

שירות בנגב: בין נוחות לנכונות

אפיון אוכלוסיות
משרתי הקבע ביחס
למעבר צה"ל לנגב

קס"א אורי קפרא
חוקר במדור צבא הקבע, מסד"ה



א. המטרה הראשונה היא למפות אוכלוסיות ומגורים נכונים ולא נכונים לשרת בנגב לפי העמדה המובעת על ידם, כפי שהתגבשו מתוצאות פעימת סקר הקבע.

ב. המטרה השנייה היא להציע מסגרת טיפולוגית של נוחות המעבר לנגב שתוכל לסווג אוכלוסיות משרתי קבע על פי קריטריונים משמעותיים. ההתייחסות לנוחות המעבר היא כאל משתנה המורכב מעמדות לצד כשיריות המשרתים. הכוונה היא שמסגרת טיפולוגית זו תעמיק את משמעויותיהן של תמונות מצב מתגבשות, ותסייע

בהערכת הנתונים המובעים בסקרים גם בעתיד - בשאיפה שהתובנות התיאורטיות יהוו נדבך נוסף בסיוע לגיבוש המדיניות ויישומה.

מבוא

אחד המוקדים המרכזיים של החשיבה המשא"נית בצה"ל כיום בסוגיית המעבר לנגב, עוסק בחששות סביב גיוס ושימור כוח האדם במגזרים

כללי ומטרה

המעבר המתוכנן של בסיסים ויחידות ממרכז הארץ לאזור הנגב, במסגרת "תר"ש תו"פ 2025" הינו סוגיה אסטרטגית בצה"ל בהיבטים רבים, ביניהם היבט המשא"ן בדגש על משרתי הקבע. בשנים האחרונות המרכז למדעי ההתנהגות עוסק בפיתוח תשתית ידע רלוונטית המיועדת לסייע לכלל העוסקים בגיבוש המדיניות ותוכנית

העבודה להיבטי המשא"ן, וביישום תוכניות העבודה הנגזרות ממנה. המאמר הנוכחי מהווה סיכום של תובנות שהועלו בעבודת ניתוח רחבה שנוערכה בענף המחקר של המרכז למדעי ההתנהגות. עבודת הניתוח כללה בחינה של עמדות משרתי הקבע בנוגע למעבר לנגב, אשר נסקרו במודולה ייעודית במסגרת סקרי משרתי ומשרתות הקבע 2009 (מוצגות), 2010 ו-2011, והתבססה על המשגות מתוך סקירת ספרות בנושא העתקות ארגוניות בהקשר המעבר המתוכנן לנגב (אסנת, 2006). ניתן לנסח שתי מטרות מרכזיות למחקר הנוכחי:

התפיסה הדומיננטית כיום היא שהאתגר במשיכת כוח אדם לנגב כרוך ביכולת צה"ל להציע שכר גבוה יותר, תנאים, תמריצים וכדומה, ובמובן זה היא אינה משקפת את סגולותיו של צה"ל



פועלים הגורמים והאופנים בהם הם רלוונטיים ליצירת הבנה מעמיקה יותר של נכונות השירות בדרום. להלן יתואר האופן שבו כל גורם משפיע על נכונות השירות בדרום:

מגדר ומחזור חיי המשפחה

בבחינה של עמדות משרתי הקבע נלקחו בחשבון מינם, מצבם המשפחתי, מספר הילדים ומשתנים נוספים הקשורים לחיי המשפחה (גיל המשפחה הוא מספר השנים שחלפו מאז הולדת הילד הבכור, גיל הילד הצעיר ביותר). נמצא כי נישואים והולדת הילד הראשון והשני הם בעלי השפעה דרמטית ושונה על גברים ונשים. בעוד הנכונות לשרת במקומות רחוקים מן הבית יורדת בקרב אמהות בתחילת דרכן, הרי שאבות טריים מביעים נכונות גבוהה לשרת בדרום. מעבר לאלו נראה כי משרתי קבע, גברים ונשים, בעלי משפחה צעירה הנם בעלי נכונות שירות בדרום גבוהה מאשר משרתים בעלי משפחה בוגרת. נמצא כי משרתות קבע נשואות ואמהות, יותר משרתי קבע במצבן, מושפעות משינויים החלים במשפחה, כדוגמת נישואים והולדת הילד הראשון.

ממצאים אלה תומכים, לגבי מרבית האוכלוסיות, בהשערה אשר הועלתה במחקרים קודמים כי משרתות קבע אמהות יעדיפו במידה פחותה משרתות קבע שאינן אמהות לשרת בנגב. הסיבה היא הרצון שלא להחרیف עוד יותר את המתח בין עולם העבודה לצורכי המשפחה, הקיים באופן דומיננטי יותר

ב. גורמים מעצבים

ממצאי הסקר מאפשרים לזהות ולעמוד על האופן שבו גורמים שונים מעצבים את נכונות משרתי הקבע לשרת בדרום. לעיתים הגורמים פועלים באופנים שונים במעבר בין מגזרים צבאיים. התיאורים הבאים מראים באופן כללי כיצד

תרשים מס' 2: מפת אוכלוסיות ומגזרים לפי נכונות לשרת בדרום (נכונות שירות לפי שיעור תשובות חיוביות, בקרב המשיבים שאינם משרתים בדרום)



מחלוקת האוכלוסיות לפי האינדיקטורים נכונות שירות בדרום (גבוהה או נמוכה) וניידות (רבה או מעטה), מסתמן כי נוצרת מערכת הקשרית המבחינה בין פרוטוטיפים של אוכלוסיות בעלות עמדה ביחס למעבר לנגב: אוכלוסייה "גמישה", "לא גמישה", "מתגמשת" ו"בלתי מתגמשת". בחלוקה זו, מתגלה מסגרת מארגנת של משמעויות, אותן ניתן לחדד לאור המידע שנאסף בסקר והעמדות המובעות בקרב האוכלוסיות המשתייכות לכל פרוטוטיפ, ובכך לייצר מסגרת טיפולוגית. המסגרת הטיפולוגית מציעה מודל המנסה לצפות את תגובת משרתי הקבע למדיניות שתגובש ביחס למעבר לנגב. תרשים מס' 3 מציג אוכלוסיות ומגזרים בעולם הקבע בתוך המסגרת הטיפולוגית. ארבעת הפרוטוטיפים ייוחדו להלן, כאשר בכל סוג יזוהו ויאופיינו האוכלוסיות הרלוונטיות ממפת האוכלוסיות והמגזרים:

תרשים מס' 3: נוחות המעבר לנגב לפי ניידות ונכונות לשרת בדרום. מפת אוכלוסיות ומגזרים שונים בקבע (נכונות שירות לפי שיעור תשובות חיוביות בקרב המשיבים שאינם משרתים בדרום; מעט חודשים = ניידות רבה)



אוכלוסיות "גמישות": ניידות ונכונות לשרת בדרום

אוכלוסיות גמישות מורכבות ממשרתי קבע "נוחים למעבר", הן מבחינת מאפייני הרקע שלהן (גיל, תדירות שינוי כתובת, מצב משפחתי ועוד) והן מבחינת המוטיבציה שלהן לשרת בנגב. משרתים אלה מתורגלים בשינוי ומעבר, עד כדי כך שמחיר המעבר (Schwarz, 1973) אינו משמעותי עבורם כאשר הם ניצבים בפני הצורך לשרת בנגב. בנוסף, יותר מאשר ביתר האוכלוסיות, המעבר לנגב נתפס על ידי הגמישים כצעד התואם את אורח חייהם והחווה הפסיכולוגי שלהם (Rousseau, 1995) ולפיכך, אוכלוסייה זו צפויה להיות פחות רגישה באופן יחסי הן למדיניות שתינקט על ידי צה"ל והן לתהליך המעבר. ניתן לאפיין את האוכלוסיות הבאות כאוכלוסיות גמישות:

א. מגזר הקצינים הלוחמים - אוכלוסייה המורכבת בעיקר מגברים וכולטת בגילה הצעיר ובניידותה הרבה. מממצאי הסקר עולה כי במכלול

כך וסלך, 2008). נטייה זו מיתרגמת לנכונות לשרת בנגב בקרב הצעירים הלא אקדמאים, אך כמעט ולא נראית בקרב צעירים אקדמאים. מכך ניתן להסיק כי בקרב צעירים בשנות העשרים לחייהם, שירות בנגב נתפס כסוג של התנסות ופחות כהזדמנות כלכלית. גיל בוגר יותר לרוב קשור לנישואים והולדת ילדים, מרכיבים המגדילים את מחיר המעבר לנגב, בעיקר בקרב משרתות קבע.

תחושת מסוגלות תעסוקתית

תחושת המסוגלות התעסוקתית נבחנה בסקר על ידי הערכה אישית של היכולת להשיג אפשרות עבודה "טובה יותר", אם במדדים של רווחיות או של יוקרתיות. מממצאי הסקר נראה כי שיעור נמוך יותר מבין הקצינים המדווחים על תחושת מסוגלות תעסוקתית גבוהה נוטים להביע נכונות לשרת בדרום, בהשוואה לקצינים המדווחים על תחושת מסוגלות תעסוקתית נמוכה. בסקר קבע 2009, במסגרתו נערך הסקר הנוכחי, נמצא כי מגזר הקצינים הטכנולוגים והפרופסיונלים מביע את תחושת המסוגלות התעסוקתית הגבוהה ביותר בשני המדדים שנבדקו: השגת עבודה רווחית והשגת עבודה יוקרתית (עמרם כץ, דולב וקפרא, 2009). במגזרים אלו נמצא אחוז נמוך יותר של נכונות לשרת בנגב. בבחינת המשמעויות האסטרטגיות של נתונים אלה, ניתן לומר כי לפחות עבור משרתי קבע מסוימים, דילמת המעבר לנגב קשורה באופן הדוק לדילמת הישארות בשירות הקבע ונבחנת לנביהם בהקשר של שוק העבודה הרחב.

ג. מסגרת טיפולוגית של נוחות מעבר לנגב

ספרות חקר הגירה יחסי עבודה, מצביעה על משתנה הניידות כמשתנה מדיד מרכזי בדיון על מעבר מגורים בעקבות מקום העבודה. מעבר מקום מגורים תכוף קשור באופן הדוק לניצול הזדמנויות, כלכליות ואחרות (Borjas, 2000) ולפיכך מלמד על כשירותיות שונות. ניידות נמדדת לפי תדירות שינוי כתובת של משרת הקבע². משילוב משתנה זה עם עמדות ביחס לנכונות שירות בדרום ניתן לייצר תמונה רבת משמעות.

2 מדד הניידות חושב מתוך רישומים צה"ליים של תאריכי שינוי כתובת המגורים. רישומים אלו נחשבים אמין מבחינת נתונייהם, והם מקיפים את כלל משרתי הקבע. החישוב באמצעות מדד תדירות פרטני: מספר השנים שחלפו מאז הרישום הראשון במערכת ועד מועד איסוף הנתונים, חלקי מספר הפעמים בהם שונתה כתובתו של משרת הקבע בתקופה זו. בהכפלה ב-12 חודש כדי שהחישוב יתבצע לפי מידע רב יותר, התדירות חושבה על כלל היסטוריית הרישומים של משרת הקבע. ייתכן שקיצוץ תחום החישוב (למשל חמש שנים אחרונות של משרת הקבע) היה מביא לתוצאות מובחנות עוד יותר בקרב בעלי היסטוריות רישום קצרות וארוכות (למשל מניעת השפעת תדירות השינויים הגבוהה בגיל צעיר על נתונייהם העכשוויים של משרתים בוגרים יותר). מדד זה יוצר הבדלים מובהקים לפי סוג הקבע. מגזר, גילאים ומגזרי קצינים.

בשונה מהלא גמישים, הבלתי מתגמשים מהווים אוכלוסייה דינאמית המורגלת ביעוד והיא בעלת מחויבויות מועטות, אם בכלל, למיקום מגוריה הנוכחיים. אוכלוסייה זו מציגה פער בין יכולתה לשרת בנגב, לבין רצונה לעשות כן. נמצא שהבלתי מתגמשים הם צעירים ומשכילים (מאפיינים של אוכלוסיות המתניידות לעיתים קרובות), והם בוחרים שלא להתגמש

על מנת לשרת בנגב מתוך תפיסת השירות בנגב כבלתי אטרקטיבית עבורם, לצד תפיסת מסוגלות תעסוקתית גבוהה. בכך הם מביעים עמדה מתמקחת, השוקלת את המעבר אל מול אלטרנטיבות, ממשיות או לאו. אוכלוסייה זו צפויה להיות רגישה מאוד לתנאים שיוצאו לה ולבחון את כדאיותם בהסמנות תוך דגש על מקסום רווחיה. ניתן לאפיין את האוכלוסיות הבאות כאוכלוסיות בלתי מתגמשות:

א. מגזר הקצינים הטכנולוגים - אף על פי שרק מיעוט ממגזר הקצינים הטכנולוגים מביע עניין לשרת

בנגב, מגזר זה מתאפיין בניידות רבה. עיון בסיבות אותן מציגים משרתים אלה לחוסר נכונותם לשרת בדרום, מצביע על כך שהם בוחרים לפרט את גורמי "המגורים" ו"המרחק" בשיעורים הגבוהים ביותר מבין מגזרי הקצינים. קצינים טכנולוגים הם בעלי תחושת מסוגלות תעסוקתית גבוהה, ומתאפיינים בחוסר "משיכה" לנגב, תוך תפיסה של הנגב כמקום "מרוחק". ניתן לומר כי מגזר הקצינים הטכנולוגים מתאפיין במוביליות (Rossi, 1980), קרי מעבר ושינוי מגורים תכוף אך בתוך אותו תחום מטרופוליטני או בתחום מוגבל גיאוגרפית (חסום בפני מעבר לנגב לצרכינו), תוך הישארות באותו פלח של שוק העבודה. בשל היעדר נכונותם לשרת בדרום כמו גם עמדתה "המתמקחת", צפוי שאם אוכלוסייה זו תחויב לעבור לנגב היא תחווה את דילמת ההישארות בקבע בעוצמה מוגברת.

ב. **אקדמאים צעירים** - בפילוח משרתי הקבע לפי השכלה וגיל, עולה כי בקרב צעירים, להשכלה ההשפעה הרבה ביותר על נכונות השירות בדרום: בקרב משרתים צעירים חסרי תואר ראשון, שיעור הנכונות הגבוה ביותר לשרת בדרום, בעוד בקרב משרתי קבע צעירים ומשכילים, שיעור הנכונות הנמוך ביותר לשרת בדרום. בהתאם לעובי תיאוריה כלכלית, נראה כי ככל שמשרתי הקבע צעירים יותר כך הם יידיים יותר, ושככל

לעיתים רחוקות באופן יחסי, ומיעוט מתוכה מביע נכונות לשרת בדרום. מבין הגורמים הבולמים שירות בנגב, מגזר זה מדווח על "המגורים" בעיקר, אך בראש כל יתר מגזרי הקצינים מגזר זה מדווח על "הפגיעה בחיי הפרט והמשפחה", כגורם בולט, כנראה עקב גילו הגבוה במוצע ושיעור הנשואים הגבוה יותר בקרב. ניתן לומר כי קצינים פרופסיונלים,

גברים ובאופן מיוחד נשים, חוששים לפרק את רקמות החיים אשר נבנו סביב משפחותיהם המבוססות זה מכבר. הם מתאפיינים בנכונות נמוכה לשנות מקום מגורים באופן כללי, ולפיכך חסרים גורמים "דוחפים" לנגב. בשל גמישותה הנמוכה והיעדר נכונותה לשרת בדרום, צפוי כי אם אוכלוסייה זו תחויב לעבור לנגב, היא תחווה את דילמת ההישארות בקבע בעוצמה מוגברת.

ב. נגדים גברים - משרתי קבע הנמנים עם אוכלוסיית הנגדים הגברים מביעים נכונות נמוכה לשרת בדרום בהשוואה לנגדות, לקצינים או לקצינות. בקרב אלה

שמביעים נכונות לשרת בדרום, בולט פחות הדיווח על גמישות באשר למקום השירות ויותר הדיווח על קרבת המגורים לסביבת העבודה. נגדים נוטים פחות מקצינים להתנות את נכונותם לשרת בדרום בתפקיד מסוים אשר תואם את ציפיותיהם התעסוקתיות (עמדה מתמקחת), ונראה כי החשש מפני שינוי הוא מרכזי בתהליך קבלת ההחלטה על שירות בנגב בעבור אוכלוסייה זו. ניתן לומר כי אוכלוסייה זו הומוגנית באופן יחסי באשר לעמדתיה ביחס לסוגיות תעסוקתיות והיא מבוצרת בחששה מפני שינוי.

אוכלוסיות "בלתי מתגמשות": ניידות אך לא נכונות לשרת בדרום

4 כפי שזוהתה כגורם בשאלה פתוחה על גורמים מעודדים שירות - "גמישות" - לא משנה ל". הגורמים המעודדים והמניאים שירות בדרום נסקרו באמצעות שאלות פתוחות "אנא פרטי/ מדוע את/ה חושב/ת שתסכים/י" ו"אנא פרטי/ מדוע את/ה חושב/ת שלא תסכים/י" עבור המשבים בקטגוריות החיוביות (ולא יודע/תלוי) והשליליות (ולא יודע/י) בהתאמה על שאלת הנכונות לשירות בתפקיד בדרום או הנכונות לשרת בתפקיד נוסף בדרום.



אוכלוסיות מתגמשות מתאפיינות בנכונות גבוהה לשרת בדרום, לצד מחיר מעבר מסוים. משרתים אלה אינם מתאפיינים בניוד מגורים רב באורח חייהם, הם בוחרים להתגמש באופן ספציפי לשם שירות בדרום.

הנשוי לאישה האמונה על צורכי הבית ("מרחב פרטי") וילדים החיים איתם תחת קורת גג אחת. הנחות אלה מהוות תשתית לתפיסת ההעסקה הישנה, בה התחייבויותיהם הנוספות של משרתי הקבע אינן רלוונטיות, כיוון שעל פי דרישת הצבא "אתה (משרת הקבע) תיתן לי את כולך ואני אדאג לכל היבטי החיים שלך" (מנור, עמרם כץ, לרר ומכאני, 2007). כיום, דרישה זו פוגעת גם במשרתי קבע גברים אך בעיקר במשרתות קבע, ומקשה על שביירה של תרבות עבודה העונית את "המרחב הפרטי" (שם). תחת תפיסת העסקה "טוטאלית" המתעלמת מהצרכים הייחודיים של בית משרת הקבע, אוכלוסיות שונות עשויות לראות בשירות בנגב הזדמנות - צפויות "להתפספס".

הנחות היסוד ביחס למשפחות משרתי הקבע תואמות את התנהלות צה"ל מול מגזרים מסוימים, כדוגמת מגזר הקצינים הלוחמים, "כמו כפפה ליד", אך הן פותחות פער אל מול אוכלוסיות ומגזרים אחרים, לרוב בעלי תפיסת שירות תעסוקתית, אך לא רק. פער זה הוא בלתי נראה עבור הארגון, אך מורגש מאוד בקרב אוכלוסיות ומגזרים בעלי מאפיינים החורגים מהנחות היסוד. הוא מביא להוצאה מהדיון של מבני משפחות אחרים אותן צה"ל אינו טורח למשוך, אך בפועל אין לו שליטה על שכחותן או על נכונותן לשרת בדרום, כדוגמת משפחות חד-הוריות, משפחות בעלות שני אבות או שתי אמהות, משפחות כפולות קריירה ואחרות (עירן-יונה, 2006). קיימת חשיבות ליכולת לפתח ראייה מערכתית-משפחתית בטיפול במשרת הקבע, גם כדי להימנע מטעויות הקשורות בפרק הזמן שלאחר המעבר (Harrell, 2004).

ג. תפקידה של עמדת משרת הקבע

עמדות משרתי הקבע ביחס למעבר לנגב מסייעות באפיון ובהבנת תפיסותיהם. בבחינה של עמדות משרתי הקבע ביחס לדרום, ניתן להבחין בין עמדות נכונות השירות בדרום, הן הנכונות לשרת בתפקיד בודד או בתפקידים רבים באזור הנגב, לבין עמדות נכונות המעבר לדרום, בהן הנכונות להעקת מקום המגורים לדרום לשם שירות בנגב. באופן כללי עולה כי העמדות שלובות זו בזו וכי קיימת חפיפה בין הנכונות לשרת בדרום לנכונות לעבור לדרום. עם זאת, בעבודה אותה ניתן להציע כמחקר המשך, יהיה מקום לבחינת עמדות ביחס לפתרונות חלופיים העומדים בפני משרתי הקבע, כגון יוממות (Commuting), או מעבר מגורים לאזור הקרוב לנגב מבלי לעבור לנגב ממש.

מימד נוסף הרלוונטי לבחינה הנוכחית הוא דילמת ההישארות בצבא הקבע. בהתאם למדיניות שתיקבע על ידי צה"ל ביישום תוכניות המעבר

ב. מגדר ומשפחה

המחקר הנוכחי מאשש טיעונים אשר הועלו בעבר כי בתהליך העברת משרתי הקבע קיימת חשיבות מרעלת לאופן בו תסופל היחידה המשפחתית (סנדר, 2006; אגמון וצבעוני, 2006). בכך הוא מעצים שתי שאלות מהותיות לגיבוש מדיניות המעבר:

א. האם הארגון הצבאי יכול להטמיע תפיסת Gender Mainstreaming לשם ביצוע המעבר לנגב?

ב. האם צה"ל מסוגל למנף את האטרקטיביות הנובעת מעיסוקו הייחודי בלחימה וערכי מודל השירות המוסדי (הקרבה, נאמנות, טובת הכלל, אחווה ואהבה, כבוד) לשם פנייה ממוקדת לאוכלוסיות ומגזרים שונים, גם בממדי דיפרנציאליות לא מסורתיים-צבאיים (כגון מגדר, נטייה מינית, סטטוס זוגי, מספר ילדים, מידת דתיות וכו')?

שאלות אלו בולטות נוכח חלק מממצאי הסקר: מגזר קציני המודיעין מתאפיין בשיעור נשים גבוה באופן יחסי ובכמות רבה של קצינים טכנולוגים, משרתות קבע מהוות את הגורם הצעיר והגמיש בהיבט של יווד מגורים. מאפייני אוכלוסיית הנשים, יחד עם מאפייני הארגון הצבאי כסביבה המקיימת עבור תפקידים רבים שוויון הזדמנויות פורמלי בין המינים, תורמים לכך שמשרתות קבע במגזרים אלה, לעיתים קרובות יותר ממשרתי קבע, יראו בשירות בנגב הזדמנות מקצועית. תפיסה המדגישה את ההזדמנות המקצועית בפני נשים בצה"ל ועבור צה"ל בפנייה לנשים, בהקשר של המעבר לנגב, הופיעה גם במקומות אחרים (רחמני-אנושי, 2007). עם זאת, קיים אתגר בהטמעת ההבנה כי גם כאשר משרתות קבע מעדיפות לשים את מקום עבודתן בראש סדר העדיפויות, על רבות מהן להתמודד עם ציפייה להיות "מגויסות" למערכת משפחתית ולא לשרת במקום רחוק מסביבת גידול ילדיהן.

לאור האתגרים המתוארים, התפיסה והיחס של הצבא למשפחות ומשפחתיות משרתי הקבע ראויים לעיתוח מיוחד. מניתוח התפיסה עולות שתי הנחות יסוד מרכזיות רלוונטיות. בעוד ברובד הפורמלי הארגון הצבאי עיוור למין הפרטנר ולמספר הילדים של משרת הקבע, ברבדים הסמויים פועלות הנחת חלוקת התפקידים המסורתית והנחת מבנה המשפחה המסורתית למשך לשורות הצבא משפחות על פי הדגם המסורתי. דגם זה מציב גבר שזמנו ומרצו מסורים לחלוטין לעבודה ("מרחב ציבורי").

5 חקר צבאות זרים מדגים את השכיחות הגבוהה שבפנייה לכוח אדם במימדי דיפרנציאליות לא מסורתיים-צבאיים, במסגרות מושגיות שונות, כדוגמת "מיקסום הפוטנציאל האנושי" בתפיסת ניהול השונות החברתית-תרבותית (פומרנץ-זורין, 2006). כך למשל, צבאות קנדה, הולנד, בריטניה, שוודיה וסינגפור פונים לפלחי אוכלוסייה ממוקדים, בפרט לשם משימות מסוימות, כדוגמת: נשים אקדמאיות, בעלי שפת אם שונה, הומואים צעירים, מיעוטים אתניים ואחרים (פומרנץ-זורין, 2006; קארן ועמרם כץ, 2006; Andersen-Boers & Van der Meulen, 1994; <http://www.nato.int/ims>)

6 נכונות השירות בדרום של אוכלוסייה נמדדה על ידי שיעור המשיבים בקטגוריות החיוביות (בטוח/חושב שכן) על השאלה "באם יוצע לך לשרת בתפקיד ביחידה בדרום הארץ, האם נראה לך שתסכים/?"

7 יוממות (Commuting) - נסיעה מדי יום למקום העבודה וחזרה.



concerns and contrasts (pp. 205–216). New York, Aldine de Gruyter.

Bogardus, E. (1975). *Social Distance*. Michigan, Xerox University Microfilms.

Borjas, G. J. (2000). *Labor Economics*. (2nd Ed.) Boston, McGraw-Hill.

Harrell, M. C., & United States, Dept. of Defense. Office of the Secretary of Defense. & National Defense Research Institute (2004). *Working Around the Military: Challenges to Military Spouse Employment and Education*, Santa Monica, Rand.

Moskos, C. (1977). From Institution to Occupation: Trends in Military Organization. *Armed Forces & Society*, 4(1), 41–50.

NATO's International Military Staff (n.d.). Retrieved from <http://www.nato.int/ims>

Rossi, P. (1980). *Why Families Move?*. (2nd Ed.) Beverly-Hills, Sage Publications.

Rousseau, D. M. (1995). *Psychological Contracts in Organizations: Understanding Written and Unwritten Agreements*. New York, Sage Publications.

Schwarz, A. (1973). Interpreting the Effect of Distance on Immigration. *Journal of Political Economy*, 81, 1153–1169.

עירינגה, מ. (2006). בין שני מוסדות חובעניים: הקריירה הצבאית מעיני המשפחה. *צה"ל, המרכז למדעי ההתנהגות*.

עמרם כץ, ש. דולב, א., וקפרא, א. (2009). סקר עמדות משרתי ומשרתות הקבע 2009. *צה"ל, המרכז למדעי ההתנהגות*.

עמרם כץ, ש. דולב, א., וקפרא, א. (2010). סקר עמדות משרתי ומשרתות הקבע 2010. *צה"ל, המרכז למדעי ההתנהגות*.

פומרנץ-זורין, ל. (2006). בין כור היתוך לרב-תרבותיות - ניהול שונות חברתית-תרבותית בצבאות זרים ובצה"ל. *צה"ל, המרכז למדעי ההתנהגות*.

צפדיה, א. (2010). מיליטריזם ומרחב בישראל. סוציולוגיה ישראלית, יא(2), 337–361.

קאהן, ל., ועמרם כץ, ש. (2006). נשים בצבאות העולם - ניתוח השוואתי. *צה"ל, יועצת הרמטכ"ל לענייני נשים*.

קמה, ע. (2003). העיתון והארון: דפוסי תקשורת של המואים. *חל אביב, הקיבוץ המאוחד*.

רחמני-אנושי, ר. (2007). היכטים מגדריים במעבר צה"ל לדרום. *צה"ל, יועצת הרמטכ"ל לענייני נשים*.

שהם, ר. (2007). פרויקט מעבר אמ"ן לנגב: חוכנות עד כאן. *צה"ל, מפקדת קצין מודיעין ראשי*.

Andersen-Boers, M., & Van der Meulen, J. (1994). Homosexuality and the Armed Forces in the Netherlands. In W. J. Scott & S. Carson-Stanley (Eds.), *Gays and lesbians in the military: Issues*,