

## עמדות של עולים ושל ותיקים כלפי העדפה מתקנת

אייל גמליאל, מיכל אורן סעד, קרן אור-חן\*

### תקציר

בישראל מופעלות תכניות של העדפה מתקנת בקבלה ללימודים גבוהים ובקבלה לעבודה המכוונות לעולים חדשים, במיוחד לעולים שהגיעו מאתיופיה. לצד חשיבותן של תכניות אלה בקליטה ובשילוב החברתי של העולים מאתיופיה, הן עלולות להיתקל בהתנגדויות ובעמדות שליליות. מטרת המחקר הייתה לבחון את עמדותיהן של שלוש קבוצות במגזר היהודי: קבוצת ילידי ישראל (להלן: ותיקים), קבוצת יוצאי מדינות חבר העמים לשעבר וקבוצת יוצאי אתיופיה – כלפי העדפה מתקנת המכוונת לשלוש קבוצות מטרות: עולים מאתיופיה, עולים ממדינות חבר העמים לשעבר ואנשים ממעמד חברתי-כלכלי נמוך. על סמך תאוריות האינטרס האישי, האינטרס הקבוצתי, האינטרס הקבוצתי הקואופרטיבי, ותאוריית האיום המוכלל, שוערה אינטראקציה בין מוצא המשיבים לזהות קבוצת המטרה בניבוי העמדה כלפי העדפה מתקנת. במחקר השתתפו 377 ותיקים, 287 יוצאי מדינות חבר העמים לשעבר ו-252 יוצאי אתיופיה, אשר הוקצו מקרית להציג את עמדותיהם כלפי העדפה מתקנת המכוונת לאחת משלוש קבוצות המטרה. הממצאים איששו את השערת האינטראקציה: כאשר קבוצת המטרה הייתה עולים מאתיופיה, העמדות החיוביות ביותר ביחס להעדפה מתקנת היו של יוצאי אתיופיה, לאחר מכן של הוותיקים, ולבסוף של יוצאי מדינות חבר העמים לשעבר. כאשר קבוצת המטרה הייתה עולים ממדינות חבר העמים לשעבר, העמדות החיוביות ביותר ביחס להעדפה מתקנת היו של יוצאי מדינות חבר העמים לשעבר, לאחר מכן של יוצאי אתיופיה ולבסוף, של הוותיקים. כאשר קבוצת המטרה הייתה אנשים ממעמד חברתי-כלכלי נמוך, נמצאה תמיכה רבה בשלוש קבוצות המוצא. השלכות תאורטיות ויישומיות של ממצאים אלה נידונות, ומוצעים מחקרי המשך.

**מילות מפתח:** העדפה מתקנת, עמדות הציבור, יוצאי אתיופיה, יוצאי מדינות חבר העמים לשעבר

\*פרופ' אייל גמליאל, המרכז האקדמי רופין; גב' מיכל אורן סעד, ד"ר קרן אור-חן, אוניברסיטת חיפה

\*\*המחקר מומן על-ידי המכון להגירה ושילוב חברתי במרכז האקדמי רופין. המחברים מודים לד"ר אייל פאר, לירון צוברי, רננה שולמן, דנה חרל"פ, אפרת לופט ואינסה דיק, על הסיוע בעריכת המחקר

**מבוא****1. העדפה מתקנת**

העדפה מתקנת עומדת בעשורים האחרונים על סדר היום הציבורי בארצות הברית ובשנים האחרונות גם בישראל. בישראל כמו בארצות הברית יש להעדפה מתקנת חשיבות חברתית רבה בגלל המבנה ההטרוגני של האוכלוסייה והפערים הגדולים בין המגזרים השונים (עמיר, 2003). המושג העדפה מתקנת כולל טווח רחב של מדיניות ופרקטיקה אשר מתוכננות על מנת לקדם שוויון. תכניות להעדפה מתקנת מופעלות מאז שנות השישים של המאה העשרים, ומתחילתן הן שנויות מאוד במחלוקת ומעוררות דילמות מוסריות וחוקיות (Harrison et al., 2006; Kang & Banaji, 2006).

בישראל נהוגות תכניות להעדפה מתקנת במוסדות להשכלה גבוהה ובמקומות עבודה ציבוריים והן מתייחסות לקבלה אליהם ולקידום במסגרתם. תכניות אלה מופעלות לגבי קבוצות מטרה שונות, כגון נשים, עולים חדשים, ערבים ישראלים ואנשים המשתייכים למעמד חברתי-כלכלי נמוך (ובר, 1995; מאור, 2002). לעמדות הציבור כלפי התכניות השונות של העדפה מתקנת יש חשיבות רבה, שכן חברי קבוצות הרוב עלולים להיפגע מהפעלת תכניות אלה, ולכן להתנגד להן ולטרפד את הצלחתן, המותנית בשיתוף פעולה בין חברי קבוצות הרוב לחברי קבוצות המיעוט במוסדות הלימוד ובמקומות העבודה (Mack et al., 2002).

למרות חשיבותו של מחקר בתחום זה, מחקרים ספורים בלבד בדקו את עמדות הציבור בישראל לגבי תכניות שונות של העדפה מתקנת כלפי קבוצות מטרה שונות. מטרת המחקר הנוכחי היא לבחון את עמדותיהם של ישראלים ותיקים, של יוצאי מדינות חבר העמים לשעבר, ושל יוצאי אתיופיה, כלפי העדפה מתקנת המכוונת לקבוצות מטרה שונות. מחקר זה עשוי לקדם את ההבנה לגבי עמדות הציבור כלפי תכניות להעדפה מתקנת ולשפר את סיכויי הצלחתן.

**1.1 הגדרה של העדפה מתקנת ושל קבוצות המטרה שלה**

העדפה מתקנת הינה מדיניות שנועדה להגדיל את הייצוג של קבוצות דמוגרפיות שונות, אשר סובלות מייצוג חסר בארגונים שונים. הצורך במדיניות זו נבע מכך שמיעוטים אתניים ונשים בארצות הברית סבלו מאפליה חברתית וכלכלית במשך מאות שנים. בשנת 1964 הובילה התנועה לזכויות האזרח בארצות הברית את החקיקה בתחום ההעדפה המתקנת האוסרת על אפליה על בסיס גזע, צבע, דת, מגדר, מוצא לאומי, גיל ומוגבלויות שונות (Kravitz & Platania, 2002; Slaughter et al., 1993). במוקד הדיון אודות העדפה מתקנת עומדים הניסיונות להצדיק מדיניות ששואפת לסייע למי שאינו יכול לממש בפועל את החירויות והזכויות המובטחות לו על-פי חוק (עזרא, 2006). קבוצות המטרה של העדפה מתקנת הינן לרוב קבוצות מיעוט אשר נתוני הקבלה של חבריהן נמוכים יותר באופן טיפוסי מאלה של קבוצות הרוב. זהותן של הקבוצות המוגדרות כקבוצות מטרה עשויה להשתנות בין מדינות ובתוך מדינה לאורך זמן (גמליאל, 2004).

**1.2 ביקורות על מדיניות ההעדפה המתקנת**

מדיניות ההעדפה המתקנת ספגה ביקורות רבות מראשית הפעלתה בשנת 1965 (Evans, 2003). אחת הביקורות המרכזיות היא על כך שהעדפה מתקנת עלולה ליצור מצב של אפליה הפוכה בה הנפגעים הם חברי קבוצת הרוב (עזרא, 2006). ביקורת מרכזית נוספת היא על כך שבעקבות העדפה מתקנת יתקבלו לעבודה או ללימודים אנשים ללא כישורים מתאימים על חשבון אנשים

עם יכולות מתאימות. ביקורת זו נובעת בחלקה מידע חסר על תכניות להעדפה מתקנת. בארצות הברית, לדוגמה, תכניות המעדיפות מועמדים ללא כישורים מתאימים על חשבון מועמדים מתאימים רק בגלל שייכות לקבוצת מטרה - אינן חוקיות (Plous, 2003).

ביקורת נוספת טוענת כי העדפה מתקנת פוגעת באנשים להם היא אמורה לסייע, שכן עובדים או סטודנטים המקושרים להעדפה מתקנת נתפסים כבעלי יכולות נמוכות, מוסר עבודה ירוד וביצועים נמוכים. עובדים אשר התקבלו לעבודה במסגרת תכנית להעדפה מתקנת דורגו על-ידי מנהלים כפחות מוכשרים וכזכאים לרמות שכר נמוכות יותר בהשוואה לעובדים אחרים (Evans, 2003; Garcia et al., 1981; Heilman et al., 1992, 1997). בעקבות ביקורות אלה יש הטוענים כי תכניות העדפה מתקנת עלולות לגרום לקבוצת המטרה יותר נזק מאשר תועלת (Evans, 2003; Nacoste, 1990).

### 1.3 תכניות שונות של העדפה מתקנת

ניתן להפעיל מדיניות של העדפה מתקנת בארגונים ובהקשרים שונים באמצעות הפעלה של תכניות שונות לפני שלב הקבלה, במהלכו או לאחר שלב הקבלה (גמליאל, 2004). תכניות להעדפה מתקנת לפני שלב הקבלה יכולות להיות מתונות, כגון הצהרה על מטרה כללית של הארגון להתמודד עם אפליה ולהגדיל את גיוון העובדים/לומדים בארגון (Kravitz, 1995; Slaughter et al., 2002). תכנית מתונה נוספת היא שמירה על מדיניות "עיוורון להשתייכות הקבוצתית", על-פיה מקבלי ההחלטות אינם יודעים לאיזו קבוצה חברתית או לאיזה גזע שייך המועמד (Aberson, 2007). תכניות מתונות פחות כופות על ארגונים לבדוק באופן סדיר האם הייצוג של קבוצת המטרה בארגונים שווה לייצוגן באוכלוסייה, ובמידה ונמצא ייצוג חסר של קבוצת המטרה, על הארגון להציע תכניות להגדלת הייצוג (Aberson, 2007; Crosby & Clayton, 2000; Kravitz et al., 2003; Crosby et al., 2001). תכניות קיצוניות יותר של העדפה מתקנת כוללות פעולות יזומות לגיוס מועמדים מקבוצת המטרה על-ידי העלאת המודעות לגיוס עובדים, ליוויים בתהליך הגיוס ועידוד המועמדים להגיש מועמדות למשרות המוצעות. תכניות קיצוניות עוד יותר מציעות אימון לחברי קבוצת המטרה על מנת לשפר את יכולותיהם ובכך להגדיל את סיכוייהם להתקבל לארגונים שונים (Aberson, 2007; Crosby et al., 2003; Knight & Hebi, 2005). ישנן מספר תכניות הנהוגות בשלב הקבלה, המצוינות אף הן בהתאם למיקומן על הרצף של תכניות מתונות עד תכניות קיצוניות. תכנית שובר השוויון (tiebreak) מציעה להעדיף קבלת מועמד השייך לקבוצת המטרה על פני מועמד מקבוצת הרוב כאשר הכישורים והיכולות של שני המועמדים זהים וקבוצת המטרה סובלת מייצוג חסר בארגון (Aberson, 2007; Knight & Hebi, 2005; Kravitz, 2008; Kravitz & Klineberg, 2000). תכנית הטווח (banding) מציעה לארגון לקבוע טווח של כישורים המוגדרים כדומים, ומבין המועמדים המצויים בטווח זה להעדיף את חברי קבוצת המטרה על פני חברי קבוצת הרוב (Aberson, 2003, 2007; Kravitz & Klineberg, 2000). תכנית טיפול מעדיף (preferential treatment) מציעה לקבל מועמדים בעלי כישורים נמוכים השייכים לקבוצת מטרה (Plous, 2003), ללא קביעה מוקדמת של טווח כישורים הנחשבים לשקולים. תכנית המכסות (quotas) היא הקיצונית ביותר מקרב התכניות הקיימות להעדפה מתקנת, ובה משריינים מראש מקומות למועמדים מקבוצת המטרה ללא בדיקה מוקדמת של כישוריהם. שימוש במכסות עלול להוביל לכך שכל המועמדים מקבוצת המטרה שנבחרו נופלים בכישוריהם באופן משמעותי ממועמדים רבים מקבוצת הרוב שלא נבחרו

( Aberson, 2007; Knight & Hebi, 2005; Kravitz, 2008; Kravitz & Klineberg, 2000; McHarg & Nicolson, 2006).

ישנן תכניות רבות להעדפה מתקנת אשר מופעלות **לאחר הקבלה** של חבר קבוצת המטרה לארגון. מטרת תכניות אלה היא לתמוך בעובד/סטודנט ולאפשר לו להשתלב בהצלחה בארגון. תכניות אלה כוללת אימון, חונכות וליווי אישי, מסגרות תמיכה, מלגות לסטודנטים וכדומה (Aberson, 2007; Knight & Hebi, 2005).

## 2. עמדות הציבור כלפי העדפה מתקנת

העדפה מתקנת היא נושא טעון מבחינה רגשית, חברתית, תרבותית וכלכלית, אשר גורם למחלוקות על רקע גזעי בעשורים האחרונים (Newman, 1997). העמדות בציבור כלפי העדפה מתקנת משתנות בהתאם לסוג של תכנית ההעדפה המתקנת המיושמת, זהות קבוצת המטרה ושייכות חברתית (Steeh & Krysan, 1996).

### 2.1 עמדות בציבור כלפי תכניות שונות של העדפה מתקנת

מחקרים מראים כי הציבור תומך מאוד בתכניות להעדפה מתקנת הכוללות הכחדת האפליה, תומך קצת פחות בתכניות להעדפה מתקנת המדגישות גיוס ואימון, אך קבוצות הרוב בציבור מתנגדות לתכניות להעדפה מתקנת הכוללות טיפול מעדיף או מכסות (Bobocel et al., 1998; Faniko et al., 2012; Heilman et al., 1998; Kravitz & Klineberg, 2000; Robinson et al., 1998). ככל שהתכנית להעדפה מתקנת פועלת יותר לטובת קבוצת המטרה על חשבון קבוצת הרוב, היא נחשבת כתכנית לא הוגנת, כפוגעת בעיקרון המריטוקרטי (תגמול על-פי כישורים – עיקרון שזוכה לתמיכה רחבה בציבור), נחשבת כקיצונית יותר ומעוררת התנגדות רבה בקרב הציבור (Faniko et al., 2012; Kravitz & Platania, 1993; Malleon, 2006; Son Hing et al., 2002).

החוק לגבי תכניות להעדפה מתקנת בארצות הברית תואם את עמדות הציבור: תכניות מתונות של העדפה מתקנת, כגון מניעת אפליה ובדיקה של מאפיינים דמוגרפיים של המועסקים, מחויבות על-פי החוק הפדרלי; תכניות של גיוס מועמדים השייכים לקבוצת מטרה, אימון וליווי שלהם לפני ואחרי הקבלה, מקבלות תמיכה מהממשל הפדרלי, ואילו תכניות של מכסות וטיפול מעדיף הן אסורות על-פי החוק הפדרלי (Crosby & Clayton, 2001; Crosby et al., 2000; Kravitz et al., 2000; Kravitz, 2008; Konrad & Spitz, 2003; Harrison et al., 2006). למרות ההתאמה הקיימת בין עמדות הציבור והחוק בארצות הברית, רבים אינם מכירים את החוק, מזהים את תכניות ההעדפה המתקנת עם שיטת המכסות והטיפול המעדיף, ומאמינים כי בגלל ההעדפה המתקנת מתקבלים לעבודה מועמדים ללא כישורים מתאימים (Niemann & Dovidio, 1998). מכיוון שהעדפה מתקנת הפכה לשם נרדף לטיפול מעדיף ומכסות, רוב הציבור מתנגד להעדפה מתקנת ורואה בה "אפליה הפוכה" (Mack et al., 2002). במידה והציבור היה מזהה את מדיניות ההעדפה המתקנת יותר עם תכניות מתונות, ופחות עם טיפול מעדיף ומכסות, אזי העמדות של הציבור היו שליליות פחות (Golden et al., 2001; Kravitz & Platania, 1993).

### 2.2 הבדלים בין קבוצות חברתיות בעמדות כלפי העדפה מתקנת

מחקרים רבים מראים כי באופן עקבי, אנשים המשתייכים לקבוצות המטרה מגלים עמדות חיוביות יותר כלפי תכניות שונות של העדפה מתקנת מאשר אנשים השייכים לקבוצת הרוב (Kravitz & Platania, 1993; Roberts et al., 2011; Schmermund et al., 2001; Snyder et al., )

עמדות הנשים כלפי העדפה מתקנת הן לרוב חיוביות יותר מעמדות הגברים (Steeh & Krysan, 1996; 2006); גם כאשר קבוצת המטרה אינה נשים (Kravitz & Platania, 1993; Awad et al., 2005; Konrad & Hartman, 2001; Niemann & Dovidio, 1998); עמדותיהם של אפריקאים-אמריקאים ושל היספאנים כלפי העדפה מתקנת הן חיוביות יותר מאלה של ה"לבנים", גם כאשר קבוצתם היא קבוצת המטרה (Strolovitz, 1998; Kravitz & Klineberg, 2001; Roberts et al., 2011; Schmermund et al., 2000; Kravitz & Platania, 1993), וגם כאשר קבוצת המטרה היא אחרת (Strolovitz, 1998).

קבוצת מטרה אשר נהנית מיתרונותיה של ההעדפה המתקנת, תפגין עמדות חיוביות יותר כלפי התכנית מאשר קבוצת הרוב אשר אינה מהווה קבוצת מטרה לתכניות אלה (Boeckmann & Feather, 2007). ככל שקבוצה סובלת יותר מאפליה ומתת-ייצוג, כך דעותיה תהיינה חיוביות יותר כלפי תכניות של העדפה מתקנת (Awad et al., 2005). בהתאם לכך, נמצא כי מדרג התמיכה בתכניות להעדפה מתקנת הוא: אפריקאים-אמריקאים, היספאנים, נשים וגברים לבנים (Kravitz & Platania, 1993; Niemann & Dovidio, 1998). מחקר שנערך לאחרונה בארצות הברית מצא כי העמדות כלפי העדפה מתקנת של מהגרים חברי קבוצות אתניות שונות, דומות לאלה של מהגרים ותיקים יותר מרקע אתני דומה, שהם בעלי אזרחות אמריקאית (Howard, 2011).

הספרות מציעה מספר הסברים תאורטיים להבדלים בעמדות כלפי העדפה מתקנת בין קבוצות הרוב לבין קבוצות המטרה.

**2.2.1 תאוריית האינטרס האישי (self interest theory)** גורסת כי האדם מונע לדאוג לעצמו ולתועלתו, אם זה בקבלה לעבודה ובקידום או בקבלה ללימודים. האדם מונע משיקולים של רווח או הפסד של הון, נכסים, כוח או זכויות (Smith, 1998), ולכן יתנגד למדיניות שמאיימת על מעמדו ויתמוך במדיניות שיכולה לקדמו (Aberson, 2003; Niemann & Dovidio, 1998; Roberts et al., 2011; Strolovitch, 1998). באופן זה, סטודנטים מקבוצת הרוב לא יתמכו בהעדפה מתקנת, שכן הם סבורים שיש להם יותר מה להפסיד מאשר להרוויח מתכניות אלה (Smith, 1998). לעומת זאת, נשים וחברי קבוצות מיעוט יתמכו בתכניות להעדפה מתקנת, שכן יש להם בגינה יותר רווח מאשר הפסד (Konrad & Hartman, 2001; Niemann & Dovidio, 1998).

**2.2.2 תאוריית האינטרס הקבוצתי (group interest theory)** גורסת כי מעבר לאינטרס האישי של אדם לדאוג ולקדם את עצמו, קיים גם האינטרס הקבוצתי: לדאוג ולקדם את הקבוצה לה הוא שייך (Aberson, 2003; Lowery et al., 2006; Howard, 2011; Roberts et al., 2011). אינטרס קבוצתי כולל את התפיסה של עלות או רווח של תכנית מסוימת לקבוצה באופן כללי, ויכול להשפיע על עמדות כלפי העדפה מתקנת באופן בלתי תלוי באינטרס האישי (Niemann & Dovidio, 1998). חברי קבוצת הרוב השולטים במשאבים רבים בתחום התעסוקה והאקדמיה, עלולים להתנגד לתכניות העדפה מתקנת המעבירות חלק מהמשאבים לקבוצות מיעוט, על מנת לשמור את הכוח והשליטה במשאבים בידי חברי קבוצתם, גם אם הם באופן אישי לא נפגעים מתכניות אלה (Strolovitch, 1998). לעומת זאת, המשתייכים לקבוצות מטרה עשויים לתמוך במדיניות העדפה מתקנת על מנת לחזק את כוחה ומעמדה של קבוצתם (Konrad & Hartmann, 2001).

**2.2.3 תאוריית האינטרס הקבוצתי הקואופרטיבי** (cooperative group interest theory) גורסת כי לחברי קבוצות מטרה יהיו עמדות חיוביות יותר כלפי העדפה מתקנת מאשר לחברי קבוצת הרוב, לא רק כאשר קבוצתם היא הנהנית מההעדפה המתקנת, אלא גם כאשר ההעדפה המתקנת מכוונת לקבוצת מטרה אחרת. זאת, מתוך הנחה שתמיכה של חבר קבוצת מטרה בהעדפה מתקנת של קבוצה אחרת, מגדילה את הסיכויים לכך שבעתיד תינתנה טובות הנאה גם לקבוצתו (Smith, 1998). כך נמצא כי עמדותיהן של נשים כלפי תכניות להעדפה מתקנת חיוביות יותר מעמדותיהם של גברים גם כאשר ההעדפה המתקנת אינה כלפי נשים (Kravitz & Platania, 1993).

שלוש התאוריות שפורטו לעיל, מסבירות הבדלים בעמדות כלפי תכניות להעדפה מתקנת בין קבוצות שונות בחברה אך הן אינן מסבירות מדוע קבוצה מסוימת מחזיקה בעמדות שונות כלפי תכניות המיועדות לקבוצות מטרה שונות. באופן עקבי, העמדות בקרב הציבור בארצות הברית כלפי תכניות להעדפה מתקנת הן חיוביות יותר כלפי אנשים בעלי מוגבלויות פיזיות, אחר כך כלפי נשים, ואחר כך כלפי מיעוטים אחרים, כאשר ההתנגדות הרבה ביותר היא לגבי תכניות העדפה מתקנת המכוונות לקבוצת המטרה של האפריקאים-האמריקאים (Kravitz & Platania, 1993; Steeh & Krysan, 1996; Strolovitch, 1998). ישנם מספר הסברים להבדלים בעמדות כלפי העדפה מתקנת לגבי קבוצות מטרה שונות, הסברים הכוללים דעות קדומות, גזענות ותחושת איום מפני קבוצת המטרה (Awad et al., 2005; Kravitz & Platania, 1993; Mack et al., 2002).

**2.2.4 תאוריית האיום המוכלל** (integrated threat theory) גורסת שדעות קדומות כלפי קבוצות חוץ הן תוצאה של תחושות איום שהן מעוררות (Stephan et al., 1996; Stephan & Stephan, 1996; al., 1999; Stephan et al., 1998). דעות קדומות נובעות מארבעה מקורות של איום נתפס, איום ממשי או איום מדומה שקבוצות חוץ מעוררות, וככל שהאיום גובר, כך מקצינה הדעה הקדומה. ארבעת מקורות האיום שקבוצות חוץ עלולות לעורר הם: (א) איום ריאלי (realistic threats), הכולל חשש (אובייקטיבי או סובייקטיבי) לפגיעה פיזית או חומרית בקבוצת הפנים וחבריה, או איום על כוחה הפוליטי או הכלכלי; (ב) איום סימבולי (symbolic threats) המהווה איום על "דרך החיים" של קבוצת הפנים בעקבות הבדלים בין קבוצת הפנים וקבוצת החוץ בנושאים כגון מוסר, ערכים, אמונות עמדות ובסטנדרטים של התנהגות; (ג) חרדה בין-קבוצתית (intergroup anxiety) המשקפת חשש מתחושות שליליות בעת מפגש עם חברים מקבוצת החוץ (מבוכה, תסכול או עצבנות), או חשש מפני ניצול, דחייה והערכה שלילית (Stephan & Stephan, 1996; Stephan et al., 1998); ו-(ד) סטריאוטיפים שליליים (negative stereotypes) כבסיס לציפיות לקונפליקט או מפגש לא נעים עם חברי קבוצת החוץ (Stephan et al., 1998, 1999, 2002).

ההשפעה של מקורות האיום היא מצטברת, כך שהתרומות הייחודיות של כל אחד ממקורות האיום חוברות יחד וקובעות את עוצמתה של הדעה הקדומה. הקשר בין תאוריית האיום המוכלל לבין העדפה מתקנת נעשה על-ידי דעות קדומות: תאוריית האיום המוכלל מנבאת דעות קדומות (Stephan et al., 1999), ודעות קדומות משפיעות על העמדות כלפי העדפה מתקנת, כך שככל שהדעות הקדומות והסטריאוטיפים כלפי קבוצת מטרה הם שליליים יותר, כך העמדות כלפי העדפה מתקנת לאותה קבוצה צפויות להיות שליליות יותר (Crosby & Clayton, 2001; Crosby et al., 2003; Mack et al., 2002). כך, ככל שהאיום של קבוצת המטרה

על קבוצת הרוב יהיה מוחשי יותר, כך יתנגדו רבים יותר מקרב קבוצת הרוב למדיניות של העדפה מתקנת המסכנת את ההגמוניה של קבוצתם (Konrad & Spitz, 2003).

### 3. העדפה מתקנת בישראל

בישראל, כמו בארצות הברית, יש להעדפה מתקנת חשיבות חברתית רבה בשל המבנה ההטרוגני של האוכלוסייה והפערים הגדולים בין המגזרים השונים (עמיר, 2003). בישראל נהוגות תכניות להעדפה מתקנת בקבלה למוסדות להשכלה גבוהה, במהלך הלימודים במוסדות להשכלה גבוהה, בקבלה לעבודה, ובקידום במקום העבודה. תכניות אלה מופעלות לגבי קבוצות מטרה שונות, כגון נשים, עולים חדשים, ערבים ישראלים ואנשים המשתייכים למעמד חברתי-כלכלי נמוך. התכניות כוללות מאמצי גיוס מוגברים (כגון באמצעות פתיחת שלוחות של אוניברסיטאות או מפעלים בפריפריה), קיום תכניות הכשרה (כגון מכינות קדם-אקדמיות הסמוכות למוסדות להשכלה גבוהה ותכניות הכשרה לעבודה), הענקת מלגות והלוואות, והעדפה של מועמדים שהם חברי קבוצות מטרה על פני אחרים בשלב הקבלה ללימודים או לעבודה (ובר, 1995; מאור, 2002).

בשנים האחרונות מופעלות בישראל תכניות של העדפה מתקנת בקבלה ללימודים גבוהים ובקבלה לעבודה עבור עולים חדשים, במיוחד עבור עולים שהגיעו מאתיופיה. בנוסף לקשיי העלייה, ישנם קשיים נוספים העומדים בדרכם של העולים מאתיופיה להשתלבות בחברה בישראל, ביניהם קשיי שפה, השכלה חלקית, ידע טכנולוגי מוגבל, והבנה חלקית של אופי המסחר והשירותים של השוק הישראלי (בן-עזר, 1992). תרמה לקשיים אלה העובדה כי חלק גדול מהעולים מאתיופיה מצאו דיור קבע דווקא בשכונות וביישובים שמעמדם החברתי-כלכלי נמוך (ורצברגר, 2003). רבים מבני העדה האתיופית מגיעים ממעמד חברתי-כלכלי נמוך הנובע בין היתר מאבטלה גבוהה, חוסר בהשכלה, פערי תרבות ושיעור גבוה של משפחות חד-הוריות מרובות ילדים (וולדה-צדיק, 2007; קינג ואחרים, 2003). קשיים אלה הובילו לתת-ייצוג משמעותי של יוצאי אתיופיה באקדמיה ובתעסוקה.

בשנים האחרונות הממשלה, גופים ציבוריים וארגונים וולונטריים שונים מסייעים לעולים מאתיופיה בלימודים ומפנים משאבים רבים לטיפול בתעסוקת העולים מאתיופיה. פותחו קורסי הכשרה מיוחדים המותאמים לרקעם של העולים, וכן שירותי השמה בעבודה באמצעות רשת ארצית של רכזי תעסוקה ומגשרים בני העדה, המלווים את העולים במקומות העבודה (אלנבוגן-פרנקוביץ ואח', 2000).

לתכניות השונות של העדפה מתקנת המכוונות לעולים מאתיופיה יש חשיבות רבה בקליטתם ובשילוב החברתי שלהם, שכן הן דואגות להגדלת שיעורם במוסדות להשכלה גבוהה ובעמדות מפתח במקומות תעסוקה. יחד עם זאת, אחת הבעיות המרכזיות של יישום מוצלח של תכניות אלה היא ההתנגדויות והעמדות השליליות בהן הן עלולות להיתקל, בייחוד בקרב חברי קבוצות הרוב, אשר עלולים להיפגע עקב הפעלת התכניות. קבוצת הרוב יכולה להשפיע על הצלחת ההעדפה המתקנת ולכן חשוב להבין את עמדותיה של קבוצה זו כלפי העדפה מתקנת (Mack et al., 2002).

### 4. מטרות המחקר

למרות שקיימת ספרות מקיפה הבוחנת עמדות כלפי העדפה מתקנת, עדיין לא ידוע מספיק על הגורמים המובילים לתמיכה בתכנית ספציפית או בתכנית כלפי קבוצת מטרה ספציפית

(Aberson, 2007). גם בישראל, למרות קיומן של תכניות רבות להעדפה מתקנת, ניכר המחסור במחקרים הבודקים את עמדות הציבור כלפי העדפה מתקנת. היות ובמגזר היהודי בישראל, העולים מאתיופיה מהווים קבוצת מטרה לתכניות רבות להעדפה מתקנת (סבירסקי וסבירסקי, 2002), חשוב לבדוק את עמדותיהם ואת העמדות של קבוצות נוספות במגזר היהודי כלפי תכניות אלה. שתי קבוצות מטרה נוספות במגזר היהודי הן קבוצות העולים ממדינות חבר העמים לשעבר, אשר מהווים מרכיב משמעותי בפסיפס החברה הישראלית, ואנשים המגיעים ממעמד חברתי-כלכלי נמוך (ובר, 1995; מאור, 2002).

לפיכך, מטרת המחקר היא לבחון את העמדות של קבוצת הוותיקים בישראל, של יוצאי אתיופיה ושל יוצאי מדינות חבר העמים לשעבר, כלפי העדפה מתקנת המכוונת לטובת: (א) יוצאי אתיופיה; (ב) יוצאי מדינות חבר העמים לשעבר; ו-(ג) אנשים בעלי מעמד חברתי-כלכלי נמוך (בין אם הם ילידי הארץ או עולים).

בדיקה זו עשויה לסייע בתכנון מושכל של תכניות יעילות להעדפה מתקנת, אשר יזכו לתמיכה ציבורית, החיונית כל כך להצלחתן.

## 5. השערות המחקר

ממצאי המחקרים והתאוריות שפורטו מובילים להשערות הבאות:

1. כאשר קבוצת המטרה היא עולים מאתיופיה: תאוריית האיום המוכלל בשילוב עם תאוריות האינטרס האישי והקבוצתי מובילות להשערה כי את העמדות החיוביות ביותר יביעו יוצאי אתיופיה, לאחר מכן הוותיקים, ואת העמדות השליליות ביותר יביעו יוצאי מדינות חבר העמים לשעבר.
2. כאשר קבוצת המטרה היא עולים ממדינות חבר העמים לשעבר: תאוריית האיום המוכלל בשילוב עם תאוריות האינטרס האישי והקבוצתי מובילות להשערה כי את העמדות החיוביות ביותר יביעו יוצאי מדינות חבר העמים לשעבר, לאחר מכן יוצאי אתיופיה, ואת העמדות השליליות ביותר יביעו הוותיקים.
3. כאשר קבוצת המטרה היא אנשים ממעמד חברתי-כלכלי נמוך: תאוריות האינטרס האישי והקבוצתי מובילות להשערה כי יוצאי אתיופיה יביעו עמדות חיוביות יותר מהוותיקים ומיוצאי מדינות חבר העמים לשעבר, זאת בשל המעמד החברתי-כלכלי הנמוך ממנו סובלים יוצאי אתיופיה בהשוואה לקבוצות האחרות.

## 6. שיטת המחקר

### 6.1 משתתפים

במחקר נאספו נתונים של 916 משתתפים, מתוכם 377 ילידי ישראל (להלן: ותיקים), 252 יוצאי אתיופיה ו-287 יוצאי מדינות חבר העמים לשעבר. שמונה משתתפים לא דיווחו על מוצאם ולכן הוסרו מהמשך העיבודים. כל משתתף התבקש לדווח על עיסוקו (עובד או סטודנט). משתתפים אשר דיווחו כי הם גם סטודנטים וגם עובדים סווגו בצורה הבאה: משתתף אשר עיקר עיסוקו הוא לימודים (תלמיד מכינה, תואר ראשון או תואר שני) סווג כסטודנט; משתתף אשר עיקר עיסוקו הוא עבודה (כלומר, עובד במשרה מלאה או חלקית ולומד בקורסים שונים שלא לתואר/מכינה) סווג כעובד. לוח 1 מציג את ההתפלגות המשותפת של המשתתפים על-פי ארץ מוצא ועיסוק.



**לוח 1: התפלגות משותפת של המשתתפים במחקר לפי ארץ מוצא ועיסוק\***

סה"כ	לא סטודנטים ולא עובדים	עובדים	סטודנטים	ותיקים
376	27	125	224	ותיקים
283	22	142	119	חבר העמים שעבר
251	20	125	106	אתיופיה
910	69	392	449	סה"כ

\* 6 משתתפים לא דיווחו על עיסוקם.

מספר שיטות דגימה ננקטו על מנת לגייס משתתפים למחקר על בסיס התנדבותי, וביניהן דגימת "נוחות" ודגימת "כדור שלג". שאלונים הועברו גם לסטודנטים במסגרת מילוי חובה אקדמית של השתתפות במחקר. בנוסף, הועברו שאלונים לעובדים ותיקים ועולים במספר ארגונים. דרך בחירת המדגם יצרה חוסר איזון בין המינים, הן מעבר לכל המדגם והן בין קבוצות המוצא השונות. לוח 2 מציג את ההתפלגות המשותפת של המשתתפים על-פי ארץ מוצא ומגדר.

**לוח 2: התפלגות משותפת של המשתתפים במחקר לפי ארץ מוצא ומגדר\***

סה"כ	נשים	גברים	ותיקים
373	263	110	ותיקים
283	163	120	חבר העמים לשעבר
227	94	133	אתיופיה
732	457	275	סה"כ

\* 33 משתתפים לא סימנו את מגדרם.

**6.2 כלי המחקר**

במחקר מקדים הועברו לסטודנטים במרכז האקדמי רופין שאלונים שכללו התייחסויות בעד ונגד העדפה מתקנת. 18 מבין הפריטים תרמו עקביות פנימית ובהם נעשה שימוש במחקר זה. המשתתפים במחקר מילאו שאלון שבדק את עמדותיהם כלפי העדפה מתקנת. לכל שאלון היו שלוש גרסאות שעסקו בהעדפה מתקנת כלפי שלוש קבוצות מטרה: עולים מאתיופיה, עולים ממדינות חבר העמים לשעבר, אנשים ממעמד חברתי-כלכלי נמוך. בתחילת כל שאלון ניתן למשתתפים הסבר קצר אודות העדפה מתקנת, והוצגו דוגמאות לשיטות שונות של העדפה מתקנת. לאחר מכן, הועבר למשתתפים שאלון העדפה מתקנת, שחובר במיוחד לצורכי מחקר זה, אשר כלל 18 היגדים שהתייחסו להיבטים קוגניטיביים, רגשיים או לכוונת התנהגות, בהקשר של הפעלת תכניות להעדפה מתקנת (ההיגדים מופיעים בנספח). כל היגד הוערך על סולם דמוי ליקרט של 7 דרגות, מ-1 (מסכים במידה מועטה מאוד) ועד 7 (מסכים במידה רבה מאוד). מקדם המהימנות של השאלון במחקר זה היה 0.95 (אלפה של קרונבר). ציונו של כל משתתף הוא ממוצע התשובות. לאחר מילוי השאלון, נשאלו המשתתפים למגדרם,

לגילם, לארץ לידתם, לשנת העלייה ולעיסוקם (האם הם סטודנטים ו/או עובדים במשרה מלאה).

### 6.3 מערך המחקר

מערך המחקר הינו מערך בין-משתתפים של שלוש קבוצות מוצא (ותיקים, יוצאי אתיופיה ויוצאי מדינות חבר העמים לשעבר) X שלוש קבוצות מטרה (אנשים השייכים למעמד חברתי-כלכלי נמוך, עולים מאתיופיה ועולים ממדינות חבר העמים לשעבר) X שלוש קבוצות עיסוק (סטודנט, עובד, לא סטודנט ולא עובד). המשתנה התלוי במחקר הוא העמדה הכללית כלפי העדפה מתקנת לקבוצת מטרה מסוימת.

כל משתתף קיבל באופן מקרי את אחת משלוש הגרסאות. לוח 3 מציג את מספר המשתתפים בכל אחד מתנאי המחקר לפי ארץ מוצא ועיסוק (סה"כ 916 משתתפים).

לוח 3: התפלגות משותפת של המשתתפים במחקר לפי תנאי המחקר\*, ארץ מוצא ועיסוק\*\*

ותיקים	סטודנטים			עובדים שכירים			סה"כ		
	ח"ע	את'	כח"נ	ח"ע	את'	כח"נ	ח"ע	את'	כח"נ
ותיקים	70	78	76	41	38	46	111	116	122
חבר העמים לשעבר	43	35	41	52	35	55	95	70	96
אתיופיה	33	43	30	43	48	34	76	91	64
סה"כ	146	156	147	136	121	135	282	277	282

\* שלושת תנאי המחקר הם קבוצות מטרה של עולים ממדינות חבר העמים (ח"ע) שלעבר, עולים מאתיופיה (את') ואנשים ממעמד כלכלי-חברתי נמוך (כח"נ).  
\*\* שישה משתתפים לא דיווחו על עיסוקם.

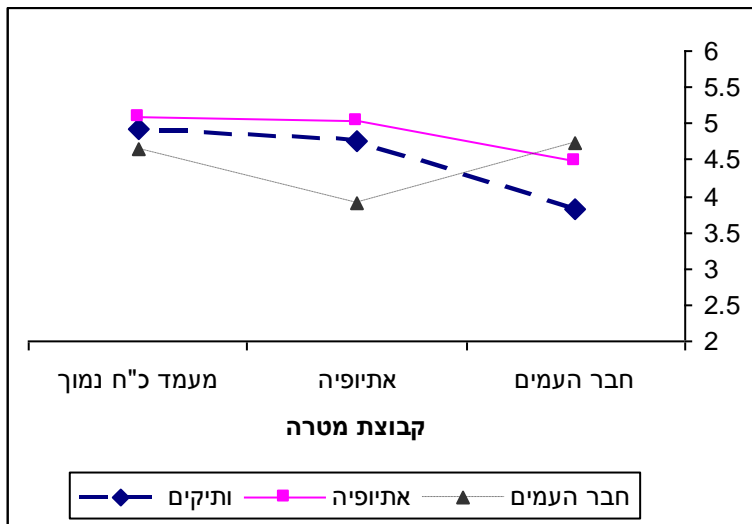
### 6.4 מהלך המחקר

שיטות הדגימה המפורטות בסעיף 6.1 אפשרו לאתר את המשתתפים הוותיקים ויוצאי מדינות חבר העמים לשעבר במחקר זה. על מנת להגיע למספר דומה של משתתפים יוצאי אתיופיה, נערכו התייעצויות עם מספר אנשי מפתח המקורבים לעדה. בעקבות המידע שהתקבל בדרך זו נוצר קשר עם גורמים שונים כגון: עובדים סוציאליים שעובדים עם יוצאי אתיופיה, מרצים המלמדים בתכניות המיועדות ליוצאי אתיופיה, אנשי מפתח בפרויקט תל"מ שמטרתו לקדם צעירים יוצאי צבא/שירות לאומי יוצאי אתיופיה, מנהל משאבי אנוש לשעבר בארגון שמעסיק מספר גדול יחסית של יוצאי אתיופיה, וכן רכזת מחלקה לעבודה קהילתית במועצת מקומית. נוצר קשר גם עם שני יוצאי אתיופיה שהביעו נכונות לעזור באיסוף הנתונים, ובנוסף, הועברו שאלונים לסטודנטים באופן מזדמן במספר מוסדות להשכלה גבוהה. על-פי דיווח של אנשי הקשר, רוב יוצאי אתיופיה אליהם פנו, הביעו נכונות להשתתף במחקר. השאלונים הוצגו למשתתפים כעוסקים בעמדות אישיות כלפי סוגיות חברתיות חשובות. למשתתפים נאמר כי העניין הוא בדעתם האישית, שאין תשובה נכונה או לא נכונה, והם התבקשו לענות בכנות. ניתן סיוע למשתתפים שהתקשו בקריאת השאלון.

**7. תוצאות**

לא נמצאו הבדלים מובהקים סטטיסטית בעמדות כלפי העדפה מתקנת בין סטודנטים ועובדים במרבית תנאי המחקר, וכאשר נמצאו הבדלים, הם היו קטנים (בין עשירית לחמישית סטיית תקן). לפיכך, הוחלט לבצע את כל העיבודים ללא הפרדה בין עובדים לסטודנטים, וניתוחי ההמשך כללו גם את 69 המשתתפים אשר דיווחו כי הם אינם סטודנטים ואינם עובדים. תרשים 1 מציג את העמדות כלפי העדפה מתקנת כפונקציה של זהות קבוצת המשיבים וזהות קבוצת המטרה.

תרשים 1: עמדות כלפי העדפה מתקנת לפי ארץ מוצא וקבוצת מטרה\*



\*ציון גבוה מצביע על עמדה חיובית יותר כלפי העדפה מתקנת.

מתרשים 1 ניתן לראות כי קיימת אינטראקציה דיסאורדינלית לשני המשתנים הבלתי תלויים (מוצא וקבוצת מטרה). על מנת לבדוק את השערות המחקר נערך ניתוח שונות דו-כיווני, ונמצא כי האינטראקציה בין זהות קבוצת המשיבים וזהות קבוצת המטרה בניבוי העמדות כלפי העדפה מתקנת היא מובהקת סטטיסטית [ $F(4,903) = 16.3, p < .05, \eta^2 = .06$ ]. דפוס הממצאים שהתקבל עבור קבוצת הוותיקים ועבור קבוצת יוצאי אתיופיה היה דומה: העמדה החיובית ביותר כלפי העדפה מתקנת הייתה עבור קבוצת מטרה של אנשים ממעמד חברתי-כלכלי נמוך, והעמדה השלילית ביותר הייתה עבור קבוצת מטרה של עולים ממדינות חבר העמים לשעבר. לעומת זאת, בקרב קבוצת יוצאי מדינות חבר העמים לשעבר, העמדה החיובית ביותר כלפי העדפה מתקנת הייתה כאשר קבוצת המטרה היא עולים ממדינות חבר העמים לשעבר והעמדה השלילית ביותר הייתה כאשר קבוצת המטרה היא עולים מאתיופיה. ההבדלים בין שלוש קבוצות המוצא היו הקטנים ביותר כאשר קבוצת המטרה הייתה אנשים ממעמד חברתי-כלכלי נמוך.

ההשערה הראשונה התייחסה לקבוצת מטרה של עולים מאתיופיה. שוער כי את העמדות החיוביות ביותר יביעו יוצאי אתיופיה, לאחר מכן הוותיקים, ואת העמדות השליליות ביותר יביעו יוצאי מדינות חבר העמים לשעבר. תרשים 1 מראה כי הדפוס שהתקבל תואם את המשוער: עמדותיהם של יוצאי אתיופיה היו חיוביות יותר מאלה של הוותיקים, ועמדות הוותיקים

היו חיוביות יותר מאלה של יוצאי מדינות חבר העמים לשעבר. על מנת לבחון את ההשערה, נערכו שתי השוואות מתוכננות עם תיקון בונפרוני להשוואות מרובות: בהשוואה המתוכננת בין יוצאי אתיופיה לוותיקים לא נמצא הבדל מובהק סטטיסטית [ $t(297) = 1.64, p > .05, \text{Cohen's } d = 0.22$ ]; בהשוואה המתוכננת בין הוותיקים ליוצאי מדינות חבר העמים לשעבר נמצא הבדל מובהק סטטיסטית [ $t(297) = 5.06, p < .05, \text{Cohen's } d = 0.73$ ].

ההשערה השנייה התייחסה לקבוצת מטרה של עולים ממדינות חבר העמים לשעבר. שוער כי את העמדות החיוביות ביותר יביעו יוצאי מדינות חבר העמים לשעבר, לאחר מכן יוצאי אתיופיה, ואת העמדות השליליות ביותר יביעו הוותיקים. גם כאן מורה תרשים 1 כי דפוס התוצאות תואם למשוער: עמדותיהם של יוצאי מדינות חבר העמים לשעבר היו חיוביות יותר מאלה של יוצאי אתיופיה, ועמדות יוצאי אתיופיה היו חיוביות יותר מאלה של הוותיקים. על מנת לבחון את ההשערה, נערכו שתי השוואות מתוכננות עם תיקון בונפרוני להשוואות מרובות: בהשוואה המתוכננת בין יוצאי מדינות חבר העמים לשעבר לבין יוצאי אתיופיה לא נמצא הבדל מובהק סטטיסטית [ $t(308) = 1.46, p > .05, \text{Cohen's } d = 0.21$ ]; בהשוואה המתוכננת בין יוצאי אתיופיה לבין הוותיקים נמצא הבדל מובהק סטטיסטית [ $t(308) = 3.63, p < .05, \text{Cohen's } d = 0.52$ ].

ההשערה השלישית התייחסה לקבוצת מטרה של אנשים ממעמד חברתי-כלכלי נמוך. שוער כי יוצאי אתיופיה יביעו עמדות חיוביות יותר משתי הקבוצות האחרות. מתרשים 1 ניתן לראות כי אכן יוצאי אתיופיה הביעו עמדות חיוביות יותר משתי הקבוצות האחרות לגבי תכניות להעדפה מתקנת המופנות כלפי אנשים ממעמד חברתי-כלכלי נמוך. על מנת לבחון את ההשערה, נערכה השוואה מתוכננת שהניבה הבדל מובהק סטטיסטית בין הקבוצות [ $t(298) = 2.11, p < .05, \text{Cohen's } d = 0.27$ ].

## 8. דיון

בישראל מופעלות תכניות להעדפה מתקנת בקבלה למוסדות להשכלה גבוהה, במהלך הלימודים במוסדות להשכלה גבוהה, בקבלה לעבודה, ובקידום במקום העבודה. לציון מיוחד ראויות התכניות שמכוונות לעולים מאתיופיה אשר סובלים מתת-ייצוג משמעותי באקדמיה ובתעסוקה (ובר, 1995; מאור, 2002). ממצאי מחקר זה איששו את קיומה של אינטראקציה בין הקבוצה החברתית של המשתתפים לבין קבוצת המטרה, בניבוי העמדות כלפי העדפה מתקנת: העמדות של יוצאי אתיופיה היו חיוביות יותר לגבי העדפה מתקנת המכוונת לקבוצות מטרה של עולים מאתיופיה ושל אנשים ממעמד חברתי-כלכלי נמוך, ואילו העמדות של יוצאי מדינות חבר העמים לשעבר היו חיוביות יותר לגבי העדפה מתקנת המכוונת לקבוצות מטרה של עולים ממדינות חבר העמים לשעבר ושל אנשים ממעמד חברתי-כלכלי נמוך. הממצאים לגבי ציבור הוותיקים היו דומים לאלה שנמצאו לגבי יוצאי אתיופיה. ממצאים אלה עקביים עם ממצאי מחקרים קודמים שנערכו בארצות הברית, אשר מצאו כי מידת התמיכה בהעדפה מתקנת תלויה בזהות המשיב (חבר קבוצת מטרה או חבר קבוצת הרוב) ובזהות קבוצת המטרה (Howard, 2011; Kravitz & Platania, 1993; Snyder et al., 2006; Steeh & Krysan, 1996).

במחקר הנוכחי נמצא כי יוצאי אתיופיה הביעו עמדות חיוביות יותר כלפי העדפה מתקנת מאשר הוותיקים מעבר לקבוצות המטרה השונות. כפי שתרשים 1 מורה, העמדות של יוצאי אתיופיה כלפי העדפה מתקנת המכוונת לקבוצת מטרה של יוצאי מדינות חבר העמים לשעבר

הייתה חיובית כמעט כמו זו של יוצאי מדינות חבר העמים עצמם. ממצא זה תואם מחקרים קודמים שנערכו בארצות הברית, אשר מצאו כי ככל שקבוצה סובלת יותר מתת-ייצוג כך היא תתמוך יותר בהעדפה מתקנת בהשוואה לקבוצת הרוב (Awad et al., 2005), גם כאשר קבוצתם היא קבוצת המטרה (Kravitz & Klineberg, 2000; Kravitz & Platania, 1993; Roberts et al., 2011; ) וגם כאשר קבוצת המטרה היא אחרת (Schmermund et al., 2001).

את תמיכת יוצאי אתיופיה בהעדפה מתקנת המכוונת לקבוצות מטרה של יוצאי אתיופיה ואנשים ממעמד חברתי-כלכלי נמוך, כמו גם את תמיכת יוצאי מדינות חבר העמים לשעבר בהעדפה מתקנת המכוונת לקבוצות מטרה של עולים ממדינות חבר העמים לשעבר ולאנשים ממעמד חברתי-כלכלי נמוך, ניתן להסביר באמצעות תאוריית האינטרס האישי ותאוריית האינטרס הקבוצתי. את התמיכה של יוצאי אתיופיה בהעדפה מתקנת המכוונת ליוצאי מדינות חבר העמים לשעבר ניתן להסביר על-ידי תאוריית האינטרס הקבוצתי הקואופרטיבי, שמסבירה את תמיכת חברי קבוצות מטרה גם לגבי העדפה מתקנת המכוונת לקבוצות אחרות, בכך שהם מגדילים את הסיכויים לכך שבעתיד תינתנה טובות הנאה גם לקבוצתם (Smith, 1998).

תאוריית האיום המוכלל עשויה לסייע בהסבר של שלושה ממצאים: (א) העמדות השליליות של יוצאי מדינות חבר העמים לשעבר כלפי העדפה מתקנת המכוונת לקבוצת מטרה של עולים מאתיופיה; (ב) העמדות השליליות של הוותיקים כלפי העדפה מתקנת המכוונת לעולים ממדינות חבר העמים לשעבר; ו-(ג) העמדות החיוביות של הוותיקים כלפי העדפה מתקנת המכוונת לעולים מאתיופיה. תכניות להעדפה מתקנת המופנות כלפי עולים מאתיופיה עלולות לצמצם את מספר התכניות והמשאבים אשר יופנו לעולים ממדינות חבר העמים לשעבר בשל מוגבלות המשאבים. בנוסף, תרבותם של עולי אתיופיה שונה מתרבותם של עולי מדינות חבר העמים לשעבר (Stephan et al., 1998), כלומר יוצאי מדינות חבר העמים לשעבר מאוימים מצד עולי אתיופיה גם באופן ריאלי וגם באופן סימבולי, דבר הגורם לדעות קדומות (Stephan et al., 1999) ולהתנגדות להעדפה מתקנת המכוונת לעולים מאתיופיה (Crosby & Clayton, 2001; ) (Crosby et al., 2003; Mack et al., 2002).

תאוריית האיום המוכלל יכולה גם להסביר את העמדות החיוביות של הוותיקים כלפי העדפה מתקנת המכוונת לעולים מאתיופיה ואת עמדתם השלילית כלפי העדפה מתקנת המכוונת לעולים ממדינות חבר העמים, באמצעות מידת האיום של כל אחת מקבוצות העולים על הוותיקים: העולים ממדינות חבר העמים לשעבר הגיעו מתרבות יחסית דומה לתרבות בה חיים רבים מתושבי ישראל הוותיקים, לעומת תרבותם של העולים מאתיופיה השונה מאוד מתרבותם של הוותיקים (Stephan et al., 1998). העולים מאתיופיה חיו בארץ מוצאם בקהילות קטנות, כפריות ומסורתיות ועסקו בחקלאות, והגיעו לישראל ללא השכלה פורמלית אקדמית (קסן ושבתי, 2005). לעומת זאת רבים מהעולים ממדינות חבר העמים לשעבר הם אקדמאים ובעלי מקצועות חופשיים (עזרא, 2006). מהבדלים אלה בין קבוצות העולים ניתן לשער כי האיום הסימבולי מצד העולים מאתיופיה על הוותיקים, גדול מהאיום הסימבולי מצד העולים ממדינות חבר העמים לשעבר, ולעומת זאת האיום הריאלי מצד העולים מאתיופיה על הוותיקים קטן מהאיום הריאלי מצד העולים ממדינות חבר העמים לשעבר. בכל הקשור ללימודים ותעסוקה, האיום המשמעותי על קבוצת הוותיקים הוא האיום הריאלי – האיום כי אחת מקבוצות העולים תתפוס את מקומותיהם של הוותיקים באוניברסיטאות ובמקומות העבודה. מכיוון שהאיום

הריאלי של העולים ממדינות חבר העמים לשעבר על ישראלים ותיקים בכל הקשור ללימודים ותעסוקה גדול בהרבה מהאיום של העולים מאתיופיה, עמדות הוותיקים כלפי העדפה מתקנת לעולים ממדינות חבר העמים לשעבר הן שליליות, בעוד שעמדותיהם כלפי העדפה מתקנת לעולים מאתיופיה הן חיוביות.

ממצא חשוב נוסף הוא התמיכה הרבה והדומה של שלוש קבוצות המשיבים בהעדפה מתקנת המכוונת לקבוצת מטרה של אנשים ממעמד חברתי-כלכלי נמוך. גם ממצא זה ניתן להסביר באמצעות התאוריות שהוצגו: בכל קבוצה חברתית ישנם אנשים ממעמד חברתי-כלכלי נמוך ולכן האינטרס הקבוצתי של כל אחת מקבוצות המוצא הוא לתמוך בתכניות אלה. בנוסף, אנשים ממעמד חברתי-כלכלי נמוך אינם מאיימים על קבוצות העולים ועל קבוצת הוותיקים מכיוון שהם שייכים לכל אחת מהקבוצות. על-פי תאוריית האיום המוכלל, כאשר אין איום, יש פחות דעות קדומות (Stephan et al., 1999), וכאשר יש פחות דעות קדומות וסטריאוטיפים שליליים כלפי קבוצה מסוימת, יש פחות התנגדות להעדפה מתקנת לקבוצה זו (Crosby & Clayton, 2001; Crosby et al., 2003; Mack et al., 2002).

### 8.1 מגבלות המחקר

מחקר זה כולל מספר רב יחסית של משתתפים אשר נתוניהם נאספו במקומות שונים, דבר המגדיל את יכולת ההכללה. יחד עם זאת, יש למחקר מספר מגבלות מתודולוגיות: ראשית, שיטת הדגימה הייתה דגימת נוחות ודגימת "כדור שלג". סוג דגימה זה עלול להוביל להטיה ולכן יש להיזהר בהכללת ממצאי המחקר על כלל אוכלוסיות הוותיקים והעולים.

שנית, הדגימה לא הייתה פרופורציונלית ויצרה חוסר איזון מגדרי; בקרב קבוצת הוותיקים ויוצאי מדינות חבר העמים לשעבר נדגמו הרבה יותר נשים מגברים (בקבוצת הוותיקים יש יותר מפי שניים נשים מגברים), לעומת זאת בקרב יוצאי אתיופיה נדגמו יותר גברים מנשים. מכיוון שמשתנה המגדר הוא בעל חשיבות רבה בכל הנוגע לעמדות כלפי העדפה מתקנת, ייתכן ונוצרה הערכת חסר של ההבדלים בין קבוצות המוצא. במידה והיה איזון מגדרי, ייתכן והממצאים היו מראים על תמיכה רבה יותר בהעדפה מתקנת בקרב יוצאי אתיופיה לעומת יוצאי מדינות חבר העמים לשעבר והוותיקים.

שלישית, השאלון נכתב בשפה העברית ולכן נמנע ממשתתפים שאינם קוראים עברית להשתתף במחקר, דבר המגביל את יכולת ההכללה של ממצאי המחקר. במחקר המשך מומלץ לבצע מניפולציה גם על המידע לגבי התכניות להעדפה מתקנת. ניתן להדגים את מגוון התכניות לחלק מהמשתתפים, ואילו מהאחרים ניתן לבקש להשיב על השאלון מבלי להדגים מהי העדפה מתקנת. הממצאים בספרות מנבאים שהיעדר דוגמאות למגוון התכניות הקיימות להעדפה מתקנת יוביל להתנגדות רבה יותר של כלל המשיבים, ובמיוחד של חברי קבוצות הרוב, בשל הזיהוי הקיים בציבור בין העדפה מתקנת לבין התכניות הקיצוניות של מכסות וטיפול מעדיף.

### 8.2 השלכות יישומיות

אחת הדרכים לצמצם פערים חברתיים וקיפוח וליצור חברה שוויונית והוגנת היא להפעיל תכניות להעדפה מתקנת המופנות כלפי עולים חדשים ואנשים ממעמד חברתי-כלכלי נמוך. על מנת לסייע לתכניות להשיג את מטרתן, יש להפחית את ההתנגדויות להן מצד קבוצות הרוב וקבוצות

המטרה. ממצאי המחקר הנוכחי יכולים לתרום לתכנון מושכל של תכניות להעדפה מתקנת במספר דרכים.

ראשית, ממצאי מחקר קודם (אורן סעד, 2009) מראים כי יוצאי אתיופיה, המהווים קבוצת מטרה לתכניות רבות להעדפה מתקנת, מביעים תמיכה גבוהה יותר בתכניות מתונות להעדפה מתקנת בהשוואה לתכניות קיצוניות. ממצא זה, בשילוב עם ממצאים קודמים, אשר מראים כי גם בקרב קבוצת הרוב יש תמיכה גבוהה יותר בתכניות מתונות, מוביל למסקנה כי כדאי ליישם תכניות מתונות, כגון הצהרה על גיוון ואימון לקראת מבחני קבלה, חונכות אישית ותגמולים כספיים לחברי קבוצת המטרה. תכניות אלה פועלות בדרך המשפרת באמת את מצבם של חברי קבוצת המטרה ומסייעת להם להתמודד טוב יותר עם חברי קבוצת הרוב. כך למשל, מכינות המאמנות חברי קבוצת מטרה לקראת מבחני קבלה, עשויות לצמצם פערים קיימים בין ממוצעי הציונים של חברי קבוצת הרוב לקבוצת המטרה. במקביל, כדאי לנסות ולהימנע מתכניות קיצוניות, כגון העדפה של חבר קבוצת מטרה בקבלה על פני חבר קבוצת רוב עם נתוני קבלה דומים, או שריון מקומות לחברי קבוצת המטרה. התכניות המתונות להעדפה מתקנת תעוררנה תמיכה גבוהה יותר הן בקרב קבוצת הרוב והן בקרב קבוצת המיעוט, ובהתאם, סיכויי ההצלחה של תכניות אלה יגדלו. בנוסף, תכניות מתונות להעדפה מתקנת עשויות להפחית את הסטיגמה המתלווה לחברי קבוצת מטרה אשר התקבלו ללימודים או לעבודה, ובכך להגדיל את סיכויי הצלחתם.

שנית, ממצאי מחקר זה מראים כי תכניות להעדפה מתקנת המופנות כלפי עולים מאתיופיה מקבלות תמיכה מיוצאי אתיופיה ומהוותיקים, אך מעוררות התנגדות בקרב יוצאי מדינות חבר העמים לשעבר. לעומת זאת, תכניות להעדפה מתקנת המופנות כלפי עולים ממדינות חבר העמים לשעבר מקבלות תמיכה מיוצאי מדינות חבר העמים לשעבר ומיוצאי אתיופיה, אך מעוררות התנגדות רבה בקרב הוותיקים. עקב כך, תכניות המופנות כלפי עולים מאתיופיה או עולים ממדינות חבר העמים לשעבר עלולות להיתקל בהתנגדויות שעלולות לטרפד את הצלחתן. לעומת זאת, שלוש קבוצות המשתתפים במחקר זה תמכו בהעדפה מתקנת המכוונת לקבוצת מטרה של אנשים ממעמד חברתי-כלכלי נמוך. ממצא זה מנבא כי לתכניות שיכוונו לקבוצת מטרה זו יש את סיכויי ההצלחה הגדולים ביותר. מכיוון שרבים מהעולים מאתיופיה מגיעים ממעמד חברתי-כלכלי נמוך, הם יצאו נשכרים מתכניות אלה ללא הסטיגמה השלילית שעלולה להיווצר אם התכניות תופנינה ישירות אל העולים מאתיופיה. בנוסף לעולים מאתיופיה, ירוויחו מתכניות אלה גם אנשים אחרים המגיעים ממעמד חברתי-כלכלי נמוך, בין אם הם עולים ממדינות חבר העמים לשעבר, ותיקים, או חברי קבוצות אחרות.

### 8.3 המלצות למחקרי המשך

במחקר הנוכחי נבדקו העמדות כלפי העדפה מתקנת בקרב יוצאי אתיופיה, יוצאי מדינות חבר העמים לשעבר ובקרב ותיקים. קבוצת המטרה שנבדקו היו עולים מאתיופיה, עולים ממדינות חבר העמים לשעבר ואנשים ממעמד חברתי-כלכלי נמוך. במחקר המשך ניתן יהיה לבדוק עמדות של קבוצות חברתיות נוספות, כגון תושבי פריפריה בהשוואה לתושבי מרכז הארץ, ומיעוטים נוספים, כגון ערבים-ישראלים. בנוסף, יש להרחיב את בדיקת העמדות כלפי העדפה מתקנת מעבר לתחומי האקדמיה והעבודה, ולבדוק גם עמדות כלפי העדפה מתקנת בפוליטיקה, בדירקטוריונים של חברות ציבוריות ובעמדות ניהול בחברות שונות. כמו כן, מחקרי

המשך עשויים לבחון את עמדותיהן של הקבוצות השונות בחברה הישראלית כלפי התכניות השונות להעדפה מתקנת – לפני, בזמן ולאחר הקבלה; תכניות מתונות יותר או קיצוניות יותר. אמנם הממצאים ממחקרים בעולם מנבאים שכלל שהתכניות יהיו קיצוניות יותר, כך הן יזכו לפחות אהדה בקרב הציבור, אך עדיין תיתכן אינטראקציה בין העמדות כלפי התכניות השונות לבין הקבוצות השונות בחברה הישראלית. בהחלט ייתכן שקבוצות מסוימות יתמכו יותר בתכניות קיצוניות לעומת תכניות מתונות, בניגוד לממצא השכיח במחקרים בארצות הברית. הנתונים שייאספו במחקרי המשך מעין אלה עשויים לסייע בתכנון תכניות להעדפה מתקנת שמטרתן לצמצם פערים ולמנוע ייצוג חסר של קבוצות מיעוט שונות.

## רשימה ביבליוגרפית

- אורן סעד, מ' (2009). *העדפה מתקנת כלפי קבוצות מטרות שונות: עמדותיהם של יוצאי אתיופיה, יוצאי חבר העמים לשעבר וישראלים ותיקים*. חיבור לשם קבלת תואר מוסמך. חיפה: אוניברסיטת חיפה.
- אלנבוגן-פרנקוביץ, ש', קונסטנטינוב, ו', ולוי, ד' (2000). *בוגרי מוסדות על-תיכוניים ואקדמיים יוצאי אתיופיה: דוח מחקר מעקב*. ירושלים: מאירס-ג'וינט-מכון ברוקדייל.
- בן-עזר, ג' (1992). *כמו אור בכד: עלייתם וקליטתם של יהודי אתיופיה*. ירושלים: ראובן מס.
- גמליאל, א' (2004). עמדות הציבור כלפי העדפה מתקנת. בתוך: ע' מאור (עורכת), *העדפה מתקנת והבטחת ייצוג בישראל* (עמ' 63-81). תל-אביב: רמות.
- ובר, א' (1995). *מדיניות העדפה מתקנת כאופציה מדינית בחינוך הגבוה בישראל*. חיבור לשם קבלת תואר מוסמך. תל-אביב: אוניברסיטת תל-אביב.
- וולדה-צדיק, א' (2007). *שילוב יוצאי אתיופיה בחינוך ובתעסוקה: תמצית ממצאים חדשים*. ירושלים: מאירס-ג'וינט-מכון ברוקדייל, המרכז לחקר קליטת עלייה.
- ורצברגר, ר' (2003). *קהילת יוצאי אתיופיה: תמונת מצב, פערים וטענות לאפליה*. הכנסת, מרכז מחקר ומידע. <http://www.knesset.gov.il/mmm/data/docs/m00799.doc>
- מאור, ע' (2002). מצוינות והעדפה מתקנת. *אקדמיה*, 11, 24-30.
- סבירסקי, ש', וסבירסקי, ב' (2002). היהודים יוצאי אתיופיה בישראל: דיוור, תעסוקה, חינוך. *מידע על שוויון*, 11, 1-37.
- עזרא, ע' (2006). *צדק ושוויון: צריך העדפה מתקנת*. תל-אביב: הקיבוץ המאוחד.
- עמיר, ד' (2003). העדפה מתקנת: תמהיל של עקרונות ואינטרסים. *אקדמיה*, 13, 26-30.
- קינג, י', אפרתי, ר', ונצר, נ' (2003). *נתונים נבחרים ממפקדים של עולי אתיופיה בשמונה ערים: פרויקט המוקדים השכונתיים*. ירושלים: מאירס-ג'וינט-מכון ברוקדייל, המרכז לחקר קליטת עלייה.
- קסן, ל', ושבתאי, מ' (2005). גברים מאתיופיה, נשים מישראל. *ארץ אחרת*, 30, 62-65.
- Aberson, C.L. (2003). Support for race-based affirmative action: Self interest and procedural justice. *Journal of Applied Social Psychology*, 33(6), 1212-1225.
- Aberson, C.L. (2007). Diversity, merit, fairness, and discrimination beliefs as predictors of support for affirmative-action policy actions. *Journal of Applied Social Psychology*, 37(10), 2451-2474.
- Awad, G.H., Cokley, K. & Ravitch, J. (2005). Attitudes toward affirmative action: A comparison of color-blind versus modern racist attitudes. *Journal of Applied Social Psychology*, 35(7), 1384-1399.
- Bobocel, D.R., Son Hing, L.S., Davey, L.M., Stanley, D.J. & Zanna, M.P. (1998). Justice-Based opposition to social policies: Is it genuine? *Journal of Personality and Social Psychology*, 75(3), 653-669.
- Boeckmann, R.J. & Feather, N.T. (2007). Gender discrimination beliefs, group-based guilt, and responses to affirmative action for Australian women. *Psychology of Women Quarterly*, 31(3), 290-304.



- Crosby, F.J. & Clayton, S. (2001). Affirmative action: Psychological contributions to policy. *Analysis of Social Issues and Public Policy*, 1(1), 71-87.
- Crosby, F.J., Iyer, A., Clayton, S. & Downing, R.A. (2003). Affirmative action: Psychological data and the policy debates. *American Psychologist*, 58(2), 93-115.
- Evans, D.C. (2003). A comparison of the other-directed stigmatization produced by legal and illegal forms of affirmative action. *Journal of Applied Social Psychology*, 33(1), 121-130.
- Faniko, K., Lorenzi-Cioldi, F., Buschini, F. & Chatard, A. (2012). The influence of education on attitudes toward Affirmative Action: The role of the policy's strength. *Journal of Applied Social Psychology*, 42(2), 387-413.
- Garcia, L.T., Erskine, N., Hawn, K. & Casmay, S.R. (1981). The effect of affirmative action on attributions about minority group members. *Journal of Personality*, 49(4), 427-437.
- Golden, H., Hinkle, S. & Crosby, F. (2001). Reactions to affirmative action: Substance and semantics. *Journal of Applied Social Psychology*, 31(1), 73-88.
- Harrison, D.A., Kravitz, D.A., Mayer, D.M., Leslie, L.M. & Lev-Arey, D. (2006). Understanding attitudes toward affirmative action programs in employment: Summary and meta-analysis of 35 years of research. *Journal of Applied Psychology*, 91(5), 1013-1036.
- Heilman, M.E., Battle, W.S., Keller, C.E. & Lee, R.A. (1998). Type of affirmative action policy: A determinant of reactions to sex-based preferential selection? *Journal of Applied Psychology*, 83(2), 190-205.
- Heilman, M.E., Block, C.J., & Lucas, J.A. (1992). Presumed incompetent? Stigmatization and affirmative action efforts. *Journal of Applied Psychology*, 77(4), 536-544.
- Heilman, M.E., Block, C.J. & Stathatos, P. (1997). The affirmative action stigma of incompetence: effects of performance information ambiguity. *Academy of Management Journal*, 40(3), 603-625.
- Howard, T.O. (2011). The Perceptions of self and others: Examining the effect identity adoption has on immigrant attitudes toward Affirmative Action policies in the United States. *Immigrants & Minorities*, 29(1), 86-109.
- Kang, J. & Banaji, M.R. (2006). Fair measures: A behavioral realist revision of "Affirmative Action". *California Law Review*, 94(4), 1063-1118.
- Knight, J.L. & Hebi, M.R. (2005). Affirmative reaction: The influence of type of justification on nonbeneficiary attitudes toward affirmative action plans in higher education. *Journal of Social Issues*, 61(3), 547-568.
- Konrad, A.M. & Hartmann, L. (2001). Gender differences in attitudes toward affirmative action programs in Australia: Effects of beliefs, interests, and attitudes toward women. *Sex Roles*, 45(5/6), 415-432.
- Konrad, M.A., & Spitz, J. (2003). Explaining demographic group differences in affirmative action attitudes. *Journal of Applied Social Psychology*, 33(8), 1618-1642.
- Kravitz, D.A. (1995). Attitudes toward affirmative action plans directed at Blacks: Effects of plan and individual differences. *Journal of Applied Social Psychology*, 25(24), 2192-2220.
- Kravitz, D.A. (2008). The diversity-validity dilemma: Beyond selection-the role of affirmative action. *Personnel Psychology*, 61(1), 173-193.
- Kravitz, D.A. & Klineberg, S.L. (2000). Reactions to two versions of affirmative action among Whites, Blacks, and Hispanics. *Journal of Applied Psychology*, 85(4), 597-611.
- Kravitz, D.A., Klineberg, S.L., Avery, D.R., Nguyen, A.K., Lund, C. & Fu, E.J. (2000). Attitudes toward affirmative action: Correlations with demographic variables and with beliefs about targets, actions, and economic effects. *Journal of Applied Social Psychology*, 30(6), 1109-1136.

- Kravitz, D.A. & Platania, J. (1993). Attitudes and beliefs about affirmative action: Effects of target and of respondent sex and ethnicity. *Journal of Applied Psychology, 78*(6), 928-938.
- Lowery, B.S., Unzueta, M.M., Knowles, E.D. & Goff, P.A. (2006). Concern for the in-group and opposition to affirmative action. *Journal of Personality and Social Psychology, 90*(6), 961-974.
- Mack, D.A., Johnson, C.D., Green, T.D., Parisi, A.G. & Thomas, K.M. (2002). Motivation to control prejudice as a mediator of identity and affirmative action attitudes. *Journal of Applied Social Psychology, 32*(5), 934-964.
- Malleson, K. (2006). Rethinking the merit principle in judicial selection. *Journal of Law and Society, 33*(1), 126-140.
- McHarg, A. & Nicolson, D. (2006). Justifying affirmative action: Perception and reality. *Journal of Law and Society, 33*(1), 1-23.
- Nacoste, R.B. (1990). Sources of stigma: Analyzing the psychology of affirmative action. *Law & Policy, 12*(2), 175-195.
- Newman, M. (1997). Sex, Race, and affirmative action: An uneasy alliance. *Public Productivity and Management Review, 20*(3), 295-307.
- Niemann, Y.F. & Dovidio, J.F. (1998). Tenure, race/ethnicity and attitudes toward affirmative action: A matter of self interest? *Sociological Perspectives, 41*(4), 783-796.
- Plous, S. (2003). Ten myths about affirmative action. In S. Plous (Ed.), *Understanding Prejudice and Discrimination* (pp. 206-212). New York: McGraw-Hill.
- Roberts, B. & Weir-Smith, G. & Reddy, V. (2011). Minding the gap: attitudes toward affirmative action in South Africa. *Transformation: Critical Perspectives on Southern Africa 77*(1), 1-30.
- Robinson, R.K., Seydel, J. & Douglas, C. (1998). Affirmative action: The facts, the myths, and the future. *Employee Responsibilities and Rights Journal, 11*(2), 99-116.
- Schmermund, A., Sellers, R., Mueller, B. & Crosby, F. (2001). Attitudes toward affirmative action as a function of racial identity among African American college students. *Political Psychology, 22*(4), 759-774.
- Slaughter, J.E., Sinar, E.F. & Bachiochi, P.D. (2002). Black applicants' reactions to affirmative action plans: Effects of plan content and previous experience with discrimination. *Journal of Applied Psychology, 87*(2), 333-344.
- Smith, W.A. (1998). Gender and racial/ethnic differences in the affirmative action attitudes of U.S. college students. *Journal of Negro Education, 67*(2), 127-141.
- Snyder, L.A., Cleveland, J.N. & Thornton, G.C. (2006). Support for affirmative action initiatives among diverse groups: The role of ethnic identity. *Journal of Applied Social Psychology, 36*(2), 527-551.
- Son Hing, L.S., Bobocel, D.R. & Zanna, M.P. (2002). Meritocracy and opposition to affirmative action: Making concessions in the face of discrimination. *Journal of Personality and Social Psychology, 83*(3), 493-509.
- Steeh, C. & Krysan, M. (1996). Trends: Affirmative action and the public, 1970-1995. *Public Opinion Quarterly, 60*(1), 128-158.
- Stephan, W.G., Boniecki, K. A., Ybarra, O., Bettencourt, A., Ervin, K. S., Jackson, L.A., et al. (2002). The role of threats in the racial attitudes of Blacks and Whites. *Personality and Social Psychology Bulletin, 28*(9), 1242-1254.
- Stephan, W.G. & Stephan, C.W. (1996). Predicting prejudice. *International Journal of Intercultural Relations, 20*(3/4), 409-426.
- Stephan, W.G., Stephan, C.W. & Gudykunst, W.B. (1999). Anxiety in intergroup relations: A comparison of anxiety/uncertainty management theory and integrated threat theory. *International Journal of Intercultural Relations, 23*(4), 613-628.

- Stephan, W.G., Ybarra, O., Martinez, C.M., Schwarzwald, J. & Tur-Kaspa, M. (1998). Prejudice toward immigrants to Spain and Israel: An integrated threat theory analysis. *Journal of Cross-Cultural Psychology, 29*(4), 559-576.
- Strolovitch, D.Z. (1998). Playing favorites: Public attitudes toward race and gender targeted anti-discrimination policy. *NWSA Journal, 10*(3), 27-53.

**נספח: 18 היגדי שאלון העמדות כלפי העדפה מתקנת\***

1. אני גאה להשתייך למוסד שמפעיל תכניות העדפה מתקנת לקבוצת המטרה.
2. אני מזדהה עם אמירות המתנגדות להעדפה מתקנת לקבוצת המטרה.
3. אני מרוצה שקיימות תכניות של העדפה מתקנת לקבוצת המטרה.
4. אני מעריך מועמדים שהתקבלו למוסד בזכות העדפה מתקנת לקבוצת המטרה.
5. הייתי רוצה להיות מעורב בתמיכה בתכניות העדפה מתקנת לקבוצת המטרה.
6. אתנגד לתכניות העדפה מתקנת לקבוצת המטרה במוסד שבו אני נמצא.
7. אתמוך במפלגות שהמצע שלהן כולל תמיכה בהעדפה מתקנת לקבוצת המטרה.
8. אם הייתי בהנהלה של המוסד בו אני נמצא הייתי פועל להפעלת תכניות העדפה מתקנת לקבוצת המטרה.
9. לו היה מתקיים משאל עם בנושא, הייתי מצביע נגד העדפה מתקנת לקבוצת המטרה.
10. הייתי חותם על עצומה שקוראת ליישום העדפה מתקנת לקבוצת המטרה.
11. הייתי מוכן להטלה של מס שנועד לממן תכניות העדפה מתקנת לקבוצת המטרה.
12. לו היו מציעים לי להתנדב בארגון שפועל לקידום תכניות העדפה מתקנת לקבוצת המטרה הייתי מסכים בשמחה.
13. העדפה מתקנת לקבוצת המטרה מועילה לחברה.
14. המטרות של תכניות העדפה מתקנת לקבוצת המטרה הן טובות.
15. אנשים משכילים הינם בדרך כלל בעד תכניות העדפה מתקנת לקבוצת המטרה.
16. לדעתי, פוליטיקאים ואנשי ציבור צריכים להשקיע מאמץ רב בקידום תכניות העדפה מתקנת לקבוצת המטרה.
17. לתכניות העדפה מתקנת לקבוצת המטרה יש יותר יתרונות מאשר חסרונות.
18. החברה שלנו יכולה להיות יותר מוסרית ונאורה אם היא תיישם יותר תכניות של העדפה מתקנת לקבוצת המטרה.

\* בכל מקום בו מופיעה קבוצת המטרה, הופיעה בכל אחד מהשאלונים אחת משלוש הקבוצות: עולים מאתיופיה, עולים ממדינות חבר העמים לשעבר, או אנשים ממעמד חברתי-כלכלי נמוך.