



אמון, קבוצות מיעוט ושוק העבודה בישראל

ד"ר אודליה הייזלר

המכללה האקדמית ת"א-יפו GLO ו-IZA

דוא"ל: odelia.heizler@gmail.com

ד"ר אסנת ישראלי

המכללה האקדמית אשקלון ו-GLO

דוא"ל: Israeli.osnat@gmail.com

מחקר זה נערך עבור המכון לחקר חברה וכלכלה במכללה האקדמית של ת"א-יפו,

RISE IMPACT

אב תשפ"ב

אוגוסט 2022

המכון לחקר חברה וכלכלה במכללה האקדמית של ת"א-יפו הוקם ב-2021 בשיתוף קרן אדמונד דה רוטשילד. חזון המכון הינו פיתוח ושיתוף ידע, כלים ופרקטיקות חדשניים ומשפיעים בתחומי החברה, הכלכלה והמדיניות, שיציעו פתרונות לאתגרים החברתיים העצומים הניצבים בפני האנושות במאה ה-21. בשנת תשפ"ב המכון פעל במספר ערוצים: מחקר, קורסים והכשרות, כתיבת Case studies, תחרויות וכנסים.

ראשת המכון: ד"ר רחל אזוראל כאליפא

דואר אלקטרוני: rise@mta.ac.il

אתר אינטרנט: <https://www.rise.mta.ac.il>

תודות

מחקר זה נערך במימון המכון לחקר חברה וכלכלה במכללה האקדמית של ת"א-יפו, RISE IMPACT, שהוקם בשיתוף קרן אדמונד דה רוטשילד. המכון שם לו למטרה להשפיע על החברה והכלכלה ולהתמודד עם האתגרים החברתיים העצומים שעומדים לפתחינו.

אנו מודות מכל הלב למכון לחקר חברה וכלכלה על מימון מחקר זה. תודה מיוחדת למנהלת המכון, ד"ר רחל אזוראל כליפא, על עזרתה הרבה בכל נושא ובכל עת.

אנו מודות לחברות הועדה, פרופ' מיכל פרנס, פרופ' ורד הולצמן וד"ר יפעת הראובני על הערותיהן הבונות.

תודה לעוזרות המחקר המסורות שלנו, שירה דרחי ויעל היישריק.

ולבסוף אנחנו מודות למשתתפי הכנס של האגודה הישראלית לכלכלה תשפ"ב (2022) על הערותיהם המועילות.

אמון הינו מרכיב של הון חברתי, בעל השפעות רבות על ההתנהגויות של הפרט במגוון תחומים. מאמר זה שופך אור על שתי שאלות מרכזיות: האחת, כיצד השתייכות לקבוצת מיעוט בישראל משפיעה על מידת האמון של הפרט, והשנייה, כיצד רמת האמון משפיעה על הצלחתו של הפרט בשוק העבודה. הצלחה זו נמדדת בסיכוי של הפרט לנהל עובדים, ביכולתו להשפיע על החלטות הקשורות לעבודה ובמידת האוטונומיה שיש לו לנהל את יום העבודה. לצורך ביצוע המחקר נעשה שימוש בנתוני הסקר החברתי האירופאי (ESS) לשנים 2016-2017, הסבב האחרון בו ישראל השתתפה. מתוצאות המחקר עולה כי לנשים מוסלמיות, נשים עולות מברה"מ לשעבר ונשים מהקהילה האתיופית – אמון נמוך יותר מנשים יהודיות שמשתייכות לקבוצת הרוב, בעוד שלנשים חרדיות ודתיות מאוד יש אמון גבוה יותר. בקרב גברים, כמעט ולא נמצאו הבדלים מובהקים בין פרטים המשתייכים לקבוצות מיעוט שונות. בנוסף לכך, נמצא כי לאמון תפקיד מכריע בהצלחת הפרט בשוק העבודה בכל ההיבטים שנבחנו. לפרטים בעלי אמון גבוה – סיכוי גבוה יותר לנהל יותר עובדים, מידת השפעה גדולה יותר על מדיניות במקום העבודה ועל ארגון סדר היום שלהם בעבודה. לא נמצאה השפעה מובהקת של האמון על ההסתברות לעבוד. המאמר דן בממצאים ומציג המלצות הן לקובעי המדיניות והן למעסיקים כיצד להגביר את האמון של האזרחים, של כלל העובדים ובפרט של עובדים מקבוצות מיעוט.

א. הקדמה

אמון הוא סוג של הון חברתי (social capital) ובעל חשיבות רבה הן ברמת המדינה והן ברמת הפרט. אחד המאמרים הראשוניים שבחן השפעות מאקרו-כלכליות של אמון הוא Knack and Keefer (1997) אשר הראה שרמת האמון משפיעה באופן חיובי על הצמיחה הכלכלית במשק, תוצאה שנתמכה מאז בשורת מחקרים (ראו למשל Papagapitos and Riley, 2009, Beugelsdijk et al. 2004). האמון יכול להשפיע על הגדלים המקרו כלכליים בערוצים שונים. Arrow (1972) הצביע על כך שאמון מפחית את עלויות העסקה בשל הורדת הסיכון ומפחית את הצורך בחוזים. הודות לאמון אנשים צריכים להגן על עצמם פחות מפני ניצול בעסקאות כלכליות. ניתן להגדיל את המסחר הבינלאומי בשל הפחתת עלויות עסקה. החדשנות והיזמות עולים וזאת כי כאשר אדם יכול לבטוח בלקוחות, בספקים, בשותפים ובעובדים שלו, אזי הוא לא צריך לפקח עליהם באופן צמוד ויכול לפנות את זמנו לפיתוח הפעילות בעסק (Kwon, Heflin and Ruef, 2013). מעסיקים שמספקים תנאי עבודה טובים צפויים לזכות ביותר אמון מצד עובדיהם דבר שיגביר את נאמנות העובדים וכך את רווחי הפירמה. אם בוטחים בניציגי הממשל ניתן יהיה לבצע החלטות השקעה נכונות יותר לטווח הארוך. בנוסף, האמון מפחית את התלות במוסדות הרשמיים כמו בנקים, מסייע גם לעניים לגייס אשראי ומפחית את אי השוויון במשק.

השפעה נוספת של אמון על הצמיחה הכלכלית יכולה להיות דרך ההון האנושי. חברות בעלות אמון נמוך נוטות לאייש משרות על בסיס קשרי משפחה וקשרי חברות. כתוצאה מכך התשואה להשכלה יורדת והתמריץ לרכוש השכלה גבוהה פוחת. וההיפך, בחברות בעלות רמת אמון גבוהה יש תמריצים חזקים יותר לצבור הון פיזי, אבל גם אנושי. מחקרים אמפיריים מצאו קשר חיובי ומובהק בין רמת האמון במדינה לשיעור הרישום להשכלה גבוהה (Papagapitos and Riley, 2009). Dincer (2011) הראה בעזרת נתונים מארצות הברית כי עליה של רמת האמון ב-25 נקודות האחוז מעלה את ההשכלה הממוצעת בחודש וחצי.

ברמת הפרט, האמון משפיע על ההחלטות החברתיות, הכלכליות וההתנהגותיות של הפרט. כך למשל El-Attar (2013) השתמשה בנתוני הסקר החברתי האירופאי ומצאה כי אימהות עם רמת אמון נמוכה יבחרו לא לשלוח את הילד למסגרת ולא יצאו לשוק העבודה. מכאן, שלאמון יכולת להסביר הבדלים בשיעור ההשתתפות של נשים בכוח העבודה. מחקרים מראים שקיים קשר חיובי בין רמת האמון של הפרט למידת בריאותו, Rocco, Fumagalli and Suhrcke (2014) הראו זאת כאשר השתמשו באמון גם ברמת הפרט וגם ברמת הקהילה. Bargain and Aminjonov (2020) מצאו שבאזורים באירופה בהם רמת האמון הממוצעת בקובעי המדיניות הייתה גבוהה – הציות להנחיות בנושא הקורונה היה גבוה. בנוסף לכך שורת מחקרים מצאה שרמת האמון מעלה באופן מובהק את שביעות הרצון של הפרט מהחיים (ראו למשל, MacKerron and Mourato, 2009).

לעבודה זו שלוש מטרות עיקריות, הראשונה היא לבחון את הגורמים המשפיעים על רמת האמון בישראל. כפי שיוצג בהמשך, הגורמים המשפיעים על רמת האמון בכלל וגורמים הקשורים לאמון של קבוצות מיעוט בפרט נחקרו רבות בספרות (Gustavsson and Jordahl, 2008; Albanese and de Blasio, 2014). אולם למרות שבישראל קיימות קבוצות מיעוט רבות, הנושא לא נחקר בה באופן ישיר. העולים החדשים בישראל אינם הומוגניים מבחינת מאפייניהם הסוציו-אקונומיים ומבחינת המניעים לעליה, לכן לא ניתן להניח שהעולים בישראל יתנהגו בנושא האמון כמו עמיתיהם, המהגרים בחו"ל. בנוסף לכך, אין להקיש מהשפעת השתייכות לקבוצות דתיות בחו"ל על האמון להשפעת השתייכות לקבוצות דתיות בארץ. המחקר הנוכחי יחקור את השפעת ההשתייכות לקבוצות מיעוט בישראל: החברה הערבית, עולים מברה"מ לשעבר, הקהילה האתיופית, עולים ממדינות אחרות (שאינן מדינות ברה"מ לשעבר או אתיופיה) והחברה החרדית. בגלל הבדלים התנהגותיים בין המגדרים בקבוצות השונות (כגון: נשים חרדיות לעומת גברים חרדים). נבחין בין גברים לנשים בכל קבוצת מיעוט. לזיהוי השפעת ההשתייכות לקבוצת מיעוט על האמון יש חשיבות רבה שכן הדבר יאפשר להסביר תופעות כלכליות הקשורות לקבוצות מיעוט ולהציע מדיניות ממוקדת שתעלה את האמון בקרב קבוצות בעלות אמון נמוך.

המטרה השנייה של מחקר זה היא לבחון את השפעת רמת האמון של הפרט על מידת הצלחתו בשוק העבודה במישורים שמניבים תועלת כלכלית ותועלת שאינה כלכלית. אנו נבחן כיצד האמון של הפרט משפיע על מידת השפעתו על החלטות במקום העבודה, על מידת האוטונומיה שלו במקום העבודה (גמישות לנהל את סדר יומו בעבודה), וכן על רמת הניהול שלו. מחקרים אמפיריים רבים מראים כי לאוטונומיה של הפרט במקום העבודה ולהשפעתו על המדיניות במקום העבודה השפעה חיובית ומובהקת על האושר שלו, על שביעות הרצון שלו מהעבודה, על תחושת הרווחה האישית שלו בעבודה, על התאקלמות מהירה וטובה יותר במקום העבודה, על האיזון בין משפחה וקריירה ועל שביעות הרצון מהחיים (ראו למשל, Coad and Binder, 2014; Zacher, 2016; Wheatley, 2017; De Clercq and Brieger, 2022). מעורבות העובד במקום העבודה תורמת לא רק למעסיק אלא גם לפירמה. מחקרים מצאו כי עובדים המעורבים בקבלת החלטות במקום העבודה הם עובדים מסורים יותר וביצועיהם טובים יותר (ראו Saraf, 2022). הספרות הקיימת עסקה בהשפעת האמון על משתנים שונים בשוק העבודה, כגון: הסיכוי להשתתף בשוק העבודה, הסיכוי להיות עצמאי, הסיכוי להיות יזם, אך טרם בוצע מחקר הבוחן בצורה ישירה את השפעת האמון על המשתנים המוסברים במחקר זה. המחקר הנוכחי יתרום למחקר הקיים בחקר משתנים אלה שטרם נחקרו על אף חשיבותם הרבה.

המטרה האחרונה של מחקר זה היא להציע הצעות מעשיות להגברת האמון לאור תוצאות המחקר. ההצעות למדיניות יוצעו הן למבצעי המדיניות ולמשרדי הממשלה והן למעסיקים ויתמקדו בקבוצות מיעוט בעלות אמון נמוך. יישום ההמלצות להעלאת רמת האמון יתרום לא רק לעובדים אלא למעסיקים ולכלל המשק. בנוסף, כפי שראינו קודם אמון משפיע גם על מגוון תחומים, כלכליים ושאינם כלכליים, ולכן ליישום ההמלצות השפעות רבות ורחבות.

מבנה המחקר הוא כדלקמן: בפרק הבא נציג סקירת ספרות על האמון ושוק העבודה ועל האמון בישראל. פרק ג' יתאר את מסד הנתונים ושיטת המחקר. פרק ד' יציג את הממצאים על השפעת השתייכות לקבוצות מיעוט על אמון. פרק ה' יציג את הממצאים על השפעת האמון על שוק העבודה. בפרק ו' נציג המלצות הן לקובעי המדיניות והן למעסיקים, ופרק ז' יחתום את המאמר בדיון בממצאים ובתרומתו התיאורטית והמעשית של המחקר.

ב. סקירת ספרות

ב.1. אמון, הגורמים המשפיעים עליו ושוק העבודה

ראשית נפתח בשאלה מהו אמון וכיצד הוא נמדד. אמון הוא מרכיב של הון חברתי המאפשר לפרט לקשור קשרים חברתיים ומשפיע על התנהגותו במגוון תחומים (Knack and Keefer, 1997). קיימות שתי דרכים עיקריות להעריך את רמת האמון של הפרט. הראשונה היא באמצעות סקרים, בהם הפרט נשאל שאלה או סדרה של שאלות לגבי עד כמה לדעתו ניתן לתת אמון ברוב האנשים. השאלה הרווחת למדידת אמון היא "עד כמה לדעתך ניתן לתת אמון ברוב האנשים". מחקר זה ישתמש בשיטה זו והיא תוצג ביתר פירוט בפרק הבא. הדרך השנייה היא באמצעות ניסויים במעבדה (כלכלה ניסויית). אחד המשחקים המפורסמים שנערך במעבדה הוא משחק ההשקעה של Berg et al. (1995). השחקנים מוכנסים למעבדה ומחולקים לזוגות בצורה רנדומלית מבלי לדעת מול מי הם משחקים. השחקן הראשון מקבל סכום כסף והוא צריך להחליט איזה סכום להציע לשחקן הנגדי. הסכום המוצע מועבר לשחקן השני כאשר הוא מוכפל פי 3, ולאחר מכן השחקן השני מחליט איזה סכום מתוכו (אם בכלל) להחזיר לשחקן הראשון. הסכום המוצע ע"י השחקן הראשון מבטא למעשה את מידת האמון שלו בשחקן השני. אילו כל שחקן ממקסם את תועלתו בלבד, היינו מצפים שהשחקן הראשון יציע סכום של 0 לשחקן השני, אולם התוצאות מהמעבדה מראות כי מרבית האנשים מציעים סכומים לא זניחים בעיקר בגלל האמון שהם רוחשים לשחקן שמולם. המשחק משוחק בווריאציות שונות ומאפשר לבחון את השפעת המאפיינים של השחקנים על מידת האמון (להרחבה ראו, Ashraf et al. 2006).

מאמרים רבים ניסו לענות על השאלה מה משפיע על מידת האמון. אחד המחקרים המרכזיים והמצוטטים ביותר בתחום הוא של Alesina and La Ferrara (2002). המחקרים מונים שלושה גורמים מרכזיים המשפיעים על אמון תוך שימוש במסד נתונים מארה"ב: (1) מאפיינים אינדיבידואליים, כגון: השכלה והאם הפרט חווה טראומה לאחרונה (כמו מחלה חלילה). (2) השתייכות לקבוצות שבאופן מסורתי הופלו לרעה, כמו נשים ושחורים. (3) מאפיינים של הקהילה, האמון יהיה נמוך יותר בקהילות עם אי שוויון גבוה יותר ורמת הטרורגניות גבוהה יותר מכיוון שאנשים סומכים יותר על אנשים הדומים להם.

ספרות ענפה חקרה את השפעת המשתנים הסוציו-אקונומיים על רמת האמון: גיל, מגדר, השכלת הפרט, השכלת ההורים, מצב תעסוקתי, מגורים בעיר גדולה או עיר קטנה, והשתייכות לקבוצת מיעוט דתית ואתנית. מתוצאות המחקרים עולה כי השתייכות לקבוצות מיעוט אתניות מפחיתה את רמת האמון באופן מובהק (ראו למשל, Gustavsson and Albanese, 2008), ושלפרטים ששני הוריהם נולדו במדינה אמון גבוה יותר מפרטים שאחד מהוריהם מהגר (Albanese and de Blasio, 2014). Seriwatana and Charoensukmongkol (2021) חקרו את רמת האינטליגנציה התרבותית (היכולת לפתח קשרים עם אנשים מתרבויות שונות) בקרב אנשי צוות תעופה תאילנדים המהווים קבוצת מיעוט בחברות תעופה שאינן תאילנדיות. הם מצאו שהבדלים תרבותיים בין העובדים כרוכים בעמימות שעלולה להוביל לאי הבנה; לכן, אנשים מתרבויות שונות מהססים לתת אמון אחד בשני. Alesina and La Ferrara (2002) לא מצאו הבדלים מובהקים ברמת האמון בין יהודים, פרוטסטנטים, קתולים ופרטים מדתות אחרות בארה"ב. לעומת זאת, Albanese and de Blasio (2014) מצאו שבמדינות אירופה ככל שהרמה הדתית עולה – אמון הפרט עולה באופן מובהק.

Ljungea (2014) חקר העברות בין-דוריות של אמון. לצורך כך הוא השתמש במסד נתונים של ילדי מהגרים מ-87 מדינות המתגוררים ב-29 מדינות באירופה. רמת האמון של הפרט נאמדה כפונקציה של רמת האמון במדינת המוצא של אימו ורמת האמון במדינת המוצא של אביו, בנוסף למשתנים סוציו-אקונומיים. נמצא כי רמת האמון במדינת המוצא של האם משפיעה באופן מובהק על האמון, בעוד שלא נמצאה השפעה מובהקת של רמת האמון במדינת המוצא של האב. כלומר, למרות שילדי המהגרים חיים במדינה חדשה וחשופים לרמת האמון בה, האמא מעבירה להם באמצעות העברה תרבותית את האמון שאותו ספגה בילדותה.

האמון משפיע על רווחת הפרט מהיבטים שונים, לדוגמה על מידת בריאותו (Rocco, Fumagalli, Bargain and Aminjonov, 2020, and Suhreke, 2014). נמצא שבאזורים בהם אמון הפרטים גבוה יותר – הציות להנחיות הקורונה היה גבוה יותר והסיכוי להדבק ולחלות היה נמוך יותר. מחקרים הראו שהאמון משפיע באופן חיובי ומובהק על שביעות הרצון של הפרט מהחיים (ראו למשל, MacKerron and Mourato, 2009) וכן על הצלחתו בשוק העבודה כפי שהיא משתקפת למשל ברמת ההכנסה, בסיכוי להיות מועסק ובסיכוי להיות עצמאי ויזם. Butler, Giuliano and Guiso (2016) חקרו את השפעת האמון על ההכנסה של הפרט תוך שימוש בנתוני ה-ESS. החוקרים מצאו שהקשר בין אמון להכנסה הוא בצורת U הפוך, הוא מעלה את ההכנסה ולאחר מכן מוריד אותה. כאשר רמת האמון של הפרט היא נמוכה מרמת האמון הממוצעת של האוכלוסייה, הוא פסימי יותר, נמנע מליטול סיכון ורווחיו נמוכים יותר. לעומת זאת, פרטים עם אמון גבוה יותר מרמת האמון הממוצעת באוכלוסייה נוטים יותר לקחת סיכונים ויכולים להיות מרומים כך שהכנסתם פוחתת. רמת האמון שממקסמת את ההכנסה שונה בין מדינה למדינה. המחברים שוללים אפשרות של סיבתיים (קוזאליים) הפוכה שעל-פיה עליית ההכנסה של הפרט היא שמעלה את רמת האמון שלו. סיבתיים הפוכה יכולה להסביר את החלק העולה של העקומה אך לא את החלק היורד. בנוסף, המחברים שוללים סיבתיים הפוכה גם תוך שימוש במשתנים אינסטרומנטליים. למרות ההוכחות המבוססות להעדר סיבתיים הפוכה, חלק מהמחקרים השתמשו

במצב התעסוקתי של הפרט כמשתני קונטרול להסברת רמת האמון שלו. כך למשל (Gustavsson and Jordahl 2008) מצאו שלפרטים מובטלים, לפרטים שעובדים מהבית, לפרטים שפרשו לפנסיה ולסטודנטים רמת האמון הייתה נמוכה יותר באופן מובהק בהשוואה לשאר האוכלוסייה. כמו-כן (Giuliano and Guiso 2016) ו-Albanese and de Blasio (2014) הגיעו לתוצאות דומות תוך שימוש בנתונים אירופאים.

(El-Attar 2013) חקרה את השפעת האמון על יציאת אימהות לעבודה במדינות אירופה. שיעור ההשתתפות בכוח העבודה שונה ממדינה למדינה והעלאתו מהווה אתגר למדינות רבות. כאשר אמא לילדים קטנים יוצאת לעבוד, היא נדרשת להשאיר את ילדה לטיפול אצל בני משפחה, להביא מטפלת הביתה או לשלוח את הילד למעון. לכל אחת מהאפשרויות האלה נדרשת רמה מסוימת של אמון. המחברים השתמשו במשתנים רבים השולטים במשתנים הסוציו-אקונומיים של האמא, האבא, סטטוס תעסוקתי של הסבתא וכן בעלות הטיפול. התקבל כי אמון מעלה את סיכוי האם לצאת לעבוד ולהשאיר את הילד במסגרת.

(Brown et al. 2015) חקרו כיצד האמון של העובדים במנהלים משפיע על הביצועים שלהם תוך שימוש בסקרי יחסי תעסוקה (WERS). האמון במנהלים נמדד באמצעות השאלות עד כמה העובדים חושבים שהמנהלים מתנהלים בהגינות וביושר, מקיימים הבטחות ומנסים בכנות להבין את צרכי העובדים. החוקרים מצאו קשר חיובי בין שלושה מדדים של ביצועים במקום העבודה (ביצועים פיננסיים, פריון עבודה ואיכות המוצר או השירות ואמון העובדים) ורמת האמון של העובדים. המחברים מצביעים על כך שהגבלת שעות עבודה נוספות בתשלום, הגבלת גישה להכשרה מקצועית וארגון מחדש של מקום העבודה שוחקים את אמון העובדים.

מחקרים רבים נערכו על אמון ועבודה כעצמאי תוך הנחה שעצמאים נוטלים סיכונים, עוסקים ביזמות וחדשנות, מעלים את ההשקעות במדינה, יוצרים צמיחה ומניעים את גלגלי הכלכלה. (Mencken, Smith and Tolbert 2020) הראו שרמות גבוהות יותר של נטיות חברתיות, בין השאר אמון, נמצאות בקרב עובדים עצמאיים מאשר בקרב עובדים בסקטור הפרטי. (Kwon, Heflin and Ruef 2013) מצאו שגם האמון של הקהילה לבדו משפיע על הסיכוי לעבוד כעצמאי. פרטים החיים בקהילות בעלות רמת אמון גבוהה הם בעלי סיכוי גבוה יותר לעבוד כעצמאים מאשר פרטים החיים בקהילות בעלות רמת אמון נמוכה. לפי המאמר, רמת האמון חשובה מכיוון שהיא מעודדת יזמות (כפי שהיא באה לידי ביטוי בשיעור העצמאים) בשני אופנים: ראשית, אמון גבוה מעודד זרימת מידע בין קבוצות חברתיות וזו מאפשרת למשוך לקוחות לעסקים העצמאיים, כאשר בנוסף המידע מאפשר לזהות הזדמנויות עסקיות. שנית, לעסקים קטנים יש חוסר במוניטין ובהכרה, ורמת אמון גבוהה בקהילה יכולה לסייע להתגבר על חוסר זה.

(Kwon and Sohn 2021) בחנו לאחרונה כיצד אמון משפיע על הסיכוי להיות מובטל, להיות עצמאי ולהיות יזם תוך שימוש בנתוני World Values Survey. בניגוד למחקרים קודמים, נתונים אלו מאפשרים להבחין בין יזם לעצמאי. יזמים מחפשים הזדמנויות חדשות ועובדים תחת אי ודאות גדולה בעוד עצמאים עובדים במקצועות מסורתיים ותחת אי וודאות קטנה, פעמים רבות רק כדי לא להיות מובטלים. בנוסף, ליזמים יש השקעה גדולה והם עורכים מו"מ מורכב לפני חתימת חוזה, בעוד לעצמאים ההשקעה קטנה יותר. נמצא כי ככל שלפרט יש יותר אמון באחרים סיכויי

להיות מובטל פוחתים וסיכויי להיות יזם עולים, אולם אין השפעה מובהקת על הסיכוי להיות עצמאי. לעומת זאת, ככל שהפרט חושב שאחרים ינצלו אותו אם יוכלו, סיכויי להיות מובטל או עצמאי עולים, וסיכויי להיות יזם פוחתים.

כפי שנראה בהמשך, קיימים הבדלים רבים ברמת האמון בין מדינות שונות. הספרות המחקרית בתחום ניסתה להסביר את רמת האמון גם בעזרת משתנים נוספים ברמת אזור המגורים והמדינה. Gustavsson and Jordahl, 2008 הראו בעזרת מסד נתונים משוודיה שבמחוזות בהם יש אי שוויון גבוה – רמת האמון נמוכה יותר. נמצא כי הקשר בין רמת האמון לאי שוויון חזק יותר בקרב אנשים הסולדים יותר מאי שוויון בחלוקת ההכנסות. נוסף לכך, הם מצאו שככל ששיעור המהגרים במחוז עולה, רמת האמון של הפרט פוחתת. גם Alesina and La Ferrara (2002) הציעו מסקנות דומות ביחס להשפעת האי שוויון ושיעור הזרים במקום תוך שימוש בנתונים מארה"ב. Bjørnskov (2012) חקר את השפעת האמון על הצמיחה הכלכלית של המדינה, כאשר בשלב הראשון הוא אמד את הגורמים המשפיעים על האמון. הוא הראה שבמדינות מונרכיות ובמדינות עם שיעור מוסלמים ושיעור קתולים גבוה – יש פחות אמון. בשלב השני הוא מצא שאמון תורם להשכלה ולשלטון החוק. בשלב השלישי הוא הראה שמשתנים אלה יוצרים צמיחה כלכלית. בנוסף לכך, הוא מספק ראיות לכך שהאמון במדינה נשאר יציב לאורך זמן.

ב.2. אמון בישראל

מעטים המחקרים שנערכו על אמון בישראל, רובם לא מכילים נתונים ישירים על אמון אלא מציגים מסקנות לגבי אמון על סמך התנהגות הפרט. הספרות הקיימת בישראל חקרה את אמון הפרטים במוסדות שונים כגון: בכנסת, בבנקים ובמשטרה. Rosen and Sade (2022) בחנו באמצעות ניסוי טבעי את השפעת רמת האמון של קבוצות מיעוט בממשלה על ההיענות שלהם ליוזמה ממשלתית. החוקרים בדקו את נכונות ההורים לחסוך בתוכנית החיסכון הממשלתית "חיסכון לכל ילד" בעקבות הודעת טקסט שקיבל המבוטח עם תזכורת מהביטוח הלאומי. מתוצאות המחקר עולה כי ערבים וחרדים הגיבו פחות להודעות טקסט מביטוח לאומי, וכי הסיכוי שייגיבו מושפע באופן מובהק ובמידה רבה יותר מאשר כלל האוכלוסייה מרמת האוריינות הדיגיטלית והפיננסית שלהם וממידת האמון שלהם בממשלה. גם כאשר החוקרים הוסיפו משתנים מסבירים נוספים, השפעות אלו נותרו בעינן, אך עדיין נותרו פערים לא מוסברים בהיענות בין קבוצות המיעוט לכלל האוכלוסייה שכנראה משקפים הבדלים תרבותיים. החוקרים מציינים, שמדיניות ממשלתית חיובית בבסיסה שבה נדרש שיתוף פעולה של הציבור עלולה, לאור תוצאות המחקר, להיענות בעיקר ע"י קבוצת הרוב ולהגדיל פערים בינם לבין קבוצות המיעוט.

תוצאות שונות התקבלו במחקר של Lissitsa (2021), שבחנה את הקורלציה בין אמון פוליטי (אמון בכנסת, בממשלה ובמפלגות פוליטיות) לבין שימוש דיגיטלי תוך שימוש בסקר החברתי הישראלי לשנת 2015. במחקר לא נמצא קשר בין שימוש באינטרנט לבין אמון במוסדות פוליטיים, אך בקרב אנשים שמשתמשים באינטרנט נמצא כי יש קורלציה בין סוגים שונים של שימוש דיגיטלי לבין האמון הפוליטי אך באופן שונה בקרב יהודים ובקרב ערבים. נמצא כי הקורלציה

בין אמון פוליטי לשימוש בפורטל השירותים הדיגיטליים הממשלתי הינה חיובית בקרב יהודים בלבד, ולעומת זאת, הקורלציה בין אמון פוליטי לחיפוש מידע באינטרנט הינה שלילית בקרב ערבים בלבד. בשני המקרים הקשר היה יחסית שולי, והגורם שנמצא כמשפיע ביותר על האמון היה העמדות של הפרט ביחס לתפקוד המוסדות הציבוריים. גם Rosenberg (2019) בחן את אופן השימוש בשירותים אלקטרוניים של הממשלה תוך שימוש בנתוני הסקר החברתי הישראלי לשנת 2015. הוא מצא שלעולים חדשים מברה"מ לשעבר ולעולים ממדינות אחרות ישנם פחות סיכויים להשתמש בשירותים הממשלתיים האינטרנטיים. בנוסף, לערבים שגרים ביישובים קטנים ישנו סיכוי נמוך יותר להשתמש בשירותים אלה מאשר לעולים חדשים, ולערבים המתגוררים ביישובים גדולים הסיכוי הנמוך ביותר מכל הקבוצות אליהם נעשתה ההשוואה. במחקר נטען ששימוש בשירותים אלקטרוניים של הממשלה תורם לבניית אמון בממשלה בטווח הארוך, כך שיתכן ופערים בשימוש יביאו לפערים באמון. לכך עלולות להיות השלכות נוספות, לדוגמא על הציות לחוק של קבוצות מיעוט.

Kidron and Kreis (2020) בחנו את האמון בבנקים בישראל בעזרת סקר שביצעו בקרב 544 לקוחות בנקים. החוקרים גילו כי למעל 60% מהמשתתפים בסקר אין אמון בבנקים. הסיבות שציינו מגוונות: הבנקים מנצלים את כוחם מול הלקוחות, הבנקים דואגים בעיקר לאינטרסים של הבנקים ולא של הלקוחות, הבנקים גובים ריבית גבוהה מידי על הלוואות ומשלמים ריבית נמוכה מידי על חסכונות. Abu, Yuval and Ben-Porat (2017) ביצעו מחקר הבוחן את אמון בני הקהילה האתיופית במשטרה. החוקרים מצאו כי באופן פרדוקסלי, אמון בני הקהילה האתיופית גבוה מזו של האוכלוסייה המקומית, בעוד שלצדו קיימות תפיסות שליליות כלפי המשטרה שמקורם בתחושת אפליה והתעללות. המחברים מסבירים כיצד ניתן לתת אמון במוסדות לצד תחושה של דחיקה לשוליים בעזרת מספר אסטרטגיות שבני העדה נוקטים. הרצון של בני העדה האתיופית להשתלב בחברה הישראלית גבוה וגורם לכך שהם ממעיטים בחשיבות האפליה ובעומקה. למשל "האשמת הקורבן" - חלק מהמראיינים האשימו חלק מבני קהילתם ביחס השלילי שהם מקבלים מהמשטרה. חלק אחר טען שמדובר בחוויה אינדיבידואלית ושיחס המשטרה כלפי בני העדה אינו מוטה. חשוב לציין כי המחקר בוצע עוד לפני ההפגנות הגדולות של העדה האתיופית ב-2015, וייתכן ומחקר לאחר הפגנות אלה היה מניב תוצאות אחרות.

מחקר נוסף העוסק בשוק העבודה בישראל ומציג מסקנות לגבי אמון של מעסיקים ישראלים בעובדיהם הוא מחקרם של Lissitsa and Chachashvili-Bolotin (2020). המחברים בחנו את הגורמים המשפיעים על אוטונומיה תעסוקתית בישראל תוך שימוש בנתוני PIAAC תוך התמקדות בגורמים קוגניטיביים. הם מצאו שלעולי ברה"מ לשעבר ישנה פחות אוטונומיה תעסוקתית בהשוואה ליהודים וערבים ובכך הם פחות מתוגמלים על כישוריהם. המחברים תולים זאת בכך שלמנהלים יש יותר אמון בעובדים הדומים להם מבחינה אתנית, שיעור המנהלים הבכירים מקרב עולי ברית המועצות הינו נמוך ביותר (2%) ולכן האמון בעובדים מברה"מ נמוך. בנוסף לכך, בניגוד לזכויות שמניבות תועלת כלכלית ישירה (כמו רכב בעבודה), אוטונומיה תעסוקתית קשה יותר להבחנה.

ג. נתונים ושיטת המחקר

ג.1. בסיס הנתונים

מחקר זה מסתמך על נתוני הסבב השמיני של הסקר החברתי האירופאי (ESS) לשנת 2016-2017.¹ הסקר נערך מאז 2002 מידי שנתיים וכולל בין 20 ל-30 מדינות, בעיקר אירופאיות, בכל סבב. הסקר מועבר במתכונת של פנים מול פנים בקרב בני 15 ומעלה. הפרטים נבחרים בצורה רנדומלית ומהווים מדגם מייצג של אוכלוסיית המדינה. על מנת לצמצם הטיה נדרשת חובת השבה של מעל 70% בכל מדינה. הסקר החברתי האירופאי כולל שאלות סוציו-אקונומיות ודמוגרפיות רבות ומגוונות וכן שאלות בנושאי התנהגות פוליטית, הון חברתי, אמון, אפליה, תחושת רווחה סובייקטיבית, עמדות כלפי הגירה, שימוש באמצעי תקשורת ועוד. כל סבב מורכב משני חלקים, החלק הראשון הינו שאלון ליבה והוא מכיל שאלות סוציו-אקונומיות ושאלות נוספות על עמדות שמופיעות בכל סבב. החלק השני מכיל שאלות בנושא או שניים שבהם בוחרים להעמיק באותה שנה, כגון: הגירה, עבודה ופרישה, התחממות גלובלית, גיל אידיאלי לנישואים והורות ועוד.

הסקר החברתי האירופאי מהווה בסיס איתן למחקרים אמפיריים רבים בכלכלה ובמדעי החברה בכלל. מחקרים כלכליים רבים על אמון מתבססים על נתוני הסקר החברתי האירופאי, ביניהם ניתן למנות את Corradini, 2022; Albanese and de Blasio, 2014; Bargain and Aminjonov, 2020; El-Attar, 2013; Ljunge, 2014. אנו נשתמש בנתוני הסבב השמיני של הסקר החברתי האירופאי, הסבב האחרון בו ישראל נטלה חלק עד כה.²

ג.2. תיאור הנתונים

הנתונים של הפרטים המרואיינים בסקר בישראל מוצגים בלוח 1 (הנתונים חושבו בעזרת משקולות). ניתן לראות כי הגיל הממוצע הוא כמעט 45 שנים, יותר מרבע מהנסקרים הם מעל גיל 60 ושיעור דומה של הנסקרים הוא מתחת לגיל 30. ממוצע שנות ההשכלה הוא כ-13.5. החלק הארי של המשתתפים, מעל 60%, נשוי. נשים מהוות כמחצית מהמרואיינים. העולים מברה"מ לשעבר שעלו מאז 1990 מהווים כמעט 6% מהמדגם, העולים מאתיופיה ובני הדור השני

¹ ניתן להוריד את מסד הנתונים מהאתר <https://www.europeansocialsurvey.org/data/round-index.html>

² ניתן להוריד את השאלון בעברית בקישור <https://social-sciences.tau.ac.il/bicohen/questionnaires>

שלהם מהווים כ-2.5% מהמדגם,³ עולים שעלו ארצה מאז 1990 מיתר המדינות מהווים 5% מהמדגם.⁴ כמעט רבע מהנסקרים הם יהודים חרדים או דתיים מאוד (הגדירו את הרמה הדתית שלהם 8 ומעלה מתוך סולם של 0 עד 10). המוסלמים מהווים כ-15% מהמדגם. בקרב 14.5% מהמשיבים שני הוריהם עבדו כאשר המשיבים היו בני 14. מעל לחצי מהמשיבים עבדו בזמן עריכת הסקר.

לוח 1: תיאור הנתונים

Variable	Mean	Std. Err.
Age	44.966	0.428
Under age of 30	0.282	0.010
Above age of 60	0.268	0.009
Years of education	13.451	0.079
Married	0.620	0.010
Female	0.514	0.010
<i>Minority Groups:</i>		
Immigrant (not from FSU or Ethiopia)	0.050	0.004
Immigrants from FSU	0.058	0.005
Immigrant from Ethiopia or second generation	0.024	0.003
Ultra-orthodox and very religious	0.241	0.009
Moslem	0.144	0.007
Both parents work when he/she was 14 years old	0.475	0.011
Paid work	0.514	0.011

³ בני הדור השני של עולי אתיופיה שונים במאפייניהם מבני הדור השני של עולים ממדינות אחרות, גם בפרסומי הלמ"ס מתייחסים לאוכלוסייה האתיופית (בני הדור הראשון והשני) כקבוצה אחת. ראו למשל: <https://www.cbs.gov.il/he/publications/Pages/2020/%D7%90%D7%95%D7%9B%D7%9C%D7%95%D7%A1%D7%99%D7%99%D7%94-%D7%9E%D7%9E%D7%95%D7%A6%D7%90-%D7%90%D7%AA%D7%99%D7%95%D7%A4%D7%99-2018-2014.aspx>

⁴ שנת 1990 מהווה ציון דרך לתחילת גל העלייה לישראל, ראו אפשטיין והייזלר (2006).

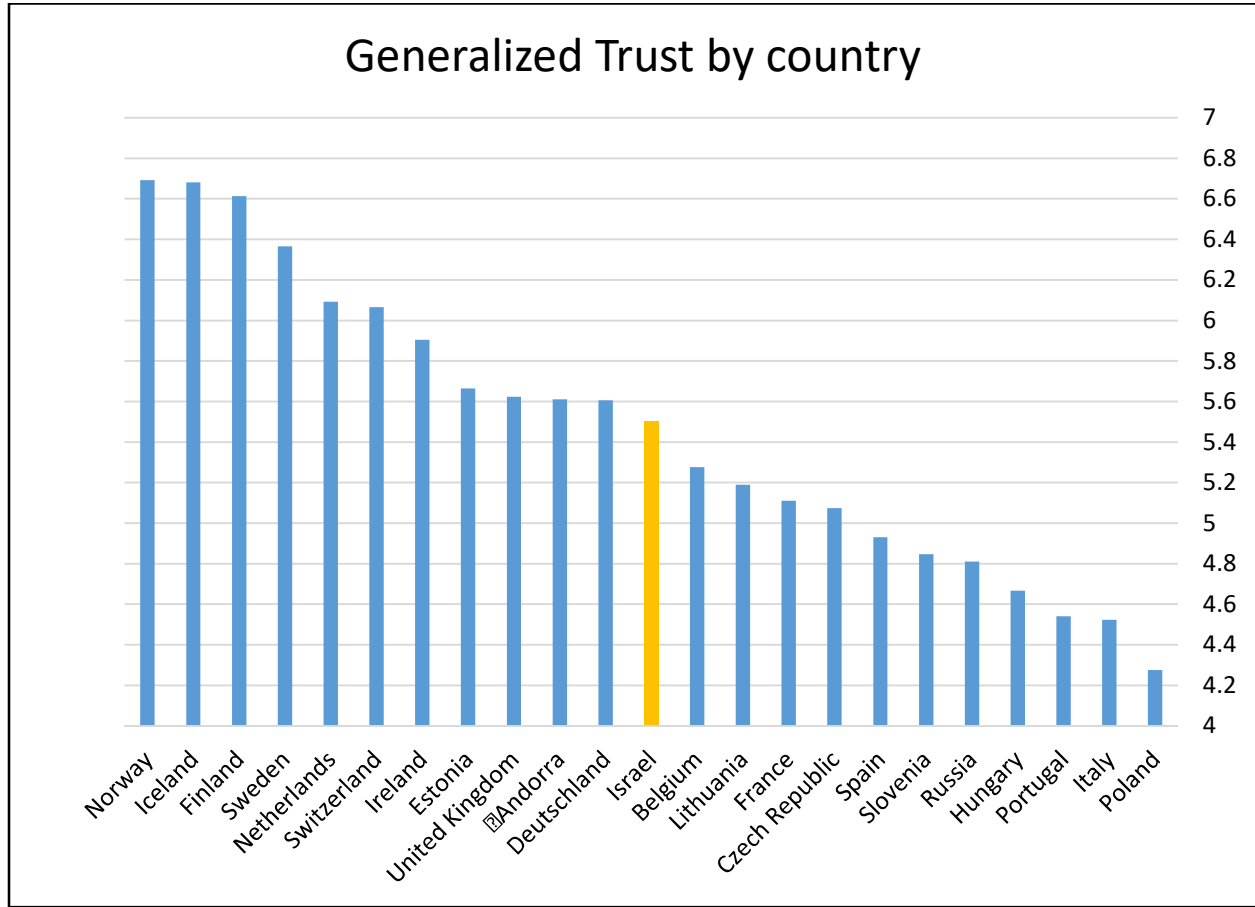
ג.3. שיטת חישוב האמון

המשתנה התלוי הינו אמון כללי (Generalized Trust) והוא נאמד כממוצע של שלוש שאלות הבוחנות אמון: עד כמה ניתן לתת אמון ברוב האנשים, עד כמה אנשים ינסו לנצל אותך אם יש להם אפשרות, והאם אנשים בד"כ משתדלים לעזור לאחרים. הנסקר משיב על כל אחת מהשאלות בסולם סודר של 0 (אמון נמוך) עד 10 (אמון גבוה). מחקרים רבים השתמשו בשלוש השאלות האלו כדי למדוד "אמון כללי" ובנוסף ניתוח גורמים (factor analysis) שערכנו מראה שהן משקפות גורם חבוי אחד, "אמון", עם ערך eigenvalue שמעל אחד, וכ-52.8% שונות מוסברת. לוח 2 מציג את תיאור הפריטים, הממוצע, סטיית התקן, וכן את ה-factor loadings.

לוח 2: המשתנים המרכיבים את המשתנה אמון כללי

Variable	Question	Mean	Std.	Factor Loadings
ppltrst	generally speaking, would you say that most people can be trusted, or that you can't be too careful in dealing with people? Please tell me on a score of 0 to 10, where 0 means you can't be too careful and 10 means that most people can be trusted.	5.456	0.051	0.806
pplfair	do you think that most people would try to take advantage of you if they got the chance, or would they try to be fair?	5.581	0.050	0.583
pplhlp	Would you say that most of the time people try to be helpful or that they are mostly looking out for themselves? Please use this card.	5.568	0.054	0.771

ציור 1: אמון כללי לפי מדינה



ציור 1 מציג את רמת האמון הכללי עבור ישראל ועבור 22 המדינות האחרות שנטלו חלק בסקר החברתי האירופאי בסבב זה. ניתן לראות כי ישראל ממוקמת בדיוק באמצע עם רמת אמון כללי של כ-5.5. 11 מדינות הינן בעלות רמת אמון ממוצעת גבוהה מישראל. המדינות המובילות ברמת האמון הכללי עם ממוצע אמון המתקרב ל-7 הן נורבגיה, איסלנד ופינלנד. 11 מדינות הינן בעלות רמת אמון ממוצעת נמוכה מישראל, כאשר פולין, איטליה ופורטוגל חותמות את הרשימה עם רמת אמון כללית ממוצעת של כ-5.4 ומטה. על מנת להימנע מניסוח מסורבל, אנו נשתמש מעתה ואילך בביטוי "אמון" כמייצג את "אמון כללי" במאמר זה.

נספח א' מציג סדרת גרפים המתארים את ממוצע רמת האמון לפי פילוח מגדרי, אתני ודתי. ניתן לראות כי לא קיים הבדל משמעותי בין רמת האמון של נשים ורמת האמון של גברים. ליהודים רמת אמון גבוהה יותר בחצי נקודה משל מוסלמים. רמת האמון של מהגרים שאינם מברה"מ לשעבר או אתיופיה גבוהה מזו של יהודים ילידי הארץ (קבוצת הרוב). לעולים מברה"מ לשעבר רמת אמון נמוכה יותר מזו של יהודים ילידי הארץ ולבני הקהילה האתיופית רמת אמון

נמוכה יותר מזו של עולי ברה"מ לשעבר. לבסוף, ניתן לראות כי ליהודים חרדים ודתיים מאוד רמת אמון גבוהה ב-0.4 נקודות מיהודים שאינם חרדים או דתיים מאוד.

ד. השפעת השתייכות לקבוצות מיעוט על מידת האמון

על מנת לבחון כיצד השתייכות לקבוצת מיעוט משפיעה על האמון הרצנו רגרסיה מסוג OLS כאשר המשתנה התלוי הוא רמת האמון. הורצו רגרסיות ל-4 קבוצות: עבור נשים יהודיות, עבור גברים יהודים, עבור כלל הנשים במדגם (נשים יהודיות ומוסלמיות) ועבור כלל הגברים במדגם (גברים יהודים ומוסלמים). בגלל מיעוט בתצפיות, לא ניתן היה להריץ רגרסיות נפרדות לגברים מוסלמים או לנשים מוסלמים. לוח 3 מציג את תוצאות הרגרסיות עבור נשים וגברים יהודים, בעוד לוח 4 מציג את תוצאות הרגרסיות לנשים וגברים מכלל האוכלוסייה הישראלית. לכל קבוצה הורצו שתי ספציפיקציות, אחת הכוללת את המשתנים הסוציו-אקונומיים של הפרט והשנייה כוללת בנוסף לכך גם את המשתנה בטיחות השכונה. יש לציין כי בנוסף לרגרסיות אלה, הורצה רגרסיה משותפת לנשים וגברים עם אינטראקציות לכל המשתנים המסבירים. מרגרסיה זו עולה כי המשתנה דמי למגדר אינו מובהק והבדלים מובהקים בין המגדרים קיימים רק עבור חלק מהמשתנים כפי שנראה בהמשך. ממצא זה עולה בקנה אחד עם (Gustavsson and Jordahl (2008) ו- (2014) Ljunge שלא מצאו השפעה מובהקת של המגדר על אמון ומנוגד ל- (2014) Albanese and de Blasio ו- (2002) Alesina and La Ferrara שמצאו כי לנשים אמון נמוך יותר מגברים.

מתוצאות הרגרסיות לנשים עולה כי לנשים צעירות (מתחת לגיל 30) ולנשים מבוגרות (מעל גיל 60) פחות אמון מנשים בגיל הביניים, בעוד שלא נמצאה השפעה מובהקת של הגיל על גברים⁵. התוצאות לגבי נשים נתמכות ע"י (2002) Alesina and La Ferrara שמצאו שהגיל מעלה את רמת האמון ולאחר מכן מפחית אותו. נציין שהממצאים האמפיריים בספרות לגבי השפעת הגיל על האמון אינם עקביים, חלק מהמחקרים לא מצאו כלל השפעה מובהקת של הגיל, בעוד שאחרים מצאו השפעה מובהקת לינארית או השפעה מובהקת לא לינארית (בצורת U או בצורת U הפוך). כצפוי, השכלה מעלה את רמת האמון גם בקרב נשים וגם בקרב גברים, גם באוכלוסייה היהודית וגם באוכלוסייה הכללית. ממצא זה עולה בקנה אחד עם (2017) Albanese, de Blasio and Sestito, (2008) Gustavsson and Jordahl ואחרים.

נציג כעת את השפעת ההשתייכות לקבוצת מיעוט על האמון. כפי שניתן לראות מלוח 3 ולוח 4, לנשים עולות מברה"מ לשעבר, לבנות הקהילה האתיופית ולנשים מוסלמיות רמת האמון נמוכה יותר באופן מובהק מיהודיות המשתייכות לקבוצת הרוב (יהודיות שאינן עולות ואינן חרדיות). לא נמצאו הבדלים מובהקים בין רמת האמון של נשים

⁵ לא נמצאה השפעה מובהקת לינארית או לא לינארית של המשתנה גיל (בשנים).

עולות ממדינות שאינן ברה"מ לשעבר או אתיופיה ובין רמת האמון של נשים ילידות הארץ שאינן חרדיות או דתיות מאוד. בניגוד לנשים, בקרב גברים, לגברים עולים שאינם מאתיופיה או מברה"מ לשעבר אמון גבוה יותר באופן מובהק מאמון הגברים היהודים שאינם מקבוצת מיעוט. אולם, מלבד זאת לא נמצאו הבדלים מובהקים ברמות האמון של גברים מקבוצות מיעוט שונות. ספרות ענפה מצאה כי לקבוצות מיעוט אמון נמוך יותר ממקומיים, ראו למשל: Gustavsson (2014), Albanese and de Blasio (2008), and Jordahl (2002), Alesina and La Ferrara (2002). הספרות הקיימת מציגה ממצאים ברורים לכך שקבוצות שבאופן מסורתי חשות אפליה, כמו נשים ומהגרים, תהיינה בעלות אמון נמוך. לאור הממצאים האמפיריים בספרות הקיימת, התוצאות על רמות האמון של קבוצות מיעוט בקרב נשים בישראל אינן מפתיעות אולם מעט מפתיע שהשתייכות לקבוצת מיעוט משפיעה על אמון בקרב נשים בלבד. ייתכן והדבר נובע מכך שבניגוד לגברים, נשים ערביות, נשים עולות מברה"מ לשעבר ונשים מהקהילה האתיופית משתייכות לקבוצת מיעוט כפולה ולכן האמון שלהן נמוך יותר. כך למשל ע"פ דו"ח גיוון וייצוג בתעסוקה לשנת 2021, עובדים מהמגזר הערבי ומהקהילה האתיופית נמצאים בתת-ייצוג קיצוני בדרג הביניים ובדרג הבכיר בשירות המדינה. בקרב נשים, הבעיה חמורה הרבה יותר כי מרבית המשרות בדרגים אלה מאוישות ע"י גברים (רחאל ושפר-דייטש, 2021). ייתכן ולעולים שאינם מברה"מ לשעבר או מאתיופיה האמון גבוה יותר מעולים מברה"מ לשעבר או מאתיופיה כי מרבית עולים אלה הגיעו ממדינות דמוקרטיות עם אמון גבוה יותר. נציין כי נבחנו משתנים נוספים המייצגים קבוצות אתניות כגון הגדרה עצמית כמזרחי, עולים שעלו לפני 1990 וחלוקתם לפי ארצות מוצא. אולם, לא נמצאה השפעה מובהקת של משתנים אלה על האמון.

נשים חרדיות ודתיות מאוד הן בעלות רמת אמון גבוהה יותר, אולם מידת הדתיות לא משפיעה באופן מובהק על האמון בקרב גברים. החברה הדתית והחרדית מעניקה לחבריה רשת של תמיכה, עזרה וערבות הדדית, לכן היינו מצפים להשפעה חיובית של משתנה זה גם בקרב גברים. ייתכן וההבדל בין נשים חרדיות לגברים חרדים נובע מכך ששיעור התעסוקה שלהן גבוה מהותית מזה של גברים חרדים (ביץ וקריל, 2019), כך שהקשרים החברתיים שלהן רחבים יותר מאלה של הגברים. התוצאה לגבי נשים חרדיות ודתיות מאוד נתמכת ע"י (Albanese and de Blasio 2014) שמצא כי באירופה אנשים שהצהירו שהם יותר דתיים – היה בעלי אמון גבוה יותר.

משתנה נוסף שנבחן הינו מידת בטיחות השכונה. משתנה זה הינו אורדינלי בעל 4 קטגוריות ומייצג את תשובת הפרט לשאלה עד כמה לדעתו בטוח ללכת בשכונה לבד בלילה. כפי שניתן לראות מלוחות 3 ו-4, ככל שהשכונה פחות בטוחה, רמת האמון של כלל הנשים הישראליות (יהודיות וערביות) והגברים היהודים יורדת באופן מובהק. אולם לא נמצאה השפעה של משתנה זה על כלל הגברים הישראלים. הספרות בתחום מציינת משתנה נוסף שעשוי להשפיע על אמון, חשיפה למעשה שוד של המשיב או בני משפחתו ב-5 השנים האחרונות. משתנה זה לא נמצא מובהק בישראל, ייתכן ובגלל האחוז הנמוך מאוד של המשיבים בקבוצות אוכלוסייה מסוימות שנחשפו למקרי שוד.

לוח 3: תוצאות רגרסיות מסוג OLS עבור ארון כללי עבור יהודים

Explanatory variables	Female, Jewish people		Male, Jewish people	
	Under age of 30	-0.360** (0.149)	-0.362** (0.149)	-0.219 (0.173)
Above age of 60	-0.337*** (0.125)	-0.345*** (0.126)	-0.168 (0.151)	-0.168 (0.150)
Education	0.097*** (0.017)	0.090*** (0.018)	0.045** 0.019	0.042** (0.019)
Immigrant (not from FSU or Ethiopia)	0.182 (0.222)	0.121 (0.215)	0.487* (0.294)	0.481 (0.295)
Immigrants from FSU	-0.511*** (0.161)	-0.487*** (0.164)	0.021 (0.279)	0.082 (0.273)
Immigrant from Ethiopia or second gen.	-0.585* (0.328)	-0.546 (0.346)	-0.540 (0.420)	-0.440 (0.427)
Ultra-orthodox and very religious	0.495*** (0.123)	0.492*** (0.123)	0.188 (0.155)	0.186 (0.154)
Neighborhood safety	-	-0.194*** (0.072)	-	-0.249** (0.115)
Constant	4.453*** (0.283)	4.860*** (0.331)	4.966*** (0.310)	5.342*** (0.363)
Number of observations	981	973	883	881
F	13.24	14.01	2.93	3.52
R ²	0.0989	0.109	0.0282	0.0341

Note: ***, **, * denote significance at 1%, 5% and 10%, respectively.

לוח 4: תוצאות רגרסיות מסוג OLS עבור אמוץ כללי עבור כלל האוכלוסיה בישראל

Explanatory variables	Female, Israeli people		Male, Israeli people	
Under age of 30	-0.284** (0.125)	-0.280** (0.125)	-0.120 (0.151)	-0.127 (0.150)
Above age of 60	-0.228* (0.116)	-0.232** (0.117)	-0.056 (0.137)	-0.051 (0.137)
Education	0.076*** (0.015)	0.071*** (0.015)	0.037** (0.017)	0.035** (0.017)
Immigrant (not from FSU or Ethiopia)	0.125 (0.165)	0.105 (0.161)	0.413 (0.264)	0.409 (0.264)
Immigrants from FSU	-0.423*** (0.159)	-0.397** (0.162)	0.049 (0.279)	0.089 (0.277)
Immigrant from Ethiopia or second gen.	-0.597* (0.320)	-0.558* (0.339)	-0.409 (0.421)	-0.378 (0.423)
Ultra-orthodox and very religious	0.559*** (0.121)	0.552*** (0.121)	0.225 (0.154)	0.220 (0.154)
Moslem	-0.363** (0.144)	-0.307** (.143)	-0.106 (0.168)	-0.042 (0.181)
Neighborhood safety	-	-0.202*** (0.066)	-	-0.103 (0.101)
Constant	4.629*** (0.246)	5.032*** (0.282)	4.988*** (0.273)	5.148*** (0.317)
Number of observations	1,292	1,284	1,173	1,170
F	11.99	12.30	1.95	1.94
R^2	0.0821	0.0928	0.0201	0.0215

Note: ***, **, * denote significance at 1%, 5% and 10%, respectively.

לסיכום, בקרב נשים בישראל, משתנים רבים מסבירים באופן מובהק את מידת האמון: גיל, השכלה, השתייכות לקבוצת מיעוט אתנית ודתית ומידת בטיחות השכונה. אולם בקרב גברים, ובמיוחד בקרב גברים מהאוכלוסייה הכללית, קיים קושי להסביר את מידת האמון. ייתכן ומידת האמון שלהם תלויה בעיקר בגורמים אישיותיים או משתנים הקשורים לניסיון חיים שלא ניתן לאמוד בעזרת נתונים הקיימים בסקר זה.

ה. השפעת האמון על הצלחה בשוק העבודה

ה.1. מתודולוגיה

אנו מעוניינות לבחון כיצד רמת האמון של הפרט משפיעה על היבטים שונים של הצלחתו בשוק העבודה: (1) רמת היכולת לארגן את יום העבודה (אוטונומיה). (2) רמת היכולת להשפיע על החלטות הקשורות למקום העבודה. (3) רמת ניהול העובדים. כדי למנוע הטיות הקשורות בלימודים אקדמיים או צבא, אוכלוסיית המחקר צומצמה לבני 25 עד 67. בנוסף, יש לקחת בחשבון בעיית סלקציה הנגרמת מכך שברגרסיות של הצלחת הפרט בעבודה נדגמת האוכלוסייה העובדת בלבד, ולכן השתמשנו ברגרסיות *Sample selection for ordered probit* הכוללות את התיקון לסלקטיביות של הקמן (Heckman). בשיטה זו נאמדת תחילה רגרסיה הבודקת את הגורמים המשפיעים על הסיכוי של הפרט לעבוד, וסיכוי זה נלקח בחשבון באמידת הרגרסיות של הצלחה בשוק העבודה. בשלב הראשון, ברגרסיה לאמידת הסיכוי לעבוד, המשתנים המסבירים הם כפי הנהוג בספרות: גיל, השכלה, מגדר, מצב משפחתי, לאום, השתייכות לקבוצת מיעוט (עולים מברה"מ לשעבר, בני הקהילה האתיופית ויתר העולים) ורמה דתית. מכיוון שמצב משפחתי משפיע באופן שונה על נשים וגברים, נכללה גם אינטראקציה בין מגדר למצב משפחתי. יתר על כן, בישראל קיימים פערים מגדריים שונים בשיעור ההשתתפות של קבוצות מיעוט שונות ולכן נבדקו אינטראקציות בין מגדר להשתייכות לקבוצות מיעוט שונות. משתני המגדר, המוצא, הרמה הדתית והאינטראקציות ביניהם הינם משתנים שמהווים קירוב להבדלים בנורמות חברתיות ותרבותיות בין קבוצות המיעוט. ברגרסיות ראשוניות נבדקה גם השפעת רמת האמון של הפרט על הסיכוי שלו לעבוד, אך מכיוון שמשנתנה זה לא היה מובהק, הוא לא נכלל בתוצאות הסופיות המוצגות בהמשך. התיקון לסלקטיביות נעשה עבור כל שלושת ההיבטים של אמידת הצלחה בשוק העבודה, אך התוצאות של הרגרסיה של הסיכוי לעבוד המוצגות בלוח 5 הן עבור רמת היכולת לארגן את יום העבודה בלבד, שכן התוצאות זהות כמעט לחלוטין עבור ההיבטים השונים, לאור העובדה שהתצפיות המשמשות לאמידת ההיבטים השונים מתייחסות לפרטים זהים ברובם המוחלט.

בשלב השני בשיטת אמידה זו נאמדות המשוואות של הצלחתו של הפרט בשוק העבודה ב-3 המישורים שהזכרנו: (1) רמת היכולת לארגן את יום העבודה (אוטונומיה). (2) רמת היכולת להשפיע על החלטות הקשורות למקום העבודה. (3) רמת ניהול העובדים. המשתנים רמת היכולת לארגן את יום העבודה ורמת היכולת להשפיע על החלטות במקום העבודה הינם משתנים אורדינליים וערכיהם נעים בין 0 (אין השפעה כלל) ל-10 (שליטה מוחלטת). מכיוון שמספר

האנשים שהפרט מנהל נע בין 1 ל-1000, המשתנה רמת ניהול עובדים נבנה כמשתנה אורדינלי בעל 5 קטגוריות: 0- הפרט לא אחראי על עובדים כלל. 1- הפרט אחראי על 1-2 עובדים. 2- הפרט אחראי על 3-5 עובדים. 3- הפרט אחראי על 6-10 עובדים. 4- הפרט אחראי על 11 עובדים ומעלה. המשתנים המסבירים הצלחה בעבודה שנבחנו הינם: גיל, השכלה, מגדר, מצב משפחתי, לאום, השתייכות לקבוצת מיעוט אתנית, רמה דתית, היסטוריה תעסוקתית המבוטאת בכך שהעובד היה מובטל ב-5 השנים האחרונות וכמובן משתנה המפתח, רמת האמון הכללי. מכיוון שהצלחה בשוק העבודה הינה רגרסיה שנאמדת בשלב שני, לאחר אמידת רגרסיית הסיכוי לעבוד, מקדמי המשתנים המסבירים מראים את השפעתם על ההצלחה בשוק העבודה, מנוקים מהשפעתם על הסיכוי לעבוד. נציין שמכיוון שכמעט ואין פיזור של פרטים מקבוצות מיעוט (עולים מבריה"מ לשעבר, בני הקהילה האתיופית ויתר העולים) במדרגות הניהול, לא נבחנו השפעת משתנה זה על רמת הניהול.

שכר הוא אחד המדדים החשובים להצלחה בשוק העבודה, אולם מסד הנתונים אינו מכיל נתונים על השכר אלא על העשירון ההכנסה ברוטו שאליו משתייך משק הבית. עשירון זה מתבסס על הכנסות שני בני הזוג הן מעבודה והן ממקורות אחרים. משתנה זה מעט בעייתי לבחינת השפעת האמון על השכר מעבודה. אולם, מכיוון שיש עבודות שבחנו את השפעת האמון על השכר תוך שימוש במשתנה זה (ראו לדוגמא, Butler, Giuliano and Guiso, 2016), השתמשנו בו. תוצאות הרגרסיה מוצגות בנספח ב'.

בנספח ג' נבחנת גם השפעת רמת האמון על הסיכוי להיות עצמאי. מצד אחד, בספרות (Mencken, Smith and Tolbert, 2020) נמצא שלעצמאים רמת אמון גבוהה יותר, אך במאמר נוסף, שבו נעשתה הבחנה בין יזמים לבין עצמאים שאינם יזמים נמצא, שאין השפעה של רמת האמון על הסיכוי להיות עצמאי (Kwon and Sohn, 2021). בנתונים העומדים לרשותנו לא ניתן לזהות מיהו יזם ומיהו עצמאי שאינו יזם ולכן ההשפעה הצפויה של רמת האמון על משתנה זה איננה ברורה.

ה.2. תוצאות

לוח 5 מציג את תוצאות הרגרסיה האומדת את הסיכוי לעבוד. התבוננות בלוח 5 מגלה כי התוצאות להסתברות לעבוד עולות בקנה אחד עם מחקרים קודמים מישראל ומהעולם (ראו לדוגמא Kwon and Sohn, 2021; ; בן וקריל, 2019): לגיל השפעה מובהקת בעלת צורת U הפוך על הסיכוי לעבוד. השכלה, כצפוי, מעלה את הסיכוי לעבוד באופן מובהק. לא קיימת השפעה ישירה של המגדר על ההסתברות לעבוד, אך מתוצאות הרגרסיה וכן ממבחנים סטטיסטיים שלאחר האמידה נמצא שלגברים נשואים יש סיכוי גבוה יותר לעבוד מגברים לא נשואים ומנשים נשואות ולא נשואות. מנגד, אין הבדל מובהק בסיכוי לעבוד של נשים נשואות ושל נשים לא נשואות. לגברים חרדים ודתיים מאוד פחות סיכוי לעבוד מגברים מקבוצת הרוב ומנשים חרדיות ודתיות מאוד. לא נמצא הבדל מובהק בין הסיכוי של נשים חרדיות ודתיות מאוד לעבוד ובין הסיכוי לעבוד של נשים מקבוצת הרוב. הגדרתו של הפרט כעולה או מוסלמי לא משפיעה באופן מובהק

על הסיכוי לעבוד, מלבד זה שלנשים מוסלמיות קיים סיכוי נמוך יותר לעבוד מאשר לקבוצת הרוב. כפי שניתן לשער, בהתבסס על העברות של נורמות משפחתיות, לפרטים ששני הוריהם עבדו בעת שמלאו להם 14 שנים - סיכוי גבוה יותר לעבוד.

לוח 5: תוצאות אמידת הסיכוי לעבוד (Heckman Selection Model)

Explanatory variables	Paid work
Age	0.176*** (0.025)
Age sqr	-0.002*** (0.000)
Education	0.056*** (0.013)
Female	0.063 (0.159)
Married	0.604*** 0.137
Female* Married	-0.653*** (0.177)
Ultra-orthodox/very religious	-0.582*** (0.146)
Female*Ultra-orthodox/very religious	0.354* (0.187)
Immigrant from Ethiopia or second generation	0.006 (0.309)
Immigrants from FSU	0.050 (0.152)
Immigrant (not from FSU or Ethiopia)	-0.108 (0.160)

Moslem	0.007 (0.160)
Female* Moslem	-0.591*** (0.195)
Both parents work when he/she was 14 years old	0.258*** (0.087)
Constant	-3.831*** (0.585)

Note: ***, **, * denote significance at 1%, 5% and 10%, respectively.

לוח 6 מציג את תוצאות הרגרסיות האומדות הצלחה בשוק העבודה בשלושה מישורים: רמת ההשפעה על ארגון סדר היום בעבודה, רמת ההשפעה על החלטות במקום העבודה ורמת ניהול העובדים. ניתן לראות שהגיל אינו משפיע כלל על הצלחה בשוק העבודה, לא נמצאה גם השפעה לא לינארית של הגיל. השכלה, כצפוי, תורמת להצלחה בשוק העבודה בשלושת המישורים ומעלה באופן מובהק את היכולת לנהל את סדר היום בעבודה, את ההשפעה על החלטות במקום העבודה וכן את רמת ניהול העובדים. לא נמצאו הבדלים מובהקים בין נשים לגברים על יכולת ארגון סדר היום בעבודה, אולם לנשים חיסרון מובהק בשני המישורים האחרים שנבחנו. לנשים ישנה פחות השפעה על החלטות במקום העבודה, וכן הסתברות נמוכה יותר לעלות במדרגות הניהול. המשתנים מצב משפחתי ורמה דתית, שכפי שראינו למעלה השפיעו על הסיכוי לעבוד, לא משפיעים על הצלחה בשוק העבודה.

מהתבוננות בלוח 6 עולה כי לפרטים המשתייכים לקבוצת מיעוט, בני העדה האתיופית, עולים מברה"מ לשעבר ומוסלמים, הצלחה מועטה יותר בשוק העבודה. במישור רמת ההשפעה על ארגון סדר היום בעבודה, לבני העדה האתיופית פחות השפעה מעולים מברה"מ לשעבר, לעולים מברה"מ לשעבר פחות השפעה ממוסלמים ולמוסלמים פחות השפעה מיהודים שאינם משתייכים לקבוצת מיעוט. תוצאות אלה תומכות חלקית בממצאיהם של Lissitsa and Chachashvili (2020) Bolotin שמצאו שלעולים מברה"מ פחות אוטונומיה תעסוקתית מיהודים ומוסלמים ללא קשר להשכלתם ולכישוריהם. במישור רמת ההשפעה על החלטות הקשורות לעבודה, לבני העדה האתיופית ולעולים מברה"מ לשעבר פחות השפעה ממוסלמים אולם אין הבדל מובהק בין שתי קבוצות אלה. למוסלמים באופן מובהק פחות השפעה מיהודים שאינם משתייכים לקבוצת מיעוט. במישור רמת הניהול, למוסלמים הסתברות נמוכה יותר מיהודים להיות בכל דרגת ניהול.

יכולנו לצפות שפרט שהוא חדש יחסית במקום העבודה וניסיונו התעסוקתי נקטע עקב אבטלה, יקבל פחות אוטונומיה על סדר יומו וישפיע פחות על החלטות במקום העבודה, אולם משתנה האבטלה ב-5 השנים האחרונות אינו משפיע באופן מובהק על מישורים אלה. משתנה זה משפיע באופן שלילי על מישור רמת הניהול בלבד.

התוצאות מראות שישנו קשר מובהק בין אמון להצלחה בשוק התעסוקה בכל המישורים שנבחנו. לפרטים בעלי אמון גבוה יותר, רמת השפעה גבוהה יותר על ארגון סדר יומם בעבודה, רמת השפעה גבוהה יותר על החלטות הקשורות למקום העבודה ורמת ניהול גבוהה יותר. הסבר אפשרי הוא שפרט שנותן אמון באחרים מקבל יותר אמון מהממונים עליו. דבר זה בא לידי ביטוי ביותר אוטונומיה בעבודה וביותר שיתוף בהחלטות הקשורות לעבודה. פרט כזה, בעל רמת אמון גבוהה יותר, גם מתקדם יותר בסולם הניהול. מתוצאות הרגרסיות ניתן לראות כי עליה במדרגה אחת בסולם האמון (מתוך 11 דרגות) מעלה את רמת האוטונומיה במקום העבודה ואת רמת ההשפעה על החלטות במקום העבודה ביותר מהשפעתה של עליה של שנת השכלה. עליה כזו של רמת האמון היא שוות ערך להשפעה של יותר מ-3 שנות השכלה על התקדמות בסולם הניהול. עם זאת, צריך לסייג את הממצאים ולציין שהקשר בין רמת האמון להצלחה בשוק העבודה אינו בהכרח סיבתי, ויתכן שמידת הצלחת העובד במקום העבודה היא שמעלה את רמת האמון שלו. במאמר זה איננו סותרים אפשרות כזו אם כי נציין שיש סימוכין לכך שהאמון הוא תכונה שנרכשת בהעברה בין דורית דרך האם, Ljungae (2014), ושהאמון אינו מושפע מהישגי הפרט כפי שהם באים לידי ביטוי ברמת הכנסתו אלא להיפך (Butler, 2014). (Giuliano and Guiso, 2016).

נספח ב מציג את תוצאות הרגרסיה המתארת את השפעת רמת האמון על העשירון ההכנסה אליו משתיך משק הבית. למרות מגבלות המשתנה עשירון ההכנסה של משק הבית שמנינו לעיל, ובדומה למחקרים אחרים שנעשו בעזרת משתנה זה, ניתן לראות כי רמת האמון מעלה באופן מובהק את הכנסת משק הבית. ככל שהאמון יותר גבוה, הפרט יותר מנצל הזדמנויות כלכליות שנקרות בדרכו והכנסתו עולה וכך העשירון בו נמצא משק הבית עולה. המשתנים המסבירים האחרים, השכלה, מצב משפחתי, השתייכות לקבוצת מיעוט – מתנהגים כצפוי.

נספח ג מציג את תוצאות הרגרסיה המתייחסת להשפעת האמון על ההסתברות של הפרט להיות עצמאי. בדומה ל Kwon and Sohn (2021) לא נמצאה השפעה מובהקת של אמון. העצמאים עוסקים בקשת רחבה של מקצועות, בעלי צווארון כחול וצווארון לבן, ולעיתים הבחירה בלהיות עצמאי נובעת מאילוץ של אי מציאת עבודה כשכיר ולא מתוך שאיפה להקים עסק מצליח. ככל הנראה שבשל השונות הגבוהה של מאפייני העצמאים, לא נמצאה השפעה מובהקת של האמון. נמצא כי העברות בין-דוריות של דפוסי התנהגות (ואולי גם של העסק המשפחתי) משפיעות על הבחירה להיות עצמאי. לפרט שאחד מהוריו היו עצמאים כאשר היה בן 14 – הסתברות גבוהה יותר להיות עצמאי, כמו-כן הגיל מעלה באופן מובהק את הסיכוי להיות עצמאי, לנשים סיכוי נמוך יותר להיות עצמאיות.

לוח 6: השפעת האמון על הצלחה בשוק העבודה (Order Probit Model)

Explanatory variables	organization of a working day	Influence in the workplace	Level of responsibility on employees
Age	0.002 (0.003)	0.000 (0.003)	0.003 (0.004)
Education	0.040*** (0.013)	0.039*** (0.013)	0.025* (0.014)
Female	-0.137 (0.083)	-0.186** (0.082)	-0.333*** (0.097)
Married	0.012 (0.094)	-0.000 (0.092)	0.074 (0.111)
Ultra-orthodox and very religious	0.004 (0.105)	-0.079 (0.100)	-0.188 (0.120)
Immigrant from Ethiopia or second gen.	-1.117*** (0.285)	-0.789** (0.329)	-
Immigrants from FSU	-0.355** (0.151)	-0.413*** (0.143)	-
Immigrant (not from FSU or Ethiopia)	-0.232 (0.150)	-0.174 (0.147)	-
Moslem	-0.360*** (0.099)	-0.239** (0.103)	-0.277** (0.130)
Unemployment in the last 5 years	-0.093 (0.119)	-0.113 (0.116)	-0.388*** (0.138)
generalized trust	0.064** (0.027)	0.064** (0.027)	0.084*** (0.026)
Number of observations	1,616	1,608	1,618

Selected	1,074	1,066	1,076
Wald χ^2	58.08	45.42	38.94

Note: ***, **, * denote significance at 1%, 5% and 10%, respectively.

ו. המלצות למדיניות

מתוצאות מחקר זה עולה כי לאמון חשיבות רבה בהצלחת הפרט בשוק העבודה הן במישורים המניבים תועלת כלכלית (כגון: רמת הכנסה גבוהה יותר, סיכוי לנהל מספר גבוה יותר של עובדים) והן במישורים שמניבים תועלת לא כלכלית (השפעה רבה יותר על מדיניות במקום העבודה, אוטונומיה רבה יותר במקום העבודה). כמו-כן הספרות מראה שהאמון משפר את קשריו החברתיים של הפרט, מעלה את רווחתו, את בריאותו ואת שביעות הרצון שלו מהחיים. האמון תורם לפירמה שכן העובדים מעורבים יותר, מחויבים אליה יותר ותורמים יותר לתפוקה. מעבר לכך, גם המדינה יוצאת נשכרת כאשר אמון הפרטים עולה, שכן ההשקעות במדינה ומחוצה לה גדלות והתוצר צומח.

מניתוח נתוני הסקר החברתי עבור ישראל ומדינות אירופה עולה כי ישראל ממוקמת באמצע מבחינת רמת האמון (מקום 12 מתוך 23). **מקום זה הוא נמוך במיוחד** לאור העובדה שהאוכלוסייה בישראל היא יחסית משכילה מאוד והשכלה כאמור מתואמת עם אמון גבוה. ככל הנראה מיקום זה נובע מההטרונגניות הרבה באוכלוסייה שמשיעה על אמון הפרטים (Alesina and La Ferrara, 2002), ומהרמה הנמוכה של אמון בקרב קבוצות המיעוט.

מתוצאות המחקר עולה עוד כי לשלוש קבוצות עיקריות בישראל קיימת רמת אמון נמוכה במיוחד:

(1) עולות מברה"מ לשעבר

(2) בנות הקהילה האתיופית

(3) נשים מהחברה הערבית

נציג כעת הצעות למדיניות שיעלו את רמת האמון בקרב שלושת קבוצות אלה בפרט, ובקרב תושבים בישראל בכלל, הן למשרדי הממשלה וקובעי המדיניות והן למעסיקים. אנו נמנע מלהציע הצעות שהן יקרות ומסוככות לביצוע, או שביצוען אורך זמן רב. למשל, לא נציע לצמצם את האי-שוויון או להעלות את ההשכלה, למרות שצעדים אלה מעלים את רמת האמון ע"פ הספרות.

המלצות כיצד להעלות את אמון האזרחים מקבוצות המיעוט:

1. **מידע מכוון שפה** – מחקרים מראים כי ככל שמשרדי הממשלה פועלים ביתר שקיפות, ומעלים לאתרים הממשלתיים יותר מידע מבוסס נתונים אזי אמון הציבור בממסד עולה (ראו למשל, González-Gallego, Nieto-Torrejón, 2021). אמון זה מתואם עם האמון הכללי שהוצג במחקר זה. Khan., Nasim, and Stegmann (2021) דנו בדרכים לבניית אמון תוך שימוש בניסוי שערכו בפקיסטן. הם בחנו, בין היתר, את השפעת מסירת מידע לתושבים על הצלחה קודמת של הממשלה בניהול משבר דומה (התפרצות קדחת ב-2011) על רמת הציות להנחיות הקורונה. החוקרים ראו שאספקת מידע לתושבים הביאה להשפעה

חיובית אם כי מוגבלת. קובעי המדיניות ומשרדי ממשלה צריכים להגיש מידע גם לקבוצות המיעוט השונות. יש להעלות לאתרי הממשלה נתונים בשפות שונות לטובת אנשים שאינם דוברים עברית רהוטה, ברוסית, אמהרית וערבית. פעולה זו תגביר את האמון של קבוצות אלה. בנוסף, יש לפרסם בתקשורת המגזרית של הקבוצות השונות את כתובות האתר בשפתם.

2. **הכשרת מגשרים/מסבירים ממגזרים שונים** – הספרות הקיימת מראה כי אנשים נותנים אמון באנשים הדומים להם ומשתייכים לקבוצת ההתייחסות שלהם (למשל: קבוצה דתית או אתנית). לכן יש להכשיר מגשרים מקבוצות שונות שיהיו במוקדי חיכוך פוטנציאליים ויגשרו בין הקבוצה שאליה הם משתייכים והגוף שהם פועלים מטעמו. למשל, לאחרונה רבו קטטות והתפרצויות כנגד צוותים רפואיים בעקבות חוסר שביעות רצון של משפחת המטופל, קיומם של מגשרים שיוכלו לתת הסברים מלאים ובד בבד לקבל את אמון משפחת המטופל יפחית את החיכוך והמתח ויגביר את האמון. דוגמא נוספת היא הכשרת מגשרים כאלו שיפעלו מטעם המשטרה כאשר יש הפגנות של המגזר אליו הם משתייכים. הם יוכלו להוריד את עוצמת הלהבות בהפגנה ולצמצם את החיכוכים בין השוטרים למפגינים.

3. **שיבוץ פרטים הומוגניים באותה קבוצה** – כפי שהוזכר לעיל פרטים נוטים לתת אמון באנשים הדומים להם ומשתייכים לקבוצה האתנית או הדתית שלהם ולכן כאשר האוכלוסייה הומוגנית יותר- האמון גבוה יותר (ראו למשל Alesina and La Ferrara, 2002). מנגד, לחיים במובלעות אתניות השפעה שלילית על התושבים, בין היתר כי היא גורמת להם שלא להתערות בחברה המקומית. קיים שיעור אופטימלי של שיעור המשתייכים לקבוצת המיעוט ביישוב הממקסם את תועלת הפרטים מקבוצת המיעוט (ראו, אפשטיין והייזלר, 2006).⁶ מומלץ לגופים ציבוריים לשבץ אנשים מאותה קבוצת מיעוט באותה מחלקה בצבא או באותם קורסים במוסדות להשכלה גבוהה, ולא לשבצם בנפרד ללא אינטראקציה ביניהם. אולם, יש לשים לב ששיעור הפרטים המשתייכים לקבוצת המיעוט מתוך כלל חברי הקבוצה צריך להיות נמוך כדי שישתלבו בקבוצה הכללית. המלצה זו תקפה גם למקומות העבודה. שיבוץ של מספר עובדים מאותה קבוצת מיעוט דתית או אתנית באותה מחלקה מצד אחד, אך הקפדה על כך ששיעורם יהיה נמוך ביחס למספר העובדים במחלקה יעזור להגביר את האמון שלהם מצד אחד, מצד שני זה ימנע תופעות של התבדלות (סגרגציה) שכן קבוצתם קטנה דיה.

המלצות כלליות להעלאת האמון בישראל

1. **הנגשת המידע על תלונות הציבור במגזר הציבורי והטיפול בהם** – הספרות מספקת עדויות רבות לכך שאמון הפרט פוחת אם הוא או בני משפחתו היו קרובן של מעשי שוד (Albanese and de Blasio, 2014). אמנם מסדי הנתונים לרוב לא מכילים מידע על מקרים פחות קיצוניים (כמו: האם הפרט נפל קרבן למעשי עוקץ, נוכלות או מסחר לא הוגן), אך סביר להניח שאמון הפרט יפגע גם מהם. כיום בישראל, אם הפרט רוצה להתלונן

⁶ ע"פ אפשטיין והייזלר (2006) השיעור האופטימלי של שיעור העולים ביישוב הוא בין 8% ל-20%.

על משרדי ממשלה או רשויות מקומיות – עליו לפנות לנציב תלונות הציבור, ואילו ברצונו להתלונן על מסחר לא הוגן – עליו לפנות לרשות להגנת הצרכן ולמסחר הוגן. בשנת 2014 הורחבו סמכויות הרשות במסגרת החוק לקידום תחרות בענף המזון, לשם אכיפה יעילה. אנשים רבים לא מכירים את אופן הגשת התלונות או חוששים שתלונתם לא תטופל באופן הולם. דבר זה פוגע בהרתעה של גופים ציבוריים או מסחריים לא לנצל לרעה את כוחם ולנהוג בהוגנות כלפי הצרכנים. קובעי המדיניות צריכים לפעול להנגשת המידע בנוגע לתלונות הציבור והטיפול בהן. יש לפרסם בצורה ברורה וידידותית באתר את שמם הגופים והחברות שהתלונות כנגדם נמצאו מוצדקות, את מספר התלונות המוצדקות ואת שיעורן מכלל התלונות כדי ליצור התרעה אפקטיבית. דרך זו תפחית את מעשי הרמייה וההתנהגות הלא הוגנת ותגביר את אמון האזרחים. פרסום אופן הגשת התלונות ומידע על תלונות כנגד גופים שונים, צריך להיעשות גם בשפות של קבוצות המיעוט שהוזכרו לעיל ובכך לספק להן תחושת ביטחון שיש למי לפנות ולעלות את האמון שלהן.

2. **פרסום חוקים המגנים על הצרכן** – ישראל צעדה כברת דרך ארוכה בחקיקת חוקים לטובת הצרכנים, למשל חוקקו חוקים בנוגע להחזרת מוצרים, הצגת מחירים, עיגול מחירים, ביטול עסקת מכר מרחוק וכו'. החוקים אינם נהירים מספיק לאנשים משכילים ומקבוצת הרוב, קל וחומר שצרכנים מאוכלוסיות חלשות יותר וצרכנים מבוגרים לא מכירים אותם מספיק טוב. פרסום החוקים בשפה בהירה ושאינה משפטית ועריכת קמפיין ממוקד שיעלה את מודעות הצרכנים לזכויותיהם, במיוחד בקרב מגזרים אלה, יצור הרתעה, יפחית את הפגיעה באוכלוסיות החלשות ויעלה את האמון. בנוסף לכך, לחלק מקבוצות האוכלוסייה, בעיקר אוכלוסייה מבוגרת ואוכלוסייה חרדית נגישות נמוכה לאינטרנט. יש לפרסם את המידע גם באמצעים לא דיגיטליים כך שיגיע לקבוצות אלה.

3. **הגברת השקיפות במגזר הציבורי** – כפי שצינו למעלה, הגברת השקיפות צפויה להגביר את האמון. דבר זה נכון לכלל האוכלוסייה ולא רק לקבוצות המיעוט. אנו ממליצים למשרדי הממשלה לנהוג ביותר שקיפות, להעלות נתונים עדכניים לאתר ממשלתי שירכז את המידע, להציג את המידע בצורה בהירה ומובנת, להציג נתונים היסטוריים ולעדכן את האתר באופן שוטף ובכך להגביר את האמון.

המלצות למעסיקים כיצד להעלות את אמון העובדים:

1. **יצירת סדנאות ופעילויות חברתיות במקום העבודה שיגבירו אמון בין הקבוצות השונות** – במידה ומקום העבודה ישקיע בפעילויות חברתיות וסדנאות שיצרו אינטראקציות בין אנשים ויעמיקו את ההיכרות, החשדנות תרד ואמון העובדים יעלה. כאשר האמון עולה, העובדים ישקיעו יותר בפיתוח ההון האנושי שכן התשואה להשכלה תעלה (ראו, Dincer, 2011). בנוסף לכך, כפי שראינו במחקר זה, רמת אמון גבוהה יותר של העובדים תעלה את הסיכוי שלהם להשפיע על החלטות הקשורות במקום העבודה, לקבל יותר אוטונומיה על סדר יומם ולנהל יותר עובדים. סדנאות להגברת אמון העובדים אמנם עולות לפירמה כסף וגורמות להפסד זמן עבודה, אולם הגברת האמון כתוצאה מכך צפויה לתרום לפירמה בטווח הארוך הרבה יותר.

2. **שקיפות לגבי סולם השכר, העלאות שכר, קידומים בעבודה, חלוקת בונוסים וכו'** – מחקרים הראו ששקיפות במקום העבודה בנושאי רווחי הארגון והשכר מעלות את מאמץ העובדים וגם את השכר המשולם, כך ששני הצדדים יוצאים נשכרים (ראו למשל, Işgin and Sopher, 2015). שקיפות לגבי דו"ח רווחי הפירמה, סולם דרגות השכר בפירמה, מספר העובדים בכל דרגה ושכרם, מרכיבי השכר, הקריטריונים במעבר מדרגה לדרגה והקריטריונים לקבלת בונוסים ואופן חלוקתם תפחית את החשש של העובד שהוא מקופח או ששכרו נמוך מסיבות לא ענייניות. בנוסף, שקיפות כזו תגביר את אמון העובדים במקום העבודה ותגביר את המאמץ שכן העובד יודע שהתמורה למאמץ משתלמת. הדבר נכון לכלל העובדים, אך במיוחד לעובדים מקבוצות מיעוט שבחלקם מרגישים יותר בשוליים.

3. **עזרה במיצוי זכויות בעבודה** – חוקי העבודה בישראל מקנים לעובדים זכויות מגוונות במקומות העבודה, ובמקומות עבודה רבים לעובדים יש זכויות נוספות מעבר לדרישת החוק, למשל: שבתון, אפשרות לעבוד משרת אם, הארכת תקופת "שעת הנקה", שעות גיל, הקלות בעומס העבודה ועוד. חלק מהעובדים אינם מודעים לזכויותיהם, בפרט שהזכויות משתנות בהתאם לשינויים בחוק, למצב המשפחתי, לגיל, לוותק ולדרגה בעבודה. על מקום העבודה לפנות מיוזמתו לעובדים וליידע אותם בדבר הזכויות שמוקנות להם ולהסביר באיזה אופן הם יכולים למצות את זכויותיהם. למשל, לפנות לאישה לאחר לידה עם מכתב עם זכויותיה בעבודה בעקבות השינוי המשפחתי (מעבר לקצבאות וההטבות המוקנות לה מביטוח לאומי). צעד כזה יגביר את אמון העובדים ויפחית תחושה אפשרית של ניצול ע"י מקום העבודה. המלצה זו חשובה עוד יותר כאשר העובדים הינם מקבוצת מיעוט, שכן עובדים אלו יתקשו יותר לעקוב אחר הזכויות המוקנות להם ומימושו.

ז. דיון, מסקנות ותרומת המחקר

לעבודה זו מספר מטרות מרכזיות: הראשונה, לשפוך אור על הגורמים המשפיעים על אופן תוך התמקדות בקבוצות מיעוט הייחודיות לישראל (החברה הערבית, הקהילה האתיופית, עולי שנות ה-90 מבריה"מ לשעבר, עולים ממדינות אחרות, החברה החרדית). השנייה, לבחון האם אופן משפיע על הצלחה בשוק העבודה, כאשר הצלחה נמדדת כתועלת כלכלית וכתועלת שאינה בהכרח כלכלית. משתנים שאומדים הצלחה בשוק העבודה מהסוג הראשון הם: הסיכוי לעבוד, העשירון אליו משק הבית משתייך ורמת הניהול של הפרט. משתנים שאומדים הצלחה בשוק העבודה מהסוג השני הם: מידת ההשפעה של הפרט על החלטות הקשורות לעבודה, מידת האוטונומיה שיש לו בעבודה והסיכוי להיות עצמאי. השלישית, לאור הממצאים שהתקבלו, להציע לקובעי המדיניות (policy makers) ולמעסיקים המלצות פרקטיות להעלאת האופן בקרב קבוצות עם אופן נמוך.

מאז המאמר פורץ הדרך של Arrow (1972) מחקרים כלכליים רבים עסקו בחשיבות של האופן לצמיחה הכלכלית ובערוצי ההשפעה של האופן על הכלכלה ברמת הפרט וברמת המדינה. הספרות אף בחנה את הגורמים המשפיעים על אופן, חלקה התייחסה להשתייכות לקבוצות מיעוט. אולם למרות קיומן של קבוצות המיעוט הייחודיות לישראל, לא נעשה מחקר שבחן באופן ישיר את הקשר בין השתייכות אליהן למידת אופן. מחקר זה עושה שימוש בנתוני הסקר החברתי האירופאי (ESS) השמיני ומוצא שפרטים המשתייכים לקבוצות מיעוט כפולה הם בעלי אופן נמוך יותר: לנשים מהקהילה האתיופית, לנשים מהחברה הערבית ולנשים עולות מבריה"מ לשעבר פחות אופן מנשים מקבוצת הרוב. לא נמצא הבדל מובהק בין רמת האופן של עולות חדשות ממדינות אחרות (שאינם אתיופיה או ברה"מ לשעבר) לאופן של נשים מקבוצת הרוב. לגברים ממדינות אחרות יותר אופן מגברים יהודים מקבוצת הרוב. מעבר לכך, לא נמצאו הבדלים מובהקים בין רמת האופן של גברים מקבוצות מיעוט שונות. עוד נמצא כי לנשים חרדיות ודתיות מאוד רמת אופן גבוהה יותר מנשים מקבוצת הרוב. לא התקבלה תוצאה דומה לגברים חרדים.

קיימת ספרות ענפה העוסקת בקשר בין אופן ושוק העבודה, הספרות הקיימת התמקדה בהשפעת האופן על הסיכוי לעבוד, הסיכוי להיות יזם או עצמאי ועל ההשפעה על רמת ההכנסה. בעבודה זו אנו חוקרים את השפעת האופן גם על משתנים חדשים: השפעה של הפרט על החלטות הקשורות למקום העבודה ואוטונומיה לנהל את יום העבודה. הספרות הקיימת מצביעה על כך שמשתנים אלה חשובים מאוד ומשפיעים על שביעות הרצון מהחיים, על שביעות הרצון מהעבודה, על איזון משפחה קריירה, על הרווחה הסובייקטיבית ועוד. משתנים אלה גם חשובים לפירמה משום שנמצאו כמשפרים את ביצועי העובדים ובכך תורמים לרווחיות הפירמה. למיטב ידיעתנו, השפעה ישירה של אופן על משתנים אלה טרם נחקרה. מתוצאות המחקר עולה כי מי שנותן אופן – מקבל אופן, עובדים בעלי אופן גבוה באופן מובהק הם בעלי השפעה גדולה יותר על החלטות בעבודה, הם מנהלים יותר עובדים והם מקבלים אוטונומיה רבה יותר במקום העבודה. עוד התקבל כי אופן לא משפיע באופן מובהק על הסיכוי לעבוד או על הסיכוי להיות עצמאי, אולם הוא מעלה

באופן מובהק את עשירון ההכנסה שאליו משק הבית משתייך. יתר על כן, התקבל כי לנשים, למוסלמים, לבני העדה האתיופית ולעולי שנות ה-90 לשעבר הצלחה פחותה בשוק העבודה כמעט בכל המישורים שנבחנו. מכאן שלנשים מהקהילה האתיופית, לנשים מהחברה הערבית ולנשים עולות מברה"מ לשעבר הצלחה פחותה יותר בשוק העבודה גם במישורין וגם בעקיפין שכן רמת האמון שלהם נמוכה יותר.

מחקר זה תורם לספרות התיאורטית בשתי דרכים מרכזיות. האחת, ביצוע מחקר הבוחן באופן ישיר את השפעת השתייכות לקבוצות מיעוט בישראל על רמת האמון. מחקרים רבים בעולם הכניסו את כלל המהגרים לאותה קטגוריה ולא ניסו לפלח את המהגרים לקבוצות שונות. ישראל היא מדינה המורכבת מקבוצות מיעוט רבות וייחודיות ולכן נדרש לה מחקר נפרד. כפי שמצאנו, השתייכות לקבוצת מיעוט שונה משפיעה באופן שונה על רמת האמון. בעוד שהספרות בעולם מצאה קשר שלילי בין השתייכות לקבוצות מיעוט ובין רמת האמון, בישראל רמת האמון של קבוצות מיעוט נמוכה, וזוהי גבוהה יותר מרמת האמון של פרט מקבוצת הרוב כתלות באופי קבוצת המיעוט. בישראל בולט ההבדל המגדרי בין רמות האמון של קבוצות מיעוט בעוד שמחקרים קודמים בעולם לא עשו את ההבחנה הזו. התרומה התיאורטית השנייה היא חקירת השפעת האמון על מידת ההשפעה על החלטות במקום העבודה והאוטונומיה לנהל את סדר היום בעבודה. למרות חשיבותם הרבה של משתנים אלה ברמת העובד, ברמת הפירמה וברמת המשק, טרם נחקרה השפעת האמון על משתנים אלה.

מגבלות המחקר: הנתונים העומדים לרשותנו הם חד-תקופתיים ואינם נתוני פאנל. ישראל אמנם נדגמה מספר פעמים בסקר החברתי האירופאי אך בכל סבב המרוויינים הם שונים. הנתונים לא מאפשרים לעקוב אחר אמון הפרט לאורך זמן כתלות בשינויים שהוא עובר למשל לפני שהתחיל לנהל ולאחר מכן, ולכן הסקת המסקנות נעשית באמצעות השוואה בין פרטים במצבים שונים. בנוסף, מחקר זה עסק באמון הכללי (Generalized trust), אמון של הפרט באנשים אחרים. קיימים סוגים שונים של אמון, למשל אמון מוסדי – אמון בבית-המשפט, בפרלמנט, במשטרה או אמון בפוליטיקאים. במחקר עיתידי יהיה מעניין לבחון האם השתייכות לקבוצות מיעוט משפיעה על סוגים נוספים של אמון והאם האמון המוסדי משפיע על מעמדו של הפרט בשוק העבודה. בהתייחס להשפעת האמון על שוק העבודה, במחקר נמצא קשר מובהק בין רמת האמון של הפרט להצלחתו בשוק העבודה, אך יתכן שהקשר אינו בהכרח סיבתי. בנוסף, אמון המנהלים של הפרט או עמיתיו הינם משתני אמון אחרים שיתכן ומסבירים את רמת האוטונומיה שהפרט מקבל במקום העבודה, רמת השפעתו והתקדמותו בניהול עובדים, אך נתונים אלו אינם עומדים לרשותנו.

תרומת המחקר לפיתוח אקו-סיסטם סביב אימפקט חברתי: זיהוי ממוקד של קבוצות בעלות אמון נמוך מאפשר לנו להציע דרכים להעלות את האמון של קבוצות אלה. להעלאת רמת האמון השפעה רבה על התנהגות הפרט במגוון תחומים: אמון גבוה יותר מעלה את שביעות הרצון שלו מהחיים, את ההשקעות של הפרט, את היזמות, את כמות העסקאות שהפרט יעשה מבלי להזדקק לחוזים ולהוצאות משפטיות כבדות, את רכישת השכלה גבוהה, את הקשרים החברתיים, את המצב הבריאותי ואת הגישה למידע. העלאת האמון תתרום לא רק לפרט אלא גם למשק באמצעות צמצום עלויות עסקה

ופינוי משאבים להשקעה, הגדלת העסקאות בתוך המדינה, הגדלת המסחר הבין-לאומי והשבחת ההון האנושי כתוצאה מרכישת השכלה.

כפי שעולה מדו"ח גיוון וייצוג בשירות המדינה (רחאל ושפר-דייטש, 2021), על אף המגמות החיוביות בשנים האחרונות, החברה הערבית, הקהילה האתיופית, העולים החדשים והמגזר החרדי סובלים מתת-ייצוג קיצוני בשירות המדינה בדרג הבכיר. כך למשל, שיעור יוצאי אתיופיה בגיל העבודה הוא 1.8% אולם בדרג הבכיר בשירות המדינה שיעורם הוא 0.3% בלבד. המחקר הנוכחי מספק הסבר אפשרי לתת ייצוג זה, שכן מצאנו שרמת אמון נמוכה משפיעה על רמת ניהול העובדים. ההמלצות המוצגות במחקר להעלאת האמון ומתמקדות בפרטים מקבוצות מיעוט, עשויות לתרום לעלייה בשיעור המנהלים המשתייכים לקבוצות אלה. לקיומם של מנהלים מרקע מגוון השפעה רבה לא רק ברמת הפירמה, שכן הם יהיו השראה לאנשים מהקבוצה שלהם שניתן להתקדם במעלה החברה ולפרוץ את תקרת הזכוכית. בטווח הארוך נצפה שיהיו יותר עובדים ומנהלים מקבוצת המיעוט של מנהלים אלו.

בתקופת סגרי הקורונה עובדים רבים עברו לעבוד מהבית ונראה כי גם בשוך הקורונה מגמת העבודה החלקית מהבית נמשכת. מתוצאות מחקר זה עולה כי לעובדים בעלי רמת אמון נמוכה פחות השפעה על החלטות הקשורות למקום העבודה ופחות אוטונומיה לנהל את סדר יום עבודתם. הנתונים נאספו לפני פרוץ מגפת הקורונה ואיננו יכולות לבדוק האם עובדים בעלי אמון גבוה עברו בתקופת הקורונה לעבוד מביתם בעוד עובדים עם מאפיינים דומים בעלי אמון נמוך – הוצאו לחל"ת. אולם ניתן לשער כי גם בתקופת הקורונה, רמת אמון גבוהה יותר העלתה את הסיכוי לשלוט על סדר יום העבודה ולעבוד מהבית. מאמר זה מציע דרכים להגברת האמון של העובדים ויתרום ליכולתם לקבל יותר גמישות בארגון יום העבודה ויותר השפעה על החלטות הקשורות למקום העבודה. דבר זה ישפיע לא רק על העובדים אלא גם על כלל המשק בכך שיותר עובדים הזקוקים מאוד לגמישות הזו (למשל, הורים לפעוטות, אימהות ואבות חד-הוריים) יוכלו להשתלב בשוק העבודה.

אפשטיין, ג' והייזלר, א' (2006). "עולי שנות ה-90 לשעבר: זרם והשפעות חיצוניות". *הרבעון לכלכלה*, 53, 201-166.

בץ, כ' וקריל, ז' (2019). "חשיבות התמריצים הכספיים לשיעור תעסוקת הגברים החרדים". משרד האוצר, אגף הכלכלן הראשי.

רחאל, א' ושפר-דייטש, ר' (2021). "דו"ח גיוון וייצוג בשירות במדינה לשנת תשע"ט-תש"פ 2020 " נציבות שירות המדינה, מאי .

Abu O., Yuval F. and Ben-Porat G. (2017). "Race, racism, and policing: Responses of Ethiopian Jews in Israel to stigmatization by the police", *Ethnicities*, 17(5), 688-706.

Albanese G., de Blasio G. and Sestito P. (2017). "Trust, risk and time preferences: evidence from survey data", *International Review of Economics*, 64(4), 367-388.

Albanese G. and de Blasio G. (2014). "Who trusts others more? A cross-European study", *Empirica*, 41(4), 803-820.

Alesina A. and La Ferrara E. (2002). "Who trusts others?", *Journal of public economics*, 85(2), 207-234.

Arrow K. J. (1972). "Gifts and exchanges", *Philosophy and Public Affairs*, 343-362.

Ashraf N., Bohnet I. and Piankov N. (2006). "Decomposing trust and trustworthiness", *Experimental economics*, 9(3), 193-208.

Bargain O. and Aminjonov U. (2020). "Trust and compliance to public health policies in times of COVID-19", *Journal of public economics*, 192, 104316.

Berg J., Dickhaut J. and McCabe K. (1995). "Trust, reciprocity, and social history", *Games and economic behavior*, 10(1), 122-142.

Beugelsdijk S., De Groot H. L. and Van Schaik A. B. (2004). "Trust and economic growth: a robustness analysis", *Oxford economic papers*, 56(1), 118-134.

- Bjørnskov, C. (2012). How does social trust affect economic growth?. *Southern Economic Journal*, 78(4), 1346-1368.
- Brown S., Gray D., McHardy J. and Taylor K. (2015). "Employee trust and workplace performance", *Journal of economic behavior & organization*, 116, 361-378.
- Butler J. V., Giuliano P. and Guiso L. (2016). "The right amount of trust", *Journal of the European Economic Association*, 14(5), 1155-1180.
- Coad, A., and Binder, M. (2014). Causal linkages between work and life satisfaction and their determinants in a structural VAR approach. *Economics Letters*, 124(2), 263-268.
- Corradini C. (2020). "Social trust and new firm formation: a regional perspective", *Small Business Economics*, 1-16.
- De Clercq D. and Brieger S. A. (2022). "When discrimination is worse, autonomy is key: How women entrepreneurs leverage job autonomy resources to find work–life balance", *Journal of Business Ethics*, 177(3), 665-682.
- Dincer O. C. (2011). "Trust and schooling in the United States", *Economics of Education Review*, 30(5), 1097-1102.
- El-Attar M. (2013). "Trust, child care technology choice and female labor force participation", *Review of Economics of the Household*, 11(4), 507-544.
- González-Gallego N. and Nieto-Torrejón L. (2021). "Government data openness and coverage. How do they affect trust in European countries?", *Journal of Data and Information Science*, 6(1), 139-153.
- Gustavsson M. and Jordahl H. (2008). "Inequality and trust in Sweden: Some inequalities are more harmful than others", *Journal of Public Economics*, 92(1-2), 348-365.
- Işgın E. and Sopher B. (2015). "Information transparency, fairness and labor market efficiency", *Journal of Behavioral and Experimental Economics*, 58, 33-39.
- Khan A., Nasim S., Shaukat M. and Stegmann A. (2021). "Building trust in the state with information: Evidence from urban Punjab", *Journal of Public Economics*, 202, 104494.

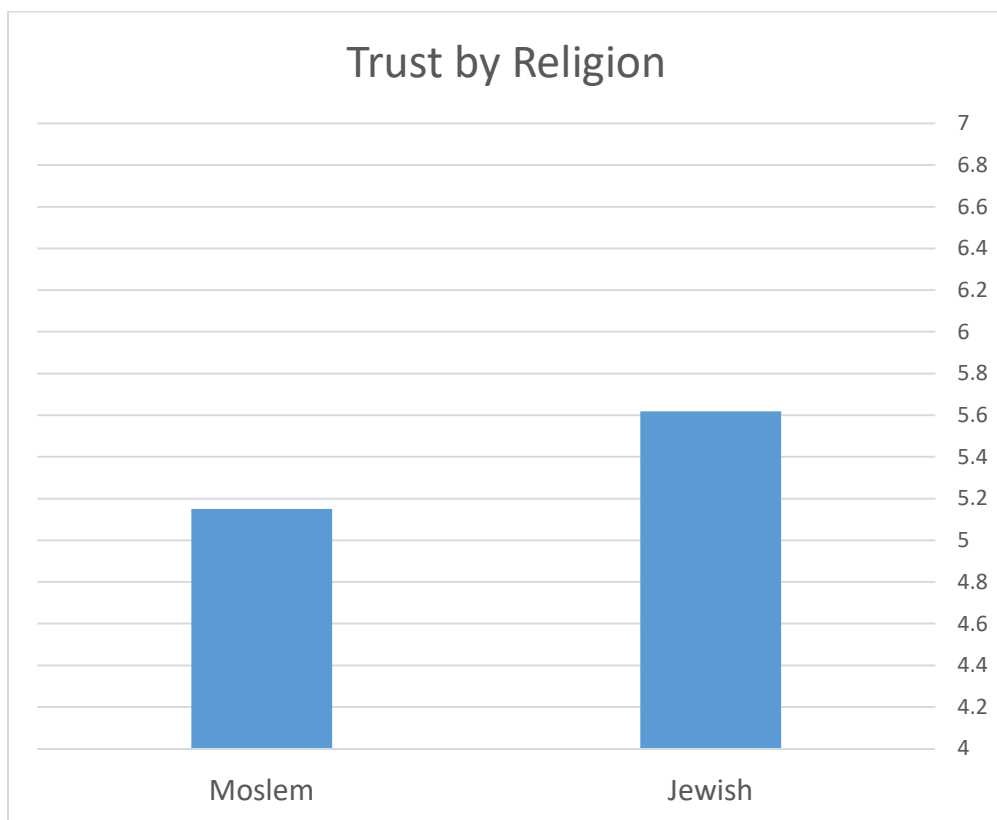
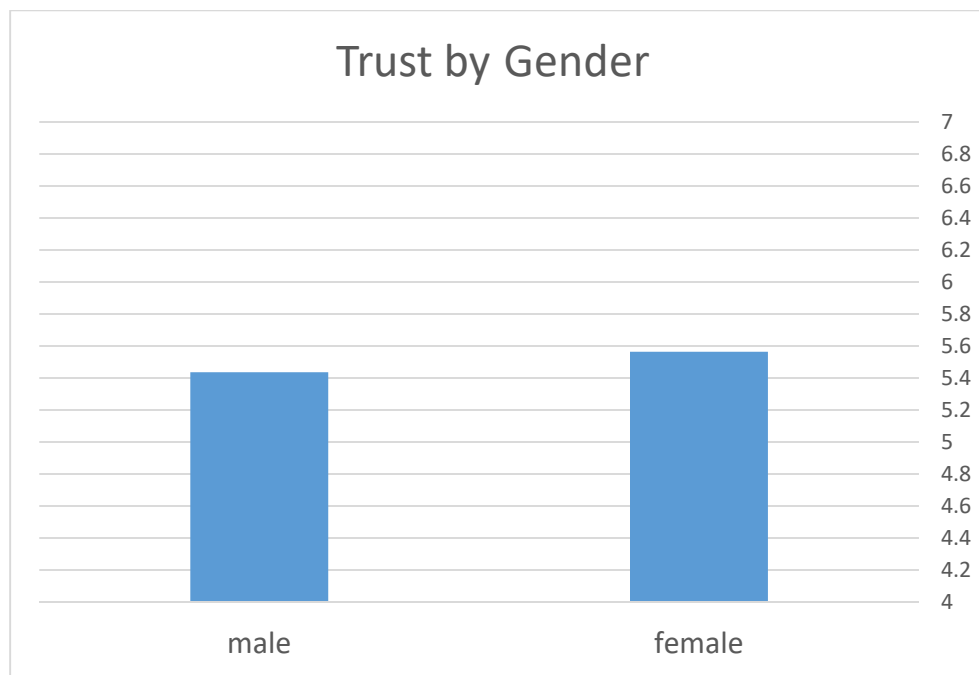
- Kidron A. and Kreis Y. (2020). "Listening to bank customers: the meaning of trust", *International Journal of Quality and Service Sciences*.
- Knack S. and Keefer P. (1997). "Does social capital have an economic payoff? A cross-country investigation", *The Quarterly journal of economics*, 112(4), 1251-1288.
- Kwon I. and Sohn K. (2021). "Trust or distrust: entrepreneurs vs. self-employed", *Small Business Economics*, 56(4), 1553-1570.
- Kwon S. W., Heflin C. and Ruef M. (2013). "Community social capital and entrepreneurship", *American Sociological Review*, 78(6), 980-1008.
- Lissitsa S. (2021). "Effects of digital use on trust in political institutions among ethnic minority and hegemonic group—A case study", *Technology in Society*, 66, 101633.
- Lissitsa S. and Chachashvili-Bolotin S. (2020). "It's not what you know but where you come from: Cognitive skills, job autonomy and latent discrimination of ethnic minorities in Israel", *International Review of Education*, 66(2), 341-362.
- Ljunge M. (2014). "Trust issues: Evidence on the intergenerational trust transmission among children of immigrants", *Journal of Economic Behavior & Organization*, 106, 175-196.
- MacKerron G. and Mourato S. (2009). "Life satisfaction and air quality in London", *Ecological Economics*, 68(5), 1441-1453.
- Mencken F. C., Smith B. and Tolbert C. M. (2020). "Self-employment and civic inclination", *Sociological Perspectives*, 63(5), 719-737.
- Papagapitos A. and Riley R. (2009). "Social trust and human capital formation", *Economics Letters*, 102(3), 158-160.
- Rocco L., Fumagalli E. and Suhrcke M. (2014). "From social capital to health—and back", *Health economics*, 23(5), 586-605.
- Haran Rosen, M., & Sade, O. (2022). The disparate effect of nudges on minority groups. *The Review of Corporate Finance Studies*, 11(3), 605-643.
- Rosenberg, D. (2019). Use of e-government services in a deeply divided society: A test and an extension of the social inequality hypotheses. *New Media & Society*, 21(2), 464-482.

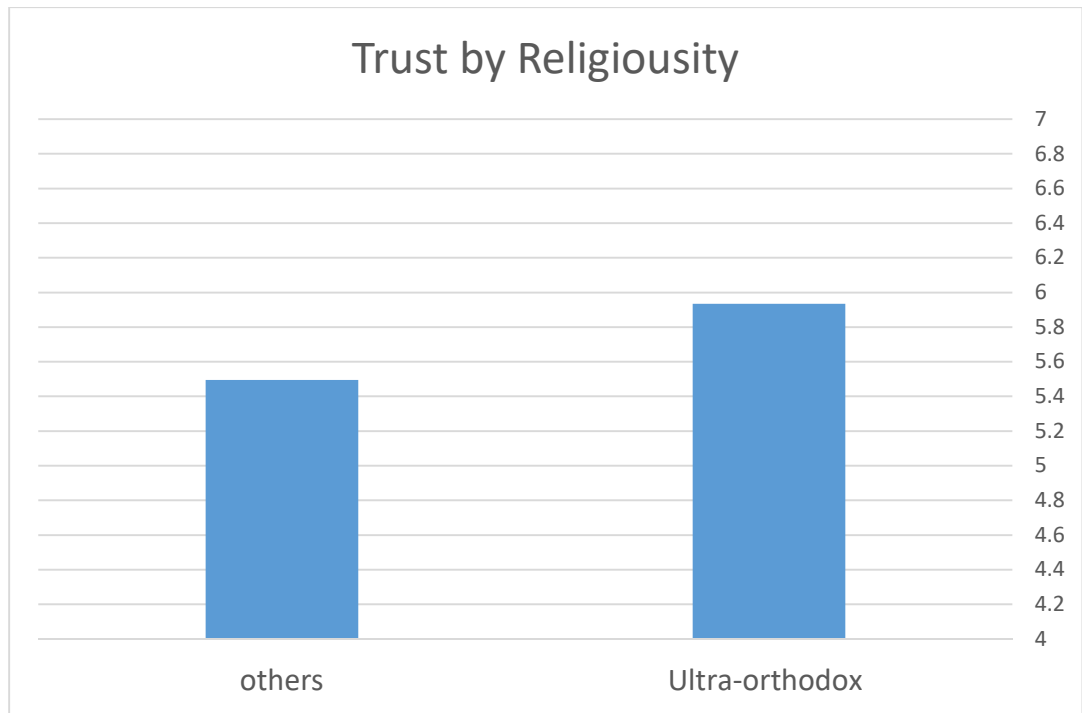
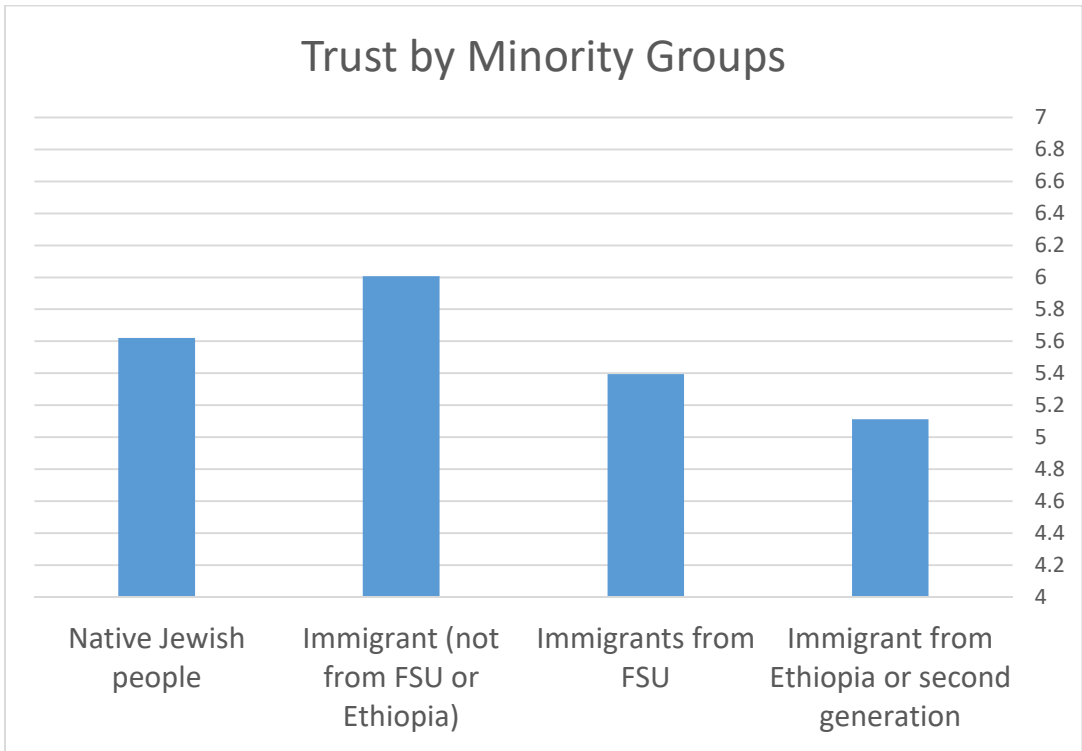
Saraf P. K., Saha S. and Anand A. (2022). "Supportive culture and job involvement in public sector: the mediating role of participation in decision making and organizational learning", *International Journal of Public Sector Management*.

Seriwatana P. and Charoensukmongkol P. (2021). "Cultural intelligence and relationship quality in the cabin crew team: The perception of members belonging to cultural minority groups", *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 20(2), 147-173.

Wheatley D. (2017). "Employee satisfaction and use of flexible working arrangements", *Work, employment and society*, 31(4), 567-585.

Zacher, H. (2016). Within-person relationships between daily individual and job characteristics and daily manifestations of career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 92, 105-115.





נספח ב – רגרסיה מסוג Ordered Logit לעשירון אליו משתייד הפרט

Explanatory variables	Household Income's Decile
Age	-0.005 (0.003)
Education	0.043** (0.018)
Female	-0.144 (0.092)
Married	0.531*** (0.113)
Ultra-orthodox and very religious	-0.637*** (0.118)
Immigrant from Ethiopia or second gen.	-0.439* (0.238)
Immigrants from FSU	-0.300** (0.126)
Immigrant (not from FSU or Ethiopia)	-0.080 (0.151)
Moslem	-0.807*** (0.112)
Unemployment in the last 5 years	-0.460*** (0.108)
generalized trust	0.069*** (0.026)
Number of observations	1,375
Selected	833
Wald χ^2	104.15

Note: ***, **, * denote significance at 1%, 5% and 10%, respectively.

Variable	Self employing
Age	0.010** (0.004)
Education	-0.009 (0.017)
Female	-0.307** 0.122
Married	-0.073 (0.126)
Ultra-orthodox	0.171 (0.129)
Moslem	-0.237 (0.151)
parent was self employed	0.181* (0.103)
Generalized trust	0.015 (0.030)
Constant	-0.891** (0.398)
Number of obs	1,618
Selected	1,076
Nonselected	542
Wald chi2(8)	27.82
Log pseudolikelihood	-1385.439

Note: ***, **, * denote significance at 1%, 5% and 10%, respectively.

Trust, Minority Groups and the Labor Market in Israel

Dr. Odelia Heizler, the Academic College of Tel Aviv-Yaffo, GLO (Global Labor Organization) and IZA

E-mail: odelia.heizler@gmail.com

Dr. Osnat Israeli, Ashkelon Academic College

E-mail: Israeli.osnat@gmail.com

Abstract

Trust is a component of social capital that has many effects on individual behaviors in a variety of areas. This article sheds light on two main questions: first, how belonging to a minority group in Israel affects the level of an individual's trust; and second, how this level of trust affects the individual's success in the labor market. To examine these questions, we used the data of the European Social Survey (ESS) for the years 2016–2017, from the last round in which Israel took part. The results of the study show that Muslim women, women from the former Soviet Union and women from the Ethiopian community have lower levels of trust than Jewish women from the majority group, while ultra-Orthodox and religious women have higher levels of trust. Further, trust was found to play a key role in all examined aspects of an individual's success in the labor market. Individuals with higher levels of trust were more likely to manage employees, have a higher impact on decisions regarding workplace policies, and have more autonomy in organizing their workday. However, there was no significant effect of trust on the probability to work. The article presents a discussion of the findings, as well as recommendations for policymakers and employers on how to increase trust among workers in general and among those from minority groups in particular.