

דוח מחקר
ינואר 2020



מרחבי עבודה משותפים

מה השפעתם על טיב היחסים בין
ערבים ויהודים?

ח'אלד אבו־עסבה

עורכת הסדרה: נסרין חדאד חאגי יחיא



מרחבי עבודה משותפים ד

מה השפעתם על טיב היחסים ח

בין ערבים ויהודים? מ

ח

ק

ח'אלד אבו־עסבה ר

ינואר 2020

Shared Work Environments: How Do they Affect Relations between Jews and Arabs?

Khaled Abu-Asba

עריכת הטקסט: דפנה לביא

עיצוב הסדרה והעטיפה: סטודיו תמר ברדיין

ביצוע גרפי: אירית נחום

הדפסה: גרפוס פרינט, ירושלים

מסת"ב: 4-283-519-965-978

אין לשכפל, להעתיק, לצלם, להקליט, לתרגם, לאחסן במאגר ידע, לשדר או לקלוט בכל דרך או אמצעי אלקטרוני, אופטי או מכני או אחר – כל חלק שהוא מהחומר בספר זה. שימוש מסחרי מכל סוג שהוא בחומר הכלול בספר זה אסור בהחלט אלא ברשות מפורשת בכתב מהמוציא לאור.

© כל הזכויות שמורות למכון הישראלי לדמוקרטיה (ע"ר), 2020

נדפס בישראל, תש"ף/2020

המכון הישראלי לדמוקרטיה

רח' פינסקר 4, ת"ד 4702, ירושלים 9104602

טל': 02-5300888

אתר האינטרנט: www.idi.org.il

להזמנת ספרים:

החנות המקוונת: www.idi.org.il/books

דוא"ל: orders@idi.org.il

טל': 02-5300800 ; פקס: 02-5300867

כל פרסומי המכון ניתנים להורדה חנים, במלואם או בחלקם, מאתר האינטרנט.

הדברים המובאים בדוח מחקר זה אינם משקפים בהכרח את עמדת המכון הישראלי לדמוקרטיה.

המכון הישראלי לדמוקרטיה הוא מוסד עצמאי א־מפלגתי, מחקרי ויישומי, הפועל בזירה הציבורית הישראלית בתחומי הממשל, הכלכלה והחברה. יעדיו הם חיזוק התשתית הערכית והמוסדית של ישראל כמדינה יהודית ודמוקרטית, שיפור התפקוד של מבני הממשל והמשק, גיבוש דרכים להתמודדות עם אתגרי הביטחון מתוך שמירה על הערכים הדמוקרטיים וטיפוח שותפות ומכנה משותף אזרחי בחברה הישראלית רבת הפנים.

לצורך מימוש יעדים אלו חוקרי המכון שוקדים על מחקרים המניחים תשתית רעיונית ומעשית לדמוקרטיה הישראלית. בעקבותיהם מגובשות המלצות מעשיות לשיפור התפקוד של המשטר במדינת ישראל ולטיפוח חזון ארוך טווח של תרבות דמוקרטית נכונה לחברה הישראלית ולמגוון הזהויות שבה. המכון שם לו למטרה לקדם בישראל שיח ציבורי מבוסס ידע בנושאים שעל סדר היום הלאומי, ליזום רפורמות מבניות, פוליטיות וכלכליות ולשמש גוף מייעץ למקבלי ההחלטות ולציבור הרחב.

המכון הישראלי לדמוקרטיה הוא זוכה פרס ישראל לשנת תשס"ט על מפעל חיים – תרומה מיוחדת לחברה ולמדינה.

התוכנית ליחסי יהודים-ערבים שבמכון הישראלי לדמוקרטיה שואפת לקדם שותפות אזרחית רב־ממדית בין יהודים לערבים המבוססת בראש ובראשונה על ערך השוויון. מחקרי התוכנית מכוונים לאיתור החסמים בדרך לשותפות שוויונית מעין זו ולזיהוי הגורמים שיתרמו לקידומה. התפיסה העומדת ביסוד המאמץ המחקרי היא שדרושה התבוננות פנימית מעמיקה בחברה הערבית, בד בבד עם איתור ואבחון המוקדים החיצוניים שעשויים לסייע להשתלבות מלאה של האזרחים הערבים בזירה האזרחית, החברתית והפוליטית בישראל. התוכנית שואפת לבסס את המכון הישראלי לדמוקרטיה כמוקד ידע משמעותי בסוגיות הרלוונטיות לקידום יחסי יהודים-ערבים, מתוך התמקדות בקידום ערכי הדמוקרטיה כפי שהם באים לידי ביטוי ביחסי רוב ומיעוט.

פרופ' ח'אלד אבו־עסבה הוא מנהל מכון מסאר למחקר, תכנון וייעוץ חברתי, מרצה בכיר וראש החוג ללימודי חברה וחינוך במכללה האקדמית לחינוך אלקאסמי ומרצה בכיר במכון מנדל למנהיגות חברתית בצפון. מרצה וחוקר בכיר בתחום החברה והחינוך הערבי בישראל.

תוכן העניינים

5	תקציר
11	פרק 1. פתח דבר
13	פרק 2. מתודולוגיה
13	2.1. גישת המחקר
14	2.2. אוכלוסיית המחקר, שיטת הדגימה ומדגם המחקר
21	2.3. כלי המחקר
22	2.4. הליך המחקר
24	2.5. רשימת משתנים
28	2.6. שאלות המחקר, שיטת הניתוח ורציונל המחקר
32	פרק 3. ממצאים
	3.1. תפיסת טיב היחסים בין יהודים וערבים במרחב עבודה משותף, גורמי המתח, אירועים, נהלים, משתנים המאפיינים את הארגון ומשתנים מסלילי יחסים הפועלים במרחב זה
32	3.2. הקשר בין תפיסת טיב היחסים בין יהודים וערבים במרחב עבודה משותף לבין משתנים המשפיעים על מארג היחסים הבין־אתניים
77	
87	פרק 4. דיון, מסקנות והמלצות
	נספח 1. השאלונים
100	1.1. השאלון לעובד ערבי (בעברית)
118	1.2. השאלון לעובד יהודי (בעברית)
137	1.3. השאלון לעובד ערבי (בערבית)
154	נספח 2. התפלגות התשובות בשאלון
193	נספח 3. תהליך הבנייה של שאלונים בני השוואה לעובד ערבי ולעובד יהודי

ת ק צ י ר

דוח זה מסכם ממצאי סקר כמותי מקיף, ראשון מסוגו, הבוחן את טיב היחסים בין עובדים יהודים ועובדים ערבים במרחבי עבודה משותפים בענפים כלכליים שונים. הסקר הכמותי מתבסס על ממצאי מחקר איכותני מקדים של אסף דר*, שבמסגרתו זוהו מוקדי המתח החיצוניים והתוך-ארגוניים הפועלים ומשפיעים בפוטנציה על טיב היחסים בין שתי הקבוצות האתניות, היהודית והערבית, הפועלות במרחב העבודה המשותף.

המחקר האיכותני התמקד בתפיסתם של עובדים ערבים שעבדו במרחב משותף בשלושה ענפים כלכליים. בסקר הכמותי הורחבה היריעה וכללה איסוף נתונים מעובדים ערבים ומעובדים יהודים הפועלים במרחב משותף לשתי הקבוצות, ובמספר רב יותר של ענפים כלכליים. זיהוי ומיפוי מוקדי המתח שנעשו במחקר האיכותני היו הבסיס לבניית שני שאלונים מובנים – לעובד ערבי ולעובד יהודי – ששימשו לקיום ראיונות פנים אל פנים. לשני השאלונים מבנה מקביל, ומול כל פריט בשאלון לעובד הערבי הוצב פריט זהה או בן השוואה בשאלון לעובד היהודי.

במחקר נבחנו שתי שאלות עיקריות:

(1) מהו הדומה ומהו השונה בין עובדים ערבים לעובדים יהודים בתפיסת טיב היחסים בין יהודים וערבים במרחב העבודה המשותף ובתפיסת ההשפעה של גורמי מתח או גורמים מסלילי יחסים הפועלים במקום העבודה או מקרינים עליו (גורמים חיצוניים ופנימיים במקום העבודה)? שני המשתנים מסלילי היחסים שהוגדרו לצורך המחקר הם קשרי חברות אישיים בין עובדים משתי הקבוצות האתניות וקשרים המתקיימים בין עובדים משתי הקבוצות שלא במסגרת העבודה.

(2) האם יש קשר בין גורמי מתח וגורמים מסלילי יחסים לבין טיב היחסים בין עובדים יהודים לעובדים ערבים במרחב העבודה המשותף? הניתוח כאן נעשה בשלושה חתכי מדגם: מדגם העובדים הערבים, מדגם העובדים היהודים והמדגם הכללי.

* אסף דר, מרחבי עבודה משותפים: עובדים יהודים וערבים בארגוני עבודה בישראל, מחקר מדיניות 142, ירושלים: המכון הישראלי לדמוקרטיה [בהכנה].

לכל אחת משאלות המחקר היו גם שאלות משנה. בשאלות אלו נעשה שימוש במשתנים סוציו-דמוגרפיים, תעסוקתיים וארגוניים לצורך חידוד והבהרה של ממצאים שונים, על פי העניין והרלוונטיות המחקרית.

בסקר השתתפו נבדקים בגיל העבודה (18-65) שעובדים בארגונים המעסיקים יהודים וערבים במרחב עבודה משותף ואשר ניאותו להתראיין מרצונם החופשי. המשתתפים היו נשים וגברים שנדגמו בדגימת שכבות (על פי התפרושת הגיאוגרפית היחסית של האוכלוסייה הערבית והאוכלוסייה היהודית בכל מגזר בנפרד, בחלוקה למחוזות צפון, מרכז ודרום). משתתפי הסקר הערבים נדגמו מ־38 יישובים ערביים (ערים, כפרים וערים מעורבות). משתתפי הסקר היהודים נדגמו מ־40 יישובים יהודיים ברחבי הארץ. נבדקים בכל קבוצה אתנית נדגמו באופן לא תלוי (קרי, הם לא דווקא עובדים באותם מקומות עבודה), והפרופורציה בין הקבוצות (1:3 בערך, לטובת הקבוצה האתנית הערבית) נקבעה מלכתחילה בתכנון הסקר ואינה מייצגת את התמהיל הבין-אתני של העובדים במרחבי עבודה משותפים ליהודים ולערבים בישראל. יצוין כי בסקרי הלמ"ס לא קיים ממצא בנידון.

המדגם כלל 323 עובדים ערבים ו־101 עובדים יהודים שעמדו בהגדרת אוכלוסיית המטרה. הראיונות פנים אל פנים נערכו בחלקם הגדול בחודשים מרץ-אפריל 2018.

ממצאים עיקריים

א. הקשר בין טיב היחסים במרחב העבודה המשותף ובין שלושת המשתנים הבלתי תלויים

(1) העובדים הערבים מעריכים את היחסים בין יהודים לערבים במרחב העבודה המשותף כטובים יותר ממה שמעריכים אותם עובדים יהודים. עם זאת, כ־23% מהמרוואיינים הערבים בחרו שלא להשיב, בעוד בקרב העובדים היהודים ענו כולם על השאלה.

(2) העובדים הערבים מעריכים את מידת ההשפעה של מוקדי המתח החיצוניים (מתח ביטחוני ומתח פוליטי) על מארג היחסים הבין־אתני במקום העבודה כחלשה יותר מהמידה שמעריכים אותה העובדים היהודים.

(3) העובדים הערבים מקיימים יחסי חברות אישית בין־אתנית הדוקים יותר מהעובדים היהודים.

ב. הערות גזעניות או פוגעניות מפי העובדים והלקוחות

(1) מיעוט בשתי הקבוצות – כ־17% בקרב היהודים וכ־6% בקרב הערבים – מדווחים שספגו הערות פוגעניות או גזעניות בעבודה מצד עמיתיהם מן הקבוצה האתנית האחרת.

(2) מיעוט בשתי הקבוצות – כ־23% בקרב היהודים וכ־4% בקרב הערבים – מדווחים שהיו עדים להערות פוגעניות או גזעניות מצידם של עובדים בקבוצה השיוכית שלהם כלפי עובדים מן הקבוצה האתנית האחרת. ככלל, העובדים הערבים מדווחים באחוזים נמוכים משמעותית גם על הערות גזעניות המופנות כלפיהם וגם על הערות גזעניות הבאות מקרב חברי הקבוצה האתנית שלהם.

(3) כ־40% מן העובדים היהודים וכ־25% מן העובדים הערבים מדווחים על קיומו של מתח (שלא הוגדר בשאלון) ברמה כלשהי עם לקוחות מן המוצא האתני האחר.

ג. שימוש בשפה שאינה עברית

באופן כללי, לרוב העובדים היהודים "לא מפריע בכלל" או "לא כל כך מפריע" השימוש בשפה הערבית במקום העבודה המשותף. עם זאת נראה כי השימוש בשפה הערבית "די מפריע" או "מאוד מפריע" לעובדים יהודים בשיעור גבוה הרבה יותר ממה שמפריע להם השימוש בשפה הרוסית (36% לעומת 4%). בהשוואה בין שתי הקבוצות נמצא כי בקרב הערבים השימוש בשפה הרוסית במקום העבודה די מפריע או מאוד מפריע יותר מאשר ליהודים – מעל לפי שניים (12% לעומת כ־5%).

ד. יחסי מרות וקידום בעבודה

(1) שיעור העובדים היהודים שיש להם בעיה לעבוד תחת מנהל ערבי (כ־23%) הוא יותר מכפול משיעור הערבים שיש להם בעיה לעבוד תחת מנהל יהודי (כ־8%).

(2) שיעור העובדים היהודים הסבורים שיש אפליה בקידום עובדים ערבים הוא כ־20% – כפול משיעור הערבים הסבורים כך (כ־10%).

ה. נהלים ופרקטיקות של ההנהלה בנושא הערות פוגעניות או גזעניות על רקע לאומי או דתי

עובדים ערבים מדווחים בשכיחות נמוכה יותר על טיפול של ההנהלה בעובדים יהודים שהעירו הערות גזעניות, דתיות או לאומיות משמדווחים על כך העובדים היהודים. עם זאת, במקרים שנעשה טיפול של ההנהלה בבעיות שהתעוררו על רקע גזעני, לאומי או דתי הממצאים מראים כי שתי הקבוצות מעריכות באופן דומה (וגבוה) את הוגנות הטיפול בעובד יהודי ובעובד ערבי שסרחו.

לשאלת הנחיצות של פונקציה ארגונית לטיפול בבעיות על רקע גזעני, לאומי או דתי – הממצאים מראים כי קבוצת העובדים הערבים סבורים בשיעור גדול בהרבה מקבוצת העובדים היהודים כי הפונקציה נחוצה.

ו. שיחות פוליטיות במקום העבודה

שיעור העובדים הערבים המעדיפים שלא לשוחח במקום העבודה על נושאים פוליטיים ואשר רואים באיסור מצד ההנהלה על שיחות פוליטיות איסור רצוי גבוה פי שלושה משיעור העובדים היהודים שזו תפיסתם. כפי הנראה, תפיסה זו של העובדים הערבים נובעת מההבנה שלהם שהתנהלות כזאת משרתת את הצרכים שלהם (כלומר, מגינה עליהם) במקום העבודה.

ז. דת וסוגיות דת

(1) לקבוצת העובדים הערבים זיקה דתית חזקה יותר מקבוצת העובדים היהודים. מכאן שלא מפליא לגלות כי העובדים הערבים מצדדים יותר מהעובדים

היהודים בנוכחות של הדת במקום העבודה המשותף: הקצאת מקום לתפילה, ציון מועדים של כל הדתות וקיום טקסים דתיים. בעיני העובדים הערבים, סמלי דת חיצוניים אישיים מפריעים פחות למרקם היחסים בין היהודים לערבים במקום העבודה. בכל סוגיות הדת ההבדלים בין הקבוצות בולטים ומובהקים.

(2) למרות הפערים בעמדות בין שתי הקבוצות בכל הסוגיות שקשורות בדת, כ־80% מן העובדים הערבים (לעומת רק כ־25% מן העובדים היהודים) מרגישים שיש במקום העבודה שלהם סובלנות דתית כלפי כל הדתות.

ח. הבדלים בין ענפים כלכליים

בהכללה אפשר לומר כי ענף הרפואה־בריאות, לכאורה הענף הטבעי וההכרחי ביותר לקיומם של מרחבי עבודה משותפים ליהודים ולערבים, הוא התחום הרגיש ביותר מבחינת טיב היחסים המתקיימים בו בין עובדים יהודים לעובדים ערבים והמקום הרגיש ביותר להשפעה של מוקדי קושי ומתח מכל הסוגים (חיצוניים למקום העבודה, קשורים ללקוחות במקום העבודה, פנימיים בתוך מקום העבודה).

סיכום

דוח מחקר זה מציג מודל – כלי אבחון – שבאמצעותו ניתן לנסח המלצות פעולה לטיוב מארג היחסים בין עובדים יהודים לעובדים ערבים במרחבי עבודה משותפים או, לחלופין, לנטרול השפעות מזיקות.

(1) כל אחת משתי הקבוצות מעריכה אחרת את העוצמה של פוטנציאל ההשפעה של מוקדי הקושי והמתח על מארג היחסים בין עובדים יהודים לעובדים ערבים במרחבי עבודה משותפים. פערי הערכה אלו מלמדים על רגישות יתר (או חסר) בתפיסות של כל קבוצה אתנית. כלומר, מה שמפריע לקבוצה האחת לא בהכרח מפריע לקבוצה האחרת.

(2) כל אחת משתי הקבוצות יוצרת עוצמת קשר אחרת בין מוקדי הקושי והמתח השונים לבין טיב היחסים ביניהן במרחב העבודה המשותף. קשר זה, המחושב באמצעים סטטיסטיים, הוא קשר סמוי שכל קבוצה בונה בתודעה הקולקטיבית שלה. הבדלים בין הקבוצות בעוצמת הקשר מגלמים הבנה חלקית, שגויה או לקויה את הקבוצה האחרת.

(3) הכלי האבחוני שנבנה במחקר זה טוב לקביעת סדר קדימות ועדיפות לפעולות שיש לעשות כדי לנטרל מוקדי קושי ומתח שיש בהם פוטנציאל נפיץ. פוטנציאל נפיץ במיוחד מתקיים כאשר יש פער בין שתי הקבוצות בעוצמת פוטנציאל ההשפעה שהן מייחסות למוקדי הקושי, וכאשר יש הבדלים בין שתי הקבוצות בקשרים הסמויים שהן יוצרות בתודעתן הקולקטיבית בין מוקדי הקושי לבין טיב היחסים.

פתח דבר

דוח זה מסכם ממצאי סקר בנושא מרחבי עבודה משותפים ליהודים ולערבים בענפים כלכליים שונים בישראל. מרחבי עבודה מהווים מיקרו־קוסמוס של החברה, ובחינת יחסי קבוצות המיעוט והרוב במרחבים אלו עשויה לקדם הבנה טובה יותר של התנאים אשר יאפשרו השתלבות של קבוצות המיעוט בחברה הישראלית בכלל או חיים משותפים בדו־קיום מכבד בגישה הרב־תרבותית.

המחקר האמפירי שממצאיו יוצגו כאן הוא המשך לעבודת מחקר איכותנית שבה נערכו זיהוי, מיפוי וניתוח של מוקדי קושי מרכזיים הקיימים במרחבי עבודה משותפים ליהודים ולערבים. במחקר האיכותני נערכו ראיונות עומק ל־40 עובדים, בעיקר ערבים, בשלושה אתרים של מרחבי עבודה משותפים: בענף הבריאות והרפואה, בענף הייצור ובהיי טק. ניתוח איכותני של ראיונות אלה הניב זיהוי ומיפוי מוקדי קושי ומתח שונים, גנריים וספציפיים לכל ענף כלכלי, הקיימים במרחבי עבודה משותפים ליהודים ולערבים בישראל¹.

על בסיס ממצאי העבודה האיכותנית נבנה שאלון מובנה המורכב מן התמות המרכזיות שזוהו, ושאלון זה שימש כלי המחקר לאיסוף הנתונים הכמותיים בסקר שממצאיו מדווחים בעבודה זו. בסקר זה הורחבה היריעה וכללה איסוף נתונים הן מעובדים ערבים והן מעובדים יהודים, במספר רב יותר של ענפים כלכליים: בריאות; תעשייה טכנולוגית (היי טק); תעשייה לא טכנולוגית (מסורתית); שירותים אחרים (כולל חקלאות ובנייה); וחינוך (בקרב עובדים ערבים בלבד העובדים בבתי ספר יהודיים).

מטרות הסקר כוללות מלבד הצגת הממצאים התיאוריים הקשורים למיפוי מוקדי הקושי, גם אינדיקציות ראשוניות לקשר בין טיב היחסים בין יהודים וערבים במרחבי עבודה משותפים לבין (1) מוקדי הקושי והמתח שמופ; (2) עמדות שונות לגבי מארג היחסים הקיים או שרצוי שיתקיים (לדעת העובדים) במרחבי עבודה משותפים, בהשוואה בין שתי הקבוצות האתניות. בהתאם

1 אסף דר, מרחבי עבודה משותפים: עובדים יהודים וערבים בארגוני עבודה בישראל, מחקר מדיניות 142, ירושלים: המכון הישראלי לדמוקרטיה [בהכנה].

למטרות המחקר השתתפו בסקר רק עובדים במקומות עבודה שמתקיימים בהם כמה תנאים: יש בהם מרחבי עבודה משותפים שעובדים בהם יהודים וערבים, שיעור העובדים הערבים בהם הוא לפחות 10% מכלל העובדים בארגון ויש לפחות שלושה מפגשי עבודה בשבוע בין עובדים משתי הקבוצות.

פרק 2

מתודולוגיה

2.1

גישת המחקר

המחקר הכמותי נעשה באמצעות סקר שכלל ראיונות פנים אל פנים על פי שאלונים מובנים שעוצבו על בסיס סקר איכותני שקדם לו.² השימוש בגישת המחקר המשולבת, האיכותנית והכמותית (Mixed Method), אפשר ליהנות מן היתרונות של כל שיטה:³ הגישה האיכותנית נבחרה כמתודה שבה זהו ומופו מוקדי הקושי העיקריים ואתגרי ההתמודדות השונים המאפיינים מרחבי עבודה משותפים ליהודים ולערבים.⁴ מיפוי זה שימש לעיצוב שאלון מקיף המתייחס לכל התמות המרכזיות שזוהו, והן נכללו בסקר הכמותי. השאלון המובנה כלל שני נוסחים מקבילים לשתי האוכלוסיות, היהודית והערבית, והנתונים הכמותיים שנאספו שימשו להפקת ממצאים סטטיסטיים, תיאוריים והסקתיים ולהסקת מסקנות על בסיס החוקיות הסטטיסטית שנמצאה. הממצאים הופקו מתוך שני מדגמים לא תלויים הלקוחים משתי קבוצות האוכלוסייה הרלוונטיות לחקר התופעה (קרי: יהודים וערבים העובדים במקומות עבודה שיש בהם מרחב תעסוקה משותף לשתי הקבוצות).

יש לציין כי בשיטת המחקר שנבחרה, סיקור באמצעות ראיונות פנים אל פנים, שאלת הקריטריון לתיקוף הממצאים היא פנימית (כלומר נבדקה בזמנית במסגרת הסקר עצמו, יחד עם המשתנים הלא תלויים שנבדקו במסגרת המחקר והתופעה הנחקרת).

2 דר (לעיל הערה 1).

3 Louis Cohen, Lawrence Manion, & Keith Morrison, *Research Methods in Education*, London: Routledge, 2007

4 דר (לעיל הערה 1).

2.2. אוכלוסיית המחקר, שיטת הדגימה ומדגם המחקר

אוכלוסיית המחקר כללה יהודים וערבים בגיל עבודה העובדים במרחב עבודה משותף במסגרת ארגונית כלשהי, ובסטטוס תעסוקה מגוון (שכירים, עובדי קבלן ועובדים עצמאים).

שיטת הדגימה

נדגמו עובדים במקצועות השונים מתוך מאגר הקיים במכון הסקרים (מהא), שביצע את הראיונות. ברשימה גולמית זאת נכללים נבדקים פוטנציאליים שנדגמו למאגר בדגימת שכבות המייצגת נשים וגברים, בהתייחס לתפרושת הגיאוגרפית של האוכלוסייה הערבית והאוכלוסייה היהודית בכל מגזר בנפרד, בחלוקה לצפון, למרכז ולדרום הארץ. שתי הקבוצות הן אם כן שני מדגמים לא תלויים.

בפועל, מדגם המחקר הן בקרב העובדים הערבים והן בקרב העובדים היהודים מייצג פחות או יותר את משקלם היחסי על פי אזורי המגורים של כל קבוצה, בדומה לתפרושת הגיאוגרפית של כל קבוצה באוכלוסייה הכללית. הנדגמים הערבים באים מקרב תושבי 38 יישובים (עירוניים וכפריים, כולל ערים מעורבות) שמתגוררים בהם ערבים, והנדגמים היהודים באים מ־40 יישובים יהודיים ברחבי הארץ. יש לציין שבקרב מדגם העובדים הערבים יש תתי־יצוג של בני הדת הנוצרית.

מדגם המחקר הסופי כלל 424 נבדקים (323 עובדים ערבים ו־101 עובדים יהודים) שדיווחו על עבודה בפועל במרחב עבודה משותף ליהודים ולערבים. הנבדקים נדגמו על פי סדר אקראי מתוך רשימת העובדים הגולמית של 14,238 נבדקים פוטנציאליים, שהוכנה מראש כמפורט לעיל. הדגימה נעשתה בשיטה דרשלבית המשלבת ריאיון סינון טלפוני וריאיון פנים אל פנים, בשיטה המפורטת להלן בסעיף "הליך המחקר".

בחירת המדגם נעשתה על פי חמישה תחומי תעסוקה בקרב העובדים הערבים וארבעה תחומי תעסוקה בקרב העובדים היהודים, לפי הטבלה הבאה של מאגר הדגימה:

יהודים		ערבים		מאגר הדגימה
התאמה להגדרת אוכלוסיית המטרה (לאחר סינון טלפוני)	רשימה גולמית	התאמה להגדרת אוכלוסיית המטרה (לאחר סינון טלפוני)	רשימה גולמית	
860	1,068	1,718	4,741	בריאות ורפואה
822	846	1,739	1,739	היי טק
260	540	278	330	תעשייה מסורתית
-	-	*146	*204	מורים (בבתי ספר יהודיים)
890	2,350	1,836	2,420	שירותים
2,832	4,804	5,717	9,434	סך הכול

* קבוצה מפולחת של מורים ערבים שהייתה לגביהם אינדיקציה שהם עובדים בבתי ספר יהודיים.

** גם הקבוצה המפולחת עברה תהליך סינון טלפוני זהה לזה שעברו שאר קבוצות העובדים במיוחד לצורך סקר זה.

ההחלטה על הגודל היחסי של כל קבוצת מדגם נקבעה מראש – 1:3 לטובת המדגם הערבי, בשל הרצון להתמקד בקבוצת המיעוט הערבי כחוליה החלשה במשוואה (בהתייחס לתופעה הנחקרת – תעסוקה במרחב עבודה משותף ליהודים ולערבים).

שני המדגמים כאמור לא תלויים, ובפועל אין בהכרח חפיפה בין מקומות העבודה שעובדים בהם הנבדקים היהודים ובין מקומות העבודה שעובדים בהם הנבדקים הערבים.

לוח 1 מציג התפלגות משתנים סוציו־דמוגרפיים של כלל המשתתפים במדגם המחקר ובחלוקה לשתי קבוצות המחקר האתניות.

- היחס בין הנשים לגברים במדגם העובדים הערבים ובמדגם העובדים היהודים היה דומה בשתי הקבוצות: שיעור הגברים המשיבים עמד על כשני שלישים, ושיעור הנשים המשיבות היה כשליש.
 - לא נמצא הבדל בין הקבוצות בממוצע הגיל, שעמד על כ־40 בשתיהן ($t=1.0$; n.s.). גם החלוקה האחוזית לפי קבוצות גיל הייתה דומה בשתי הקבוצות.
 - בקרב העובדים הערבים במדגם המחקר הנוכחי אין נבדקים שהצהירו כי הם דתיים מאוד!!! לעומת זאת על פי סקר הלמ"ס החברתי מס' 10 מדווחים כ־7.8% מן המשיבים המוסלמים על היותם דתיים מאוד.⁵
 - בקבוצת העובדים הערבים במדגם היה שיעור האקדמאים גבוה במידה ניכרת משיעורם בקרב העובדים היהודים, וגבוה הרבה יותר משיעור האקדמאים באוכלוסייה הערבית בישראל. ניתן להסביר זאת כהשפעה מצרפית של מאפייני קבוצת המטרה ושל כמה גורמים:
- (1) עובדים אקדמאים ערבים נמצאים בעיקר בארגונים המעסיקים ערבים לצד יהודים, כיוון שחלופות התעסוקה לאקדמאים ערבים במקומות עבודה שמועסקים בהם עובדים ערבים בלבד הן מעטות. לפיכך מלכתחילה בקבוצת המטרה הסיכוי להגיע לאקדמאי ערבי היה גבוה יותר בהשוואה לסיכוי להגיע לאקדמאי יהודי או לעובד ערבי שאינו אקדמאי.
 - (2) למעשה, במקצועות מסוימים המצריכים השכלה אקדמית (לדוגמה: רופאים, רוקחים, עובדי סיעוד) רוב כמעט מוחלט של בעלי מקצוע ערבים עובד במקומות עבודה המעסיקים אקדמאים יהודים וערבים.
 - (3) בקרב האוכלוסייה הערבית ידוע כי שיעור ההיענות של האקדמאים הערבים להשתתף בסקרים גבוה יותר בהשוואה לבעלי רמות השכלה נמוכות יותר.

5 עלי נוהאד, "דת ודתיות בקרב המוסלמים בישראל: זהות, אידיאולוגיה ופרקטיקה", הרצאה לקראת פרסום דוח הסקר החברתי מס' 10 של הלמ"ס, 2018.

לוח 1
החפלות משתנים סוציו-דמוגרפיים של המשיבים
בשתי קבוצות המדגם

עובדים יהודים (101)		עובדים ערבים (323)		כלל הנבדקים (424)		המשתנה
מספר	%	מספר	%	מספר	%	
						מגדר
61	60.4	218	67.5	279	65.8	גברים
40	39.6	105	32.5	145	34.2	נשים
						קבוצת גיל
37	36.7	102	31.5	139	32.8	34-18
29	28.7	90	27.9	119	28.1	44-35
23	22.8	68	21.1	91	21.5	54-45
12	11.9	63	19.5	75	17.7	64-55
						השכלה
6	6	18	5.5	24	5.7	עד תיכונית חלקית
13	13	42	13.0	55	13.0	תיכונית מלאה
20	20	9	2.8	29	6.8	על-תיכונית לא אקדמית
16	16	21	6.5	37	8.7	אקדמית חלקית + סטודנטים*
45	45	233	72.1	278	65.6	אקדמית מלאה
						מחוז מגורים
32	31.7	166	51.4	198	46.7	צפון + חיפה
58	57.4	119	36.8	177	41.7	מרכז + ירושלים
11	10.9	38	11.8	49	11.6	דרום

* סטודנטים במסגרת לימודים שאינם אקדמיים.

						המשטנה
עובדים יהודים (101)		עובדים ערבים (323)		כלל הנבדקים (424)		
מספר	%	מספר	%	מספר	%	
						רמת דתיות
10.9	11	-	-	2.6	11	דתי מאוד/חרדי/תורני
5.9	6	38.4	124	30.7	130	דתי/דתי-לאומי
5.9	6	4.3	14	4.7	20	מסורתי דתי
20.8	21	48.5	155	41.5	176	מסורתי לא-דתי
56.4	57	1.2	4	14.4	61	חילוני

לוח 2 מציג התפלגות משתני רקע ארגוניים ותעסוקתיים שונים במדגם המחקר הכללי ובחלוקה לשתי הקבוצות: היהודית והערבית.

בהשוואה בין שתי הקבוצות האתניות על פי משתני הרקע התעסוקתיים ניתן לראות כי:

- בהתייחס לענף הכלכלי: מרחבי עבודה משותפים בהיקף הגדול ביותר נמצאו בתחום הבריאות והרפואה; במדגם לא עלו נבדקים יהודים מתחום החינוך העובדים במרחב עבודה משותף (בבית ספר ערבי או דו-לאומי). לעומת זאת נדגמו כ־40 ערבים בענף זה, כולם מורים העובדים בבתי ספר במגזר היהודי, רובם בהוראת שפות (ערבית ואנגלית).

- בשתי קבוצות המחקר הייתה התפלגות דומה בסטטוס התעסוקה של הנבדקים – קרוב ל־90% מן העובדים היו שכירים ועובדי קבלן/חברת כוח אדם והשאר עצמאים.

- גם התפלגות העובדים על פי סוג תפקידיהם הייתה דומה בקרב יהודים וערבים – כשליש מן המשתתפים היו בעלי תפקיד ניהולי וכשני שלישים עבדו היו בתפקיד שאינו ניהולי.

- כשליש ממקומות העבודה התאפיינו בתמהיל אתני שבו מספר העובדים היהודים והערבים היה שווה בשווה, ובכ־40% ממקומות העבודה היה רוב של עובדים ערבים.

• נתוני ההכנסה בשתי הקבוצות אינם בני השוואה במדגם זה ברמה מהימנה לגמרי – בקרב העובדים היהודים נמצא אחוז ניכר של נבדקים המסרבים לענות על השאלה, ואילו העובדים הערבים ענו כולם על השאלה. ולמרות זאת ניתן לקבוע במידה רבה של ביטחון ששיעור המשתכרים הרבה מעל הממוצע בקרב העובדים הערבים דומה לפחות לשיעורם בקרב העובדים היהודים ועומד על היקף לא מבוטל של כ־30%. ניתן להסביר זאת כתוצאה משולבת של שני גורמים:

- (1) הקשר בין רמת השכלה לבין רמת השתכרות. כאמור לעיל, שיעור האקדמאים הערבים במדגם המחקר גבוה יותר משיעור האקדמאים היהודים.
- (2) ההנחה שלפיה קיימים תהליכי סלקציה סמויים המובילים עובדים ערבים להתקבל לעבודה בארגונים שיש בהם מרחבי עבודה משותפים ליהודים ולערבים, על בסיס הצטיינות אישית (ששכרה בצידה). זוהי הנחה שלא נבדקה במחקר זה, אולם בספרות המקצועית על תעסוקת מיעוטים קיימים ממצאים התואמים אותה.

לוח 2

התפלגות משתני רקע תעסוקתיים של המשיבים בשתי קבוצות המדגם

עובדים יהודים (101)		עובדים ערבים (323)		כלל הנבדקים (424)		המשתנה
מספר	%	מספר	%	מספר	%	
ענף תעסוקתי						
-	-	12.7	41	9.7	41	חינוך
27.7	28	26.9	87	27.1	115	בריאות ורפואה
29.7	30	18.6	60	21.2	90	היי טק
20.8	21	20.4	66	20.5	87	שירותים אחרים
21.8	22	21.4	69	21.5	91	תעשייה מסורתית*

* בענף זה סווגו עובדים בענפי הלאו טק (טכנולוגיה מסורתית), כולל הבנייה והחקלאות.

						← המשתנה
עובדים יהודים (101)		עובדים ערבים (323)		כלל הנבדקים (424)		
מספר	%	מספר	%	מספר	%	
						סטטוס תעסוקה
87.1	88	79.9	258	81.6	346	שכיר
6.9	7	10.8	35	9.9	42	עובד קבלן/חברת כוח אדם
5.9	6	9.3	30	8.5	36	עצמאי
						סוג התפקיד
37.6	38	33.1	107	34.4	145	ניהולי
62.4	63	66.9	216	65.6	279	לא ניהולי
						הרכב אחני של עובדים עמיתים
58.4	59	15.8	51	26.0	110	רוב יהודי
25.7	26	35.3	114	33.0	140	שווה בשווה
15.8	16	48.9	158	41.0	174	רוב ערבי
						הכנסה מעבודה
11.9	12	27.2	88	23.6	100	הרבה מתחת לממוצע
14.9	15	19.5	63	18.4	78	מתחת לממוצע
17.8	18	14.6	47	15.3	65	כמו הממוצע
22.8	23	3.1	10	7.8	33	מעט מעל הממוצע
20.8	21	35.6	115	32.1	136	הרבה מעל הממוצע
11.9	12	-	-	2.8	12	מסרב להשיב

2.3 כלי המחקר

הסקר נעשה באמצעות ראיונות פנים אל פנים שהתנהלו על בסיס שני שאלונים מובנים, האחד מיועד לעובד ערבי והשני מיועד לעובד יהודי.

בתחילת השאלון נכללות שלוש שאלות המשמשות לסינון מועמדים שאינם מתאימים לאוכלוסיית המטרה של המחקר ומאפשרות "סיום טבעי" של הריאיון אחרי שאלה 6, אם המרואיין אינו עומד באחד משלושת הקריטריונים האלה:

- המרואיין אינו עובד.
- המרואיין אינו בגיל המטרה (18-67).
- המרואיין אינו עובד במקום עבודה שיש בו עובדים יהודים וערבים ואין לו לפחות שלושה מפגשים בשבוע עם עובד/ים מן הקבוצה האתנית האחרת.

במחקר זה תואמו מפגשים לראיונות פנים אל פנים עם נשאים שנוצר איתם קשר טלפוני, שעמדו בשלושת מאפייני קבוצת המטרה ושהסכימו להשתתף בריאיון במפגש פנים אל פנים.

שני השאלונים, לעובד הערבי ולעובד היהודי, הם בעלי מבנה מקביל, מול כל פריט בשאלון לעובד ערבי ישנו פריט בן השוואה בשאלון לעובד יהודי. נספח 3 מתאר את תהליך הבנייה של השאלונים כדי שיהיו בני השוואה.

מבנה התוכן של השאלון:

מבחינת תוכנו השאלון מורכב מ־10 קטגוריות:

(1) שאלות סוציו־דמוגרפיות אישיות ושאלות רקע תעסוקתיות דוגמת: מין, גיל, רמת השכלה, צורת העסקה, ענף כלכלי, סטטוס בתפקיד, רמת השתכרות וכו'. שאלות אלה מופיעות בשתי חטיבות, בתחילת השאלון ובסופו (השאלות ה"רגישות" יותר מופיעות בסוף השאלון).

(2) שאלת הקריטריון (משמשת כשאלת התיקוף הפנימי של הסקר): מהו להרגשת הנשאל טיב היחסים בין יהודים וערבים במרחב העבודה המשותף.

(3) שאלות המבררות מצבי מתח במסגרת העבודה הנובעים מסיטואציות ביטחוניות או פעילות פוליטית בסוגיות יחסי יהודים-ערבים בישראל, החיצוניות למקום העבודה.

(4) שאלות הנוגעות להערות פוגעניות על רקע אתני מצד חברי הקבוצה האתנית האחרת (הערות פוגעניות/גזעניות של עמיתים יהודים כלפי ערבים והערות של עמיתים ערבים כלפי יהודים, שתי שאלות בכל אחד מהשאלונים).

(5) סט שאלות הנוגעות לשיחות בין עמיתים לעבודה בשפה שאינה עברית (ערבית, רוסית).

(6) סט שאלות הנוגעות למאפייני הארגון או עמדות העובדים בסוגיות דת הקשורות למקום העבודה.

(7) שאלות הנוגעות לשיחות פוליטיות עם עמיתים מן הקבוצה האתנית האחרת במסגרת העבודה.

(8) שאלה הנוגעת לאפליה של ערבים במקום העבודה.

(9) שאלות הנוגעות לקיומה של פונקציה המטפלת בתלונות על בעיות המתעוררות על רקע לאומי או דתי.

(10) שאלות הנוגעות למרקם היחסים החברתיים האישיים בכלל, ועם עמיתים מהעבודה המשתייכים לקבוצה האתנית האחרת.

לנוסח השאלונים המלא (שאלון למרואיין יהודי, שאלון למרואיין ערבי בערבית ובעברית) ראו נספח 1.

2.4

הליך המחקר

נתוני המחקר נאספו על ידי סוקרים שראיינו את משתתפי הסקר הערבים (לפי העדפת המרואיינים בשפה הערבית או בשפה העברית), ואת משתתפי הסקר היהודים בשפה העברית, על פי השאלון שנבנה עבור כל קבוצת מחקר.

הסוקרים גויסו לצורך הסיקור המחקרי על ידי מכון מהא ועברו הדרכה והכנה מדוקדקות לביצוע הראיונות על ידי מכון מסאר, באופן שהותאם ספציפית

ובדגשים המיוחדים לכל קבוצת מחקר, אולם בהקפדה על אחידות הפרוצדורה לשתי הקבוצות. הסוקרים הציגו לפני המראיין את הנושא כ"סקר תעסוקתי", לכל מראיין הובטח חיסיון תשובותיו והודגשה סודיות הנתונים ושמירה על אנונימיות מוחלטת. אף שהפנייה למראיינים נעשתה על פי רשימה שמית, לא הוזנו פרטים מזהים של הנבדקים לקובצי הנתונים, למעט מספר הטלפון שהזן לצורך בקרה והוסר מן הרשומות בקובץ הנתונים הסופי לאחר ביצוע הבקרה.

כאמור, ראיונות הסקר בוצעו בשני שלבים, בשלב הראשון בוצע ראיון טלפוני לבדיקת התאמת המראיין למאפייני אוכלוסיית המטרה ולבירור הסכמתו להשתתף בראיון, ולאחר מכן הושלם הראיון במפגש פנים אל פנים, על פי תיאום מועד ומקום ראיון שנקבע להעדפת המראיין.

הסקר נעשה על פי רשימה שמית שהוכנה מראש עבור כל קבוצה אתנית בנפרד ושסודרה באופן אקראי. השלב הראשון, הטלפוני, שימש לצורך סינון נבדקים שלא התאימו למאפייני אוכלוסיית המטרה. נבדקים שלא נאותו להשתתף בסקר סיימו אף הם את התהליך בשלב זה. הראיונות הטלפוניים בוצעו בחודשים מרץ ואפריל 2017 והועברו במועדים שונים ובשעות שונות של היממה. במקרה של אנשים שלא נוצר איתם קשר במועד ובשעה מסוימים נעשו שני ניסיונות נוספים ליצירת קשר במועד ובשעות אחרים. עם הנבדקים שעברו את תהליך הסינון וניאותו להתראיין בוצעו ראיונות פנים אל פנים. רוב הראיונות (323) בוצעו בסמיכות זמן (סוף מרץ ומהלך חודש אפריל). במהלך סוף אוגוסט ותחילת ספטמבר נמשך תהליך הסיקור באותה מתכונת דו-שלבית (ראיון סינון טלפוני וראיון פנים אל פנים לאחריו) והושלמו ראיונות עם 101 נבדקים נוספים. בחטיבת הזמן השנייה הושלמה למעשה מכסת הראיונות פנים אל פנים שנקבעה לסקר בתכנון המקדים.⁶

נתוני הראיונות הוקלדו לגיליון נתונים בפורמט אקסל והומרו לקובצי נתונים בפורמט SPSS. נבנו שלושה קובצי נתונים, אחד לכל קבוצה אתנית וקובץ מאוחד עבור שתי הקבוצות. הקובץ המאוחד נבנה מתוך הקפדה על פורמט נתונים

6 80 נבדקים שעברו ראיון טלפוני מלא מהחילתו עד סופו הוסרו ממסד הנתונים. במועד ההשלמה (אוגוסט ספטמבר) לא נכללו הנבדקים הללו.

מקביל בדיוק נמרץ שהביא בחשבון שינויים בין הנוסחים (סדר שאלות שונה במקצת בקטע אחד של השאלונים ושאלה אחת בשאלון לעובד היהודי שאין לה מקבילה בשאלון לעובד הערבי).

2.5 רשימת משתנים

להלן רשימת המשתנים ששימשו בחלקים שונים במחקר:

א. משתנה תלוי (משתנה הקריטריון לתיקוף פנימי)
1. טיב היחסים בין יהודים וערבים במרחב העבודה המשותף. המשתנה מדווח בסולם בן 5 דרגות מדרגה 1 – יחסים טובים מאוד, ועד לדרגה 5 – יחסים רעים מאוד. סולם הציונים עבר היפוך – ככל שהיחסים המדווחים טובים יותר, כך הציון גבוה יותר.

ב. משתני מתח/קושי ומשתנים מסלילי יחסים במרחב עבודה משותף

1. משתנים מחושבים

(א) השפעה של מתח ביטחוני חיצוני למקום העבודה. חושב כממוצע משוקלל של חמישה אירועים הנתפסים כגורמי מתח ביטחוני בהוויית החיים בישראל (פריטים 13-17 בשאלון בשני הנוסחים). טווח הציונים התיאורטי הוא 1-4; ככל שהציון גבוה יותר, תפיסת פוטנציאל המתח העלול להשפיע על היחסים בין יהודים לבין ערבים במרחב העבודה המשותף היא ברמה גבוהה יותר.

(ב) השפעה של מתח פוליטי חיצוני למקום העבודה. ממוצע משוקלל של שני אירועים הנתפסים בהווייה הישראלית כגורמי מתח על רקע פעולות/אמירות פוליטיקאים (פריטים 18-19 בשאלון בשני הנוסחים). טווח הציונים התיאורטי הוא 1-4; ככל שהציון גבוה יותר הוא מעיד על תפיסת פוטנציאל השפעה גבוה יותר של המתח.

ג) חברות אישיות עם עמיתים מהקבוצה האתנית השנייה. ממוצע משוקלל של שלושה פריטים המבררים קיומם של חברים אישיים מבין העמיתים בקבוצה האתנית השנייה, אירוח שלהם והתארחות בביתם. טווח הציונים התיאורטי הוא 1-4; ככל שהציון גבוה יותר הוא מעיד על חברות בין-אתנית חזקה יותר.

2. משתנים מדווחים הנוגעים למאפיינים/אירועים/נהלים

שהם גורמי מתח פוטנציאליים

א) הערות על רקע שימוש בשפה הערבית במקום העבודה. סולם 1-4; ככל שהציון גבוה יותר, תכיפות ההערות נמוכה יותר.

ב) הערות גזעניות בין עמיתים לעבודה המופנות על ידי פרטים מקבוצה אתנית אחת כלפי הקבוצה האחרת (יהודי כלפי ערבי / ערבי כלפי יהודי). סולם 1-4; ככל שהציון גבוה יותר, תכיפות ההערות גבוהה יותר.

ג) מתח בין עובדים לבין לקוחות על רקע אתני. סולם 1-4; ככל שהציון גבוה יותר, המתח גבוה יותר.

ד) הערות גזעניות על רקע שיוך אתני מצד פרטים בקבוצה האתנית של המשיב כנגד הקבוצה האחרת. סולם 1-4; ככל שהציון גבוה יותר, תכיפות ההערות גבוהה יותר.

ה) סובלנות דתית. שלוש קטגוריות תשובה: 1 – רק לדת היהודית; 2 – לבני כל הדתות; 3 – נושא הדת אינו רלוונטי במקום העבודה.

ו) ציון חגים ערביים. ציון דיכוטומי: 1 – כן; 2 – לא.

ז) ציון חגים יהודיים דתיים או לאומיים. ציון דיכוטומי: 1 – כן; 2 – לא.

ח) השתתפות יהודים בטקסי החגים הערביים. סולם 1-4; ככל שהציון גבוה יותר, שיעור המשתתפים היהודי באירועי חג ערביים נמוך יותר.

ט) השתתפות ערבים בטקסי החגים היהודיים. סולם 1-4; ככל שהציון גבוה יותר, היקף המשתתפים הערבים באירועים לאומיים ובחגים יהודיים נמוך יותר.

י) שיחות פוליטיות בין ערבים לבין יהודים בתוך הארגון. סולם 1-4; ככל שהציון גבוה יותר, תכיפות השיחות נמוכה יותר.

יא) פגיעה בקידום עקב מוצא אתני ערבי. סולם 1-4; ככל שהציון גבוה יותר, רמת הביטחון שקיימת אפליה על רקע אתני ערבי נמוכה יותר.

(יב) טיפול ההנהלה בעובדים מהקבוצה האתנית של המרוויין המעירים הערות פוגעניות/גזעניות. סולם 1-4; ככל שהציון גבוה יותר, רמת הטיפול נמוכה יותר.

3. משתני עמדה / רגש

(א) (האם תהיה לך) בעיה עם מנהל ישיר השייך לקבוצה האתנית השנייה? ציון דיכוטומי: 1 – כן; 2 – לא.

(ב) האם שימוש אישי בסמלים חיצוניים דתיים משפיע על היחסים בין יהודים לבין ערבים במקום העבודה? סולם 1-4; ככל שהציון גבוה יותר, ההשפעה הנתפסת של שימוש בסממני דת אישיים על היחסים בין יהודים וערבים נמוכה יותר.

(ג) האם על ההנהלה לציין מועדים דתיים של כל הדתות? סולם 1-4; ככל שהציון גבוה יותר, רמת הסכמה נמוכה יותר.

(ד) האם על ההנהלה לקיים טקסים דתיים במקום העבודה, לשתי הקבוצות האתניות? סולם 1-4; ככל שהציון גבוה יותר, רמת הביטחון שקיימת אפליה היא נמוכה יותר

(ה) האם על ההנהלה להקצות במקום העבודה מקום תפילה לבני כל דת? סולם 1-4; ככל שהציון גבוה יותר, רמת הביטחון שקיימת אפליה היא נמוכה יותר.

(ו) האם על ההנהלה לאסור שיחות פוליטיות בין יהודים וערבים במקום העבודה? סולם 1-4; ככל שהציון גבוה יותר, התפיסה השוללת איסור גבוהה יותר.

(ז) האם על ההנהלה לטפל (בנוהל ובמינוי אדם המשמש כתובת לפנייה) בתלונות כנגד עובדים מהקבוצה האתנית שלך המעירים הערות גזעניות? סולם 1-4; ככל שהציון גבוה יותר, העמדה השוללת קיום פונקציה/נוהל בנושא חזקה.

4. עם מי נוח לך יותר בעבודה? שלוש קטגוריות: 1 – עמיתים יהודים; 2 – עמיתים ערבים; 3 – לא משנה.

ג. משתנים סוציו־דמוגרפיים

- קבוצת מחקר:** 1 – ערבים; 2 – יהודים
- מגדר:** 1 – גבר; 2 – אישה
- קבוצת גיל:** 1 – 18-34; 2 – 35-44; 3 – 45+
- השכלה:** 1 – עד תיכונית; 2 – על־תיכונית לא אקדמית; 3 – אקדמית
- רמת דתיות:** 1 – דתי מאוד; 2 – דתי; 3 – מסורתי; 4 – חילוני
- סטטוס בתפקיד:** 1 – ניהולי; 2 – לא ניהולי
- הרכב עובדים:** 1 – הרוב יהודים; 2 – הרכב מאוזן; 3 – הרוב ערבים

כל הפריטים המופיעים בשאלון מנותחים לפחות ברמת חישוב ההתפלגות. ראו בנספח 2, סעיפים 2.2-2.7.

לוח 3 מציג את נתוני המהימנות של שלושת האינדקסים המחושבים. מן הלוח ניתן לראות כי מהימנות האינדקס מתח ביטחוני (הנובע מאירועים חוץ־ארגוניים) גבוהה מאוד הן בכלל אוכלוסיית המדגם והן בקרב כל אחת מקבוצות המחקר בנפרד. מהימנות ציון חברות אישית בין־אתנית אף היא ברמה משביעת רצון.

לוח 3

נתונים על מהימנות אינדקסים מחושבים

האינדקס המחושב	מספר פריטים	מהימנות קרונבך α כלל המדגם	מהימנות קרונבך α מדגם ערבים	מהימנות קרונבך α מדגם יהודים
1. אירועי מתח ביטחוניים	5	.91	.92	.87
2. אירועי מתח פוליטיים*	2	.85	.88	.82
3. חברות אישית בין־אתנית**	3	.79	.78	.82

* חושבה מהימנות אף שהסולם בן שני פריטים בלבד.

** באינדקס חברות אישית בין־אתנית עבר הפריט "האם יש לך חברים אישיים במקום העבודה מהקבוצה האתנית האחרת?" היפור ציוני סולם התשובות כדי שכיוונו יתאים לכיוון שני הפריטים האחרים הנכללים באינדקס.

2.6 שאלות המחקר, שיטת הניתוח ורציונל המחקר

2.6.1 שאלות המחקר

בדוח זה הוצבו שתי שאלות מחקר עיקריות וכמה שאלות משנה:

(1) שאלת המחקר הראשונה

מהו הדומה והשונה בתפיסת טיב היחסים בין יהודים וערבים במרחב העבודה המשותף ובתפיסת גורמי המתח או הגורמים מסלילי יחסים בין הקבוצות האתניות השונות הפועלות במרחב זה?

נוסף על כך, מה הדומה והשונה בעמדות (ובתחושות) המאפיינות כל קבוצה בנושאים הקשורים להיבטים שונים של עבודה במרחב משותף?

שאלת משנה

האם ישנם הבדלים בתפיסת טיב היחסים, בתפיסת גורמי המתח (או גורמים מסלילי יחסים) ובעמדות שונות הרלוונטיות להרכב העובדים הבין-אתני המאפיין מרחבי עבודה משותפים, בהשוואה בין הענפים הכלכליים למיניהם?_

הערה: על פי מידת הרלוונטיות והעניין המחקרי מוצגים ניתוחים השוואתיים המתייחסים למשתנים סוציו-דמוגרפיים/תעסוקתיים/ארגוניים נוספים.

(2) שאלת המחקר השנייה

האם יש קשר בין גורמי המתח והגורמים המסליליים לבין טיב היחסים בין יהודים וערבים במרחב המשותף? ניתוח זה ייעשה בשלושה חתכי מדגם: המדגם הערבי, המדגם היהודי והמדגם המשותף של שתי הקבוצות.

שאלת משנה

מהם הקשרים בין משתנים סוציו-דמוגרפיים, תעסוקתיים וארגוניים לבין הערכת טיב היחסים בין עובדים יהודים וערבים בארגון שיש בו מרחב עבודה משותף לשתי הקבוצות?

2.6.2. שיטת הניתוח

עיבוד הנתונים כלל ניתוח פריטים וחישוב מהימנויות של שלושה אינדקסים המייצגים שני גורמי קושי חיצוניים למקום העבודה וגורם הסללה אחד, שעשויה להיות להם השפעה פוטנציאלית על טיב היחסים בין יהודים וערבים במרחב עבודה משותף. סומנו המשתנים המאפיינים מוקדי קושי/אירועים/נהלים ומדיניות ארגונית הקשורים או רלוונטיים ליחסים בין עובדים מקבוצות אתניות שונות בינם לבין עצמם ובינם לבין ההנהלה. חושבה ההתפלגות כל אחד מהמשתנים בכל אחת מקבוצות המחקר, וחושבו נתונים סטטיסטיים שונים (ממוצעים וסטיות תקן) של משתנים שיש להם סולם פרמטרי (סולם יחס).

נוסף על כך סומנו משתני עמדה בסוגיות הקשורות להתנהלות רצויה לדעת המרואיינים בענייני דת ובענייני נוהל במקום העבודה וחושבו נתונים סטטיסטיים שונים של משתנים אלה בשתי הקבוצות.

העיבודים הסטטיסטיים ההסקתיים בוצעו על פי שני מודלים סטטיסטיים:

(1) מודלים של ניתוח שונות

בדיקת הבדלים בין נבדקים על פי שני משתנים סוציו-דמוגרפיים ותעסוקתיים – מוצא אתני וענף כלכלי. על פי העניין המחקרי בוצעו בדיקות ברזולוציה גדולה יותר על פי משתנים קטגוריאליים נוספים (לדוגמה: על פי קטגוריות שונות של המשתנה תמהיל העובדים בארגון בחלוקה אתנית – רוב העובדים ערבים, שווה בשווה, רוב העובדים יהודים).

(2) מודל מתאמי

בדיקת הקשרים בין קריטריון התיקוף לבין (1) המשתנים המחושבים והמדווחים שסומנו כבעלי פוטנציאל השפעה על מארג היחסים הבין-אתני במרחב העבודה

המשותף; (2) עמדות בסוגיות שונות הנוגעות להתנהלות רצויה במקומות עבודה שיש בהם מרחב עבודה משותף; (3) משתני רקע אישיים ותעסוקתיים (למשל: רמת הדתיות).

הניתוחים הסטטיסטיים התיאוריים וההסקתיים בוצעו באמצעות התוכנה הסטטיסטית SPSS. חישוב מובהקות ההבדל בין מתאמים במדגמים לא תלויים נעשה באמצעות הזנה ידנית לתוכנת מחשבון VassarStats הזמין באינטרנט.

2.6.3. רציונל המחקר

הרציונל בניתוח הגורמים המשפיעים פוטנציאלית על טיב היחסים הבין-אתניים במרחבי עבודה משותפים ליהודים ולערבים מתבסס על שילוב שני סוגי הממצאים שהופקו בשני המודלים הסטטיסטיים שעל פיהם נותחו הנתונים:

(1) ממצאים הנוגעים להבדלים בין יהודים לבין ערבים לגבי עוצמת ההשפעה שהם מייחסים לגורמים המשפיעים בפוטנציה על מארג היחסים בין יהודים לערבים במרחב העבודה. בממד העומק הפסיכולוגי הבדלים בין הקבוצות, אם הם קיימים, משקפים רגישות (יתר או חסר) כלפי הגורמים המשפיעים לדעת כל קבוצה על מארג היחסים בין יהודים לבין ערבים במקומות שמתקיימים בהם מרחבי עבודה משותפים לשתי הקבוצות.

(2) ממצאים המתייחסים להבדלים בקשרים שנמצאו במדגם העובדים הערבים ובמדגם העובדים היהודים בין גורמים אלה לבין קריטריון התיקוף (טיב היחסים בין ערבים לבין יהודים במרחב העבודה המשותף). בממד העומק הפסיכולוגי מתאמים אלה מבטאים את הקשר הסמוי שיוצרת כל קבוצה אתנית בין אותם גורמים משפיעים המשתתפים "במשחק הארגוני" לבין מארג היחסים הבין-אתני שהם מעריכים שמתקיים (באותם בארגונים שיש בהם מרחב עבודה משותף). הבדלים אלה יכולים להצביע על תפיסות שונות העשויות להוביל לחיכוך בין הקבוצות.

במילים אחרות, על פי ההיבט הראשון, ייתכן שקבוצה אחת מייחסת חשיבות רבה לגורם מסוים ואילו הקבוצה האחרת אדישה לו או לא מייחסת לו חשיבות כלל. על פי ההיבט השני, ייתכן שקבוצה אחת מייחסת להיבט מסוים השפעה על מארג היחסים והקבוצה האחרת ממעיטה בהשפעתו. פערים בתפיסת

החשיבות של כל גורם ופערים בתפיסת ההשפעה המיוחסת לכל גורם על טיב היחסים עלולים כל אחד בנפרד ליצור מתחים ומחלוקות אפילו מבלי משים. מובן שכאשר מתקיימים גם פער גדול בתפיסת החשיבות של גורם מסוים וגם הבדל ניכר בתפיסת ההשפעה שלו על מארג היחסים, יש לפערים אלה פוטנציאל נפיץ.

גישת ניתוח אינטגרטיבית זו מיושמת בדיון בממצאים. הן ההבדל הנראה בעין (העוצמה השונה שמייחסים ערבים ויהודים לתופעות שונות הקיימות במרחב המשותף) והן ההבדלים הסמויים מן העין (ההבדלים בחוזק הקשרים שהם עושים בין תופעות שונות לבין קריטריון התיקוף) והצפתם חשובים לתכנון המודל מיטבי לעיצוב מרחבי עבודה משותפים המכוונים לפעול באופן אפקטיבי.

פרק 3

ממצאים

3.1

תפיסת טיב היחסים בין יהודים וערבים במרחב עבודה משותף, גורמי המתח, אירועים, נהלים, משתנים המאפיינים את הארגון ומשתנים מסלילי יחסים הפועלים במרחב זה

בתת-פרק זה יוצגו הממצאים הסטטיסטיים התיאוריים וההסקתיים במעורב, בשלושה סעיפים שונים. בסעיף הראשון יוצגו ממצאים כלליים ברמת פירוט של התפלגות המשתנים, והשוואה כללית בין המדגם הערבי למדגם היהודי. סעיף זה נועד לספק מפתח להבנת הבדלים תרבותיים בדפוסי הימנעות ממתן תשובה בשתי הקבוצות האתניות, היהודית והערבית, בחלקים שונים של השאלון. הבחירה בהצגה מקדימה לא שגרתית זו באה במטרה לסייע בקריאה ביקורתית של נתוני ההשוואה המפורטים יותר, המוצגים בסעיפים הבאים 3.2 ו-3.3. בשני הסעיפים האלה יוצגו ממצאים השוואתיים בין שתי קבוצות המחקר על פי מוצאם האתני של הנשאלים ועל פי הענף הכלכלי שהם משתייכים אליו, ברמת פירוט של מבחנים פרמטריים ולא פרמטריים (באשר מדובר במשתנים קטגוריאליים). בכל סעיף ייעשה שימוש בניחותי משנה על פי משתנים סוציו-דמוגרפיים נוספים, בהתאם לעניין המחקרי.

3.1.1. התפלגות משתנים, כללי והשוואתי, וניתוח תיאורי

תת-סעיף זה מציע מעין קריאה מודרכת של תמונת ההתפלגות של פריטי השאלון במחקר, ומיועד בעיקר לקוראים הנוהגים להתחיל קריאת ממצאי מחקר בבחינה כללית של התפלגות הנתונים. הנתונים הגולמיים של התפלגות התשובות לפריטי השאלון לעובדים יהודים ולעובדים ערבים מוצגים באופן מלא בנספח 2, סעיפים 2.2-2.7. בסעיפים אלה מוצגת ההתפלגות עבור כל

שני פריטים מקבילים בשני נוסחי השאלון, האחד מול השני (התפלגות המדגם היהודי מוצגת מימין, והתפלגות המדגם הערבי משמאל). בפירוט ההתפלגות מוצגות קטגוריות תשובה "לא יודע/מסרב להשיב" בפירוט מלא (מספר גולמי ואחוזים), במטרה להציף הבדלים בדפוס ההימנעות ממתן תשובה בקרב משיבים יהודים לעומת משיבים ערבים, במקטעים שונים של השאלון. הצגת הפירוט המלא עשויה לסייע בקריאה ביקורתית של הממצאים ההסקתיים בהשוואה בין הקבוצות.

א. דפוס כללי והתפלגות תשובות לשאלת הקריטריון
(הערכת טיב היחסים בין יהודים וערבים במרחב העבודה המשותף)
ולשאלות הנוגעות להשפעתם של גורמי מתח חיצוניים למקום
העבודה על מארג היחסים הבין-אתני בעבודה

להלן כמה סוגיות בולטות בדפוס ההתפלגות של התשובות למשתנים שהתפלגותם המלאה מוצגת בנספח 2, סעיפים 2.2 ו-2.6.

פירוט	הנושא
<p>באופן כללי בולט לעין כי רק אחוזים ספורים משיבים באופן שלילי על קריטריון התיקוף (שאלת טיב היחסים בין יהודים לבין ערבים במקום העבודה) הן בקרב העובדים הערבים והן בקרב העובדים היהודים. לדוגמה: בכלל המדגם לא היה שום מרואיין שהגדיר את היחסים בין יהודים וערבים במקום העבודה כרעים מאוד, ורק שני מרואיינים (יהודים) הגדירו את היחסים כרעים. עם זאת, שיעור גדול של מרואיינים ערבים (כ-23%) סירב להשיב (או טען אינני יודע) על שאלה זו (ראו בנספח), לעומת דפוס השבה מלא בקרב עובדים יהודים.</p>	<p>התפלגות התשובות בשאלת טיב היחסים בין יהודים וערבים</p>

פירוט	הנושא
<p>לאורך כל השאלות על השפעת אירועים ביטחוניים / פוליטיים על מארג היחסים בין יהודים וערבים במקום העבודה, קיים דפוס עקיב של ממצאים. שיעור העונים בחיוב (האם אירוע או סיטואציה ביטחונית כלשהי משפיעים על טיב היחסים?) בקרב המשיבים היהודים גבוה במידה רבה משיעור המשיבים הערבים. עם זאת יש לציין כי גם בשאלות אלה בחרו רבים מן המשיבים הערבים (כ-10% עד 16% בשאלות השונות) להתחמק מתשובה (הימנעות מפורשת או טענה שאינם יודעים להעריך). לעומתם, המשיבים היהודים ענו רובם ככולם על השאלות הנוגעות למידת השפעתם של מוקדי המתח הביטחוני או הפוליטי על מארג היחסים במקום העבודה.</p>	<p>שיעור המשיבים על שאלות לגבי גורמי מתח על רקע ביטחוני או פוליטי ארצי</p>
<p>שיעור המשיבים בחיוב לגבי ההשפעה של מוקדי מתח ביטחוני ופוליטי הוא נמוך, הן בקרב יהודים והן בקרב ערבים. אולם כיוון שמדובר במספרים נמוכים נוצר לעיתים קרובות אפקט "מאות אחוזים" בהשוואה בין הקבוצות (לדוגמה: הפער בין שיעור משיבים של 1% לבין שיעור של 3% הוא פער של 200%, ושיעור של 3% הוא פי שלושה משיעור של 1%).</p>	<p>אפקט שיעור משיבים נמוך מאוד</p>
<p>לשאלה "האם לדעתך קיים מתח בין עובדים יהודים ובין עובדים ערבים שלא התייחסנו אליו בשאלון, ואתה מעוניין לציין אותו?" ענו הרוב המוחלט של המשיבים היהודים וכל המשיבים הערבים כאחד בחיוב.</p>	<p>דפוס תשובות קיצוני</p>

ב. התפלגות התשובות לשאלות המופיעות בנספח 2, סעיף 2.3

בנספח 2.3 מוצגות שאלות הקשורות להערות פוגעניות/גזעניות בקרב עמיתים לעבודה ובקשר עם לקוחות ושאלות המשך המבררות אם המשיב מגיב למקרים אלה ובאיזה אופן.

6% מהעובדים הערבים לעומת שיעור גבוה כמעט פי שלושה של עובדים יהודים (17%) דיווחו כי נתקלו בהערות גזעניות כלפיהם מצד עמיתים לעבודה המשתייכים לקבוצה האתנית השנייה.

לעומת זאת, 4% מן העובדים הערבים לעומת 22% מן העובדים היהודים (פי חמישה) דיווחו כי נתקלו בהערות גזעניות שהופנו מצד עמיתים מן הקבוצה האתנית שלהם כלפי מי מן הקבוצה האתנית האחרת.

ניתן לשער שהבדלים אלה המתוארים בשני הסעיפים לעיל קשורים בנומרות תרבותיות שונות של דיווח מצד מרואיינים בשתי הקבוצות, או להבדל בעייתי שבו מדווחים עובדים מכל קבוצה. אצל המשיבים היהודים יש נטייה לדווח לגבי הערות מכל סוג (מצד הקבוצה האתנית הערבית כלפי היהודית ומצד הקבוצה האתנית היהודית כלפי הקבוצה הערבית) בשעה שמתרחש אירוע. לעומתם משיבים ערבים ממעטים בדיווחים אלה בהשוואה למשיבים יהודים.

מבין אלה (המעטים על פי הדיווח) שנחשפו להערות גזעניות מצד עמיתים מן הקבוצה האתנית האחרת, העובדים הערבים ממעטים לפעול ישירות מול מעיר ההערה, ולעומת זאת כמעט כל היהודים פונים ישירות למעיר ההערה.

נוסף על כך העובדים הערבים ממעטים להתלונן להנהלה, לעומת זאת כמעט כל העובדים היהודים מגישים תלונה להנהלה.

שני הצדדים, יהודים וערבים, ממעטים לפנות לתקשורת או לדווח ברשתות חברתיות על בעיות מסוג זה, כלומר בוחרים לא להשתמש במדיה או ברשתות חברתיות כאשר מדובר בליבון סוגיה זו (ושמירת הדיון בה במסגרת העבודה).

בשאלה המבררת יחסי עובדים מול לקוחות, ישנו הבדל מהותי בדפוס התשובות העולה בשני קבוצות המדגם. לשאלה "במקרה שבו לקוח מהקבוצה האתנית האחרת מעיר הערה גזענית, מה היית מצפה מעמית לעבודה מן הקבוצה האתנית האחרת": במדגם היהודי מצפים כ-10% מן המשיבים שעמיתם הערבי ישתוק, בעוד במדגם הערבי אחוז המצפים לשתיקה מעמיתם היהודי גבוה פי שניים וחצי! כמו כן במדגם הערבי למעלה מ-50% מצפים מעמיתם היהודי להגיב בתקיפות, לעומת כ-21% המצפים לתגובה תקיפה במדגם היהודי. שני שלישים מן העובדים היהודים מצפים מעובד ערבי לתגובה עדינה לעומת כרבע מן העובדים הערבים. נראה כי זוהי דוגמה טובה המשקפת הבנה חלקית של העובדים, הן היהודים והן הערבים, לשוני התרבותי שיש בין הקבוצות בנושא הנקרא באופן פופולרי "ענייני כבוד". הערבים גורסים "או שתשתוק (כי מסוכן

אולי להעיר] או שתעיר בתקיפות". היהודים גורסים "אל תשתוק, אבל תעיר בעדינות".

שיעור גבוה (ודומה) של עובדים יהודים וערבים (כ־30%)! מדווחים על מתח ברמה כלשהי הקיים עם לקוחות מן המוצא האתני האחר.

ג. התפלגות התשובות לשאלות המופיעות בנספח 2, סעיף 2.4

בנספח 2.4 מופיעות שאלות הקשורות ליחסי מרות בין עובדים משתי הקבוצות האתניות וליחס לשימוש בשפה שאינה עברית במקום העבודה.

(1) שיעור העובדים היהודים שהייתה להם בעיה לעבוד תחת מנהל ערבי היה כ־23%, גדול כמעט פי שלושה משיעור הערבים שהייתה להם בעיה לעבוד תחת מנהל יהודי (כ־8%). מקרב אלה שדיווחו על בעיה, שיעור הערבים שהציגו חשש ענייני (חשש מאפליה) היה כ־33%, גבוה פי שניים משיעור היהודים שהצביעו על חשש כזה.

(2) כשליש מן העובדים היהודים דיווחו כי מפריע להם לשמוע שיחות בערבית במקום העבודה. לעומת זאת, כ־12% מן העובדים הערבים דיווחו כי מפריע להם לשמוע שיחות ברוסית במקום העבודה.

(3) כ־50% מן העובדים היהודים וכ־80% מן הערבים דיווחו כי לא שמעו מעולם הערות של עמיתים יהודים על שיחות בערבית.

ד. התפלגות התשובות לשאלות המופיעות בנספח 2, סעיף 2.5

נספח 2.5 מרכז את התפלגות התשובות לשאלות הנוגעות לדת במקום העבודה: נשאלו ארבע שאלות המתייחסות לעמדות המשיבים בסוגיות דת שונות וארבע שאלות הקשורות למקומה של הדת בעבודה.

באופן כללי בשאלות הנוגעות לסוגיות דת שונות ובשאלה לגבי טיפול ההנהלה נגד עובדים יהודים בבעיות המתעוררות על רקע דתי או לאומי, קיים הבדל בדפוס ההימנעות מתשובה (מסרב להשיב/לא יודע) בהשוואה בין הקבוצות – שיעור ניכר של מרואיינים יהודים מסרבים לענות על שאלה זו. לעניין זה אציין כי בקבוצת העובדים היהודים זיקה ממשית לדת נמוכה יותר מזו שדווחה בקבוצת העובדים הערבית.

ע מ ד ו ת

(1) כ־74% מן המשיבים הערבים סבורים כי סמלים חיצוניים דתיים אינם משפיעים (לרעה) כלל על יחסי יהודים וערבים במקום העבודה, לעומת רק כ־33% מן המשיבים היהודים הסבורים כך. באשר לשאלה אם על ההנהלה לאפשר לעובדים לקיים טקסים דתיים במקום העבודה, כ־70% מן הערבים משיבים בחיוב מוחלט על השאלה, לעומת כ־22% מן היהודים. גם בשאלה זאת הפערים בין שתי קבוצות האוכלוסייה גדולים.

(2) לשאלה אם על ההנהלה לציין מועדים דתיים של כל הדתות במקום העבודה ענו 80% מן הערבים בחיוב מוחלט, לעומת כ־20% מן העובדים היהודים.

(3) לשאלה אם על ההנהלה להקצות מקום תפילה לבני כל אחת מן הדתות ענו בחיוב מוחלט כ־81% מן הערבים, לעומת כ־21% מן העובדים היהודים.

(4) באופן כללי שאלות העמדה לגבי מקומה של הדת במקום העבודה הן שאלות ששיעור המסרבים לענות עליהן מקרב היהודים גדול משיעורם בקרב המשיבים הערבים. נראה כי משיבים יהודים מבקשים ברובם לנטרל (או להקטין) את מקומה של הדת כעניין לענות בו במקום העבודה, בעוד משיבים ערבים מבקשים לתת לה מקום בולט גם במקום העבודה. יש להניח כי ההבדל בעמדות שתי הקבוצות בנושא הדת קשור להבדלים ביניהן בהגדרה העצמית הדתית. מרבית המשיבים הערבים מגדירים עצמם כבעלי זיקה דתית, לעומת רוב המשיבים היהודים, המגדירים עצמם חילונים. עם זאת יש לשים לב לעובדה שכאמור במדגם המחקר אין כלל ערבים המגדירים עצמם דתיים מאוד. עניין זה ינותח בדיון.

באשר למקומה של הדת בעבודה

(1) 82% מן העובדים הערבים, לעומת כ־25% מן העובדים היהודים, מרגישים כי קיימת במקום העבודה סובלנות דתית כלפי כל הדתות. נושא זה מנותח בהמשך גם בחתכים השונים של התמהיל האתני במקום העבודה.

(2) כמעט כל המשיבים דיווחו כי ההנהלות מציינות אירועים דתיים וישראלים לאומיים במקום העבודה, לעומת כ־25% מן המשיבים היהודים ו-94.4% מן המשיבים הערבים המציינים כי ההנהלה מציינת חגים דתיים ערביים.

(3) כ־25% מן המרואיינים היהודים השיבו כי העובדים הערבים משתתפים תמיד או לפעמים באירועים שמציינים בהם חגים יהודיים או לאומיים, לעומת כ־80% מן העובדים הערבים שדיווחו זאת. בד בבד כ־12% מן המשיבים הערבים אמרו כי עובדים יהודים משתתפים תמיד או לפעמים בציון חגים ערביים, לעומת כ־48% מן היהודים שציינו זאת.

(4) יוזכר כי השאלה המתייחסת לחגים דתיים ויהודיים כוללת גם אירועים ישראליים לאומיים. התייחסות לעניין זה ראו גם בנספח 3, המפרט את רציונל הבנייה של פריטים מקבילים בשאלון לעובד היהודי ולעובד הערבי.

ה. התפלגות התשובות לשאלות המופיעות בנספח 2, סעיף 2.6

נספח 2.6 מפרט את התפלגות התשובות לפריטי השאלון העוסקים בשיחות פוליטיות, מדיניות הנהלה, קידום בארגון וחברות עם בני הקבוצה האתנית האחרת במסגרות מחוץ לעבודה.

(1) 78% מהמשיבים הערבים ורק 25% מהמשיבים היהודים דיווחו כי לא שוחחו מעולם עם עמיתיהם מן הקבוצה האתנית השנייה בענייני פוליטיקה.

(2) למעלה מ־30% מן המשיבים הערבים וכ־17% מן המשיבים היהודים דיווחו על איסור הנהלה מפורש או משתמע על ניהול שיחות פוליטיות בין העובדים.

(3) כ־50% מן המשיבים הערבים וכ־25% מן המשיבים היהודים דיווחו כי איסור הנהלה מפורש או משתמע על ניהול שיחות פוליטיות בין העובדים הוא אפקטיבי (אין או כמעט אין שיחות פוליטיות במקום העבודה).

(4) כ־65% מן המשיבים הערבים וכ־20% מן המשיבים היהודים חושבים כי על הנהלה לאסור על ניהול שיחות פוליטיות בין העובדים.

לסיכום סוגיות השיחות הפוליטיות: נראה כי שיעור העובדים הערבים הבוחרים לא לשוחח על עניינים פוליטיים ורואים באיסור הנהלה על שיחות פוליטיות דבר רצוי, גבוה פי שלושה משיעור העובדים היהודים שזו תפיסתם, כפי הנראה מתוך הבנה כי עניין זה משרת את הצרכים שלהם במקום העבודה.

(5) כ־90% מן העובדים הערבים וכ־80% מן עובדים היהודים בטוחים או סבורים כי לעובדים הערבים אין קושי להתקדם בעבודה יותר מן העובדים היהודים.

(6) כ־43% מן המשיבים היהודים וכ־60% מן המשיבים הערבים ענו כי אין במקום עבודתם מקרים המצריכים טיפול של ההנהלה בהערות גזעניות/לאומיות/דתיות מצד עמיתים מן הקבוצה האתנית השנייה (ולפיכך מתייטר תפקיד ההנהלה לטפל במקרים כאלה). לעומת זאת, כ־25% מן העובדים הערבים דיווחו כי במקרים שמתעורר בהם צורך בטיפול ההנהלה בהערות גזעניות מצד עובדים יהודים, אין טיפול בעניין מטעם ההנהלה (עצימת עין?). לשם השוואה, בקרב משיבים יהודים שיעור המשיבים המדווחים על היעדר טיפול במקרים מקבילים (הערות גזעניות כלפיהם מצד עובדים ערבים) עומד על כ־3% בלבד.

(7) כ־85% מן המשיבים הערבים חושבים שעל ההנהלה לקבוע הוראות ולמנות אדם שיהיה כתובת לפניות במקרים שבהם עולה צורך בטיפול בבעיה על רקע דתי/לאומי, לעומת כשליש מן העובדים היהודים הסבורים כך. נראה כי עובדים ערבים חשים צורך בהגנת ההנהלה מפני מקרים כאלה בשיעור גבוה במידה ניכרת בהשוואה ליהודים. אבל רק כ־40% מהם מדווחים שיש במקום עבודתם מקרים המצריכים טיפול הנהלה בנושא.

(8) שיעור הערבים שנחו להם יותר בחברת העמיתים היהודים עומד על כ־10%, יותר מפי שניים מן העובדים היהודים החשים כך (4% מן העובדים היהודים מעדיפים עמיתים ערבים). כשליש מן העובדים בכל קבוצה מרגישים נוח יותר בחברת עמיתים מן הקבוצה האתנית שלהם וכ־60% אדישים לגבי השיוך האתני של עמיתיהם לעבודה בשאלת ההעדפה, הן בקרב העובדים היהודים והן בקרב העובדים הערבים.

(9) שיעור הערבים שדיווחו כי אין להם כלל חברות אישית עם מי מעמיתיהם לעבודה הוא כ־12% ועוד למעלה מ־20% סירבו לענות על שאלה זו. לעומת זאת לא נמצאו עובדים יהודים שדיווחו כי אין להם כלל חברים אישיים במקום העבודה ולא נמצאו עובדים יהודים שסירבו לענות על השאלה. בחתך המינים: בקרב העובדים הערבים כרבע מן הנשים, לעומת כ־10% מן הגברים, דיווחו כי אין להן כלל חברים אישיים בעבודה (יהודים או ערבים).

(10) קרוב למחצית מן העובדים לא התארחו מעולם בביתו של עמית מן הקבוצה האתנית האחרת: שיעור היהודים שלא התארחו אצל עמית ערבי עומד על 48%, לעומת כ־54% מקרב הערבים.

(11) יותר ממחצית העובדים לא אירחו בביתם מעולם עמית מן הקבוצה האתנית האחרת: שיעור היהודים שלא אירחו בביתם עמית ערבי עומד על 67%, לעומת כ־55% מקרב הערבים.

3.1.2. השוואה בין עובדים יהודים לעובדים ערבים במרחב המשותף – היבט תיאורי והסקתי

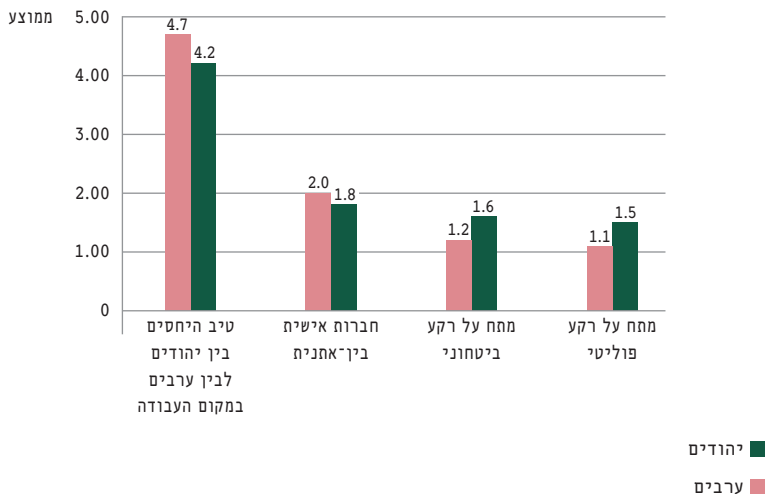
בסעיף זה יוצגו ממצאים השוואתיים בין ערבים ליהודים העובדים במקומות שיש בהם מרחב עבודה משותף. הבדיקות העיקריות הן במתכונת השוואה between, בין הקבוצות האתניות. נוסף על כך נערכו כמה השוואות במתכונת within, בתוך כל קבוצה, כאשר הייתה להשוואה זו רלוונטיות מחקרית (קרי: הבהרה או הסבר משלים להבדלים שנמצאו בהשוואה בין הקבוצות).

הבדלים בין הקבוצות בציוני אינדקס או במשתנים פרמטריים נבדקו באמצעות מבחנים סטטיסטיים פרמטריים, והבדלים בין הקבוצות במשתנים קטגוריאליים או דיכוטומיים נערכו באמצעות מבחנים לא פרמטריים. כמו כן הופקו תרשימים לצורך הצגה חזותית של ההבדלים בין הקבוצות.

א. טיב היחסים בין יהודים וערבים במקום העבודה, השפעת מוקדי מתח ביטחוני או פוליטי חוץ־ארגוניים וקשרי חברות אישית בין־אתנית

תרשים 1 מציג את ממוצע ציוני העובדים היהודים והעובדים הערבים בשאלת קריטריון התיקוף ובשלושת הציונים המחושבים: השפעת המתח הביטחוני והמתח הפוליטי החיצוניים למקום העבודה על היחסים הבין־אתניים במקום העבודה, וציון האינדקס "קשרי חברות אישית עם עמיתים מן הקבוצה האתנית השנייה" כגורם מסליל יחסים.

תרשים 1



הערה: בקרב הנבדקים הערבים היו רבים שסירבו או לא ידעו להגדיר את טיב היחסים הבין-אתניים, ולכן חושבו הממוצעים listwise. כלומר, רק מי שהשיבו על שאלת טיב היחסים ושהיו להם ציונים מחושבים בשלושת ציוני האינדקס השתתפו בחישוב הממוצעים.

מן התרשים ניתן לראות כי בממוצע הן העובדים היהודים והן העובדים הערבים מעריכים את טיב היחסים בין יהודים לבין ערבים במקום העבודה כגבוה מאוד. הערבים מעריכים את טיב היחסים כגבוה יותר בהשוואה ליהודים. בה בעת עובדים ערבים מייחסים למתח הנובע מאירועים ביטחוניים ומאירועים פוליטיים חיצוניים למקום העבודה פוטנציאל השפעה נמוך על מרקם היחסים הבין-אתניים במקום העבודה, בהשוואה לעובדים יהודים. ממוצע ציון החברות האישית הבין-אתנית עם עמיתים בעבודה גבוה במקצת בקרב העובדים הערבים, ועדיין ציוני החברות האישית נמוכים מציון אמצע הסולם של האינדקס (טווח ציונים 1-4, ציון אמצע סולם – 2.5). עם זאת, יש לזכור כי בקרב העובדים הערבים שיעור המסרבים לענות על שאלת הקריטריון, שאלות המתח הביטחוני והפוליטי ושאלות הנוגעות לחברות אישית גבוה יחסית למסרבים בקרב היהודים. נספח 2, סעיף 2.1.

לוח 4 מציג ממצאים של סדרת ניתוחי t לשאלת "טיב היחסים" ולציוני האינדקסים המחושבים שיש להם פוטנציאל השפעה על מארג היחסים במקום העבודה: מוקדי קושי וחיכוך ביטחוני ופוליטי חוץ-ארגוני וחברות אישית בין-אתנית. הממצאים מובאים בהשוואה בין עובדים יהודים וערבים העובדים במרחב עבודה משותף.

לוח 4

ניתוחי t לקריטריון התיקוף ולשלושה אינדקסים

עובדים יהודים (n=101)		עובדים ערבים (n=323)			
t	סטיית תקן	ממוצע	סטיית תקן	ממוצע	
***5.46	.833	4.19	.567	4.68	טיב היחסים בין יהודים וערבים במקום העבודה
***7.01	.689	1.64	.350	1.14	מתח הנובע מאירועים ביטחוניים בארץ
***4.88	.902	1.56	.273	1.10	מתח הנובע מפוליטיקה ערבית בארץ
*2.25	.364	1.94	.586	2.05	חברות אישית עם עמיתים מן הקבוצה האתנית השנייה

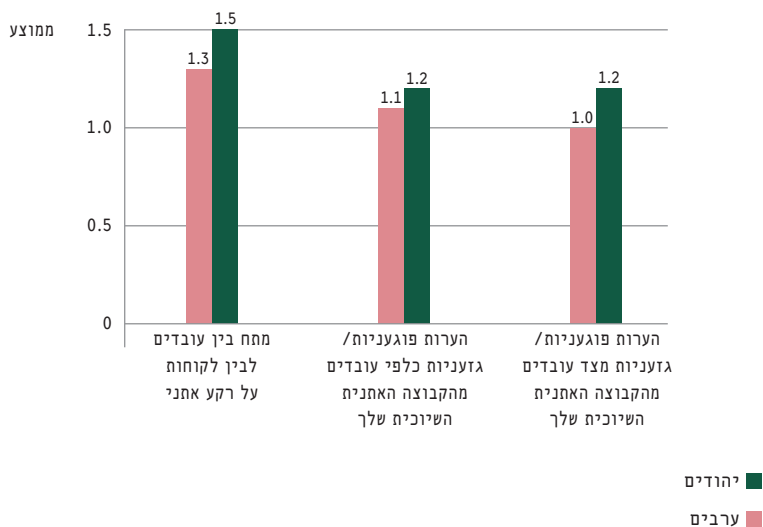
* p<.05; ** p<.01; *** p<.001

כפי שהלוח מראה, בקרב נבדקים שניאותו להשיב על שאלות אלה נמצאו הבדלים מובהקים בין יהודים לערבים בכל המשתנים. עובדים ערבים מעריכים את טיב היחסים בין הקבוצות במקום העבודה כגבוה במובהק ($t=5.46$; $p<.001$) ומייחסים השפעה פחותה למתח ביטחוני ומתח פוליטי על מארג היחסים ($t=7.01$ ו- $t=4.88$, בהתאמה, שניהם ברמת מובהקות $p<.001$).

ב. גורמי מתח פנים־ארגוניים על רקע הערות פוגעניות או גזעניות

תרשים 2 מציג את ממוצע ציוני העובדים היהודים והערבים בשאלות על מתח בין עובדים לבין לקוחות על רקע אתני, הערות פוגעניות/גזעניות כלפי עובדים מהקבוצה השיוכית, הערות פוגעניות/גזעניות מצד עובדים מהקבוצה האתנית השיוכית והערות על שימוש בערבית במקום העבודה.

תרשים 2



כפי שנראה בתרשים, בממוצע העובדים היהודים מעריכים את המתח הנגרם בינם לבין לקוחות ערבים ברמה גבוהה במקצת מעובדים ערבים שהתבקשו להעריך את רמת המתח המקביל (בין עובדים יהודים ובין לקוחות ערבים). היהודים והערבים מעריכים ברמה דומה הן הערות פוגעניות/גזעניות מצד עמיתיהם מן הקבוצה האתנית השיוכית שלהם המוטחות כלפי חברי הקבוצה האתנית השנייה והן הערות המוטחות כלפי עובדים המשתייכים לקבוצה האתנית השיוכית שלהם.

לוח 5 מציג ממצאי סדרת ניתוחי t להשוואת ממוצע תשובות הנבדקים לשאלות אלה בקרב קבוצות העובדים היהודית והערבית הפועלות במרחב עבודה משותף.

לוח 5
מתח בין-אתני והערות פוגעניות או גזעניות

t	עובדים יהודים (n=101)		עובדים ערבים (n=323)		
	ממוצע	סטיית תקן	ממוצע	סטיית תקן	
*2.08	1.49	.736	1.32	.626	מתח בין עובדים לבין לקוחות על רקע אתני
**2.56	1.17	.376	1.07	.271	הערות גזעניות על רקע אתני מהקבוצה האתנית האחרת
***3.92	1.24	.474	1.05	.239	הערות פוגעניות על רקע אתני מעמיתים בקבוצה האתנית של הנשאל

* p<.05 **; p<.01 ***; p<.001

הלוח מראה כי אף שממוצעי התשובות בשתי קבוצות העובדים נמוכים, עובדים יהודים העריכו מתח עם לקוחות ערבים באופן גבוה במובהק ממה שהעריכו עובדים ערבים (בשאלה המקבילה) לגבי מתח עם לקוחות יהודים ($t=2.08$; $p<.05$). הערכות העובדים היהודים לגבי ההערות הגזעניות, הן מצד עמיתים מהקבוצה השיוכית והן כלפי עמיתים מהקבוצה השיוכית שלהם היו גבוהות במובהק בהשוואה לעמיתיהם הערבים ($t=2.56$ ו- $t=3.92$, בהתאמה, ברמת מובהקות $p<.01$ לפחות).

בעניין המתח של עובדים מול לקוחות מוצגת בלוח 6 התפלגות התשובות של העובדים הערבים לשאלה "במקרה בו היית נתקל בהערה פוגענית או גזענית מצד לקוח יהודי, לאיזה תגובה היית מצפה מעמיתך היהודי?" ושל העובדים היהודים לשאלה לגבי הערה של לקוח ערבי ותגובה צפויה מעמית ערבי.

לוח 6

תגובה מצופה מן המגזר האחר במקרה של הערה פוגענית/גזענית

הקבוצה	לשתוק	להגיב בעדינות	להגיב בתקיפות	סך הכול
ערבים	75 24.9%	73 24.3%	153 50.8%	301 100.0%
יהודים	10 11.8%	57 67.1%	18 21.2%	85 100.0%
סך הכול	85 22.0%	130 33.7%	171 44.3%	386 100.0%

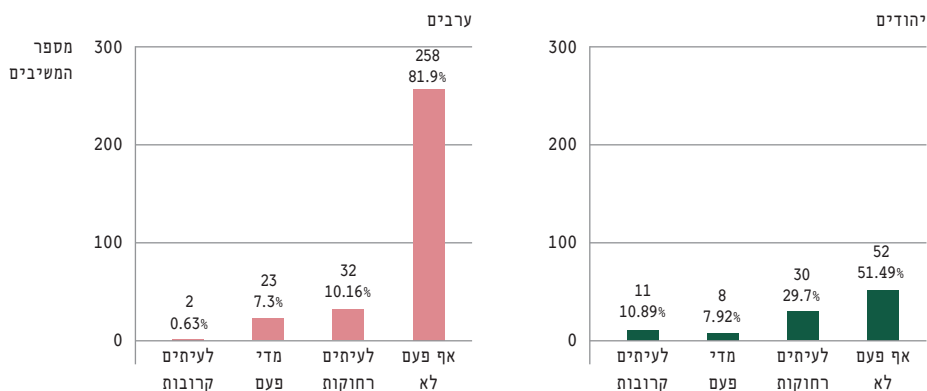
$\chi^2=54.4$; $df=2$; $p<.001$

ההבדל בדפוס ההתפלגות בין הקבוצות בולט לעין ומובהק ברמה גבוהה ($\chi^2=54.4$; $p<.001$). בקבוצה הערבית מצפים מן העמית היהודי להגיב בתקיפות או לשתוק, ולעומת זאת בקבוצה היהודית הרוב מצפים לתגובה עדינה מצידו של העמית הערבי.

ג. גורמי מתח על רקע שימוש בשפה שאינה עברית תרשים 3 מציג את התפלגות תשובות העובדים לשאלה: "האם שמעת הערות של עובדים יהודים כלפי עובדים ערבים על שימוש בערבית במקום העבודה?".

תרשים 3

שמעתי עובדים יהודים מעירים לעובדים ערבים על קיום שיחות בערבית במקום העבודה



בתרשים בולט לעין כי דווקא עובדים יהודים מדווחים על תכיפות רבה יותר של הערות ששמעו על שימוש בשפה הערבית במקום העבודה בהשוואה לעובדים ערבים באותו נושא. ההבדל בהתפלגות המלאה של התשובות בין הקבוצות בשאלה זו היה מובהק ($\chi^2=54.9$; $df=3$; $p<.001$).

גם כאשר מאחדים קטגוריות תשובה למי שלא שמעו הערות כלל לעומת מי ששמעו הערות על שימוש בערבית בתכיפות כלשהי, ההבדל בין ההתפלגות בקבוצת העובדים היהודית לעומת הערבית נשמר (לוח 7).

לוח 7

הערות של יהודים על שימוש בערבית – התפלגות התשובות בקרב שתי קבוצות המדגם

הערות על שיחות בערבית			
סך הכול	לא שמעו הערות	כן, שמעו הערות	
315	258	57	ערבים
100.0%	81.9%	18.1%	
101	52	49	יהודים
100.0%	51.5%	48.5%	
416	310	106	סך הכול
100.0%	74.5%	25.5%	

$$\chi^2=37.2; df=1; p<.001$$

עיון בטבלת ההתפלגות הדו־משתנית מראה כי בקרב המשתתפים היהודים שיעור המדווחים שהיו עדים להערות מפי יהודים על שיחה בערבית גבוה יותר מפי שניים מן העובדים הערבים ($\chi^2=37.2; p<.001$). ניתן להסביר זאת בכך שרוב היהודים במדגם המחקר עובדים בארגונים שבהם שיעור העובדים היהודים גבוה משיעור העובדים הערבים, בעוד בקרב מדגם הערבים התמונה (מבחינת תמהיל העובדים) הפוכה.

את ההנחה שלפיה לתמהיל האתני של העובדים במקום העבודה יש השפעה על עניין זה בדקנו באמצעות חישוב התפלגות דו־משתנית של השאלה מול משתנה התמהיל האתני (לוח 8).

 לוח 8

 התפלגות דו־משתנית בשאלת ההערות על שימוש בערבית,
 לפי התמהיל האתני

הערות על שיחות בערבית			התמהיל האתני
סך הכול	לא שמעו הערות	כן, שמעו הערות	
109	59	50	הרוב יהודים
100.0%	54.1%	45.9%	
135	100	35	שווה בשווה
100.0%	74.1%	25.9%	
172	151	21	הרוב ערבים
100.0%	87.8%	12.2%	
416	310	106	סך הכול
100.0%	74.5%	25.5%	

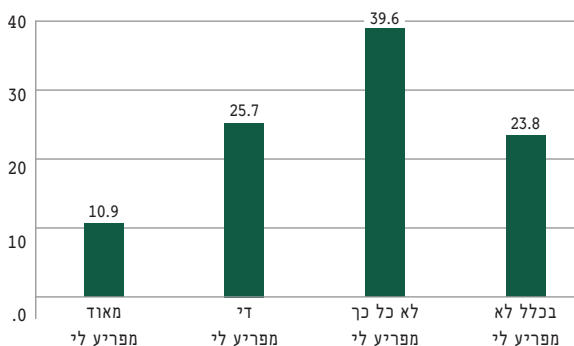
$$\chi^2=39.8; df=2; p<.001$$

מן הלוח ניתן לראות כי כ־12% מן העובדים בארגונים שיש בהם רוב ערבי נתקלו בהערות על שיחות בערבית, בעוד בארגונים שיש בהם רוב יהודי עולה שיעור ההערות לכ־46%. ההבדל בהתפלגויות הוא מונוטוני רציף – ככל ששיעור היהודים בתמהיל האתני של עובדי הארגון גבוה יותר, כן רבים יותר המקרים שבהם הושמעו הערות על שימוש בערבית.

תרשימים 4 ו־5 מציגים את העמדות של העובדים היהודים בנוגע לשיחות המתקיימות במרחב העבודה המשותף בערבית וברוסית.

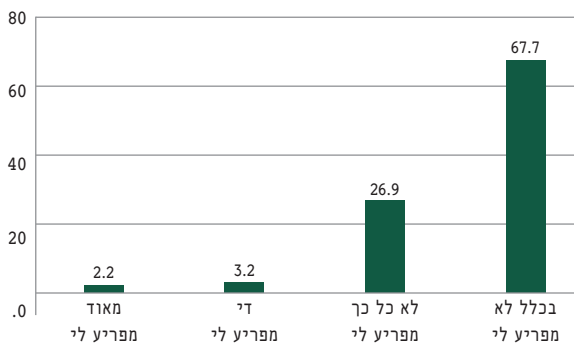
תרשים 4

האם מפריע או לא מפריע לך שעמיתים ערבים מדברים ביניהם בערבית במקום העבודה שלך? (%)



תרשים 5

האם מפריע או לא מפריע לך שעמיתים יהודים ממוצא רוסי מדברים ביניהם ברוסית במקום העבודה שלך? (%)



התרשימים מראים כי לרוב העובדים היהודים בכלל לא מפריע או לא כל כך מפריע השימוש בשפה הערבית או הרוסית במקום העבודה. עם זאת נראה בבירור כי השימוש בשפה הערבית מפריע או מפריע מאוד לעובדים יהודים בשיעור גבוה פי כמה יותר מהשימוש בשפה הרוסית.

לוח 9 בודק אם הבדל זה הוא מובהק.

לוח 9

לוח t משתנים מזווגים, שימוש בערבית לעומת שימוש ברוסית - מידת ההפרעה לעובדים היהודים (n=93)

מובהקות	ציון t df=92	הבדל ממוצע	סטיית חקן	ממוצע	המשתנה התלוי: האם מפריע לך? השימוש בערבית במקום העבודה
			.93	2.7	
p<.001	8.52	.9			
			.66	3.6	השימוש ברוסית במקום העבודה

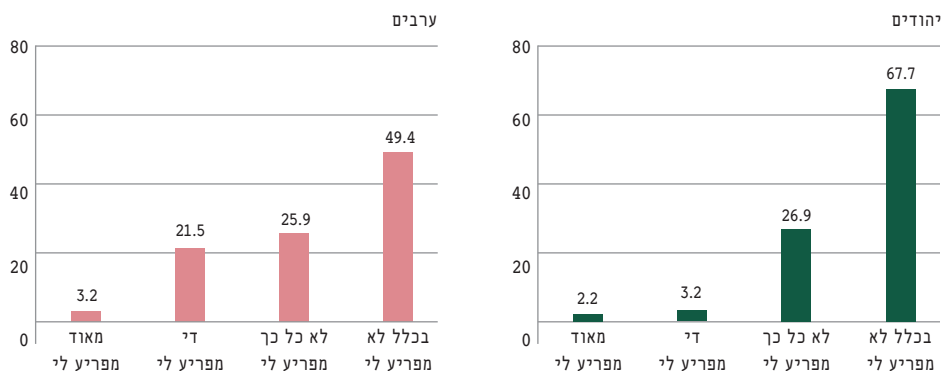
הלוח מלמד כי בממוצע, בקרב העובדים היהודים השימוש בשפה הערבית מפריע הרבה יותר מאשר השימוש בשפה הרוסית ($t=8.52; p<.001$).

כדי לאזן את התמונה להלן השווינו בין עמדות יהודים וערבים לגבי השימוש בשפה הרוסית.

תרשים 6 מציג את העמדות של העובדים היהודים והעובדים הערבים כלפי שיחות ברוסית המתקיימות במרחב העבודה המשותף.

תרשים 6

האם מפריע או לא מפריע לך שעמיתים יהודים ממוצא רוסי מדברים ביניהם ברוסית במקום העבודה שלך? (%)



מן התרשים ניתן לראות כי שיעור העובדים הערבים שהשימוש ברוסית מפריע או די מפריע להם גדול כמעט פי חמישה משיעור העובדים היהודים (כ-25% לעומת כ-5% בקרב יהודים).

לבדיקת מובהקות ההבדלים בין הקבוצות ראו לוח 10.

לוח 10

עמדות כלפי שימוש בשפה הרוסית – השוואה בין עובדים יהודים לעובדים ערבים

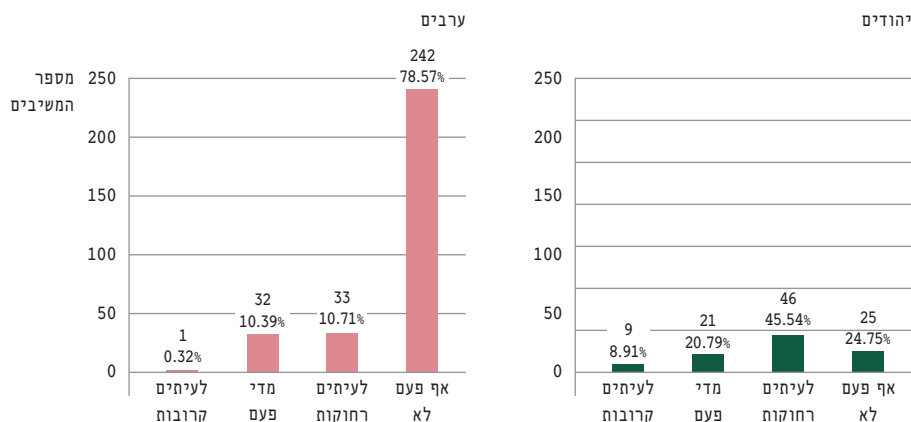
מובהקות	t ציון df=263	Mean difference	סטטיית חקן	ממוצע	קבוצה המדגם
p<.001	3.6	.38	.89	3.22	עובדים ערבים (n=158)
			.66	3.60	עובדים יהודים (n=93)

הלוח מראה כי בממוצע השימוש בשפה הרוסית מפריע לעובדים הערבים יותר מאשר לעובדים היהודים, ברמת מובהקות גבוהה ($t=3.6$; $p<.001$). יש לציין כי קבוצה גדולה של עובדים ערבים סירבה להשיב על השאלה, אולם במקביל בקרב המשיבים היהודים ייתכן שהיו אנשים ממוצא רוסי שברור כי שיחה ברוסית אינה מפריעה להם. לשני משתנים אלה יש השפעות מקזזות.

ד. מדיניות ההנהלה: שיחות פוליטיות, קידום בעבודה וטיפול ההנהלה בנושא הערות גזעניות
 תרשים 7 מציג את התפלגות התשובות לשאלה על קיומן של שיחות פוליטיות עם עמיתים מהקבוצה האתנית השנייה, בהשוואה בין עובדים יהודים לעובדים ערבים.

תרשים 7

שמעתי עובדים יהודים מעירים לעובדים ערבים על קיום שיחות בערבית במקום עבודה

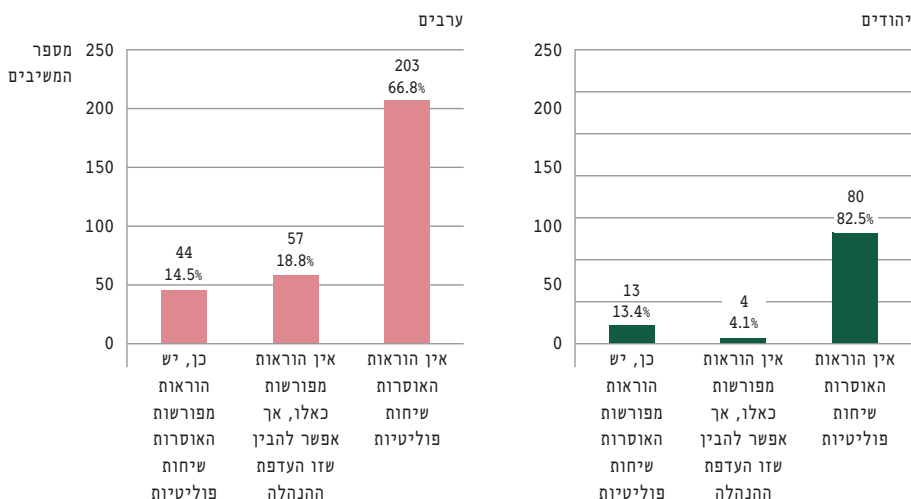


בתרשים בולט לעין ההבדל בין ההתפלגויות. כך למשל שיעור העובדים הערבים המדווחים שמעולם לא שוחחו שיחות פוליטיות עם יהודים גבוה יותר מפי שלושה משיעור העובדים היהודים המדווחים כך. ההבדל בין ההתפלגויות בשתי הקבוצות מובהק ($\chi^2=110.8$; $df=3$; $p<.001$).

תרשים 8 מציג את התפלגות התשובות לשאלה אם הנהלת הארגון אוסרת על קיומן של שיחות פוליטיות במקום העבודה.

תרשים 8

האם במקום העבודה שלך יש הוראות מהנהלה לגבי שיחות פוליטיות בין העובדים



התרשים מציג בבירור את ההבדל בין ההתפלגויות. שיעור העובדים הערבים המדווחים על איסור הנהלה מפורש או משתמע על שיחות פוליטיות גבוה יותר מפי שניים משיעור המדווחים כך בקרב יהודים. ההבדל בין ההתפלגויות בשתי הקבוצות מובהק ($\chi^2=13.0$; $df=2$; $p<.01$).

לשאלת ההמשך באשר לאיסור הנהלה על שיחות פוליטיות בדקנו באיזו מידה איסור זה הוא אפקטיבי לדעת העובדים. 42 עובדים ערבים ו-17 עובדים יהודים דיווחו על איסור הנהלה מפורש או משתמע בנושא, ולוח 11 מציג את התפלגות התשובות לשאלה.

לוח 11

הדעות בשאלת האפקטיביות של האיסור על שיחות פוליטיות

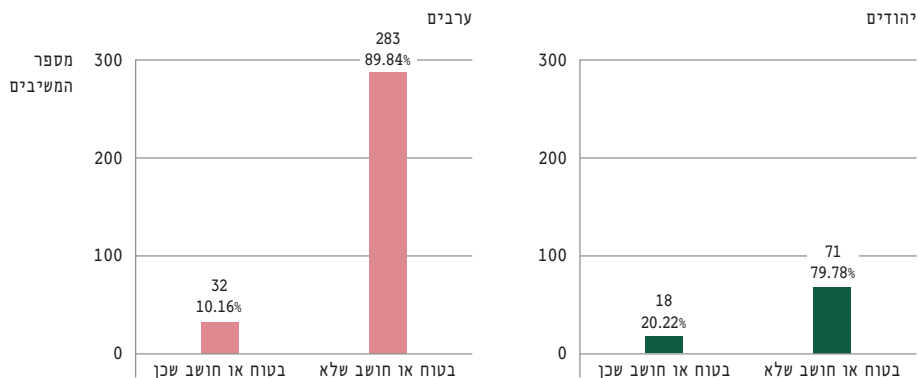
אפקטיביות האיסור על שיחות פוליטיות			
סך הכול	לא אפקטיבי: לא נמנעים משיחות	אפקטיבי: נמנעים משיחות	
42	19	23	ערבים
100.0%	45.2%	54.8%	
17	11	6	יהודים
100.0%	64.7%	35.3%	
59	30	29	סך הכול
100.0%	50.8%	49.2%	

$\chi^2=1.84; df=2; n.s.$

מן הלוח ניתן לראות כי כ-45% מן העובדים הערבים וכ-65% מן העובדים היהודים סוברים כי איסור ההנהלה על שיחות פוליטיות אינו אפקטיבי (עובדים משוחחים על פוליטיקה חרף האיסור), אולם הבדל זה אינו מובהק. נראה כי ניסיונות ההנהלה לנקות ארגונים משיחות פוליטיות הוא אפקטיבי באופן חלקי.

תרשים 9 מציג את התפלגות התשובות לשאלה אם לערבים קשה יותר להתקדם בעבודה.

תרשים 9
להרגשתך, האם הקידום של ערבים בעבודה
נפגע בגלל היותם ערבים?

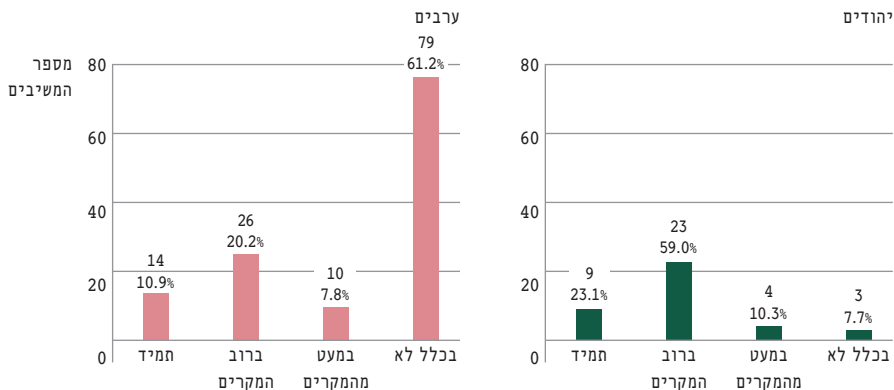


מן התרשים ניתן לראות כי שיעור העובדים היהודים החושבים או בטוחים שקידום ערבים בעבודה נפגע בגלל היותם ערבים כפול משיעור הערבים החושבים כך. ההבדל בין התפלגות התשובות בקרב עובדים יהודים ועובדים ערבים הוא מובהק ($\chi^2=6.5$; $df=1$; $p<.01$).

תרשים 10 מציג את התפלגות התשובות לשאלה על מדיניות ההנהלה הטיפול בהערות על רקע גזעני מצד עובדים במקום העבודה.

תרשים 10

כאשר אחד העובדים היהודים/ערבים מעיר הערה פוגענית או גזענית על רקע לאומי-דתי, האם מקום העבודה שלך נוהג לטפל בבעיות כאלה



בתרשים אפשר לראות הבדל ניכר בתפיסת קבוצות העובדים לגבי מדיניות ההנהלה. עובדים ערבים מדווחים כי בכ־80% מן המקרים שבהם מעיר יהודי הערות גזעניות אין כלל טיפול הנהלה, לעומת כ־8% המדווחים כך בקרב היהודים (במקרה של ערבי המעיר הערות גזעניות). ההבדל בהתפלגות התשובות בקרב עובדים יהודים ועובדים ערבים הוא מובהק ($\chi^2=36.6$; $df=2$; $p<.001$). לעניין זה יש לציין ריבוי "ערכים חסרים" בשאלה זו – רבים מן המשיבים דיווחו שאין בעיות כאלה במקום עבודתם, וחלקם סירבו לענות או ענו שאינם יודעים.

בשאלת ההמשך נבדקה הערכת העובדים לגבי הוגנות הטיפול של ההנהלה בבעיות המתעוררות על רקע גזעני/לאומי או דתי לאומי או דתי. הערבים נשאלו על הוגנות הטיפול בעובדים יהודים ויהודים נשאלו על הוגנות הטיפול בעובדים ערבים (לוח 12).

לוח 12

הוגנות הטיפול בבעיות על רקע גזעני/לאומי

קבוצת השוואה				
עובדים יהודים (n=37)			עובדים ערבים (n=49)	
t	ממוצע	סטיית תקן	ממוצע	סטיית תקן
.18	1.86	.63	1.84	.77

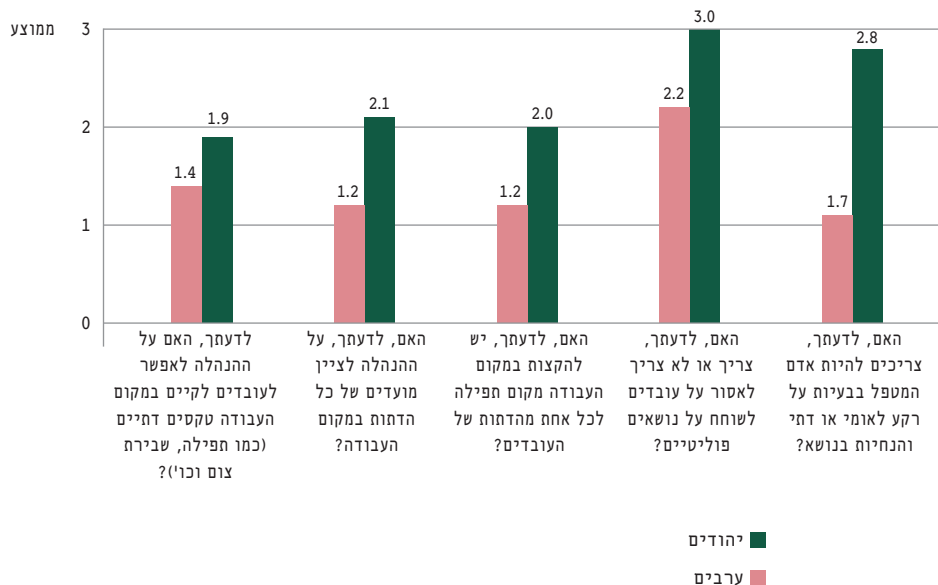
ככל שהציון נמוך יותר, משמעותו הסכמה גבוהה יותר עם הוגנות הטיפול.

בשונה משאלת תכיפות הטיפול בעובדים פוגענים שבה מצטיירת לכאורה תמונה המעידה על טיפול הנהלה בררני (בעיקר בעובדים ערבים), מלוח 12 ניתן לראות כי עובדים יהודים וערבים (שניאותו לענות על השאלה) מביעים בממוצע הסכמה דומה (וגבוהה) שהנהלה נוהגת באופן הוגן (ושווה) בעובדים המעירים הערות גזעניות.

ה. עמדות עובדים יהודים וערבים בנושאי דת, פוליטיקה וטיפול בהערות גזעניות

קודם לבדיקת מובהקות ההבדלים בין עובדים יהודים וערבים בשאלות העמדה השונות, הופקו תרשימים הממחישים חזותית את ההבדלים בממוצעי העמדות בשתי הקבוצות (תרשים 11).

חרשים 11



בכל שאלות העמדה ציון נמוך פרושו הסכמה גבוהה יותר עם העמדה המצוינת. התרשים מציג דפוס עקיב שלפיו במוצע עובדים ערבים מסכימים יותר עם עמדות הנוגעות לסוגיות דת שונות. נוסף על כך הם מצדדים יותר בהטלת איסור על שיחות פוליטיות במקום העבודה ובטוחים יותר מעמיתיהם היהודים לגבי נחיצות קיומו של גורם בהנהלה שתפקידו לטפל בבעיות על רקע דתי/לאומי במקום העבודה.

לוח 13 מציג את ממצאי הניתוח המשווה בין העמדות שנבדקו בנושאי דת, פוליטיקה ומדיניות טיפול ההנהלה בבעיות המתגלעות על רקע דתי/לאומי, ומשווה בין עובדים יהודים וערבים.

לוח 13

השוואה בין עמדות של עובדים יהודים לעמדות של עובדים ערבים

t	עובדים יהודים (n=101)		עובדים ערבים (n=323)		המשתנה
	ממוצע	סטיית תקן	ממוצע	סטיית תקן	
**7.14	.876	2.95	.684	3.63	להרגשתך, באיזו מידה, אם בכלל, סמלים חיצוניים דתיים (כמו כיפה לגברים, כיסוי ראש לנשים, ענידת מגן דויד או צלב וכו') משפיעים על היחסים בין עובדים מדתות שונות?
**6.31	.807	2.00	.741	1.42	לדעתך, האם על ההנהלה לאפשר לעובדים לקיים במקום העבודה טקסים דתיים (כמו תפילה, שבירת צום וכו')?
**12.18	.667	2.13	.497	1.22	האם, לדעתך, על ההנהלה לציין מועדים של כל הדתות במקום העבודה?
**11.01	.696	2.07	.473	1.21	האם, לדעתך, יש להקצות במקום העבודה מקום תפילה לכל אחת מהדתות של העובדים?
**9.38	.733	2.99	.698	2.22	האם, לדעתך, צריך או לא צריך לאסור על עובדים לשוחח על נושאים פוליטיים?
**12.20	.846	2.79	.768	1.66	האם, לדעתך, צריכים להיות אדם המטפל בבעיות על רקע לאומי או דתי והנחיות כאלה?

** p<.001

כפי שהלוח מראה, ערבים מצדדים יותר מיהודים בכל השאלות הנוגעות לדת, הקצאת מקום תפילה, ציון מועדים של כל הדתות וקיום טקסים דתיים במקום העבודה. בעיני העובדים הערבים סמלים חיצוניים דתיים מפריעים פחות למרקם היחסים בין יהודים וערבים, גם הבדל זה היה מובהק.

לעומת זאת, עובדים ערבים סבורים יותר מיהודים כי על מקום העבודה לאסור על קיום שיחות פוליטיות במקום העבודה ($t=9.38$; $p<.001$); וכן הם מאמינים יותר מעובדים יהודים בחינויות קיומה של פונקציה בהנהלה המטפלת בבעיות על רקע דתי או לאומי ($t=12.20$; $p<.001$).

בעניין השאלה האחרונה נבדק אם בפועל קיים גורם שניתן לפנות אליו לטיפול בבעיות המתעוררות על רקע דתי או לאומי (לוח 14).

לוח 14

גורם המטפל בבעיות על רקע דתי או לאומי

גורם המטפל בבעיות על רקע לאומי או דתי

קיים	לא קיים	סה"כ	
154	146	300	ערבים
51.3%	48.7%	100.0%	
22	60	82	יהודים
26.8%	73.2%	100.0%	
176	206	382	סה"כ
46.1%	53.9%	100.0%	

$\chi^2=15.6$; $df=1$; $p<.001$

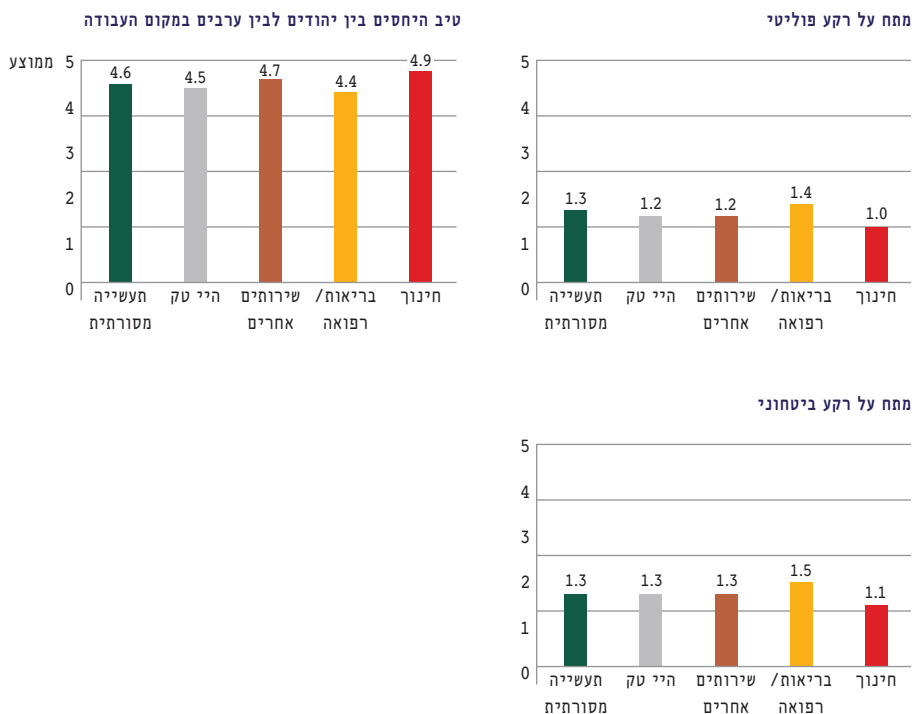
ככלל רק כ-46% מכלל המשיבים מציינים כי קיימת פונקציה מטפלת או קיימות הוראות הנהלה בנושא; שיעור העובדים הערבים שדיווחו על קיום הפונקציה/הוראות גבוה פי שניים משיעור היהודים שדיווחו כך ($\chi^2=.$; $p<.00115.6$).

3.1.3. ניתוחים השוואתיים על פי הענף הכלכלי – היבט תיאורי והסקתי

תרשימים 12-16 מציגים את הממוצעים של משתנה הקריטריון, גורמי המתח הביטחוני והפוליטי החיצוניים לארגון, וגורמי מתח פנימי הקיימים במרחבי עבודה משותפים ליהודים ולערבים, בחלוקה לענפים כלכליים שונים.

תרשים 12 מציג את ממוצע ציון הקריטריון וציוני גורמי המתח החיצוניים לארגון בהשוואה בין ענפים תעסוקתיים שונים.

תרשים 12



בהשוואה בין הענפים ניתן לראות בעין כי בענף הבריאות והרפואה מוערכים היחסים בין יהודים לערבים כפחות טובים (ועדיין טובים למדי), וגורמי המתח החוץ־ארגוניים בתחום הפוליטי והביטחוני נתפסים כמשפיעים יותר על היחסים. בולט ענף החינוך שכאמור מורכב כולו ממורים ערבים (המלמדים בבתי ספר יהודיים). מורים אלה מגדירים את יחסי היהודים־ערבים בבית הספר כטובים ביותר ואת רמות המתח הביטחוני והפוליטי כמשפיעות באופן הנמוך ביותר על טיב היחסים.

לבדיקת ההבדלים הנצפים בעין נערך מבחן ANOVA חד־כיווני (ללא ענף החינוך, שכאמור נמצאים בו עובדים ערבים בלבד ולפיכך אינו בר השוואה לענפים האחרים שיש בהם עובדים משתי הקבוצות) (לוח 15).

לוח 15

משתנים המשפיעים על העבודה במרחב המשותף - השוואה בין עובדים מענפים כלכליים שונים

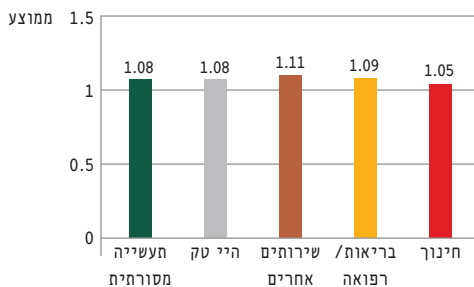
השוואות זוגיות	F	סטיית תקן	ממוצע	N	הענף הכלכלי	המשתנה
-	1.99	.805	4.34	77	בריאות ורפואה	טיב היחסים
		.606	4.60	82	שירותים אחרים	
		.717	4.49	70	היי טק	
		.701	4.55	84	תעשייה מסורתית	
-	.36	.569	1.30	110	בריאות ורפואה	מתח ביטחוני
		.501	1.31	78	שירותים אחרים	
		.523	1.26	86	היי טק	
		.477	1.24	91	תעשייה מסורתית	
-	.25	.601	1.28	98	בריאות ורפואה	מתח פוליטי
		.534	1.23	73	שירותים אחרים	
		.478	1.21	76	היי טק	
		.648	1.25	88	תעשייה מסורתית	

מן הלוח עולה כי לא נמצאו הבדלים מובהקים בין הענפים השונים בהערכת טיב היחסים בין יהודים וערבים במקום העבודה ובהערכה של השפעת הגורמים הביטחוני והפוליטי על יחסים אלה.

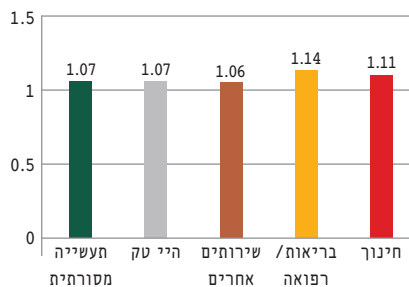
תרשים 13 מציג את ממוצע ציוני הערכת המתח בין עובדים לבין לקוחות ובין עובדים לבין עצמם במקום העבודה, על רקע אתני, בהשוואה בין ענפים תעסוקתיים שונים.

תרשים 13

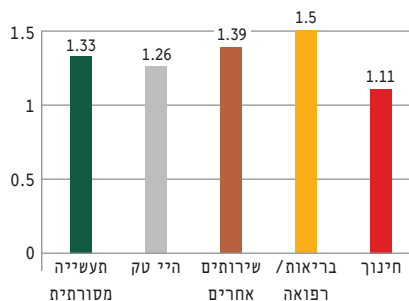
הערות פוגעניות/גזעניות כלפי עובדים מהקבוצה האתנית השיוכית שלך



הערות פוגעניות/גזעניות מצד עובדים מהקבוצה האתנית השיוכית שלך



מתח בין עובדים לבין לקוחות על רקע אתני



בתרשים ניתן להבחין כי באופן כללי ממוצע הערכת המתח בין עובדים לבין לקוחות הארגון על רקע אתני גבוה מרמת המתח הגלום בהערות פוגעניות בין עובדים מקבוצות אתניות שונות משני הסוגים שנבדקו (מחברי הקבוצה השיוכית וכלפי הקבוצה השיוכית). רמת המתח הגבוהה ביותר בין עובדים לבין לקוחות היא בענף הבריאות והרפואה, והנמוכה ביותר בענף החינוך – הדיווח על מתח בין עובדים (מורים) לבין לקוחותיהם (תלמידים או הוריהם) הוא בממוצע קרוב להיעדר מתח.

לבדיקת ההבדלים בין הענפים לגבי משתנים אלה נערכה סדרת מבחני ANOVA חד־כיווניים (ללא ענף החינוך – כמוסבר לפני לוח 15) (לוח 16).

לוח 16

גורמי מתח פנים־ארגוני הקשורים ליחסי עובדים ולקוחות וליחסי עובדים בינם לבין עצמם – הבדלים בין ענפים כלכליים

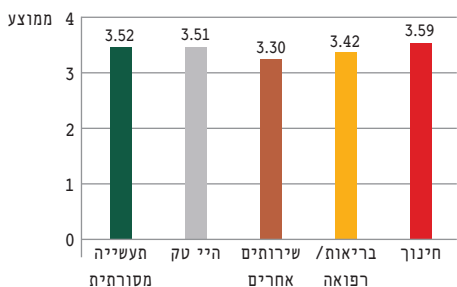
המשתנה	הענף הכלכלי	N	ממוצע	סטיית תקן	F	השוואות זוגיות
מתח בין עובדים לבין לקוחות על רקע אתני	בריאות ורפואה	113	.75	.745	2.51	-
	שירותים אחרים	84	.64	.640		
	היי טק	85	.64	.639		
	תעשייה מסורתית	89	.64	.639		
הערות פוגעניות/ גזעניות מפי עמיתים מן הקבוצה האתנית האחרת	בריאות ורפואה	114	.28	.284	33.	-
	שירותים אחרים	90	.33	.329		
	היי טק	87	.35	.348		
	תעשייה מסורתית	91	.29	.285		
הערות פוגעניות/ גזעניות מפי עמיתים מן הקבוצה של הנשאל כלפי עובדים מן הקבוצה האחרת	בריאות ורפואה	114	.40	.396	1.21	-
	שירותים אחרים	90	.27	.269		
	היי טק	87	.30	.297		
	תעשייה מסורתית	88	.30	.295		

לא נמצאו הבדלים בין הענפים באך אחד משלושת משתני המתח הפנים-ארגוני הקשורים ליחסים בין עובדים לבין לקוחות על רקע אתני ולהערות גזעניות של עובדים משתי קבוצות השיוך האתניות.

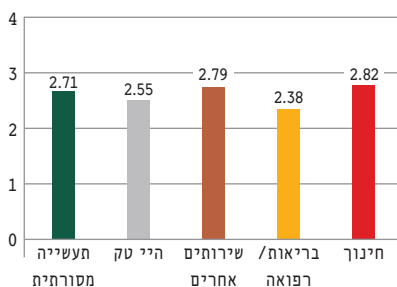
תרשים 14 מציג את ממוצע ציוני הערכת המתח הנוגעים להערות על שימוש בשפה הערבית, שימוש אישי בסמלים חיצוניים דתיים, קיומן של שיחות פוליטיות בין עובדים וקיומן של הנחיות הנהלה לגבי שיחות פוליטיות, בהשוואה בין הענפים.

תרשים 14

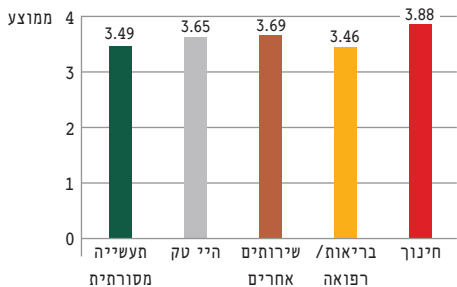
האם יצא לך לשוחח במקום העבודה עם עמיתים מהקבוצה האתנית האחרת על עניינים פוליטיים?



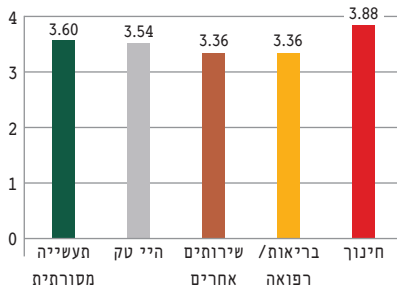
האם במקום העבודה שלך יש הוראות מהנהלה לגבי שיחות פוליטיות בין העובדים?



שמעתי עובדים יהודים מעירים לעובדים ערבים על קיום שיחות בערבית במקום העבודה



השפעה לרעה של שימוש בסממנים דתיים חיצוניים על היחסים בין עובדים מדתות שונות



הערה: טווח הציונים לגבי הוראות הנהלה על שיחות פוליטיות הוא 1-3. ככל שהציון גבוה יותר, הפיקוח של הנהלה נמוך יותר; בשאר הפריטים נעים הציונים על סולם 1-4. ככל שהציונים גבוהים יותר, מידת ההסכמה עם המתואר בפריט נמוכה יותר.

ניתן לראות מן התרשים כי באופן כללי, כי בממוצע, רמת הפיקוח של ההנהלה על קיום שיחות פוליטיות בין העובדים היא הגבוהה ביותר בענף הבריאות (ועדיין גם בענף זה היא נמוכה), והנמוכה ביותר בתחום החינוך. בכל שאר המשתנים ניכר דמיון בין הענפים השונים לגבי רמת המתח הפוטנציאלי (הנמוך) המגולם בתחומי הבדיקה לעיל. תחום החינוך בולט כענף הכלכלי שבו כל מוקדי הקושי והמתח שנסקרו מגולמים בציון הנמוך ביותר.

לבדיקת ההבדלים בין הענפים לגבי משתנים אלה, נערכה סדרת מבחני ANOVA חד-כיווניים, ללא ענף החינוך (לוח 17).

לוח 17

הבדלים בין ענפים כלכליים מבחינת גורמי מתח פנים-ארגוני

השוואות זוגיות	F	סטיית תקן	ממוצע	N	הענף הכלכלי	המשתנה
-	2.00	.833	3.46	114	בריאות ורפואה	האם יהודים העירו לך או שמעת שיהודים העירו על שימוש בשפה הערבית?
		.666	3.71	86	שירותים אחרים	
		.649	3.65	85	היי טק	
		.902	3.52	90	תעשייה מסורתית	
-	*3.11	.817	3.31	112	בריאות ורפואה	האם סמלים חיצוניים דתיים (כיפה לגברים, כיסוי ראש לנשים, ענידת מגן דויד או צלב וכו') משפיעים על היחסים בין עובדים מדתות שונות?
		.875	3.29	87	שירותים אחרים	
		.745	3.52	87	היי טק	
		.776	3.58	91	תעשייה מסורתית	



המשתנה	הענף הכלכלי	N	ממוצע	סטטיית תקן	F	השוואות זוגיות
האם יצא לך לשוחח עם עמיתים מהקבוצה האתנית השנייה במקום העבודה שלך על עניינים פוליטיים, ואם כן באיזו תכיפות?	בריאות ורפואה	107	3.43	.766	1.53	
	שירותים אחרים	86	3.31	.871		
	היי טק	87	3.52	.776		
	תעשייה מסורתית	88	3.56	.842		-
האם במקום העבודה שלך יש הוראות מהנהלה לגבי שיחות פוליטיות בין העובדים?	בריאות ורפואה	108	2.28	.852	7.48**	שירותים > בריאות***
	שירותים אחרים	88	2.72	.586		היי טק > בריאות
	היי טק	85	2.55	.764		תעשייה > בריאות
	תעשייה מסורתית	86	2.67	.622		שירותים > היי טק

* p < .01; ** p < .05

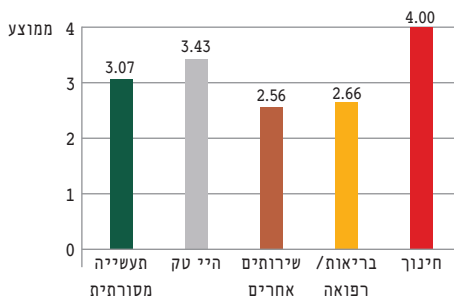
*** הסימן > מתייחס למידת ההבדל בין הענפים. בענף הבריאות והרפואה רמת הפיקוח של ההנהלה על שיחות פוליטיות גבוהה יותר מכל אחד מן הענפים האחרים.

באופן כללי נמצא הבדל בין המגזרים בשאלה של השפעת השימוש בסמלים חיצוניים דתיים על היחסים בין עובדים מדתות שונות, ובמשתנה "קיומן של הוראות הנהלה לגבי שיחות פוליטיות". בהשוואות זוגיות נמצאו הבדלים רק בשאלת פיקוח ההנהלה על שיחות פוליטיות בין ענף הבריאות/רפואה לבין כל אחד מן הענפים האחרים ובין ענף השירותים לבין ענף היי טק.

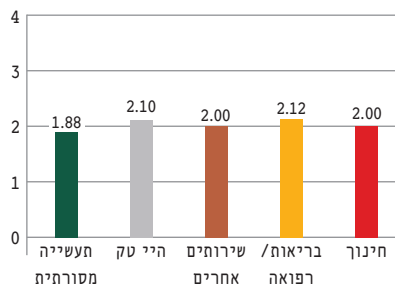
תרשים 15 מציג את ממוצע ציוני הערכת קיומה של אפליה בקידום ערבים על רקע לאומיותם, טיפול בתלונות נגד עובדים על התבטאויות גזעניות וחברות אישיות בין ערבים ויהודים במקום העבודה, בהשוואה בין ענפים כלכליים שונים.

תרשים 15

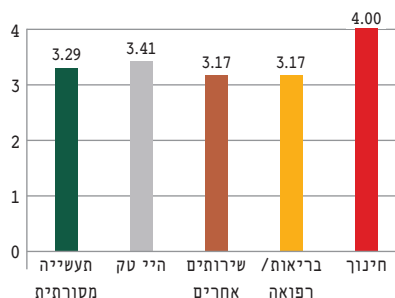
כאשר אחד העובדים מערי הערה פוגענית או גזענית על רקע לאומי־דתי, האם מקום העבודה שלך נוהג לטפל בבעיות כאלה?



חברות אישיות בין־אתנית



להרגשתך, האם הקידום של ערבים בעבודה נפגע בגלל היותם ערבים?



הערה: טווח הציונים לגבי חברות אישיות הוא 1-4. ככל שהציון גבוה יותר, הוא מצביע על חברות אישיות חזקה יותר; טווח הציונים במשתנה מדינות הטיפול בהערות פוגעניות הוא 1-5 ובשאלת הקידום הוא 1-4. ככל שהציון במשתנים אלה גבוה יותר, הוא מצביע על רמה נמוכה יותר של הסכמה עם הנאמר בפריט.

מן התרשים מתברר כי באופן כללי, בממוצע, רמת החברות האישיות הבין־אתנית היא הגבוהה ביותר בענף הבריאות/רפואה, רמת האפליה בקידום מוערכת נמוכה ביותר בענף החינוך, והטיפול בתלונות נגד עובדים פוגעניים על רקע דתי או לאומי הוא הגבוה ביותר בענף השירותים.

לבדיקת ההבדלים בין הענפים לגבי משתנים אלה, נערכה סדרת מבחני ANOVA חד-כיווניים, ללא ענף החינוך (לוח 18).

לוח 18

הבדלים בין ענפים כלכליים מבחינת גורמי מתח פנים-ארגוני

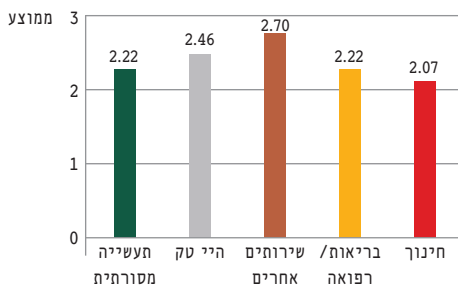
המשתנה	הענף הכלכלי	N	ממוצע	סטיית תקן	F	השוואות זוגיות
להרגשתך, האם הקידום של ערבים נפגע בגלל שהם ערבים?	בריאות ורפואה	112	3.39	.79	.277	-
	שירותים אחרים	87	3.32	.78		
	היי טק	81	3.38	.77		
	תעשייה מסורתית	83	3.43	.80		
כאשר אחד העובדים מעיר הערה פוגענית או גזענית על רקע לאומי-דתי, האם מקום העבודה שלך נוהג לטפל בבעיות כאלה?	בריאות ורפואה	106	4.03	1.21	2.47	-
	שירותים אחרים	85	3.79	1.13		
	היי טק	82	4.13	1.12		
	תעשייה מסורתית	89	4.31	1.07		
חברות אישית עם עמיתים מן הקבוצה האתנית השנייה	בריאות ורפואה	115	1.95	.544	1.47	-
	שירותים אחרים	90	2.13	.555		
	היי טק	87	1.98	.517		
	תעשייה מסורתית	90	2.10	.557		

על פי לוח 18 לא נמצאו הבדלים מובהקים בין הענפים בשלושת המשתנים שנבדקו.

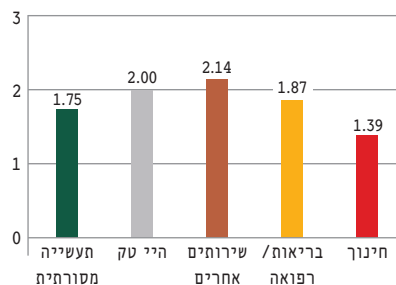
תרשים 16 מציג את ממוצע הציונים הנוגעים לעמדות העובדים בנושאי דת, שיחות פוליטיות וטיפול בתלונות על רקע לאומי ודתי.

חרשים 16

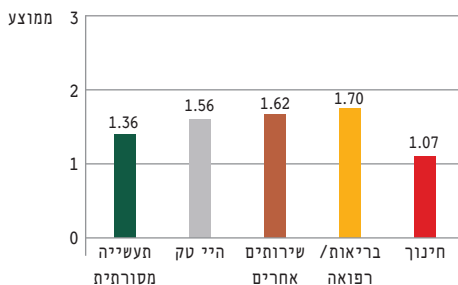
האם, לדעתך, צריך או לא צריך לאסור על עובדים לשוחח על נושאים פוליטיים?



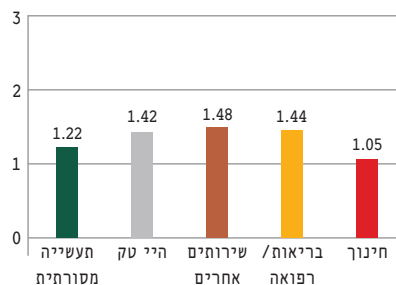
האם, לדעתך, צריך להיות אדם המטפל בבעיות על רקע לאומי או דתי והנחיות בנושא?



האם על ההנהלה לאפשר לעובדים לקיים במקום העבודה טקסים דתיים (כמו תפילה, שבירת צום וכיו)?



האם, לדעתך, יש להקצות במקום העבודה מקום תפילה לכל אחת מהדתות של העובדים?



הערה: טווח הציונים בכל שאלות העמדה 1-4, ככל שציון העמדה נמוך יותר הציוד בעמדה גבוה יותר.

התרשים מראה כי עמדת העובדים הממוצעת בענף החינוך (כולם כאמור ערבים) היא המצדדת ביותר בשאלת קיומם של טקסים דתיים ובהקצאת מקומות תפילה לבני כל הדתות, תומכת במידה הרבה ביותר בקיומה של פונקציה המטפלת בבעיות המתעוררות על רקע לאומי או דתי ודוגלת בשיעור הגבוה ביותר באיסור על שיחות פוליטיות במקום העבודה.

לוח 19 בודק אם יש הבדלים בין הענפים השונים (למעט החינוך) בשאלות עמדה אל.

לוח 19

עמדות בנושאי דת, שיחות פוליטיות וטיפול בחלונות על הערות פוגעניות/גזעניות – הבדלים בין ענפים כלכליים שונים

השוואות זוגיות	F	סטיית תקן	ממוצע	N	הענף הכלכלי	המשתנה
-	2.57	.708	1.52	113	בריאות ורפואה	האם, לדעתך, על ההנהלה לציין מועדים של כל הדתות במקום העבודה?
		.588	1.53	86	שירותים אחרים	
		.747	1.49	86	היי טק	
		.625	1.29	89	תעשייה מסורתית	
***	*3.69	.615	1.46	111	בריאות ורפואה	האם, לדעתך, יש להקצות במקום העבודה מקום תפילה לכל אחת מהדתות של העובדים?
		.665	1.54	85	שירותים אחרים	
		.747	1.51	86	היי טק	
		.570	1.25	89	תעשייה מסורתית	
	**7.63	.850	2.28	113	בריאות ורפואה	האם, לדעתך, צריך או לא צריך לאסור על עובדים לשוחח על נושאים פוליטיים?
		.673	2.73	88	שירותים אחרים	
		.729	2.51	87	היי טק	
		.774	2.25	84	תעשייה מסורתית	
	2.47	1.40	4.03	106	בריאות ורפואה	כאשר אחד העובדים מעיר הערה פוגענית או גזענית על רקע לאומי-דתי, האם מקום עבודה שלך נוהג לטפל בבעיות כאלה?
		1.47	3.79	85	שירותים אחרים	
		1.16	4.13	82	היי טק	
		1.13	4.31	89	תעשייה מסורתית	

* $p < .01$; ** $p < .05$

*** הסימן > מתייחס למידת ההבדל בין המגזרים (גובה הסכמה עם העמדה)

בכל ציוני העמדה בלוח 19 ככל שציון העמדה נמוך יותר, כן העמדה חיובית יותר.

הלוח מראה אפקט "ענף כלכלי" מובהק בשאלה אם על ההנהלה לאסור על קיומן של שיחות פוליטיות בין העובדים ($F=7.63$; $p<.01$). בהשוואות זוגיות נמצא כי ההבדל מובהק בהשוואה בין עובדי ענף הבריאות והרפואה לבין עובדי השירותים ובין עובדי הבריאות והרפואה לבין עובדי ההיי טק, וכן הבדל בין עובדי התעשייה המסורתית לבין עובדי השירותים וההיי טק. עובדים בענף הבריאות והרפואה ובתעשייה המסורתית מצדדים יותר בעמדה שלפיה על ההנהלה לאסור על ניהול שיחות פוליטיות.

בשאלה אם יש להקצות מקומות תפילה לעובדים מכל הדתות, עובדים בתעשייה המסורתית מצדדים בעמדה זו יותר מעובדי הענפים האחרים.

בשאלות הבאות שאינן פרמטריות נערכו ניתוחי חי בריבוע לבדיקת התפלגות תשובות הנבדקים על פי הקטגוריות בכל שאלה, בהשוואה בין הענפים.

לוח 20 בודק הבדלים בהתפלגות התשובות לשאלה אם קיימת טובלנות דתית בהשוואה בין הענפים הכלכליים.

לוח 20

טובלנות דתית בענפים כלכליים שונים

האם קיימת טובלנות דתית?				הענף הכלכלי
סך הכול	נושא הדת אינו רלוונטי אצלנו	קיימת עבור כל הדתות	רק כלפי הדת היהודית	
109	4	76	29	בריאות ורפואה
100.0%	3.7%	69.7%	26.6%	
86	8	54	24	שירותים אחרים
100.0%	9.3%	62.8%	27.9%	
84	15	49	20	היי טק
100.0%	17.9%	58.3%	23.8%	

האם קיימת סובלנות דתית?				הענף הכלכלי
סך הכול	נושא הדת אינו רלוונטי אצלנו	קיימת עבור כל הדתות	רק כלפי הדת היהודית	
88	2	71	15	תעשייה מסורתית
100.0%	2.3%	80.7%	17.0%	
367	29	250	88	סך הכול
100.0%	7.9%	68.1%	24.0%	

$\chi^2=23.0$; $df=6$; $p<.001$

נמצא הבדל מובהק בין הענפים בשאלת הסובלנות הדתית ($\chi^2=23.0$; $df=6$; $p<.001$).

מן הלוח עולה כי כשני שלישים מן המשיבים מדווחים כי קיימת סובלנות דתית במקום עבודתם. שיעור המדווחים על היעדר סובלנות דתית הוא הגבוה ביותר בתחום הבריאות והרפואה ובתחום השירותים. אציין כי לדעת כ-18% מן המשיבים בענף ההיי טק נושא הדת במקום עבודתם אינו עניין לענות בו.

לוח 21 בודק הבדלים בהתפלגות התשובות לשאלה "האם במקום העבודה שלך נוהגים לציין מועדים דתיים יהודיים או ישראלים-ציוניים?", בהשוואה בין הענפים הכלכליים.

לוח 21

ציון מועדים דתיים יהודיים או ישראלים-ציוניים במקום העבודה, על פי הענפים הכלכליים

האם מציינים מועדים דתיים יהודיים או ישראלים-ציוניים?			הענף הכלכלי
סך הכול	לא מציינים	כן, מציינים	
115	1	114	בריאות ורפואה
100.0%	.9%	99.1%	
90	2	88	שירותים אחרים
100.0%	2.2%	97.8%	
87	1	86	היי טק
100.0%	1.1%	98.9%	
91	6	85	תעשייה מסורתית
100.0%	6.6%	93.4%	
383	10	373	סך הכול
100.0%	2.6%	97.4%	

$\chi^2=7.83$; $df=3$; $p<.05$

בסך הכול כ-97% מן המשיבים דיווחו על ציון מועדים ישראלים-ציוניים במקום העבודה. יוצא דופן הוא ענף התעשייה המסורתית, שם דיווחו כמעט 7% כי חגים ישראלים-ציוניים אינם מצוינים בארגון ($\chi^2=3$; $df=3$; $p<.057.8$).

לוח 22 בודק הבדלים בהתפלגות התשובות לשאלה "האם במקום העבודה שלך נוהגים לציין מועדים דתיים ערביים (נוצריים ומוסלמיים)?" בהשוואה בין הענפים הכלכליים.

לוח 22

ציון מועדים ערביים במקום העבודה, על פי הענפים הכלכליים

האם מציינים מועדים ערביים דתיים?			הענף הכלכלי
סך הכול	לא מציינים	כן, מציינים	
110	23	87	בריאות ורפואה
100.0%	20.9%	79.1%	
86	23	63	שירותים אחרים
100.0%	26.7%	73.3%	
84	26	58	היי טק
100.0%	31.0%	69.0%	
90	9	81	תעשייה מסורתית
100.0%	10.0%	90.0%	
370	81	289	סך הכול
100.0%	21.9%	78.1%	

$\chi^2=12.72; df=3; p<.01$

מן הלוח ניתן לראות כי קיימים הבדלים בין הענפים השונים בשיעור המדווחים שבמקום העבודה מציינים חגים ערביים דתיים; ($\chi^2=12.72; df=3; p<.01$). בענף התעשייה המסורתית שיעור המדווחים בחיוב בנושא הוא הגבוה ביותר (90%), בענף הבריאות הוא עומד על כ־79% ובענף ההיי טק (שבו כאמור, לדעת שיעור ניכר מן הנשאלים, נושא הדת אינו עניין לענות בו) הוא הנמוך ביותר בדיווח זה (69%).

בהקשר של ממצא אחרון זה בדקנו מה שיעור הדיווח על ציון חגים ערביים בארגונים השונים בחלוקה על פי התמהיל האתני של העובדים (לוח 23).

לוח 23

ציון מועדים ערביים על פי התמהיל האתני

האם מציינים מועדים ערביים דתיים?			התמהיל האתני
סך הכול	לא מציינים	כן, מציינים	
102	45	57	הרוב יהודים
100.0%	44.1%	55.9%	
133	26	107	בערך שווה בשווה
100.0%	19.5%	80.5%	
135	10	125	הרוב ערבים
100.0%	7.4%	92.6%	
370	81	289	סך הכול
100.0%	21.9%	78.1%	

$\chi^2=46.5$; $df=2$; $p<.001$

מן הלוח מתברר כי קיים הבדל ניכר בשיעור המציינים מועדים ערביים בארגונים השונים זה מזה בתמהיל האתני במקום העבודה. במקומות שבהם רוב העובדים ערבים שיעור העונים בחיוב כי מקום העבודה מצוין חגים ערביים עמד על כ-92%. במקומות שבהם רוב העובדים יהודים ירד שיעור זה לכ-56%.

לסיכום הניתוחים ההשוואתיים בין הענפים הכלכליים השונים ניתן לומר בהכללה כי קיים דפוס עקיב של הבדלים ביניהם. ענף הבריאות והרפואה, לכאורה התחום "הטבעי" וה"הכרחי" שיהיו בו מרחבי עבודה משותפים ליהודים ולערבים, הוא הרגיש ביותר מבחינת טיב היחסים בין עובדים יהודים וערבים המתקיים בו. כמו כן מידת ההשפעות הפוטנציאליות של מוקדי קושי ומתח הקיימים בו, הן החיצוניים למקום העבודה, הן הקשורים ללקוחות מקום העבודה והן הפנימיים, מסמנת אותו כענף הרגיש ביותר. יש לציין כי מדובר בהתרשמות הנשענת על עובדת קיומו של דפוס עקיב, אולם המשתנים הפרטניים שנבחנו אינם מעידים בדרך כלל על הבדלים מובהקים.

3.2

הקשר בין תפיסת טיב היחסים בין יהודים וערבים במרחב עבודה משותף לבין משתנים המשפיעים על מארג היחסים הבין־אתניים

בתת־פרק זה מוצגת תשתית הממצאים המתייחסים לקשרים בין קריטריון התיקוף (טיב היחסים בין יהודים וערבים במקום העבודה) לבין הציונים המחושבים ומדווחים לגבי

(1) מוקדי מתח/חיכוך הקיימים ברקע ובתוך מרחב העבודה

(2) משתנה ההסללה הקשור ליחסי חברות אישית בין־אתנית

(3) עמדות שיש להן נגיעה ליחסי יהודים וערבים במרחב עבודה משותף

הממצאים יוצגו בשלושה חתכי מדגם: כלל המדגם; מדגם העובדים הערבים; מדגם העובדים היהודים.

לוח 24 מציג ממצאים לגבי הקשר בין משתנה טיב היחסים בין יהודים וערבים במקום העבודה לבין משתנים מחושבים ומדווחים המשקפים מוקדי קושי פנימיים וחיצוניים למקום העבודה ומשתנה החברות האישית הבין־אתנית.

לוח 24

מתאמים בין משתנה "טיב היחסים בין יהודים וערבים במקום העבודה"¹ ובין משתנים אחרים

מובהקות ההבדל בין המתאמים ²	יהודים (N=101)	ערבים (N=323)	כלל המדגם (N=424)	חתך מדגם משתנה
.n.s.	***-.63	***-.55	***-.65	מתח ביטחוני הנובע מאירועים בארץ
z=2.76; p>.001	*-.25	**-.52	***-.41	מתח הנובע מפעולות/אמירות פוליטיקאים
z=2.11; p>.05	** .40	*.17	** .25	חברות אישית עם עמיתים בקבוצה האתנית השנייה
z=2.27; p>.05	**-.38	***-.58	***-.52	מתח בין עובדים לבין לקוחות על רקע אתני
n.s.	**-.49	**-.45	***-.48	הערות גזעניות על רקע אתני מהקבוצה האתנית האחרת
	***.65	-		האם מפריע לך שעמיתים ערבים מדברים ביניהם בערבית במקום העבודה שלך?
z=2.24; p>.05	** .38	*.14	** .32	האם יהודים העירו לך או שמעת שיהודים העירו על שימוש בשפה הערבית?
z=2.87; p>.001	-.11	** .22	** .22	האם יצא לך לשוחח עם עמיתים יהודים במקום העבודה שלך על עניינים פוליטיים, ואם כן באיזו תכיפות?
z=3.56; p>.001	-.04	** .35	** .29	להרגשתך, האם הקידום של ערבים נפגע בגלל שהם ערבים?



מובהקות ההבדל בין המתאמים ²	יהודים (N=101)	ערבים (N=323)	כלל המדגם (N=424)	חתך מדגם משנתה
z=2.22; p>.05	** .49	** .27	** .44	כאשר אחד העובדים מהקבוצה האתנית השנייה מעיר הערה פוגענית או גזענית על רקע לאומי או דתי, האם מקום העבודה שלך נוהג לטפל בבעיות כאלה? ³
n.s.	-.09	-.08	** -.28	האם במקום העבודה שלך נוהגים לציין מועדים מוסלמיים או נוצריים?
n.s.	.05	.09	.07	האם במקום העבודה שלך נוהגים לציין מועדים יהודיים או ישראליים-ציוניים?

* p<.05; ** p<.01; *** p<.001

הערות:

1. משתנה טיב היחסים עבר היפור סולם - ככל שהציון גבוה יותר, כן היחסים מוערכים טובים יותר.
2. בדיקה מובהקות ההבדל בין המתאמים במדגם היהודי בהשוואה לערבי נעשתה ידנית במחשבון VassarStats הזמין באינטרנט.
3. יותר מ-50% מהמרוואיינים הערבים סירבו לענות על השאלה או הגיבו "לא יודע".

למען הסר ספק, במערך מחקר שבו קריטריון התיקוף והמשתנים הלא תלויים נאספים בו־זמנית, כאשר נמצא קשר חיובי או שלילי בין טיב היחסים הנתפס בעיני ערבים ויהודים לבין כל אחד מן המשתנים הלא תלויים הספציפיים, לא ניתן להניח כיווניות (גורם סיבה וגורם תוצאה)

בניתוח הממצאים ישנה התייחסות לשני היבטים:

(א) הגובה היחסי של המתאמים בין המאפיינים השונים של העבודה במרחב המשותף (מוקדי הקושי הפנימיים והחיצוניים) ובין משתנה "טיב היחסים בין יהודים וערבים במקום העבודה".

(ב) ההבדלים במתאמים הקיימים בהשוואה בין המדגם היהודי והערבי. היבט זה, כאמור במפורט בסעיף רציונל המחקר, עשוי לספק מפתחות להבנת הקשר המודע או האסוציאטיבי שיוצרת כל קבוצה בין המשתנים. ההשוואה מאפשרת לראות מהם הגורמים הפועלים במרחב העבודה המשותף המשפיעים על מארג היחסים בין יהודים לערבים או קשורים אליו, ומהם ההבדלים בעוצמת ובסוג הקשרים שבונה כל קבוצה "בתודעה הקולקטיבית" שלה.

ע י ק ר י ה מ מ צ א י ם

באופן כללי, המשתנה הקשור ביותר להערכת טיב היחסים בין הקבוצות הוא משתנה המתח הביטחוני (החיצוני למעשה למרחב העבודה). קשר זה הוא שלילי מובהק וחזק מאוד הן בקבוצת העובדים הערבים ($r=-.55$; $p<.001$) והן בקבוצת העובדים היהודים ($r=-.63$; $p<.001$).

לעומת זאת, המתח הנובע מפעילות פוליטית ערבית בארץ (אף הוא משתנה מתח חיצוני למרחב בעבודה) נתפס בעיני העובדים הערבים כקשור שלילית ברמה גבוהה לטיב היחסים בין יהודים וערבים במקום העבודה, בעוד בעיני העובדים היהודים הוא נתפס כקשר שלילי חלש ($r=-.52$ ו- $r=-.25$, בהתאמה).

הבדל מעניין בין שתי הקבוצות נמצא ברמת הקשר של משתנה טיב היחסים בין יהודים וערבים עם המשתנה של קשר חברי עם עמיתים מהקבוצה האתנית השנייה. בשתי קבוצות העובדים הקשר בין המשתנים הוא כצפוי חיובי, אלא שאצל העובדים הערבים קשרי חברות אישיים עם עמיתים יהודים הוא משתנה הנמצא בקשר חיובי בינוני נמוך ($r=.17$; $p>.05$), בעוד בעיני יהודים קשר חברי עם עמיתים ערבים קשור ברמה גבוהה הרבה יותר עם טיב היחסים ($r=.40$; $p>.01$).

בקרב עובדים יהודים קיים קשר חיובי חזק מאוד בין הדיווח על המידה שבה השימוש בשפה הערבית מפריע להם לבין טיב היחסים בין יהודים לערבים במקום העבודה. ככל שהשימוש בשפה מפריע יותר, כן טיב היחסים מוערך גרוע יותר ($r=.64$; $p<.001$). לכאורה, מידת ההפרעה שבה תופס עובד יהודי את השימוש בשפה הערבית במקום העבודה היא אינדיקציה טובה לאופן שבו הוא מעריך את טיב היחסים עם עמיתיו הערבים במקום העבודה.

קיומן של הערות על שימוש בשפה הערבית קשור ברמה שלילית נמוכה עם טיב היחסים במקום העבודה בקרב הערבים, בעוד בקרב יהודים הוא קשור עם טיב היחסים בעוצמה שלילית בינונית גבוהה ($r=.38; p>.05$).

ההבדלים המושכים תשומת לב מיוחדת בהשוואה בין המדגמים הם כאשר יש היפוך בכיוון המתאם במדגם הערבי לעומת המדגם היהודי.

כך למשל הקשר בין קריטריון התיקוף לבין קיומן של שיחות פוליטיות עם עמיתים מהקבוצה האתנית האחרת – בעוד בקרב ערבים קיים בין משתנה זה לבין המשתנה "טיב היחסים" קשר שלילי ($r=.22; p>.01$), הרי בקרב היהודים הוא מקיים קשר חיובי (נמוך) עם טיב היחסים ($r=-.11; n.s.$)⁷. נושא זה יידון בפירוט בפרק הבא.

הקשר בין המשתנה של תכיפות טיפול ההנהלה בעובדים המעירים הערה פוגענית או גזענית על רקע לאומי או דתי ובין קריטריון התיקוף מעניין – הן בקרב העובדים היהודים ($r=.49$) והן בקרב העובדים הערבים ($r=.27$) מסתבר כי ככל שהנהלה ממעטת לטפל בעניין זה, היחסים בין יהודים לבין ערבים מוערכים כטובים יותר. ככל הנראה מיעוט טיפול הוא אינדיקציה ליחסים טובים בפועל (מדידת הקריטריון התיקוף והמשתנה הלא תלוי נעשים כאמור בו־זמנית). בחינה ביקורתית של הממצאים לגבי הקשרים בין שאלות נוספות הנוגעות לנושא ("האם קיימת פונקציה מטפלת בפגיעות על רקע גזעני?" ו"האם יש צורך בפונקציה כזו?") ובין קריטריון התיקוף מצביעה על דפוס קשר שונה, כיוון ששאלות על קיומה של פונקציה כזו ומידת נחיצותה הן שאלות אחרות במהותן, ועל כך בהמשך.

שאלת האפליה בקידום ערבים (שאלה זהה בשתי המדגמים) מתקשרת שלילית עם משתנה "טיב היחסים" במדגם הערבי, ויש לה קשר אפסי עם משתנה זה במדגם היהודי. גם להבדל זה יש הסבר רציונלי, המתקשר לאינטרסים

7 שני המשתנים, "טיב היחסים" ו"קיומן של שיחות פוליטיות", מנוגדים במשמעות כיוון סולם החשובות שלהם.

התעסוקתיים השונים של הקבוצות, בראייה האישית של הפרטים המשתייכים לכל קבוצה. אם קיימת אפליה בקידום לרעת ערבים, עובד יהודי אמור מעשית לצאת נשכר מכך, ומנקודת מבט צרה עניין זה אינו מעיב לטעמו על טיב היחסים הבין-אתניים (עובדים ערבים אינם דוחקים את מקומו בסולם ההיררכי). לעומת זאת עובד ערבי החש שהוא מופלה לרעה בקידומו בשל מוצאו, סביר שיעריך את טיב היחסים בין הקבוצות האתניות במקום העבודה כגרועים יותר.

שאלת הציון של חגים יהודיים במקום העבודה אינה קשורה להערכת טיב היחסים בין יהודים לבין ערבים בשל שונות נמוכה בכל חתך מדגמי; ציון מועדים יהודיים בחיי העבודה קיים ברוב המוחלט של מקומות העבודה המערובים בישראל. גם שאלת ציון חגים ערביים קשורה בקשר חלש מאוד להערכת טיב היחסים בין יהודים וערבים במקום העבודה. בשני חתכי המדגם, היהודי והערבי, ציונם או אי-ציונם של חגים ערביים אינו מעיב על הערכת טיב היחסים הבין-אתניים.

לוח 25

ממצאי הקשר בין המשתנה "טיב היחסים בין יהודים וערבים במקום העבודה" לבין עמדות שונות הקשורות לעבודה במרחב משותף

מובהקות ההבדל בין המחאמים	יהודים (N=101)	ערבים (N=250)	כלל המדגם (N=424)	חתך מדגם משתנה
n.s.	** .48	** .52	** .57	להרגשתך, באיזו מידה, אם בכלל, סמלים חיצוניים דתיים (כמו כיפה לגברים, כיסוי ראש לנשים, ענידת מגן דויד או צלב וכו') משפיעים על היחסים בין עובדים מדתות שונות?
n.s.	-.125	** -.24	** -.29	לדעתך, האם על ההנהלה לאפשר לעובדים לקיים במקום העבודה טקסים דתיים (כמו תפילה, שבירת צום וכו')?



מובהקות ההבדל בין המתאמים	יהודים (N=101)	ערבים (N=250)	כלל המדגם (N=424)	חתך מדגם משתנה
n.s.	**-.32	**-.20	**-.39	האם, לדעתך, על ההנהלה לציין מועדים של כל הדתות במקום העבודה?
n.s.	**-.24	**-.24	**-.36	האם, לדעתך, יש להקצות במקום העבודה מקום תפילה לכל אחת מהדתות של העובדים?
n.s.	*.24	.11	.01	האם, לדעתך, צריך או לא צריך לאסור על עובדים לשוחח על נושאים פוליטיים?
z=4.81; p>.000	** .46	-.08	-.08	האם, לדעתך, צריך להיות אדם המטפל בבעיות על רקע לאומי או דתי והנחיות בנושא?

* p<.05; ** p<.01; *** p<.001

הערה: למעט במשתנה העמדה לגבי "סמלים חיצוניים דתיים" מתאמים שכיוונם שלילי פירושו קיומו של קשר חיובי בין שאלת העמדה לבין שאלת הקריטריון (טיב היחסים בין יהודים לבין ערבים במקום העבודה).

קל להבחין כי הקשר בין העמדות השונות בנושאי דת לבין קריטריון "טיב היחסים" אינו שונה במובהק בחתך המדגם של העובדים היהודים בהשוואה לחתך המדגם של העובדים הערבים. לעומת זאת קיים בין הקבוצות הבדל מובהק בעוצמת ובכיוון הקשר בין משתנה העמדה לגבי נחיצותה של פונקציה המטפלת במקום העבודה בבעיות על רקע לאומי או דתי לבין שאלת הקריטריון.

שתי הקבוצות מחזיקות בעמדה שלפיה שימוש אישי בסמלים חיצוניים דתיים (מגן דוד, צלב וכו') אינו משפיע לרעה על טיב היחסים בין יהודים וערבים במקום העבודה. ככל שהעמדה שוללת יותר את התפיסה שהשימוש בסמלים אלה משפיע לרעה על היחסים, כן תפיסת היחסים הבין-אתניים במקום העבודה חיובית יותר (r=.52 ו-r=.48, בהתאמה בין המדגם הערבי והמדגם היהודי).

בשאלה על נחיצותה של פונקציה המטפלת בבעיות על רקע לאומי או דתי, עובדים ערבים מקשרים קיומו של אדם כזה לטיב היחסים במתאם חיובי נמוך ($r=-.08$). לעומת זאת בקרב העובדים היהודים קיים קשר שלילי חזק בין המשתנים – ככל שהם חושבים שנחיצותה של הפונקציה גבוהה יותר, כן הם מעריכים שטיב היחסים בין עובדים יהודים וערבים גרוע יותר (ההבדל בין המתאמים הוא $z=4.81$; $p>.001$).

לוח 26

הקשרים בין המשתנה "טיב היחסים בין יהודים וערבים במקום העבודה" לבין משתנים סוציו־דמוגרפיים

מובהקות ההבדל בין המתאמים	יהודים (N=101)	ערבים (N=251)	כלל המדגם (N=352)	חך מדגם משתנה רקע
n.s.	.15	** .23	.07	רמת דתיות
$z=1.82$; $p<.05$	-.04	** .17	* .14	רמת השכלה
n.s.	.08	** .24	** .16	הכנסה ממוצעת
n.s.	* .21	** .18	** .20	גיל
n.s.	* -.22	** -.33	** -.26	סוג התפקיד*

* $p<.05$; ** $p<.01$; *** משתנה דיכוטומי: 1 - מנהל; 2 - לא מנהל

מן הלוח עולה כי למשתני הרקע הסוציו־דמוגרפיים יש קשרים בטווח הבינוני עד הנמוך עם משתנה טיב היחסים בין יהודים לבין ערבים במקום העבודה.

(1) ממצא בולט הוא המתאם המובהק בין מידת הדתיות לבין קריטריון הותיקוף – בקרב העובדים הערבים ככל שרמת הדתיות יורדת, הערכת טיב היחסים בין יהודים וערבים במקום העבודה עולה. כפי שצוין לעיל, בכל מדגם המחקר לא נמצאו נבדקים ערבים המגדירים עצמם דתיים מאוד, בשונה

ממצאים דמוגרפיים כלליים של הלמ"ס שלפיהם כ־7% מן הערבים (בחנתך המוסלמי) מגדירים עצמם דתיים מאוד. גם לאחר קיצוץ קטגוריה זו (דתיים מאוד) המתאם בין המשתנים בקבוצת העובדים הערבים אינו מבוטל ($r=0.23$; $p<0.01$). ככל שרמת הדתיות גבוהה יותר, כן הערכת טיב היחסים גרועה יותר. לנתון זה יש משמעות נוספת. נראה כי ערבים דתיים מאוד אינם נמצאים באוכלוסיית המטרה. ייתכן שהם מדירים עצמם או מודרים ממקומות עבודה שיש בהם מרחב עבודה משותף ליהודים ולערבים.

(2) מתאם בינוני מובהק נמצא בין משתנה סוג התפקיד לבין קריטריון התיקוף – מנהלים מעריכים את טיב היחסים בין יהודים לערבים כטוב יותר בהשוואה ללא מנהלים, בכל חתכי המדגם שנבדקו.

(3) ממצא מעניין הוא המתאם של המשתנה "רמת השכלה" עם הקריטריון. בקרב משיבים יהודים קיים קשר שלילי חלש בינו לבין הערכת "טיב היחסים", ובקרב משיבים ערבים כיוון הקשר מתהפך. ככל שהשכלת המשיב הערבי גבוהה יותר, הערכת טיב הקשר גבוהה יותר. נראה כי בקרב העובדים היהודים הימצאותם של עובדים ערבים שיש ביניהם אקדמאים רבים מתקשרת לרמת תחרותיות (ויריבות) גבוהה יותר.

(4) הקשר בין גיל הנבדק לבין הקריטריון הוא חיובי בכל חתכי המדגם – ככל שגיל הנבדק גבוה יותר, כן הערכת טיב היחסים גבוהה יותר.

(5) במדגם העובדים הערבים קיים קשר בינוני מובהק בין רמת הכנסה לבין הערכת טיב היחסים בין יהודים וערבים – ככל שרמת הכנסה גבוהה יותר, כן טובים יותר היחסים המוערכים.

לסיום פרק הממצאים תוצג בדיקת קיומו של קשר בין התמהיל האתני של העובדים הערבים והיהודים במקום העבודה לבין הערכת טיב היחסים בין הקבוצות.

לוח 27

טיב היחסים בין יהודים לבין ערבים על פי התמהיל האתני של העובדים, בשלושת חתכי המדגם

השוואות זוגיות	F	סטטיית תקן	ממוצע	N	התמהיל האתני	חתך המדגם
		.544	4.73	44	1. הרוב יהודים	ערבים
	.36	.572	4.64	66	2. שווה בשווה	
		.575	4.69	141	3. הרוב ערבים	
**3>1		.845	4.10	59	1. הרוב יהודים	יהודים
**3>2	**6.02	.849	4.00	26	2. שווה בשווה	
		.403	4.81	16	3. הרוב ערבים	
**3>1		.792	4.37	103	1. הרוב יהודים	כלל המדגם
*3>2	**8.42	.717	4.46	92	2. שווה בשווה	
		.560	4.70	157	3. הרוב ערבים	

* p<.05; ** p<.01

במדגם העובדים הערבים לא נמצא הבדל בהערכת טיב היחסים בין יהודים וערבים ברמות השונות של תמהיל אתני במקום העבודה. לעומת זאת, ובאופן מפתיע, בחתך המדגם היהודי "טיב היחסים" הוערך כגבוה ביותר במקומות עבודה שהיה בהם רוב ערבי. גם במדגם הכללי נמצא ממצא זהה.

בהשוואות זוגיות פוסטריוריות נמצא הן בחתך המדגם הכללי והן בחתך המדגם היהודי כי טיב היחסים הבין-אתניים היה גבוה במקומות עבודה שהיה בהם רוב ערבי בהשוואה למקומות עבודה שהיה בהם רוב יהודי, ובמקומות עבודה שהיה בהם רוב ערבי בהשוואה למקומות עבודה שבהם נחלקו עובדים יהודים וערבים שווה בשווה.

דיון, מסקנות והמלצות

שילוב עובדים ערבים במעגל העבודה בישראל בהיקפים גדולים הוא אינטרס כלכלי וחברתי ברור של שתי החברות, היהודית והערבית. קליטת עובדים ערבים ושילובם בתעסוקה תורמת לבנייתה של חברה אזרחית בריאה. הרחבת מעגל העובדים הערבים בכלכלה הלא מגזרית עדיפה מבחינה כלכלית. הכלכלה הלא מגזרית חזקה יחסית, והיא פותחת אפשרויות גם לעובד הערבי, ובעיקר לאקדמאים שביניהם, וגם למדינה, היכולה לצרף כוח אדם למשק שאין בו אבטלה ולהרחיב את מעגל הכלכלה "הלא שחורה". קיימים אינטרסים כלכליים משלימים הן לציבור העובדים הערבי והן למדינה. אלא שהדיון בסוגיית התעסוקה בראיית המטרה הכלכלית הוא צר מדי – עולם העבודה בישראל אינו יכול להיות מנותק מהקשרי המציאות החברתית, התרבותית וכמובן הפוליטית. מכאן, שהדרכים לעיצוב מרחבי עבודה משותפים לערבים וליהודים חורגים מעבר להתמודדות ולטיפול בסוגיות הקלסיות של עבודה במציאות רבת-תרבותיות.

במציאות הפוליטית הישראלית קיימים ברקע שלושה נושאים הרלוונטיים להבנת מארג היחסים המורכב בין יהודים לערבים בכל מערכות החיים:

(1) הגדרת ישראל כ"מדינה יהודית דמוקרטית", הגדרה שאינה מקובלת על כל מגזרי האוכלוסייה בישראל. הדברים אמורים במיוחד כיום בעקבות קבלתו של חוק הלאום, שלגביו קיימת מחלוקת רצינית בין חלק ניכר מן הציבור היהודי לבין כלל הציבור הערבי.

(2) קיומו של רוב יהודי הגמוני, פריווילגי וחזק תרבותית, כלכלית ופוליטית, המבקש לשמר את מקומו המוביל, לצד מיעוט לאומי חברתי-תרבותי חלש ומוחלש, המבקש לשנות ולשפר את מקומו/מצבו במציאות מורכבת זו.

(3) מאבק אלים ומתמשך בין ערבים ליהודים ב־120 השנים האחרונות, מאבק אשר נמשך גם כיום בין מדינת ישראל לרשות הפלסטינית. האזרחים הערבים מגדירים ומחשיבים את עצמם כפלסטינים ומזההים עם מאבקם של הפלסטינים שאינם אזרחי ישראל להקמת מדינה לצד מדינת ישראל.

בעולם "סינתטי" ייתכן שיהיה ניתן לעטוף מקומות עבודה שיש בהם מרחב משותף לערבים וליהודים ב"בועה" המגינה עליו מהשפעות חיצוניות (מגורמים הנמצאים מחוץ למערכת ומשפיעים עליה). בעולם הממשי עניין זה קשה ומסובך יותר. למעשה, הממצא הבולט ביותר העולה מכלל הממצאים בדוח הוא **הקשר השלילי החזק מאוד** בין "מידת ההשפעה של מתח ביטחוני על היחסים בין יהודים וערבים", מתח שהוא חיצוני למקום העבודה, לבין "טיב היחסים בין יהודים לבין ערבים במקום העבודה".

לכאורה, יש שיניחו כי כל עוד לא ייפתרו בעיות המתח הביטחוני והמתח הפוליטי, לא ייתכן שיפור ממשי במרקם היחסים הבין-אתניים המתקיים במקומות עבודה שהונחה בהם תשתית למרחבי עבודה משותפים ליהודים ולערבים, אלא שלא כך הדבר. הקשר בין משתנים בדיסציפלינה של מדעי ההתנהגות אינו מעיד על כיוונית שיש בה סיבה ותוצאה. ייתכן כי יחסים טובים בין יהודים לבין ערבים במקומות העבודה הם שיקהו מתחים, או לפחות יקטינו מוטיבציות ליצור אירועים ומוקדי מתח הפוגעים בתחושת הביטחון הכללית. וייתכן שחיים המקנים יתרונות גלומים בהבטחת קיום כלכלי בכבוד ייתרו או יובילו עד אבסורד מעשים (ובעיקר דיבורים) של פוליטיקאים מתלהמים החיים מריב ומדון. תחושות ציבוריות שניתן למצוא להן הד תקשורת (ראיונות עם "האיש ברחוב") מכוונות לרעיונות דומים: קידום אינטרסים כלכליים הדדיים עשוי לא רק להוביל ליחסים משופרים בין הקבוצות האתניות סביב אותם מיזמים משותפים אלא גם להקרין לרמה הארצית.

באותה נשימה אציין כי גם האמירה הנגדית תקפה לא פחות, ויש בה שקילות לוגית ברורה: ערעור היחסים בין יהודים לערבים במקומות עבודה ופגיעה בתשתיות ובמיזמי עבודה משותפים יכולים לערער תחושות ביטחון ברמה הארצית, להקצין עמדות פוליטיות וכך הלאה, במעגל שטני הולך ומחריף. על פי שתי הנחות עבודה אלו ניתן לשער כי מדובר בדרך שיש בה ויהיו בה גם בעתיד עליות ומורדות, אולם אין בכך כדי לרפות את הידיים.

ממצאי מחקר שהוצג, העוסק בתחום הכלכלי תעסוקתי, מאורגנים על פי רציונל המחקר בשני רובדי ניתוח: תיאורי והסקתי. שני הרבדים האלה מהווים כלי אבחון שניתן להשתמש בו לשלוש מטרות:

(1) להציף גורמי קושי או מתח הקיימים במקום העבודה שיש פער גדול במידת החשיבות שמייחסות להם שתי הקבוצות האתניות.

(2) להציף "הבדלים בתפיסת הקשר" שיוצרת כל קבוצה בין משתנה הקושי/ המתח לבין טיב מארג היחסים הבין־אתני הנרקם במרחב העבודה המשותף. קשר זה, הקיים "בתודעה הקולקטיבית" הלטנטית של כל קבוצה, ניתן לזיהוי על פי המודל המוצע באמצעות בדיקת המתאם בין מוקדי הקושי לבין הקריטריון, בכל קבוצה בנפרד.

(3) לתעדף טיפול במקרים שקיים בהם פער הן במידת החשיבות שמייחסות שתי הקבוצות לגורם מתח מסוים והן בעוצמה שמייחסת כל קבוצה לקשר בין גורם המתח לבין טיב היחסים הבין־אתני במרחב העבודה, ולתת קדימות לטיפול. כלי האבחון מאפשר להציע המלצות לפעולה בנושא טיוב היחסים בין יהודים לבין ערבים במרחבי עבודה משותפים באמצעות טיפול במוקדי הקושי שזוהו.

קביעת סדר קדימויות ועדיפויות לפעולות שיש לעשות מיועדת לנטרל מוקדי קושי ומתח שיש בהם פוטנציאל נפיץ (כלומר: קיים פער בין הקבוצות בעוצמת פוטנציאל ההשפעה המיוחסת למוקדי הקושי, ויש הבדלים בין הקבוצות בתפיסת הקשרים הסמויים שקיימים ב"תודעה הקולקטיבית" של כל קבוצה בין אותם מוקדי קושי לבין "טיב היחסים"). כלומר, אם קבוצה אתנית מסוימת מייחסת לגורם מסוים מידת חשיבות נמוכה (בהשוואה לקבוצה האחרת) ונוסף על כך היא סבורה שהקשר של גורם זה עם טיב היחסים הבין־אתניים הוא קשר נמוך (בהשוואה לקבוצה האחרת), מדובר בגורם נפיץ שבו פער התפיסה ופער ההבנה שמתקיימים בין הקבוצות מועצמים.

להלן ייבחנו ממצאי המחקר על פי המודל המוצע.

4.1. הקשר בין תפיסת ההשפעה של המתח הביטחוני לבין טיב היחסים בין יהודים לערבים

• בתודעת שתי הקבוצות נמצא קשר חזק מאוד ודומה בעוצמתו בין תפיסת "השפעת המתח הביטחוני" לבין "טיב היחסים בין יהודים וערבים" (0.60~r²).

• בה בעת נמצא הבדל בעוצמה המיוחסת למתח הביטחוני כפי שתופסים אותה בשתי הקבוצות. עובדים ערבים מפחיתים באופן בולט בעוצמה שהם מייחסים להשפעת המתח הביטחוני על היחסים, בהשוואה לעובדים היהודים ($t=6.6$; $p<.01$).

במונחים פסיכולוגיים: העובדים הערבים מגלים רגישות חסר בתפיסת עוצמת ההשפעה של המצב הביטחוני על טיב היחסים בינם לבין יהודים במקום העבודה. נושא הביטחון האישי מעורר חשש גדול יותר אצל העובדים היהודים, והם מייחסים לו השפעה רבה יותר. עם זאת, ברמה התודעתית, שני הצדדים, העובדים הערבים והיהודים, מקשרים באופן דומה (וחזק מאוד בעוצמתו) בין מוקד המתח הביטחוני לבין שאלת הקריטריון (טיב היחסים). כאמור לקשר זה בין המשתנים אין לייחס חוקיות של סיבה ותוצאה, והשאלה אם לחשש זה יש הצדקה שיתקיים במקום העבודה או שהוא מצב מנטלי כללי, חורגת כמובן מגבולות עבודת מחקר זו. אין תשובה שניתן להגיע אליה מן הממצאים בסקר זה, למעט העובדה שחשש זה קיים בתודעה של עובדים היהודים יותר מאשר בתודעתם של העובדים הערבים. מכל מקום מובן שמקרים שבהם ניצלו עובדים במרחבי עבודה משותפים את נגישותם המשופרת לחברי הקבוצה האתנית האחרת כדי ליצור אירועים הפוגעים בביטחון, בתוך או בסמיכות למקום העבודה, השפיעו על תפיסת העובדים היהודים בעבר. ברור שמקרים אלה אינם מועילים לטיוב היחסים בין הקבוצות ומעוררים חשש ממשי לביטחון האישי במקום העבודה, חשש שיש לו בסיס עובדתי הקשור לאירועי עבר מתוקשרים. הפיכת מקום העבודה המשותף למקום נקי מאירועים המאיימים על הביטחון האישי (ואולי אף גינוי פעולות כאלה על ידי הנהלות ארגונים) צריכה להיות מובנת כאינטרס מובהק של כולם.

המשתנה החיצוני השני שנבדק הקשר שלו לקריטריון הוא פעילות פוליטית ארצית בסוגיות ערביות פלסטיניות. בנושא זה ההבדל בין הקבוצות קיים הן בעוצמה השונה שהן מייחסות להשפעת הפוליטיקה הערבית והן בקשר שהן יוצרות בין שני המשתנים. במדגם העובדים הערבים קיים קשר שלילי בינוני-חזק בין פעילות פוליטית ארצית בסוגיות ערביות לבין "טיב היחסים בין ערבים לבין יהודים במקום העבודה" ($r=-.47$). במדגם העובדים היהודים קיים גם כן קשר שלילי בין המשתנים, אבל בעוצמה נמוכה יותר ($r=-.19$), וההבדל בין המתאמים שני המדגמים הוא מובהק ($z=2.73$; $p>.00$). נראה כי גם בנושא זה עובדים

ערבים מפחיתים בתפיסת השפעת המתח הנובע מפוליטיקה ערבית ארצית על היחסים במקום העבודה, בהשוואה לעובדים היהודים ($t=3.9$; $p<.01$), אולם העובדה שבתודעה הקולקטיבית של העובדים היהודים הקשר בין פוליטיקה לבין השפעתה על טיב היחסים הבין־אתניים נמוך יותר, דווקא מקהה את העוקץ של הגורם הפוליטי.

הסבר במונחים פסיכולוגיים: אירועים המתקשרים לפוליטיקה ערבית ברמה הארצית נתפסים כמוקדי מתח נוכחים יותר (נחשבים כבעלי פוטנציאל השפעה גבוה יותר) במקום העבודה בקרב העובדים היהודים, אבל בפועל הקשר השלילי שלהם עם הקריטריון חזק יותר בעיני העובדים הערבים (הקשר אכן שלילי גם בקרב היהודים, אבל ברמה נמוכה יותר). ברמה התודעתית המתבטאת בניתוח הקשר בין המשתנים, העובדים הערבים במרחב עבודה משותף חוששים יותר מההשפעה (השלילית) של פוליטיקה ערבית על טיב יחסיהם עם עמיתים יהודים במקום העבודה. באופן כללי שתי מגמות הפוכות אלה הן כיוונים שגלום בהם סיכוי טוב לפתרון רצוי. מחד גיסא מאותתת קבוצת העובדים הערבים כי הפעילות הפוליטית הארצית אינה נוראה בהשפעתה (כפי שחושבים העובדים היהודים), ומאידך גיסא הם מודעים יותר לקשר הפוטנציאלי בין הפוליטיקה הערבית ברמה הארצית לבין טיב היחסים בפועל, ולכן הם נוקטים זהירות בעניין זה. שתי מגמות הפוכות אלה מנטרלות זו את זו.

4.2. קיומן של שיחות פוליטיות בין יהודים לערבים במקום העבודה

העובדים הערבים מדווחים בשיעור גבוה יותר במובהק על קיומן של הנחיות הנהלה מפורשות או משתמעות האוסרות על שיחות פוליטיות בין יהודים לבין ערבים במקום העבודה. נוסף על כך במקומות שקיים בהם איסור הנהלה, העובדים הערבים מדווחים על מידת אפקטיביות גבוהה יותר של הנחיות אלה (50% מן הערבים דיווחו כי שיחות פוליטיות אינן מתקיימות, לעומת כ־30% מן היהודים שדיווחו כך).

כמו כן הממצאים המתייחסים לשתי שאלות נוספות בנושא הפוליטי מראים כי (1) עובדים יהודים מדווחים על יותר שיחות פוליטיות עם עמיתים ערבים במקום ועבודה; (2) עובדים יהודים מצדדים באופן מובהק פחות מעמיתיהם הערבים בהטלת איסור הנהלה על קיום שיחות פוליטיות במקום העבודה.

ברובד הניתוח המשלים, הקשר בין משתנים אלה לבין הערכת טיב היחסים בין יהודים וערבים במקום העבודה, עולה התמונה הזאת: בעוד בקרב ערבים קיים בין המשתנה "קיום שיחות פוליטיות" לבין המשתנה "טיב היחסים" קשר שלילי ($r=-.21$; $p<.00$), הרי בקרב היהודים קשר זה חיובי ($r=-.15$). נראה כי מדובר במקרה מובהק שבו העמדה של העובד (היותו חלק מקבוצת רוב פריוולגית לעומת היותו חלק מקבוצת מיעוט) מנבאת את התפיסה. עובדים יהודים מתרשמים מתמונת מצב שלפיה במקום ששוררים בו יחסים טובים בין עובדים יהודים וערבים, מתקיימות שיחות פוליטיות (שהצד הדומיננטי והפריוולגי יכול להרשות את קיומן). עובדים ערבים מתרשמים (או חוששים) מתמונת מצב עכשווית (או עתידית) שלפיה מקום עבודה רווי שיחות פוליטיות (שבו הם עלולים להציג עמדות אופייניות למיעוט הנלחם על תפיסת מקום) מזיק (או עלול להזיק) למרקם היחסים, ולכל הפחות אינו מועיל לאינטרסים התעסוקתיים שלהם (לפחות בנקודת הזמן הזאת). בלשון אחרת, מיעוט שיחות פוליטיות בעיני העובד הערבי הוא מעין תעודת ביטוח לשמירה על טיב היחסים בין יהודים לערבים במקום העבודה בשלב זה.

4.3. שימוש בשפה אחרת במקום העבודה

לשאלת היחס לשימוש בשפה אחרת הוצגו ממצאים המראים כי ברובד הלטנטי דעתם של ערבים ושל יהודים אינה נוחה כאשר הם עדים לשיחה בשפה שאינם בקיאים בה (רוסית וערבית, בהתאמה). אולם ברובד המעשי ההערות על קיום שיחות בערבית הן נדירות יותר לדעת הערבים לעומת היהודים במדגם במחקר. אגיע ישר להמלצה. מובן שלכל אדם ישנה הזכות לדבר בשפה שנוח לו להתבטא בה, אולם מסיבות תעסוקתיות טהורות (למשל, מניעת חשדנות מצידו של עמית שאינו בקיא בשפה), רצוי לשמור על הכלל שלפיו בכל ציבור אנשים שחלק מפרטיו אינו בקיא בשפה, מוטב להימנע משיחה באותה שפה או להוסיף תרגום מדויק (זהו כמובן פתרון חלקי, משום שלכל שפה יש רובד ליטרלי, דנוטטיבי וקונוטטיבי). מאחר שכל הערבים הישראלים יודעים ומבינים עברית אך לא כל היהודים מבינים ערבית, הנטל הוא על העובדים הערבים (והרוסים), ויש לראות בו כורח מציאות מצערת שרצוי לשפר (קרי: לעודד יותר יהודים לרכוש שליטה והבנה בערבית). סביר להניח שלאחר קבלתו של חוק הלאום והפיכתה של השפה הערבית לשפה שאינה רשמית עוד בישראל, ייתכנו שני אופנים של

תגובות מטעמם של העובדים הערבים: תגובה אחת, בקרב חלקם יגבר החשש לשוחח בערבית עם עמיתים או לקוחות ערבים; תגובה שנייה, חלקם דווקא ישוחחו בערבית כדי להביע מורת רוח מקבלתו של החוק ואי-הסכמתם לכך שהשפה הערבית אינה שפה רשמית עוד. עדיין לא ניתן לשער כיצד יהיו פני הדברים ובאילו עוצמה יהיו התגובות. זהו נושא למעקב.

4.4. קשר עם לקוחות

מקור מתח נוסף וידוע בעולם התעסוקתי נעוץ בקשר עם לקוחות. לקוחות נתפסים כחלק ממוטבי הארגון ובוודאי כגורם המכווין חלק נכבד מהתנהלותו. לא פלא שלקוחות מציבים חלק מן האתגרים הרציניים ביותר שאיתם מתמודדים עובדים בכל ארגון. לעניין זה, הן העובדים היהודים והן העובדים הערבים מציינים לקוחות השונים מהם במוצאם האתני כמוקד מתח שווה עוצמה ולא מבטל (מבחינת תפיסת העובד היהודי המשרת לקוחות ערבים ומבחינת העובד הערבי המשרת לקוחות יהודים), בעיקר במגזר הבריאות והרפואה. בנייתו הרובד השני (ובהתאם לרציונל המחקר), נמצא כי בשתי קבוצות המדגם הקשר בין מוקד המתח המיוחס לבעיה עם לקוח ממוצא אתני שונה לבין הקריטריון (טיב היחסים) הוא בעוצמה דומה – קשר שלילי בעוצמה בינונית-גבוהה.

זהו מצב שמתקיים בו דמיון בין שתי הקבוצות בשני רובדי הניתוח, והוא אידיאלי לאימוץ פתרון ארגוני תעסוקתי כללי: לטפל בנקודות חיכוך בין עובדים לבין לקוחות באמצעות נהלים ברורים ומוקפדים הקשורים לטיב השירות שיש לתת ולסוג היחס המכבד שיש לדרוש מלקוח, ולנתק ככל האפשר את הטיפול בסוגיה זו מעניין השיוך האתני השונה של הצדדים. ברקע הדברים יש לזכור את הקלות שבה עלול לקוח להביע אי-שביעות רצון באמצעות ניתובו לערוץ גזעני, מחד גיסא, ומאידך גיסא יש להביא בחשבון כי בכל מקום עבודה נקלטים לעיתים עובדים פרובוקטורים ועובדים שלא עברו תהליכי חברות מתאימים המכשירים אותם למתן שירות נאות. נרמול הטיפול במתחים הנגרמים בין עובדים ללקוחות ממוצא אתני שונה וניתובו לערוץ הטיפול הנדרש יועיל להסיר עניין זה מסדר היום המשפיע על יחסי עובדים יהודים וערבים במקום העבודה. כלים ארגוניים משוכללים, כגון הכשרה, תחקיר ופרסום נהלים ברורים ופומביים, ידועים היטב ותועלתם מוכחת.

4.5. הערות פוגעניות/גזעניות

בשאלת הטיפול בהערות פוגעניות/גזעניות מצד עובדים מקבוצה אתנית אחת המופנות כלפי עובד מקבוצה אתנית אחרת, יש לנתח אינטגרטיבית שלוש שאלות: קיום התופעה; מידת הטיפול בה; נחיצות מינוי אדם שיטפל בה מטעם ההנהלה. מכלול הממצאים מראים כי (1) עובדים ערבים ויהודים סובלים מן התופעה במידה שווה (88% מן העובדים היהודים ו-94% מן העובדים הערבים דיווחו שלא נתקלו התופעה מעולם); (2) בהשוואה בין המדגמים, עובדים ערבים דיווחו על טיפול ההנהלה ברמת אינטנסיביות נמוכה יותר בתופעה, כאשר מדובר בהערות פוגעניות/גזעניות המופנות כלפיהם ($t=6.2$; $p<.01$); (3) העובדים הערבים מייחסים חשיבות רבה יותר מהעובדים היהודים לקביעת הנחיות הנהלה ומינוי אדם שיופקד מטעמה לטיפול בבעיות מסוג זה, במקרה שיתעוררו. בלשון פסיכולוגית, הנהלות ארגונים מגלות רגישות חסר בסוגיה זו – תחום רגיש הנוגע גם לשמירה על כבוד וגם לתרבות ארגונית בעייתית. במישור הניתוח השני (על פי רציונל המחקר), ככל שטיפול ההנהלה אינטנסיבי יותר, כך טיב הקשר בין יהודים לערבים בעייתי יותר ($r=.46$; $p<.01$) בעיני הערבים, בעוד הקשר בין המשתנים במדגם היהודי שואף לאפס.

כיוון לא צפוי זה של קשר בין משתנים מעורר במבט ראשון תמיהה – בקבוצת המדגם הערבית יש קשר שלילי בין טיפול אינטנסיבי יותר של ההנהלה בנושא ובין תפיסת טיב היחסים בין יהודים וערבים במקום העבודה – אולם הפרשנות לגביו קלה: הקשר השלילי בין המשתנים משקף תמונת מצב שלפיה בארגונים שיש בהם טיפול הנהלה אינטנסיבי בבעיה, קיימת בעיה חריפה (כלומר יחסים עכורים בין יהודים לערבים).

האם התעלמות ההנהלה מן הבעיה "תפתור את העניין" (בראיית העובדים הערבים)? התשובה לכך שלילית גם בעיני העובדים הערבים. העובדים הערבים – אף שהם מקשרים טיפול אינטנסיבי של ההנהלה עם עובדת קיומם של יחסים עכורים – רואים בעניין זה דבר חיוני, אלא שברקע הדברים הם מבקשים שטיפול הנהלה כזה יגן עליהם (כלומר יהיה הוגן יותר כאשר מדובר בבירור תלונה כלפי עובד יהודי).

ההמלצה העולה מהצלבת מכלול הממצאים באשר לעיצוב מודל מרחב עבודה משותף מיטבי (כזה המאופיין במארג יחסים טוב בין עובדים יהודים וערבים

המאפשר שיתוף פעולה יעיל) מחייבת את ההנהלות לטפל בבעיות המתעוררות על רקע שלילי ונפיץ זה. מכל מקום מתקבל הרושם שהקבוצה הזקוקה להגנה גדולה יותר מן ההנהלה בנושא זה היא קבוצת העובדים הערבים.

4.6. חגים דתיים ולאומיים במסגרת העבודה

סוגיית ציון חגים דתיים ולאומיים במסגרת העבודה לא הייתה פשוטה לבדיקה ועוררה לבטים כבר בשלב תכנון השאלון. בהווה הישראלית הנרטיב של כמה וכמה מן המועדים הלאומיים החשובים ליהודים מתנגש עם תפיסת חלק גדול מן המיעוט הערבי, וחלקם של המועדים מתקיימים באותם תאריכים של מועדים ואירועים ערביים. לפיכך, מול השאלה "האם במקום העבודה שלך נוהגים לציין מועדים דתיים יהודיים או ישראלים-ציוניים [...]?" היה נוסח השאלה הרלוונטית האחרת: "האם במקום העבודה נוהגים לציין מועדים מוסלמיים או נוצריים?".

שתי השאלות מופיעות בשני נוסחי השאלון, הנוסח ליהודים והנוסח לערבים, ואינן מוצבות כשאלות מקבילות. מבנה זה מאפשר כאמור ניתוחים של שתי השאלות בתוך כל מדגם והשוואה של השאלות הזהות בין שני המדגמים.

מן הדיווח של עובדים יהודים ועובדים ערבים עולה כי רוב כמעט מוחלט של מקומות העבודה שיש בהם מרחב עבודה משותף לעובדים יהודים וערבים מציינים מועדים דתיים וישראלים-ציוניים. לעומת זאת, כ-40% מן היהודים וכ-90% מן העובדים הערבים משיבים כי במקום העבודה מציינים חגים ערביים. ממצאים אלה מצביעים על כך שלא קיימת הדדיות מלאה בציון חגים ואירועים לאומיים יהודיים מול ציון אירועים דתיים ערביים, אולם לעניין זה יש לציין הערה: הממצאים המוצגים בדוח מראים כי ככל שהתמהיל האתני במקום העבודה נוטה לכיוון רוב ערבי, אחוז המדווחים (יהודים וערבים כאחד) כי הארגון מציינ חגים ערביים הוא גבוה יותר. אין הדדיות מלאה אך יש התחשבות בציבורים גדולים.

ניתוח הרובד השני – הקשר בין המשתנים לבין הקריטריון – רלוונטי רק לשאלת הציון של חגים ערביים (במשתנה ציון חגים יהודיים אין כאמור שונות, ולפיכך טכנית אין לצפות לקשר בין המשתנים). במדגם הערבי נמצא קשר חיובי בין ציון חגים ערביים (מוסלמיים ונוצריים) לבין טיב היחסים, בעוד במדגם היהודי קשר זה הוא אפסי. לעניין זה ראו בהמשך את הדיון בממצאים המפתיעים לגבי שאלת העמדה "האם, לדעתך, על ההנהלה לציין מועדים של כל הדתות במקום העבודה?".

4.7. מקום הדת בחיי העבודה

סוגיית מקומה של הדת בחיי העבודה נבדקה באמצעות ארבע שאלות עמדה שונות ונתון סוציו־דמוגרפי מדווח יחיד (הגדרת הדתיות). הממצאים העולים מן הממצאים השונים הופכים דיון זה למורכב ומסובך.

הממצא המטריד יותר משלל הממצאים מצביע על קשר שלילי ברמה בינונית־גבוהה בין המשתנה "רמת דתיות" לבין הקריטריון "טיב היחסים" במדגם העובדים הערבים. ככל שרמת הדתיות בהגדרה העצמית של העובד הערבי גבוהה יותר, כן הוא מעריך את טיב היחסים כרע יותר ($r = -0.23$; $p < 0.01$). כאמור, במדגם המחקר לא נמצאו עובדים ערבים המגדירים עצמם "דתיים מאוד", כפי הנראה לא באקראי. נראה כי מלכתחילה ערבים דתיים מאוד נוטים פחות לעבוד במקומות שמתקיים בהם מרחב עבודה משותף ליהודים ולערבים. במדגם העובדים היהודים היה הקשר בין רמת הדתיות לבין טיב היחסים שלילי חלש ולא מובהק ($r = -0.12$; n.s).

בנושא העמדה שמביעים העובדים באשר למקומה של הדת במקום העבודה להלן מנותחות שתי שאלות העמדה שיש להן משמעות קטנה יחסית לסדר היום בארגון שיש בו מרחב עבודה משותף לערבים וליהודים:

- מהי מידת ההשפעה לרעה של סמלים דתיים חיצוניים על טיב היחסים?
- האם יש לציין מועדים דתיים של כל הדתות במקום העבודה?

בשאלה הראשונה הייתה הסכמה רחבה בשתי הקבוצות כי סמלים דתיים אישיים (כיפה, צלב, מגן דויד, רעלה וכו') אינם מוערכים כמשפיעים על מרקם היחסים בין יהודים וערבים במקום העבודה. במישור השני של הניתוח נמצא כי בשני המדגמים יש קשר חיובי חזק מאוד בין התפיסה שלסמלים דתיים אישיים אין השפעה על מרקם היחסים לבין הערכת טיב היחסים בין יהודים וערבים. ככל ששלילת ההשפעה האפשרית שלילית חזקה יותר, כך תפיסת טיב היחסים טובה יותר (המתאמים בשני המדגמים הם סביב אותו ערך – $r \sim -0.50$). ההמלצה החד־משמעית של דוח זה היא כי במקומות עבודה מעורבים, בכפוף לקוד לבוש ארגוני, יש להתיר שימוש אישי בסמלים חיצוניים דתיים (שאינם מנקרי עיניים ואינם פוגעים במתן שירות). עניין זה מקובל באופן רחב בכלל ציבור העובדים, ערבים ויהודים כאחד, והנתונים מראים כי התפיסה המצדדת בהתרת שימוש

אישי בסמלים חיצוניים דתיים מאפיינות אנשים התופסים את טיב היחסים בין יהודים וערבים כטובים בשתי קבוצות המחקר.

השאלה "האם, לדעתך, על ההנהלה לציין חגים ערביים?" היא במשתמע שאלה אם יש לחייב הנהלות בהדדיות. הממצאים מראים כי כצפוי העובדים הערבים מצדדים בעמדה זו בשיעור גבוה במובהק בהשוואה לעובדים היהודים. במישור השני ישנו ממצא מפתיע בעוצמתו. במדגם היהודי המתאם בין העמדה באשר לציין חגים ערביים במקום העבודה לבין הערכת "טיב היחסים" הוא חיובי גבוה ($r=.46; p<.01$). עובדים יהודים הסבורים שיש לציין חגים של כל הדתות במקום העבודה תופסים את טיב היחסים בין יהודים וערבים כטובים יותר. מובן שגם במקרה זה לא ניתן להניח כיווניות ואפילו לא סיבתיות חלשה. מי שמאמין כי היחסים בין יהודים לערבים במקום העבודה טובים יותר, מאמין בוזמנית כי יש לציין גם חגים ערביים במקום העבודה.

בהנחה שציון חגים ערביים במקום העבודה אינו כרוך בהיערכות או בלוגיטיקה מיוחדת ואינו משנה סדר יום ארגוני, קיום הדדיות במדיניות ההנהלה אינו כרוך בהיערכות מכבידה. כמו כן הידיעה שהעובדים שיקבלו בהבנה את העניין הם מלכתחילה אלה הנוטים להעריך את היחסים בין יהודים לבין ערבים במקום כטובים יותר, אף היא תורמת ומועילה, לכל הפחות בארגונים שבהם בתמהיל העובדים הרוב ערבי.

שתי שאלות העמדה האחרות, אם תתקבלנה, מחייבות שינוי והיערכות לוגיסטית רצינית יותר: הקצאת מתחמי תפילה לבני כל הדתות וניהול טקסים דתיים במקום העבודה. מובן מאליו כי לקבוצת העובדים הערבית ישנן טענות קיפוח מוצדקות יותר בעניינים אלה, וקיומו של שיעור גבוה יותר של דתיים בקרב עובדים ערבים מוביל אותם מראש להסכים עם עמדות אלה בעוצמה גדולה בהשוואה לעובדים יהודים. אלא שהיענות לעמדות אלה (בשם ההדדיות, הנאורות, הצדק וכו') אינה בהכרח צריכה להיות על סדר היום של ארגון המבקש לבנות מארג יחסים טוב בין מרכיביו האתניים השונים. הדבר נכון בעיקר לאור הממצא שלפיו במדגם הערבי מידת הדתיות מקושרת באופן חזק עם תפיסת טיב יחסים בין יהודים לבין ערבים – ככל שמידת הדתיות גבוהה יותר, כן טיב היחסים נתפס גרוע יותר. נוסף על כך יש לזכור כי עובדים ערבים המגדירים עצמם "דתיים מאוד" נעדרים ממרחבי עבודה משותפים ליהודים ולערבים. עם זאת, ולאור הממצאים בסוגיה זו, ניתן

לחפש דרכים לכבד את הדת (ולאפשר לעובדים דתיים לחיות באמונתם), למשל הצעת מנגנונים המאפשרים לדתיים לשמור על מנהגיהם (לדוגמה: ימי בחירה של העובד). לעומת זאת בארגונים שרוב העובדים בהם ערבים, יש לשקול לציין את החגים במקום העבודה.

4.8. אפליה בקידום עובדים בשל מוצא אתני

בספרות המקצועית ביסוס טענות על אפליה בקידום נעשה באמצעות הצגת נתונים על שיעורי קידום של הקבוצה הטוענת שהיא מופלית לעומת קבוצה או קבוצות אחרות. תשתית הנתונים במחקר זה אינה תומכת בטענת האפליה מן ההיבט האובייקטיבי. שיעור המנהלים והעובדים שאינם מנהלים בקרב קבוצת העובדים היהודים וקבוצת העובדים הערבים דומה להפליא. בהתייחס לתחושה הסובייקטיבית, כ־90% מן הערבים (לעומת כ־80% מן היהודים) בטוחים או חושבים שאין אפליה בקידום עובדים (ערבים) על רקע אתני. עם זאת, במדגם העובדים הערבים הקשר בין תחושת אפליה בקידום לבין טיב היחסים בין יהודים לבין ערבים הוא שלילי ברמה בינונית גבוהה ($r=.36$; $p<.01$). ככל שתחושת האפליה חזקה יותר, כך טיב היחסים בין יהודים לבין ערבים נתפס כרע יותר (כאמור, גם במקרה זה לא ניתן להניח כיווניות או סיבתיות). הדרך לטפל בעניין זה היא בכלים התעסוקתיים הנכונים לכל מקום עבודה: בניית תקנון ובו כללים והנחיות המפרטים לפרטי פרטים את השלבים ואת "רזי המשחק הארגוניים" הקשורים לקידום – הדרכים להצגת מועמדות לקידום; הכשרות ודרשות; הכנות לקראת מבחני קידום; אפשרות הערעור על החלטות קידום; הדרך להגשת תלונות בטענת קיפוח וכיו"ב. בקיאות ומיומנות עובדים בנושא זה הן המפתח לניתוק אסוציאטיבי של שאלת הקידום משאלת טיב היחסים בין עובדים יהודים וערבים במרחב עבודה. קידום הוא "משחק ארגוני" יצרי המאפיין תחרות שיש בה מנצחים ומפסידים ויריבויות שאין כל הכרח להוסיפן לעניין המתח הבין-אתני.

4.9. חברות אישית כאמצעי לשיפור היחסים הבין-אתניים

ממצא אחרון המושך תשומת לב קשור לנושא החברות האישית כאמצעי לשיפור יחסים בין-אתניים בארגון. עמיתים לעבודה העובדים היטב יחדיו אינם

בהכרח חברים אישיים קרובים (לעיתים הם יריבים המתחרים על קידום במקום העבודה). אולם כאשר מדובר על סביבה רבת־תרבותית במרחב עבודה משותף, הכרת האחר באמצעות קשירת קשרים אישיים עשויה לטייב את מארג היחסים בין קבוצות אתניות.

כך אכן נמצא במדגם היהודי – עובדים יהודים שקשרו קשרים חבריים אישיים עם עובדים ערבים תופסים את טיב היחסים בין ערבים ויהודים במקום העבודה כגבוה יותר מאלה שקשרי החברות שלהם עם עמיתים ערבים הם רופפים.

לא כך הדבר לגבי עובדים ערבים. רמת הקשר החברי עם עמיתים יהודים בעבודה אינה קשורה להערכת טיב היחסים בין יהודים וערבים במקום העבודה. עידוד יצירת קשרים אישיים עם עמיתים מן הקבוצה האתנית השנייה הוא אם כן אמצעי לטיוב היחסים במרחב המשותף רק כשמדובר בעובדים היהודים. רמז להבנת ממצא זה נעוץ (אולי) בממצא אחר המאפיין את מדגם המחקר הערבי. בקרב מדגם זה אחוז גדול מאוד של עובדים דיווחו שאין להם אפילו חבר אישי אחד במקום העבודה, גם לא מן הקבוצה האתנית שלהם, ושיעור הנשים הערביות שטענו כך כפול משיעור הגברים.

לסיום, נראה כי תשתית הממצאים שנדונה בפירוט בדוח זה ואובחנה על פי רציונל הניתוח שהוצע, יש בה כדי לסייע בגיבוש מתווה פעולה ומודל שעל פיו רצוי לעצב מרחבי עבודה משותפים לערבים וליהודים.

נספח 1: השאלונים

1.1. השאלון לעובד ערבי (תרגום לעברית של נוסח השאלון בערבית)

שלום, שמי _____ ממכון המחקר _____

אנו עורכים סקר שנועד לברר כיצד מרגישים העובדים במקום העבודה שלהם. דעתך חשובה לנו מאוד. אנו מתחייבים שתשובותיך תישמרנה בעילום שם ובסודיות מרבית ותשמשנה לצורך ניתוח מחקר זה בלבד. אנו מודים לך מאוד על השתתפותך בסקר. (ירואיינו עובדים מגיל 18+ שפוגשים עמיתים יהודים (לעבודה) לפחות 3 פעמים בשבוע)

A. שאלות לדגימה ולסינון (הכותרות האלה אינן לקריאה למרואיינים)

1. האם אתה עובד (הקרא 1-4) או לא עובד:

(עובד, אם בחופשת לידה, שאל על עיסוק אחרון)

1. שכיר

2. עצמאי

3. עובד קבלן/עובד חברת כוח אדם/מיקור חוץ

4. עובד אחר. פרט _____

5. לא עובד (הודה והפסק לראיין)

2. האם אתה:

1. מוסלמי

2. נוצרי

3. דרוזי

4. (לא להקריא) לא יודע/מסרב להשיב

3. מין (סמן)

1. גבר

2. אישה

4. גיל בן כמה אתה? (רשום) _____ (99 אם סירב לענות)

4.1 (סמן את קבוצת הגיל. אם סירב לנקוב בגילו, שאל: לאיזו קבוצת גיל אתה שייך והתחל להקריא)

1. 18-24

2. 25-34

3. 35-44

4. 45-54

5. 55-64

6. 65-74

7. +75

8. (לא להקריא) מסרב להשיב

5. באיזה יישוב אתה גר? _____

5.1 (לסימון בלבד, לפי יישוב המגורים) מתגורר במחוז:

1. דרום

2. חיפה

3. יהודה ושומרון

4. ירושלים

5. מרכז

6. צפון

7. תל אביב

6. האם במקום העבודה שלך יש עובדים יהודים שאתה עובד איתם יחד או ניפגש איתם לפחות 3 פעמים בשבוע?

1. לא (הודה והפסק לראיין)

2. כן

אני מבקש להיפגש איתך פנים אל פנים כדי להשלים את הריאיון במקום ובזמן שנוחים לך. תאמר לי בבקשה מועדים אפשריים ומקום שיהיו נוחים בשבילך להיפגש.

(הנחיות: בדוק נכונות להתראיין פנים מול פנים. אין להתעקש מול מי שאינו מביע נכונות להתראיין. תאם מקום וכמה מועדים אפשריים ורשום פרטים בדף שיועבר למתאמת ראיונות עם חתימתך. מתאמת הראיונות תקבע לכל המאוחר יומיים אחרי כן מקום, מועד ושעה מדויקים לריאיון, על פי שיבוץ עבודה למראיינים.

שאלות לריאיון פנים מול פנים

מכאן יתחיל השאלון רק עבור עובדים ש"כן" פוגשים עמיתים יהודים לפחות 3 פעמים בשבוע

B. רקע תעסוקתי ומקום העבודה

7. האם התפקיד שלך במקום העבודה הוא ניהולי או לא ניהולי:

1. ניהולי

2. לא ניהולי

3. (לא להקריא) לא יודע/מסרב להשיב

8. באיזה ענף כלכלי אתה עובד?

1. חינוך

2. בריאות/רפואה

3. רווחה

4. שירותים אחרים _____

5. היי טק

6. תעשייה שאיננה היי טק

7. חקלאות

8. בנייה

9. אחר. פרט _____

9. האם מקום העבודה שלך שייך למגזר הציבורי או הפרטי או לחברה האזרחית?

1. ציבורי (משרדי ממשלה, רשויות מקומיות, חברות ממשלתיות)

2. פרטי

3. ארגוני החברה האזרחית (עמותה/אוניברסיטה וכד')

4. אחר. פרט _____

5. (לא להקריא) לא יודע/מסרב להשיב

10. האם במקום העבודה שלך יש כללים ברורים לגבי קידום או העלאה בדרגה?

1. כן

2. לא

3. (לא להקריא) לא יודע/מסרב להשיב

11. כמה מבין העובדים יחד איתך באופן שוטף הם יהודים?

1. חלק קטן

2. בערך חצי

3. הרוב

4. (לא להקריא) לא יודע להעריך/מסרב להשיב

C. מתח בעבודה

12. להרגשתך, האם היחסים בין העובדים היהודים והערבים במקום העבודה

שלך הם:

1. טובים מאוד

2. טובים

3. ככה־ככה

4. רעים

5. רעים מאוד

6. (לא להקריא) לא יודע/מסרב להשיב

13-19. לפניך מספר מצבים שעלולים ליצור מתח במקום העבודה בין העובדים היהודים לעובדים הערבים. מניסיוןך, האם במקום העבודה שלך נוצר או לא נוצר מתח חריג, מעבר למצב הרגיל, בכל אחד מהמצבים הבאים?

לא יודע (לא להקריא)	לא יודע (לא להקריא)	במידה רבה מאוד	במידה די רבה	במידה מעטה	בכלל לא	האירוע
5	4	3	2	1	13	בעקבות פיגוע נגד אזרחים יהודים
5	4	3	2	1	14	בעקבות פעולה צבאית נגד האוכלוסייה הפלסטינית בשטחים
5	4	3	2	1	15	בעקבות התנגשויות אלימות בין אזרחים יהודים וערבים בשטח ישראל
5	4	3	2	1	16	בעקבות אירועים אלימים של אזרחים ערבים כנגד כוחות הביטחון (משטרה)
5	4	3	2	1	17	בעקבות פעולות אלימות של שוטרים כנגד אזרחים ערבים
5	4	3	2	1	18	בעת שביחה כללית של הציבור הערבי בישראל
5	4	3	2	1	19	בעקבות פעולה או התבטאות של איש ציבור או פוליטיקאי ערבי בנושא פלסטיני

20. האם במקום העבודה שלך נוצר מתח בין עובדים ערבים ללקוחות יהודים?

1. אף פעם
2. לעיתים רחוקות
3. לפעמים
4. לעיתים קרובות
5. לא רלוונטי/אין לקוחות יהודים
6. (לא להקריא) לא יודע/מסרב להשיב

21. האם נתקלת במקום העבודה שלך בהערות פוגעניות או גזעניות של עמיתים יהודים כלפיך או כלפי עובדים אחרים בגלל שהם ערבים?

1. לא נתקלתי אף פעם (עבור לשאלה 29)

2. נתקלתי לעיתים רחוקות

3. נתקלתי לעיתים די קרובות

4. נתקלתי לעיתים קרובות מאוד

5. (לא להקריא) לא יודע/מסרב להשיב (עבור לשאלה 29)

22. (למי שנתקל, בשאלה 21 תשובות 2-4) האם אתה נוהג להגיב בדרך כלשהי, במילים או במעשים, על הערות פוגעניות או גזעניות של עמיתים יהודים שלך כלפיך או כלפי עובדים אחרים בגלל שהם ערבים?

1. אף פעם (עבור לשאלה 29)

2. לעיתים רחוקות

3. לעיתים קרובות

4. תמיד

5. (לא להקריא) לא יודע/מסרב להשיב (עבור לשאלה 29)

(למי שמגיב, תשובות 2-4 בשאלה 22)

23-28. אנשים שונים מגיבים באופן שונה להערות המתייחסות ללאום הערבי שלהם. אמור לי, בבקשה, באיזו מידה אתה עצמך נוהג להגיב על הערות כאלה בכל אחת מן הדרכים הבאות:

תמיד	לעיתים קרובות	לעיתים רחוקות	אף פעם	(לא להקריא) לא יודע/ מסרב להשיב	
1	2	3	4	5	23 מגיב בכעס על ההערה באוזני העמיתים היהודים שלי
1	2	3	4	5	24 מגיב בכעס על ההערה באוזני העמיתים הערבים שלי
1	2	3	4	5	25 מעיר לאדם שהשמיע את ההערה שמה שהוא אמר איננו ראוי
1	2	3	4	5	26 מגיש תלונה להנהלה
1	2	3	4	5	27 פונה לתקשורת
1	2	3	4	5	28 מפרסם ברשת חברתית (בפייסבוק שלי, בטוויטר)

29. במקרה בו היית נתקל בהערה פוגענית או גזענית מצד לקוח יהודי, האם היית מצפה מעמיתך היהודי:

1. לשתוק

2. להגיב בצורה עדינה

3. להגיב בצורה תקיפה

4. לא רלוונטי/אין לקוחות יהודים

5. (לא להקריא) לא יודע/מסרב להשיב

30. האם הייתה או יש לך בעיה לעבוד תחת מנהל יהודי?

1. כן

2. לא (עבור לשאלה 32)

3. (לא להקריא) לא יודע/מסרב להשיב (עבור לשאלה 32)

31. מדוע הייתה לך בעיה? (אפשר לענות יותר מתשובה אחת)

1. קשה לי לקבל יהודי אחראי עליי

2. חושש שהמנהל היהודי יתייחס אליי בצורה מפלה

3. סתם, בלי סיבה מיוחדת

4. סיבה אחרת. פרט _____

5. (לא להקריא) לא יודע/מסרב להשיב

32. האם במקום העבודה שלך נתקלת בהערות של העמיתים הערבים שלך כלפי

עובדים אחרים בגלל שהם יהודים?

1. לא נתקלתי אף פעם (עבור לשאלה 40)

2. נתקלתי לעתים רחוקות

3. נתקלתי לעיתים די קרובות

4. נתקלתי לעיתים קרובות מאוד

5. (לא להקריא) לא יודע/מסרב להשיב (עבור לשאלה 40)

33. (למי שנתקל, תשובות 2-4 בשאלה 32) האם אתה נוהג להגיב בדרך כלשהי,

במילים או במעשים, על הערות של עמיתים ערבים שלך כלפי עובדים אחרים

בגלל שהם יהודים?

1. אף פעם (עבור לשאלה 40)

2. לעיתים רחוקות

3. לעיתים קרובות

4. תמיד

5. (לא להקריא) לא יודע/מסרב להשיב (עבור לשאלה 40)

(למי שמגיב תשובות 2-4 בשאלה 33)

34-39. אנשים שונים מגיבים באופן שונה להערות שליליות הנאמרות במקום העבודה והמתייחסות ללאום של היהודים. אמור לי, בבקשה, האם אתה נוהג להגיב כל אחת מדרכי התגובה האפשריות שאקרא לך:

תמיד	לעיתים קרובות	לעיתים רחוקות	אף פעם	(לא להקריא) לא יודע/ מסרב להשיב	
1	2	3	4	5	34 מגיב בכעס על ההערה באוזני העמיתים היהודים שלי
1	2	3	4	5	35 מגיב בכעס על ההערה באוזני העמיתים הערבים שלי
1	2	3	4	5	36 מעיר לאדם שהשמיע את ההערה שמה שהוא אמר איננו ראוי
1	2	3	4	5	37 מגיש תלונה להנהלה
1	2	3	4	5	38 פונה לתקשורת
1	2	3	4	5	39 מפרסם ברשת חברתית (בפייסבוק שלי, בטוויטר)

D. שפה

40. האם עמיתים יהודים העירו לך על שימוש בשפה הערבית?

1. לעיתים קרובות מאוד

2. מדי פעם

3. לעיתים רחוקות

4. אף פעם לא (דלג לשאלה 42)

5. (לא להקריא) לא יודע/מסרב להשיב (דלג לשאלה 42)

41. באילו מצבים העירו? (אפשר יותר מתשובה אחת)

1. שיחת מסדרון עם עמית יהודי
2. שיחה בשעת מנוחה
3. במהלך העבודה
4. בשיחה עם לקוחות
5. אחר. פרט: _____
6. (לא להקריא) לא יודע/מסרב להשיב

42. האם מפריע או לא מפריע לך שעמיתים יהודים ממוצא רוסי מדברים ביניהם ברוסית במקום העבודה שלך?

1. מאוד מפריע לי
2. די מפריע לי
3. לא כל כך מפריע לי
4. בכלל לא מפריע לי
5. לא רלוונטי (אין דיבורים בשפה רוסית במקום העבודה) (עבור לשאלה 44)
6. (לא להקריא) לא יודע/מסרב להשיב (עבור לשאלה 44)

43. האם קרה שעמיתים יהודים שלך העירו לעובד יהודי ממוצא רוסי על שימוש שלו בשפת האם הרוסית?

1. לעיתים קרובות מאוד
2. מדי פעם
3. לעיתים רחוקות
4. אף פעם לא
5. (לא להקריא) לא יודע/מסרב להשיב

E. דת בעבודה

44. באופן כללי, האם אתה מרגיש שבמקום העבודה שלך קיימת סובלנות לגבי הדתות של כל העובדים?

1. רק לגבי הדת של העובדים הערבים (מוסלמים/נוצרים/דרוזים)

2. לגבי הדתות של כל העובדים, יהודים וערבים

3. נושא הדת אינו רלוונטי

4. (לא להקריא) לא יודע/מסרב להשיב

45. להרגשתך, באיזו מידה, אם בכלל, סמלים חיצוניים דתיים (כמו כיפה לגברים, כיסוי ראש לנשים, ענידת מגן דויד או צלב וכו') משפיעים על היחסים בין עובדים מדתות שונות?

1. במידה רבה מאוד

2. במידה רבה

3. במידה מועטה

4. בכלל לא

5. (לא להקריא) לא יודע/מסרב להשיב

46. לדעתך, האם על ההנהלה לאפשר לעובדים לקיים במקום העבודה טקסים דתיים (כמו תפילה, שבירת צום וכו')?

1. בטוח שכן

2. חושב שכן

3. חושב שלא

4. בטוח שלא

5. (לא להקריא) לא יודע/מסרב להשיב

47. האם במקום העבודה שלך נוהגים לציין מועדים מוסלמיים או נוצריים?

1. כן

2. לא (עבור לשאלה 49)

3. (לא להקריא) לא יודע/מסרב להשיב (עבור לשאלה 49)

48. (אם כן) האם העמיתים היהודים משתתפים באירוע?

1. כן, תמיד משתתפים

2. כן, לפעמים משתתפים

3. בדרך כלל לא משתתפים

4. אף פעם לא משתתפים

5. (לא להקריא) לא יודע/מסרב להשיב

49. האם במקום העבודה שלך נוהגים לציין מועדים דתיים יהודיים או ישראלים-ציוניים, כמו: יום העצמאות, יום השואה, יום הזיכרון וכו'?

1. כן

2. לא (עבור לשאלה 51)

3. (לא להקריא) לא יודע/מסרב להשיב (עבור לשאלה 51)

50. (אם כן) האם העמיתים הערבים משתתפים באירוע?

1. כן, תמיד משתתפים

2. כן, לפעמים משתתפים

3. בדרך כלל לא משתתפים

4. אף פעם לא משתתפים

5. (לא להקריא) לא יודע/מסרב להשיב

51. האם, לדעתך, על ההנהלה לציין מועדים של כל הדתות במקום העבודה?

1. בטוח שכן

2. חושב שכן

3. חושב שלא

4. בטוח שלא

5. (לא להקריא) לא יודע/מסרב להשיב

52. האם, לדעתך, יש להקצות במקום העבודה מקום תפילה לכל אחת מהדתות של העובדים?

1. בטוח שכן
2. חושב שכן
3. חושב שלא
4. בטוח שלא
5. (לא להקריא) לא יודע/מסרב להשיב

F. עניינים פוליטיים

53. האם יצא לך לשוחח עם עמיתים יהודים במקום העבודה שלך על עניינים פוליטיים, ואם כן באיזו תכיפות?

1. לעיתים קרובות מאוד
2. מדי פעם
3. לעיתים רחוקות
4. אך פעם לא
5. (לא להקריא) לא יודע/מסרב להשיב

54. האם במקום העבודה שלך יש הוראות מההנהלה לגבי שיחות פוליטיות בין העובדים?

1. כן, יש הוראות מפורשות האוסרות שיחות פוליטיות
2. אין הוראות מפורשות כאלו, אך אפשר להבין שזו העדפת ההנהלה
3. אין הוראות האוסרות שיחות פוליטיות (עבור לשאלה 56)
4. (לא להקריא) לא יודע/מסרב להשיב (עבור לשאלה 56)

55. (תשובות 2+1 בשאלה 54, אם יש הוראות מפורשות או לא מפורשות) באיזו מידה העובדים נמנעים משיחות פוליטיות?

1. במידה רבה מאוד (לגמרי לא משוחחים על פוליטיקה)
2. במידה די רבה
3. במידה מעטה
4. בכלל לא נמנעים (משוחחים הרבה על פוליטיקה)
5. (לא להקריא) לא יודע/מסרב להשיב

56. האם, לדעתך, צריך או לא צריך לאסור על עובדים לשוחח על נושאים פוליטיים?

1. בטוח שצריך לאסור

2. חושב שצריך

3. חושב שלא צריך

4. בטוח שלא צריך לאסור

5. (לא להקריא) לא יודע/מסרב להשיב

57. להרגשתך, האם הקידום שלך בעבודה נפגע בגלל שאתה ערבי?

1. בטוח שכן

2. חושב שכן

3. חושב שלא

4. בטוח שלא

5. (לא להקריא) לא יודע/מסרב להשיב

58. עם מי נוח לך יותר לעבוד: עם עמיתים יהודים או עם עמיתים ערבים או שלא משנה לך?

1. נוח לי יותר עם עמיתים יהודים

2. נוח לי יותר עם עמיתים ערבים

3. לא משנה לי

4. (לא להקריא) לא יודע/מסרב להשיב

C. כללי

59. האם יש או אין במקום העבודה שלך אדם אליו ניתן לפנות והנחיות אם מתעוררות בעיות על רקע לאומי או דתי?

1. כן, יש הוראות כאלה

2. לא, אין במקום העבודה שלי הוראות למי לפנות במקרים כאלה

3. (לא להקריא) לא יודע/מסרב להשיב

60. האם, לדעתך, צריך להיות אדם כזה והנחיות כאלה?

1. בטוח שכן

2. חושב שכן

3. חושב שלא

4. בטוח שלא

5. (לא להקריא) לא יודע/מסרב להשיב

61. כאשר אחד העובדים היהודים מעיר הערה פוגענית או גזענית על רקע לאומי ערבי או דתי מוסלמי או נוצרי, האם מקום העבודה שלך נוהג לטפל בבעיות כאלה?

1. תמיד

2. ברוב המקרים

3. במעט מהמקרים

4. כלל לא (עבור לשאלה 63)

5. (לא להקריא) לא מתעוררות בעיות כאלו במקום העבודה שלנו (עבור לשאלה 63)

6. (לא להקריא) לא יודע/מסרב להשיב

(למי שהשיב 1-3 בשאלה 61)

62. האם לדעתך הטיפול במקרים הולם ברוב המקרים את חומרת המעשה?

1. בטוח שכן

2. חושב שכן

3. חושב שלא

4. בטוח שלא

5. (לא להקריא) לא יודע/מסרב להשיב

63. האם יש לך במקום העבודה חברים אישיים?

1. הרבה
2. מעט
3. חברה/אחדות
4. כלל לא
5. (לא להקריא) לא יודע/מסרב להשיב

64. האם יש לך חברים אישיים יהודים במקום העבודה?

1. הרבה
2. מעט
3. חברה/אחדות
4. כלל לא
5. (לא להקריא) לא יודע/מסרב להשיב

65. האם יצא לך להתארח בבית של אחד או יותר מעמיתך היהודים?

1. כלל לא
2. פעם אחת
3. מעט פעמים
4. הרבה פעמים
5. (לא להקריא) לא יודע/מסרב להשיב

66. האם יצא לך לארח בביתך אחד או יותר מעמיתך היהודים?

1. כלל לא
2. פעם אחת
3. מעט פעמים
4. הרבה פעמים
5. (לא להקריא) לא יודע/מסרב להשיב

67. האם לדעתך קיים מתח בין עובדים יהודים ובין עובדים ערבים שלא התייחסנו אליו בשאלון, ואתה מעוניין לציין אותו?

H. דמוגרפיה נוספת

68. האם אתה מגדיר את עצמך?

1. דתי מאוד

2. דתי

3. מסורתי שומר מצוות

4. מסורתי לא־דתי

5. חילוני

69. מהי השכלתך הפורמלית?

1. יסודית או פחות

2. תיכונית חלקית, ללא תעודת בגרות

3. תיכונית מלאה, עם תעודת בגרות

4. על־תיכונית (סמינר למורים, בית ספר לסיעוד, בית ספר להנדסאים)

5. קטגוריה ריקה

6. תואר אקדמי חלקי, ללא תואר מלא (כולל סטודנטים שעדיין לומדים לקראת

תואר ראשון)

7. תואר אקדמי מלא, תואר ראשון ומעלה

8. (לא להקריא) מסרב להשיב

70. ההכנסה הממוצעת למשק בית בישראל היום היא כ־14,500 ש"ח נטו. האם הכנסתכם המשפחתית הכוללת (של שני בני הזוג) היא: (למראיין: במשק בית של נפש אחת שאל על השכר הממוצע ליחיד, העומד היום על כ־9,000 ש"ח)

1. הרבה מתחת לממוצע

2. מעט מתחת לממוצע

3. כמו הממוצע

4. מעט מעל הממוצע

5. הרבה מעל הממוצע

6. (לא להקריא) לא רלוונטי, חבר קיבוץ

7. (לא להקריא) לא יודע/מסרב להשיב

71. סוג הטלפון (לסימון בלבד):

1. נייד (05....)

2. נייד (קווי)

72. שפת הריאיון (לסימון בלבד):

1. עברית

2. ערבית

תודה על השתתפותך בסקר

1.2. השאלון לעובד יהודי

שלוש, שמי _____ ממכון המחקר _____
 אנו עורכים סקר שנועד לברר כיצד מרגישים העובדים במקום העבודה שלהם.
 דעתך חשובה לנו מאוד. אנו מתחייבים שתשובותיך תישמרנה בעילום שם
 ובסודיות מרבית ותשמשה לצורך ניתוח מחקר זה בלבד.
 אנו מודים לך מאוד על השתתפותך בסקר.
 (ירואיינו עובדים מגיל +18 שפוגשים עמיתים ערבים (לעבודה) לפחות 3 פעמים
 בשבוע)

A. שאלות לדגימה ולסינון (הכותרות האלה אינן לקריאה למרואיינים)

1. האם אתה עובד (הקרא 1-4) או לא עובד:

(עובד, אם בחופשת לידה, שאל על עיסוק אחרון)

1. שכיר

2. עצמאי

3. עובד קבלן/עובד חברת כוח אדם/מיקור חוץ

4. עובד אחר. פרט _____

5. לא עובד (הודה והפסק לראיין)

2. האם אתה:

1. יהודי

2. נוצרי לא־ערבי

3. חסר דת

4. (לא להקריא) לא יודע/מסרב להשיב

3. מין (סמן)

1. גבר

2. אישה

4. גיל בן כמה אתה? (רשום) _____ (99 אם סירב לענות)

4.1 (סמן את קבוצת הגיל. אם סירב לנקוב בגילו, שאל: לאיזו קבוצת גיל אתה שייך והתחל להקריא)

1. 18-24

2. 25-34

3. 35-44

4. 45-54

5. 55-64

6. 65-74

7. +75

8. (לא להקריא) מסרב להשיב

5. באיזה יישוב אתה גר? _____

5.1 (לסימון בלבד, לפי יישוב המגורים) מתגורר במחוז:

1. דרום

2. חיפה

3. יהודה ושומרון

4. ירושלים

5. מרכז

6. צפון

7. תל אביב

6. האם במקום העבודה שלך יש עובדים ערבים שאתה עובד איתם יחד או ניפגש איתם לפחות 3 פעמים בשבוע?

1. לא (הודה והפסק לראיין)

2. כן

מכאן יתחיל השאלון רק עבור עובדים ש"כן" פוגשים עמיתים ערבים לפחות 3 פעמים בשבוע

B. רקע תעסוקתי ומקום העבודה

7. האם התפקיד שלך במקום העבודה הוא ניהולי או לא ניהולי:

1. ניהולי
2. לא ניהולי
3. (לא להקריא) לא יודע/מסרב להשיב

8. באיזה ענף כלכלי אתה עובד?

1. חינוך
2. בריאות/רפואה
3. רווחה
4. שירותים אחרים. _____
5. היי טק
6. תעשייה שאיננה היי טק
7. חקלאות
8. בנייה
9. אחר. פרט _____

9. האם מקום העבודה שלך שייך למגזר הציבורי או הפרטי או לחברה האזרחית?

1. ציבורי (משרדי ממשלה, רשויות מקומיות, חברות ממשלתיות)
2. פרטי
3. ארגוני החברה האזרחית (עמותה/אוניברסיטה וכד')
4. אחר. פרט _____
5. (לא להקריא) לא יודע/מסרב להשיב

10. האם במקום העבודה שלך יש כללים ברורים לגבי קידום או העלאה בדרגה?

1. כן

2. לא

3. (לא להקריא) לא יודע/מסרב להשיב

11. כמה מבין העובדים יחד איתך באופן שוטף הם ערבים?

1. חלק קטן

2. בערך חצי

3. הרוב

4. (לא להקריא) לא יודע להעריך/מסרב להשיב

C. מתח בעבודה

12. להרגשתך, האם היחסים בין העובדים היהודים והערבים במקום העבודה

שלך הם:

1. טובים מאוד

2. טובים

3. ככה־ככה

4. רעים

5. רעים מאוד

6. (לא להקריא) לא יודע/מסרב להשיב

13-19. לפניך מספר מצבים שעלולים ליצור מתח במקום העבודה בין העובדים היהודים לעובדים הערבים. מניסיוןך, האם במקום העבודה שלך נוצר או לא נוצר מתח חריג, מעבר למצב הרגיל, בכל אחד מהמצבים הבאים?

האירוע	בכלל לא	במידה מעטה	במידה די רבה	במידה רבה מאוד	לא יודע (לא להקריא)
13 בעקבות פיגוע נגד אזרחים יהודים	1	2	3	4	5
14 בעקבות פעולה צבאית נגד האוכלוסייה הפלסטינית בשטחים	1	2	3	4	5
15 בעקבות התנגשויות אלימות בין אזרחים יהודים וערבים בשטח ישראל	1	2	3	4	5
16 בעקבות אירועים אלימים של אזרחים ערבים כנגד כוחות הביטחון (משטרה)	1	2	3	4	5
17 בעקבות פעולות אלימות של שוטרים כנגד אזרחים ערבים	1	2	3	4	5
18 בעת שביחה כללית של הציבור הערבי בישראל	1	2	3	4	5
19 בעקבות פעולה או התבטאות של איש ציבור או פוליטיקאי ערבי	1	2	3	4	5

20. האם במקום העבודה שלך נוצר מתח בין עובדים יהודים ללקוחות ערבים?

1. אף פעם
2. לעיתים רחוקות
3. לפעמים
4. לעיתים קרובות

5. לא רלוונטי/אין לקוחות ערבים

6. (לא להקריא) לא יודע/מסרב להשיב

21. האם נתקלת במקום העבודה שלך בהערות פוגעניות או גזעניות של עמיתים ערבים כלפיך או כלפי עובדים אחרים בגלל שהם יהודים?

1. לא נתקלתי אף פעם (עבור לשאלה 29)

2. נתקלתי לעיתים רחוקות

3. נתקלתי לעיתים די קרובות

4. נתקלתי לעיתים קרובות מאוד

5. (לא להקריא) לא יודע/מסרב להשיב (עבור לשאלה 29)

22. (למי שנתקל, בשאלה 21 תשובות 2-4) האם אתה נוהג להגיב בדרך כלשהי, במילים או במעשים, על הערות פוגעניות או גזעניות של עמיתים ערבים שלך כלפיך או כלפי עובדים אחרים בגלל שהם יהודים?

1. אף פעם (עבור לשאלה 29)

2. לעיתים רחוקות

3. לעיתים קרובות

4. תמיד

5. (לא להקריא) לא יודע/מסרב להשיב (עבור לשאלה 29)

(למי שמגיב, תשובות 2-4 בשאלה 22)

23-28. אנשים שונים מגיבים באופן שונה להערות המתייחסות ללאום היהודי שלהם. אמור לי, בבקשה, באיזו מידה אתה עצמך היית מגיב על הערות כאלה בכל אחת מן הדרכים הבאות:

תמיד	לעיתים קרובות	לעיתים רחוקות	אף פעם	(לא להקריא) / לא יודע/ מסרב להשיב	
1	2	3	4	5	23 מגיב בכעס על ההערה באוזני העמיתים הערבים שלי
1	2	3	4	5	24 מגיב בכעס על ההערה באוזני העמיתים היהודים שלי
1	2	3	4	5	25 מעיר לאדם שהשמיע את ההערה שמה שהוא אמר איננו ראוי
1	2	3	4	5	26 מגיש תלונה להנהלה
1	2	3	4	5	27 פונה לתקשורת
1	2	3	4	5	28 מפרסם ברשת חברתית (בפייסבוק שלי, בטוויטר)

29. במקרה בו היית נתקל בהערה פוגענית או גזענית מצד לקוח ערבי, האם היית

מצפה מעמיתך הערבי:

1. לשתוק
2. להגיב בצורה עדינה
3. להגיב בצורה תקיפה
4. לא רלוונטי/אין לקוחות ערבים
5. (לא להקריא) לא יודע/מסרב להשיב

30. האם הייתה או יש לך בעיה לעבוד תחת מנהל ערבי?

1. כן

2. לא (עבור לשאלה 32)

3. (לא להקריא) לא יודע/מסרב להשיב (עבור לשאלה 32)

31. מדוע הייתה לך בעיה? (אפשר לענות יותר מתשובה אחת)

1. קשה לי לקבל ערבי אחראי עליי

2. חושש שהמנהל הערבי יתייחס אליי בצורה מפלה

3. סתם, בלי סיבה מיוחדת

4. סיבה אחרת. פרט _____

5. (לא להקריא) לא יודע/מסרב להשיב

32. האם במקום העבודה שלך נתקלת בהערות של העמיתים היהודים שלך כלפי

עובדים אחרים בגלל שהם ערבים?

1. לא נתקלתי אף פעם (עבור לשאלה 40)

2. נתקלתי לעיתים רחוקות

3. נתקלתי לעיתים די קרובות

4. נתקלתי לעיתים קרובות מאוד

5. (לא להקריא) לא יודע/מסרב להשיב (עבור לשאלה 40)

33. (למי שנתקל, תשובות 2-4 בשאלה 32) האם אתה נוהג להגיב בדרך כלשהי,

במילים או במעשים, על הערות של עמיתים יהודים שלך כלפי עובדים אחרים

בגלל שהם ערבים?

1. אף פעם (עבור לשאלה 40)

2. לעיתים רחוקות

3. לעיתים קרובות

4. תמיד

5. (לא להקריא) לא יודע/מסרב להשיב (עבור לשאלה 40)

(למי שמגיב תשובות 2-4 בשאלה 33)

34-39. אנשים שונים מגיבים באופן שונה להערות שליליות הנאמרות במקום העבודה והמתייחסות ללאום של הערבים. אמור לי, בבקשה, האם אתה נוהג להגיב כל אחת מדרכי התגובה האפשריות שאקרא לך:

תמיד	לעיתים קרובות	לעיתים רחוקות	אף פעם	(לא להקריא) לא יודע/ מסרב להשיב	
1	2	3	4	5	34 מגיב בכעס על ההערה באוזני העמיתים הערבים שלי
1	2	3	4	5	35 מגיב בכעס על ההערה באוזני העמיתים היהודים שלי
1	2	3	4	5	36 מעיר לאדם שהשמיע את ההערה שמה שהוא אמר איננו ראוי
1	2	3	4	5	37 מגיש תלונה להנהלה
1	2	3	4	5	38 פונה לתקשורת
1	2	3	4	5	39 מפרסם ברשת חברתית (בפייסבוק שלי, בטוויטר)

D. שפה

40. האם מפריע או לא מפריע לך שעמיתים ערבים מדברים ביניהם בערבית במקום העבודה שלך?

1. מאוד מפריע לי
2. די מפריע לי
3. לא כל כך מפריע לי
4. בכלל לא מפריע לי
5. (לא להקריא) לא יודע/מסרב להשיב

**41. האם קרה שעמיתים יהודים שלך העירו לעובד ערבי על שימוש שלו בשפת
האם הערבית?**

1. לעיתים קרובות מאוד
 2. מדי פעם
 3. לעיתים רחוקות
 4. אף פעם לא (דלג לשאלה 43)
 5. (לא להקריא) לא יודע/מסרב להשיב
- (תשובות 1-3 בשאלה 41)

42. באילו מצבים העירו? (אפשר יותר מתשובה אחת)

1. שיחת מסדרון עם עמית ערבי
2. שיחה בשעת מנוחה
3. במהלך העבודה
4. בשיחה עם לקוחות
5. אחר. פרט: _____
6. (לא להקריא) לא יודע/מסרב להשיב

**43. האם מפריע או לא מפריע לך שעמיתים יהודים ממוצא רוסי מדברים ביניהם
ברוסית במקום העבודה שלך?**

1. מאוד מפריע לי
2. די מפריע לי
3. לא כל כך מפריע לי
4. בכלל לא מפריע לי
5. לא רלוונטי (אין דיבורים בשפה רוסית במקום העבודה) (עבור לשאלה 45)
6. (לא להקריא) לא יודע/מסרב להשיב (עבור לשאלה 45)

44. האם קרה שעמיתים יהודים שלך העירו לעובד יהודי ממוצא רוסי על שימוש שלו בשפת האם הרוסית?

1. לעיתים קרובות מאוד
2. מדי פעם
3. לעיתים רחוקות
4. אף פעם לא
5. (לא להקריא) לא יודע/מסרב להשיב

E. דת בעבודה

45. באופן כללי, האם אתה מרגיש שבמקום העבודה שלך קיימת סובלנות לגבי הדתות של כל העובדים?

1. רק לגבי הדת של העובדים היהודים
2. לגבי הדתות של כל העובדים, יהודים וערבים
3. נושא הדת אינו רלוונטי
4. (לא להקריא) לא יודע/מסרב להשיב

46. להרגשתך, באיזו מידה, אם בכלל, סמלים חיצוניים דתיים (כמו כיפה לגברים, כיסוי ראש לנשים, ענידת מגן דויד או צלב וכו') משפיעים על היחסים בין עובדים

מדתות שונות?

1. במידה רבה מאוד
2. במידה רבה
3. במידה מועטה
4. בכלל לא
5. (לא להקריא) לא יודע/מסרב להשיב

47. לדעתך, האם על ההנהלה לאפשר לעובדים לקיים במקום העבודה טקסים דתיים (כמו תפילה, שבירת צום וכו')?

1. בטוח שכן

2. חושב שכן

3. חושב שלא

4. בטוח שלא

5. (לא להקריא) לא יודע/מסרב להשיב

48. האם במקום העבודה שלך נוהגים לציין מועדים יהודיים או ישראלים-ציוניים (כמו יום העצמאות, יום השואה, יום הזיכרון וכו')?

1. כן

2. לא (עבור לשאלה 50)

3. לא להקריא) לא יודע/מסרב להשיב (עבור לשאלה 50)

49. (אם כן) האם העמיתים הערבים משתתפים באירוע?

1. כן, תמיד משתתפים

2. כן, לפעמים משתתפים

3. בדרך כלל לא משתתפים

4. אף פעם לא משתתפים

5. (לא להקריא) לא יודע/מסרב להשיב

50. האם במקום העבודה שלך נוהגים לציין מועדים דתיים ערבים?

1. כן

2. לא (עבור לשאלה 52)

3. לא יודע (עבור לשאלה 52)

4. (לא להקריא) לא יודע/מסרב להשיב (עבור לשאלה 52)

51. (אם כן מציינים, תשובה 1 בשאלה 50) האם העמיתים היהודים משתתפים באירוע?

1. כן, תמיד משתתפים
2. כן, לפעמים משתתפים
3. בדרך כלל לא משתתפים
4. אף פעם לא משתתפים
5. (לא להקריא) לא יודע/מסרב להשיב

52. האם, לדעתך, על ההנהלה לציין מועדים של כל הדתות במקום העבודה?

1. בטוח שכן
2. חושב שכן
3. חושב שלא
4. בטוח שלא
5. (לא להקריא) לא יודע/מסרב להשיב

53. האם, לדעתך, יש להקצות במקום העבודה מקום תפילה לכל אחת מהדתות של העובדים?

1. בטוח שכן
2. חושב שכן
3. חושב שלא
4. בטוח שלא
5. (לא להקריא) לא יודע/מסרב להשיב

F. עניינים פוליטיים

54. האם יצא לך לשוחח עם עמיתים ערבים במקום העבודה שלך על עניינים פוליטיים, ואם כן באיזו תכיפות?

1. לעיתים קרובות מאוד

2. מדי פעם

3. לעיתים רחוקות

4. אך פעם לא

5. (לא להקריא) לא יודע/מסרב להשיב

55. האם במקום העבודה שלך יש הוראות מההנהלה לגבי שיחות פוליטיות בין העובדים?

1. כן, יש הוראות מפורשות האוסרות שיחות פוליטיות

2. אין הוראות מפורשות כאלו, אך אפשר להבין שזו העדפת ההנהלה

3. אין הוראות האוסרות שיחות פוליטיות (עבור לשאלה 57)

4. (לא להקריא) לא יודע/מסרב להשיב (עבור לשאלה 57)

56. (תשובות 1+2 בשאלה 55, אם יש הוראות מפורשות או לא מפורשות) באיזו מידה העובדים נמנעים משיחות פוליטיות?

1. במידה רבה מאוד (לגמרי לא משוחחים על פוליטיקה)

2. במידה די רבה

3. במידה מעטה

4. בכלל לא נמנעים (משוחחים הרבה על פוליטיקה)

5. (לא להקריא) לא יודע/מסרב להשיב

57. האם לדעתך, צריך או לא צריך לאסור על עובדים לשוחח על נושאים פוליטיים?

1. בטוח שצריך לאסור
2. חושב שצריך
3. חושב שלא צריך
4. בטוח שלא צריך לאסור
5. (לא להקריא) לא יודע/מסרב להשיב

58. האם לעובדים הערבים יש קושי להתקדם בעבודה יותר מאשר העובדים

היהודים?

1. בטוח שכן
2. חושב שכן
3. חושב שלא
4. בטוח שלא
5. (לא להקריא) לא יודע/מסרב להשיב

59. עם מי נוח לך יותר לעבוד: עם עמיתים יהודים או עם עמיתים ערבים או שלא

משנה לך?

1. נוח לי יותר עם עמיתים יהודים
2. נוח לי יותר עם עמיתים ערבים
3. לא משנה לי
4. (לא להקריא) לא יודע/מסרב להשיב

G. כללי

60. האם יש או אין במקום העבודה שלך אדם אליו ניתן לפנות והנחיות אם

מתעוררות בעיות על רקע לאומי או דתי?

1. כן, יש הוראות כאלה
2. לא, אין במקום העבודה שלי הוראות למי לפנות במקרים כאלה
3. (לא להקריא) לא יודע/מסרב להשיב

61. האם, לדעתך, צריך להיות אדם כזה והנחיות כאלה?

1. בטוח שכן

2. חושב שכן

3. חושב שלא

4. בטוח שלא

5. (לא להקריא) לא יודע/מסרב להשיב

62. כאשר אחד העובדים הערבים מעיר הערה פוגענית או גזענית על רקע לאומי

דתי יהודי, האם מקום העבודה שלך נוהג לטפל בבעיות כאלה?

1. תמיד

2. ברוב המקרים

3. במעט מהמקרים

4. כלל לא (עבור לשאלה 64)

5. (לא להקריא) לא מתעוררות בעיות כאלו במקום העבודה שלנו

6. (לא להקריא) לא יודע/מסרב להשיב

63. האם לדעתך הטיפול במקרים הולם ברוב המקרים את חומרת המעשה?

1. בטוח שכן

2. חושב שכן

3. חושב שלא

4. בטוח שלא

5. (לא להקריא) לא יודע/מסרב להשיב

64. האם יש לך במקום העבודה חברים אישיים?

1. הרבה

2. מעט

3. חברה/אחד/ת

4. כלל לא

5. (לא להקריא) לא יודע/מסרב להשיב

65. האם יש לך חברים אישיים ערבים במקום העבודה?

1. הרבה

2. מעט

3. חברה/אחד/ת

4. כלל לא

5. (לא להקריא) לא יודע/מסרב להשיב

66. האם יצא לך להתארח בבית של אחד או יותר מעמיתך הערבים?

1. כלל לא

2. פעם אחת

3. מעט פעמים

4. הרבה פעמים

5. (לא להקריא) לא יודע/מסרב להשיב

67. האם יצא לך לארח בביתך אחד או יותר מעמיתך הערבים?

1. כלל לא

2. פעם אחת

3. מעט פעמים

4. הרבה פעמים

5. (לא להקריא) לא יודע/מסרב להשיב

68. האם לדעתך קיים מתח בין עובדים יהודים ובין עובדים ערבים שלא התייחסנו

אליו בשאלון, ואתה מעוניין לציין אותו?

H. דמוגרפיה נוספת

69. (ליהודים) האם אתה מגדיר את עצמך?

1. חרדי

2. תורני/חרדל"י

2. דתי-לאומי

3. מסורתי דתי

4. מסורתי לא-דתי

5. חילוני

70. מהי השכלתך הפורמלית?

1. יסודית או פחות

2. תיכונית חלקית, ללא תעודת בגרות

3. תיכונית מלאה, עם תעודת בגרות

4. על-תיכונית (סמינר למורים, בית ספר לסיעוד, בית ספר להנדסאים)

5. ישיבה על-תיכונית

6. תואר אקדמי חלקי, ללא תואר מלא (כולל סטודנטים שעדיין לומדים לקראת

תואר ראשון)

7. תואר אקדמי מלא, תואר ראשון ומעלה

8. (לא להקריא) מסרב להשיב

71. ההכנסה הממוצעת למשק בית בישראל היום היא כ־14,500 ש"ח נטו. האם

הכנסתכם המשפחתית הכוללת (של שני בני הזוג) היא: (למראיין: במשק בית

של נפש אחת שאל על השכר הממוצע ליחיד, העומד היום על כ־9,000 ש"ח)

1. הרבה מתחת לממוצע

2. מעט מתחת לממוצע

3. כמו הממוצע

4. מעט מעל הממוצע

5. הרבה מעל הממוצע

6. (לא להקריא) לא רלוונטי, חבר קיבוץ

7. (לא להקריא) לא יודע/מסרב להשיב

72. סוג הטלפון (לסימון בלבד):

1. נייד (05....)

2. ניח (קווי)

73. שפת הריאיון (לסימון בלבד):

1. עברית

2. ערבית

תודה על השתתפותך בסקר

1.3. השאלון לעובד ערבי

استبيان/ مسودة לקראת פיילוט

عامل عربي

مرحباً، اسمي _____ من معهد البحث
نقوم بإجراء مسح لمعرفة كيف يشعر العاملون في مكان عملهم.
رأيتك مهم جداً بالنسبة لنا. نضمن لك بان تكون اجاباتك مجهولة الهوية وبسرية تامة،
وسوف تستخدم فقط لأهداف البحث.
نشكرك على اشتراكك وتعاونك بالبحث.
(سوف تجرى مقابلات مع عاملين من جيل 18 عاما وما فوق، الذين يلتقون بزملاء
يهود (للعمل) 3 مرات على الأقل في الأسبوع)

A. أسئلة لأخذ العينات والفحص (هذه العناوين ليست للمستطلعين)

1. هل تعمل (اقرأ 1-4) او لا تعمل:
(أعمل، اذا كان بإجازة ولادة اسأل عن العمل الأخير)
 1. أجير.
 2. مستقل.
 3. يعمل مقاول/ موظف قوى عاملة/الاستعانة بمصادر خارجية.
 4. موظف آخر. فصل _____
 5. لا أعمل. (أشكر وأنهى المقابلة)
2. هل أنت:
 1. مسلم.
 2. مسيحي.
 3. درزي.
 4. (لا تقرأ) لا يعرف/ يرفض.

3. הגנדר(النوع الاجتماعي) (أشر):

1. رجل.

2. امرأة.

4. الجيل كم عمرك؟ _____ (سجل 99 اذا رفض الإجابة)

4.1 (يرجى تحديد الفئة العمرية. إذا رفض ذكر جيله، اسأل: لأي فئة عمرية أنت تنتمي؟ وابدأ بالقراءة)

1. 18-24

2. 25-34

3. 35-44

4. 45-54

5. 55-64

6. 65-74

7. +75

8. (لا تقرأ) يرفض الإجابة

5. مكان السكن؟ _____

5.1 (للإشارة فقط، حسب منطقة السكن) تسكن في منطقة:

1. الجنوب

2. حيفا

3. يهودا والسامرة

4. القدس

5. المركز

6. الشمال

7. تل ابيب

6. هل هناك عمال يهود في مكان عملك تعمل معهم أو تلتقي بهم ثلاث مرّات على الأقلّ في الأسبوع؟

1. كلاً. (أشكر وأنهاي المقابلة)

2. نعم.

من هنا يبدأ الاستبيان فقط للموظفين الذين "نعم" يلتقون بالزملاء اليهود ثلاث مرّات على الأقلّ في الأسبوع

B. خلفية توظيفية ومكان العمل

7. هل وظيفتك في مكان العمل إداري أم غير إداري:

1. إداري.

2. غير إداري .

3. (لا تقرأ) لا يعرف/ يرفض.

8. في أيّ فرع اقتصادي تعمل؟

1. التعليم.

2. الصحّة/ الطبّ.

3. الرفاه.

4. خدمات أخرى: _____.

5. هايتك

6. الصناعة التي ليست هايتك

7. الزراعة

8. البناء

9. آخر. فصل _____.

9. هل مكان عملك يتبع للقطاع العامّ أم الخاصّ أم للمجتمع المدني.

1. عامّ (مكاتب حكوميّة، سلطات محليّة، شركات حكوميّة...).

2. خاصّ.

3. منظمات المجتمع المدني (جمعيّة/ جامعة وما شابه).

4. آخر. فصل _____.

5. (لا تقرأ) لا يعرف/ يرفض.

10. هل يوجد في مكان عملك قواعد واضحة بشأن التطور في مجالك أو الترقية؟

1. نعم

2. كلاً

3. (لا تقرأ) لا يعرف/ يرفض

11. من بين العاملين معك بشكل منتظم، كم عدد اليهود؟

1. عدد قليل.

2. حوالي النصف.

3. الأغلبية.

4. (لا تقرأ) لا يعرف ان يقيم/ يرفض الإجابة.

C. التوتر في العمل

12. هل تشعر أنّ العلاقة بين العاملين اليهود والعرب في مكان عملك هي:

1. جيّدة جداً.

2. جيّدة.

3. هكذا- هكذا (نصّ- نصّ).

4. سيّئة.

5. سيّئة جداً.

6. (لا تقرأ) لا يعرف/ يرفض الإجابة.

13-19. أمامك بعض الحالات التي يمكن أن تخلق التوتر في مكان العمل بين العاملين اليهود والعرب. هل حصل في مكان عملك أو لم يحصل توتر استثنائي، خارج عن الوضع العادي، في أي من الحالات التالية؟

الحدث	بتاتا لا	إلى حد ما	إلى حد كبير	إلى حد كبير جدا	لا أعرف (لا تقرأ)
13 بعد اعتداء على مدنيين يهود.	1	2	3	4	5
14 بعد عملية عسكرية ضد السكان الفلسطينيين في الأراضي المحتلة.	1	2	3	4	5
15 بعد اشتباكات عنيفة بين المواطنين اليهود والعرب في الأراضي الإسرائيلية.	1	2	3	4	5
16 في أعقاب حوادث عنف للمواطنين العرب ضد قوات الأمن (الشرطة).	1	2	3	4	5
17 في أعقاب العنف الذي تمارسه الشرطة ضد المواطنين العرب.	1	2	3	4	5
18 خلال إضراب عام من قبل الجمهور العربي في إسرائيل.	1	2	3	4	5
19 بعد فعل أو بيان من شخصية عامة أو سياسي يهودي.	1	2	3	4	5

20. هل يحدث في مكان عملك توتر بين العاملين العرب والزبانن (متلقي الخدمات اليهود)؟

1. ولا مرة.
2. لأوقات بعيدة.
3. أحياناً.
4. لأوقات قريبة.
5. غير مناسب/ لا يوجد زبائن يهود.
6. (لا تقرأ) لا يعرف/يرفض.

21. هل واجهتك في مكان عملك ملاحظات (إشارات) مسيئة أو عنصرية من قبل الزملاء اليهود تجاهك أو غيرهم من الموظفين لأنهم عرب؟

1. ولا مرة واجهتني. (انتقل للسؤال 29)

2. واجهتني لأوقات بعيدة.

3. واجهتني لأوقات قريبة.

4. واجهتني لأوقات قريبة جداً.

5. (لا تقرأ) لا يعرف/يرفض. (انتقل للسؤال 29)

22. (لمن واجهته، في سؤال 21 أجوبة 4-2) هل أنت معتاد أن ترد بأي شكل من الأشكال، بكلمات أو أفعال، على ملاحظات (إشارات) مسيئة أو عنصرية من قبل زملائك اليهود تجاهك، أو تجاه غيرهم من العاملين لأنهم عرب؟

1. ولا مرة. (انتقل للسؤال 29)

2. لأوقات بعيدة.

3. لأوقات قريبة.

4. دائماً.

5. (لا تقرأ) لا يعرف/يرفض. (انتقل للسؤال 29)

(למנ יגאוב؁ האגובה 2-4 פי סואל 22)

23-28. הנאס המחלפון יתפאעלון בשכל מחלפל מע העבראט המתעלقة بقומיתهم العربية. قل لي؁ من فضلك: إلى أي مدى تقوم أنت نفسك بالرد على هذه العبارات بكل من الطرق التالية:

	دائماً	لأوقات قريبة	لأوقات بعيدة	ولأ مرة (لا تقرأ)	لا يعرف/ يرفض	
23	1	2	3	4	5	أرد بغضب على الملاحظة (العبارة) في آذان زملائي اليهود
24	1	2	3	4	5	أرد بغضب على الملاحظة في آذان زملائي العرب
25	1	2	3	4	5	أعقب للشخص الذي أدلى بالملاحظة (بالعبارة) أن ما قاله غير مناسب
26	1	2	3	4	5	أقدم شكوى للإدارة
27	1	2	3	4	5	أتوجه إلى وسائل الإعلام
28	1	2	3	4	5	أنشر بالشبكات الاجتماعية (بالفيس بوك؁ بتويتر)

29. في حال واجهتك ملاحظة (عبارة) مسيئة أو عنصرية من زبون (متلقي خدمة) يهودي؁ هل تتوقع من زميلك اليهودي:

1. أن يسكت.
2. أن يجيب بشكل لطيف.
3. أن يجيب بشكل عدائي.
4. غير مناسب/ لا يوحد زبائن يهود.
5. (لا تقرأ) لا يعرف/يرفض.

30. هل واجهت مشكلة في العمل تحت إدارة مدير يهودي؟

1. نعم.

2. كلاً. (انتقل للسؤال 32)

3. (لا تقرأ) لا يعرف/يرفض. (انتقل للسؤال 32)

31. لماذا لديك مشكلة؟ (يمكن الإجابة أكثر من جواب واحد)

1. من الصعب بالنسبة لي أن اقبل يهودي مسؤول عني.

2. أخشى أن يعاملني المدير اليهودي بأسلوب تمييز.

3. بدون سبب خاص.

4. سبب آخر، فصل: _____

5. (لا تقرأ) لا يعرف/يرفض.

32. هل واجهتك في مكان عملك ملاحظات (عبارات) من قبل زملاء العرب تجاهك

أو تجاه غيرهم من الموظفين لأنهم يهود؟

1. ولا مرة واجهتني. (انتقل للسؤال 40).

2. واجهتني لأوقات بعيدة.

3. واجهتني لأوقات قريبة.

4. واجهتني لأوقات قريبة جداً.

5. (لا تقرأ) لا يعرف/يرفض. (انتقل للسؤال 40)

33. (لمن واجهته، في سؤال 32 اجوبة 2- 4) هل أنت معتاد أن ترد بأي شكل من

الأشكال، بكلمات أو أفعال، على ملاحظات (عبارات) من قبل زملائك العرب تجاه

عاملين آخرين لأنهم يهود؟

1. ولا مرة (انتقل للسؤال 40).

2. لأوقات بعيدة.

3. لأوقات قريبة.

4. دائماً.

5. (لا تقرأ) لا يعرف/يرفض. (انتقل للسؤال 40)

(لمن أجب الإجابات 4-2 في السؤال 33)

34-39. الناس المختلفون يتفاعلون بشكل مختلف مع التعليقات السلبية المتعلقة
بمكان عملهم والمتعلقة بالقوميتة لليهود. قل لي، من فضلك، هل أنت معتاد أن تقوم
بالرد على هذه الملاحظات (العبارات) في كلٍ من الطرق التالية:

دائماً	لأوقات قريبة	لأوقات بعيدة	ولامرة	(لا تقرأ) لا يعرف/يرفض	
1	2	3	4	5	34 أردّ بغضب على الملاحظة في آذان زملائي اليهود
1	2	3	4	5	35 أردّ بغضب على الملاحظة في آذان زملائي العرب
1	2	3	4	5	36 أعقّب للشخص الذي أدلى بالملاحظة أن ما قاله غير مناسب
1	2	3	4	5	37 أقدم شكوى للإدارة
1	2	3	4	5	38 أتوجه إلى وسائل الإعلام
1	2	3	4	5	39 أنشر عبر الشبكات الاجتماعية (بالفيس بوك، بتويتر)

D. اللغة

40. هل علق زملاؤك اليهود على استخدام اللغة العربية؟

1. لأوقات قريبة جداً.
2. أحياناً.
3. أوقات بعيدة.
4. ولا مرة. (انتقل للسؤال 42)
5. (لا تقرأ) لا يعرف/يرفض كلا (انتقل للسؤال 42)

41. في الحالات التي علقوا (نبهوا) بها، كيف كان ذلك؟ (يمكن أكثر من إجابة واحدة)

1. الحديث في الممر مع الزميل اليهودي.
2. الحديث في وقت الراحة.
3. أثناء العمل.
4. في الحديث مع الزبائن.
5. آخر، فصل: _____
6. (لا تقرأ) لا يعرف/يرفض.

42. هل يزعجك أم لا يزعجك أن زملاء اليهود الروس يتحدثون الروسية في مكان عملك؟

1. يزعجني جداً.
2. يزعجني إلى حدٍ ما.
3. لا يزعجني كثيراً.
4. لا يزعجني أبداً.
5. غير مناسب (ليس هناك حديث باللغة الروسية في مكان العمل). (انتقل للسؤال 44)
6. (لا تقرأ) لا يعرف/يرفض. (انتقل للسؤال 44)

43. هل لاحظ (عقب) زملاؤك اليهود لعامل يهودي من أصل روسي حول استخدامه للغة الأم الروسية؟

1. لأوقات قريبة جداً.
2. أحياناً.
3. لأوقات بعيدة.
4. ولا مرة.
5. (لا تقرأ) لا يعرف/يرفض.

E. الدين في العمل

44. بشكل عام، هل تشعر أن هناك وجود للتسامح في مكان عملك بما يتعلق بديانات جميع الموظفين؟

1. فقط فيما يتعلق بدين العاملين العرب (مسلمون/مسيحيون/دروز).
2. فيما يتعلق بأديان جميع العاملين؛ اليهود والعرب.
3. موضوع الدين غير مناسب.
4. (لا تقرأ) لا يعرف/يرفض.

45. حسب شعورك، إلى أي مدى، أن وجدت، الرموز الدينية الخارجية (مثل قلنسوة الرجال، الحجاب للنساء، يرتدي نجمة داود أو الصليب، وما إلى ذلك) أن تؤثر على العلاقات بين العاملين من مختلف الديانات؟

1. إلى مدى كبير جداً.

2. إلى مدى كبير.

3. إلى مدى قليل.

4. بتاتاً.

5. (لا تقرأ) لا يعرف/يرفض.

46. حسب رأيك، هل تسمح الإدارة للموظفين باحتفالات دينية في مكان العمل (مثل الصلاة، الصيام، وما إلى ذلك)؟

1. بالتأكيد نعم.

2. اعتقد نعم.

3. اعتقد كلاً.

4. بالتأكيد كلاً.

5. (لا تقرأ) لا يعرف/يرفض.

47. هل من المعتاد تعيين مواعيد دينية إسلامية أو مسيحية في مكان عملك؟

1. نعم

2. كلا. (انتقل للسؤال 49)

3. (لا تقرأ) لا يعرف/يرفض. (انتقل للسؤال 49)

48. (إذا نعم) هل يشارك الزملاء اليهود بهذا الحدث؟

1. نعم، يشاركون دائماً.

2. نعم، يشاركون أحياناً.

3. بشكل عام لا يشاركون.

4. لا يشاركون بالمرة.

5. (لا تقرأ) لا يعرف/يرفض.

49. هل من المعتاد في مكان عملك تعيين مواعيد دينية يهودية أو إسرائيلية صهيونية، مثل يوم الاستقلال، يوم الكارثة والبطولة، يوم الذكرى، وما إلى ذلك؟

1. نعم.

2. كلا. (انتقل للسؤال 51)

3. (لا تقرأ) لا يعرف/يرفض (انتقل للسؤال 51)

50. (إذا نعم) هل يشارك الزملاء العرب بهذا الحدث؟

1. نعم، يشاركون دائماً.

2. نعم، يشاركون أحياناً.

3. بشكل عام لا يشاركون.

4. لا يشاركون بالمرّة.

5. (لا تقرأ) لا يعرف/يرفض.

51. هل تعتقد أن الإدارة يجب أن تحدّد مواعيد العطل لجميع الأديان في مكان العمل؟

1. بالتأكيد نعم.

2. اعتقد نعم.

3. اعتقد كلاً.

4. بالتأكيد كلاً.

5. (لا تقرأ) لا يعرف/يرفض.

52. هل تعتقد أنه يجب تخصيص مكان للصلاة لكلّ واحدة من ديانات العاملين؟

1. بالتأكيد نعم.

2. اعتقد نعم.

3. اعتقد كلاً.

4. بالتأكيد كلاً.

5. (لا تقرأ) لا يعرف/يرفض.

F. قضايا سياسية وأمنية

53. هل أتيحت لك الفرصة للتحدث مع زملاء اليهود في مكان عملك بشأن القضايا السياسية، وإذا كان الأمر كذلك، فبأي وتيرة؟

1. لأوقات قريبة جداً.

2. أحياناً.

3. لأوقات بعيدة.

4. ولا مرة.

5. (لا تقرأ) لا يعرف/يرفض.

54. هل لديك في مكان عملك تعليمات من الإدارة حول المحادثات السياسية بين الموظفين؟

1. نعم، هناك تعليمات محددة تحظر المحادثات السياسية.

2. لا توجد مثل هذه التعليمات الصريحة، ولكن يمكن أن يكون مفهوماً أن هذا هو ما تحبّه الإدارة.

3. لا توجد تعليمات تحظر المحادثات السياسية. (انتقل للسؤال 56)

4. (لا تقرأ) لا يعرف/يرفض. (انتقل للسؤال 56)

55. (الإجابات 1+2 في سؤال 54, اذا كان هناك تعليمات صريحة أو غير صريحة) إلى أي مدى يتجنب الموظفون المحادثات السياسية؟

1. إلى مدى كبير جداً. (لا يتحدثون عن السياسة إطلاقاً)

2. إلى مدى كبير.

3. إلى مدى قليل.

4. لا يتجنبونها بالمرة. (يتحدثون كثيراً عن السياسة)

5. (لا تقرأ) لا يعرف/يرفض.

56. هل تعتقد أنه ينبغي أو لا ينبغي أن يُحظر الحديث عن القضايا السياسية؟

1. بالتأكيد يجب أن يحظر.

2. أعتقد أنه ينبغي أن يحظر.

3. أعتقد أنه لا ينبغي أن يحظر.

4. بالتأكيد أنه يجب أن لا يحظر.

5. (لا تقرأ) لا يعرف/يرفض.

57. هل تشعر بأن تطورك أو تقدّمك بالعمل أعمق لأنك عربي؟

1. بالتأكيد نعم.
2. أعتقد نعم.
3. أعتقد كلاً.
4. بالتأكيد كلاً.
5. (لا تقرأ) لا يعرف/يرفض.

58. مع من سيكون أكثر راحة لك في العمل: مع زملاء يهود أو زملاء عرب، أم أنها لا تهمك؟

1. مريح لي أكثر مع الزملاء اليهود
2. مريح أكثر لي مع الزملاء العرب
3. لا يهم بالنسبة لي
4. (لا تقرأ) لا يعرف/يرفض

G. عام

59. هل يتواجد شخص في مكان عملك يمكنك الاتصال به إذا حصلت مشاكل على خلفية قومية أو دينية؟

1. نعم، هناك مثل هذه التعليمات.
2. لا، لا يوجد تعليمات لمن يتوجّهون إلى مثل هذه الحالات في مكان عملي.
3. (لا تقرأ) لا يعرف/يرفض.

60. هل تعتقد أنه يجب أن يكون هناك مثل هذا الشخص وتعليمات توجيهية بهذا المجال؟

1. بالتأكيد نعم.
2. أعتقد نعم.
3. أعتقد كلاً.
4. بالتأكيد كلاً.
5. (لا تقرأ) لا يعرف/يرفض.

61. عندما يقوم أحد العمال اليهود بإبداء إهانة أو تفوّه عنصري على خلفية قومية عربية أو إسلامية أو مسيحية، هل من المعتاد في مكان عملك أن يعالج هذه المشاكل؟

1. دائماً.
2. في معظم الحالات.
3. في قليل من الحالات.
4. المرّة لا. (انتقل للسؤال 64)
5. (لا تقرأ) لا توجد مثل هذه المشاكل في مكان عملنا (انتقل للسؤال 63)
6. (لا تقرأ) لا يعرف/يرفض.

(لمن أجب 1-3 في سؤال 61)

62. هل تعتقد أنّ التعامل مع الحالات يتناسب في معظم الحالات مع خطورة الفعل ?

1. بالتأكيد نعم.
2. أعتقد نعم.
3. أعتقد كلا.
4. بالتأكيد كلا.
5. (لا تقرأ) لا يعرف/يرفض.

63. هل لديك أصدقاء شخصيين في مكان عملك؟

1. كثيرًا.
2. قليلاً.
3. صديق/ة واحدة.
4. المرّة لا.
5. (لا تقرأ) لا يعرف/يرفض.

64. هل لديك أصدقاء شخصيين يهود في مكان عملك؟

1. كثيرًا.
2. قليلاً.
3. صديق/ة واحدة.
4. بالمرّة لا.
5. (لا تقرأ) لا يعرف/يرفض.

65. هل سبق لك أن زرت (تواجدت) في منزل واحد أو أكثر من زملائك اليهود؟

1. المرّة لا.
2. مرّة واحدة.
3. مرّات قليلة.
4. مرّات كثيرة.
5. (لا تقراً) لا يعرف/يرفض.

66. هل سبق أن زار (تواجد) واحد أو أكثر من زملائك اليهود في منزلك؟

1. بالمرّة لا.
2. مرّة واحدة.
3. مرّات قليلة.
4. مرّات كثيرة.
5. (لا تقراً) لا يعرف/يرفض.

67. هل تعتقد أن هناك توتراً بين العاملين اليهود والعرب الذين لم نتطرق إليهم في الاستبيان، وتريد أن تذكر ذلك؟

H. معلومات ديموغرافية إضافية

68. كيف تعرّف نفسك؟

1. متديّن جداً.
2. متديّن.
3. محافظ تقليدي.
4. محافظ غير متديّن.
5. علماني.

69. ما هو تعليمك الرسمي؟

1. ابتدائي أو أقل.
2. ثانوية جزئية، بدون شهادة بروت.
3. ثانوية كاملة، مع شهادة بروت.
4. فوق ثانوي (ندوة للمعلمين، كلية للتريض، ملية للمهندسين).
5. لقب أكاديمي جزئي، بدون لقب كامل (يشمل الطلاب الذين ما زالوا يتعلمون للقب الأول).
6. لقب أكاديمي كامل، لقب أول وما فوق.
7. (لا تقراً) يرفض الإجابة.

70. متوسط دخل الأسرة في إسرائيل اليوم هو حوالي 14,500 شيكل. هل دخل الأسرة الكلي (لكلا الزوجين): (للمستطع: في أسرة من شخص واحد، اسأل عن متوسط أجر الفرد الذي يبلغ حالياً 9000 شيكل)

1. أكثر بقليل من المتوسط
2. أقل بقليل من المتوسط
3. مثل المتوسط
4. أقل بكثير من المتوسط
5. أكثر بكثير من المتوسط
6. (لا تقراً) غير مناسب.
7. (لا تقراً) لا يعرف/يرفض.

71. نوع الهاتف (للإشارة فقط):

1. نقال (05....).
2. ثابت (خطي).

72. لغة المقابلة: (للإشارة فقط):

1. العبرية
2. العربية

نشرك على تعاونك في الاستطلاع

נספח 2: התפלגות התשובות בשאלון

2.1. התפלגות משתנה הקריטריון וגורמי מתח על רקע ביטחוני ועל רקע פעולות והתבטאויות של פוליטיקאים

להרגשתך, האם היחסים בין העובדים היהודים והערבים במקום העבודה שלך הם:

ערבים		יהודים		
שכיחות	%	שכיחות	%	
184	57	44	43.6	טובים מאוד
54	16.7	34	33.7	טובים
13	4	21	20.8	ככה־ככה
-	-	2	2	רעים
-	-	-	-	רעים מאוד
72	22.3	-	-	לא יודע/מסרב להשיב
323	100	101	100	סך הכול

האם במקום העבודה שלך, נוצר או לא נוצר מתח חריג, מעבר למצב הרגיל, בעקבות:

פיגוע נגד אזרחים יהודים

ערבים		יהודים		
%	שכיחות	%	שכיחות	
81.1	262	48	48	בכלל לא
6.8	22	31	29	במידה מועטה
2.5	8	18	18	במידה די רבה
-	-	3	5	במידה רבה מאוד
9.6	31		1	לא יודע/מסרב להשיב
100	323	100	101	סך הכול

פעולה צבאית נגד האוכלוסייה הפלסטינית בשטחים

ערבים		יהודים		
%	שכיחות	%	שכיחות	
74.3	240	58.4	59	בכלל לא
8.6	27	32.7	33	במידה מועטה
1.2	4	5	5	במידה די רבה
-	-	1	1	במידה רבה מאוד
16.1	52	3	3	לא יודע/מסרב להשיב
100	323	100	101	סך הכול

התנגשויות אלימות בין אזרחים יהודים וערבים בשטח ישראל

ערבים		יהודים		
%	שכיחות	%	שכיחות	
71.8	232	52.5	53	בכלל לא
11.5	37	28.7	29	במידה מועטה
2.5	8	8.9	9	במידה די רבה
-	-	6.9	7	במידה רבה מאוד
14.2	46	3	3	לא יודע/מסרב להשיב
100	323	100	101	סך הכול

2.2. התפלגות משתנה הקריטריון ו"גורמי מתח על רקע ביטחוני ועל רקע פעולות והתבטאויות פוליטיקאים"

להרגשתך, האם היחסים בין העובדים היהודים והערבים במקום העבודה שלך הם:

ערבים		יהודים		
%	שכיחות	%	שכיחות	
57	184	43.6	44	טובים מאוד
16.7	54	33.7	34	טובים
4	13	20.8	21	ככה־ככה
-	-	2	2	רעים
-	-	-	-	רעים מאוד
22.3	72	-	-	לא יודע/מסרב להשיב
100	323	100	101	סך הכול

האם במקום העבודה שלך, נוצר או לא נוצר מתח חריג, מעבר למצב הרגיל, בעקבות:

פיגוע נגד אזרחים יהודים

ערבים		יהודים		
%	שכיחות	%	שכיחות	
81.1	262	48	48	בכלל לא
6.8	22	31	29	במידה מועטה
2.5	8	18	18	במידה די רבה
-	-	3	5	במידה רבה מאוד
9.6	31		1	לא יודע/מסרב להשיב
100	323	100	101	סך הכול

פעולה צבאית נגד האוכלוסייה הפלסטינית בשטחים

ערבים		יהודים		
%	שכיחות	%	שכיחות	
74.3	240	58.4	59	בכלל לא
8.6	27	32.7	33	במידה מועטה
1.2	4	5	5	במידה די רבה
-	-	1	1	במידה רבה מאוד
16.1	52	3	3	לא יודע/מסרב להשיב
100	323	100	101	סך הכול

התנגשויות אלימות בין אזרחים יהודים וערבים בשטח ישראל

ערבים		יהודים		
%	שכיחות	%	שכיחות	
71.8	232	52.5	53	בכלל לא
11.5	37	28.7	29	במידה מועטה
2.5	8	8.9	9	במידה די רבה
-	-	6.9	7	במידה רבה מאוד
14.2	46	3	3	לא יודע/מסרב להשיב
100	323	100	101	סך הכול

פעולה או התבטאות של איש ציבור או פוליטיקאי ערבי

ערבים		יהודים		
%	שכיחות	%	שכיחות	
77.1	249	53	53	בכלל לא
9.9	32	15	15	במידה מועטה
4.6	15	11	11	במידה די רבה
-	-	4	4	במידה רבה מאוד
8.4	27	17	18	לא יודע/מסרב להשיב
100	323	100	101	סך הכול

2.3. הערות פוגעניות/גזעניות בקרב עמיתים לעבודה ובקשר עם לקוחות

האם במקום העבודה שלך נוצר מתח בין עובדים יהודים/ערבים ללקוחות ערבים/יהודים?

ערבים		יהודים		מדגם יהודי
%	שכיחות	%	שכיחות	
73.1	236	61.4	62	אף פעם
16.7	54	25.7	26	לעיתים רחוקות
5.6	18	7.9	8	לפעמים
9.	3	2.0	2	לעיתים קרובות
3.7	12	3.0	3	לא רלוונטי/אין לקוחות ערבים
100	323	100	101	סך הכול

האם נתקלת במקום העבודה שלך בהערות פוגעניות או גזעניות של עמיתים ערבים/יהודים כלפיך או כלפי עובדים אחרים בגלל שהם יהודים/ערבים?

ערבים		יהודים		שכיחות
%	שכיחות	%	שכיחות	
93.8	303	83.2	84	לא נתקלתי אף פעם
5.3	17	16.8	17	נתקלתי לעתים רחוקות
6.	2	-	-	נתקלתי לעיתים די קרובות
3.	1	-	-	לא יודע/מסרב להשיב
100	323	100	101	סך הכול

האם אתה נוהג להגיב בדרך כלשהי, במילים או במעשים, על הערות פוגעניות או גזעניות כלפיך או כלפי עובדים אחרים בגלל שהם יהודים/ערבים?

ערבים		יהודים		
שכיחות	%	שכיחות	%	
–	–	23.5	4	אף פעם
60.0	6	41.2	7	לעיתים רחוקות
–	–	17.6	3	לעיתים קרובות
40.0	4	17.6	3	תמיד
100	10	100	17	סך הכול

ע"ח: ערך חסר יהודים: ע"ח 84 – 83.2% ערבים: ע"ח 313 – 96.9%

באיזה אופן היית מגיב על הערות כאלה:

מגיב בכעס על ההערות באוזני העמיתים הערבים/יהודים שלי

ערבים		יהודים		
שכיחות	%	שכיחות	%	
40.0	4	7.7	1	תמיד
–	–	38.5	5	לעיתים קרובות
50.0	5	46.2	6	לעיתים רחוקות
10.0	1	7.7	1	אף פעם
100	10	100	13	סך הכול

יהודים: ע"ח 88 – 87.1% ערבים: ע"ח 313 – 96.9%

מגיב בכעס על ההערה באוזני העמיתים היהודים/הערבים שלי

ערבים		יהודים		
%	שכיחות	%	שכיחות	
40.0	4	-	-	תמיד
30.0	3	53.8	7	לעיתים קרובות
30.0	3	46.2	6	לעיתים רחוקות
100	10	100	13	סך הכול

יהודים: ע"ח 88 - 87.1% ערבים: ע"ח 313 - 96.9%

מעיר לאדם שהשמיע את ההערה שמה שהוא אמר איננו ראוי

ערבים		יהודים		
%	שכיחות	%	שכיחות	
-	-	46.2	6	תמיד
10.0	1	38.5	5	לעיתים קרובות
40.0	4	15.4	2	לעיתים רחוקות
50.0	5	-	-	אף פעם
100	10	100	13	סך הכול

יהודים: ע"ח 88 - 87.1% ערבים: ע"ח 313 - 96.9%

מגיש תלונה להנהלה

ערבים		יהודים		
%	שכיחות	%	שכיחות	
-	-	7.7	1	תמיד
10.0	1	30.8	4	לעיתים קרובות
80.0	8	53.8	7	לעיתים רחוקות
10.0	1	7.7	1	אף פעם
100	10	100	13	סך הכול

יהודים: ע"ח 88 - 87.1% ערבים: ע"ח 313 - 96.9%

פונה לתקשורת

ערבים		יהודים		
%	שכיחות	%	שכיחות	
10.0	1	-	-	תמיד
20.0	2	15.4	2	עיתים רחוקות
60.0	6	84.6	11	אף פעם
10.0	1	-	-	לא יודע/מסרב להשיב
100	10	100	13	סך הכול

יהודים: ע"ח 88 - 87.1% ערבים: ע"ח 313 - 96.9%

מפרסם ברשת חברתית (בפייסבוק שלי, בטוויטר)

ערבים		יהודים		
%	שכיחות	%	שכיחות	
10.0	1	7.7	1	לעיתים קרובות
20.0	2	30.8	4	לעיתים רחוקות
60.0	6	61.5	8	אף פעם
10.0	1	-	-	לא יודע/מסרב להשיב
100	10	100	13	סך הכול

יהודים: ע"ח 88 - 87.1% ערבים: ע"ח 313 - 96.9%

האם במקום העבודה שלך נתקלת בהערות גזעניות של העמיתים היהודים/
הערבים שלך כלפי עובדים אחרים בגלל שהם ערבים/יהודים?

ערבים		יהודים		
%	שכיחות	%	שכיחות	
94.2	307	77.2	78	לא נתקלתי אף פעם
3.4	11	19.8	20	נתקלתי לעתים רחוקות
6.	2	2.0	2	נתקלתי לעיתים די קרובות
.9	3	1.0	1	לא יודע/מסרב להשיב
100	323	100	100	סך הכול

האם אתה נוהג להגיב בדרך כלשהי, במילים או במעשים, על הערות של עמיתים יהודים/ערבים שלך כלפי עובדים אחרים בגלל שהם ערבים/יהודים?

ערבים		יהודים		
%	שכיחות	%	שכיחות	
-	-	21.7	4	אף פעם
-	-	47.8	-	לעיתים רחוקות
54.5	6	4.3	12	לעיתים קרובות
45.5	5	17.4	4	תמיד
-	-	8.7	2	לא יודע/מסרב להשיב
100	11	100	22	סך הכול

יהודים: ע"ח 79 - 78.2% ערבים: ע"ח 312 - 96.6%

האם אתה נוהג:

להגיב בכעס על ההערה באוזני העמיתים היהודים/הערבים שלי

ערבים		יהודים		
%	שכיחות	%	שכיחות	
16.7	1	18.2	4	תמיד
16.7	1	54.5	12	לעיתים קרובות
50.0	3	-	-	לעיתים רחוקות
16.7	1	18.2	4	אף פעם
-	-	9.1	2	מסרב להשיב
100	6	100	22	סך הכול

יהודים: ע"ח 79 - 83.2% ערבים: ע"ח 317 - 98.1%

מגיב בכעס על ההערה באוזני העמיתים הערבים/היהודים שלי

ערבים		יהודים		
%	שכיחות	%	שכיחות	
16.7	1	6.3	1	תמיד
50.0	3	37.5	6	לעיתים קרובות
16.7	1	50.0	8	לעיתים רחוקות
16.7	1	6.3	1	אף פעם
100	6	100	16	סך הכול

יהודים: ע"ח 85 - 84.2% ערבים: ע"ח 317 - 98.1%

מעיר לאדם שהשמיע את ההערה שמה שהוא אמר איננו ראוי

ערבים		יהודים		
%	שכיחות	%	שכיחות	
16.7	1	50.0	8	תמיד
33.3	2	31.3	5	לעיתים קרובות
50.0	3	18.8	3	לעיתים רחוקות
100	6	100	16	סך הכול

יהודים: ע"ח 85 - 84.2% ערבים: ע"ח 317 - 98.1%

מגיש תלונה להנהלה

ערבים		יהודים		
%	שכיחות	%	שכיחות	
14.3	1	6.3	1	תמיד
28.6	2	12.5	2	לעיתים קרובות
	3	62.5	10	לעיתים רחוקות
57.1	6	18.8	3	אף פעם
100	6	100	16	סך הכול

יהודים: ע"ח 85 - 84.2% ערבים: ע"ח 317 - 98.1%

פונה לתקשורת

ערבים		יהודים		
%	שכיחות	%	שכיחות	
16.7	1	-	-	תמיד
16.7	1	-	-	לעיתים קרובות
-	-	18.8	3	לעיתים רחוקות
50	3	75.0	12	אף פעם
16.7	1	6.3	1	לא יודע/מסרב להשיב
100	6	100	16	סך הכול

יהודים: ע"ח 85 - 84.2% ערבים: ע"ח 317 - 98.1%

מפרסם ברשת חברתית (בפייסבוק שלי, בטוויטר)

ערבים		יהודים		
%	שכיחות	%	שכיחות	
16.7	1	6.3	1	תמיד
16.7	1	-	-	לעיתים קרובות
16.7	1	31.3	5	לעיתים רחוקות
50.0	3	56.3	9	אף פעם
-	-	6.3	1	לא יודע/מסרב להשיב
100	6	100	16	סך הכול

יהודים: ע"ח 85 - 84.2% ערבים: ע"ח 317 - 98.1%

במקרה בו היית נתקל בהערה פוגענית או גזענית מצד לקוח ערבי/יהודי, מה היית מצפה מעמיתך הערבי/היהודי?

ערבים		יהודים		
%	שכיחות	%	שכיחות	
23.2	75	9.9	10	לשתוק
22.6	73	56.4	57	להגיב בצורה עדינה
47.4	153	17.8	18	להגיב בצורה תקיפה
9.	3	4.0	4	לא רלוונטי/אין לקוחות ערבים
5.9	19	11.9	12	לא יודע/מסרב להשיב
100	323	100	101	סך הכול

2.4. יחסי מרות ושימוש בשפה שאינה עברית

האם הייתה או יש לך בעיה לעבוד תחת מנהל ערבי/יהודי?

ערבים		יהודים		
%	שכיחות	%	שכיחות	
8.4	27	22.8	23	כן
88.5	286	72.3	73	לא
3.1	10	5.0	5	לא יודע/מסרב להשיב
100	323	100	101	סך הכול

מדוע הייתה לך בעיה?

ערבים		יהודים		
%	שכיחות	%	שכיחות	
7.4	2	60.9	14	קשה לי לקבל ערבי/יהודי אחראי עליי
33.3	9	17.4	4	חושש שהמנהל הערבי/יהודי יתייחס אליי בצורה מפלה
37.0	10	8.7	2	סתם, בלי סיבה מיוחדת
7.4	2	8.7	2	סיבה אחרת. פרט
14.8	4	4.3	1	לא יודע/מסרב להשיב
100	27	100	23	סך הכול

יהודים: ע"ח 78 - 77.2% ערבים: ע"ח 296 - 92.6%

האם מפריע או לא מפריע לך שעמיתים ערבים מדברים ביניהם בערבית במקום העבודה שלך? (שאלה לקבוצת העובדים היהודים בלבד)

שכיחות		
%		
10.9	11	מאוד מפריע לי
25.7	26	די מפריע לי
39.6	40	לא כל כך מפריע לי
23.8	24	בכלל לא מפריע לי
100	101	סך הכול

האם מפריע או לא מפריע לך שעמיתים יהודים ממוצא רוסי מדברים ביניהם ברוסית במקום העבודה שלך?

ערבים		יהודים		
%	שכיחות	%	שכיחות	
3.2	5	2.2	2	מאוד מפריע לי
21.5	34	3.2	2	די מפריע לי
25.9	41	26.9	24	לא כל כך מפריע לי
49.4	78	67.7	65	בכלל לא מפריע לי
-	163	-	8	לא רלוונטי (אין דיבורים ברוסית)
-	2	-	-	לא יודע/מסרב להשיב
100	323	100	101	סך הכול

האם קרה שעמיתים יהודים שלך העירו לעובד יהודי ממוצא רוסי על שימוש שלו בשפת האם הרוסית?

ערבים		יהודים		
%	שכיחות	%	שכיחות	
-	-	4.2	4	לעיתים קרובות מאוד
11.5	19	10.5	10	מדי פעם
23.6	39	13.7	13	לעיתים רחוקות
64.8	107	71.6	68	אף פעם לא
	158		6	לא רלוונטי/לא יודע/ מסרב להשיב
100	323	100	101	סך הכול

האם קרה שעמיתים יהודים שלך העירו לעובד ערבי על שימוש שלו בשפת האם הערבית?

ערבים		יהודים		
%	שכיחות	%	שכיחות	
6.	2	10.9	11	לעיתים קרובות מאוד
7.1	23	7.9	8	מדי פעם
9.9	32	29.7	30	לעיתים רחוקות
79.9	258	51.5	52	אף פעם לא
2.5	8	-	-	לא יודע/מסרב להשיב
100	323	100	101	סך הכול

באילו מצבים העירו: שיחת מסדרון עם עמית ערבי?

ערבים		יהודים		
%	שכיחות	%	שכיחות	
10.5	6	22.4	11	כן
89.5	51	77.6	38	לא/סירבו להתייחס
100	57	100	49	סך הכול

יהודים: ע"ח 56 - 55.4%

באילו מצבים העירו: שיחה בשעת מנוחה?

ערבים		יהודים		
%	שכיחות	%	שכיחות	
50.9	29	22.4	11	כן
49.1	28	77.6	38	לא/סירבו להתייחס
100	57	100	49	סך הכול

באילו מצבים העירו: במהלך העבודה?

ערבים		יהודים		
%	שכיחות	%	שכיחות	
42.1	24	26.5	13	כן
57.9	33	73.5	36	לא/סירבו להתייחס
100	57	100	49	סך הכול

באילו מצבים העירו: בשיחה עם לקוחות?

ערבים		יהודים		
%	שכיחות	%	שכיחות	
8.8	5	81.6	40	כן
91.2	52	8.4	9	לא/סירבו להתייחס
100	57	100	49	סך הכול

2.5. דח בעבודה

באופן כללי, האם אתה מרגיש שבמקום העבודה שלך קיימת סובלנות לגבי הדתות של כל העובדים?

ערבים		יהודים		
%	שכיחות	%	שכיחות	
10.8	35	52.5	53	רק לגבי הדת של העובדים היהודים
81.4	263	24.8	25	לגבי הדתות של כל העובדים
7.4	24	7.9	8	נושא הדת אינו רלוונטי
3.	1	14.9	15	לא יודע/מסרב להשיב
100	322	100	101	סך הכול

להרגשתך, באיזו מידה, אם בכלל, סמלים חיצוניים דתיים (כיפה לגברים, כיסוי ראש לנשים, מגן דויד או צלב וכו') משפיעים על היחסים בין עובדים מדתות שונות?

ערבים		יהודים		
שכיחות	%	שכיחות	%	
3	9.1	3	3.0	במידה רבה מאוד
28	8.7	32	31.7	במידה רבה
52	16.1	33	32.7	במידה מעטה
234	72.4	33	32.7	בכלל לא
6	1.9	-	-	לא יודע/מסרב להשיב
323	100	101	100	סך הכול

לדעתך, האם על ההנהלה לאפשר לעובדים לקיים במקום העבודה טקסים דתיים (כמו תפילה, שבירת צום וכו')?

ערבים		יהודים		
שכיחות	%	שכיחות	%	
225	69.7	22	21.8	בטוח שכן
72	22.3	45	44.6	חושב שכן
13	4.0	12	11.9	חושב שלא
12	3.7	5	5.0	בטוח שלא
1	3.1	17	16.8	לא יודע/מסרב להשיב
323	100	101	100	סך הכול

האם במקום העבודה שלך נוהגים לציין מועדים יהודיים או ישראלים-ציוניים (כמו יום העצמאות, יום השואה, יום הזיכרון וכו')?

ערבים		יהודים		
%	שכיחות	%	שכיחות	
97.5	315	98.0	99	כן
2.5	8	2.0	2	לא
100	323	100	101	סך הכול

באם כן) האם העמיתים הערבים משתתפים באירוע?

ערבים		יהודים		
%	שכיחות	%	שכיחות	
69.2	218	14.1	14	כן, תמיד משתתפים
14.3	45	10.1	10	כן, לפעמים משתתפים
7.3	23	53.5	53	בדרך כלל לא משתתפים
9.2	29	15.2	15	אף פעם לא משתתפים
-	-	7.1	7	לא יודע/מסרב
100	315	100	99	סך הכול

יהודים: ע"ח 99 - 98.5% ערבים: ע"ח 315 - 97.5%

האם במקום העבודה שלך נוהגים לציין מועדים דתיים ערבים?

ערבים		יהודים		
%	שכיחות	%	שכיחות	
94.4	305	24.8	25	כן
5.6	18	62.4	63	לא
-	-	12.8	13	לא יודע/מסרב להשיב
100	323	100	101	סך הכול

אם כן) האם העמיתים היהודים משתתפים באירוע?

ערבים		יהודים		
%	שכיחות	%	שכיחות	
5.2	16	4.0	1	כן, תמיד משתתפים
6.6	20	44.0	11	כן, לפעמים משתתפים
11.8	36	52.0	13	בדרך כלל לא משתתפים
76.4	233	-	-	אף פעם לא משתתפים
100	305	100	25	סך הכול

יהודים: ע"ח 76% - 75.2% ערבים: ע"ח 18% - 5.6%

האם, לדעתך, על ההנהלה לציין מועדים של כל הדתות במקום העבודה?

ערבים		יהודים		
%	שכיחות	%	שכיחות	
80.8	261	12.9	13	בטוח שכן
17.3	56	55.4	56	חושב שכן
9.	3	20.8	21	חושב שלא
9.	3	2.0	2	בטוח שלא
–	–	8.9	9	לא יודע/מסרב להשיב
100	323	100	101	סך הכול

האם, לדעתך, יש להקצות במקום העבודה מקום תפילה לכל אחת מהדתות של העובדים?

ערבים		יהודים		
%	שכיחות	%	שכיחות	
80.5	260	18.8	19	בטוח שכן
17.3	56	46.5	47	חושב שכן
9.	3	24.8	25	חושב שלא
6.	2	–	–	בטוח שלא
6.	2	9.9	9	לא יודע/מסרב להשיב
100	323	100	101	סך הכול

2.6. התפלגות התשובות השאלון, פוליטיקה, טיפול הנהלה, קידום וחברות אישית בין-אתנית

האם יצא לך לשוחח עם עמיתים ערבים במקום העבודה שלך על עניינים פוליטיים, ואם כן באיזו תכיפות?

ערבים		יהודים		
%	שכיחות	%	שכיחות	
3.1	1	8.9	9	לעיתים קרובות מאוד
9.9	32	20.8	21	מדי פעם
10.2	33	45.5	46	לעיתים רחוקות
74.9	242	24.8	25	אף פעם לא
4.6	15	-	-	לא יודע/מסרב להשיב
100	323	100	101	סך הכול

האם במקום העבודה שלך יש הוראות מההנהלה לגבי שיחות פוליטיות בין העובדים?

ערבים		יהודים		
%	שכיחות	%	שכיחות	
13.6	44	12.9	13	כן, יש הוראות מפורשות האוסרות שיחות פוליטיות
17.6	57	4.0	4	אין הוראות מפורשות כאלו, אך אפשר להבין שזו העדפת ההנהלה
62.8	203	79.2	80	אין הוראות האוסרות שיחות פוליטיות
5.9	19	4.0	4	לא יודע/מסרב להשיב
100	323	100	101	סך הכול

(אם יש הוראות מפורשות או לא מפורשות) באיזו מידה העובדים נמנעים משיחות פוליטיות?

ערבים		יהודים		
%	שכיחות	%	שכיחות	
17.8	18	11.8	2	במידה רבה מאוד (לגמרי לא משוחחים על פוליטיקה)
5.0	5	23.5	4	במידה די רבה
19.8	20	64.7	11	במידה מעטה
54.5	55	-	-	לא יודע/מסרב להשיב
100	101	100	17	סך הכול

יהודים: ע"ח 84 - 83.2% ערבים: ע"ח 222 - 68.7%

האם, לדעתך, צריך או לא צריך לאסור על עובדים לשוחח על נושאים פוליטיים?

ערבים		יהודים		
%	שכיחות	%	שכיחות	
13.6	44	3.0	3	בטוח שצריך לאסור
51.4	166	16.8	17	חושב שצריך
31.3	101	53.5	54	חושב שלא צריך
1.9	6	21.8	22	בטוח שלא צריך לאסור
1.9	6	5.0	5	לא יודע/מסרב להשיב
100	323	100	101	סך הכול

(לעובד יהודי) האם לעובדים הערבים יש קושי להתקדם בעבודה יותר מאשר העובדים היהודים? (לעובד הערבי) להרגשתך, האם הקידום שלך בעבודה נפגע בגלל שאתה ערבי?

ערבים		יהודים		
%	שכיחות	%	שכיחות	
4.0	13	3.4	3	בטוח שכן
5.9	19	16.9	15	חושב שכן
21.1	68	59.6	53	חושב שלא
66.6	215	20.2	18	בטוח שלא
2.4	8		12	לא יודע/מסרב להשיב
100	323	100	101	סך הכול

עם מי נוח לך יותר לעבוד: עם עמיתים יהודים או עם עמיתים ערבים או שלא משנה לך?

ערבים		יהודים		
%	שכיחות	%	שכיחות	
9.6	31	30.0	30	נוח לי יותר עם עמיתים יהודים
34.7	112	4.0	4	נוח לי יותר עם עמיתים ערבים
55.7	180	66.0	66	לא משנה לי
-	-	6.3	1	לא יודע/מסרב להשיב
100	323	100	101	סך הכול

האם יש או אין במקום העבודה שלך אדם אליו ניתן לפנות והנחיות אם מתעוררות בעיות על רקע לאומי או דתי?

ערבים		יהודים		
%	שכיחות	%	שכיחות	
47.7	154	21.8	22	כן, יש הוראות כאלה
45.2	146	59.4	60	לא, אין במקום העבודה שלי הוראות למי לפנות במקרים כאלה
7.1	23	18.8	19	לא יודע/מסרב להשיב
100	323	100	101	סך הכול

האם, לדעתך, צריך להיות אדם כזה והנחיות כאלה?

ערבים		יהודים		
%	שכיחות	%	שכיחות	
49.8	161	6.9	6	בטוח שכן
34.7	112	25.7	26	חושב שכן
12.4	40	40.6	41	חושב שלא
1.9	6	17.8	19	בטוח שלא
1.2	4	8.9	9	לא יודע/מסרב להשיב
100	323	100	101	סך הכול

כאשר אחד העובדים הערבים/היהודים מעיר הערה פוגענית או גזענית על רקע לאומי-דתי יהודי/ערבי, האם מקום העבודה שלך נוהג לטפל בבעיות כאלה?

ערבים		יהודים		
%	שכיחות	%	שכיחות	
4.3	14	8.9	9	תמיד
8.0	26	22.8	23	ברוב המקרים
3.1	10	4.0	4	במעט מהמקרים
24.5	79	3.0	3	כלל לא
59.4	192	42.6	43	לא מתעוררות בעיות כאלו במקום העבודה שלנו
6.	2	18.8	19	לא יודע/מסרב להשיב
100	323	100	101	סך הכול

האם לדעתך הטיפול במקרים הולם ברוב המקרים את חומרת המעשה?

ערבים		יהודים		
%	שכיחות	%	שכיחות	
36.7	18	27.0	10	בטוח שכן
44.9	22	59.5	22	חושב שכן
16.3	8	13.5	5	חושב שלא
2.0	1	-	-	בטוח שלא
100	1	2.0	2	לא יודע/מסרב להשיב
	50	100	36	סך הכול

יהודים: ע"ח 62 - 61.4% ערבים: ע"ח 273 - 84.5%

האם יש לך במקום העבודה חברים אישיים?

ערבים		יהודים		
%	שכיחות	%	שכיחות	
35.0	113	44.6	45	הרבה
31.6	102	52.5	53	מעט
1.9	6	2.0	2	חבר/ה אחד/ת
9.6	31	-	-	כלל לא
22.0	71	1.0	1	לא השיב
100	323	100	101	סך הכול

האם יש לך חברים אישיים ערבים/יהודים במקום העבודה?

ערבים		יהודים		
%	שכיחות	%	שכיחות	
17.1	55	13.0	13	הרבה
41.3	133	36.0	36	מעט
14.3	46	23.0	23	חבר/ה אחד/ת
27.3	88	28.0	28	כלל לא
100	322	100	100	סך הכול

יהודים: ע"ח 1 - 1.0% ערבים: ע"ח 1 - 0.3%

האם יצא לך להתארח בבית של אחד או יותר מעמיתך הערבים/היהודים?

ערבים		יהודים		
%	שכיחות	%	שכיחות	
53.7	173	48.0	48	כלל לא
14.0	45	33.0	33	פעם אחת
27.6	90	15.0	15	מעט פעמים
4.7	12	4.0	4	הרבה פעמים
100	322	100	100	סך הכול

יהודים: ע"ח 1 - 1.0% ערבים: ע"ח 1 - 0.3%

האם יצא לך לארח בביתך אחד או יותר מעמיתך הערבים/היהודים?

ערבים		יהודים		
%	שכיחות	%	שכיחות	
54.7	176	66.3	67	כלל לא
13.7	44	24.8	25	פעם אחת
28.0	90	6.9	7	מעט פעמים
3.7	12	1.0	1	הרבה פעמים
0.3	1	1.0	1	לא יודע/מסרב להשיב
100	323	100	101	סך הכול

יהודים: ע"ח 1 - 1.0% ערבים: ע"ח 1 - 0.3%

האם לדעתך קיים מתח בין עובדים יהודים/ערבים ובין עובדים ערבים/יהודים שלא התייחסנו אליו בשאלון, ואתה מעוניין לציין אותו?

ערבים		יהודים		
%	שכיחות	%	שכיחות	
100	323	99.0	97	כן
-	-	1.0	1	לא
100	323	100	98	סך הכול

יהודים: ע"ח 3

2.7. התפלגות התשובות לשאלות רקע בנושאים סוציו-דמוגרפיים (אישיים ותעסוקתיים) ומשתנים ארגוניים

סטטוס העסקה

ערבים		יהודים		
%	שכיחות	%	שכיחות	
79.9	258	87.1	88	שכיר
10.8	35	6.9	7	עצמאי
9.3	30	5.9	6	עובד קבלן/חברת כוח אדם/ מיקור חוץ
100	323	100	101	סך הכול

מין

ערבים		יהודים		
%	שכיחות	%	שכיחות	
67.5	218	60.4	61	גבר
32.5	105	39.6	40	אישה
100	323	100	101	סך הכול

לאיזו קבוצת גיל אתה שייך?

ערבים		יהודים		
%	שכיחות	%	שכיחות	
13.9	45	5.0	5	24-18
17.6	57	31.7	32	34-25
27.9	90	28.7	29	44-35
21.1	68	22.8	23	54-45
19.5	63	11.9	12	64-55
100	323	100	101	סך הכול

מתגורר במחוז

ערבים		יהודים		
%	שכיחות	%	שכיחות	
11.8	38	10.9	11	דרום
51.4	166	31.6	32	צפון וחיפה
36.8	119	57.5	58	מרכז (כולל תל אביב וירושלים)
100	323	100	101	סך הכול

האם התפקיד שלך במקום העבודה הוא ניהולי או לא ניהולי?

ערבים		יהודים		
%	שכיחות	%	שכיחות	
33.1	107	37.6	38	ניהולי
66.9	216	62.4	63	לא ניהולי
100	323	100	101	סך הכול

באיזה ענף כלכלי אתה עובד?

ערבים		יהודים		
%	שכיחות	%	שכיחות	
12.7	41	-	-	חינוך
26.9	87	27.7	28	בריאות/רפואה
18.6	60	29.7	30	שירותים אחרים
20.4	66	20.8	21	היי טק
21.4	69	21.8	22	תעשייה שאיננה היי טק
100	323	100	101	סך הכול

האם מקום העבודה שלך שייך למגזר הציבורי או הפרטי או לחברה האזרחית?

ערבים		יהודים		
%	שכיחות	%	שכיחות	
40.2	130	43.6	44	ציבורי
52.9	171	52.5	53	פרטי
6.8	22	2.0	2	חברה אזרחית
		1.0	1	אחר
		1.0	1	לא יודע/מסרב להשיב
100	323	100	101	סך הכול

האם במקום העבודה שלך יש כללים ברורים לגבי קידום או העלאה בדרגה?

ערבים		יהודים		
%	שכיחות	%	שכיחות	
87.3	282	91.1	92	כן
12.1	39	6.9	7	לא
0.6	2	2.0	2	לא יודע/מסרב להשיב
100	323	100	101	סך הכול

כמה מבין העובדים יחד איתך באופן שוטף הם ערבים/יהודים?

ערבים		יהודים		
%	שכיחות	%	שכיחות	
15.8	51	58.4	59	חלק קטן
35.3	114	25.7	26	בערך חצי
48.9	158	15.8	16	הרוב
100	323	100	101	סך הכול

קבוצה אתנית – חלוקה לתת קבוצות (יהודים)

%	שכיחות	
100	101	יהודי

קבוצה אתנית – חלוקה לתת קבוצות (ערבים)

%	שכיחות	
90.1	291	מוסלמי
6.2	20	נוצרי
3.4	11	דרוזי
0.3	1	לא יודע/מסרב להשיב
100	323	סך הכול

תמהיל אתני במקום העבודה

ערבים		יהודים		
%	שכיחות	%	שכיחות	
15.8	51	58.4	59	הרוב יהודים
35.3	114	25.7	26	חצי חצי
48.9	158	15.8	16	הרוב ערבים
100	323	100	101	סך הכול

הגדרת דתיות (יהודים)

%	שכיחות	
10.9	11	חרדי
5.9	6	תורני/חרד"לי
5.9	6	דתי-לאומי
20.8	21	מסורתי דתי
10.9	11	מסורתי לא-דתי
56.4	57	חילוני
100	101	סך הכול

הגדרת דתיות (ערבים)

שכיחות	%	
-	-	דתי מאוד
124	41.8	דתי
14	4.7	מסורתי שומר מצוות
155	52.2	מסורתי לא-דתי
4	1.3	חילוני
101	100	סך הכול

השכלה פורמלית

ערבים		יהודים		
שכיחות	%	שכיחות	%	
3	0.9	2	2.0	יסודית או פחות
15	4.6	4	4.0	תיכונית חלקית, ללא תעודת בגרות
42	13.0	13	12.9	תיכונית מלאה, עם תעודת בגרות
9	2.8	19	18.8	על-תיכונית לא אקדמית
21	6.5	17	15.8	תואר אקדמי חלקי + סטודנטים
233	72.1	45	44.6	תואר אקדמי מלא, תואר ראשון +
-	-	1	1.0	לא יודע/מסרב להשיב
323	100	101	100	סך הכול

ההכנסה הממוצעת למשק בית בישראל היום היא כ־14,500 ש"ח נטו. האם הכנסתכם המשפחתית הכוללת (של שני בני הזוג) היא: (ליחיד, השכר הממוצע עומד היום על כ־9,000 ש"ח)

שכיחות	%	שכיחות	%	
12	13.5	88	27.2	הרבה מתחת לממוצע
15	16.9	63	19.5	מעט מתחת לממוצע
18	20.2	47	14.6	כמו הממוצע
23	25.8	10	3.1	מעט מעל הממוצע
21	23.6	115	35.6	הרבה מעל הממוצע
12	11.9			לא יודע/מסרב להשיב
101	100	323	100	סך הכול

נספח 3: תהליך הבנייה של שאלונים בני השוואה לעובד ערבי ולעובד יהודי

שני השאלונים, לעובד הערבי ולעובד היהודי, הם בעלי מבנה מקביל – מול כל פריט בשאלון לעובד ערבי ישנו פריט בן השוואה בשאלון לעובד יהודי.

הפריטים נבנו בשני אופנים:

א. פריטים שנוסחו באופן זהה בשני השאלונים.

(1) כל השאלות הסוציודמוגרפיות וכל שאלות הרקע התעסוקתיות הן זהות.
 (2) שאלת הקריטריון (משתנה התיקוף הפנימי) היא זהה: "להרגשתך, האם היחסים בין העובדים היהודים והערבים במקום העבודה שלך הם: א. טובים מאוד; ב. טובים; ג. ככה־ככה; ד. רעים; ה. רעים מאוד".

(3) כל השאלות על מוקדי מתח על רקע ביטחוני ושאלה אחת הקשורה לפוליטיקה ערבית בישראל (שביתה כללית) הן זהות. לדוגמה: "לפניך מספר מצבים שעלולים ליצור מתח במקום העבודה בין העובדים היהודים לעובדים הערבים. מניסיוןך, האם במקום העבודה שלך נוצר או לא נוצר מתח חריג, מעבר למצב הרגיל, בכל אחד מהמצבים הבאים: בעקבות פיגוע נגד אזרחים יהודים [...]".

(4) חלק ניכר מן הפריטים בשאלון היהודי ובשאלון הערבי הם זהים, אולם לעיתים נוסחו שתי שאלות המקיפות תופעה מן ההיבט היהודי ומן ההיבט הערבי. למשל: השאלה "האם נתקלת במקום העבודה שלך בהערות פוגעניות או גזעניות של עמיתים ערבים כלפיך או כלפי עובדים אחרים בגלל שהם יהודים?" בשאלון היהודי; והשאלה "האם נתקלת במקום העבודה שלך בהערות פוגעניות או גזעניות של עמיתים יהודים כלפיך או כלפי עובדים אחרים בגלל שהם ערבים?" בשאלון הערבי.

ב. פריטים אשר מבחינת תוכנם יוצרים הקבלה (קרובה ככל האפשר) בין נקודות התצפית של העובד היהודי והעובד הערבי. להלן שתי דוגמאות:

דוגמה ראשונה:

עבור עובד ערבי: "האם יצא לך להתארח אצל אחד מעמיתך היהודים?"

עבור עובד יהודי: "האם יצא לך להתארח אצל אחד מעמיתך הערבים?"

זוהי דוגמה פשוטה לגבי השיטה ליצר הקבלה בנקודת הייחוס בשתי הקבוצות.

הדוגמה השנייה מורכבת יותר:

עבור עובד ערבי: "כאשר אחד העובדים היהודים מעיר הערה פוגענית או גזענית על רקע לאומי-דתי ערבי, האם מקום העבודה נוהג לטפל בבעיות כאלה?".

עבור עובד יהודי: "כאשר אחד העובדים הערבים מעיר הערה פוגענית או גזענית על רקע לאומי-דתי יהודי, האם מקום העבודה נוהג לטפל בבעיות כאלה?".

בדוגמה השנייה ניתן לראות העדפה של ליבון הנושא בדרך של יצירת שאלות מקבילות, אף שניתן היה ליצור שאלה זהה לשתי הקבוצות (לגבי טיפול הנהלה בהערות פוגעניות או גזעניות של עובדים ערבים).

הערות:

(1) הרציונל בהקבלת תוכן של חלק מהפריטים מתבסס על הבנה של שתי נקודות: (א) מארג היחסים בין העובדים היהודים לבין העובדים הערבים תלוי בשתי הקבוצות האתניות כאחד. לפיכך, בבניית מאפיין מעורר מתח (או מסליל יחסים) בעיני קבוצה אחת ביקשנו למצוא מאפיין מעורר מתח (או מסליל) מקביל או סיטואציה מקבילה שווה או שוות ערך עבור הקבוצה האחרת; (ב) המונח "שווה ערך" הוא סובייקטיבי ומחייב שיטת בנייה מיוחדת של הפריטים, כפי שיובהר להלן.

(2) ההעדפה הראשונה הייתה לנסח פריטים זהים לעובדים משתי הקבוצות. ההקבלה של פריטים בין שני השאלונים נעשתה רק כאשר היבט מסוים שהוא בעל משמעות מסוימת לקבוצת עובדים אתנית מסוימת (מקפל בתוכו אותה משמעות לקבוצה האחרת).

(3) בשאלון למרואיינים יהודים יש שאלה אחת ייחודית לעובד היהודי שאין לה מקבילה בשאלון לעובד הערבי: "האם מפריע או לא מפריע לך שעמיתים ערבים מדברים ביניהם ערבית במקום העבודה שלך?" מובן כי ניסוח שאלה מקבילה לעמיתים ערבים (לגבי שימוש בערבית) הוא אבסורדי.

(4) לעניין זה יש לציין כי שאלה אחרת, המתייחסת להתנהגות המכוונת כנגד קיום שיחות בערבית, קיימת בשני נוסחי השאלון בשינוי נוסח אולם מתוך שמירה על הקבלת משמעות (השאלה): "האם עמיתים יהודים העירו לך על שימוש בשפה

הערבית?" לעומת: "האם קרה שעמיתים יהודים שלך העירו לעובד ערבי על שימוש שלו בשפת האם הערבית?".⁸

הדרך לבנות שאלות מקבילות בנות השוואה לשתי אוכלוסיות היא באמצעות שופטים מומחי תוכן. מעצב השאלון בונה צמדים של שאלות מקבילות ומעביר אותם למומחים שישפטו אם כל צמד אכן שווה ערך. השופטים עובדים באופן לא תלוי, ומומלץ שיהיו מספר מומחי תוכן (במקרה שלנו רצוי שהשופטים יהיו גם יהודים וגם ערבים). פריטים נקבעו כמקבילים רק אם הייתה הסכמה פה אחד של השופטים על היותם שווי ערך.

למעשה, גם כאן פעלנו כקבוצת מומחים ערבים ויהודים כדי להגיע למבנה של שאלון מוסכם על כולם. תחילה, החוקר הראשי של המחקר הכמותי (פרופ' אבו עסבה) בנה טיוטת שאלון בעקבות דוח המחקר האיכותני שכתב פרופ' דר. השאלון הועבר לכמה מומחים במכון הישראלי לדמוקרטיה וגם לפרופ' דר להערות אישיות. לאחר קבלת ההערות וההתייחסות אליהן בשאלון נערכה ישיבה של מומחי סקרים ומחקרים ומומחי תוכן במכון הישראלי לדמוקרטיה, וסוכם במשותף על פרטי השאלון. לאחר מכן הועבר השאלון כפיילוט בשני מקומות עבודה – לעובדים היהודים במכון הישראלי לדמוקרטיה ולעובדים (מרצים) ערבים במכללת אלקאסמי בבאקה אלגריבייה. הנתונים של מחקר הפיילוט הוקלדו והממצאים נותחו כדי לוודא שכל השאלות מובנות וברורות.

8 מבנה מיוחד זה של השאלון (פריטים זהים ופריטים מקבילי תוכן) מאפשר בדיקה השוואתית בתוך (within) כל קבוצה אתנית, ובדיקה בין (between) הקבוצות האתניות. הסבר משלים ראו בסעיף "רציונל המחקר" בדוח עצמו.

סדרת מרחבים משותפים

המרחבים המשותפים לאזרחים היהודים ולאזרחים הערבים הם הזירה שבה נבחן חוסנה החברתי של מדינת ישראל. מרחבים אלו הם מיקרוקוסמוס של החברה בישראל, שכן התמורות המתחוללות בהם משקפות את המציאות החברתית והפוליטית המורכבת של המדינה. הסדרה מתמקדת בשוק העבודה ובאקדמיה ובדקת את ההזדמנויות, את החסמים ואת האתגרים הגלומים במפגשים שבין יהודים וערבים. ההמלצות מבוססות-הממצאים, בכל מחקר בסדרה מגובשות מתוך אמונה שיישומן יכול לבשר שינוי לטובה, לרכך סטראוטיפים, ובעיקר - להפוך את המרחבים המשותפים ליהודים ולערבים למרחבים שמכוננים ומעצבים מציאות חדשה טובה ומכילה יותר לכלל האזרחים בישראל.

עורכת הסדרה: ד"ר נסרין חדאד חאג' יחיא
הסדרה רואה אור במסגרת הפעילות של התוכנית ליחסי יהודים-ערבים.

עוד בסדרה:

מרחבי עבודה משותפים: עובדים ערבים ויהודים בארגוני עבודה בישראל
מאת: אסף דר
(בשיתוף עם אוניברסיטת חיפה)

יחסי סטודנטים יהודים וערבים בקמפוסים אקדמיים כמנוף לצבירת
הון משלב
מאת: אילן שדמה
(בשיתוף עם המכללה האקדמית עמק יזרעאל ומרכז תמי שטינמן
למחקרי שלום באוניברסיטת תל אביב)



המכון הישראלי
לדמוקרטיה

www.idi.org.il

מסת"ב:

978-965-519-283-4