

הקריירה כועיני המשפחה

השירות הצבאי כפי שהוא משתקף כועיניהם של
בני ובנות הזוג של משרתי הקבע

מיטל עירן-יונה^{*1}

מאמר זה, מציג ממצאים ראשוניים ממחקר שנערך בקרב בני זוג ובנות זוג של משרתי קבע בצה"ל. מטרת המחקר היא לחשוף את הנחות היסוד של הצבא ביחס למשפחה ואת המשמעויות הנגזרות מכך לדפוס היחסים שהובנה בין צה"ל למשפחות המשרתים, וליכולת לשלב משפחה וקריירה. מהממצאים עולה כי דפוס היחסים שהובנה לאורך השנים בין צה"ל למשפחות המשרתים בקבע הוא חד-צדדי. המשפחה "שקופה" עבור הצבא, והתמודדות מולה היא בעיקר במישור הצרכני והחברתי. כמו כן נמצא כי אופיו של השירות הצבאי, מייצר מציאות שבה קשה מאוד למשרתים, גברים ונשים כאחד, לשלב בין המחויבות לצבא למחויבותם כלפי המשפחה. משפחות הגברים המשרתים בקבע מתאפיינות בדפוס מסורתי של חלוקת תפקידים, כאשר רעיות המשרתים ממלאות תפקיד כמעט בלבדי בטיפול בילדים ובבית, אף על פי שרובן המכריע עובדות גם מחוץ לבית. בקרב משפחות הנשים המשרתות בקבע, נמצאה חלוקת תפקידים שוויונית יותר מזו הרווחת בחברה הישראלית, המצביעה על מציאות ייחודית הנובעת כנראה מהדרישות הגבוהות שמציב הצבא בפני נשים הבוחרות לשרת בו, ועל הערכות משפחתיות לא "מסורתיות" שהסדר זה מייצר.

מבוא

ונמצאה השפעה חיובית על ביצוע המשימות (Bell, Stevens & Segal, 1996).

במחקרים שנערכו בצבאות זרים ובצה"ל, שבה וחזרת החשיבות הרבה שיש לתמיכת המשפחה במשרת הקבע - כגורם מרכזי המשפיע על נכונות השרות, שביעות הרצון ממנו ויכולות הביצוע בפועל של התפקיד. לדוגמה, מחקרים שנערכו בצבא ארה"ב הצביעו על ההשפעה המרכזית שיש למשפחת המשרת על שירותו. נמצא כי משפחת המשרת תורמת להשלמת המשימה הצבאית בכך שהיא שומרת על מצב רוחו של איש הקבע, תומכת בו, ועוזרת להשאיר אותו במסגרת. קונפליקטים משפחתיים נתפסו כמקשים על ביצוע משימות הצבא, ולעומת זאת, נמצא כי כאשר מורל המשפחות היה גבוה, היו פחות בקשות העברה, והמשמעת ביחידות הייתה גבוהה (Blankinship, 1990). כמו כן, נמצא כי כאשר המשפחה הסתגלה לשירות המשרת בקבע, המחויבות לקריירה הצבאית עלתה, שביעות רצון בת הזוג עלתה,

מחקרים שנערכו בישראל בנושא משפחות המשרתים, מצביעים על **חשיבותה של תמיכת המשפחה במשרת, בכל שלבי השירות**. הנושא נבחן החל בשלב קדם שירות החובה (בשלב המיועדים לשירות ביטחון; ראה משה, 2000), דרך שירות החובה (קסן ווינטברג, 2000), וכלה בשירות בקבע (סינה דסייליה, 1988). במחקרים שעסקו במשרתי קבע בצה"ל נמצא כי לשביעות הרצון של המשפחה יש השפעה מרכזית על ההחלטה לגבי המשך השירות. במחקרים שנערכו בממד"ה והתמקדו בקצינים המשרתים ביחידות שדה, נמצא כי אחד המשתנים המשפיעים ביותר על כוונת המשך שירות הקצין הוא הקושי לנהל חיי משפחה לצד המאפיינים התובעניים של השירות הצבאי (חלבובסקי, 1989; רוזן - באריל, 1990; טאובמן, 1990; ליברמן ומבורך, 1990).

מסקירת הידע הקיים בידינו בנושא עולה כי המחקר הראשון שנערך בממד"ה בקרב רעיות משרתי קבע, היה בשנת 1982. מחקר זה היה מחקר כמותי רחב היקף, אשר בחן את עמדות רעיות המשרתים ביחס לנושאים שונים הקשורים באופן ישיר או עקיף לשירותו של בן זוגן ולהשלכות השירות על חיי המשפחה.

1 דס"ן מיטל עירן-יונה היא ד"ר מחקר צבא הקבע, בענף מחקר בממד"ה.

* הכותבת מבקשת להודות לזוני עיאדג'ן ר' מרכז הסיקור הצה"לי על הסיוע הרב באיסוף הנתונים ועל הערותיו ולהודות בן אליהו, ראש ענף מחקר, על התמיכה, הסיוע ועל הערותיה המאירות.

את הגבריות ההגמונית בחברה הישראלית-יהודית. לפיכך, לא מפתיע למצוא כי ההתבוננות של הצבא במשפחות משרתי הקבע נעשית בעיקר דרך העדשה של המשרתים הקרביים (במחקרים קודמים שנערכו בצבא לא נעשתה הבחנה בין לוחמים לבין יתר המשרתים, בעוד שבמחקר זה נערכה הבחנה ברורה בין האוכלוסיות והן נותחו ויוצגו בנפרד). **התבוננות הצבא במשפחה דרך המודל של משפחות הקצינים הקרביים יוצרת תמונה חלקית, חסרה ומנוגדת של אוכלוסיית המשרתים.** היא מוציאה מהדיון את כל מי שהוא "אחר", ו"האחרים" כאן הם רוב המשרתים: נגדים בתפקידים שונים, קצינים המשרתים בתפקידים שאינם קרביים, כמו גם אוכלוסייה גדולה של נשים, קצינות ונגדות המשרתות בקבע. לא זאת בלבד, התייחסות לאוכלוסיות השונות זו מזו במאפייני השירות שלהן דרך אבטיפוס של הקצין הקרבי, מביאה להתמודדות לא מתאימה של הצבא עם צורכי המשפחות.

הנחות היסוד והציפיות שיש לצבא מהמשפחה הן הבסיס סביבו נבנו היחסים בין צה"ל לבין משפחות משרתי קבע לאורך השנים. חשיפתן של הנחות אלו היא הבסיס להבנת דפוס היחסים הקיים בין הצבא למשפחה, על הדילמות שהוא מייצר עבור משרתי הקבע ומשפחותיהם. ניתוח ממצאי המחקר מעלה ארבע הנחות יסוד מרכזיות, מהן נגזר דפוס היחסים בין הצבא למשפחות. להלן יוצג ניתוח הנחות אלו, ולצידו ניתוח המשמעויות הנובעות מהן לדפוס היחסים שנוקם בין הצבא למשפחה וליחסי מגדר בתוך משפחות משרתי הקבע.

1. מבנה משפחתי מסורתי וחלוקת תפקידים מסורתית
 אחת מהנחות היסוד הבולטות בהתייחסות צה"ל למשפחות היא ההנחה של **מבנה מסורתי של משפחה**, היינו גבר אישה וילדים החיים תחת קורת גג אחת. הצבא מעוניין למשוך לשורותיו משפחות שהמבנה שלהן הוא כזה, כאשר בפועל, שליטתו על כך חלקית. נראה כי הנחת יסוד זו אפיינה את תפיסת הצבא מימי הראשונים, כפי שמשתקף מדברי דוד בן-גוריון, בישיבת המטה הכללי של צה"ל בתאריך 12 בדצמבר 1957: **בדרך כלל מי שרווק לא יכול להיות מפקד טוב, צריך שתהיה לו אישה וילדים, אולי יכול להיות יוצא מן הכלל. ואז הכרחי שלא תהיה לו דאגה לפרנסה. לא צריך שיחיה ברווחה גדולה, אבל שיוכל להתפרנס. אני חושב שהמדינה חייבת לסדר את הדברים האלה, אם היא רוצה להבטיח שיהיה לה צבא מעולה.**
 בן גוריון, בדבריו, מדגיש את ציפיית החברה שלמשרת הקבע תהיה משפחה נורמטיבית וכן את אחריות החברה למשפחת המשרת, מתוך הכרה שהמשרתים בצבא ממלאים תפקיד בעל שליחות לאומית - וכתגמול על החברה לדאוג לרווחת משפחתם. כלומר, **מעורבות החברה בהגדרת תפקידה של המשפחה בחיי**

חמש שנים אחר כך, ב-1987, נערך מחקר דומה בקרב אותה האוכלוסייה. מאז, **במשך כ-16 שנים, לא נערך מחקר כמותי רחב היקף, שבחן את עמדות הרעיות. כמו כן, אף אחד מהמחקרים לא בחן את עמדות בני הזוג של נשים המשרתות בקבע, סוגיה מעניינת בפני עצמה, שנבחנה לראשונה במחקר זה.**

מטרה: מחקר זה, שנערך בקרב בני זוג ובנות זוג של משרתי קבע בצה"ל, מנסה לבחון את האופן שבו משתקף הצבא בעיני המשפחה, לחשוף את הנחות היסוד של הצבא ביחס למשפחה ואת המשמעות הנגזרת מכך לדפוס היחסים שהובנה בין צה"ל לבין משפחות משרתי הקבע וליכולת לשלב משפחה וקריירה במשפחות משרתי הקבע.

מתודולוגיה:

המחקר מבוסס על סקר טלפוני שנערך במהלך דצמבר 2002, בקרב מדגם מייצג של בני זוג ובנות זוג של משרתי קבע. אוכלוסיית המחקר כללה בני זוג ובנות זוג של קצינים ונגדים, בכל הדרגות, נשואים, שיש להם ילד אחד לפחות, יהודים. האוכלוסייה הורכבה משלוש קבוצות עיקריות: רעיות משרתי קבע בכלל צה"ל, רעיות קצינים לוחמים ובני זוג של נשות קבע (סה"כ השתתפו במחקר 965 משיבים, מתוכם 728 נשים ו-237 גברים). נערכה בדיקת ייצוגיות והנתונים נמצאו מייצגים היטב את משרתי הקבע בכל קבוצה.

"המודל המגייס":

הנחות היסוד בתפיסת צה"ל את המשפחות

בעבודה קודמת (עירך-יונה, 2002) נטען כי **דפוס היחסים בין צה"ל לבין משפחות המשרתים נגזר מ"מודל מגייס" הכולל הנחות יסוד, ציפיות ותפיסות של הצבא את המשפחה.** לפי מודל זה, "המגויסות" של המשפחה היא בשלושה מישורים: אידאולוגי, אינסטרומנטלי ורגשי. הצבא תופס את המשפחה כמי שצריכה לתמוך באופן מוחלט בשירות. המשפחה, ובעיקר בת הזוג, צריכה לספק למשרת את התנאים הדרושים לצורך שירותו בקבע, החל בתמיכה הערכית בשירות מתוך הכרת חשיבותו הלאומית, דרך סיפוק צרכיו הפיזיים של המשרת וכלה בתמיכה הרגשית. ללא התגייסות בת הזוג לספק את המשענת עבור משרת הקבע בשלושת המישורים, היה קשה מאוד לאיש הקבע לתפקד ברו-מנית בארגון וכשותף במשפחתו. אחת המשמעויות של מודל זה הינה ציפייה לשחרור של משרת הקבע מהאחריות לטיפול בילדים ובמשק הבית, על מנת לאפשר לו להקדיש עצמו לתפקיד ולצה"ל.

בבסיס "המודל המגייס" של המשפחה עומד **הגבר, הקצין הלוחם, המפקד.** בן ארי ולוי שרייבר (2001) טוענים כי הגברים המשרתים כקצינים בצבא וממוקמים בתפקידי לחימה, מייצגים

תפקידים, אשר רווחים בחברה הישראלית כיום.

על הגיוון במאפייני חלוקת התפקידים במשפחות הישראליות בנות זמננו ניתן ללמוד ממחקרים שונים שבחנו את דפוסי חלוקת התפקידים והתעסוקה במשפחות בישראל (שטייר ולויך-אפשטיין, 1999; יזרעאלי, 2001; ואחרים). ענת אורן (2001), אשר בחנה זוגות ישראלים נשואים באמצע שנות ה-90, מצאה כי דפוס חלוקת התפקידים **המסורתי**, שבו האישה היא דומיננטית בביצוע מטלות הבית, קיים רק בקרב 16% מהמשפחות שבהן האישה עובדת במשרה מלאה ו-22% מהמשפחות שבהן האישה עובדת במשרה חלקית. דפוס חלוקת התפקידים הרווח ברוב המשפחות הישראליות - הינו דפוס **המשלב** בין מידה של ניהול משותף של עבודות הבית, לבין מידה של דומיננטיות של האישה בביצוע מטלות הבית, דפוס זה נמצא במרבית המשפחות (נמצא בקרב 68% מהמשפחות, בין שהאישה עובדת במשרה מלאה או בין שהיא עובדת במשרה חלקית). עם זאת, חלוקת תפקידים **שוויונית** בין בני הזוג נמצאה רק בקרב 16% ממשקי הבית שבהם האישה עובדת במשרה מלאה, ו-11% ממשקי הבית שבהם האישה עובדת במשרה חלקית. כמו כן, החוקרת לא מצאה כלל משפחות שבהן מתקיים דפוס שבו הגבר הוא הדומיננטי בביצוע מטלות הבית. בנוסף, ממחקרם של גליקמן, אורן ולויך-אפשטיין (2003) עולה **כי השיח הרווח בחברה הישראלית, כבר לפני עשור, הוא שעל הגברים לקחת חלק שוויוני יותר בחלוקת התפקידים במשפחה**, תפיסה שיש לגביה הסכמה בקרב גברים ונשים כאחד (51% מקרב הגברים ו-58% מהנשים חושבים כי על הגברים לבצע חלק גדול יותר מעבודות הבית מכפי שהם עושים היום).

כלומר, **התייחסות למשפחה כיחידה שבה חלוקת התפקידים הינה מסורתית, אינה בהלימה עם המציאות המשתנה במבנה חלוקת התפקידים במשפחות בישראל. יותר מכך, התייחסות זו משמרת ומשעתקת את קיומו של הדפוס המשפחתי הזה.**

מנתוני מחקר זה עולה כי מבנה משפחות הגברים המשרתים בקבע וחלוקת התפקידים בתוכם - מתאים במידה רבה להנחות וציפיות של זה"ל מהמשפחות: 91% מרעיות כלל המשרתים ו-98% מרעיות הלוחמים מדווחות כי הן המטפלות העיקריות בילדים. שביעות הרצון של הרעיות מחלוקת התפקידים בינן לבין בני הזוג נמוכה במיוחד בקרב רעיות הלוחמים (רק 21% מהן מרוצות), אך אינה גבוהה גם בקרב כלל הרעיות (44% מהן מרוצות).

לעומת זאת, משפחות הנשים המשרתות בקבע, אינן "מתאימות" להנחות אלו, שכן דפוסי חלוקת התפקידים וחלוקת הזמן שמתקיימים בקרב משפחות אלו אינם דומים לאלו שמתקיימים במשפחות הגברים המשרתים בקבע. יותר מכך, **אחת העדויות המובהקות ביותר לעוצמתה של התרבות הארגונית בצבא, כמו גם להיותה תרבות ממוגדרת - משתקפת דווקא מהתמונה**

המשרת, כמו גם בקביעת חובותיה של החברה כלפי המשרת בצבא ומשפחתו, ניכרת בדפוס היחסים שהתפתח בין הצבא למשפחות. עם זאת, עלינו לזכור שבזמן שבן-גוריון אמר את הדברים, לא היו מודלים אחרים של משפחות. 50 שנה אחר, הציפייה שהוא מציג איבדה מן הלגיטימיות שלה בשל השינויים שחלו בחברה הישראלית, במבנה המשפחה ובדפוסי חלוקת התפקידים בתוכה, כפי שיוצג בהמשך.

ההנחה כי מבנה המשפחות ה"מגויסות" לצבא הוא מסורתי, מוציאה מהדיון מבנים אחרים של משפחות, למשל: משפחות חד-הוריות (הורה אחד וילד או ילדים), בני זוג חזיים בנפרד, ילדים חזיים עם אחד מבני הזוג או מתחלקים בין בני הזוג, משפחות חד-מיניות וכדומה. **המבנים המשפחתיים השונים גוזרים דפוסי חיים והתמודדות שונים.** התייחסות למבנה המשפחתי המסורתי בלבד, ופיתוח מענים התואמים את צרכיה של משפחה בעלת מבנה כזה, גורם לחוסר התאמה של המענים לצורכי המשפחות האחרות (כך למשל, עד לפני מספר שנים רק אנשי קבע נשואים או מעל גיל 27, היו זכאים לנופש עבור בנות הזוג. הרווקים, הפרודים, הגרושים, הופלו על רקע מצבם המשפחתי, אשר אינו תואם את הנחת הארגון ביחס למבנה המשפחה ה"נורמטיבי". דוגמה נוספת ניתן למצוא ברשומת הצה"לית, אשר אינה מאפשרת כלל דיווח על מצב משפחתי שאינו מסורתי (נשוי/גרוש/אלמן/רווק), ולפיכך מספקת תמונה חלקית וחסרה ביחס למצבם המשפחתי של המשרתים).

על הגיוון במבנה המשפחות בחברה הישראלית בת זמננו, ניתן ללמוד ממחקרים רבים, כפי שמציינת סילביה פוגל ביז'אוי, המתייחסת למבנה ולחלוקת תפקידים במשפחה הישראלית (1999:111): **"המשפחה לובשת היום צורות שונות. לצד המשפחה הנורמטיבית, הקלאסית (אב מפרנס, אם עקרת בית, אשר חיים תחת אותה קורת גג עם ילדיהם הביולוגיים) קיימות משפחות בהן שני בני הזוג עובדים בשכר. כמו כן קיימים דפוסים של משפחות כפולות קריירה, משפחות חד-הוריות, משפחות חד-מיניות, משפחות שניות (משפחות המתהוות לאחר נישואין שניים או כתוצאה מהחלפת השותף/ה לחיים)".**

הנחה נוספת הנגזרת מזו הראשונה, נוגעת **לחלוקת תפקידים מגדרית בין בני הזוג.** לפי הנחה זו, האישה היא האחראית לתחום ה"פרטי", כלומר היא האחראית העיקרית (ולעיתים הבלבדית) לעבודות הבית ולטיפול בילדים (הנחה שיוצרת קונפליקט ומסרים כפולים כלפי משרתות קבע, כפי שנראה בהמשך). הגבר אחראי לתחום ה"ציבורי", דואג לפרנסה ומעורב במידה פחותה בטיפול בילדים ובמשק הבית. חלוקת תפקידים זו מאפשרת לגבר המשרת בקבע להשקיע את מרבית זמנו ומשאביו בתפקידו הצבאי. גם הנחה זו מתעלמת מדפוסים אחרים של חלוקת

אל יתר הצבא, ומתבטא בשעות עבודה רבות המאפיינות גם משרתים ביחידות עורפיות, בעיקר קצינים¹ (לפי דיווח הרעיות: רבע מכלל המשרתים בקבע, קצינים ונגדים, אינם מגיעים לביתם כל יום. בנוסף, מעל מחצית מהקצינים מגיעים לביתם בקביעות אחרי השעה 20:00, כשליש מהם חוזרים הביתה בין השעות 18:00 ל- 20:00, ורק 6% מגיעים לפני השעה 18:00). השוואה למחקר דומה שנערך בקרב משרתי קבע בשנת 1987 (סינה דסיויליה, 1988), מעלה כי שעות העבודה של המשרתים התארכו עם השנים (במחקר שלנו דווחו 31% מהרעיות כלל המשרתים שבני זוגן מגיעים הביתה אחרי השעה 20:00 לעומת 21% בסקר של שנת 1987).

שעות העבודה המרובות (היעדרות מהבית, מעט חופשות, זמינות מלאה לצבא) צוינו על ידי בני זוגות הזוג של המשרתים כמאפיינים המייחדים את השירות בצבא - ביחס לעבודה בכל ארגון אחר, ובמקביל הם צוינו בין החסרונות המרכזיים בשירות משרתי הקבע הן עבור בני הזוג או בנות הזוג, והן עבור המשפחה (43% מבנות הזוג ו-48% מבני הזוג ציינו את שעות העבודה המרובות כחסרון של השירות הצבאי. בתוך כך צוינו: חזרה הביתה בשעות מאוחרות, עבודה שנמשכת גם בבית ומחסור בזמן). מאפיין זה של השירות הצבאי זוהה כמקור לקושי אישי ומשפחתי גם במחקרים קודמים (כך למשל, במחקר על נשים המשרתות בקבע (עירז'יונה, 2002), ובמחקר שנערך בקרב סא"לים ביח"ש (הדר, 2000)).

שעות העבודה הרבות והיעדרות המשרת מהבית, נתפסות על ידי בני זוגות הזוג כגורם לפגיעה בחיי המשפחה, בילדים ובזוגיות (32% מבנות הזוג ו-17% מבני הזוג ציינו בין חסרונות השירות את היעדרות מהבית, 15% מבנות הזוג ו-17% מבני הזוג ציינו בין חסרונות השירות את ההיבט של פגיעה במשפחה, בילדים ובחיי הנישואין). כמו כן, יש לכך השפעה על תפיסת רעיות המשרתים את יכולתן לפתח קריירה עצמאית. בתשובה לשאלה פתוחה ביחס לייחודיות השירות בהיבט של דרישות הצבא מבני הזוג של המשרתים, ציינו כשליש מהרעיות כי מאפייני השירות גורמים לכך שרוב נטל הטיפול בילדים ובבית נופל על כתפיהן (31%), ושיעור קטן יותר ציינו כי מאפייני השירות פוגעים בזוגיות (8%).

התמונה המתקבלת אצל בני זוג של משרתות קבע שונה בתכלית, בהיבטים של זמן וחלוקת עבודה בבית, מזו של רעיות משרתי הקבע, ולכן הם מהווים קבוצת השוואה מעניינת. כשליש מבני הזוג של משרתות הקבע דיווחו כי רעייתם נעדרת מהבית שעות רבות יותר מהם, ומרביתם טענו כי השירות של בת זוגם בקבע מעמיס על כתפיהם עול כבד של טיפול בילדים ובבית (69% מבני הזוג השיבו כך). כמו הנשים, גם הגברים

המשפחתית של הנשים המשרתות בקבע. תשובות בני זוג של הנשים לשאלות הנוגעות לחלוקת התפקידים במשפחה מעלות דפוס מעניין וייחודי ביחס לשוק העבודה בישראל, שבו גברים הנשואים לנשות קבע, לוקחים חלק משמעותי הרבה יותר בטיפול בילדים ובבית - בהשוואה לגברים הישראליים ה"ממוצעים". מממצאי המחקר עולה כי 22% מבני הזוג של נשות הקבע דיווחו כי הם המטפלים העיקריים בילדים, 48% דיווחו שהם מתחלקים באחריות באופן שווה עם בת זוגם, ורק 30% דיווחו כי הילדים הם באחריות עיקרית של בנות זוגם תמונה זו של חלוקת תפקידים שוויונית יותר מהתמונה הנורמטיבית של חלוקת התפקידים הרווחת במשפחות ישראליות כיום (כפי שנמצא במחקרה של ענת אורן (2001), אשר פורט קודם לכן).

2. ניכוס "זמן המשפחה" על ידי הצבא

הנחת יסוד נוספת הנוכחת מאוד בתפיסת הצבא את המשרתים, ויש לה השפעה גדולה על המשפחה היא ההנחה שזמנם של המשרתים נתון בידי הארגון. אחד המאפיינים הבולטים של השירות הצבאי, שעולה בעוצמה רבה ממחקר זה הוא ניכוס השליטה על הזמן על ידי הצבא, באופן שבו הזמן הפרטי אישי מנוכס על ידי הזמן הארגוני-ציבורי (הלמן מתארת תהליך דומה אשר מתרחש אצל משרתי מילואים (הלמן, 1993: 147-152)). ניתן להניח שמקורה של תפיסה זו נעוץ במאפייניו של צה"ל כארגון טוטלי, התופס את המשרתים בו כקניין. תפיסה זו באה לידי ביטוי באופנים שונים, ויש לה מקורות שונים - היא מעוגנת במהותו של הצבא כארגון טוטלי, הדואג לסיפוק כל צורכי המשרת, ובמקביל הוא מבוסס על משמעת ועל ציות של המשרת לצו הארגוני. אחד הביטויים לתפיסת המשרתים כקניין מצוי במעמד המשפטי של המשרתים. יחסי משרתי הקבע והצבא מוגדרים מבחינה חוקית כיחסי שירות, והם מבוססים מבחינה היסטורית על תפיסה הרואה את יחסו של המעביד כלפי העובד כזכות מעין קניינית, אם לא קניינית של ממש (זיידמן ורז, 2000).

ביטוי חריף במיוחד של ניכוס הזמן הפרטי על ידי הצבא ניתן למצוא ביחידות הלוחמות, שבהן קיים דפוס של ניכוס כמעט מוחלט של השליטה על הזמן - על ידי הצבא, באופן שבו זמינות המשרת למשפחה מועטה ביותר. חיזוק לטענה זו ניתן למצוא בנתוני המחקר הנוכחי מהם עולה כי למשרתים ביחידות לחימה מאפיינים חריגים של היעדרות מהבית, הבאים לידי ביטוי בין היתר בתדירות היציאות הביתה ושעות ההגעה. לפי דיווח הרעיות, מעל מחצית מהלוחמים מגיעים לביתם רק פעם בשבוע או פחות, כשני שלישים מהם מגיעים לביתם אחרי השעה 20:00.

נראה כי דפוס זה של ניהול זמן "גלש" מייחידות הלחימה

כלל המשרתים), 62% מהן משתמשות בשירותי מטפלת או שמרטף, ל-11% יש אופר, ומחציתן מהן נעזרות בבני משפחה אחרים לטיפול בילדים).

ביחס לבני הזוג של נשות הקבע - כאן מצטיירת תמונה המתאימה יותר לדגם של משפחות כפולות קריירה, שכן 92% מבני הזוג של משרתות הקבע עובדים במשרה מלאה. תפיסה זו נמצאת בהלימה גם עם הממצאים ביחס להשפעת עבודת המשפחה על הבחירות התעסוקתיות. ממצאים אלו עולה כי שיעור לא מבוטל מבני הזוג ויתרו על תפקיד בכיר יותר (34%) או שינו את תחום עיסוקם (24%) בשל צורכי המשפחה. כמו כן, נמצא כי **משפחות נשות הקבע משתמשות יותר ממשפחות כלל המשרתים** (ובדומה למשפחות הלוחמים) **בשירותים בתשלום** (44% מהן משתמשות בשירותים של מנקה, 64% בשירותי מטפלת או שמרטף ו-7% בשירותי אופר). בנוסף, היקף הדיווח על **סיוע שהן מקבלות מקרובי משפחה לטיפול בילדים, הוא הגבוה ביותר** (57%).

4. המשפחה ביחידה הומוגנית - תמיכה ללא עוררין
הנחה נוספת ביחס הצבא כלפי המשפחות היא שהמשפחות **תומכות בשירות הצבאי ללא עוררין**, הן ברמה האינסטרומנטלית והן ברמה האידיאולוגית, כפי שצוין קודם לכן. במובן זה, הצבא תופס את המשפחה **ביחידה הומוגנית עם אינטרס אחד, ותמיכת בת הזוג נתפסת כאמצעי להצלחת המשרת בתפקידו**. ממצאי המחקר עולה כי מרבית הנשים נענות לצו הארגוני הדורש את תמיכתן, הן ברמה המוצהרת והן ברמה המעשית. רוב מוחלט של בני הזוג ובנות הזוג ציינו כי הם **תומכים בהמשך שירותו של בן/ת הזוג בקבע** (84% בקרב כלל הרעיות, 87% בקרב בני הזוג), וכי הם תורמים באופן משמעותי לשירותו/ה (כ-80% מבני ובנות הזוג). כמו כן, מרבית בני הזוג ובנות הזוג חשים גאווה רבה בשירות בני ובנות זוגן בצבא, כלומר תומכים בו גם ברמה האידיאולוגית (82%).

עם זאת, תמיכת המשפחה אינה מצביעה על כך שזו יחידה הומוגנית עם אינטרס אחד. מהמחקר ניתן ללמוד על **קשיים שעימם מתמודדות המשפחות ואף על קונפליקטים זוגיים המתעוררים על רקע שירות בת הזוג או בן הזוג בקבע**. על מידת הקושי שמייצר סוג השירות הזה עבור בני הזוג ובנות הזוג אפשר ללמוד, למשל, מהיקף העניין שהביעו המשיבים **בקבוצות תמיכה** עבור בני ובנות זוג של משרתי קבע. קבוצות אלו מיועדות להוות מסגרת תומכת שבה יכולים המשתתפים לחלוק חוויות משותפות הנובעות מהשירות הצבאי של בני זוגם ולפתח כלים להתמודדות. כשליש מרעיות הלוחמים (34%), שיעור דומה מקרב כלל הרעיות (29%), וכן כחמישית מבני זוג של נשות קבע (22%) הביעו עניין להשתתף בקבוצה מסוג זה, וראו בה אמצעי

הנשואים למשרתות קבע ציינו ששעות העבודה הארוכות פוגעות בחיי המשפחה, בילדים ובזוגיות (לפי דיווח בני הזוג: 29% מהנשים המשרתות בקבע חוזרות לביתן בקביעות בין השעות 18:00 ל-20:00, וכ-10% מהנשים חוזרות בקביעות אחרי השעה 20:00). עם זאת, משפחות אלו אינן דומות למשפחות הגברים המשרתים בקבע, אלא מסרטטות דפוס יחסים שוויוני הרבה יותר בין שני בני הזוג, אשר נראה כי הוא שונה במידה ניכרת גם מזה הנהוג בחברה הישראלית (כפי שראינו קודם לכן, חלוקת תפקידים שוויונית בין בני הזוג נמצאה רק בקרב 16% ממשקי הבית שבהן האישה עובדת במשרה מלאה, ובקרב 11% מהמשפחות שבהן הגבר עובד (אורן, 2001)).

3. קריירה אחת לשני בני הזוג

הנחת יסוד נוספת טמונה בהסתכלות של צה"ל במשפחה דרך הפרדיגמה של "קריירה אחת". לפי תפיסה זו, לשני בני הזוג קריירה אחת, זו של הגבר, הנתפסת על ידי הצבא גם כקריירה של בת זוגו. תפיסה זו רווחת גם בצבא ארה"ב, וזכתה לכינוי: "two person career" (Papanek, 1978). בניגוד לתפיסה זו, נמצא במחקר זה כי **הרוב המכריע של רעיות משרתי הקבע עובדות מחוץ לבית** (78%, בדומה לנתוני קבוצות מקבילות במשק הישראלי¹⁷). **שיעור גבוה זה של נשים, שהן אימהות, העובדות בשכר מחוץ לבית, משקף בין היתר את השינויים בדפוסי התעסוקה של הנשים בישראל**. במהלך שלושת העשורים האחרונים חלה עלייה מתמדת בשיעור השתתפותן של נשים נשואות ואימהות לילדים, בשוק העבודה ושיעור זה מתקרב היום לזה של הגברים (גליקמן, אורן ולויץ-אפשטיין, 2003).

עם זאת, שיעור התעסוקה כשהוא לעצמו, אינו מלמד על הקושי בשילוב קריירה ומשפחה. על קושי זה ניתן ללמוד משיעור גבוה ביותר של רעיות, אשר דיווחו במחקר זה כי הן ויתרו במהלך שנות עבודתן כאימהות על תפקיד בכיר יותר (67%-61%), או שינו את תחום עיסוקן (46%-42%), בגלל עומס העבודה הכרוך בטיפול בילדים ובמשפחה. שיעור גבוה זה מלמד על כך **שקיים קשר בין השתלבותן של רעיות המשרתים בשוק העבודה והבחירות התעסוקתיות שלהן בתוכו - לבין "עבודת המשפחה"** והמחיר שהיא גובה מהן. נראה אפוא כי בעידן שבו הנשים משולבות בכל תחומי העבודה והניהול, בעידן של קריירות כפולות, הסתירה בין התפיסה של "two person career" למציאות היומיומית, חריפה ביותר.

מתוך המחקר עולה כי אחד הכלים שבהן משתמשות משפחות המשרתים על מנת לאפשר לשני בני הזוג לצאת לעבודה הוא **"הפרטה" של עבודות הבית, וקבלת סיוע מבני משפחה בטיפול בילדים**. ממצאי המחקר עולה כי באופן לא מפתיע, השימוש הרב ביותר בשני סוגי הסיוע הללו הוא במשפחות הלוחמים (53% ממשפחות הלוחמים משתמשות בשירותי מנקה (כפול ממשפחות

מגייס" המניח כמה הנחות ביחס למבנה המשפחה, לחלוקת התפקידים בתוכה ולתפקיד שהיא ממלאת עבור המשרת ועבור הצבא. בבסיס מודל זה קיימת תפיסה ממוגדרת של הצבא את המשפחה, והוא מבוסס על **האב־טיפוס של הקצין הקרבי**, ועל תפיסה של עליונות קריירת הגבר על פני צורכי המשפחה ובת הזוג.

מהנחות היסוד שתוארו נגזר המודל של **"המשפחה האידאלית"** בעיני הצבא, משפחה שהמבנה שלה מסורתי, חלוקת התפקידים בתוכה היא מסורתית, משפחה המאוחדת סביב אינטרס אחד משותף - הצלחת הקריירה של הגבר, העומדת לפני הקריירה של האישה.

תפיסה זו מציבה את קריירת הגבר, מעל צורכי המשפחה ובת הזוג, וגוזרת מיקום משני של הקריירה העיסוקית שלה ביחס לזו של בן הזוג. כלומר, נשים המעונינות לפתח קריירה עצמאית, מוגבלות בשל האחריות הבלבדית שלהן על הילדים, ובשל הקדימות והעדיפות הניתנת בתוך היחסים הזוגיים לקריירה של בן הזוג. **"הרעיה האידאלית"** לפי מודל זה היא זו שמתאימה את עצמה לתפקיד שיועד לה להיות "עזר כנגדו" ומקבלת את הסדר הקיים הן בתוך המשפחה והן למול הצבא, גם במחיר ויתור על מימוש עצמי ותעסוקתי (המשפחה האידאלית עוצבה לפי מידותיו של הקצין הקרבי, כך שקשה לזהות את המקבילה לציפיות אלו - בקרב משפחות משרתות הקבע).

שינויים דרמטיים שחלו בעשורים האחרונים במקום ובמשמעות של העבודה בשכר עבור נשים בכלל ובישראל בפרט, בתוכם עליה ניכרת בשיעור הנשים המועסקות בשוק העבודה, עליה במספר הזוגות הנשואים שבהם שני מפרנסים, ועליה בשיעור הנשים הבוחרות בקריירה (יזרעאלי, 1999; יזרעאלי, 2001), כמו גם השינוי במעמדו של צה"ל בחברה הישראלית (כהן, 2001), **מאתגרים את ההנחות והתפיסות הללו - של הצבא את המשפחה**. לשינויים אלו יש השלכות והשפעה בלתי נמנעת על המשפחה מצד אחד, ועל הקשר בין המשפחה לצבא, מצד שני.

המשמעות הנגזרות מהנחות היסוד לדפוס היחסים בין צה"ל למשפחות משרתי הקבע

הנחות היסוד הללו, הנמצאות בבסיס תפיסת צה"ל את המשרתים ומשפחותיהם, הן המסד עליו מושתתים יחסי צה"ל והמשפחות. הנחות אלו מייצרות דפוס יחסים חד צדדי בין צה"ל למשרתים ומשפחותיהם, שבו המשפחה "שקופה" עבור הצבא, במובן שהיא איננה מהווה שיקול בעיני המפקדים בכל הקשור למסלול השירות של המשרת/ת ומידת התאמתו לחיי המשפחה. בנוסף, המשפחה אינה שותפה ולא מתקיים עימה דיאלוג ביחס להגדרת הצרכים ואופי מערכת היחסים שמתקיימת בינה לבין הצבא, והתמודדות הצבא מולה מתקיימת בעיקר במישור הצרכני והחברתי.

שיכול לסייע להם בהתמודדות עם הקשיים הנובעים מהשירות הצבאי של בן הזוג או בת הזוג בקבע.

לצד קבלת הקשיים הנובעים מהשירות בצבא וניסיון להתמודד עימם, המיוצג על ידי העניין בקבוצות התמיכה, ניתן לראות במחקרים נוספים שערכנו דפוסיים של **ההתנגדות של הנשים למלא את תפקיד "הרעיה האידאלית"** כפי שהוא נתפס ומובנה על ידי הצבא (סביר להניח שדפוסים אלו קיימים גם אצל בני זוג של נשות קבע, אך אין מחקר בנושא זה). **את ההתנגדות הזו ניתן למצוא בעיקר בספירה האישי־פרטית, במשא ומתן שמקיימות הנשים מול בני זוגן בסוגיות שונות**, למשל סוגיית מעברי הדירות. מנתוני מחקר זה עולה כי 27% ממשפחות הלוחמים, 45% ממשפחות כלל הקצינים ו-23% ממשפחות הנשים המשרתות בקבע, עברו דירה לפחות פעם אחת בעקבות שירותו של בן הזוג או בת הזוג. בבסיס הנוהג של העברת המשפחה מאזור מגורים אחד למשנהו על מנת שתהיה קרובה למשרת, נמצאת ההנחה בדבר שיעבוד כל משאבי המשפחה לטובת הקריירה של הגבר. ממחקר עדכני עולה כי חלק מהנשים מערערות על הנחה זו היום, ובוחרות שלא לעבור בעקבות בני זוגן בטענה שהמעבר עשוי לפגוע בהשתלבותם החברתית של הילדים ובקריירה התעסוקתית שלהן (עירן־יונה, טרם פורסם). תופעה זו בולטת בשנים האחרונות גם בחיל האוויר⁸. שם דווח שנשים רבות מסרבות לעבור ולהתגורר במגורי המשפחות הצמודים לבסיסים. נראה כי תופעה זו אינה ייחודית לצה"ל וקיימת גם בצבאות המערב האחרים (בריאיון שקיימנו עם הנספח הצבאי הצרפתי, הוא ציין כי בשנים האחרונות נתקל צבא צרפת בקושי הולך וגדל בהצבה מרוחקת של חיילים, שנוצר מאחר שנשות החיילים אינן מסכימות יותר לשנות את מקום מגוריהן בעקבות שינוי תפקיד של בני זוגן).

שינויים אלו בתפיסת הרעיות את השירות וירידה במוכנות הנשים לשעבד את הקריירה שלהן ואת משאבי המשפחה לטובת המשרת, מצביעים על כך **שבניגוד להנחת הצבא, המשפחה איננה (וכנראה מעולם לא הייתה) יחידה הומוגנית עם אינטרס אחד**. מחקרים שנערכו בשני העשורים האחרונים יוצאים כנגד תפיסה זו של המשפחה, ומציעים פירוק של ההנחה שהמשפחה הינה קטגוריה או מוסד שיש לו אינטרסים או מעמד משותפים. חוקרים שונים מתארים את המשפחה כאתר של מתחים וקונפליקטים, של מאבק בין אינטרסים סותרים, אתר שבו קיימת חלוקה לא־שוויונית של אחריות ותגמולים לפי מגדר (Hartman, 1981; Berk, 1985; Fuchs-Epstein, 1988; Hochschild 1989).

"המשפחה האידאלית", "הרעיה האידאלית" אם כן, דפוס היחסים הקיים בין צה"ל למשרתיו מבוסס על "מודל

היחידה של בן הזוג או בת זוגם (41% מרעיות כלל המשרתים, 28% מרעיות הלוחמים והקצינים ו-22% מבני הזוג של נשות הקבע), לעומת שיעור מסויים שהיו מעוניינים בקשר פחות הדוק, או לא מעוניינים כלל בקשר (8% מכלל הרעיות ו-15% מבני הזוג).

אחת השאלות שהעסיקה אותנו במחקר זה היא **עד כמה המשפחה "שקופה" או "נוכחת" בחיי הארגון ובשיקולי המפקדים** (כפי שמשחק מתפסות בני הזוג ובנות הזוג). לשם כך שאלנו שתי שאלות באשר למידת התחשבות המפקדים בצורכי המשפחה - הן באופן כללי, והן בהתייחסות לקביעת מסלול השירות של משרתי הקבע. מרבית בני הזוג ובנות הזוג ציינו שהמפקדים ביחידה מתחשבים בצורכי המשפחות באופן כללי (כ-70%), אם כי שיעור זה קטן במידה ניכרת כאשר נשאלו על התחשבות המערכת הצבאית בצורכי המשפחה בקביעת מסלול השירות. הכיבטים אלו בלטה שונות בין המשיבים, רעיות הלוחמים חשו יותר מיתר הרעיות ובני הזוג כי המפקדים אינם מתחשבים בצורכי המשפחות בקביעת מסלול השירות של בן זוגן (מקרב רעיות לוחמים 59% דיווחו שהמפקדים כלל לא מתחשבים ועוד 18% ציינו שהם מתחשבים במידה בינונית, לעומת 36% ו-28% בהתאמה בקרב כלל הרעיות).

כלומר, נראה כי המשפחה אינה שיקול בעיני הצבא בכל הקשור לסוג התפקידים שימלא המשרת ולאופיים. מידת התאמת התפקידים למסלול חיי המשפחה - אינה מהווה קריטריון בהחלטה על התפקידים שימלא משרת הקבע. במיוחד הקצין הלוחם. יתר על כן, תמיכת בן-הזוג והמשפחה נלקחת כמעט כמוכנת מאליה על ידי הצבא, והמערכת אינה ערוכה לשום מצב שהוא פחות ממחויבות טוטלית של כל התא המשפחתי. ממצאים אלו זוכים לחיזוק גם במחקרים קודמים שנערכו בקרב נשות המשרתים, שבהם התייחסו הרעיות לחוסר ההתחשבות מצד הצבא בתכנון מסלול השירות ואירועים שונים במסגרתו, וציינו את חוסר ההתאמה של מסלול השירות לצרכים המשפחתיים, כמו למשל: דרישות הנובעות מקריירה של האישה, שינויים עקב לידה, כניסה לבי"ס או לגן וכיוב' (סינה דסיויליה וגל, 1988; ועדת קשנ"ר, 2000; היזמי, 2001; עירן-יונה⁴⁹, 2002).

בהקשר זה נשאלת השאלה **מה הם גבולות האחראיות של הצבא / המפקדים לעומת משרתי הקבע עצמם - ביחס למשפחתם?** האם הצבא הוא שצריך להתחשב במשפחה בקביעת מסלול השירות, או שהאחראיות מוטלת על המשרת עצמו? עד כמה קיימת לגיטימציה בתוך הצבא לקבל טיעונים הנוגעים לרווחת המשפחה - כאשר דנים בשיבוץ המשרתים ובבניית מסלול השירות עבורם האם המפקדים שמקבלים החלטות - הם עצמם "שבוים" בתרבות הארגונית שבה המשפחה היא "שקופה", ובעצם חוזרים ומשעתקים תרבות זו בדרך קבלת ההחלטות שלהם?

התמודדות הצבא מול המשפחות, כפי שהיא מצטיירת מן המחקר, מתמקדת ברמה הפורמלית במישור הצרכני, וברמה הלא פורמלית - במישור החברתי. ההנחה הרווחת בארגון היא שרוב הבעיות והקשיים של משפחות משרתי הקבע ניתנים לפתרון באמצעות מענים צרכניים או מענים מתחום הרווחה. תפיסה זו מבוססת מבחינה היסטורית על הטבות שונות שצה"ל העניק למשרתים, לאורך השנים, כחלק מנורמה של שכר נמוך - עליו ניתן פיצוי בהטבות שירות שונות. הטבות אלו עוגנו תחילה תחת הקטגוריה "תנאי שירות" (למשל, נופש הקבע קיים כבר משנות ה-50, רכב צבאי ניתן למפקדים משנות ה-60, בעבר גם מימן הצבא שב"ל מלא עבור ביה"ס תיכון לילדי המשרתים ועוד). מאמצע שנות ה-80, ולא מעט בעקבות מה שכונה "משבר הקבע הגדול", שהתבטא בעזיבה משמעותית של משרתי קבע את הארגון וקושי באיזון תפקידי ליבה, הורחבו התקציבים, גדל היקף ההטבות והן הוגדרו מחדש כהטבות ל"רווחת המשפחה". מאז ועד היום עושה צה"ל באמצעות "חבר" ו"מח"צ" מאמצים גדולים להרחיב את סל השירותים למשפחה ולהציע הטבות אטרקטיביות וייחודיות למשפחות משרתי הקבע, בכל תחומי התרבות, הפנאי והצרכנות. בשנת 2000 פותחה לראשונה בתולדות צה"ל, תוכנית רווחה ייחודית עבור משפחות המפקדים הלוחמים בלבד ("תוכנית המפקד הלוחם ומשפחתו"), אשר כללה שורה של הטבות חומריות לאוכלוסייה שהוגדרה כליבת הפיקוד הלוחם (בין ההטבות: סכום כספי שנתי עבור המשפחה לשימוש עבור רכישת מגורים למועדוני ספורט, הצגות וחוגים, מימון חופשה משפחתית בחו"ל פעם בשנה, מימון צימרים עבור ביקורי משפחות בבסיס, ועוד).

הטיפול בצד החומרי נגזר מתוך תפיסת המשפחה, בראש ובראשונה, כישות צרכנית. תפיסה זו מנתבת את היחסים בין הצבא למשפחה למישור אחד מרכזי, ובמקביל מתעלמת מצרכים אחרים של המשפחה, כמו הצורך בתחושת שייכות לארגון, וצרכים שאין להם מענה חומרי כמו, למשל, צרכים רגשיים הנובעים מהיעדרות ממושכת של האב מהבית⁵⁰.

סוג נוסף של קשר בין הצבא למשפחה הוא קשר לא-פורמלי, המתקיים בעיקר במישור החברתי, בין המשפחה ליחידה (הרוב המכריע של המשפחות במחקר אינן מתגוררות בבסיסי הצבא). היקף הקשר וסוגו משתנים מיחידה ליחידה. נתוני מחקר זה מצביעים על דפוס של קשר המתקיים בעיקר סביב אירועים חברתיים וטקסים צבאיים שאליהם מוזמנות המשפחות (כ-90% מהמשיבים דיווחו כי הם מוזמנים לאירועים ביחידה, בתדירות שונה. רעיות הלוחמים דיווחו על התדירות הגבוהה ביותר של הזמנות). מרבית בני הזוג ובנות הזוג מכירים ופגשו באופן אישי את המפקד הישיר של בן/ת זוגם. הרוב מדווחים כי הקשר הקיים בינם לבין היחידה מספק אותם. עם זאת, שיעור לא מבוטל מבני הזוג ומבנות הזוג דיווחו כי הם מעוניינים בקשר הדוק יותר עם

שקריירת הגבר תהיה מעל ולפני הקריירה של בת זוגו - מצאנו **שיעורי תעסוקה גבוהים ביותר בקרב בנות זוגם של המשרתים בקבע (78%)**. ממצא זה החוזר על עצמו גם בקרב משפחות של לוחמים, מפתיע למדי, שכן משפחות אלו בולטות כקבוצה - במובן של ייחודיות מאפייני השירות של בני זוגן בשלושה היבטים מרכזיים: היעדרות מהבית, סכנת חיים, ותפיסת השירות כשליחות. נמצא כי לוחמים מאפיינים חריגים של היעדרות מהבית הבאים לידי ביטוי בכל היבטים שנבחנו (רמת פעילות, תדירות יציאה הביתה, שעות הגעה הביתה), מרביתם חשופים לסכנת חיים הנובעת מעצם תפקידם הצבאי (לפי דיווח בנות זוגם), ותפיסת בנות זוגם את השירות בצה"ל מבוססת יותר על אידאולוגיה לאומית, במובן ששיעור גבוה יותר מקרבן רואה בשירות שליחות. **רעיות הלוחמים אשר חלקן מתפקדות בפועל כאימהות חד-הוריות, עובדות בהיקפי שעות הדומים לאלו של כלל הרעיות** (לא נמצאו הבדלים בהיקף התעסוקה, שיעורי המשרה ושעות העבודה של רעיות הלוחמים, בהשוואה ליתר הרעיות). כלומר, על אף העיסוק התובעני של בן זוגן, והמשרה הכפולה המוטלת על כתפיהן, מרבית רעיות הלוחמים עובדות גם מחוץ לבית.

מהממצאים עולה כי למהפיכה שחלה בעשורים האחרונים בתעסוקת הנשים, אין כל ביטוי בחלוקת התפקידים בבית, במשפחות של כלל גברים המשרתים בקבע. במשפחות אלו הנשים ממלאות תפקיד כמעט בלבדי בטיפול בילדים, ובני זוגן נעדרים מהבית שעות רבות יותר מהן. לדפוס חלוקת תפקידים זה יש גם ביטוי בהתייחס ליכולת של נשים אלו לפתח קריירה משל עצמן. מעל מחצית מבנות הזוג דיווחו כי במהלך שנות עבודתן הן ויתרו על תפקיד אחראי או בכיר יותר, או שינו כליל את תחום עיסוקן - בגלל עומס המטלות הכרוכות בטיפול בילדים ובבית.

משפחות הנשים משרתות הקבע: התמונה המתקבלת אצל בני זוג של משרתות קבע שונה בתכלית, בהיבטי זמן וחלוקת עבודה בבית, ולכן הם מהווים קבוצת השוואה מעניינת. **מחצית מבני הזוג ציינו כי קיימת חלוקת תפקידים שוויונית בינם לבין בנות זוגם, וכשליש מהם דיווחו כי בת זוגם נעדרת מהבית שעות רבות מהם.** משפחות אלו אינן דומות למשפחות הגברים המשרתים בקבע, אלא מסרטטות דפוס יחסים שוויוני הרבה יותר, בין שני בני הזוג. ממצא זה הוא מעודד ומעורר דאגה כאחד. הוא מעודד כי הוא מצביע על כך שהתרבות הצבאית מייצרת משפחות שוויוניות יותר בדפוס חלוקת התפקידים בתוכן. אך הוא גם מעורר דאגה, נוכח האפשרות שדפוס חלוקת תפקידים אלו, שהם ייחודיים בחברה הישראלית, מהווים מנגנון "סינון" סמוי בפני נשים המעוניינות להשתלב בשירות קבע. כלומר, נשים שאינן מצליחות לגייס לצידין בן זוג שייקח חלק משמעותי ב"עבודת המשפחה", ייתכן שלא יוכלו להשתלב או

אני סבורה כי **לשני הצדדים הצבא והמשרת - יש אחריות כלפי המשפחה. משרת הקבע הוא שצריך לשים את צורכי המשפחה שלו על סדר היום הארגוני**, שכן הוא זה שמכיר אותם יותר מכל אחד אחר, והוא האחראי העיקרי לרווחת משפחתו. עם זאת, גם לצבא כארגון תובעני אחריות לא-מבוטלת כלפי המשפחה, במובן שעליו **לייצר סביבה ארגונית שבה הכללת המשפחה בין השיקולים בניהול הקריירה של המשרת, היא לגיטימית.**

בתרבות הארגונית הקיימת היום בצה"ל, הכללת השיקולים המשפחתיים בין השיקולים במסלול קריירת המשרת - נתפסת פעמים רבות כלא לגיטימית בעיני המפקדים (המפקדים בוחנים את המשרתים הצעירים מתוך הפריזמה של מה שהם עשו עבור הצבא, למול מי שמצהירים על עצמם כמי שהקריבו את משפחתם למען הצבא, אין סיכוי לטיעונים מסוג זה). יותר מכך, בתרבות הארגונית הנוכחית, הצגת טיעונים "משפחתיים" עלולה לפגוע בקריירה של המשרת ולתייג אותו כלא מקצועי, או כלא מחויב דיו לצבא. **קצינים רבים מדווחים כי סירוב לקבל תפקיד מסיבות משפחתיות לא רק שאינו לגיטימי, אלא יכול להוות סיבה "לענישה" מצד הארגון**, בדרך של עצירת קידום, או שיבוץ בתפקיד לא אטרקטיבי. התרבות הארגונית שבה הפרט מוערך לפי שעות העבודה שלו (שמכונה גם "תרבות הנאונים"), תרבות שבה מי שמקריב יותר, את משפחתו ואת זמנו עבור הצבא - מוערך יותר, מייצרת סיטואציה שבה אין לגיטימציה להיענות המשרת לצורכי משפחתו.

עבור משרתות הקבע, תרבות זו מייצרת תפיסה ארגונית שלפיה הנשים (בעיקר האימהות) נתפסות פעמים רבות כמי שמחויבות לארגון פחות מהגברים, דבר הפוגע הן במקומן הארגוני והן בקידומן (טובי ועירך-יונה, 2002). שינוי התרבות הארגונית הוא משימה לא-פשוטה התלויה בפיקוד הבכיר של הצבא, וביצירתם (לפחות בשלב הראשון) של מנגנונים ממוסדים, שיאפשרו לשבור את הדפוסים הללו ולייצר תחתיהם דפוסים חדשים (למשל, הגבלה כפויה של שעות העבודה, 'אפטרים' כפויים וכד').

המשמעויות הנגזרות מ"המודל המגייס" של המשפחה ליכולת לשלב משפחה וקריירה

למודל המגייס של המשפחה יש משמעויות והשלכות שונות ביחס למשפחות הגברים המשרתים בקבע, לעומת משפחות הנשים המשרתות בקבע. לפיכך אתייחס בסיכום זה לכל אחת מהאוכלוסיות בנפרד, ואנסה לעמוד על המשותף ועל השונה ביניהן.

בקרב משפחות הגברים המשרתים בקבע: **המודל המגייס של המשפחה מורכב מהנחות וציפיות של הצבא מהמשפחה, אשר נמצאות בפער גדול למול תמונת המצב התעסוקתית והמשפחתית העולה ממחקר זה.** למרות הציפייה של הצבא

לפרטית, בין המעמד החברתי של הצבא והיזקה שהוא מעניק למשרתים, לבין נכונות הנשים לקחת על עצמן תפקיד נשי "מסורתי", בספירה הפרטית. הממצאים מצביעים על האופן שבו אידאולוגיה לאומית - אשר מבנה את השירות בצבא כאתר של תרומה לקולקטיב, מייצרת יזקה למי שלוקחים בה חלק - ויזקה זו היא "חלופית" בספירה הפרטית עבור הרעיות - להסדר לא־שוויוני של חלוקת תפקידים במשפחה.

ייתכן שאותן הסיבות מייצרות עבור בני הזוג של משרתות הקבע הסדר פחות "מסורתי", שבו הם כגברים לוקחים חלק משמעותי יותר בטיפול בבית ובילדים, זאת לצד השכר, אשר מהווה יתרון נתפס מרכזי בשירות הנשים בקבע.

לסיים, דפוס היחסים שהובנה לאורך שנים בין צה"ל למשפחות הקבע, המבוסס על הנחות יסוד ועל ציפיות צה"ל מהמשרתים ובני/ות זוגם - מאותגר לאור השינויים שחלו בעשורים האחרונים במבנה המשפחה בישראל, בשיעורי השתתפות הנשים בכוח העבודה ובחלוקת התפקידים המגדרית בתוך המשפחה. שינויים אלו, לצד הדרישות הכבדות שתובע השירות בצה"ל - מבני הזוג ומכנות הזוג של המשרתים, מסמנים את אחד האתגרים הניצבים לפתחו של צה"ל כיום - יצירת סדר יום חדש, ביחסים בין צה"ל לבין משפחות המשרתים (בעיקר הלוחמים), כבסיס לשימור הלגיטימציה לדרישות התובעניות שהוא מציב כלפי הפרט ומשפחתו. אחד המפתחות לשינוי הינו יצירת תרבות ארגונית שבה יש לגיטימציה ומשקל שווה לשיקולים המשפחתיים, לצד השיקולים הארגוניים.

מקורות

- אורן, ענת (2001). סטרואטורציה של אי שיוויון בין המינים בשוק העבודה. עבודת דוקטורט, אוניברסיטת תל-אביב.
- בן-ארי, איל. ולוי-שרייבר, עדנה. (2001). בינוי גוף, בינוי אופי ובינוי אומה: המיגדר והשירות הצבאי בישראל. בתוך: **תרבות דמוקרטית**, 4-5: תשס"א. הוצאת אוניברסיטת בר-אילן והמכון הישראלי לדמוקרטיה.
- גליקמן, אניה. אורן, ענת. לוינאפשייזן, נח. (2003). משפחה ישראלית חדשה? תפקידי מין וחלוקת עבודה במשפחה בראשית המאה ה-21. **דעות בעם**, מס' 8, מכון ב.י. ולוסיל כהן לחקר דעת קהל. אוניברסיטת תל-אביב, הפקולטה למדעי החברה ע"ש גרשון גורדון.

"לשרוד" את המערכת הצבאית. כמה נשים בחרו שלא להמשיך בשירות בגלל מנגנון הסינון הסמוי הזה? אין ביכולתנו לשער, אך יש להניח שלא מעטות.

ממה נובעים ההבדלים בין דפוסי חלוקת התפקידים במשפחות של משרתי קבע (הגברים) לבין משפחות של משרתות קבע (הנשים)? ניתן להציע שלוש סיבות עיקריות לכך, אך אני סבורה כי התשובה טמונה בשילוב של שלוש הסיבות גם יחד: ההסבר הראשון נעוץ בשונות במאפיינים התעסוקתיים של בני הזוג ושל בנות הזוג, אשר המגדר משחק בה תפקיד מרכזי. הסבר שני טמון באופיו הייחודי של צה"ל כארגון תובעני, והמשמעות שהוא גוזר לניהול חיי המשפחה. ההסבר השלישי קשור לצבא כמוסד חברתי-לאומי, המעניק יזקה ומעמד למשרתים בו, ודורש בתמורה התגייסות "אחרת" של המשפחה.

אופיו הייחודי של השירות בצה"ל, ובעיקר היותו ארגון תובעני ("greedy institution" במונחייו של Coser, 1974), אשר תובע את כל זמנם של המשרתים בו - לעצמו, מייצר מציאות שבה קשה מאוד לגברים ולנשים לפנות זמן, כמו גם משאבים רגשיים לטובת "עבודת המשפחה". לגברים המשרתים בקבע יש יותר לגיטימציה חברתית לפעול לפי ציוויי הארגון ולקבל את המודל התובעני של הצבא כלפיהם. בשל כך הם נעדרים יותר מהבית ולוקחים חלק קטן ב"עבודת המשפחה" - הנותרת כמעט בלעדית לרעיותיהם.

לעומתם, הנשים המשרתות בקבע נמצאות במתח בין ציפיות חברתיות שהן ייקחו על עצמן את מרבית "עבודת המשפחה", כפי שעושות מרבית הנשים, לבין שירות בארגון תובעני שמציב בפניהן תביעות לנאמנות לא־מתחלקת. נשים אלו מתמרנות בין העבודה למשפחה באמצעות פרקטיקות שונות, בין היתר בחירה בעיסוקים בעלי אופי "עורפי" יותר, אשר מאפשרים יציאה הביתה כל יום, ובאמצעות הבנייתן של **חלוקת תפקידים שונה בבית**. ההבניה השונה באה לידי ביטוי בחלק המשמעותי שלוקחים בני זוג בעבודת המשפחה, וכן בשיעור הגבוה יחסית של סיוע שמקבלות משפחות אלו מהמשפחה המורחבת. בהשוואה לדפוסי חלוקת התפקידים במשפחות ישראליות כיום (אורן, 2001), נראה כי שיעור כה משמעותי של גברים השותפים בעבודת המשפחה הוא חריג, ומצביע על מציאות ייחודית, הנובעת מדרישות גבוהות שמציב הצבא בפני הנשים הבוחרות לעשות בו קריירה, ועל הערכות משפחתיות לא "מסורתיות" שבחירה זו מייצרת.

ניתן להבין את הסדרי חלוקת התפקידים בין בני הזוג כסוג של "עסקה", שבה רעיות משרתי הקבע מוכנות לשלם את מחיר חלוקת התפקידים הלא־שוויונית, בתנאי שיהיה לה פיצוי ביזקה חברתית של עיסוק בן הזוג. בניתוח סטטיסטי מתקדם¹¹ שערכנו לצורך מחקר זה, נמצא קשר בין הספירה הציבורית

- הדר, ליאת. (2000). עמדות סא"לים ביח"ש כלפי היבטים שונים של שרותם הצבאי. בתוך: דו"ח ועדת קשנ"ד בנושא "קשירת המרכיב האיכותי". ממצאי הוועדה ועמדותיה. מקשנ"ד, מז"י - ענף פסיכולוגיה, צה"ל.
- היזמי, אלישבע. (2001). דרכי התמודדות עם אורח החיים הצבאי בקרב נשות קצינים ביחידות השדה. חיבור לקבלת תואר מוסמך, אוניברסיטת בן-גוריון.
- הלמן, שרה. (1993). הסירוב לשרת בצבא כניסיון להגדרה מחודשת של האזרחות. חיבור לשם קבלת תואר דוקטור לפילוסופיה, המחלקה לסוציולוגיה ואנתרופולוגיה חברתית, האוניברסיטה העברית, ירושלים.
- ועדת קשנ"ד (2000). דו"ח ועדת קשנ"ד בנושא "קשירת המרכיב האיכותי". ממצאי הוועדה ועמדותיה. מקשנ"ד, מז"י - ענף פסיכולוגיה, צה"ל.
- חלבובסקי, א. (1989). עמדות כלפי השירות בקבע של קצינים זוטרים בחילות השדה. בתוך סקר מפ"ם 1988. מחלקת מדעי ההתנהגות, צה"ל.
- טאובמן, אורית. (1990). עמדות כלפי השירות בקבע של קצינים זוטרים בתפקידי פיקוד, הדרכה, לחימה ומטה אגמי. מחלקת מדעי ההתנהגות, צה"ל.
- טובי, שרית ועירך-יונה, מיטל. (2002). נשים בשירות קבע: תמונת מצב, הסברים וכווני פעולה. מחלקת מדעי ההתנהגות, צה"ל.
- זרעאלי, דפנה. (1999). המיגדר בעולם העבודה. בתוך: מין, מיגדר ופוליטיקה. עורכות: ד. זרעאלי, א. פרידמן, ה. דהאן-כלב, ח. הרצוג, מ. חסן, ח. נוה, ס. פוגל ביז'אוי, תל אביב, הקיבוץ המאוחד.
- זרעאלי, דפנה. (1999). מגדור השירות הצבאי בצה"ל. תיאוריה וביקורת 14, עמ' 85-111.
- זרעאלי, דפנה. (2001). יחסי עבודה ומשפחה, המקרה של נשים במעמדות הביניים בישראל. האשה ביהדות, סדרת דיונים מס' 7, הוצאת אוניברסיטת בר אילן והמרכז לחקר האשה ביהדות.
- ליברמן, נ. מבורך, ל. (1990). עמדות כלפי השירות בקבע של קצינים זוטרים בתפקידי לחימה בפיקוד צפון (דצמבר - ינואר 90). מחלקת מדעי ההתנהגות, צה"ל.
- כהן, סטיוארט, א'. (2001). צה"ל והחברה הישראלית: בחינה מחדש. עיונים בבטחון המזרחי, מס' 46. הוצאת אוניברסיטת בר-אילן, מרכז בס"א למחקרים אסטרטגיים.
- משה, רינת (2000). תמונות משפחתיות-עמדות מלש"בים והוריהם לקראת גיוס המלש"ב ושירותו בצה"ל. מחלקת מדעי ההתנהגות, צה"ל.
- סינה דסיויליה, הלנה. (1988). דרכי התמודדות של משפחות אנשי צבא קבע עם הקונפליקט צבאי-משפחה. המכון הישראלי למחקרים צבאיים.
- סינה דסיויליה, הלנה, וגל, ראובן. (1988). התמודדות משפחות צבא קבע עם הקונפליקט בין המערכת הצבאית והתא המשפחתי. המכון הישראלי למחקרים צבאיים.
- עירך-יונה, מיטל. (1999). מניעים ושיקולים להמשך חתימה בקרב מ"פים ומג"דים ביח"ש - מחקר עומק. מחלקת מדעי ההתנהגות, צה"ל.
- עירך-יונה, מיטל (2001). קצינות בצה"ל: משירות לקריירה. מחלקת מדעי ההתנהגות, צה"ל.
- עירך-יונה, מיטל. (2002). קונספט מארגון: דפוס היחסים בין צה"ל לבין משפחות חיילי החובה, הקבע והמילואים. מחלקת מדעי ההתנהגות, צה"ל.
- פוגל-ביז'אוי, סילביה. (1999). משפחות בישראל, בין משפחתיות לפוסט-מודרניות. בתוך זרעאלי, ד. פרידמן, א. דהאן-כלב, ה. הרצוג, ח. חסן, מ. נוה, ח. פוגל ביז'אוי, ס. : מין מיגדר ופוליטיקה. הוצאת קו אדום.
- פינקלשטיין, צבי. (1991). גורמים המשפיעים על פיתוח קריירות בקרב נשות טייסים בח"א. חיבור לקבלת תואר מוסמך, אוניברסיטת בר אילן, רמת-גן.
- קסן, לאה ווינטברג, תמר. (2000). שלב השיגור: התמודדות המשפחה עם גיוס ילדיה לצה"ל. מכון הנרייטה סאלד, ירושלים.

- Coser, A.C.(1974). Greedy Institution. The Free Press.
- Fuchs-Epstein, C. (1988). Deceptive Distinctions: Sex, Gender and Social Order. Yale University Press: New Haven, London, New-York, and Russell: Sage.
- Harrell, M.C. (2001). Army Officers' Spouses: Have the White Gloves Been Mothballed?". Armed Forces and Society. Fall, Pp. 54- 75.
- Hartman, H. (1981). The Family as the Locus of Gender, Class and Political Struggle: The example of housework. Signs, 6 (3), pp. 366-394.
- Hochschild, A. (1989). The Second Shift: Working Parents and the Revolution at Work . Viking.
- Papanek, H. (1978). Men Women and Work: Reflections on the Two-Person Career. American Journal of Sociology, 78 (4): 852-872.
- רזון - באריל, ר'. (1990). עמדות כלפי השירות בקרב קצינים זוטרים בתפקידי פיקוד ולחימה בפיקוד מרכז. מחלקת מדעי ההתנהגות, צה"ל.
- שחר, ח. (1996). משבר הניידות במשפחות צבא הקבע בחיל האוויר הישראלי. חיבור לקבלת תואר מוסמך, אוניברסיטת חיפה.
- שטייר, חיה ולוינאפשטיין, נח. (1999). דפוס התעסוקה של נשים: השפעות ארוכות טווח על שכרן. סוציולוגיה ישראלית, א(2). עמ' 239-256.
- Berk, S. (1985). The Gender Factory. New York: Plenum Press.
- Blankinship, D.A. (1990). Army family research program: Army families and installation leaders, Military Family Research Review. February, 1990.
- Bell, D.B., Stevens, M. L., & Segal, M. W. (1996). How to support families during overseas deployments: a sourcebook for service providers. U.S army research institute for the behavioral and social science.

