

## דו"ח פעילות מסכם

יום מעשים טובים- כולאננה 2014-2015

-מרץ 2016-

חוקרת ראשית: פרופ' תמר שגיא

עורכת המחקר: תמר גור

## תקציר

דו"ח ההערכה הנוכחי עוסק בבחינת השפעותיהם של פרויקטים אשר התקיימו במסגרת מיזם "יום מעשים טובים כולאננה 2014-2015", המשותף לארגון מרחבים ורוח טובה. מטרת העל של מיזם זה היא קידום לכידות חברתית על ידי חיזוק ערכים של אזרחות, הוגנות ורבותגוניות. בהתאם לכך, שאלת המחקר המרכזית שלנו נגעה לבחינת השפעות המיזם על תפיסותיהם והתנהגותם של חברי הארגונים שלקחו חלק במיזם ועל המשתתפים שהשתתפו בפרויקטים עצמם. מטרת הדו"ח הנוכחי היא להציג את מסקנות ההערכה של פעילות המיזם בשנת 2014-2015 ולהציע הצעות אופרטיביות לטיוב יעילות המיזם, הערכתו בעתיד והתאמת המטרות הספציפיות והפעילות בשטח למטרת העל של קידום לכידות חברתית. הערכת המיזם נערכה באמצעות שאלונים שהופצו בשני מעגלי השפעה, המעגל הראשון הוא של חברי הארגונים שלקחו חלק במיזם ( $n = 26$ ) והמעגל השני של משתתפים בפרויקטים ( $n = 80$ ). לא נמצא שיפור בתפיסותיהם של חברי הארגונים בעקבות ההשתתפות במיזם, אך המשתתפים הושפעו לחיוב בעקבות השתתפותם. לאחר הפרויקט המשתתפים הכירו יותר באפליה כלפי הקבוצה עמה נפגשו, תפסו קבוצה זו כפחות הומוגנית ותפסו קבוצות אחרות בחברה הישראלית כיותר אנושיות.

## תוכן

1.....	מיזם יום מעשים טובים כולאננה 2014 - 2015
2.....	ממצאים קודמים
3.....	פרויקט הערכה 2014-2015
3.....	שיטת המחקר
3.....	חברי ארגונים
3.....	משתתפים
3.....	מדדים שנבחנו בקרב חברי הארגונים
6.....	מדדים שנבחנו בקרב משתתפי הקצה
9.....	תוצאות
9.....	חברי ארגונים- תוצאות מובהקות
11.....	משתתפי קצה- תוצאות מובהקות
12.....	הבדלים שאינם מובהקים
12.....	חברי ארגונים- תוצאות שאינן מובהקות
17.....	משתתפי הקצה- תוצאות לא מובהקות
22.....	מסקנות
24.....	בחינת כר הפעילות
24.....	הפניות

## מיזם יום מעשים טובים כולאננה 2015-2014

החברה הישראלית היא חברה מרובת שסעים בין קבוצות שונות שההידברות ביניהן מועטה ויחסן זו לזו הוא שלילי. נקודות מתח המלוות את החברה הישראלית לאורך שנותיה כוללות בין היתר את המתח בין ערבים ליהודים, בין דתיים לחילונים, בין מזרחים לאשכנזים, ובין עולים לוותיקים (סמוחה, 2012; שורצולד ואמיר, 1984). על רקע הקיטוב הכלכלי בישראל, בין נקודות המתח הבולטות והחמורות יותר בשנים האחרונות נמצא המתח בין עניים ועשירים (בלאנדר, 2011). על אף השגשוג הכלכלי של ישראל, המתחים הפנימיים הללו בין קבוצות גובים מן החברה הישראלית מחיר גבוה. מחיר זה מתבטא באופן המובהק ביותר במדדים עולמיים של לכידות חברתית, על פיהם ישראל ממוקמת בתחתית הסולם (מקום 28 מתוך 34 מדינות; The Bertelsmann Foundation).

מטרת הדו"ח הנוכחי היא לבחון ולהעריך את פעילותו של מיזם כולאננה הפועל על מנת להגביר את הלכידות החברתית בחברה הישראלית. במסגרת המיזם, לכידות חברתית (social cohesion) מוגדרת על פי ממדי הלכידות של קרן ברטלסמן ( Dragolov, Ignác, Lorenz, ) (Delhey, & Boehnke, 2013). הממדים כוללים שלושה תחומים:

(1) יחסים בין אישיים – כאשר הכוונה היא ללכידות המתבטאת בקיומה של רשת קשרים

חברתיים חזקה בין פרטים בחברה, אמון בין אנשים וקבלה של אנשים מקבוצות

שונות;

(2) שייכות לחברה - דהיינו, הזדהות עם החברה, אמון במוסדות ותפיסת החברה כהוגנת.

(3) פעולה למען הכלל – כאשר הכוונה היא לסולידריות, מוכנות לציית לנורמות החברה

ומעורבות בהתנהלות החברה.

מיזם כולאננה ממומן על ידי הקרן המשפחתית ע"ש טד אריסון ומשותף לארגון רוח טובה (קבוצת אריסון) וארגון מרחבים (המכון לאזרחות משותפת בישראל). במסגרת פעילות המיזם, במהלך שנת 2014-2015, 24 ארגונים השיקו 12 פרויקטים קצרי-טווח בקרב אוכלוסיות שונות בחברה הישראלית שמטרת העל שלהם היא קידום לכידות חברתית. הפרויקטים כללו פעילויות מגוונות שהגיעו לשיא ב"יום מעשים טובים" שנערך ב 24 למרץ. מבחינת מבנה

הפרוייקטים, כל אחד הורכב משיתוף פעולה בין שני ארגוני שינוי חברתי העוסקים בתחומים שונים. כתולדה של המבנה הזה, אשר כלל "צימודים" בין ארגונים שלא עבדו יחד בעבר, הפרוייקטים לרוב התאפיינו במפגשים בין חברי שתי קבוצות אוכלוסייה (לדוגמה נשים חרדיות וחילוניות, סטודנטים יהודיים ובדווים) שפעלו ביחד על מנת להגשים מטרה משותפת. במסגרת המיזם קיימת שאיפה להרחיב את מעגלי השפעה של כל פרויקט על ידי הפצת שיתופי הפעולה לקהילות הרלוונטיות ולהגביר את המודעות בחברה הישראלית למיזם ולפרוייקטים המתקיימים במסגרתו. על מנת לאפשר בחינה של יעילות המיזם ולהציע דרכים לשיפורו בשנה העוקבת, נערך המחקר אשר יתואר בדו"ח זה.

### **ממצאים קודמים**

בשנת 2013-2014 התבצע שלב פיילוט ראשוני של המיזם. בתום השנה נערך מחקר ראיונות איכותני שמטרתו הייתה לבחון את ההצלחה של הפיילוט ולגזור מסקנות אופרטיביות לפעילות של שנת 2014-2015. הראיונות התבצעו עם מספר מצומצם של חברי ארגונים שלקחו חלק במיזם. מן הממצאים עלה שבמהלך העבודה המשותפת בין הארגונים התגלעו קשיים, חלקם טכניים וחלקם קשורים בדינאמיקה שבמפגש של שתי קבוצות בעלות תרבות ארגונית ונורמות עבודה שונות. למשל, עלה קושי ביצירת זהות-על משותפת עבור חברי הארגונים ונראה שהם חשו צורך לבדל את עצמם. כמו כן, חלק מהארגונים לא הכינו את המשתתפים למפגש ולא היו מודעים לחשיבותה של ההכנה למפגש, דבר שהוביל לקשיים במפגש עצמו. לפיכך, אחת מהמסקנות שעלו ממחקר זה היתה כי בשנים הבאות יש לערוך הכנה לחברי הארגונים לקראת המפגש ולקראת ההשתתפות במיזם. מסקנה אחרת שעלתה מההערכה של שנת 2013-2014 היא שליווי לאורך כל שלבי הפרוייקט הוא חיוני היות והארגונים אינם מנוסים בהעברת פעילויות הכוללות מפגש בין קבוצות, שהוא לרוב מאתגר בהרבה רמות. לפיכך הסקנו שיש ללוות את הפרוייקטים ולוודא שהארגונים עוברים תהליך ושהם מקדמים את התהליך של משתתפי הקצה באופן חיובי. כמו כן, יש לוודא שהתקשורת בין הארגונים נמשכת לאורך כל הפרוייקט בכדי להוביל להיכרות, עבודה משותפת יעילה ומעמיקה ובכדי להפחית את האיום שבמיזוג זהויות.

במסגרת הראיונות עלתה גם חשיבותה של הערכת השפעותיו של הפרוייקט הן מהבחינה הארגונית והן על המשתתפים בפרוייקט. לפיכך במסגרת פרויקט ההערכה של שנת 2014-2015 נבנו שאלונים אשר שמשו להעריך באופן כמותי את השפעות הפרוייקטים השונים שנערכו במסגרת המיזם ואפשרו בין השאר לארגונים עצמם לבחון את ההשפעות השונות של פעילויותיהם על

משתתפי הקצה. לבסוף, עלה הצורך בהערכה מעצבת פעילה. ההערכה המעצבת כוללת, מעבר לבחינת יעילותו והשפעותיו של המיזם, גם הענקת כלים יישומיים לארגונים אשר יאפשרו התערבויות מבוססות מחקר שבכוון לקדם לכידות.

## **פרויקט הערכה 2014-2015**

### **שיטת המחקר**

במסגרת המחקר הנוכחי מדדנו את ההשפעה של הפרויקט על חברי הארגונים שהשתתפו בו וכמו כן על המשתתפים בפרוייקטים. שאלונים מולאו בתחילת הפרויקט ובסיומו במטרה להשוות את תגובות הנשאלים לפני ההשתתפות במיזם לתגובות לאחריו.

### **חברי ארגונים**

לפני התחלת הפרוייקטים, 76 חברי ארגונים מילאו את השאלון ולאחריו מילאו אותו 43 משתתפים, מתוכם ניתן היה לצמד לשאלון שמולא לפני תחילת הפרוייקט רק 26. לפיכך, לאחר הצימוד נותרו במחקר ההערכה 26 חברי ארגונים מ-14 מבין הארגונים שהשתתפו בפרוייקט<sup>1</sup>, מתוכם 12 היו גברים ו-14 נשים בגילאי 23-61 (ממוצע: 35.73, ס.ת: 8.22), 21 יהודים ו-5 מוסלמים, 20 חילונים, 3 מסורתיים ו-3 דתיים.

### **משתתפים**

בתחילת הפרוייקטים 52 מהמשתתפים השיבו על השאלון ו-30 השיבו עליו לאחר סיום הפרוייקטים. מפני שלא ניתן היה לצמד את המשתתפים (המשתתפים שהשיבו על השאלון לפני לא היו אותם המשתתפים שהשיבו עליו אחרי) ניתוח נתוני המשתתפים נעשה ללא צימוד ולכן חשוב לקחת בחשבון את המגבלה הזו בהתייחסות לניתוח. מתוך המשיבות והמשיבים על השאלון בסיום הפרוייקט, מרבית המשתתפים (19) השתייכו לשני פרויקטים (כוכבי המדבר/ציוני דרך, והשתחויה/איילת השחר). המשיבים היו 49 גברים ו-33 נשים, מתוכם 41 יהודים, 42 מוסלמים, 2 לא ציינו את דתם, 36 מהמשתתפים חילונים, 19 מסורתיים, 21 דתיים ו-7 חרדים.

### **מדדים שנבחנו בקרב חברי הארגונים**

---

<sup>1</sup> הארגונים שחבריהם היוו חלק מפרוייקט ההערכה הם: אלמנארה, ארגון נוער גאה, גוינט, גרעין תורני, ויצו העולמית, יד ביד, כוכבי המדבר, מרכז צעירים כרמיאל, נא לגעת, ניסאא ואאפאק, פרס לחיים, ציוני דרך, תור המדבר ותנועת דרוו ישראל (קיבוץ המחנכים בהדר).

1. *ציפיות לגבי העבודה המשותפת (בתחילת הפרויקט) ומימושן (בסיום הפרויקט)* - בכדי לבחון האם לתהליך יש פוטנציאל להמשיך מעבר לשנה בה התקיים הפרויקט, חברי הארגונים התבקשו להגיב להיגדים העוסקים בציפיותיהם לגבי השפעת העבודה המשותפת על הארגון שלהם, התנהלותו והפרויקט עצמו. ההנחה שבבסיס מדד זה היא שארגונים שהמציאות של עבודה משותפת על פרויקט עונה על ציפיותיהם יהיו בעלי מוטיבציה להמשיך בעבודה משותפת הן בתיווכו של המיזם והן באופן עצמאי. חברי הארגונים התבקשו להגיב על סולם הנע בין 1 (כלל לא) ל-5 (במידה רבה מאוד) על 7 היגדים העוסקים בציפיות בנוגע להשפעות העבודה המשותפת על הפרויקט (פריט לדוגמה: "אני חוששת שהעבודה המשותפת עם הארגון השני תפגע ביעילותו של הפרויקט") ובנוגע להשפעות העבודה המשותפת על הארגון שלהם (פריט לדוגמה: "אני מאמינה שהעבודה המשותפת עם הארגון השני תשפר את יכולת הארגון שלי להוביל לשינוי חברתי"). כמו כן, חברי הארגונים השיבו על שאלה פתוחה בנוגע לציפיותיהם (ובשאלון סיום הפרויקט לתפיסותיהם) בנוגע להשפעת העבודה המשותפת על הארגון שלהם.

2. *תפיסת מטרות הארגון* - חברי הארגון התבקשו לתאר את המטרות העיקריות של הארגון, לתפיסתם, על מנת לבחון אם ניכר שינוי בתפיסת המטרות של חברי הארגון בעקבות הפרויקט. לרוב, ארגונים מגדירים את מטרותם באופן יחסית צר תוך התמקדות בקידום האינטרס של אוכלוסייה ספציפית. הגדרה רחבה של מטרות הארגון הכוללת קידום שוויון או הוגנות באופן כללי עשויה להצביע על התפתחותה של סולידריות שהיא אחד מהמאפיינים של לכידות חברתית. חברי הארגונים השיבו על שאלה פתוחה בנוגע למטרות הארגון שלהם, ובנוסף התבקשו לסדר 6 מטרות אשר חלקן ספציפיות (פריט לדוגמה: "הצלחת הפרויקט הספציפי") וחלקן רחבות (פריט לדוגמה: "בניית זהות כלל ישראלית בין אזרחי מדינת ישראל") על פי סדר חשיבותן עבור הארגון. על מנת לבחון אילו מערכי מיזם כולאננה הוטמעו בארגון הם התבקשו לבחור מתוך רשימה הכוללת שבע מטרות (המייצגות את ערכי מיזם כולאננה) את המטרה המייצגת באופן המהימן ביותר את מטרתו העיקרית של הארגון שלהם (מטרה לדוגמה "חתירה לעבר חברה משותפת"). בנוסף, חברי הארגונים התבקשו להגיב על סולם הנע בין 1 (כלל לא) ל-7 (לחלוטין, באופן מוחלט) על שני היגדים העוסקים במטרות הארגון (פריט לדוגמה: "מטרות הארגון שלי כוללות קידום מטרות של מגוון קהילות, לא רק הקהילה הספציפית שאני לרוב עובדת מולה").

3. *תפיסות לגבי לכידות חברתית* - מטרת העל של מיזם כולאננה היא קידום לכידות חברתית בישראל על ידי ערכים של אזרחות משותפת, הוגנות ורבגוניות. חברי הארגונים התבקשו לדווח עד כמה הם חשים שבישראל קיימת לכידות חברתית ועד כמה הם חשים שבישראל יש

פוטנציאל לקיומה של לכידות חברתית. לכידות חברתית הוגדרה בשאלון כ"קיומה של קהילה רחבה שכוללת בתוכה את כל הקבוצות השונות של אזרחים בחברה הישראלית". חברי הארגונים התבקשו להגיב על סולם הנע בין 1 (כלל לא) ל-7 (לחלוטין, באופן מוחלט) על היגד העוסק במידת הלכידות החברתית הקיימת כיום בישראל ובהיגד העוסק בפוטנציאל קיומה של לכידות חברתית בישראל (פריט לדוגמה: "האם לדעתך קיים פוטנציאל בישראל לקיומה של לכידות חברתית כפי שהוגדרה כאן?"). על מנת שחברי ארגונים יחושו שפעולותיהם בעלות משמעות ושיש להם יכולת להשפיע עליהם להאמין שקידום לכידות הינו אפשרי – מימד המתקשר למימד השלישי של לכידות על פי ברטלסמן שעוסק בפעילות למען הכלל. פעילות כזו הינה האפשרית, אם חברי ארגונים מרגישים כי יש בידיהם את הכוח להוביל שינוי (efficacy). תפיסה זו, של חוללות, קשורה בפעילות למען שינוי חברתי ולכן בחנו האם היא התגברה בעקבות המיזם.

בנוסף, על מנת לבחון את תפיסת חברי הארגון לגבי סולידאריות עם ארגונים אחרים הוצגו בפני חברי הארגון דיאגרמות עיגולים והם התבקשו לסמן את הדיאגרמה המתארת באופן הטוב ביותר את הדמיון מבחינת מטרות (מטרות משותפות) בין הארגון שלהם לארגון עמו עבדו. שאלה נוספת בחנה באמצעות דיאגרמת עיגולים את תפיסת הדמיון מבחינת מטרות (מטרות משותפות) בין הארגון לארגוני שינוי חברתי אחרים.

#### 4. אמונה ביכולתן של קבוצות להשתנות (malleability) - האמונה שקבוצות וספציפית

קבוצת החוץ עשויה להשתנות, קשורה בתקווה, בשימוש מופחת בסטריאוטיפים ובמוטיבציה מוגברת למגע. לעומת זאת האמונה שקבוצת החוץ אינה יכולה להשתנות קשורה בחרדה מקבוצת החוץ והימנעות ממגע עמה (Halperin, Crisp, Husnu, Dweck, & Gross, 2012). מדד זה נבנה בהשראת מדד מוכר ועדכני של תפיסת יכולת שינוי של קבוצות (Wohl et al., 2015). בהינתן כי המדד הינו עקיף, ולא שואל ישירות עם קבוצות חוץ, הוא פחות נתון להשפעות רצייה חברתית. חברי הארגונים התבקשו להגיב על סולם הנע בין 1 (כלל לא) ל-7 (לחלוטין, באופן מוחלט) על 5 היגדים העוסקים ביכולתן של קבוצות להשתנות (פריט לדוגמה: "כל קבוצה, באשר היא, יכולה לשנות את מאפייניה הבסיסיים באופן משמעותי").

#### 5. תפיסות לגבי האופן בו הארגון האחר רואה אותנו - מדד זה משמש על מנת לבחון עד

כמה חברי הארגונים חושבים שהארגון האחר חיובי כלפיהם, מאמין שהעבודה עמם תטיב איתו וכדומה. בחינה של שינויים בדיווח על עמדת הארגון האחר כלפיהם עשויה להוות מדד לטיב היחסים, לתחושות שהעבודה המשותפת עוררה לאורך העבודה המשותפת ולעניין וליכולת של



הארגונים לשתף פעולה בעתיד. חברי הארגונים התבקשו להגיב על סולם הנע בין 1 (כלל לא) ל-5 (במידה רבה מאד) על 7 היגדים העוסקים תפיסותיהם לגבי ציפיות הארגון השני בנוגע להשפעות העבודה המשותפת על הפרויקט (פריט לדוגמה: *"לדעתי הם מאמינים שהעבודה המשותפת עמנו תפגע ביעילותו של הפרויקט"*) ובנוגע להשפעות העבודה המשותפת על הארגון האחר (פריט לדוגמה: *"לדעתי הם מאמינים שהעבודה המשותפת איתנו תשפר את יכולתם להוביל לשינוי חברתי"*).

6. *מידע סוציו-דמוגרפי* - חברי הארגונים השיבו על שאלות דמוגרפיות שהיוו את הבסיס לדיווח הדמוגרפי שבתחילת פרק השיטה.

### **מדדים שנבחנו בקרב משתתפי הקצה**

1. *תפיסות לגבי אי שוויון* - הבסיס לכל תהליך שינוי חברתי מחייב הכרה באי-שוויון ובצורך לשנות את המצב הקיים (Van Zomeren, Postmes, & Spears, 2008). בעוד אנשים מכירים בקלות רבה באי-שוויון המופנה כלפיהם, קשה להם לראות את האפליה המופנית כלפי קבוצות חוץ. למעשה, לעיתים קרובות חברי קבוצות נוטים לטעון שאפליה נגד קבוצות אחרות אינה קיימת או שתיאוריה מוגזמים ביותר, נטייה זו מאפשרת לחברי הקבוצות המפלות לשמר את תפיסתם העצמית החיובית, אך היא גם מקבעת את האפליה (Knowles, Lowery, Chow, & Unzueta, 2014). המשתתפים התבקשו להגיב על סולם הנע בין 1 (כלל לא) ל-5 (במידה רבה מאד) על 10 היגדים העוסקים בקיומה וחומרתה של האפליה נגד קבוצות בחברה הישראלית (פריט לדוגמה: *"ירבים בישראל חווים אפליה על רקע מוצאם האתני"*). מדד זה נבנה בהשראת מדד של מולינה, פיליפס וסידניוס הבוחן הכרה באפליה כלפי קבוצת החוץ (Molina, Phillips, & Sidanius, 2014).

2. *זהות-על משותפת עם קבוצות אחרות* - לאחר שאנשים מקבוצות שונות מפתחים תפיסה של זהות משותפת, התפיסה שלהם של קבוצת הפנים מתרחבת וכוללת גם את קבוצת החוץ בתוכה. כתוצאה מכך, ההעדפה לקבוצת הפנים שפעם כללה רק את קבוצת הפנים אליה הם שייכים, יכולה להתרחב ולכלול גם את חברי הקבוצה הגדולה (הכוללת מספר קבוצות) (Gaertner & Dovidio, 2000). לכן תפיסת הזהות המשותפת היא קריטית עבור יצירת לכידות חברתית, ומתכתבת עם הממדים של ברטלסמן. על מנת לבחון האם תפיסה זו התחזקה בעקבות הפרוייקט הוצגו בפני המשתתפים דיאגרמות עיגולים והם התבקשו לסמן את הדיאגרמה המתארת

באופן הטוב ביותר את הדמיון בין הקבוצות השונות בחברה הישראלית (על פי הקרבה והחפיפה בין העיגולים).

3. *הזדהות עם קבוצת הפנים* - על אף היתרונות שביצירת זהות על משותפת חזקה, ממחקרים עולה שניסיון להעלים את הזהויות הראשוניות במסגרת המפגש לא מוביל לתוצאות חיוביות. מפגש בין קבוצות הינו יעיל אם הוא מביא לידי ביטוי את שתי הזהויות הנפרדות של הקבוצות, כך שהמשתתפים ייצגו את קבוצתם וכל שינוי לחיוב בתפיסה של המשתתפים במפגש יוביל לשינוי בתפיסת קבוצת החוץ (Brown & Hewstone, 2005). המשתתפים התבקשו להגיב על סולם הנע בין 1 (כלל לא) ל-5 (באופן מוחלט) על 2 היגדים העוסקים בהזדהות עם תת הקבוצה אליה הם משתייכים (פריט לדוגמה: *"עד כמה אתה מרגישה קשר קרוב לאחרים בקבוצה שלך"*). מדד זה נבנה בהשראת מדד של מולינה, פיליפס וסידניוס הבוחן הזדהות עם קבוצת הפנים במסגרת יחסים בין קבוצתיים והכרה באפליה כלפי קבוצת החוץ (Molina, Phillips, & Sidanius, 2014).

4. *מוכנות לפעילות חברתית* - מוכנותם של אנשים לפעול למען שינוי חברתי נמדדה הן כמוכנות לפעול לשיפור מצבה של קבוצתם והן כמוכנות לפעול לשיפור מצבן של קבוצות אחרות. מימד זה גם הוא מתקשר לממד הלכידות השלישי של ברטלסמן שכולל פעילות למען החברה, כזו שחורגת מעבר לאינטרסים של הקבוצה וממוקדת בטובת הכלל. המשתתפים התבקשו להגיב על סולם הנע בין 1 (כלל לא) ל-5 (באופן מוחלט) על 3 היגדים העוסקים בכוונה לפעילות חברתית עתידית (*"עד כמה סביר כי בעתיד אתה תקחי חלק בפעילות שמטרתה קידום הזכויות של חברי הקבוצה שעמה אתה נפגשת במסגרת הפרוייקט הנוכחי"*). נבנה על פי הסולם הקלאסי של collective action, לשאלון זה שני נוסחים, כאשר האחד מופנה כלפי קבוצת הפנים של הפרט והאחר עוסק במוכנות לפעולה למען הקבוצה עמה המשתתף נפגש ואותה הוא הכיר בפעילות.

5. *חוללות עצמית* - חוללות היא האמונה של אדם ביכולתו להשיג את מטרותיו אשר נובעת מתפיסתו של האדם (ולא בהכרח מיכולותיו האובייקטיביות). תפיסת חוללות קשורה בביצועים טובים ודבקות במטרה במגוון רחב ביותר של תחומים (Bandura, 1997; Annis & Davis, 1988; Baer, Holt, & Lichtenstein, 1986). חוללות נמוכה מאפיינת אנשים המטילים ספק ביכולתם, אשר יטו להשקיע מאמץ מועט, ולוותר במהרה אם ייתקלו בקשיים, ויחשו חרדה ועוררות רגשית שלילית במצבים שלתפיסתם אין להם את היכולת להתמודד אתם. המשתתפים

התבקשו להגיב על סולם הנע בין 1 (לחלוטין לא) ל-5 (באופן מוחלט) על שני היגדים העוסקים באמונה של המשתתף ביכולתו להשפיע על החברה הישראלית באמצעות פעילותו ("עד כמה את/ה חש/ה שיש לך יכולת, כחבר/ה בקבוצה שלך, להשפיע על קידום צדק בחברה הישראלית?"). מדד החוללות העצמית נבנה תוך הסתייעות ב-Guide for constructing self-efficacy scales (Bandura, 2006) ובהשראת שאלון teacher self-efficacy scale (Friedman & Kass, 2002).

6. מוכנות למגע עם הקבוצה עמה נפגשו - על מנת לבחון את המוכנות להעמיק את הקשר עם קבוצות חוץ באופן כללי, המשתתפים התבקשו להגיב על סולם הנע בין 1 (כלל לא) ל-5 (באופן מוחלט) על היגד בנוגע למוטיבציה להיפגש עם חברי קבוצה אחרת, עמה לא נפגשו במסגרת הפרויקט (קהילת יוצאי אתיופיה). כמו כן, המשתתפים התבקשו להגיב על סולם הנע בין 1 (כלל לא רוצה) ל-5 (רוצה מאוד) לגבי שלושה היגדים העוסקים במוטיבציה למפגש יותר מעמיק עם חברי הקבוצה עמה נפגשו במסגרת הפרויקט הנוכחי. מדד זה נבנה על בסיס שאלון מוכנות למגע אשר שימש במאמרם של הלפרין ועמיתיו (Halperin et al., 2012).

7. רגשות כלפי הקבוצה עמה נפגשו - אחד מהמשתתפים המפחיתים מוכנות למגע עם הקבוצה השנייה הם רגשות שליליים דוגמת חרדה. רגשות אלו מהווים חסם בפני המוטיבציה למגע בין קבוצתי (Halperin, Crisp, Husnu, Dweck, & Gross, 2012). המשתתפים התבקשו לדווח באמצעות סולם הנע בין 1 (לחלוטין לא) ל-5 (במידה רבה מאוד) עד כמה הם מרגישים כל אחד מחמישה רגשות בעת מפגש עם הקבוצה השנייה. שלושה מהרגשות הם שליליים (חשש, איום, מבוכה) ושניים חיוביים (רוגע ונינוחות, ביטחון).

8. תפיסת הומוגניות קבוצת החוץ - לאנשים נטייה לתפוס חברי קבוצות חוץ כדומים זה לזה. נטייה זו נובעת מאופן פעולתה של מערכת התפיסה האנושית, לכך מתווספים תהליכים בין-קבוצתיים של הבחנה בין אנחנו והם (Linville, 1998). תפיסת קבוצת החוץ כהומוגנית מהווה בסיס לתפיסות סטריאוטיפיות של אותה קבוצה, והבסיס לשינוי מעמיק בעמדות כלפי האחר הוא היכולת לראות את קבוצת החוץ כמגוונת ולהבחין בהבדלים בין חברים שונים בקבוצה. על מנת לבחון האם תפיסות הומוגניות השתנו בעקבות המיזם, המשתתפים התבקשו לדווח באמצעות סולם הנע בין 1 (לחלוטין לא) ל-5 (במידה רבה מאוד) עד כמה הם מסכימים עם כל אחד משלושה היגדים לגבי הקבוצה עמה נפגשו (היגד לדוגמה: "לדעתי רובם נוטים לחשוב באותה צורה").

9. *אנושיות (Sentience)* - הרגשת חמלה היא מאפיין ייחודי לאנשים (על פני חיות או מכונות). אחד האלמנטים הבעייתיים ביותר בתפיסה של קבוצת חוץ הוא שלילת האנושיות שלה. מחקרים בפסיכולוגיה חברתית הדגימו כי התפיסה כי האחר לא יכול לחוש חמלה מבטאת את שלילת אנושיותו (Leidner, Castano, & Ginges, 2013). לעומת זאת, כשאנחנו תופסים את האחר כמסוגל להרגיש חמלה, זה מצביע על כך שאנו רואים אותו כיותר אנושי. על מנת לבחון האם בעקבות המיזם התמתנו תפיסות של דה-הומניזציה כלפי קבוצות חוץ, במסגרת השאלון נבחן עד כמה קבוצות שונות בחברה הישראלית נתפסות כבעלות יכולת להרגיש חמלה. המשתתפים התבקשו לדווח באמצעות סולם הנע בין 1 (לחלוטין לא) ל-5 (במידה רבה מאד) עד כמה כל אחת מהקבוצות המצוינות בטבלה מאופיינת ביכולת להרגיש חמלה כלפי האחר (קבוצה לדוגמה: "חבר קהילת הדרוזים").

10. *מידע סוציו-דמוגרפי* - המשתתפים השיבו על שאלות דמוגרפיות שהיוו את הבסיס לדיווח הדמוגרפי שבתחילת פרק השיטה.

## תוצאות

בפרק זה יוצגו תוצאות הניתוחים הסטטיסטיים אשר שימשו כדי לבחון את השפעת מיזם על המשתתפים ועל חברי הארגונים. ראשית יוצגו כל התוצאות המובהקות סטטיסטית ואחרי כן יוצגו נטיות סטטיסטיות והבדלים תיאוריים שאינם מובהקים סטטיסטית. בתוך כל אחד מן החלקים תישמר החלוקה בין חברי הארגונים, שיוצגו ראשונים בכל אחד מהחלקים, לבין משתתפי הקצה שיוצגו שניים בכל חלק. אלא אם יצוין אחרת לגבי ניתוח ספציפי, כל הניתוחים נערכו באמצעות מבחני t.

### חברי ארגונים - תוצאות מובהקות

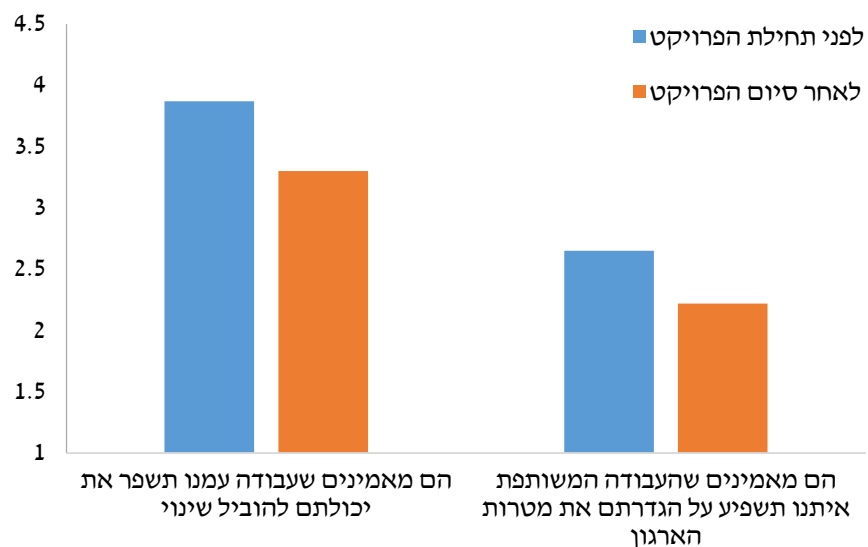
*תפיסת מטרות הארגון* - נמצא אפקט מובהק לפיו אחרי הפרויקט חברי הארגונים פחות מסכימים עם ההיגד "מטרות הארגון שלי כוללות קידום מטרות של מגוון קהילות, לא רק הקהילה הספציפית שאני לרוב עובד/ת מולה",  $p = .05$ ,  $t(22) = 2.02$ . ניתן לראות את הממוצעים בגרף 1. ממצא זה מלמד על כך בעקבות הפרוייקט דווקא הופחתה התחושה שמטרות

הארגון כוללות קידום של קהילות רחבות. ייתכן ובעקבות העבודה המשותפת עם הארגון השני חברי הארגונים חווים איום על הזהות הייחודית שלהם ובעקבותיו חשים צורך בבידול - דבר שעשוי להוביל לדפוס תוצאות שכזה.



**גרף 1.** ממוצעי התגובות לפריט "מטרות הארגון שלי כוללות קידום מטרות של מגוון קהילות, לא רק הקהילה הספציפית שאני לרוב עובד/ת מולה" לפני ואחרי הפרויקט.

*ציפיות ותפיסות לגבי מה הארגון האחר חושב על שיתוף הפעולה (או איך הם רואים אותנו?)* - נמצא אפקט מובהק לפיו אחרי הפרויקט חברי הארגונים חשים שהארגון השני פחות מושפע מהעבודה המשותפת, הן עבור ההיגד העוסק ביכולת להוביל שינוי  $t(22) = 2.73, p < .05$  והן עבור ההיגד העוסק בהשפעה על מטרותיהם כארגון  $t(22) = 2.01, p = .06$ . ניתן לראות את הממוצעים בגרף 2.

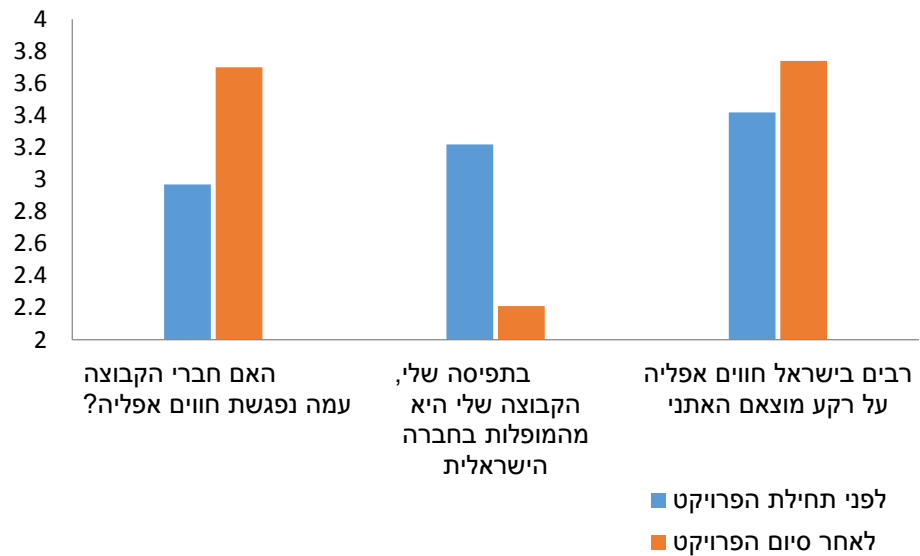


**גרף 2.** ממוצעי התגובות לפריטי השפעת העבודה המשותפת על הארגון האחר, לפני ואחרי הפרויקט.

## משתתפי קצה - תוצאות מובהקות

תפיסות לגבי אי שוויון - נמצא אפקט מובהק לפיו לאחר ההשתתפות בפרויקט

המשתתפים מכירים יותר באפליה אותה חווים חברי הקבוצה עמה נפגשו  $t(91) = -3.44, p < .01$ , בכך שיש קבוצות אחרות המופלות יותר מהקבוצה שלהם  $t(91) = -3.17, p < .01$ , וכמו כן קיימת נטייה קרובה למובהק לפיה משתתפים לאחר הפרויקט מכירים יותר בכך שרבים בישראל חווים אפליה על רקע מוצאם האתני  $t(91) = -1.74, p = .09$ . את התוצאות ניתן לראות בגרף 3, תוצאות אלו מצביעות על כך שאנשים הכירו יותר באפליה בחברה הישראלית לאחר הפרויקט.

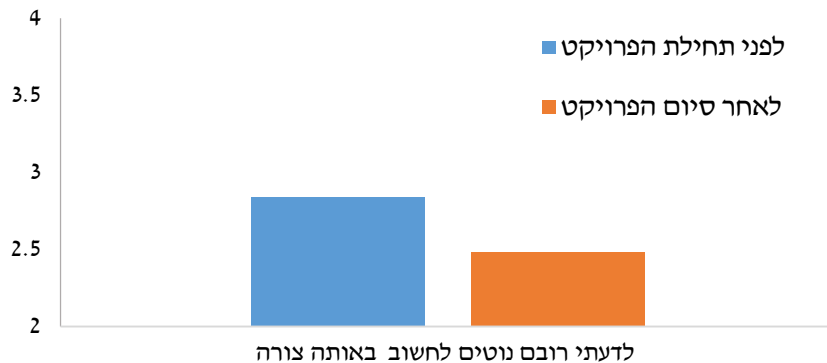


גרף 3. ממוצעי התגובות לפריטי הכרה באפליה בחברה הישראלית.

תפיסת הומוגניות קבוצת החוץ - כפי שניתן לראות בגרף 4, נמצאה נטייה קרובה

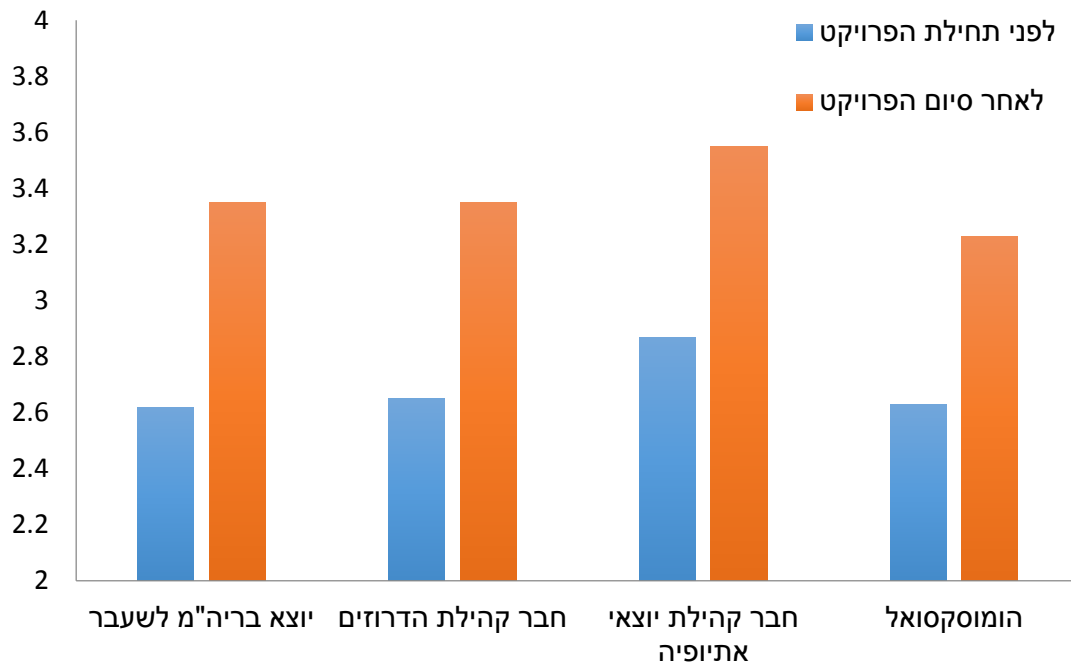
למובהקות לפיה לאחר הפרויקט משתתפים הכירו בהבדלים בחשיבה של חברי קבוצת החוץ

$t(86) = 1.84, p < .07$ .



#### גרף 4. תפיסת הומוגניות קבוצת החוץ

תפיסת אנושיות קבוצת החוץ (*sentience*) - לאחר הפרויקט, נמצאה עליה בתפיסת האנושיות של דרוזים  $t(83) = -3.34, p < .01$ , עליה בתפיסת האנושיות של חברי קהילת יוצאי אתיופיה  $t(82) = -3.41, p < .01$ , ועליה בתפיסת האנושיות של חברי קהילת יוצאי בריה"מ לשעבר  $t(81) = -2.31, p < .05$ . לא נמצא הבדל בתפיסת האנושיות של ערבים בישראל, של חרדים ושל בעלי מוגבלויות.

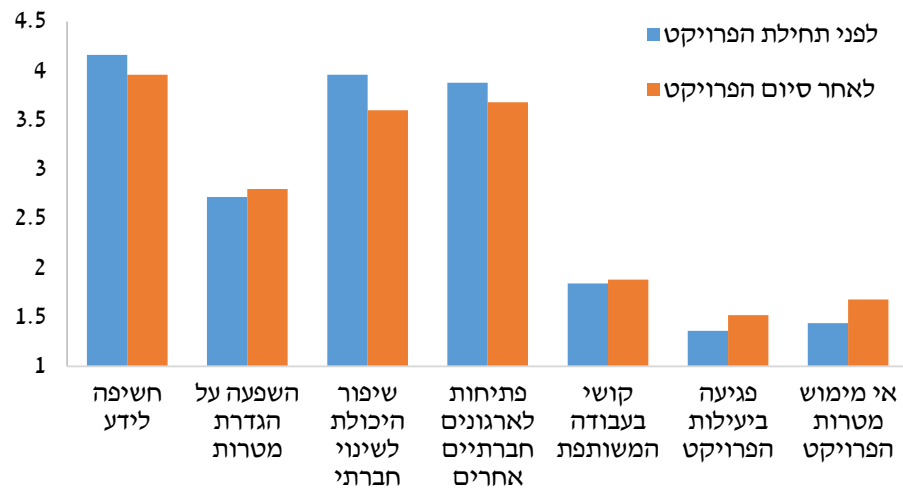


#### גרף 5. תפיסת אנושיות קבוצת החוץ

### הבדלים שאינם מובהקים

#### חברי ארגונים - תוצאות שאינן מובהקות

ציפיות לגבי העבודה המשותפת ומימושן - לא נמצאו הבדלים בין ציפיות חברי הארגונים לגבי השפעות העבודה המשותפת לבין תחושתיהם לגבי העבודה המשותפת בסיום הפרויקט ( $\text{all } p's > 0.11$ ). יש לציין שחברי הארגונים הגיבו באופן מאד חיובי בשני המועדים, דבר המצביע על ציפייה שהתממשה ברובה לחשיפה לידע חדש ורמת חששות נמוכה ביותר. את ממוצעי התגובות ניתן לראות בגרף 6.



**גרף 6.** ממוצעי תגובות חברי הארגונים להיגדים העוסקים בהשפעות שיתוף הפעולה.

*ציפיות לגבי העבודה המשותפת ומימושן* - כחלק ממחקר ההערכה, חברי הארגונים התבקשו לתאר במילותיהם את הדרכים בהם הארגון שלהם הושפע מהמפגש עם הארגון השני ומהן התחושות והציפיות העולות ממפגש זה. נערך ניתוח תוכן על מנת לבחון את תפיסותיהם של חברי הארגונים לגבי השפעות הפרויקט על הארגון. כמות המשיבים לשאלות הפתוחות לאחר הפרויקט הייתה קטנה משמעותית מכמות המשיבים עליהן בתחילתו דבר פגע בתוקף של ניתוח התוכן. עם זאת ניכר כי לפני הפרויקט ניכר שימוש בשפה של כולאננה, בעוד בסיום הפרויקט ניכרה התייחסות לקבוצות הספציפיות. יתכן שהדבר נובע מחוסר בשיח בשפה של מיזם כולאננה בשלביו השונים של הפרויקט.

לפני הפרויקט ניכר שימוש בשפה שמחדדת את האלמנטים של הוגנות, רב-גוניות ואזרחות:

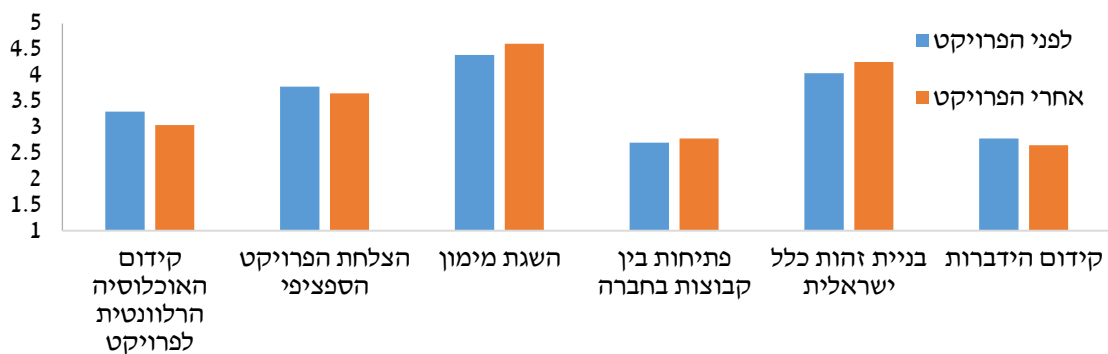
- "רקמת חברה מגוונת ששוויון ערך האדם במרכזה- שוויון חברתי-כלכלי, דתי, עדתי, מגדרי."
- "התמודדות עם שוני וגזענות דרך כלי הדיאלוג והדמוקרטיה. חיזוק כלים אלו בחברה- באמצעות המפגש והחינוך הפורמלי והבלתי פורמלי"
- "הארגון שלי יוכל להיות בשיח עם חלקים מהחברה הישראלית שלא היינו עד כה"
- "הארגון שלי יצטרך אולי להתמודד עם תפיסות שונות אשר לא עולות בקנה אחד עם מטרותיו".



לאחר הפרויקט ניכר שפחות חברי ארגונים משיבים על השאלות הפתוחות והתשובות פחות מתייחסות לשפה ולערכים האמורים :

- "העבודה המשותפת חידדה עבורנו את הצורך להמשיך ולעסוק בתחום של קידום צעירים בדואים"
- "שילוב של חרשים, עיוורים וחרשים-עיוורים בעולמות התרבות והקולינריה וייצוגם בחברה"
- "קידום הנגב"

**תפיסת מטרות הארגון - חברי הארגון התבקשו לדרג 6 מטרות על פי סדר חשיבותן עבור הארגון.** המטרה החשובה ביותר קיבלה את הדירוג 1 והמטרה הכי פחות חשובה את הדירוג 6. זאת על מנת לבחון אם ניכר שינוי בתפיסת המטרות של חברי הארגון בעקבות הפרויקט. בגרף 7 מוצג ממוצע הדירוג של כל אחת מ-6 המטרות, לא ניכר הבדל מובהק בין דירוגי כל אחת מן המטרות לפני ואחרי הפרויקט ( $p > .05$ ). פריט נוסף העוסק ברוחב מטרות הארגון (מטרות הארגון שלי כוללות קידום מטרות של מגוון קהילות, לא רק הקהילה הספציפית שאני לרוב עובד/ת מולה) לא העלה תוצאות מובהקות גם הוא. עבור פריט זה ממוצע התגובות (מספר גבוה יותר משמעו הסכמה רבה יותר) לפני הפרויקט עומד על 3.87 (ס.ת. : 1.01) ואחרי הפרויקט עומד על 3.57 (ס.ת. : 1.16),  $p > .05$ .



**גרף 7.** ממוצעי דירוגי כל אחת מן המטרות- יש לשים לב שציון נמוך משמעו מטרה מועדפת.

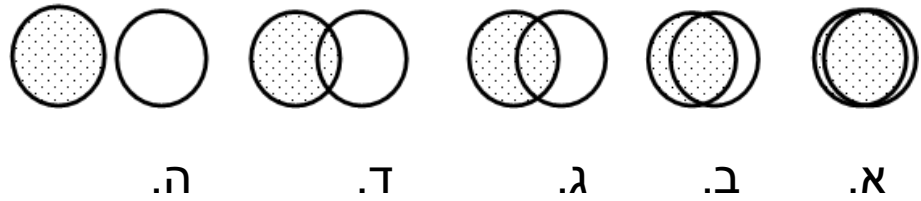
חברי הארגון התבקשו לבחור את המטרה המייצגת באופן הכי מדויק את השקפת העולם של הארגון בו הם חברים. זאת על מנת לבחון אם ניכר שינוי בתפיסת המטרות של חברי הארגון

בעקבות הפרויקט. בטבלה 1 מוצגת כמות הפעמים בה כל אחת מהמטרות נבחרה כמטרה החשובה ביותר עבור הארגון, לא ניכר הבדל מובהק בין כמויות הפעמים בהן המטרות השונות נבחרו ( $p > .05$ ). כמות המטרות שנבחרו כחשובות ביותר לפני הפרויקט גדולה מכמות המטרות שנבחרו כחשובות ביותר לאחריו היות וחלק מחברי הארגונים לפני תחילת הפרויקט סימנו שתי מטרות כחשובות ביותר עבור הארגון שלהם.

המטרה	כמות הבחירות לפני	כמות הבחירות אחרי
קידום דו-קיום בין אנשים מקבוצות שונות	3	2
קידום חברה המקבלת את רב-גוניותה	5	2
חתיירה לעבר אזרחות משותפת	2	0
חתיירה לעבר חברה משותפת	4	6
חתיירה לעבר רב-תרבותיות	2	4
חתיירה לעבר חברה הוגנת	7	3
חתיירה לעבר חברה שיוויונית	6	7
אחר:	- קידום חקר ה ALS (3)	- מציאת תרופה לALS (3)
	- חתיירה לעבר חברה, שכל חבריה מעורבים חברתית	

**טבלה 1.** כמות הפעמים בהן כל מטרה נבחרה כמטרה החשובה ביותר של הארגון לפני ואחרי הפרויקט.

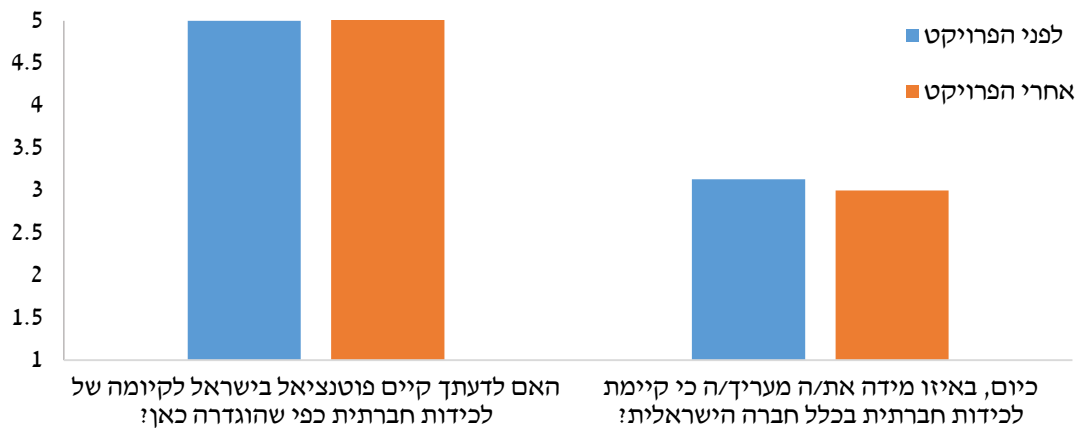
**לכידות בין הארגונים כדמיון במטרות הארגונים - חברי הארגון התבקשו לבחור** בדיאגרמה המייצגת באופן הנכון ביותר את הדמיון במטרות בין שני הארגונים בפרויקט (הארגון שלהם והארגון הנוסף). לפני הפרויקט ממוצע התגובות היה 2.52 (ס.ת: .84), ויזואלית בדיאגרמה הבחירה קרובה לבחירה ג) לאחריו הוא היה 2.26 (ס.ת: .81). ויזואלית בדיאגרמה זה קרוב יותר לבחירה ד) כפי שניתן לראות בדיאגרמה 1, אך ההבדל אינו מובהק ( $p > .05$ ). דיאגרמה נוספת הציגה שאלה דומה בה נכללו מספר עיגולים שייצגו את רמת הדמיון בין מטרותיהם של כלל ארגוני כולאננה. עבור פריט זה לא נמצאו הבדלים גם כן (ממוצע לפני 3.30, ס.ת: .70, ממוצע אחרי 3.17 ס.ת: .65,  $p > .05$ ).



**דיאגרמה 1.** דוגמה לדיאגרמות הדמיון במטרות בין ארגונים

לא נמצאו הבדלים בין שני מועדי העברת השאלון לגבי ההיגד העוסק בקיומה של לכידות

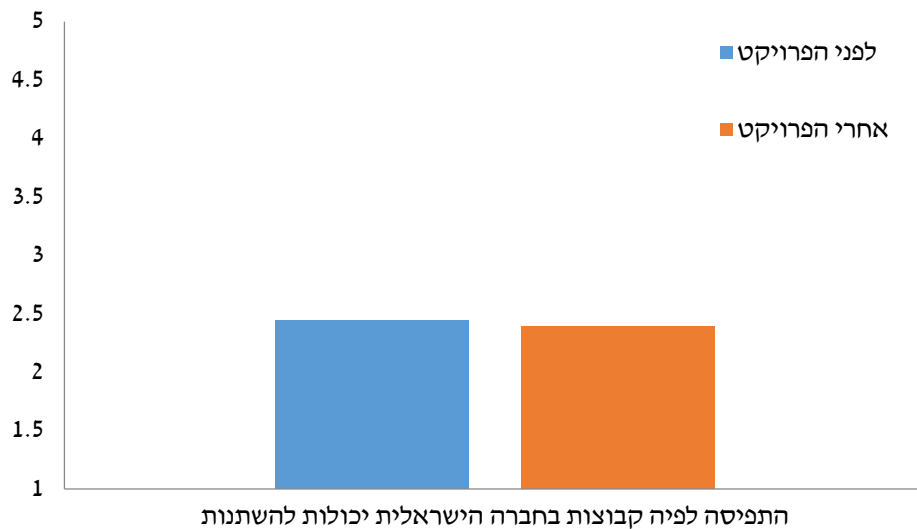
בישראל, כנ"ל לגבי ההיגד העוסק בפוטנציאל קיומה של לכידות בישראל ( $p > .05$ ). ניכר כי חברי הארגונים מאמינים שכיום הלכידות בישראל אינה רבה (3 על סולם הנע בין 1 ל-7), אך הם מאמינים גם לפני הפרויקט וגם אחריו כי יש פוטנציאל ללכידות חברתית רבה בישראל (5 על סולם הנע בין 1 ל-7). את ממוצעי התגובות ניתן לראות בגרף 8.



**גרף 8.** ממוצעי התגובות לשני פריטים העוסקים בלכידות חברתית.

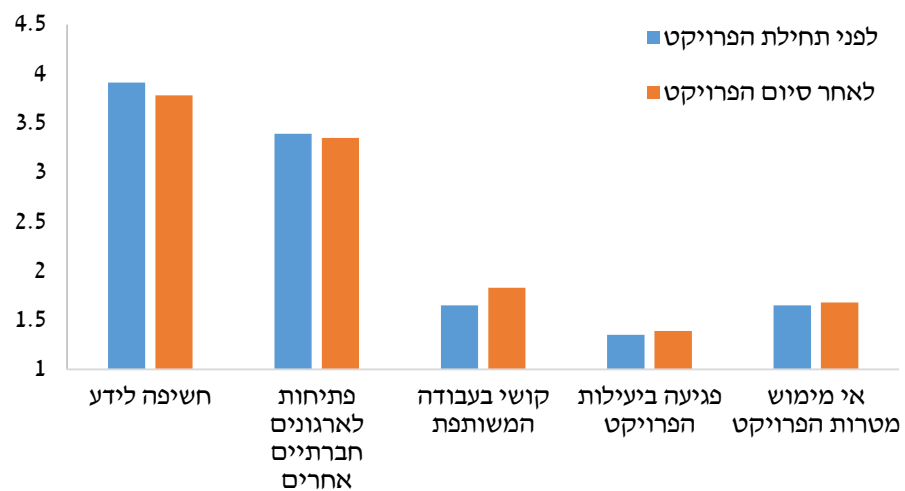
*תפיסת יכולת השינוי של קבוצות בחברה הישראלית - הפריטים אוחדו למדד יחיד*

לתפיסת יכולת שינוי קבוצות בחברה הישראלית ( $\alpha = .51$  לפני הפרויקט,  $\alpha = .56$  אחרי הפרויקט). כפי שניתן לראות בגרף 9 אמונתם של חברי הארגונים ביכולת השינוי של קבוצות אינה גבוהה ביותר ואינה מושפעת מן הפרויקט ( $p > .05$ ).



גרף 9. אמונה ביכולתן של קבוצות בחברה הישראלית להשתנות.

ציפיות ותפיסות לגבי מה הארגון האחר חושב על שיתוף הפעולה - מוצגים בזאת היגדים בהם לא נמצאו הבדלים בין ציפיות חברי הארגונים לגבי תפיסות הארגון האחר את השפעות העבודה המשותפת, לבין תחושותיהם לגבי תפיסות הארגון האחר לגבי העבודה המשותפת בסיום הפרויקט ( $p > 0.11$ ). את ממוצעי התגובות ניתן לראות בגרף 10.

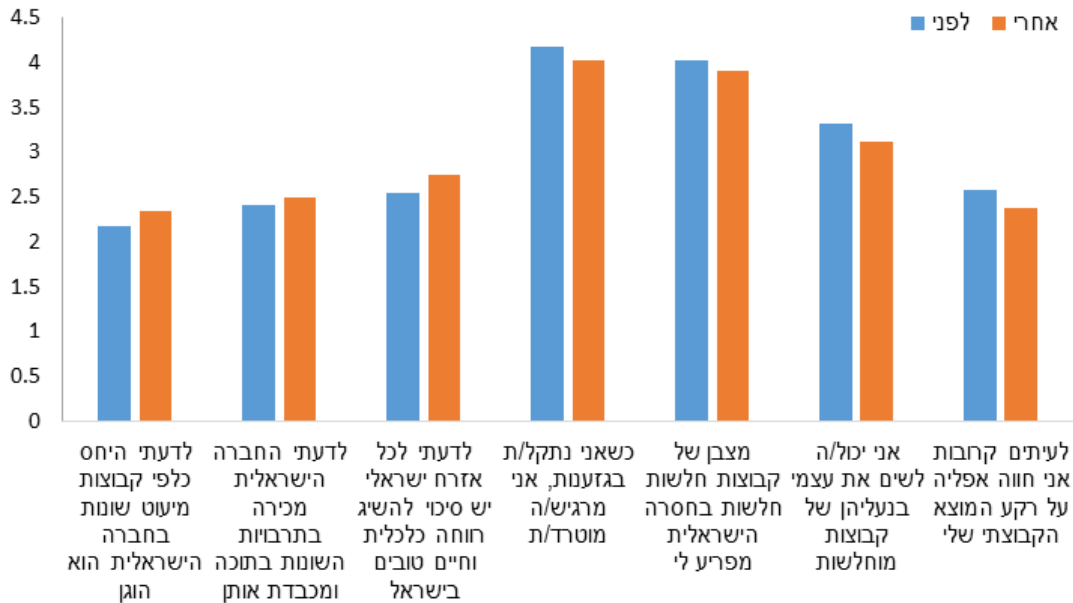


גרף 10. ממוצעי תגובות חברי הארגונים להיגדים העוסקים בתפיסות הארגון השני את השפעות שיתוף הפעולה.

**משתתפי הקצה - תוצאות לא מובהקות**

**תפיסות אי שוויון - בגרף 11 מוצגים פריטי בחינת ההכרה באי השוויון שלא נמצאו**

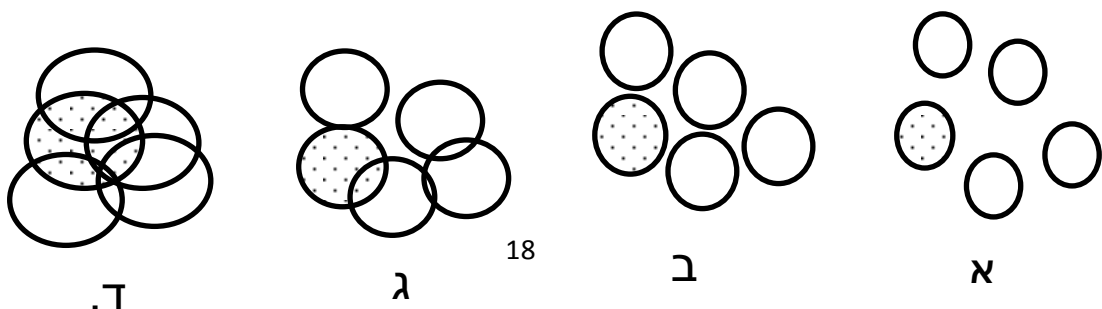
לגביהם הבדלים מובהקים ( $p < .05$ ). ייתכן שלגבי חלק מהפריטים המודעות מראש הייתה גבוהה (לדוגמה "כשאני נתקלת/ת בגזענות, אני מרגישה/ה מוטרד/ת) ביותר כך שלא ניתן היה לראות עלייה מובהקת. לגבי פריטים העוסקים בחברה ככלל, נראה שמשתתפים לא שינו את תפיסתם לגבי כמות האפליה באופן כללי בחברה הישראלית, אלא בעיקר נהיו יותר מודעים לאפליה נגד הקבוצה הספציפית עמה נפגשו (כפי שצוין בפרק תוצאות המשתתפים המובהקות).



**גרף 11.** מודעות לאפליה ואי שוויון בחברה הישראלית.

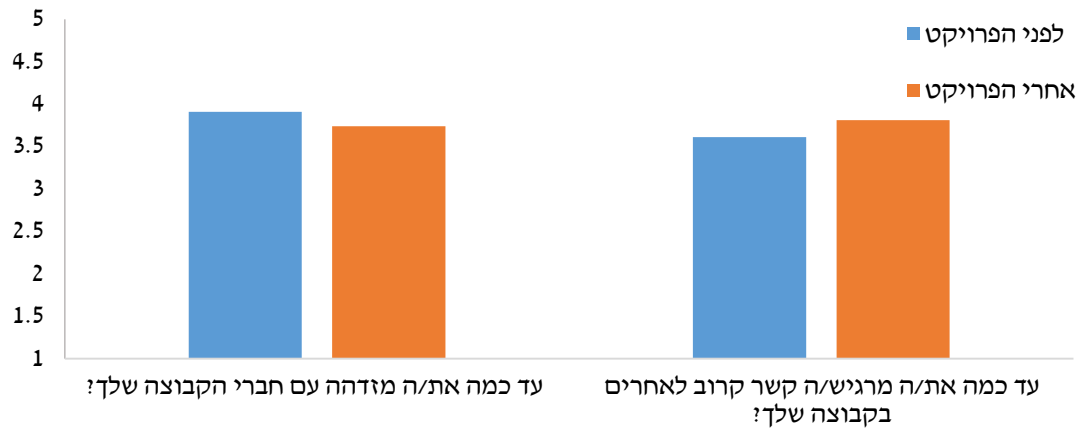
**תפיסת דמיון בין הקבוצות המרכיבות את החברה - המשתתפים התבקשו לבחור**

דיאגרמה שמתארת בדיוק הרב ביותר את הדמיון והשוני בין קבוצתם לקבוצות אחרות בחברה הישראלית (ראו דיאגרמה 2). כאשר הקבוצות המרכיבות את החברה נתפסות כדומות הדבר מהווה סמן עקיף לתפיסת זהות משותפת שהיא קריטית עבור יצירת לכידות חברתית. נמצאה נטייה לתפיסה של יותר קרבה לאחר הפרויקט, ממוצע לפני 2.46 הקרוב לדיאגרמה ב' (ס.ת. : .93) ואחרי 2.75 הקרוב יותר לדיאגרמה ג' (ס.ת. : .92), זהו כיוון חיובי אך ההבדל אינו מובהק ( $p > .05$ ).



## דיאגרמה 2. דוגמה לדיאגרמות הדמיון בין הקבוצות המרכיבות את החברה.

הזדהות עם קבוצת הפנים - לא נמצא הבדל בהזדהות עם קבוצת הפנים לאחר הפרויקט כפי שניתן לראות בגרף 12 ( $\text{all } p's > .05$ ).

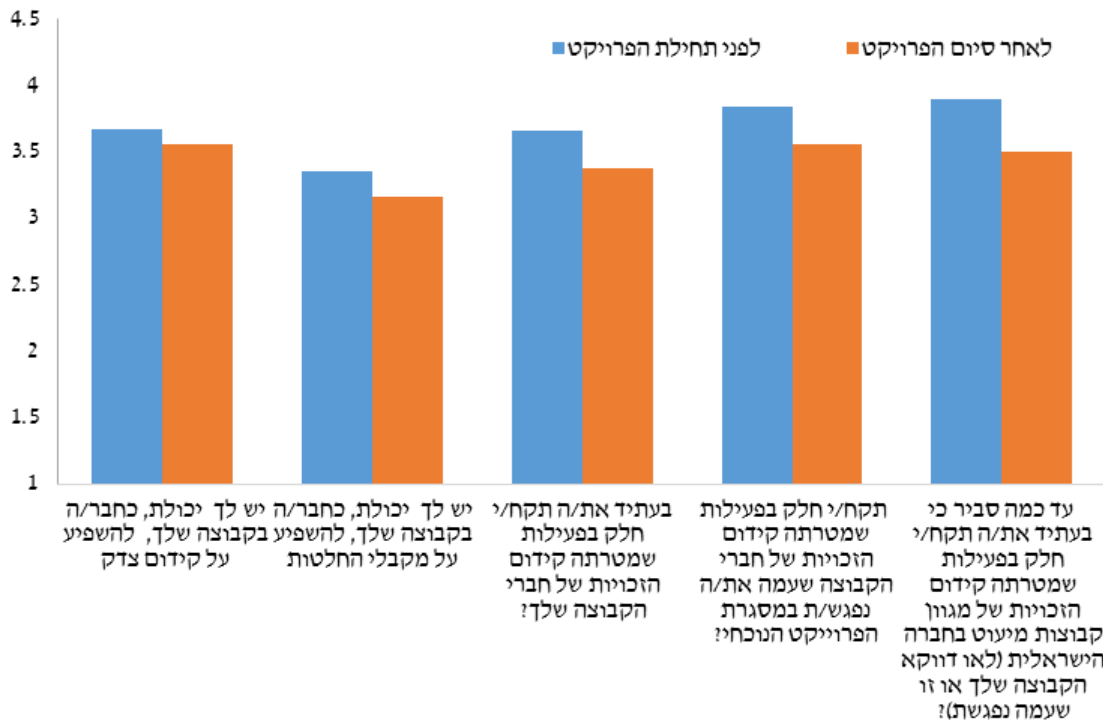


## גרף 12. הזדהות עם קבוצת הפנים

חוללות עצמית ומוכנות לפעילות חברתית - לא נמצאו הבדלים מובהקים בין תפיסת

החוללות העצמית לביצוע שינוי חברתי או במוכנות לפעילות חברתית של המשתתפים לאחר

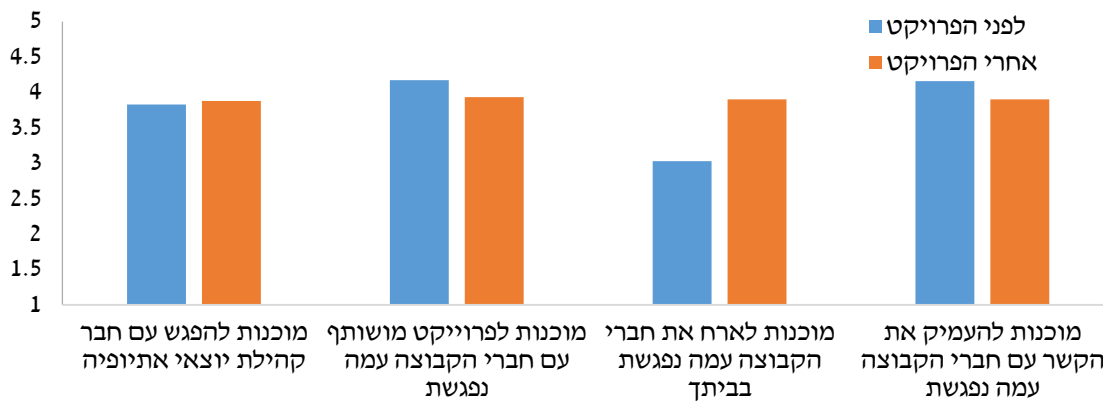
הפרויקט, את התוצאות ניתן לראות בגרף 13 ( $\text{all } p's > .05$ ).



**גרף 13. חוללות עצמית לשינוי חברתי ומוכנות לפעילות חברתית**

מוכנות למגע - לא נמצא הבדל מובהק במוכנות למגע עם הקבוצה עמה נערך הפרוייקט

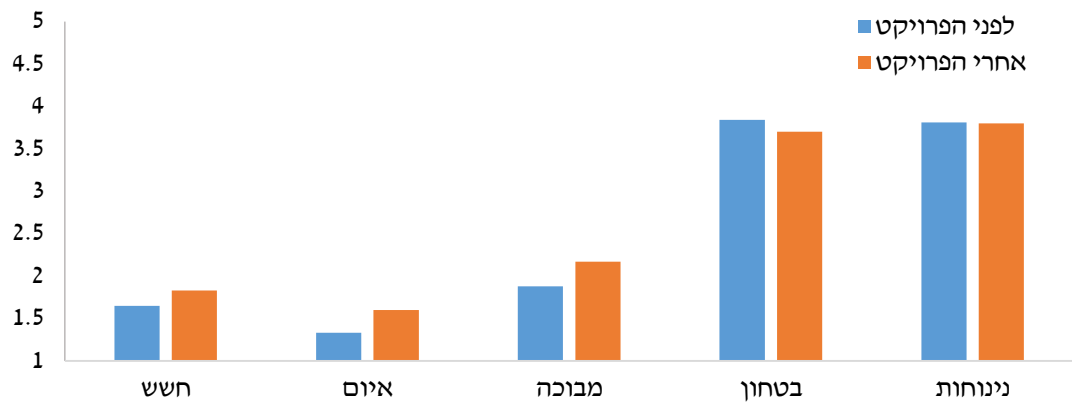
ולא נמצא הבדל במוכנות למגע עם חברי קבוצה אחרת (יוצאי אתיופיה) ( $p > .05$ ).



**גרף 14. מוכנות למגע**

תחושות בעת מפגש עם הקבוצה האחרת - כדי לבחון את הרגשות כלפי קבוצת החוץ

בפרוייקט הספציפי וכלפי קבוצות חוץ אחרות המשתתפים נשאלו "כיצד את/ה נוטה להרגיש בנוכחות אנשים מהקבוצה עמם את/ה נפגשת במסגרת הפרוייקט הנוכחי?" לא נמצא הבדל לאחר הפרוייקט ( $p > .05$ ).



גרף 15. תחושות בעת מפגש עם הקבוצה האחרת



## מסקנות

מהתבוננות בתוצאות ההערכה של המיזם עולה כי לא נכרות השפעות משמעותיות של הפרוייקט על חברי הארגונים, נושא בו נדון בהרחבה בהמשך המסקנות. לעומת זאת המשתתפים לאחר הפרוייקט היו יותר מודעים לכך שיש אפליה נגד הקבוצה עמה נפגשו וראו קבוצה זו באופן פחות הומוגני. כמו כן, ניכר שיפור במדדים הקשורים בתפיסת קבוצות בחברה הישראלית כדומות והכרה באנושיות של מגוון קבוצות בחברה הישראלית. אולם, לא נראה שהפרוייקט השפיע לחיוב על נטייתם של המשתתפים לפעול או להאמין ביכולתם להשפיע על החברה. כמו כן, עולה מן ההערכה הצורך לבחון ולמקד את כר הפעילות של המיזם על מנת שבעתיד ההערכה תותאם באופן יותר מדויק הן לנעשה בשטח והן למטרות המיזם הכלליות. לבסוף, רצוי לעדכן את ההערכה ולהרחיבה על מנת שתהלום את השאלות וההמלצות לפעולה העולות מתוצאות ההערכה הנוכחית.

בניגוד למשתתפי הקצה עליהם נראה כי הפרוייקט השפיע לחיוב, לא ניכרה השפעה דומה בקרב חברי הארגונים. ייתכן והארגונים עצמם ממוקדים בפרוייקט עצמו, על היבטיו הטכניים, ופחות בתהליך של המפגש עם ה"אחר". כמו כן, ייתכן שיש תחושה של התפכחות ואכזבה בקרב הארגונים מפני שהפרוייקט לא תמיד צלח, וגם אם כן, נותר ברמה יחסית מקומית. קשיים עם המפגש עם הארגון השני יכולים גם לתרום לתחושות הללו. לפיכך, אנו מציעים להתייחס למפגש בין הארגונים עצמם כמגע בין-קבוצתי לכל דבר שכדי שיצליח צריך לכלול הכנה, להיות המשכי, ולהיתמך מבחוץ. **כלומר יש להתייחס לארגונים לא רק כצינור לשטח – אלא להבין כי הם השטח עצמו.**

על מנת לאפשר לארגונים להתמקד גם בתהליך שהם עצמם עוברים, נציע שבמסגרת יום ההיכרות עם הפרוייקט המשתתפים יעברו סדנה קצרה לגבי מושגי יסוד בפסיכולוגיה של יחסים בין קבוצות. בסדנה כזו, ניתן יהיה להעלות את המודעות שלהם להטיות דוגמת ריאליזם נאיבי (הנטייה לראות באחר כמוטה ובעצמי כלא סובל מהטיות) ותפיסת חברי קבוצות כדומים זה לזה. במסגרת סדנה מסוג זה ניתן יהיה להציע לארגונים דרכים לבחון היכן הם רואים הטיות אלו במהלך התהליך שיעברו במסגרת המיזם ולתת להם כלים שיסייעו בעבודה עם המשתתפים. כמו כן, מתוך ההבנה שהעבודה המשותפת של שני הארגונים היא מפגש בין קבוצות נציע שיתקיים מפגש הכנה (לקראת תחילת הפרוייקט) ומפגש עיבוד (בסיומו), על מנת שאכן המפגש יוכל להיות בעל משמעות חיובית עבור חברי הארגון.

בנוסף, רצוי שהעברת שפת המיזם ממנחי מרחבים לארגונים תהיה מתמשכת, חשובה  
ההמשכיות של העבודה עם הארגונים תוך שימוש בשפת המיזם (ממצאי שפת מטרות). יתר על כן,  
על מנת שחברי הארגון יהיו בעלי הבנה של המיזם הכולל ויוכלו לפתח זהות יותר כללית של ארגון  
המקדם לכידות חברתית וחבר באיחוד הארגונים של כולאננה, ניתן לדון בפרויקט במהלך  
ההנחיה תוך התייחסות למקומו במיזם ולאופן בו הוא מקדם את מטרות המיזם הכולל. רצוי גם  
להדגיש בעבודה עם הארגונים את ההצלחות של המיזם על מנת לעודד אותם לתחושת יכולת  
במסגרת הפרויקט (ייתכן שהד תקשורתית לפרויקטים ספציפיים עשוי לסייע בכך).

לבסוף, חשוב להכיר ביתרון המשמעותי של הארגונים הנובע מכוחם לפעול על מנת לקדם  
שינוי חברתי. ומכאן שיש חשיבות רבה להנחלת תחושת חוללות בקרבם, היכולת לחולל שינוי. לכן  
נציע שלאורך המיזם, הן במפגשי ההנחיה והן במפגשי למידת העמיתים, יועבר המסר לפיו  
קבוצות משתנות ויחסים חברתיים בין קבוצות נתונים לשינויים גם הם (הגברת מלביליות), וכן  
גם המסר שלארגונים קטנים יש כוח להשפיע על תהליכים כאלו (הגברת חוללות). מסרים מהסוג  
הזה, שיש לפתח את האופן בו יועברו לארגונים, יכולים לתרום רבות להשפעה של המיזם מעבר  
לפרויקט הספציפי שבו מתמקדים.

בהקשר למשתתפים, יש עדות ראשונית להשפעות חיוביות של הפרויקט על עמדות  
בהקשר לאפליה ותפיסת האחר. אנו ממליצים לפתח כלים שיסייעו בשימור וחיזוק האפקטים  
החיוביים של תפיסת הומוגניות מופחתת ותפיסת אנושיות מוגברת, על ידי שימוש בשבירת  
סטריאוטיפים והתייחסות ליחסי כוח במסגרת הפרויקט. למשל, נציע שבמסגרת העבודה על  
כרטיסי הפרויקט, יושם דגש על יצירת יחסי כוח מאוזנים בין הקבוצות המשתתפות בפרויקט ועל  
היכרות באופן שאינו משמר אלא שובר את הסטריאוטיפים לגבי חברי כל אחת מהקבוצות  
(לדוגמה, הצגת מקרים הסותרים את הסטריאוטיפ או תיאור סטריאוטיפים כלפי חברי קבוצה  
כלשהי והבקשה שכל מי שעונה לסטריאוטיפ ספציפי יצביע על מנת להציג את חוסר התקפות של  
כל סטריאוטיפ).

כמו כן, הממצאים מלמדים כי לא נמצאה עלייה בנטייה של המשתתפים לפעול למען  
הקבוצה עמה התנהל הפרויקט ונראה שרווחה פחות תחושת חוללות ופחות מוטיבציה לפעול  
למען שינוי. לפיכך, יש לבחון את מטרות המיזם ולהגיע להחלטה האם נגזר מהן שיש לעודד אצל  
המשתתפים מוטיבציה לפעילות המקדמת שינוי חברתי או שמספיק להשפיע על עמדותיהם. היה  
ויוחלט שיש לקדם גם נטיות לפעילות חברתית בקרב המשתתפים, יש לתעדף נושא זה, היות

וכרגע הוא אינו מקודם במסגרת המיזם. במידה ויוחלט כי זוהי מטרה רלוונטית, רצוי לחשוב על אופנים להגברת חוללות עצמית וקבוצתית. בין השאר, על מנת להגביר את המוטיבציה של המשתתפים לפעולה ניתן לעסוק במהלך הפרויקטים בחוסר הלגיטימיות של חוסר השוויון הקיים כיום בחברה הישראלית. במקביל, ניתן להגביר את תפיסת החוללות העצמית של המשתתפים באמצעות סדנאות או פעילויות שיאפשרו את ההבנה שהמצב הנוכחי ניתן לשינוי, להעלות את רמות התקווה שלהם ולשפר את שיתוף הפעולה שלהם במסגרת הפרויקט.

### **בחינת כר הפעילות**

כאמור בתחילתו של דוח זה, המיזם פועל כדי לקדם לכידות חברתית על פי ההגדרה המשולשת של ברטלסמן. בתחום הראשון, העוסק ביחסים בין אישיים, המיזם כיום פועל באופן נרחב ביותר להגברת קבלה של אנשים מקבוצות שונות ובמובן זה המסקנה שלנו הוא כי הוא יחסית אפקטיבי. התחום השני, המוגדר כקידום תחושת שייכות לחברה, מציב אתגר, שכן, אמון במוסדות החברה ותפיסת החברה כהוגנת עשויים שלא לעלות בקנה אחד עם ההכרה בחוסר ההוגנות בחברה, הכרה אותה המיזם מקדם הלכה למעשה. התחום השלישי עוסק בפעולה למען הכלל וכולל ממד של סולידאריות ושל פעולה. מהניתוח שלנו עולה כי ממדים אלה אינם באים לידי ביטוי באופן מספק במסגרת המיזם, כפי שעולה מן התוצאות העוסקות במוכנות לפעול למען מטרות הקבוצה או למען הקבוצה עמה נפגשו המשתתפים במסגרת הפרויקט.

לפיכך, נציע שתחומי וממדי הלכידות השונים ייבחנו ויוחלט אילו מהם הכי רלוונטיים עבור פעילות המיזם, אילו פחות רלוונטיים ואילו לא יקודמו כלל במסגרת המיזם. לאחר שיוגדרו, רצוי לפרוט את הממדים החדשים למטרות ספציפיות אותן המיזם ינסה לקדם בדרכים שונות. למשל בבחירת הפרוייקטים, ובפעילות עצמה אותה הפרוייקטים יקיימו (לדוגמה, העדפת פרויקטים המדגישים את ממד החוללות). מיקוד שכזה יאפשר את הבניית הפעילות, הקריטריונים לבחירת פרויקטים וההערכה באופן יותר ממוקד ויעיל.

### **הפניות**

בלאנדר, ד. (2011) סופסוף מחאה מעמדית בישראל? המכון הישראלי לדמוקרטיה.

- Bandura, A. (2006). Guide for constructing self-efficacy scales. *Self-efficacy beliefs of adolescents*, 5(307-337).
- Dragolov, G., Ignácz, Z., Lorenz, J., Delhey, J., & Boehnke, K. (2013). Social Cohesion Radar Measuring Common Ground—An international Comparison of Social Cohesion Methods Report. *Bremen: Bertelsmann Stiftung*. Friedman, I. A., & Kass, E. (2002). Teacher self-efficacy: A classroom-organization conceptualization. *Teaching and Teacher Education*, 18(6), 675-686.
- Halperin, E., Crisp, R. J., Husnu, S., Trzesniewski, K. H., Dweck, C. S., & Gross, J. J. (2012). Promoting intergroup contact by changing beliefs: Group malleability, intergroup anxiety, and contact motivation. *Emotion*, 12(6), 1192.
- Halperin, E., Crisp, R. J., Husnu, S., Trzesniewski, K. H., Dweck, C. S., & Gross, J. J. (2012). Promoting intergroup contact by changing beliefs: Group malleability, intergroup anxiety, and contact motivation. *Emotion*, 12(6), 1192.
- Hewstone, M. (2005). An integrative theory of intergroup contact. In M. Zanna (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 37, pp. 255-343). San Diego, CA: Academic Press.
- Knowles, E. D., Lowery, B. S., Chow, R. M., & Unzueta, M. M. (2014). Deny, Distance, or Dismantle? How White Americans Manage a Privileged Identity. *Perspectives on Psychological Science*, 9, 594-609.
- Leidner, B., Castano, E., & Ginges, J. (2013). Perceived outgroup sentience and notions of justice in intergroup conflict: An investigation from victim and perpetrator perspective. Manuscript submitted for publication.
- Linville, P. W. (1998). The heterogeneity of homogeneity.
- Molina, L. E., Phillips, N. L., & Sidanius, J. (2014). National and Ethnic Identity in the Face of Discrimination: Ethnic Minority and Majority Perspectives.
- Oliver, P. (1984). "If You Don't Do it, Nobody Else Will": Active and Token Contributors to Local Collective Action. *American Sociological Review*, 601-610.
- Poteete, A. R., & Ostrom, E. (2004). Heterogeneity, group size and collective action: The role of institutions in forest management. *Development and change*, 35(3), 435-461.
- Van Zomeren, M., Postmes, T., & Spears, R. (2008). Toward an integrative social identity model of collective action: A quantitative research synthesis of three socio-psychological perspectives. *Psychological Bulletin*, 134, 504-535. doi: 10.1037/0033-2909.134.4.504
- Wohl, M., Cohen-Chen, S., Halperin, E., Caouette, J., Hayes, N., & Hornsey, M.J. (2015). Belief in the Malleability of Groups Strengthens the Tenuous Link Between a Collective Apology and Intergroup Forgiveness. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 41, 714-725

