

“צדק תרדוף” מניעי השופטים בישראל להתמנות לכהונת שופט

משה בר ניב ורן לחמן*

מאמר זה מתמקד בבחינת המניעים שהביאו את השופטים, המכהנים בבתי משפט השלום והמחוזי בישראל, לרצות לכהן בתפקיד השיפוטי. המאמר מבוסס על ניתוח אמפירי של דיווח השופטים עצמם לגבי המניעים שהניעו אותם להתמנות, ובכך הוא ייחודי וראשון מסוגו. הנתונים נאספו בסקרי-עמדות שנערכו בקרב השופטים בישראל.

מהממצאים עולה כי לגורמים ה“פנימיים”, שבמהות התפקיד השיפוטי, חשיבות גבוהה כמניעים להתמנות ואילו לגורמים ה“חיצוניים” לתפקיד חשיבות משנית בלבד במינוי. נראה כי המניעים להתמנות כשופטים לא השתנו על פני כעשור (1999–2011), על אף שינויים משמעותיים מאוד שחלו בתקופה זו בפרופסיה המשפטית ובסביבתה החברתית. לא נמצאו הבדלי ותק ומגדר בדירוג חשיבות המניעים, אך נמצא הבדל בדירוגם לפי התעסוקה טרום המינוי, בין אלו שהגיעו מהמגזר הציבורי (ייחסו חשיבות רבה יותר לשכר כמניע) ועמיתיהם שהגיעו מהמגזר הפרטי.

המסקנות העיקריות הן: המניעים להתמנות כשופט יציבים יחסית ואינם משתנים לפי “רוח תקופה”; המניעים בעלי החשיבות הרבה ביותר, היו מניעים “לא-חומריים” הקשורים למהות התפקיד; הם יציבים על פני זמן; השופטים אינם “אלטרואיסטים” לחלוטין אך גם אינם “רציונליים” לגמרי מבחינת השאת תועלתם.

א. מבוא. ב. שופטים כמשיאים אינטרס אישי או את טובת הכלל?;
1. מניעי עובדים בעבודה; 2. מניעי שופטים להתמנות לתפקיד. ג. שיטת המחקר (מתודולוגיה); 1. אוכלוסיית המחקר; 2. הליך הסקרים שנערכו;
3. המדגמים התוצאתיים; 4. מדידת המשתנים; 5. מדידת המניעים להתמנות כשופט. ד. ממצאים. ה. ממדיות במניעים למינוי כשופט;
1. תוצאות ניתוח הגורמים. ו. השוואה על פני עשור; 1. השתנות התנאים

* משה בר ניב, בית ספר רדזינר למשפטים, המרכז הבינתחומי הרצליה; רן לחמן, פרופסור (אמריטוס) לארגון וניהול, בית הספר למנהל עסקים, המסלול האקדמי המכללה למנהל. תודתנו נתונה ליחידת המחקר שליד בית הספר למנהל עסקים, המסלול האקדמי, המכללה למנהל, על מימון הסקרים עליהם מתבסס מאמר זה ועל מימון חלקי של מאמר זה. תודה גם למרכז הבינתחומי, הרצליה, על מימון חלק ממאמר זה. אנו מודים ליוסי גנאל ולעדי הר-ציון על עזרתם בעבוד הנתונים ובהכנת המאמר.

במהלך העשור. ז. אפיוני השופטים והמניעים להתמנות; 1. ותק כשופט ומניעים להתמנות כשופט; 2. מגדר ומניעים להתמנות כשופט; 3. מניע להתמנות ותעסוקה טרום המינוי כשופט. ח. דיון. ט. סיכום. י. נספח א.

א. מבוא

מה הם המניעים וההעדפות, המביאים אדם לבחור לכהן כשופט? על אף חשיבותה של שאלה זו, היא כמעט לא נבחנה אמפירית בישראל ונראה שאף לא בעולם כולו. ניתן למצוא בספרות המשפטית התייחסות חלקית, אם כי תיאורטית בעיקרה, לשאלה מה מניע את השופטים. מהתייחסות זו עולה כי מניעים אלה יכולים להיות אלטרואיסטיים¹ או חומרניים-תועלתניים². כך, אפשר שעורך דין יעדיף קריירה שיפוטית ממניעים של השקפת עולם "אלטרואיסטית" ותרומה לחברה כגון השאיפה לעשות צדק; אך, מצד אחר, הבחירה יכולה להיות ממניעים חומרניים-תועלתניים, כגון אלה המתמקדים במעמד, בביטחון התעסוקתי או בשכר הכרוכים במשרת השופט. המחקר שלפנינו מתמקד בשאלה זו. הוא בוחן באופן אמפירי על פי עדותם של השופטים עצמם אם השופטים מתנהגים "ככל אדם אחר" כפי שמציע Posner,³ או שהם "אלטרואיסטים" במניעיהם ומונעים מתחושת שליחות לטובת הכלל. אף כי שאלה זו תיבחן כאן לגבי שופטים מכהנים בישראל, יש לה השלכות גם לגבי שופטים במערכות משפט בעולם, הדומות למערכת הישראלית.

הספרות המחקרית, הבוחנת את מניעי השופטים, מיקדה תשומת לב תיאורטית ואמפירית בניסיון להבין את מניעי השופטים, בעיקר בעת הפעלת שיקול דעתם השיפוטי בפסיקה.⁴ אולם גם בהקשר זה, התשובות הן חלקיות ואינן מספקות מענה מבוסס דיו.⁵ בייחוד בולט בחסרונו

- 1 ראו לדוגמה LYNN A. STOUT, *Judges as Altruistic Hierarchs*, 43 WM. & MARY L. REV. 1605, 1606 (2002).
- 2 ראו לדוגמה RICHARD A. POSNER, *How Judges Think* 158–173 (2008).
- 3 Richard A. Posner, *What do Judges Maximize? (The Same Thing Everyone Else Does)*, 3 SUP. CT. ECON. REV. 1, 13 (1993).
- 4 ראו לדוגמה ריכוז מאמרים בספר LEE EPSTEIN, WILLIAM M. LANDS & RICHARD A. POSNER, *THE BEHAVIOR OF FEDERAL JUDGES: A THEORETICAL AND EMPIRICAL STUDY OF RATIONAL CHOICE*, וכן מאמרים כגון Stephen J. Choi, Mitu G. & Eric A. Posner, *Are Judges Overpaid? A Skeptical Response to the Judicial Salary Debate*, 1 JOURNAL OF LEGAL ANALYSIS 47 (2009); Anderson James M. & Eric Helland, *How Much Should Judges Be Paid? An Empirical Study on the Effect of Judicial Pay on the State Bench*, 64 Stan. L. Rev. 1277 (2012); Tonja Jacobi & Matthew Sag, *Taking the Measure of Ideology: Empirically Measuring Supreme Court Cases*, 98 GEO. L.J. 1 (2009); Scott Baker, *Refining the Judicial Salary/Judicial Performance Debate: A Response to Professors Cross, Czarnecki, Henderson, Marks, and Zorn*, 88 B.U. L. Rev. 855 (2008). אידאולוגיה וחוק בפסיקת בית המשפט העליון: ניתוח כמותי השוואתי (2016).
- 5 EPSTEIN, LANDS & POSNER, לעיל ה"ש 4, בעמ' 1: "Judges indeed play a central role in the American legal system more than most others. But the behavior of American judges' in particular the determinants of their decisions, are not well understood"

“צדק תרדוף” – מניעי השופטים בישראל להתמנות לכהונת שופט

מחקר המסתמך על בחינה אמפירית שיטתית של המניעים כפי שמעידים עליהם השופטים עצמם. בדרך כלל, המחקרים הקיימים מסתמכים על ניתוח תוכן של עמדות השופטים כפי שמשתקף בפסיקה שלהם. סוג כזה של מחקר עוסק בניסיון להקיש ולהסיק, באופן עקיף, מתוך תוכן פסקי הדין, את מערך העדיפויות הפנימיות של השופטים. מתכונת חקר זו מתקשה לחשוף את המניעים של השופטים באופן ישיר ובלתי-אמצעי. דלות המחקר האמפירי בנושא מפתיעה במיוחד בהינתן החשיבות המרכזית של תפקיד השופטים במארג החברתי ובמערכת המשפטית. בידי השופטים כוח הכרעה מרחיק לכת לגבי הפעילות החברתית, ובמידה רבה הם מעצבים את הכללים שעל פיהם פועלים פרטים ומוסדות בחברה. מכאן שיש חשיבות רבה בהבנת המניעים של השופטים ודרכי פעולתם.

הכרת המניעים של השופטים והבנתם יכולה גם להשפיע על אופן הציבור במערכת בתי המשפט. ככל שהשופטים מונעים לכהן בתפקיד השיפוטי מטעמים התואמים את תפקידי מערכת המשפט כגון עשיית צדק, כך יגבר אופן הציבור במערכת בתי המשפט ובשופטים עצמם. היפוכו של דבר אם יתגלה כי מניעי השופטים להתמנות נעוצים בעיקר בהשאת תועלתם האישית, אם למשל מניעים של ביטחון תעסוקתי או שכר הם המרכזיים.

המחקר מנתח ממצאים של שני סקרים שנערכו בהפרש עשור זה מזה והועברו לכל השופטים המכהנים בבתי משפט השלום והמחוזי בישראל. הסקרים התבססו על שאלון-דואר למילוי עצמי שהשופטים התבקשו למלא ולשלוח חזרה.⁶ הממצאים מראים כי למניעים ה“פנימיים”, שבמהות התפקיד השיפוטי (כגון עניין, רצון לעשות צדק), חשיבות גבוהה כמניעים להתמנות, ואילו למניעים ה“חיצוניים” למהות תפקיד השופט (כגון: שכר, קביעות בתפקיד) חשיבות משנית בלבד כמניעים למינוי. בנוסף, מהממצאים עולה כי המניעים להתמנות כשופטים לא השתנו על פני פרק זמן של כעשור שנים (1999–2011), על אף שינויים משמעותיים מאוד שחלו בתקופה זו הן בפרופסיה המשפטית (גידול עצום במספר עורכי הדין, גידול במספר תקני השופטים וכו’) ובסביבתה החברתית-כלכלית בישראל. כמו כן, לא נמצאו הבדלים בדירוג חשיבות המניעים לפי ותק השופטים או מגדרם, אך נמצא הבדל בדירוג חשיבות המניעים בין שופטים שהגיעו לכס המשפט מהמגזר הציבורי (פרקליטות ומשרד המשפטים) לבין עמיתיהם שהגיעו מהמגזר הפרטי.

ב. שופטים כמשיאים אינטרס אישי או טובת הכלל?

המניעים לבחירה בקריירת שפיטה, יכולים להיות אידיאולוגיים או חומרניים-תועלתניים, כלומר שיקולים של השאת (מקסום) תועלת אישית. כך, אפשר שאדם יעדיף קריירה שיפוטית, מחד גיסא, ממניעים של השקפת עולם המשיאה תרומה לסביבה ולחברה, כגון השאיפה לעשות משפט צדק; מאידך גיסא, בחירה זו יכולה לנבוע גם ממניעים תועלתניים פרטיים כגון

6 הסקרים נערכו בהסכמת נשיאי בית המשפט העליון באותה עת ובאישורם. פרטים נוספים על הסקרים יוצגו בהמשך.

אלה המתמקדים בסטטוס, בביטחון התעסוקתי או בשכר הכרוכים בתפקיד השופט. מערכות מניעים אלה אינן בהכרח שונות מאלו המכוונות אנשים לבחירה בתעסוקה באופן כללי.

1. מניעי עובדים בעבודה

מחקרים מתחום ההתנהגות בעבודה מראים כי למוטיבציה להתמנות לתפקיד, או זו המניעה אדם בביצוע תפקידו, פנים אחדות. היא משפיעה על מידת המסירות שלו בעבודה ונאמנותו לארגון. הספרות הניהולית-ארגונית מלמדת כי יש מועסקים (כולל כמובן מנהלים) המונעים בעיקרו של דבר על ידי מגורמים המייצגים את סביבת העבודה בתפקיד נתון, כגון: השכר, תנאי העבודה וסביבתה, הקביעות, היחסים עם הממונים והעמיתים וכיוצא באלה. לעומת זאת, יש עובדים המונעים בעיקר על ידי גורמים המשקפים את מהות העבודה עצמה ואופייה, כגון: העניין בתוכן העבודה, תחושת האתגר שבה, תחושת ההישג שבביצועה, וכדומה. עוד מראים המחקרים כי עובדים מתנהלים באופן שונה במקום עבודתם לפי אופי מניעיהם. כך, למשל, בקרב אלו המונעים על ידי גורמים "חיצוניים" לתפקיד עצמו, שביעות הרצון הכללית מהעבודה, נכונותם להשקיע בעבודה ומחויבותם כלפי העבודה והארגון, כרוכים בעיקר בשביעות הרצון שלהם מהשכר ומתנאי העבודה. בקרב אלה גם גבוהה יותר הנכונות לעזיבת מקום העבודה (מחויבות נמוכה לארגון) לטובת מקום עבודה המציע תנאים טובים יותר. לעומתם, בקרב האנשים המונעים על ידי גורמים "פנימיים" לתפקיד כגון העניין שיש להם בתוכן העבודה, תחושת האתגר ותחושת החשיבות וההישג שבביצועה, נמצא כי המסירות והמחויבות לעבודה ולארגון גבוהים יותר מאשר המחויבות בקרב עמיתיהם המונעים על ידי תנאי העבודה. בדרך כלל, אצלם יש נכונות גבוהה יותר להשקיע בעבודה זמן ומאמץ רבים (לעיתים אף יותר מהנדרש פורמלית). כמו כן, מסירותם לעבודה ונטייתם לעזוב את הארגון נמוכים יותר, גם אם יש להם חלופת תעסוקה שבה תנאי העבודה טובים יותר (דהיינו, מחויבות ארגונית גבוהה).⁷ מחקרים בתחומים אלה מראים כי הדבר שריר גם לגבי אנשי מקצוע מתחומים שונים העובדים כשכירים, כולל עורכי דין.⁸ סביר אם כך להניח כי הדבר שריר גם לגבי שופטים.

2. מניעי שופטים להתמנות לתפקיד

בספרות המחקרית בתחום המשפט הוצעו כמה גישות תיאורטיות עקרוניות לגבי המניעים של שופטים בבחירת התפקיד ומערכת ההעדפות שלהם. שלוש מבין אלה רלוונטיות לנשוא

7 ראו למשל RICHARD L. DAFT, MARTYN KENDRICK & NATALIA VERSHININA, MANAGEMENT (2010) 603.

8 ראו למשל Ran Lachman & Nissim Aranya, *Job Attitudes and Turnover Intentions Among Professionals in Different Work Settings*, ORGANIZATION STUDIES 279–293 (1986); Ran Lachman & Shlomo Noy, *Salaried Physicians' Intent to Retain Hospital Membership: The Effects of Position and Work Attitudws*, 42 HOSP. HEALTH. SERV. ADM. 4 (1997).

“צדק תרדוף” – מניעי השופטים בישראל להתמנות לכהונת שופט

מחקרנו כאן.⁹ לפי גישה אחת רואים בשופטים מקבלי החלטות “פורמליסטים” (Legalist, or Formalist theory), הנוהגים במנותק ממערכת ההעדפות האישית שלהם ופועלים רק בהתאם למצוות לשון החוק ורוחו. דהיינו, הם מפרשים את החוק באופן “טכני-פורמלי” על פי הכללים המוכתבים בדיון. לשיטתה של גישה זו, מניעי השופטים הקשורים בהעדפותיהם האישיות כמעט לא רלוונטיים. לפי מהותה של גישה זו, המחקר בשאלת המניעים של שופטים אינו בעל חשיבות מהותית.

תיאוריה שנייה (Social agents) רואה בשופטים מקבלי החלטות המעמידים את האינטרס הציבורי-חברתי בראש מעייניהם: כלומר כמקבלי החלטות המעדיפים את טובת הכלל על פני העדפותיהם הפרטיות, ופועלים כדי לקדם אך ורק את האינטרס הציבורי-משפטי שעליו הם מופקדים, בלא הפעלת שיקולי קריירה או העדפות אישיות אחרות. לפי תפיסה זו, השופטים מוכנים להשקיע זמן ומאמץ בתפקידם מעל ומעבר ל“גדרש” פורמלית גם על חשבון נוחיותם או זמנם הפרטי, ובלבד שהצדק ייעשה. בהקשר של תיאוריה זו, יש חשיבות רבה למניעי השופטים, ובעיקר למניעים ה“אידיאולוגיים” שלהם המבטאים השקפת עולם. המחקר לגבי תיאוריה זו מפותח בעיקר בארצות-הברית, שבה מעורבים גופים פוליטיים באופן משמעותי במינוי שופטים. כאמור תיאוריה זו בוחנת בעיקר את התנהגות השופטים (כלומר, החלטותיהם) בעת שכבר מוננו. אמנם במחקרנו לא בחנו כלל מניעים של אידיאולוגיה פוליטית אך, לעומת זאת, בחנו את משקלו של מניע ערכי-כללי העומד בלב התפקיד של מערכת השפיטה, והוא, עשיית הצדק. לכן, תיאוריה זו רלוונטית כאן.

גישה שלישית מתייחסת לשופטים כמשיאים תועלת אישית כמו “כל אדם אחר” (Positive, or Realist theory). גישה זו היא במתכונת התפיסה הכלכלית של מקבל החלטות הרציונלי (Homo economicus). לפי תפיסה זו אין לראות את השופטים כ“אלטרואיסטים” המבקשים לקדם רק מטרות צדק וערכים חברתיים, אלא יש לראותם כמקבלי החלטות אנוכיים, השואפים לקדם את מטרותיהם הפרטיות, בדומה לאנשים פרטיים אחרים המקבלים החלטות. כך, למשל, Richard Posner מציע מודל להתנהגות שופטים שביסודו הטענה כי השופטים פועלים לפי פונקציית תועלת “רציונאלית” אישית שלהם. בהתנהגותם, משיאים השופטים תועלת אישית זו כשם שעושה כל אדם אחר.¹⁰ כך, לדברי Posner, השופטים אינם “אלטרואיסטים” אלא משיאים אינטרסים אישיים כגון יוקרה ומוניטין.¹¹ גישתו של Posner עוררה סדרת מחקרים אמפיריים אשר ניסו לבחון את מניעיהם הרציונליים או האלטרואיסטיים של שופטים. אך, מחקרים אלה מתבססים על ניתוח הפסיקות של השופטים וניסיון להסיק מתוך הפסיקות מה

9 לדיון והרחבה ראו EPSTEIN, LANDS & POSNER, לעיל ה”ש 4; POSNER, לעיל ה”ש 2, בעמ’ 19–56.

10 Posner, לעיל ה”ש 3.

11 שם, בעמ’ 118–119.

מניעיהם.¹² במחקרים אלה אין מבחינה אמפירית, תשתית מספקת די הצורך לבסס את תפיסת השופטים כמקדמי התועלת והאינטרס העצמי, ולכן אין בהם כדי להכריע את הכף בנושא.¹³ אגב, כך הדבר גם לגבי הגישות התיאורטיות האחרות שהוצגו לעיל. אין לגישות אלה תשתית מחקרית אמפירית מספקת כדי לתמוך בהן. לפיכך, שאלה זו של מה המניעים להתמנות לשופטים, טרם זכתה לתשומת לב אמפירית ראויה ולמענה אמפירי מספק, על אף חשיבותה המעשית הרבה מבחינת מערכת המשפט ומבחינת בניית מדיניות וגישות לגיוס שופטים. אין ספק כי לבדיקה אמפירית ישירה של נושא זה חשיבות רבה ביותר. זו מטרתנו במחקר הנוכחי. יכולות להיות מספר סיבות למיעוט היחסי של המחקר לגבי מניעי השופטים. ראשית, הנגישות למידע סטטיסטי ישיר וסיסטמטי בנושא, מוגבלת עד כמעט בלתי-קיימת. שכן שופטים נוהגים בחשאיות רבה בנושא עמדותיהם, ערכיהם, תפיסת העולם שלהם ומניעיהם, וכמעט אינם חושפים אותם בפומבי.¹⁴ הם אינם נוהגים לדון בנושא, ואינם נוהגים להשתתף בסקרי-עמדות לצורכי מחקר.¹⁵ מכיוון שכך, עיקר גוף המחקר הקיים המנסה להבין את מניעי השופטים, או תפיסת העולם שלהם, ממקד בניסיון לזהות את המניעים מכלי שני: מניתוח-תוכן של עמדות השופטים כמשתקף בפסיקה.¹⁶ כלומר, בניסיון להקיש (אם לא לנחש מה הייתה הכוונה) באופן עקיף את מערך העדיפויות הפנימיות של השופטים. במתכונת חקר זו קשה למדי לחשוף את המניעים האמיתיים של השופטים. לרוב היא משקפת מה לדעת החוקר היו מניעי השופטים. הדעות המוצגות בפסיקה אינן בהכרח מצביעות על המניעים האמיתיים, שכן על השופט החובה לחרוץ את הדין במסגרת כללי הדין ולא על פי מניעיו ועמדותיו האישיות. לכן, גם כאשר השופט מבקש לקדם עמדה או העדפה אישית, בדרך כלל אין הוא יכול לבטאה כרצונו בפסיקתו. שכן אם תבוא עמדה המשקפת העדפות פרטיות באופן ישיר וברור, עלולה הכרעה כזו להיחשף לבקרה על ידי ערכאת הערעור.¹⁷ ועל ידי הציבור.¹⁸

- 12 ראו לדוגמה Gregory C. Sisk, Michael Heise & Andrew P. Morriss, *Charting The Influences On The Judicial Mind: An Empirical Study of Judicial Reasoning*, 73 N.Y.U. L. REV. 1377 (1998).
- 13 William F. Shughart II & Robert D. Tollison, *Interest Groups and the Courts*, 6 GEO. MASON L. REV. 953, 963 (1998).
- 14 ראו EPSTEIN, LANDS & POSNER, לעיל ה"ש 4, בעמ' 1: "judges in our system are permitted to beand most are quite secretive".
- 15 לשם קיום סקר בין שופטים בישראל נדרש היתר מיוחד (במחקר זה אכן התקבל) מנשיא בית המשפט העליון, אולם גם אז לא מובטח כי השופטים עצמם יאותו להשתתף בו.
- 16 לסקירה מקיפה ועדכנית של הנושא ראו Lee Epstein, *Some Thoughts on the Study of Judicial Behavior*, 57 WM. & MARY L. REV. 2017 (2016).
- 17 Stephan J. Choi, Mitu Gulati & Eric A. Posner, בקרה בערעור ראו לדוגמה, *What Do Federal District Judges Want? An Analysis of Publications, Citations, and Reversals*, 28 J.L. ECON. & ORG. 518 (2012); David E. Klein & Robert J. Hume, *Fear of Reversal as an Explanation of Lower Court Compliance*, 37 LAW & SOC'Y REV. 579 (2003).
- 18 אכן בית המשפט העליון מכיר בצורך לבקרה ציבורית כתורם לחוסנה של המערכת השיפוטית: "השופטים מצויים בדרג הבכיר, ומטבע מקצועם חשופים לביקורת ציבורית באופן יומיומי, אך אמורה להיות להם סיבולת בדרגה גבוהה יחסית כלפי דברי ביקורת, ואף כלפי דברי עלבון וגידוף

סיבה נוספת לקושי באיתור המניעים היא השימוש בגישה המתודולוגית, הבוחנת את הפסיקה ומנסה להסיק ממנה על מניעי השופטים. גישה כזו אינה מאפשרת לחשוף את מגוון מניעיהם של השופטים בהחלטתם להתמנות, ואף לא את משקלם היחסי של המניעים השונים. מניתוח תוכניהם של פסקי דין שהתפרסמו קשה לגזור לגבי מניעי השופטים להתמנות. גם אם ניתן לזהות, במידה מסוימת, את עמדות השופטים או השקפת העולם העומדת ביסוד פסיקותיהם, בוודאי קשה מאוד על בסיס גישה מחקרית כזו לבחון את חשיבותן היחסית של העמדות בעיני השופט, והמשקל שהוא מייחס להן. ברור כי לשם כך עדיף לשאול את השופטים לגבי מניעיהם ישירות. אולם, עד כה הדבר לא נעשה.

כדוגמה למחקרים הקיימים בנושא, אפשר להזכיר מחקר איכותני שנערך בקרב שופטים איטלקיים. מחקר זה מצביע על כך ששופטים (ללא תלות במגדר) נמשכו למקצוע השפיטה הן בשל הרצון לשרת את הציבור ולהשפיע על החברה והן בשל העצמאות הכרוכה במהות התפקיד השיפוטי.¹⁹ חשוב לציין כי במערכת השיפוט האיטלקית מדובר בשופטים במתכונת קונטיננטלית שבה הקריירה השיפוטית שונה מהותית מהמודל הישראלי המבוסס על “המשפט המקובל”. שופטים קונטיננטליים הם ברובם שופטים מראשית הקריירה שלהם. הם מצטרפים למסלול השיפוטי מייד עם סיום לימודי בית הספר למשפטים, להבדיל מאלו הפונים למסלול עריכת הדין. הם מתחילים בתפקידים זוטרים ומתקדמים בקריירה השיפוטית עם השנים. לעומת זאת, ככלל, בשיטת “המשפט המקובל” שופטים נבחרים מקרב עורכי הדין לאחר תקופת ותק במקצוע עריכת הדין. במבנה כה שונה של מתכונת המינוי לשפיטה, סביר לשער שקיים שוני במניעים בין הפונים מראש לקריירה שיפוטית לבין עורכי דין בעלי ותק המחליטים לשנות “קריירה” מעריכת דין לשיפוט. לכן יש להיזהר בהשוואה ביניהם, וקשה להסתמך על ממצאים לגבי מניעיהם של שופטים במשפט הקונטיננטלי להתמנות כדי לקבוע מסמרות באשר למניעי השופטים בשיטת משפט המקובל. עם זאת ניתן ללמוד מאותו מחקר, כי מקצת המניעים להתמנות מתייחסים לתנאי התפקיד (עצמאות בעבודה) ולא רק ל“שליחות” השיפוטית.²⁰

לאור דברים אלה, במחקר הנוכחי בחרנו בגישה מחקרית שונה, שכאמור כמעט לא ננקטה עד כה. המחקר בוחן את הנושא תוך הסתמכות ישירה על תשובות השופטים בישראל לגבי מניעיהם להתמנות כשופטים. בדרך זו המחקר מושתת על ניתוח עדות ישירה של השופטים עצמם. במובן זה המחקר הנוכחי הוא פריצת דרך, שכן אין הוא מנסה לחלץ את תפיסות השופטים מכלי שני כגון ניתוח פסיקותיהם, אלא מציג ומנתח במישרין את מניעיהם להתמנות, מפיהם. לכן תוצאות המחקר כאן יכולות לתרום רבות לליבון התפיסות היסודיות לגבי התנהגות שיפוטית.

של ממש, המתפרסמים למרבה הצער נגד שופטים לא אחת”. ראו ע”מ 3908/11 מדינת ישראל הנהלת בתי המשפט נ’ עיתון דה מרקר עיתון הארץ בע”מ, פס’ י”ב לפסק דינו של השופט רובינשטיין (פורסם בנבו, 22.9.2014).

19 התוצאות הללו מדווחות ב- CHERYL THOMAS, JUDICIAL DIVERSITY IN THE UNITED KINGDOM AND OTHER JURISDICTIONS: A REVIEW OF RESEARCH, POLICIES AND PRACTICES 94 (2005).

20 העצמאות שבתפקיד קשורה לתנאי התפקיד, ואילו את השאיפה לשרת את הציבור ולהשפיע על עשיית צדק אפשר לסווג כשיקול “מהותי”.

ג. שיטת המחקר (מתודולוגיה)

המחקר הנוכחי הוא מחקר חוצה-קבוצות (Cross-sectional study) המתבסס על שאלוני סקר-עמדות למילוי עצמי. מתוארים כאן שני סקרים שנערכו בהפרש של עשור בקרב כל השופטים המכהנים בבתי משפט השלום והמחוזי, בישראל. הסקר הראשון נערך בשנת 1999 והשני בסוף שנת 2010 ובתחילת 2011 (להלן, סקר 2011). בשני הסקרים נעשה שימוש באותו שאלון ובאותן שאלות עצמן, להוציא כמה שאלות שיוחדו בכל סקר לנושאים בעלי עניין מיוחד בשנה המסוימת שבה נערך הסקר. השאלון הזה מאפשר השוואת הממצאים על פני עשור. הסקרים נערכו באישור הנשיא המכהן באותה עת של בית המשפט העליון, והפנייה לשופטים להשתתף ולמלא את השאלון, כללה עותק מהרשאה זו. שאלון הסקר שעליו התבקשו השופטים לענות כלל מגוון נושאים הקשורים בעבודתם ובמערכת המשפט, כגון: גישות ותפיסות העבודה, התנהגות משפטית והליכי משפט, מבנה מערכת המשפט, תפקודיה ועוד. השאלון היה אנונימי והובטחה שמירת הסודיות של התשובות וחשאיות המשיבים. הנתונים המוצגים כאן מתבססים על השאלות מהשאלון הרחב יותר הנוגעות לגורמים שלדברי השופטים הניעו אותם לקבל על עצמם תפקיד זה. מוקד הניתוח כאן הם נתוני הסקר 2011 תוך השוואתם לנתונים מקבילים מהסקר שקדם לו.

1. אוכלוסיית המחקר

אוכלוסיית המחקר הייתה כלל השופטים שכיחנו בבתי משפט השלום והמחוזי בישראל (לא כולל בתי דין לעבודה, משפחה, לתעבורה, לנוער ולא שופטי בית המשפט העליון) בעת עריכת הסקרים. בעת עריכת הסקר הראשון (1999) כיהנו כ-320 שופטים בערכאות המחוזי והשלום. לאחר מכן גדל מספר תקני השופטים במערכת, כך שבסקר השני היו במערכת כ-548 שופטים (בשלום ובמחוזי). המטרה הייתה לכלול בסקרים את כל השופטים המכהנים באותה עת, ולא רק מדגם מהם. לפיכך, בכל אחד מהסקרים נשלחו שאלונים בדואר לכל השופטים. כפי שניתן היה לצפות, לא כולם ענו לשאלון. כך, השופטים שבחרו לענות לשאלון ולשלוח אותו חזרה אלינו יצרו "מדגמים תוצאתיים". אלה אינם מדגמים שנדגמו מראש בדגימה הסתברותית שיטתית, אלא מדגמים שהם תוצאה של החזרת השאלונים. בחינה של אפיוני משיבים אלה (פירוט בהמשך) הראתה שהם תואמים את אפיוני אוכלוסיית השופטים בכללותה, כך שהמדגם שהתקבל יכול לשמש בסיס להערכת כל אוכלוסיית השופטים.

בסקר הראשון שערכנו (1999) נשלחו שאלוני דואר לכל 320 השופטים המכהנים, והגיעו חזרה 65 שאלונים מלאים ובני שימוש (שיעור תשובה של 19%). בסקר השני (2011) נשלחו שאלוני דואר עם אותן שאלות ובאותו הליך לכל 548 השופטים שהיו רשומים כמכהנים באותה

“צדק תרדוף” – מניעי השופטים בישראל להתמנות לכהונת שופט

עת.²¹ מהם הגיעו חזרה 86 שאלונים מלאים ובני שימוש (17% שיעור תשובה). מדגמים אלה מהווים בסיס לניתוח הממצאים כאן.

2. הליך הסקרים שנערכו

לפני עריכת הסקרים נערך מחקר גישוש ראשוני שכלל כמה ראיונות עומק עם שופטים (רובם בדימוס) כדי לקבל את זווית הראייה שלהם לגבי הנושאים שנחקרו. על בסיס התשובות בראיונות אלה נבנו השאלות שבשאלון הסקר. כאמור, השאלונים בשני הסקרים היו זהים בחלקם הגדול, אך חלק אחד בכל שאלון עסק בנושאים שהיו אקטואליים בעת המחקר. את התשובות לשאלות הזהות בסקרים אפשר לפיכך להשוות על פני זמן.

בכל אחד מהסקרים, נשלחה לכל שופט מכהן בישראל מעטפה ממוענת אליהם אישית, שהכילה את השאלון, אישור נשיא בית המשפט העליון להפצת השאלון, ומעטפה מבוללת וממוענת למשלוח השאלון המלא בחזרה אל החוקרים. מאחר שאין בנמצא רשימה של כתובותיהם הפרטיות של שופטים, השאלונים נשלחו לשופטים לפי כתובות בתי המשפט שבהם הם מכהנים.²² כדי להבטיח תשובות אמינות, השאלונים היו בעילום שם, ולשופטים הובטחה אנונימיות מלאה לגבי תשובותיהם. המעטפות החוזרות לא נשאו שום סימן מזהה, כך שלא ניתן היה לדעת מיהו השופט המשיב. מאחר שהתשובות היו אנונימיות, לא ניתן היה גם לדעת מי מהשופטים השיב לשאלון ומי לא. לכן, בכל אחד משני הסקרים, לאחר כשבועיים מהעברת המשלוח הראשון נשלח שוב השאלון לכל השופטים, ובו התבקשו לענות רק אלה שעדיין לא ענו לשאלון.

3. המדגמים התוצאתיים

כפי שניתן היה לצפות, לא כל השופטים שקיבלו שאלונים ענו לשאלון. בסקר שנערך בשנת 1999 נשלחו שאלוני דואר לכל 320 השופטים שכיחנו באותה עת, והגיעו חזרה 65 שאלונים מלאים ובני שימוש (שיעור תשובה של 19%). המשיבים היו 47 (73%) שופטי שלום ו-18 (23%) שופטי מחוזי. שיעורים אלה לא היו שונים באופן מובהק סטטיסטית מהחלוקה הכללית בין שופטי מחוזי ושלום באותה עת, וכך גם הייתה חלוקתם למחוזות שיפוט. בסקר השני, משנת 2011 נשלחו שאלוני דואר אל 549 השופטים שכיחנו באותה עת.²³ מהם הגיעו חזרה 86

21 לבית המשפט המחוזי בבאר שבע נשלחו שאלונים אך הם לא הועברו ל-27 השופטים עקב סירוב נשיא בית המשפט המחוזי שם לאפשר השתתפותם, על אף האישור שניתן לכך על ידי נשיא בית המשפט העליון.

22 לפי רשימות השופטים המופיעות באתר הנהלת בתי המשפט עבור כל אחד מבתי המשפט.

23 כאמור, על אף אישור נשיא בית המשפט העליון להעברת השאלונים, נשיא בית המשפט המחוזי בבאר שבע לא אישר הפצת השאלונים בבית משפט זה. מאחר שכתובות השופטים מתפרסמות רק בכתובות בבית המשפט שבו הם מכהנים, השאלונים שנשלחו למחוזי בבאר שבע לא חולקו ל-27 השופטים בו. לפיכך, בפועל הופצו לשופטים רק כ-520 שאלונים.

שאלונים מלאים ובני שימוש (17% שיעור תשובה).²⁴ החלוקה שהתקבלה כאן בין שופטי שלום לשופטים מחוזיים אינה תואמת את היחס ביניהם במערכת המשפט בעת המחקר: 51% היו שופטי שלום והנותרים – 49% היו במחוזי. לייצוג הלא-יחסי של שופטי הערכאות שהתקבל במדגם זה יש משמעות ממשית אך ורק אם דירוג המניעים להתמנות לכהונת שופט מושפעת מערכאת הכהונה (כלומר המניעים של שופטי המחוזי שונים מאלו של שופטי השלום). מאחר שרובם המכריע של השופטים התמנו ראשית לערכאת השלום וחלקם קודמו לאחר מכן למחוזי, ורק מיעוטם מונו ישירות למחוזי, אין משמעות רבה לערכאת הכהונה בעת המענה לשאלון (בהנחה שהקידום למחוזי אינו מתבסס על אופי המניעים להתמנות לשלום). אף על פי כן, בדקנו אמפירית נקודה זו, והממצאים אכן מראים כי בפועל אין הבדל מובהק סטטיסטית בהתפלגות התשובות לשאלת המניעים למינוי, בין שופטי שתי הערכאות.²⁵ לפיכך, לפחות בהקשר של מאמר זה, אין משמעות להבדלים בייצוג הערכאות במדגם. בחינה של אפיונים נוספים של קבוצת המשיבים ב-2011 מראה כי יש התאמה בין מדגם תוצאתי זה לבין כלל אוכלוסיית השופטים. למשל, חלוקתם למחוזות שיפוטיים במדגם תואמת את החלוקה בפועל של כלל השופטים למחוזות שיפוטיים. כמו כן, שיעור השופטות במדגם 2011 דומה מאוד לשיעורן באוכלוסיית השופטים (62% לעומת 64% באוכלוסיית השופטים בישראל). מכאן אפשר לומר כי המדגם התוצאתי שהתקבל תואם את אוכלוסיית השופטים המכהנים בשנת 2011, לבד מההבדלים בערכאת הכהונה, שלא נמצאו משפיעים על התשובות בנושא המחקר כאן.

על מנת לבחון אם המדגם השופטים שהתקבל ב-2011 דומה גם למדגם הקודם (שהתקבל ב-1999) נבדקו כאן כמה אפיונים של שני המדגמים. למשל, מבחינת הוותק במקצוע עריכת הדין ומבחינת הוותק כשופט, יש דמיון בין הממוצעים בשני המדגמים: במדגם 1999 ממוצע שנות ותק של המשיבים כמשפטן היה 22.5 שנים, ובמדגם 2011 היה הוותק 26.4; ממוצע שנות ותק כשופט היה 9.6 שנה בסקר 1999, ובסקר 2011 – 11.6 שנות ותק. כלומר גם בהיבט השוואתי על פני זמן, קבוצת השופטים שענתה לסקר 2011 אינה מהווה קבוצה שונה במהותה מהמדגם הקודם ומאוכלוסיית השופטים בישראל בכלל. כללית, מנתוני רקע אלה ונוספים, נראה שמדגמים אלה מייצגים את אוכלוסיות השופטים בעת עריכת הסקרים. עם זאת, מאחר שהמספר המוחלט של המשיבים במדגמים הוא נמוך יחסית, קשה להסיק מהם מסקנות נחרצות וחד-משמעיות לגבי כל השופטים. על הקורא להתייחס למסקנות העולות מסקרים אלה בשיקול דעת ובזהירות המתאימה, ולא כאל קביעות אמת נחרצות.

מאחר שסקרים שבהם השופטים עצמם עונים על שאלונים הנוגעים לתחומי תפקודם הם נדירים ביותר (לא מצאנו מחקר שיטתי כזה של שופטים בישראל), ומאחר שלפנינו קבוצת השופטים שנידברו מזמנם על מנת לענות על השאלונים, תשובות מדגם זה מספיקות לדעתנו, לא

24 מאחר שחלק מהמשיבים לא ענו על חלק מהשאלות, עיבוד הנתונים לא תמיד מתבסס על 86 תשובות, אלא לפי מספר התשובות שניתנו בפועל לכל שאלה. תשעה שאלונים הגיעו חזרה כשהם ריקים ברובם ולכן לא נכללו במדגם.

25 ההבדלים המסתמנים לכאורה, משקפים מספר קטן מאוד של 2-3 שופטים ואינם מובהקים מבחינה סטטיסטית.

“צדק תרדוף” – מניעי השופטים בישראל להתמנות לכהונת שופט

רק כדי לתת הצצה על דרכי ראייתם של השופטים את תפקודם ותפקוד המערכת שלה הם שייכים, אלא גם כדי להוות בסיס להבנה בנושאים שדנו בהם, ולתת כיוון למחקרים עתידיים בנושאים אלה, שכאמור, לא נבחנו אמפירית לפני כן. לכן ראוי להציג את הממצאים ולהתייחס אליהם כמשקפי מצב כלליים המצביעים על מגמות כלליות אפשריות.

4. מדידת המשתנים

רוב משתני המחקר נמדדו כשאלות סגורות בשאלון. כלומר, על המשיבים היה לבחור תשובה מבין חלופות התשובה שהוצגו להם. התשובות ניתנו על פני רצפי תשובה בני 4–6 אפשרויות תשובה, בהתאם לשאלה, רצף תשובה מעין זה (ע"ש ליקרט) מקובל ביותר בשאלוני סקר. ביסודו, דפוס התשובה הזה מהווה סולם מדידה “סודר” (אורדינלי), שבו יש “סדר-סולמי” של אפשרויות התשובה: כל אפשרות תשובה “משקפת” עמדה בעוצמה גבוהה יותר מקודמתה (חיובית או שלילית, בהתאם לשאלה) וכוללת אותה. כך, שופט שענה “בהחלט כן”, תשובתו למעשה “מכילה” את התשובה שלפניה “כן, במידה רבה” ומי שענה “במידה רבה”, בוודאי כולל בתשובתו גם את “במידה מסוימת”, וכך הלאה. אולם סדר זה הוא חד-כיווני והיפוכו לא מתקיים: מי שענה “במידה רבה” אין זה אומר שהוא גם חושב “בהחלט כן”. התשובה “בהחלט כן” מאפשרת להבחין בין אלו שעמדתם בעלת עוצמה גבוהה יותר ובין אלו שעמדתם חיובית אך בעוצמה נמוכה מעט. בכל מקרה, כל תשובה היא “יותר” מהתשובה שבדרגת הסולם שקודמת לה. תכונה זו של סולמות מדידה אורדינליים, מאפשרת לחבר יחד קטגוריות סמוכות על הרצף, במידת הנדרש. ראיית גורם כמניע “במידה רבה” או “בהחלט כן”, משקפת ראייה של הגורם כמניע חזק יותר מאשר בתשובה “במידה מסוימת”.

5. מדידת המניעים להתמנות כשופט

המניעים להתמנות כשופט נמדדו באמצעות שאלה שביקשה מהשופטים לציין עד כמה היה כל אחד משבעת המניעים שהוצגו בפניהם, משמעותי לקבלת המינוי כשופט. ניסוח השאלה שהוצגה לשופטים בסקר היה: “מה הניע אותך בזמנו לקבל מינוי כשופט? השופטים התבקשו לציין לגבי כל אחד משבעת המניעים עד כמה הניע אותם בזמנו כל אחד מהם. המניעים היו: העניין שבתפקיד, השכר, הנוחות שבתפקיד, עשיית צדק, הקביעות, האתגר המקצועי שבתפקיד והסטטוס.²⁶ התשובות ניתנו על פני רצף שנע מ”בכלל לא” (1) ועד “בהחלט כן” (5).

ראוי להוסיף בנקודה זו התייחסות לאפשרות של היווצרות הטיה בתשובות השופטים לשאלון. השופטים התבקשו להשיב לשאלון כאשר הם כבר מכהנים כשופטים וחלקם אף שנים רבות בתפקיד. ראייה רטרוספקטיבית של מה הניע אותם בשעתו לקבל את המינוי עשויה להיות מוטעה עקב כשלי זיכרון מחד גיסא, והטיות של “רצייה חברתית” מאידך גיסא. הטיית “רצייה

26 בשאלון נוספה אפשרות לציין: “אחר _____”, אך משיבים בודדים בלבד ציינו מניע אחר, ואף אחד מהמניעים האחרים לא צוין על ידי יותר ממשיב אחד, כך שנראה כי לא היו מניע שכיח לשופטים רבים, לכן הם לא צורפו לניתוח.

חברתית" היא נטייה של משיבים בסקרים וראיונות להשיב לפי מה שהם סוברים היא ה"נורמה" החברתית ומה שמצופה מהם לומר, שיעמידם באור חברתי חיובי.²⁷ כך, ייתכן שהשופטים ייטו בתשובותיהם "לצבוע" את המציאות ולהציגה בצבעים המעמידים אותם באור חיובי יותר מבחינה חברתית. מובן שתשובה כי המניע לכהן כשופט היה שיקולי אתגר מקצועי ועשיית צדק, "עושה רושם" טוב יותר מאשר שיקולי שכר או הקביעות שבתפקיד. ברור כי גם לשיקולים אחרונים אלה יכול להיות משקל בבחירה לפנות לשיפוט, והשאלה העולה כאן היא אם משקלם המוצג בממצאים משקף אומדן-חסר ואילו העניין והצדק משקפים אומדן-יתר. כלומר הצגת "עשיית הצדק" ו"הקביעות שבתפקיד" בשאלה אחת עלולה לגרור את המשיבים להעדיף להציג את עצמם כמי שחשוב לו הצדק מאשר כמי שחשוב לו שכר וקביעות. כלומר עלולה להיווצר הטיה לכיוון הרצייה החברתית.

להערכתנו, במקרה של תשובות השופטים לסקר, הטיה זו אינה מהווה בעיה משמעותית. ראשית, השופטים ענו לשאלון אנונימי לחלוטין. הובהר בפתיח לשאלון כי לחוקרים אין כל דרך לדעת מי ענה מה, והשופטים היו ערים לכך.²⁸ שנית, השופטים, מעצם תפקידם, אמונים על התנהלות של יושרה פנימית, ללא הטיית לפי רחשי הציבור. יתרה מזו, מתוך הנורמה המקצועית, הרצייה מהם היא שלא יתחשבו בהלכי רוח הציבור במילוי תפקידם, והם רגילים להכריע הכרעות שאינן בהכרח פופולריות או בהתאם ל"ציפיות הציבור". אם כך, בהכרעות שיפוטיות כבדות משקל, קל וחומר לגבי תשובה לשאלון אנונימי.

אולם למרות השיקולים הללו, בדקנו את קיומה של הטיית תשובה בשאלה זו באופן אמפירי ישיר. הדבר נעשה באמצעות השוואות נתוני התשובות וניתוחם לפי מאפיינים מקצועיים ואישיים מסוימים. למשל, אם אמנם תשובות השופטים מושפעות מרצייה חברתית גבוהה (כלומר רצון להציג את עצמם באור חיובי) אין מקום להניח כי הטיה זו תושפע מאפיינים אישיים אלה או אחרים. כלומר, אם יש הטיה כזו, נקבל את אותה התפלגות תשובות (מוטה) בכל קטגוריות המשתנה המאפיין. בתיאור הממצאים (למטה), נבחנת למשל ההתייחסות למניעים לפי הוותק כשופט. בהשוואה זו נמצא שיש הבדלים בדירוג מניעים אלה לפי ותק כשופט. ממצאים דומים נמצאו בבחינת השכר כמניע לפי הוותק כשופט: התפלגות חשיבות השכר כמניע משתנה לפי הוותק. ממצאים אלה אינם תואמים דפוס תשובה של "רצייה חברתית", שלפיו אפשר היה לצפות שלכולם תהיה אותה הטיה ולא יהיו הבדלים בדירוגים. נראה אפוא כי השוני בתשובות לפי ותק אינו תומך בטענה שהתשובות מוטות על ידי רצייה חברתית ומראה שמשקלה של הטיית תשובה זו, אם קיימת כאן, אינו גבוה. נראה כי השופטים אכן אומרים את אשר על ליבם בלא ניסיון "לייפות" את הדברים בהתאם למה ש"יאה" לומר.

27 EARL R. BABBIE, THE PRACTICE OF SOCIAL RESEARCH 253 (2015)

28 אגב, מספר שופטים נמנעו מלציין את מחוז השיפוט שלהם מחשש שניתן יהיה לזהותם מבין השופטים במחוזם, על פי נתונים אחרים בשאלון, כגון מגדר, שנות ותק וכו'.

ד. ממצאים

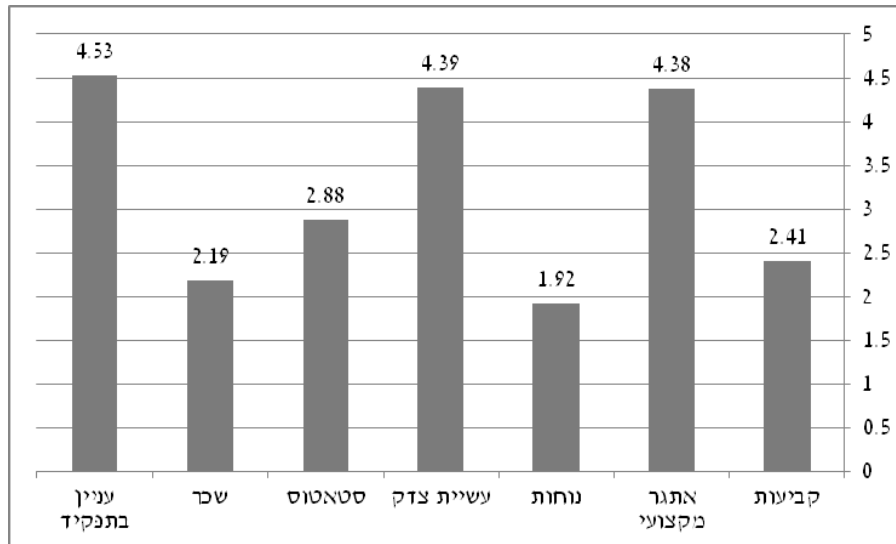
בבואנו לבחון את המניעים למינוי כשופט, עולה השאלה מהם המניעים העיקריים מתוך שלל כל המניעים האפשריים. כדי לבחון שאלה זו ערכנו, כאמור, מחקר-חלוץ (Exploratory study) לפני הכנת שאלון הסקר עצמו.²⁹ במחקר-החלוץ התבקשו המשיבים לציין מניעים אפשריים להתמנות כשופט. המשתתפים הצביעו על מספר רב של מניעים להתמנות לכהונת שפיטה, אך שבעה מהם הסתמנו כעיקריים מאחר שצוינו על ידי הרוב. המניעים שעלו היו: העניין שבתפקיד, השכר, הסטטוס, עשיית צדק, הנוחות שבתפקיד, הקביעות שבתפקיד והאתגר המקצועי.³⁰ שבעת המניעים השכיחים הוצגו לשופטים בשאלון המחקר, והשופטים התבקשו לדרג את רמת החשיבות שהייתה לכל אחד מהמניעים הללו בהחלטתם הם לפנות לכהונת שופט. השופטים התבקשו לציין עד כמה הניע אותם, בזמנו, כל אחד משבעת המניעים לעיל לקבל מינוי כשופט. את התפלגויות התשובות של השופטים ודירוגיהם למניעים ננתח להלן.³¹ ראשית, ניתחנו את התשובות שניתנו על ידי השופטים בסקר האחרון שערכנו (בשנת 2011). על מנת לפשט את הצגת התפלגויות תשובות השופטים, לא נציג כאן את ההתפלגות המלאה של התשובות לכל מניע (מוצגת בנספח א' טבלה 1). אולם ראוי להתייחס בקיצור לכמה נקודות בהתפלגויות אלה. חשוב לציין כי בכמה מהמניעים כמעט שאין שונות בדירוגים, דבר היכול להשפיע על ניתוח מעמיק יותר שלהם. כך, למשל, כמעט כל השופטים (96%) ציינו כי “העניין שבתפקיד” היה עבורם מניע חשוב במידה רבה ובהחלט כן (נספח א' טבלה 1). באופן דומה דורגה חשיבות “עשיית הצדק” כמניע (94%) ו“האתגר המקצועי” (89%). בדירוגי המניעים האחרים יש פיזור גדול יותר של התשובות, והאחידות אינה כה גורפת. כאמור, לשם הפשטות מוצג כאן דירוג חשיבות המניעים כפי שניתנו על ידי השופטים באמצעות ממוצעי הדירוגים (תרשים 1). ממוצעי התשובות מראים כי המניע שצוין על ידי השופטים כמניע העיקרי בעיניהם (זכה בממוצע הגבוה ביותר בדירוג חשיבות) בזמנו לקבלת מינוי כשופט, היה העניין בתפקיד (חשיבות ממוצעת של 4.53 מתוך 5); המניע שנמצא מדורג שני בחשיבותו היה עשיית צדק (ממוצע של 4.39) והשלישי: האתגר המקצועי (ממוצע של 4.32). בהפרש ניכר מאלה דורגו הסטטוס שבתפקיד (2.88) והקביעות (2.41). שני המניעים שדורגו כפחותים ביותר בחשיבותם היו השכר (2.19) והנוחות שבתפקיד (1.92). כלומר, מסתמן פער משמעותי ביותר בין הראשונים: מניעים כגון עניין בתפקיד ועשיית צדק, לבין המניעים שדורגו אחרונים כגון שכר וקביעות.

29 ראו דיון לעיל בפרק ג.

30 היו מניעים נוספים שהועלו, אולם הם צוינו בשכיחות נמוכה מאוד (הוזכרו על ידי משתתף בודד או שניים) ולכן לא נכללו במחקר.

31 כוכור, התשובות ניתנו על פני רצף שניע מ“בכלל לא” (1) ועד “בהחלט כן” (5).

תרשים 1: ממוצעי ציוני חשיבות המניעים לקבלת מינוי כשופט (סקר 2011)



להצגת ממוצעי התשובות יש יתרון בפשטות שבהצגת "התמונה הכללית" של הממצאים. אך להשוואת ממוצעים יש חסרונות: הממוצע של תשובות השופטים המוצג כאן אינו משקף את מלוא השונות ומגוון התשובות שנתנו השופטים השונים. כך, יכול להיווצר מצב שבו מניע מסוים יקבל דירוג או ציון ממוצע מסוים כאשר כל השופטים נותנים אותו דירוג תשובה (הומוגניות מלאה בתשובות), אך בה במידה אותו ציון יכול להתקבל כאשר השופטים חלוקים לחלוטין ביחסם למניע ומציגים עמדות הפוכות: למשל, חציים מדרג את המניע כחשוב ואילו חציים מדרג אותו כבעל משקל נמוך בהחלטתם (הטרונגיות רבה). אפשר לראות מצב כזה, למשל, לגבי המידה שבה השכר היווה מניע להתמנות כשופט. קצת יותר ממחצית מהשופטים (60%) ציינו כי השכר הניע אותם להתמנות במידה מעטה או בכלל לא, ואילו קצת פחות ממחציתם (40%) ציינו שהשכר הניע אותם במידה מסוימת ובמידה רבה. לעומת זאת כמעט כל השופטים (96% מהם) ציינו שהעניין בתפקיד היווה "במידה רבה" ו"בהחלט" מניע לקבל את המינוי (נספח ב' טבלה 1). הציון הממוצע שמתקבל למניע זה אינו משקף את הבדלי הראייה האלה, וברור כי קשה להתייחס למניע שלגביו הובעה תמימות דעים כאל מניע שלגביו יש שונות רבה בתשובות. הציון הממוצע לכשעצמו אינו משקף הבדל אפשרי זה.

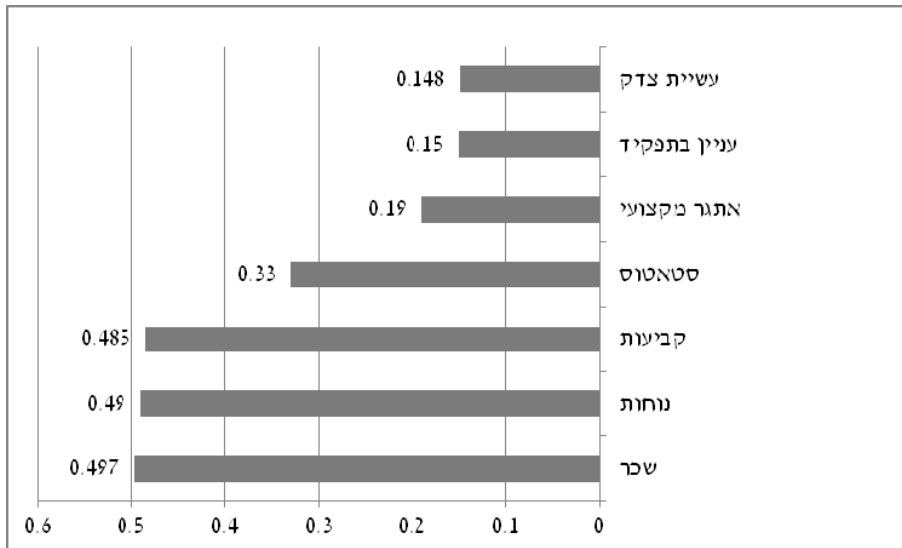
לפיכך, דירגנו את התשובות לשבעת המניעים גם על פי המקדם הסטטיסטי הנקרא "מקדם ההשתנות" (תרשים 2). "מקדם ההשתנות" הוא מקדם סטטיסטי המביא בחשבון גם את הפיזור של התשובות בהתפלגות וגם את הממוצע שלהן. הוא מחושב על ידי חילוק סטיית התקן בממוצע.³² כלומר מקדם זה מתגבר על האפשרות שצוינה לעיל ששתי התפלגויות יקבלו אותו

32 מקדם ההשתנות (Coefficient of variation, מסומן כ-c.v.) מחושב, כאמור בחילוק סטיית התקן בממוצע: $c.v. = \text{סטיית תקן} / \text{ממוצע}$.

“צדק תרדוף” – מניעי השופטים בישראל להתמנות לכהונת שופט

ערך ממוצע, אף שפיזור התשובות בהן שונה מאוד: האחת היא התפלגות הטרוגנית (התשובות מתפזרות על פני ערכים שונים ברצף התשובה), והשנייה – הומוגנית מאוד (כל התשובות מתרכזות בערך אחד או שניים סמוכים ברצף התשובה). “מקדם ההשתנות” הבוחן את הממוצע ביחס לסטיית התקן של ההתפלגות, ייתן ערכים שונים להתפלגויות כאלה, ואילו חישוב הממוצע בלבד יכול להראות אותו ערך לשתייהן. במובן זה, מקדם ההשתנות משקף טוב יותר את דירוגי המניעים של השופטים.

תרשים 2: דירוג המניעים לפי מקדם ההשתנות³³ (2011)



כפי שאפשר לראות בתרשים (תרשים 2), אומנם יש הבדלים קלים בין תוצאות הדירוג לפי מקדמי ההשתנות לבין דירוגי הממוצעים שהתקבלו לעיל (תרשים 1), אך התוצאות אינן שונות בהרבה זו מזו, וההפרשים ביניהן מזעריים. לפי דירוג מקדם ההשתנות, עשיית הצדק והעניין בתפקיד הם בעלי דירוג דומה – הגבוה מבחינת החשיבות; האתגר המקצועי מדורג בהפרש זעיר אחריהם. גם בדירוג הממוצעים קיבלו העניין בתפקיד ועשיית הצדק דירוג זהה, אלא ששם האתגר המקצועי דורג כגבוה מהם במקצת. מקדם ההשתנות הנמוך מראה כי הייתה לגביהם אחידות התשובות הרבה ביותר.

בכל מקרה תוצאות שני דירוגים אלה מראות כי לדברי השופטים הם הונעו בעיקר ממניעים פנימיים הקשורים לתוכן התפקיד והאתגר שבו. שלושת המניעים האלה דורגו באופן כמעט הומוגני כחשובים ביותר מבין כל המניעים ובהפרש ממשי מהמניע הבא בדירוג: הסטטוס

33 ככל שהערך קטן יותר, הדירוג גבוה יותר כשהפיזור של התשובות שנתנו קטן יותר (אחידות תשובה רבה יותר).

($cv=0.33$), וכמובן כחשובים הרבה יותר מהמניעים החיצוניים של קביעות, נוחות ושכר, שדורגו אחרונים. כלומר, במוטיבציה לקבלת כהונת שופט מקומם של השיקולים ה"חיצוניים" שנראים קשורים יותר לתנאי העבודה, היה נמוך בהשוואה למניעים ה"פנימיים" (להלן: "מהותיים לתפקיד"). התוצאות מראות כי המניעים המשקפים את תנאי העבודה: קביעות, נוחות בתפקיד ושכר, מתקבצים יחד בדירוג דומה ונמוך. מקדם ההשתנות הגבוה יחסית שלהם מצביע על דירוג נמוך יחסית שקיבלו ועל פיזור גבוה יחסית בתשובות השופטים לגביהם. הפיזור הגדול הרבה יותר במניעים החומריים מאשר בדירוג הגורמים הלא-חומריים (המהותיים), מצביע על כך שלא כל השופטים ייחסו לאלה חשיבות דומה: לחלקם חשיבותם הייתה גבוהה ולחלקם נמוכה.

לסיכום, לפי עדותם של השופטים עצמם, מסתמן כי מה שהניע אותם בשעתו לקבל את משרת השיפוט היו בעיקרם שיקולים הקשורים במהות התפקיד השיפוטי או באופיו (עניין מקצועי, אתגר ורצון לעשות צדק). לעומתם, משקלם של מניעים "חומריים" (חיצוניים) של שכר, קביעות ונוחות הכרוכים בתפקיד זה, נמוך. עם זאת, אין פירוש הדבר כי אצל חלק מהשופטים למניעים אלה לא היה משקל משמעותי בהחלטה להציג מועמדות לכהונת השפיטה. מהתוצאות מסתמן כי אף שכל השופטים, כמעט כאחד, אמרו כי הונעו על ידי מהות התפקיד, נראה כי אצל חלקם המניעים בעלי האופי החומרי היוו שיקול נוסף, משני, אך לא בהכרח מבוטל, ואצל אחרים הם לא היוו שיקול כלל. האם הבדלים כאלה בראיית המניעים להתמנות קשורים בגורמי רקע מקצועיים או אישיים של השופטים? לשאלה זו נידרש בהמשך.³⁴

ה. ממדיות במניעים למינוי כשופט

המניעים שנבחנו כאן משקפים היבטים שונים הקשורים בתפקיד השופט שעשויים להוות שיקול בהחלטה לקבל מינוי זה. כאמור, אפשר להתרשם מהממצאים לעיל כאילו מסתמנת "הקבצה" כביכול של קבוצות מניעים הדומים זה לזה מבחינת חשיבותם בעיני השופטים. אפשר להתרשם מהתוצאות כי נוצרת מעין קבוצה של מניעים "מהותיים" לתוכן התפקיד וקבוצה שנייה של מניעים "חומריים" הקשורים בתנאי התפקיד. המניע של הסטטוס, שלמעשה אינו מהותי לתפקיד אך גם אינו "חומרי" במובן הישיר של המילה, נראה כעומד בפני עצמו ושיוכו אינו חד-משמעי.

מתעוררת השאלה אם אפשר לאתר באופן סטטיסטי שיטתי חלוקה כלשהי בתוך הדירוגים ולמצוא מכנה משותף בין המניעים. לבדיקה כזו אפשר להשתמש בשיטת ניתוח נתונים הנקראת "ניתוח גורמים" (Factor analysis). ניתוח הגורמים נועד לבחון אם אכן יש מניעים מסוימים בעלי מכנה משותף רב יותר זה עם זה מאשר עם מניעים אחרים, כך שמסתמנות מעין

34 ראו דיון להלן בפרק ז.

“צדק תרדוף” – מניעי השופטים בישראל להתמנות לכהונת שופט

“קבוצות”. הניתוח הסטטיסטי הזה בוחן את קיומו של דפוס או דפוסים של חיבורים בין תשובות המתקיימים מבחינה סטטיסטית, בין שהם נראים כך לעין הקורא ובין שלא. ניתוח סטטיסטי כזה חף מ”התרשמיות” סובייקטיביות של החוקרים או של הקוראים לגבי קיום הקבוצות.

הטכניקה הסטטיסטית של “ניתוח גורמים” מבוססת על בחינת מערכת הקשרים ההדדיים בין התשובות שנתנו השופטים לגבי המניעים. הכוונה היא לאתר דפוסים של התקבצות יחד של היגדים (במקרה כאן – מניעים) שהתשובות עליהם דומות זו לזו (יש להן מעין מכנה משותף) אך בה בעת הן שונות מאלו שניתנו על היגדים אחרים. הטכניקה הזו של ניתוח גורמים מאתרת את ההקבצות ה”צמודות” ביותר של היגדים שלהם דפוס תשובה דומה (אם בכלל) באופן שהוא מובהק סטטיסטית. כל “התקבצות” כזו נקראת “גורם” (פקטור). לעיתים ההקבצות הסטטיסטיות (הפקטוריות) מובהקות מבחינה סטטיסטית, אך חסרות פשר מבחינה תוכנית-עניינית. אולם לעיתים מסתמנת משמעות עניינית להקבצה, שנוצרת על בסיס חישוב סטטיסטי גרידא. כלומר, המשמעות מסתמנת מדפוס התשובה על ההיגדים השונים. לכן ההתייחסות להקבצות (גורמים או פקטורים) היא כאל “מבנה סמוי” העולה מהניתוח בלא שיוצג ישירות לנחקרים.³⁵ יש לומר כי עצם קיום ההקבצה הסטטיסטית אינו נתון לפרשנות סובייקטיבית, אולם המשמעות המוענקת להקבצה נתונה לפרשנות החוקר (או הקורא).

1. תוצאות ניתוח הגורמים

על תשובות השופטים לשבעת המניעים להתמנות כשופט נערך ניתוח-גורמים. תוצאות הניתוח מראות כי המניעים “מסתדרים” באופן מובהק סטטיסטית בשני גורמים (או פקטורים).³⁶ אפשר לראות כי לארבעה מהמניעים “מטען פקטור” גבוה מאוד על גורם אחד (שכר: 0.78; נוחות: 0.80; קביעות: 0.80; וסטטוס: 0.46) ואילו מטענם על הגורם השני, נמוך.³⁷ שלושת המניעים הנותרים, מטענם על הגורם השני גבוה (העניין שבתפקיד: 0.87; עשיית צדק: 0.65; אתגר מקצועי: 0.86) ומטענם על הגורם הראשון, נמוך. כלומר, “צמודים” זה לזה ורחוקים מקבוצת המניעים השנייה (טבלה 1).

35 מידת קרבתו של היגד מסוים אל המכנה המשותף (הסמוי) הנמצא בבסיס הפקטור משתקפת בערך סטטיסטי הנע בין 0 לבין 1.00 (ערך מוחלט). ערך זה מכונה “מטען-פקטור” (Factor loading). ככל שהערך קרוב ל-1 הקשר של הפריט לקבוצה חזק יותר.

36 המילים “גורם” ו”פקטור” הן זהות – פקטור הוא המילה המקובלת באנגלית ורווחת בניתוח זה; המילה “גורם” היא המקבילה העברית שלה. לכן נעשה שימוש במילים אלה כחלופיות זו לזו.

37 המספרים הם “מטעני הפקטור” של כל היגד. כפי שאפשר לראות, לכל היגד יש “מטען” על שני הגורמים. מקובל לכלול כחלק מפקטור מסוים היגדים שמטענם עליו גדול מ-0.45 (מודגשים), בעוד שאלו שמטענם נמוך מזה לא נכללים בפקטור.

טבלה 1: ניתוח גורמים של המניעים להתמנות לשופט בישראל³⁸

גורמים		המניעים להתמנות
גורם 2	גורם 1 ³⁹	
.87	-.022	עניין בתפקיד
-.115	.78	השכר
.335	.46	הסטטוס
.66	-.087	עשיית צדק
-.07	.80	הנוחות בתפקיד
.86	-.01	האתגר המקצועי
-.07	.80	הקביעות

בחינת ההיגדים שמטענם על הגורם הראשון (גורם 1) גבוה (מעל 0.45), מראה כי אפשר לפרש את כל ההיגדים הללו כמשקפים מניעים שאינם קשורים למהות או תוכן התפקיד, אלא קשורים לתנאים החיצוניים: הנוחות, הקביעות, שכר וסטטוס. לעומתם ההיגדים: העניין בתפקיד, האתגר ועשיית צדק, שהם בעלי מטען גבוה על הגורם השני (גורם 2), אפשר לפרשם כמשקפים את התוכן הפנימי שבתפקיד. כלומר הניתוח הסטטיסטי יצר הבחנה ברורה ומובהקת סטטיסטית בין שתי קבוצות המניעים; את הפרשנות באשר לתוכנם האפשרי של הגורמים מציעים החוקרים. כך, אפשר לכנות את המניעים בגורם 1 כגורמי מוטיבציה "חיצוניים" לתפקיד, ואת אלה בגורם 2 – כגורמי מוטיבציה "פנימיים" לתפקיד. חלוקה זו מתיישבת עם ההבחנה המקובלת בחקר המוטיבציה בעבודה בין מוטיבציה "פנימית", המשקפת היבטים של תוכן העבודה, כמו עניין בעבודה ותחושת אתגר כמעוררי מוטיבציה, לבין מוטיבציה "חיצונית", המשקפת מוטיבציה המתבססת על תנאי העבודה וסביבת העבודה.⁴⁰ ראוי להתייחס למניע הסטטוס שבתפקיד השופט. כפי שאפשר לראות, מטענו של הסטטוס על גורם 1 (גורמים חיצוניים) אינו גבוה כמו אלו של המניעים האחרים (0.46 לעומת 0.78 או 0.80), ולמעשה מטענו הוא "גבולי" מבחינת הכללתו בגורם זה.⁴¹ אומנם להלכה הסטטוס נכלל בגורם 1, אולם למעשה מטענו כה נמוך יחסית שניתן לומר כי אינו שייך לגורמים החיצוניים, ועומד בפני עצמו. מבחינה עניינית, אכן אפשר לראות את הסטטוס של השופטים כגורם בעל אופי שונה וחיצוני לתפקיד עצמו ולתנאיו, שכן הוא "מוענק" לשופטים על ידי הציבור הרחב. בהיבט זה, בעיני השופטים הסטטוס מדורג כמניע לפנות לכהונת שופט שהוא חשוב פחות

38 ניתוח הגורמים כאן נערך בשיטת Extraction Method: Principal Component Analysis. Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization Rotation converged in 3 iterations. אחוז השונות המוסבר במודל הוא 65%.

39 "שיוכו" של מניע לגורם מסוים מתבסס על הערך של "מקדם מטען-הגורם" (factor loading). כאן הקריטריון לשיוך הוא מקדם מעל 0.45 (מודגש). מקדם הנמוך מ-0.45 אינו "שייך" לגורם.

40 HELLRIEGEL J. W. SLOCUM & R. W. WOODMAN, ORGANIZATIONAL BEHAVIOR 170 (1995).

41 כזכור, סף הכללה הוא 0.45, אך יש אף המחמירים ומציבים סף הכללה של 0.50 לצירופו של פריט לגורם. אם מאמצים סף מחמיר זה הרי שהסטטוס לא היה נכלל באף אחד משני הגורמים כאן.

”צדק תרדוף” – מניעי השופטים בישראל להתמנות לכהונת שופט

מהגורמים הפנימיים, אך חשוב יותר מהגורמים החיצוניים (תרשים 2). אולם, מאחר שהסטטוס של תפקיד השופט הוא חיצוני למערכת בתי המשפט ואינו בידיה, או בידיו של השופט עצמו, נתמקד בדיון להלן בהקבצות לגורמים פנימיים וחיצוניים.

ההקבצה הסטטיסטית המובהקת שנמצאה כאן בין מניעים ”פנימיים” ו”חיצוניים”, מאפשרת לבנות ציון-מדד משולב לכל אחת מקבוצות המניעים: ציון-מדד מניעים פנימיים משקף את דירוגי החשיבות שצינו השופטים לשלשת היגדי המניעים הפנימיים כשהם משוקללים יחד, ולעומתו ציון-מדד מניעים חיצוניים משקף את דירוגי החשיבות המשוקללים על ארבעת ההיגדים המשקפים תנאים חיצוניים.⁴² כל אחד ממדדים אלה מהווה שילוב של תשובות השופטים על המניעים המרכיבים אותו (בהתאמה). אפשר עתה להשתמש בציון-המדד כדי לבחון את המניעים במקובץ, כמקשה אחת.

במונחים אלה, מהממצאים עולה כי מניעים פנימיים הם בעיקר אלה שהניעו שופטים להחליט להתמנות. המניעים החיצוניים דורגו כבעלי חשיבות משנית בהחלטתם, אך לא כחסרי חשיבות. במילים אחרות, על פי הממצאים, השופטים בישראל הונעו בראש ובראשונה על ידי שיקולים של צדק, עניין בתפקיד והאתגר שבו, והשיקולים החיצוניים של שכר, קביעות, ונוחות, היו בעלי משקל משני בהחלטת רובם. זאת ועוד, בהתייחסות לחשיבות המניעים הפנימיים כמעט שאין שונות בין השופטים, אולם יש שונות ביניהם בראיית חשיבות גורמי המוטיבציה החיצוניים.

ו. השוואה על פני עשור

הממצאים לעיל משקפים את תמונת המצב העולה מתשובות השופטים לגבי מניעיהם בעת עריכת הסקר בשנת 2011. השאלה העולה כאן היא אם תשובות אלה, שניתנו באותה נקודת זמן, משקפות את מערכות המניעים המניעות את השופטים תמיד, בכל זמן, או שהן תלויות תקופה. אפשר להניח שגורמים סביבתיים תלויי תקופה או שינויי הנסיבות שבהן מתמנים שופטים, משפיעים על הרכב המניעים להתמנות לכהונת שופט באותה עת. אם המניעים משתנים, הרי מסקנות המחקר תהיינה נכונות לתקופה נתונה בלבד וכלליות המסקנות, מטבע הדברים היא מוגבלת. לשאלה זו אנו נדרשים על ידי השוואה עם דירוגי מניעים שנתנו שופטים בסקר דומה שנערך בשנת 1999.

1. השתנות התנאים במהלך העשור

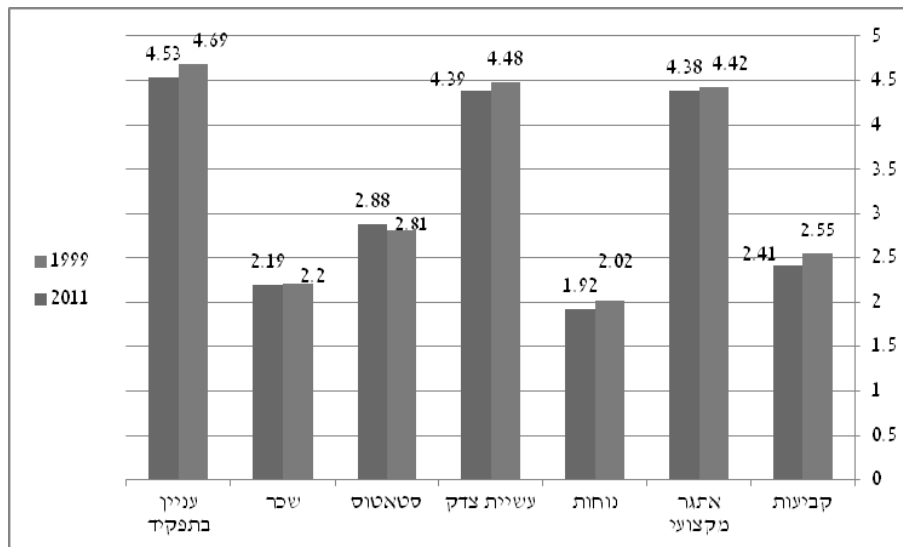
לקראת סוף העשור האחרון של המאה הקודמת (אמצע עד סוף שנות ה-90) ובתחילת העשור הראשון של המאה ה-21 חל גידול עצום, כדי הכפלה ויותר, של מספר עורכי הדין בישראל. במהלך התקופה האמורה זינק מספר עורכי הדין מ-19 אלף לערך בשנת 1999 למעל 44 אלף

42 מהימנות מדדים אלה נמצאה גבוהה. מקדם המהימנות: $\alpha > 0.75$.

לקראת סוף עשור זה.⁴³ הגידול העצום הזה הביא להצפת המקצוע ואף השפיע על אפשרויות התעסוקה של עורכי דין רבים. בה בעת חל בתקופה זו גם גידול במספר התקנים של שופטים במערכת, וכמפורט בהמשך, מספרם כמעט שהכפיל את עצמו. מתוך כך אפשר למשל לשער כי המניעים שהניעו את השופטים לקבל על עצמם את המינוי עשויים להיות שונים בין השופטים שכיהנו בסוף שנות ה-90 לבין השופטים שהתמנו לכהונה בתחילת העשור הראשון של המאה ה-21. כך גם בנוגע לדירוג החשיבות היחסי של המניעים. למשל, אפשר לשער כי עקב הגידול העצום במספר עורכי הדין שגרר צמצום משמעותי באפשרויות התעסוקה שלהם, תגדל חשיבותם של מניעי השכר ותנאי העבודה שבמשרת השיפוט, בעיניהם של המבקשים להתמנות למשרה זו.

על מנת לבחון אם אכן מניעי השופטים תלויי תקופה אם לאו, ערכנו השוואה בין נתוני הסקר שנערך בשנת 2011 לבין נתוני סקר שופטים קודם שערכנו בשנת 1999. מאחר ששני הסקרים נערכו בקרב שופטים מכהנים בבתי משפט השלום והמחוזי בישראל, ובשני הסקרים הוצגה לשופטים שאלה זהה, ניתן להשוות בין התשובות שניתנו בשני פרקי הזמן (תרשים 3).

תרשים 3: ממוצעי דירוג חשיבות המניעים להתמנות כשופט, סקרי 1999 ו-2011



43 לנתונים על התפתחות הגידול באוכלוסיית עורכי הדין ראו למשל משה בר-ניב, רן לחמן ורויטל אלטברגר "הגידול במספר עורכי הדין בישראל: עמדות עורכי הדין כלפי התופעה והשלכותיה" המשפט כ 73 (2014); לימור זר-גוטמן "השפעות העלייה הדרמטית במספר עורכי הדין" המשפט כ 51 (2014).

“צדק תרדוף” – מניעי השופטים בישראל להתמנות לכהונת שופט

השוואה, אפילו שטחית, של נתוני הסקרים של 1999 ושל 2011 לגבי דירוגי השופטים את המניעים שהניעו אותם בזמנו להתמנות כשופטים, מראה בבירור כי לא נמצאו כל הבדלים ביניהם (תרשים 2). כל אחד מהמניעים קיבל, למעשה, אותו דירוג ממוצע בסקר שנערך בשנת 1999 ובסקר שנערך כעשור לאחר מכן.⁴⁴

במצא זה יש משום תמיכה בטיעון כי המניעים להתמנות כשופט אינם “תלויי תקופה”. ממצא זה מפתיע למדי, שכן כאמור בפרק זמן זה גדל מאוד וכמעט הוכפל מספר השופטים המכהנים,⁴⁵ חלו שינויים משמעותיים בבתי המשפט,⁴⁶ בסביבה החוקית-משפטית,⁴⁷ בסביבה החברתית-הכלכלית-טכנולוגית בישראל,⁴⁸ וחל גידול עצום באוכלוסיית עורכי הדין המהווים את המאגר שממנו מתמנים השופטים. והנה, ממוצעי המניעים המוצהרים כחשובים להתמנות כשופט אז ולאחרונה, נשארו ללא שינוי, ולו גם קל. מהיבט זה אפשר אפוא לומר כי על פני פרק זמן ארוך ומשמעותי המניעים הפנימיים של עניין, אתגר ועשיית צדק הם המניעים העיקריים שהניעו שופטים בישראל להתמנות לתפקיד. ממצא זה עולה בקנה אחד עם ממצאי מחקר שנערך עוד קודם, בתחילת שנות ה-90 בקרב עורכי דין בישראל ובדק מהם המניעים שניעו אותם להתמנות לכהונת שפיטה.⁴⁹ גם באותו מחקר נמצא כי האתגר בעבודת השופט חשוב יותר בעיניהם כמניע להתמנות לשופט מאשר מניע השכר. כלומר מסתמן כי השיקול של מניעים פנימיים כחשוב הרבה יותר ממניעים חיצוניים נפרש על פני תקופה אף ארוכה מזו שנבחנה כאן, דבר המחזק את הממצאים.

- 44 ההפרשים לא היו מובהקים סטטיסטית (במבחן t להפרשים בין ממוצעים). גם בהשוואה של מקדמי השתנות (CV) לא נמצאו הבדלים.
- 45 בשנת 1999 כיהנו 320 שופטים ובשנת 2011 כיהנו 548 שופטים – גידול של פי 1.7. זאת ועוד, בהנחה שבמשך העשור היו גם שופטים שפרשו לגמלאות, הרי שאוכלוסיית השופטים התחלפה ברובה מאז סקר 1999.
- 46 לדוגמה שונו סמכויות במערכת המשפט על ידי הקמת בתי המשפט המנהליים (חוק בתי המשפט לעניינים מנהליים, התש”ס–2000), הקמת המחלקה הכלכלית בבתי המשפט (תיקון 59 לחוק בתי המשפט, התש”ע–2010).
- 47 לדוגמה חוק החברות החדש שנכנס לתוקף בשנת 2000 (חוק החברות, התשנ”ט–2000), חוק זכויות היוצרים הקיסרי הוחלף בחוק מודרני על ידי חוק זכויות יוצרים, התשס”ח–2007.
- 48 התמ”ג לנפש בישראל בתקופה האמורה צמח משמעותית ביחס למדינות ה-OECD. ראו הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה המשק הישראלי 1995–2011 / www.cbs.gov.il/www/statistical/ meshek11_h.pdf. לשינוי המבני במעבר לכלכלה מוטת תחום הטכנולוגיה העילית ראו לדוגמה DAN SENOR & SAUL SINGER, START-UP NATION: THE STORY OF ISRAEL’S ECONOMIC MIRACLE (2009): “Israel represents the greatest concentration of innovation and entrepreneurship in the world today”.
- 49 משה בר-ניב ורון לחמן “שכר או אתגר: נכונות להתמנות לכהונת שפיטה במערכת בתי המשפט” הפרקליט מב 321 (1995).

ז. אפיוני השופטים והמניעים להתמנות

ככלל, סביר להניח כי החשיבות היחסית של מניעים להתמנות כשופט (הדירוגים) עשויה להיות מושפעת גם מגורמי רקע מקצועיים וממאפיינים נוספים של השופטים עצמם.⁵⁰ למשל אפשר ששופטים שהגיעו לשיפוט מרקע תעסוקתי שונה (פרקליטות לעומת משרד פרטי) הונעו על ידי מניעים שונים במקצת. אפשר כי גברים ונשים שונים בהיבט זה, כפי שטוענים אחדים. בדומה, ייתכן שגיל, כמשתקף מהוותק כשופט (כלומר השתנות תקופות ההצטרפות לשפיטה), עשוי להיות קשור לייחוס חשיבות שונה למניעים, אף כי ההשוואה על פני העשור אינה מרמזת על כך. לכן ראוי לבחון כמה גורמי רקע ואת הקשר שלהם לדירוג המניעים של השופטים.

1. ותק כשופט ומניעים להתמנות כשופט

כפי שניתן לראות מההשוואה שערכנו לעיל בין תשובות השופטים בסקר 2011 לבין תשובותיהם כעשור קודם לכן (1999), לא היו הבדלים ביניהם בממוצעי דירוג חשיבות המניעים. ברצוננו לחדד את בחינת הנושא על ידי בחינת קשר אפשרי בין דירוגי המניעים לבין מספר שנות הוותק כשופט.⁵¹

לפיכך, בחנו את הקשר הפעם על ידי חישוב המתאם בין ציוני דירוג המניעים לבין שנות ותק. המתאמים שנמצאו בין הוותק כשופט לבין דירוגי המניעים הפנימיים, ובדומה לגבי דירוגי המניעים החיצוניים, מראים כי אין קשר ביניהם. דהיינו, המתאם בין שנות הוותק כשופט לבין המניעים הפנימיים וכן המתאם עם המניעים החיצוניים, היו חלשים ולא-מובהקים סטטיסטית.⁵²

חוסר הקשר המסתמן בממצאים פירושו ששינויים בדירוגי המניעים אינם קשורים לשונות בוותק השופטים. במילים אחרות, לתקופה שבה התמנו השופטים לתפקידם אין קשר לחשיבות המניעים למינוי.

2. מגדר ומניעים להתמנות כשופט

אפיון נוסף שזוכה לתשומת לב לא מעטה בנוגע לשופטים הוא המגדר. בספרות המחקרית הועלו טיעונים כי שוני מגדרי משפיע על ההליך השיפוטי, ותוצאותיו מתבטאות בפועל

50 להשפעת גורמי הרקע על השופטים ראו לדוגמה Jeffrey J. Rachlinski, Sheri Lynn Johnson, Andrew J. Wistrich & Chris Guthrie, *Does Unconscious Racial Bias Affect Trial Judges?*, 84 NOTRE DAME L. REV. 1195 (2009); Theresa M. Beiner, *What Will Diversity on the Bench Mean for Justice?*, 6 MICH. J. GENDER & L. 113, 138 (1999); James J. Brudney, Sara Schiavoni & Deborah J. Merritt, *Judicial Hostility Toward Labor Unions? Applying the Social Background Model to a Celebrated Concern*, 60 OHIO ST. L.J. 1675 (1999).

51 יש להדגיש כי שנות הוותק כשופט, משקפות כאן את המועד שבו התמנו השופטים. יש להיזהר מהתייחסות למשתנה הוותק כשופט "במהופך" כלומר, כאילו ריבוי שנות הוותק וניסיון הנצבר משנים את חשיבות המניעים בעת המינוי. לא כך הדבר.

52 $r = 0.14$, n.s.; $r = 0.04$, n.s. בהתאמה.

בהכרעות של מערכת השפיטה.⁵³ מאידך, הן הוראות הדין והן הציפייה החברתית מחייבים כי בתי המשפט ינהגו שוויון במתדיינים בלי קשר למגדר השופט. בהקשר זה עולה השאלה: כלום המוטיבציה של שופטים להתמנות שונה מזו של שופטות? הטיעונים העיקריים לגבי שוני מגדרי מתמקדים בעיקר בהשוואה של עונשים שנגזרו על ידי שופטים ושופטות אולם אינם בוחנים ישירות את עמדות השופטים ותפיסותיהם. זאת ועוד, מחקרים כאלה אינם עוסקים כמעט במניעים של השופטים, אלא באופן שבו החוקרים מזהים את השתקפות המגדר בפעולתם של השופטים במערכת השיפוטית. למשל, במחקר לגבי מערכת המשפט בישראל הועלה כמצא מוכח הטיעון כי העונשים המוטלים על ידי שופטות שונים מאלה של השופטים: נמצא שם כי תקופות מאסר המוטלות על ידי שופטות קצרות מאלה המוטלות על ידי השופטים.⁵⁴ אולם אין במחקר האמור נתונים מספקים לגבי מובהקות התוצאות – כך שספק אם יש משמעות לשינויים בהתפלגות על פי מגדר, שאינם מובהקים. אכן, במחקר אחר, המבוסס סטטיסטית, נמצא כי אין בישראל שוני בין שופטים לבין שופטות ברמת הענישה המוטלת בגין עבירות הטרדה מינית.⁵⁵ גם בעולם אין ממצאים אמפיריים חד-משמעיים המצביעים על שוני שיטתי בין הגישה המשפטית של שופטות לבין הגישה של שופטים,⁵⁶ והדבר מתיישב עם תוצאות מחקרנו זה.

יש לציין כי נעשו כמה מחקרים איכותניים שבחנו את שאלות המוטיבציה של שופטים במערכת שיפוטית קונטיננטלית בהקשר מגדרי. תוצאות מחקרים אלה מצביעות על קיום הבדלים מגדריים משמעותיים בין שופטים לבין שופטות באשר למניעים להתמנות לתפקידי שפיטה. כך לדוגמה, מחקר שנערך בקרב מתמחים לשפיטה בהולנד הראה כי למעלה משני שלישי מהנשים הצביעו על עשיית הצדק כמניע מרכזי להתמנות לכהונה, ופחות ממחצית מהמועמדים הגברים הצביעו על מניע זה.⁵⁷ העניין והאתגר בתפקיד השיפוטי צוינו כמניע מכריע אצל הגברים, אולם לא בהכרח כך אצל הנשים. גם בהקשר של מניעים הנוגעים לתנאי ההעסקה של התפקיד השיפוטי מצא המחקר האמור שוני מגדרי. בקרב הנשים הנוחות שבתפקיד, מבחינת גמישות שעות העבודה, שימשה גורם מכריע ואילו אצל גברים כמעט לא אוזכרה. יש לסייג ולומר שהמחקרים הללו מתייחסים לשופטים או למועמדים לשפיטה

53 ראו לדוגמה Shanna R. Van Slyke & William D. Bales, *Gender Dynamics in the Sentencing of White-Collar Offenders*, 26 CRIMINAL JUSTICE STUDIES 168–196 (2013).

54 רינה בוגוש ורחל דון-יחיא מגדר ומשפט: אפליית נשים בבתי המשפט בישראל 79–80 (1999).

55 אוריית קמיר, רוגנית הריס, יעל ברנדווים, שני פגודה ושירלי ויטנר “החוק למניעת הטרדה מינית במערכות המשפט והמשמעת: נתונים מן העשור הראשון” המשפט ברשת – זכויות אדם ב(13) 58, 93 (2014).

56 Herbert M. Kritzer & Thomas M. Uhlman, *Sisterhood in the Courtroom: Sex of Judge and Defendant in Criminal Case Disposition*, 14 SOCIAL SCIENCE J. 77 (1977); David L. Chambers, *Rethinking the Substantive Roles for Custody Disputes in Divorce*, 83 MICH. L. REV. 477 (1984); Barbara Palmer, *Women in the American Judiciary: Their Influence and Impact*, 23 WOMEN & POLITICS 91 (2001); John Gruhl, Cassia Spohn & Susan Welch, *Women as Policymakers: The Case of Trial Judges*, 25 AMERICAN J. OF POLITICAL SCIENCE 308 (1981).

57 THOMAS, לעיל ה”ש 19, בעמ’ 44.

במתכונת הקונטיננטלית. במדינות אלה הבחירה בשפיטה כקריירה שונה מהותית, ומיד לאחר סיום הלימודים מתחיל המועמד בקריירה במערכת המשפט שמסגרתה אפשר שיתקדם לרמת שיפוט כזו או אחרת. בעניין זה השוני בין שופטי המשפט המקובל המתמנים לאחר קריירה מצליחה כעורכי דין מעשיים אינו בגדר השוואת דומים. לכן, המסקנות של מחקרים המתבצעים לגבי בוגרי לימודי משפט בתחילת הכשרתם לתפקידי שפיטה אינם יכולים בהכרח להוות בסיס מתאים להסקה על הבדלי מגדר במניעים של השופטים בשיטת המשפט המקובל.

על בסיס מחקרים אלה אפשר לצפות כי יהיו הבדלים במניעים להתמנות כשופט בין שופטים לשופטות בישראל. במחקרנו מתאפשר לבחון נקודה זו.⁵⁸ לשם בחינתה, בחנו אם קיים הבדל מגדרי בהתפלגות חשיבות המניעים הקשורים במהות התפקיד השיפוטי (מדד מוטיבציה פנימית) וכן בחשיבות המניעים הקשורים בתנאי העבודה בתפקיד (מוטיבציה חיצונית). לשם כך השתמשנו במדדי המוטיבציה הפנימית (שכזכור, משלבים יחד את המאפיינים: העניין בתפקיד השיפוטי, האתגר המקצועי והרצון לעשות צדק) והחיצונית (שכר, נוחות, קביעות וסטטוס).

השוואה של התפלגות ציון-מדד המוטיבציה הפנימית לפי המגדר כמו גם השוואת התפלגות ציון מדד המוטיבציה החיצונית לפי מגדר, מראות כי אין הבדל מובהק בין התפלגות ציוני המוטיבציה הפנימית או ציוני המוטיבציה החיצונית בשתי קבוצות המגדר.⁵⁹ כלומר, ההשערה שלעיל לא נתמכת – לפחות לא מבחינת הציון הכולל של גורמים פנימיים או חיצוניים לתפקיד. לא נמצא כאן כל הבדל מגדרי בהתפלגות הכוללת של המניעים הפנימיים או החיצוניים לתפקיד השופט.

מאחר שהציון המדדי מורכב מצירוף דירוגי המניעים יחד, הצירוף הזה עלול לטשטש הבדלי מגדר שאולי קיימים לגבי מניע ספציפי זה או אחר בו יש עניין מיוחד. לכן בחנו גם את קיומם של הבדלים מגדריים במניעים ספציפיים, כל אחד בנפרד, שהוצגו במחקרים שהוזכרו לעיל כמניעים שלגביהם אפשר שיש הבדל מגדרי.

(א) מגדר ושכר כמניע

בעקבות הטענה כי נשים פונות לתפקידי שפיטה משיקולים של תנאי העבודה כגון נוחות, קביעות וכו', יותר מאשר גברים, בחנו אם יש הבדלים בין שופטים לבין שופטות לגבי המניעים החיצוניים בלבד, דהיינו שכר, קביעות, נוחות הכרוכים במשרת השופט. כידוע, בישראל תנאי השכר של שופטים ושופטות זהים לחלוטין. במובן זה התחום השיפוטי שונה מתחומים רבים אחרים בחברה הישראלית שבהם שכר הגברים גבוה מזה המשולם לנשים. על רקע טענה זו ניתן היה לצפות כי לשיקולי השכר כמניע יהיה משקל גבוה יותר בקרב נשים שופטות מאשר

58 מכלל המשיבים לשאלת המגדר במחקרנו, 29 הן שופטות ו-49 הם שופטים.
59 ההבדלים בהתפלגויות (בהתאמה) היו מזעריים, ובמבחן סטטיסטי נמצאו לא מובהקים:
• $t^2=4.78$, $d.f=3$; $p=0.19$
• $t^2=1.26$, $d.f=3$; $p=0.74$

“צדק תרדוף” – מניעי השופטים בישראל להתמנות לכהונת שופט

בקרב גברים-שופטים שכן הן תשאפנה להשתלב במקצוע, שמתגמלן באופן זהה לתגמול הגברים וברמת שכר מהגבוהות ביותר במשק. ערכנו השוואה של התפלגות דירוגי השכר כמניע בין שופטים לבין שופטות כדי לראות אם קיים שוני ביניהם במניע זה. ההשוואה של שופטים ושופטות לגבי דירוג השכר כמניע להתמנות לשופט מראה כי אין ביניהם כל הבדל מגדרי בראיית השכר כמניע למינוי. התפלגויות חשיבות השכר כמניע הן כמעט זהות בין שופטות לשופטים.⁶⁰ תוצאות אלה אינן תומכות בטיעון (אם לא מפריכות אותו) שנשים נוטות לפנות להתמנות כשופטות מטעמי שכר, יותר מאשר גברים. לפחות לפי דירוגיהם ודירוגיהן העצמיים בסקר, לא נמצא כל הבדל ביניהם והשכר כמניע דורג כחשוב באותה מידה בשתי קבוצות המגדר.

(ב) מגדר וקביעות

המניע החיצוני הבא שנבדק כאן הוא הקביעות שכרוכה בתפקיד השופט, כמניע למינוי. ההשוואה בין שופטים ושופטות לגבי דירוג חשיבות הקביעות כמניע להתמנות לשופט מראה כי אין כל הבדל מגדרי בראיית הקביעות כמניע למינוי: לא נמצא הבדל מובהק בין התפלגויות הקביעות כמניע בין שופטות לשופטים והבדלים הקטנים שישנם, אינם מובהקים סטטיסטית.⁶¹

(ג) נוחות ומגדר

מניע חיצוני נוסף שיכול להוות מניע חשוב למינוי כשופט הוא הנוחות שבכהונת השופט. כמצוין קודם יש הסוברים כי גם הנוחות שבתפקיד השופט (לעומת עבודה כעורך דין בשוק הפרטי) מהווה מניע עבור נשים לפנות לשפיטה יותר מאשר עבור גברים.⁶² לפיכך, השווינו את התפלגות דירוג חשיבות הנוחות כמניע בקרב שופטות ושופטים. לא נמצאו כל הבדלים בהתפלגות חשיבות הנוחות בתפקיד כמניע לפי מגדר. הממצאים מראים כי הנוחות הייתה חשובה (או למעשה כפי שמראים הממצאים – אינה חשובה) כמניע באותה מידה לשופטים ולשופטות.⁶³

(ד) סטטוס כמניע ומגדר

הסטטוס הכרוך בתפקיד השופט היה המניע הרביעי שנכלל סטטיסטית במניעים ה"חיצוניים" לתפקיד עצמו, אם כי כמצוין למעלה (בפרק ד'), אפשר גם לראותו כעומד בפני עצמו. חשיבותו עבור שופטים ושופטות כמניע להתמנות נבחנה כאן גם כן. התוצאות מראות כי גם

60 ההבדלים הקטנים שישנם אינם מובהקים סטטיסטית: $F=2.10, d.f=3; p=0.55$.
61 ההבדלים בהתפלגויות היו מזעריים ובמבחן סטטיסטי יצאו לא מובהקים: $F=1.37, d.f=3; p=0.71$.
62 THOMAS, לעיל ה"ש 19.
63 ההבדלים בהתפלגויות היו קטנים ובמבחן סטטיסטי יצאו לא מובהקים: $F=4.27, d.f=3; p=0.23$.

לגבי הסטטוס שבתפקיד השופט, אין הבדלים מובהקים בין השופטים לשופטות.⁶⁴ אף כי ההבדלים אינם מובהקים סטטיסטית, ואין לסמוך עליהם, אפשר אולי לציין כי שיעור השופטים שציינו כי הסטטוס היווה מניע עבורם לקבלת מינוי לשופט, גבוה משיעורן של השופטות שענו כך (33% לעומת 17% בהתאמה). אולם, כאמור, הפרש זה אינו מובהק סטטיסטית, ולכן אין להסיק ממנו על קיום הבדל ביניהם. המסקנה כאן היא כי לא נמצאו הבדלי מגדר בראיית הסטטוס שבתפקיד השופט כמניע להתמנות.

לסיכום, תוצאות מחקר זה מלמדות כי לפי עדותם של השופטים עצמם לגבי המניעים החיצוניים שהניעו להתמנות כשופט, אין כל הבדל ביניהם מבחינת מגדר השופט. כך, הממצאים מראים כי במערכת בתי המשפט הישראלית אין הוכחה לקיומה של הטיה תלוית מגדר ביחס למניעים אלה. לא נמצא כל הבדל בין שופטים לבין שופטות בדירוג כולל של המניעים הפנימיים או בדירוג המניעים החיצוניים להתמנות כשופט.

3. מניע להתמנות ותעסוקה טרום המינוי כשופט

בישראל, שיעור השופטים שהגיעו לכהונת שפיטה מקרב השירות הציבורי (קרוב למחצית מכלל השופטים), גבוה בהרבה משיעורם של עורכי הדין המועסקים בשירות הציבורי.⁶⁵ שיעור גבוה זה של שופטים שבאו מקרב השירות הציבורי – בעיקר מפרקליטות המדינה – מעלה את השאלה האם עיסוקם טרום המינוי מקרין על המניעים של השופטים להתמנות לכהונת שפיטה? לכן לא מפתיע לראות כי הועלו סברות ששופטים מונעים בעצם פעילותם השיפוטית גם ממהות עיסוקם הקודם כעורכי דין ובכלל זאת מתפקוד קודם כסקטור הממשלתי או הפרטי.⁶⁶ אפשר לטעון כי המסגרת הארגונית הציבורית שבה הם מועסקים דומה יותר באופייה ובדפוסי ההעסקה שלה למסגרת של בתי המשפט מאשר למסגרות עבודה במשרדי עורכי דין, ולכן עשויה להיות תואמת ואטרקטיבית יותר לעורכי דין שהיו מועסקים כסקטור הציבורי כמסלול קריירה חלופי.

64 ההבדלים בהתפלגויות היו קטנים ובמבחן סטטיסטי למובקהות ההפרשים הם לא מובהקים: $\chi^2=3.59, d.f=3; p=0.31$.

65 ארנון בן-מאיר "כשמגזר של 10% מספק 50% מהשופטים זה גורם לירידה ברמה" הארץ 24.2.2007; על פי סקר דה-מרקר, המתבסס על נתוני הנהלת בתי המשפט, עולה כי כ-44% מכלל השופטים הגיעו מהשירות הציבורי. אף כי לא פורסם לאחרונה מידע עדכני יותר לגבי שיעור השופטים מקרב השירות הציבורי – ברור שעדיין שיעורם עולה על החלק היחסי של עורכי דין מהשירות הציבורי בכלל עורכי הדין. בכל מקרה הנתונים תקפים לשנת 2011 שבה נערך מחקרנו. יש לציין כי תופעה דומה קיימת גם בארצות-הברית שבה בתקופה המקבילה למחקרנו עלה שיעור השופטים המתמנים מהמגזר הציבורי לכדי מחצית. ראו CHIEF JUSTICE'S YEAR, 2006 YEAR-END REPORT ON THE FEDERAL JUDICIARY, available at <https://www.supremecourt.gov/publicinfo/year-end/2006year-endreport.pdf>.

66 Jane Goodman-Delahunty, Lanny Forster Lee & Robert Forster Lee, *Dealing with the Guilty Offender*, in *PSYCHOLOGY AND THE LAW: AN EMPIRICAL PERSPECTIVE* 445, 466 (Neil Brewer, Kipling D. Williams ed., 2005).

על מנת לבחון טענה זו קיבצנו יחד את השופטים לשתי קבוצות: “יוצאי” המגזר הפרטי ו”יוצאי” המגזר הציבורי. שופטים שטרם מינוים לכהונת שופט עבדו כעורכי דין עצמאיים או כשכירים במשרדי עורכי דין, קובצו לקבוצה אחת של מועסקים לשעבר בשוק הפרטי. לעומתם, כונסו יחד לקבוצה אחת כל השופטים שצינו כי טרם מינוים כשופטים עבדו במגזר הציבורי (במשרד המשפטים, בפרקליטות המדינה). עתה ניתן לבחון אם התפלגויות דירוגי חשיבות המניעים להתמנות לשופט דומות או שונות בקבוצות אלה.

יש לציין כי מתוך 84 השופטים שענו לשאלון רק 67 ציינו את מקום תעסוקתם הקודם.⁶⁷ מתוך 67 השופטים אלה, 21 שופטים (31%) עבדו טרום מינוים כשופטים בסקטור הממשלתי. כלומר, שיעורם עולה בהרבה על שיעור עורכי הדין המועסקים בסקטור הממשלתי מתוך סך כל עורכי הדין.⁶⁸

ראשית, השווינו כאן את התפלגות דירוגי החשיבות של מדד המוטיבציה הפנימית בין שתי קבוצות התעסוקה המגזר הציבורי והמגזר הפרטי. תוצאות השוואת הדירוגים מראות כי אין כל קשר ביניהם.⁶⁹ כאמור, סביר להניח כי אם יש הבדלים, הם ישתקפו יותר במניעים החיצוניים להתמנות לשופט. כך, אפשר לסבור כי השכר שבתפקיד השופט ישתקף במניעיו של עורך דין שעובד במגזר הפרטי בצורה שונה מזו של חברו שעבד בפרקליטות המדינה. בדומה, יכול שיהיה שוני ביניהם גם ביחס לנוחות ולקביעות בתפקיד. למשל, עורך דין שעבד בפרקליטות והיה רגיל להסדרי קביעות בעבודה, סביר כי בפנותו למשרת שפיטה, יראה בקביעות שבכהונה ערך רב יותר מאשר עורך דין שפנה לכהונת שפיטה מהמגזר הפרטי, שם אין הסדרי קביעות. לפיכך נבחן מקרוב את הקשר עם מניעים אלה. השווינו את התפלגות דירוגי חשיבות המוטיבציה החיצונית לפי תעסוקה קודמת. לא נמצאו הבדלים מובהקים בין ציוני מדד המוטיבציה החיצונית לפי קבוצות התעסוקה טרום המינוי.⁷⁰

מאחר שמדד המוטיבציה החיצונית משקף ממוצעי דירוגים על פני כמה מניעים, ייתכן שממוצע זה מאפיל על הבדל שיש באחד ממרכיביו. לכן נבדקו כאן המרכיבים של מדד המוטיבציה החיצונית, כל אחד בפני עצמו. בבדיקה זו נמצא כי אכן נמצא הבדל לפי מקום התעסוקה הקודם בהתייחסות לשכר כמניע (הנדון להלן), אך לא נמצא קשר בין תעסוקה טרום שפיטה של השופטים לבין ראייתם את הגורמים החיצוניים של: קביעות, נוחות והסטטוס שבתפקיד השופט, כמניעים למינוי. התפלגות דירוגי השופטים את חשיבות מניעים הללו לא הייתה שונה בין שתי קבוצות התעסוקה. חוסר ההבדלים במימדים אלה של המוטיבציה החיצונית הוא כנראה מקור חוסר ההבדלים שנצפה לעיל במדד המניעים החיצוניים שאלה מרכיבים אותו.

67 דהיינו, 17 שופטים לא נמנו כאן. מאלה שניתן היה לאתר את הרקע שלהם חלקם הגיעו מהאקדמיה, חלקם הגיעו מארגונים שונים שאינם משרדי עורכי דין ולא היה ניתן לסווגם באופן ברור למגזר זה או אחר. כמה שופטים לא ענו לשאלה בדבר רקעם התעסוקתי.

68 נתון זה, כשלעצמו, יכול להצביע על נטייה חזקה יותר בקרב עורכי דין מהמגזר הממשלתי לפנות לכהונת שפיטה, מאשר במגזר הפרטי (או לחלופין הנטייה למנות שופטים עורכי דין מרקע זה), שאלה מעניינת בפני עצמה.

69 לא נמצא הבדל מובהק סטטיסטית: $F=1.85$, $d.f=3$; $p=0.65$.

70 ההבדלים לא מובהקים $F=1.55$, $d.f=3$; $p=0.67$.

(א) שכר ותעסוקה קודמת

כאמור לעיל, בחנו כאן את האפשרות של קיום הבדלים בין השופטים בחשיבות השכר כמניע לפי תעסוקתם טרום מינויים לכהונה זו (טבלה 2).

טבלה 2: התפלגות השכר כמניע לפי תעסוקה טרום המינוי לשופט

סה"כ	עיסוק טרום מינוי כשופט		חשיבות השכר כמניע:
	מגזר פרטי	מגזר ציבורי	
24 35.8%	5 23.8%	19 41.3%	בכלל לא
16 23.9%	5 23.8%	11 23.9%	במידה מועטה
21 31.3%	11 52.4%	10 21.7%	במידה מסוימת
6 9%	0 0%	6 13%	במידה רבה
67 100%	21 100%	46 100%	סה"כ

השוואה של התפלגות השכר כמניע, לפי מקום עבודה טרום המינוי כשופט, מראה כי אכן יש הבדל מובהק בין התעסוקה טרום המינוי לבין דירוג חשיבות השכר כמניע: השכר נמצא כמניע משמעותי יותר בפנייה לשפיטה בקרב אלו שעבדו קודם במגזר הציבורי, מאשר בקרב אלו שעבדו בשוק הפרטי (טבלה 2).⁷¹ התוצאות מראות כי קרוב למחציתם של השופטים (41%) שעבדו קודם במגזר הפרטי, ציינו כי השכר כלל לא היווה מניע עבורם, ואילו רק 24% מבין השופטים שעבדו במגזר הציבורי אמרו שהשכר כלל לא היווה עבורם מניע. לעומת זאת, רובם (52%) של "יוצאי" הסקטור הציבורי ציינו כי השכר היווה עבורם מניע "במידה מסוימת" עד "רבה ביותר".⁷² מבין השופטים שעבדו קודם במגזר הפרטי 22% בלבד ציינו את השכר כמניע "במידה מסוימת". ראוי גם לציין כי בין השופטים שעבדו קודם במגזר הפרטי 13% (6 שופטים) ציינו כי השכר היווה מניע עבורם במידה רבה, אולם אף לא אחד מבין השופטים שעבדו קודם במגזר הציבורי ענה כך.⁷³

ממצאים אלה תומכים בסברה כי יש הבדל בחשיבות השכר כמניע למינוי לכהונת שופט בין "יוצאי" הסקטור הציבורי לבין שופטים המגיעים מהסקטור הפרטי, וכי לראשונים השכר חשוב יותר מאשר לאחרונים. כהסבר לכך, אפשר להניח כי שכרו של עורך דין המועסק במגזר הפרטי

71 ההבדלים מובהקים סטטיסטית: $F=8.29, d.f=3; p=0.04$.

72 הקטגוריות: מידה מסוימת, מידה רבה ובהחלט כן כונסו יחד בגלל מיעוט המשיבים (לעיתים אף לא אחד) לשתי הקטגוריות האחרונות. לרציונל לצירוף קטגוריות כזה ראו פרק ג "שיטת המחקר" שלעיל.

73 לשם חישוב המובהקות הסטטיסטית היה צורך להימנע מתאים ריקים בטבלה, ולכן אוחדה התשובה "במידה רבה" עם התשובה "במידה מסוימת". גם כך, עדיין ההבדל ביניהם משמעותי (35% לעומת 52% בהתאמה).

“צדק תרדוף” – מניעי השופטים בישראל להתמנות לכהונת שופט

והמועמד לשפיטה, גבוה יותר משכרו של עורך דין העובד במגזר הציבורי. לפיכך, עבור עורך הדין הפרטי המינוי כשופט לרוב אינו מהווה שיפור רמת שכרו, או למצער, מהווה שמירה על רמת שכרו. לעומתו, עבור עורך דין המועסק במגזר הציבורי, המינוי כשופט יכול להביא לשיפור משמעותי בשכרו. ייתכן שבכך טמון הסבר אחד לריבוי היחסי של שופטים שטרם מינויים עבדו במגזר הציבורי.

לסיכום, בשאלת התעסוקה טרום המינוי והמניעים להתמנות כשופט נמצא כי לבד מהשכר כמניע, התעסוקה טרום המינוי כשופט אינה קשורה למניעים הפנימיים ואף לא למניעים החיצוניים למינוי: סטטוס, נוחות בתפקיד וקביעות. כללית, הממצאים מראים כי בין שהשופט הגיע לתפקיד מהמגזר הציבורי ובין מהמגזר הפרטי, המניעים הפנימיים והחיצוניים דורגו בצורה דומה, ולמניעים החיצוניים חשיבות נמוכה בעיניהם (להוציא כאמור את השכר). כמתואר לעיל, השכר דורג כמניע חשוב יותר בין השופטים שעבדו קודם בציבורי מאשר בין אלה שעבדו במגזר הפרטי.

ח. דיון

הממצא המרכזי העולה ממחקר זה הוא כי המניעים המשמעותיים ביותר בבחירה בקריירה השיפוטית הם המניעים המהותיים, הפנימיים, השזורים במהות התפקיד השיפוטי, דהיינו: העניין שבתפקיד, האתגר המקצועי והרצון לעשות צדק. המניעים המהותיים הללו מדורגים על ידי השופטים כבעלי חשיבות מכרעת מבין הנימוקים שהביאום לרצות לכהן בתפקיד השיפוטי. הם נמצאו ניצבים בדירוג הממוצע הגבוה ביותר (בין 4.38 לבין 4.53 על רצף של 5). לעומתם, קבוצת המניעים החיצוניים ה“חומריים”, שעיקרם התנאים הנלווים לתפקיד השפיטה, כגון שכר, קביעות, נוחות וסטטוס, נתפסת על ידי השופטים כבעלת חשיבות נמוכה (ממוצעי דירוג החשיבות נעים בין 1.92 לבין 2.19). ראוי להדגיש כי שיקולים חיצוניים אלה אינם חסרי כל חשיבות בעיני השופטים, אלא חשיבותם נמוכה, ואם מתמלאים במידה סבירה, הם מאבדים ממרכזיותם.

לממצאים כאן כמה השלכות הראויות לדיון. בראש ובראשונה, למחקר זה ולמצאיו חשיבות מחקרית ותיאורטית. למיטב ידיעתנו, לראשונה מוצגים ממצאים אמפיריים העולים מניתוח ישיר של תשובות השופטים עצמם באשר למניעיהם, דבר הנותן לממצאים משנה תוקף ומהימנות. זאת, להבדיל ממחקרים אחרים שניסו להקיש, לפרש ואפילו לנחש, באופן עקיף לגבי מניעי השופטים, מתוך ניתוח תוכני פסיקותיהם. ברור כי ניתוחי תוכן כאלה נתונים לפרשנות סובייקטיבית של החוקרים ואינם משקפים ישירות את עמדתם של “הנחקרים בלי ידיעתם”. כך, הגישה המחקרית של ניתוח תוכן של פסקי דין חשופה הרבה יותר לפרשנות לא מתאימה ולעיתים אף לא מהימנה. חשיבותם התיאורטית של הממצאים האמפיריים המוצגים כאן היא בכך שביכולתם לאשש או לערער על טיעונים תיאורטיים שהועלו בנושא מניעי השופטים. כאמור, עד כה לא הוצבו טיעונים אלה למבחן המציאות האמפירית באופן ישיר כפי שנעשה כאן.

מבחינה אמפירית, ממצאי מחקרנו מצביעים על פער יחסי גדול בין המשקל הגבוה שמייחסים המתמנים לשפיטה למניעים הלא-חומריים, המהותיים לתפקיד, לבין המשקל הנמוך יחסית שהם מיחסים למניעים החיצוניים, החומריים. תוצאות מחקרנו מלמדות כי המועמדים שנבחרו לכהונת שפיטה אכן מונעים בעיקר ממניעים הקשורים לתוכן התפקיד ומהותו, מניעים שתואמים את מטרת מערכת בתי המשפט.

ממצא מרכזי נוסף העולה ממחקר זה הוא כי מניעי השופטים להתמנות, יציבים על פני זמן. קבוצת המניעים הפנימיים נמצאה כמכריעה בחשיבותה לכהונה באופן ניכר יותר מהמניעים החומריים, בהשוואה לממצאי סקר דומה שערכנו עשור קודם. לא נמצאו כל הבדלים בדירוגי מניעי השופטים על פני העשור, אף כי עשור זה היה עשור משמעותי למערכת המשפטית. במהלך התקופה שבין הסקרים, חל גידול עצום במספר עורכי הדין ושינוי ניכר במספר השופטים בישראל. מספר תקני השפיטה גדל משמעותית, הצטרפו שופטים חדשים רבים, ובהנחה שבמשך העשור אף פרשו שופטים לגמלאות וחדשים התמנו במקומם, נראה כי יותר ממחצית השופטים שכיהנו בשנת 2011 היו שופטים "חדשים" שלא כיהנו בעת הסקר הקודם (1999). על אף תחלופה זו בשופטים, נמצא כי המניעים שלהם להתמנות כשופטים היו זהים לאלו של השופטים שכיהנו בעשור לפני כן. בנוסף, חלו בסביבה בעשור זה שינויים כלכליים, טכנולוגיים וחברתיים (ובכלל זה גידול ניכר באוכלוסייה תודות לעלייה מחבר העמים בראשית שנות התשעים) שהביאו לשינויים במערכת המשפט והחוק. אפשר היה לצפות כי שינויים מהותיים אלה יתנו את אותותיהם בדירוגי חשיבות מניעי השופטים, אך לא כך קרה הדבר. דירוגי המניעים נשאר בעינם על פני העשור. כלומר, נראה כי אין מדובר בממצא "מקרי" ותלוי זמן, אלא במערכת עדיפויות המאפיינת את התועלת של הפונים לשפיטה. ולכך משמעות תיאורטית חשובה.

כאמור לעיל, אחד השינויים המשמעותיים שחלו בתקופה זו היה הגידול הדרמטי במספר עורכי הדין בישראל. לתחרות הגבוהה שהחלה מתפתחת בענף עורכי הדין עקב הריבוי העצום במספרם גם השלכות שליליות על העיסוק בפרופסיה, למשל במונחי ירידה בשכר הממוצע וחשש מאבטלה.⁷⁴ לכן ניתן היה לצפות כי משקלם של השיקולים החומריים בקרב המצטרפים ה"חדשים" יעלה. אולם מתחוור כי לא כך הדבר: עורכי הדין שמונו כשופטים בעשור זה שיקפו מערך מניעים למינוי כשופט הזהה כמעט לזה של השופטים שמונו בעבר, קודם לגידול, כאשר פרופסיית עורכי הדין הייתה עדיין סבירה בגודלה ואפשרה תנאים חומריים טובים יותר לעוסקים בה.

עדיין עולה השאלה כיצד משקלם של המניעים החומריים נשאר נמוך ביחס למניעים הפנימיים למרות הרעת התנאים החומריים והחרפת התחרות בענף עריכת הדין? שאלה זו מקבלת משנה תוקף כאשר משווים את השכר הממוצע של השופטים אל מול השכר הממוצע של עורכי הדין אשר פחת עקב הגידול הניכר בהיצע. אומנם יש עורכי דין המשתכרים יותר מהשכר השיפוטי, אך הם מיעוט, ורובם המכריע של עורכי הדין משתכרים הרבה פחות משכר השופטים. מכאן שהבחירה בשפיטה יכולה להיות כדאית יותר מבחינת השכר, בייחוד אם

74 ראו לעיל ה"ש 43 והמקורות המאוזכרים שם.

”צדק תרדוף” – מניעי השופטים בישראל להתמנות לכהונת שופט

מוסיפים לכך את תנאי העיסוק, הנוחות, החסינות שבקביעות ואף הסטטוס. אף על פי כן, נמצא הדבר ההפוך לכך.

הסבר אפשרי אחד לתוצאה לא צפויה זו הוא כי עורכי דין המעוניינים לפנות לשפיטה, אכן מונעים על ידי ערכים פנימיים אלה והם מראש דומיננטיים אצל אלה המציעים את מועמדותם לתפקיד. הסבר אפשרי זה נתמך על ידי ממצאי מחקר קודם שערכנו בקרב קהילת עורכי דין בישראל על המניעים שיכולים להביא אותם לפנות לשפיטה. שם הביעו עורכי הדין עדיפות גבוהה לעניין ולא תגור על פני השכר כמניעים לפנות לכהונת שפיטה.⁷⁵

הסבר אפשרי נוסף הוא מתכונת מינוי השופטים, המיוחדת לישראל, שבה המינוי נעשה על ידי ועדה לבחירת שופטים. אפשר להציע כי הוועדה מצליחה לסנן מבין המועמדים הרבים לשפיטה את אלה שמניעיהם תואמים את מטרות המערכת השיפוטית. שכן, שאיפה לעשיית צדק וגילוי עניין בתפקיד השפיטה מקדמים ישירות את מטרות המערכת השיפוטית. בוודאי שופטים בעלי ערכים אלה תורמים למערכת יותר מאשר מי ששפיטה אינה אלא ”עיסוק מכניס” ונוח עבורם.

לתוצאות מחקרנו כאן השלכות לגבי קביעת מדיניות העסקה של השופטים. בממצאי המחקר כאן השלכה חשובה לקביעת מבנה התמריצים באשר למשיכה של מועמדים ראויים לכהונת שפיטה, וכן לסוגיית שימורם בתפקיד לאורך זמן. ממצאינו מראים כי במערך התמריצים ראוי לתת דגש על המאפיינים המהותיים הפנימיים לעיסוק כשופט, אף כי יש גם לתת משקל (אם כי פחות) לתמריצים ולתנאי העבודה (כגון שכר). מכיוון שתוצאות המחקר מצביעות בכיור על המניעים המהותיים כמניעים חשובים ומרכזיים יותר עבור השופטים בשיקוליהם להתמנות, הרי בתכנון מערך התמריצים ניתן לתת משקל רב יותר למניעים כאלה, שכן הם שיניעו עורכי דין לבחור בשפיטה. כך, לדוגמה, ניתן לנתב עורכי דין מוכשרים לכהן כשופטים בתחומי המומחיות והעניין שלהם ובכך להעצים את העניין שלהם בתפקיד, לחדד את תחושת האתגר ולקדם את נכונותם להצטרף למערכת בתי המשפט. נראה כי רק להעלאה בשכר (מהיותה כרוכה במערכת השכר הממשלתית ממילא אינה יכולה לעלות באופן משמעותי מאוד) לא תהיה השפעה דומה.

עניין בתפקיד ותחושת אתגר בתפקיד הם ”גמישים” וניתנים לטיפול ולהתאמה לשופט, אולם ההיבטים החומריים בתפקיד קבועים ואחידים לכלל השופטים. כך, למשל, שכר השופטים נקבע מראש בקטגוריות אחידות ללא תלות בפרט זה או אחר; הקביעות נשמרת באותה מידה לגבי כלל השופטים; כך אף גיל הפרישה ותנאי העבודה. מערכות תמריצים אלה קבועות מראש וכלליות, ולכן הן קשיחות לשינוי ולהתאמה, ולמעשה נראה שלא ניתן להתאימן לציפיות שופט ספציפי.

לעומת זאת, בניהול נכון מצד נשיא בית המשפט שבו מכהן שופט, ניתן למשל לתמרץ שופטים על ידי שיבוצם בתחום העניין שלהם. כך, אם שופט משובץ לעסוק בתחום מסוים למשך זמן ארוך, כאשר מידת העניין שלו בתחום נמוכה, המוטיבציה שלו/ה עלולה להישחק.

75 ראו בר-ניב ולחמן, לעיל ה”ש 49.

הסטתו של שופט כזה לנושא אחר, המעורר בו עניין ותחושת אתגר, תהווה עבורו תמריץ חיובי. גמישות שיבוץ כזו יכולה להביא לשיפור המוטיבציה ותפקודם כשופטים.

נקודה משמעותית נוספת היא ההשלכה של ממצאים אלה מהיבט הקריירה ארוכת הטווח של השופטים. בישראל הבחירה בקריירה השיפוטית היא בדרך כלל הכרעה ארוכת טווח – כמעט כל המתמנים לשפיטה מכהנים עד לפרישה לגמלאות בגיל 70. מכיוון שכך, ניתן לצפות כי בעת ההחלטה אם לפנות לקריירה שיפוטית, המהווה החלטה כה מכריעה בחיי המועמד לשפיטה כ"אדם כלכלי-רציונלי", השיקולים החומריים יקבלו משקל גבוה. מתוך גישה זו סביר לצפות כי המועמד ידגיש ויפנים את משמעות התנאים החומריים שבתפקיד, יהווך את הערך הנוכחי של תזרים התמורה (שכר ותנאים נלווים) הצפוי בכל שנות הכהונה וישווה אותו לאפשרויות אלטרנטיביות של הכנסות מקריירה כעורך דין או קריירה אחרת. והנה, הממצאים כאן מראים כי בעת קבלת ההחלטה ארוכת הטווח לפנות לשפיטה, השופטים אינם מייחסים חשיבות גבוהה לתנאי העבודה והשכר הגלומים בתפקיד, אלא למניעים הפנימיים לתפקיד. הדבר בא לידי ביטוי במיוחד לגבי עורכי דין בעלי ותק שהם שותפים במשרדים, או עצמאיים: הכנסתם בפועל של אלה יורדת בעת המעבר ממשרד עורכי דין לכהונת השופט. נראה אפוא שפונקציית התועלת של השופטים (לפחות בשלב ההכרעה אם להתמנות כשופט) מייחסת חשיבות רבה יותר לשיקולים של עניין, אתגר ועשיית צדק, מאשר לשיקולים חומריים. במובן זה ניתן לומר כי השופטים בישראל אינם משיאי-רווח וכי פונקציית התועלת שלהם, בעת בחירת הקריירה השיפוטית, מוטה בעיקרה למניעים ענייניים של התפקיד השיפוטי.

אין להתעלם גם מהאפשרות שהשופטים, אף שהשיבו באופן אנונימי על שאלוני הסקרים, בחרו לקשוט את עצמם ולהבליט את המניעים המהותיים שהביאו להצטרף לשפיטה ובמקביל להצניע בחשיבות המניעים החומריים שבתפקיד. שכן, אמירתם, שחשובים להם מניעים פנימיים אלה להתמנות, מציגה אותם באור חיובי יותר מבחינת הנורמה החברתית מאשר הצגת השכר ונוחות כמניע למינוי. כלומר קיימת האפשרות שהתשובות של השופטים מושפעות מהטיית תשובה של "רציה חברתית" שבה דנו בפרק שיטת המחקר לעיל. אולם דומה כי דווקא לגבי השופטים, האמונים על קביעת האמת ומתן הכרעה ללא משוא פנים בשאלות חשובות, ההסתברות להתנהלות שכזו מצידם, נמוכה מאוד. התשובות האנונימיות לחלוטין אינן נותנות עצמן ל"האדרה עצמית" מצד השופטים, שכן אין למי לייחס את התשובה ה"רצויה חברתית". בנוסף, ממצאי המחקר אינם תומכים בהשערה זו. למשל הבדלים בדירוגי חשיבות השכר כמניע בין שופטים שבאו מהמגזר הפרטי והציבורי שוללת קיומה של הטיית תשובה. אילו הייתה הטיה כזו, לא היו הבדלים בדירוג לפי תעסוקה קודמת. ממצא זה ואחרים הדומים לו מפחית מאוד את ההסתברות להטיה בתשובות. לאור זאת, לדעתנו אין להטיית התשובה השלכה על הממצאים, והם משקפים תפיסות אותנטיות של השופטים.

לסיום, ברור כי תוצאות מחקר זה מהוות צעד ראשון בלבד לבחינת נושא המניעים להתמנות כשופט. נקודות עניין רבות עולות מהממצאים האמפיריים כאן, ודורשות מחקר ועיון נוספים בעתיד, הן מבחינת הגדלת מספר המחקרים האמפיריים מסוג זה בעתיד, פרישתם על פני תקופות זמן נוספות, והן העמקה בהם בנקודות העניין העולות ממחקרנו.

ט. סיכום

לממצאים כאן השלכה חשובה לגבי הגישות התיאורטיות לשאלת המניעים של השופטים. למשל, הגישה הרציונליסטית-כלכלית, שהוצגה בראשית המאמר, טוענת כי השופטים אינם “אלטרואיסטים”, אלא פועלים ברציונליות ומשיקולי תועלת “קרים” כמו כל אדם אחר, ומצדדת בניתוח תועלתני-כלכלי כדרך להסבר המניעים של השופטים.⁷⁶ לעומת תפיסת השופט כ”אדם כלכלי”, עומדת תפיסה שלפיה השופטים הם נושאי תפקיד אלטרואיסטיים⁷⁷ הפועלים מנימוקי טובת הכלל. ככאלה, השופטים כמעט שאינם מושפעים מתמריצים כלכליים ומיישמים את הדין במנותק ממערכת המניעים הפרטית שלהם.⁷⁸

תוצאות מחקרנו מעלות סימני שאלה לגבי תקפותה של תיאוריית האדם הכלכלי כמסבירה את הרצון להתמנות כשופט. הפער, הניכר מאוד, במשקלם היחסי של המניעים המהותיים מול המניעים החומריים כלכליים שנמצא במחקרנו, מלמד כי השופטים עצמם מונעים בעיקר ממהות התפקיד השיפוטי כולל השאיפה האלטרואיסטית ל”עשיית צדק”. כלומר מסתמן כי בשלב בחירת הקריירה השיפוטית, אין השופטים מייחסים חשיבות מרכזית לתמריצים החומריים המשמעותיים הנלווים לתפקיד השופט, אם כי הם אינם מבטלים אותם כחסרי חשיבות לחלוטין. הממצא כי ייתכנו הבדלים בתפיסת השופטים את חשיבות המניעים החומריים (בייחוד השכר והקביעות בעבודה) לפי תעסוקתם טרום המינוי, לא רק שאינה מערערת את המסקנה כאן, אלא אף מחזקת אותה: דהיינו, גם בקרב שופטים המייחסים לשכר ולקביעות הכרוכים בכהונת השופט חשיבות גדולה יותר מאשר ממוצע עמיתיהם, עדיין המניעים המהותיים חשובים בעיניהם יותר מאלה החומריים.

אם כך, הממצאים שעולים ממחקרנו הם שהשופטים אינם בהכרח רק Homo-economicus. כלומר הטענה כי שופטים נוהגים כאדם רציונלי המקבל החלטות בהתאם לשיקולי תועלת של תמריצים כלכליים, אינה מקבלת תמיכה בממצאינו לגבי השופטים בישראל בכל הקשור למניעיהם להתמנות לתפקיד.⁷⁹ השופטים מונעים בעיקר על ידי שיקולים “אידיאולוגיים” כגון השאיפה לעשות צדק, המציגה אותם גם כ”אלטרואיסטים” המוכנים להשקיע מאמץ למען מטרה שאינה משיאה להם תועלות כלכליות, אלא מביאה תועלת לציבור הרחב.

76 ראו לדוגמה Russell Smyth, *Do Judges Behave as Homo Economicus, and if so, Can We Measure their Performance? An Antipodean Perspective on a Tournament of Judges*, 32 FLA. ST. U. L. REV. 1299 (2005).

77 Lynn A. Stout, *Judges as Altruistic Hierarchs*, 43 WM. & MARY L. REV. 1605, 1609 (2002).

78 Richard A. Epstein, *The Independence of Judges: The Uses and Limitations of Public Choice Theory*, 1990 BYU L. REV. 827 (1990).

79 ראו: Stephen Choi & Mitu Gulati, *A Tournament of Judges?*, 92 CAL. L. REV. 299, 305 (2004); Michael Heise, *The Past, Present, and Future of Empirical Legal Scholarship: Judicial Decision Making and the New Empiricism*, 2002 U. ILL. L. REV. 819 (2002); Jonathan R. Macey, *Judicial Preferences, Public Choice, and the Rules of Procedure*, 23 J. LEGAL STUD. 627, 627–632 (1994); Frederick Schauer, *Incentives, Reputation, and the Glorious Determinants of Judicial Behavior*, 68 U. CIN. L. REV. 615, 619–621 (2000).

י. נספח א

טבלה 1 : התפלגות התשובות למניעים להתמנות לשופט, סקר 2011 (אחוזים)

סה"כ	בהחלט כן	במידה רבה	במידה מסוימת	במידה מעטה	בכלל לא	המניע
78	46 (59.0)	29 (37.2)	2 (2.6)	0	1 (1.3)	העניין שבתפקיד
77	3 (3.9)	4 (5.2)	24 (31.2)	20 (26.0)	26 (33.8)	השכר
78	1 (1.3)	20 (25.6)	34 (43.6)	15 (19.2)	8 (10.3)	הסטטוס שבתפקיד
77	36 (46.8)	36 (46.8)	4 (4.7)	1 (1.3)	0	עשיית צדק
78	0	4 (5.1)	20 (25.6)	20 (23.6)	34 (43.6)	הנוחות בתפקיד
77	38 (49.4)	29 (37.7)	8 (10.4)	1 (1.3)	1 (1.3)	האתגר המקצועי
76	2 (2.6)	14 (18.4)	19 (25)	19 (25)	22 (28.9)	הקביעות