

## תוכן עניינים

4	תקציר	
5	מבוא	
6	סקירה ספרותית	1.
6	אפיוני התפקיד של השוטר	1.1
8	תמיכה והשפעותיה על השוטר	1.2
9	תמיכת הממונה	1.2.1
10	תמיכה של עמיתים	1.2.2
11	תמיכה משפחתית	1.2.3
11	חשיבות שגשוגו של השוטר	1.3
13	סיכום	1.4
13	שיטה	2.
13	נושא המחקר:	2.1
13	שאלת המחקר:	2.2
13	משתתפים	2.3
14	כלי המחקר	2.4
14	השערות המחקר	2.5
14	ממצאים	3.
15	השערה א' – תמיכת משפחה ושגשוג	3.1
16	השערה ב' – תמיכת מפקד ושגשוג	3.2
16	השערה ג' – תמיכת עמיתים ושגשוג	3.3
16	השערה ד' – רמות השפעה של המשתנים	3.4
17	דיון	4.
17	תמיכת המשפחה ויכולת השגשוג של השוטר	4.1
18	תמיכת המפקד ושגשוג	4.2
19	תמיכת העמיתים	4.3
20	ההבדלים האורדינאליים בין תמיכות מסוגים שונים	4.4
21	סיכום	5.
22	מקורות	6.
24	נספחים	7.
24	השאלון לשוטר	א.

## מבוא

עבודת השיטור נחשבת, ולא בכדי, לאחת העבודות העמוסות, המורכבות ואף המסוכנות שעולם התעסוקה המערבי מסוגל להציע. השוטר הטיפוסי נדרש להפגין קור רוח, לקבל ללא הרף החלטות בזמן אמת אשר נוגעות לחיי בני אדם, ולהתמודד עם גוון קשה ביותר של האוכלוסייה תוך סיכון חיי ובעוד שמעמד השוטר, בדומה למעמדות של תפקידים ציבוריים שונים ואחרים, נמצא בירידה מתמדת (Johnson, 2012).

לעומת כל אלו, כמו בכל עבודה רגילה, עובד, ובמקרה הזה שוטר, מבקש להגשים את עצמו, ולמצות את הפוטנציאל כפי שהוא תופס אותו ביחס ליכולת שלו להתקדם כמה שניתן במנעד הדרגות וכך להביא את עצמו להגשמה כלכלית, נפשית ותפיסתית. לצורך כך, המחקר מראה כי שוטר נדרש 'לשגשג'. במובן הזה, שגשוג נחשב להבעה של אנרגיות חיוביות וביטוי של מוטיבציה רבה בעבודה. העובד המשגשג פועל באופן מודע למען שיפור מצבו, תוך ביצוע עבודתו והרבה מעבר לכך. שגשוג של עובד מבטא צמיחה, הצלחה וקשר הדוק בין מקום העבודה ובין השוטר (Spreitzer, Porath & Gibson, 2012).

מחקרים רבים מראים כי לעובד אשר מבטא יכולת לשגשג בעבודתו יש נטייה רבה לחוש שביעות רצון מעבודתו, וכך לעבוד בצורה הרבה יותר אפקטיבית. כך, מתנהל לו מאזן בין רצון העובד להתקדם לבין מקום עבודה אשר מאפשר לעובד להתקדם ולזכות בתגמולים שונים (מורליים, כספיים, מעמדיים וכדומה) נוכח ביצועיו. מבחינה זו, עבודת השיטור וארגון המשטרה איננו שונה כלל וכלל בהיבטים אלו, ואותם גורמים אשר גורמים לתחושת השגשוג או עדיף, ליכולת העובד לשגשג בתוך המסגרת המשטרית דומים למדי לאלו בעבודות רגילות (צמח, 2012).

במסגרת מחקר זה, אבקש להתמקד בשלושה גורמים עיקריים שנחשבים לבעלי משמעות גדולה בעולמו של השוטר. השוטר, יותר מעבודות אחרות, חווה לחצים ברמות אחרות, כמו גם הוא חווה התמודדות עם שחיקה אשר מאפיינת את עבודת השיטור המורכבת והיום יומית. נוכח אלו, נושא עבודת מחקר זו היא הבנת חשיבות שלושה גורמים עיקריים. תמיכת מפקדו של השוטר, תמיכת עמיתיו לעבודה של השוטר, ולבסוף, תמיכת משפחתו של השוטר.

תמיכה היא נושא בעל חשיבות רבה במסגרת התעסוקתית של כל עובד באשר הוא, אך ייחודה של עבודת המשטרה מאפשרת לשפוך אור על היכולת של תמיכה חברתית ומקצועית להשפיע על ביצועיו של העובד, על שביעות רצונו במסגרת העבודה, ולבסוף על יכולתו לשגשג במסגרת עבודתו (שטייגמן, 2010).

כדי לבחון סוגיות אלו, מסגרת מחקר זו תהיה כמותית, כאשר באמצעות שאלון בקרב כ-240 שוטרים, נבחן את כוחם של תמיכות מסוגים שונים. במסגרת המחקר הכמותי אנסה להבין כיצד שוטר מושפע מתמיכות חברתיות ואף מקצועיות אלו, וכך לתרום למחקר האקדמי ובעיקר לגורמי המשטרה השונים להבין כיצד ניתן לתמוך בשוטר, לסייע לו, וכך לשפר בצורה משמעותית את איכות השיטור הקיימת כיום, ומה משפיע עליה.

## 1. סקירה ספרותית

סקירה ספרותית זו תחולק לשלושה חלקים. בחלק הראשון, נעסוק במשתנים הייחודיים של השוטר כתפקיד ומקום עבודה. במסגרת פרק זה נציג את כלל המשתנים אשר מסוגלים להשפיע על שביעות רצון השוטר ועל

יכולתו לבצע את עבודתו תוך הצגת מוטיבציה גבוהה. בחלק השני של הסקירה הספרותית, נעסוק במושגים של תמיכה חברתית ותמיכה מקצועית. במסגרת פרק זה נציג את שלושת המשתנים העיקריים שעבודת מחקר זו תתמקד בהם, תמיכת המפקד, תמיכת העמיתים, ותמיכה משפחתית, תוך הצגה של מה שידוע במסגרת המחקר האקדמי על הנושא עד כה.

בחלק השלישי והאחרון, נתכנס אל נושא המחקר, יכולות השגשוג בכלל של עובד ויכולות השגשוג של שוטרים במסגרת עבודתם, חשיבות נושא זה לביצועיו של העובד והמשך עבודתו בכוח עם השנים, ומה שידוע על הגורמים המשפיעים על היבט זה בעבודתו של השוטר.

## 1.1 אפיוני התפקיד של השוטר

השוטר בעולם המערבי הינה דמות יוצאת דופן במרקם התעסוקתי, ולכן היכולת לתפוס את המאפיינים השונים של עבודתם הינה חשובה ומשפיעה באופן ישיר על הדרך שבה הם עצמם תופסים את שביעות רצונם מהעבודה עצמה (Johnson, 2015). ישנם שני סיבות עיקריות לכך ששביעות רצון העובד היא בעלת חשיבות גדולה במיוחד בקרב שוטרים. ראשית, אין ספק ששביעות רצונם של העובדים משפיע באופן ישיר על היכולת שלהם לשגשג (כפי שיוסבר בחלק השלישי של פרק זה), אך מעבר לכך, במסגרת המשטרית, נוכח נתוני שחיקה גבוהים במיוחד, שביעות רצון היא גורם מכריע ביכולת של המערכת להוריד משמעותית את אחוזי הנשירה הגבוהים יחסית במסגרת תפקידים אלו (צמח, 2012).

אחד מהגורמים לרמת שביעות רצון, אשר מאפיינת יותר מעבודות אחרות את עבודת המשטרה, היא עצם העובדה כי לשוטרים חשוב יותר כי אלו ימצאו עניין בעבודתם. כך למשל, שוטרים סמויים הצביעו על שביעות רצון רבה יותר מעבודתם מאשר שוטרים רגילים. יש לייחס לכך שתי סיבות חשובות ועיקריות. ראשית, עבודת השוטר הסמוי נתפסת בעיני שוטרים כעבודה יותר מעניינת, יותר חשובה ובעלת מורכבות גדולה יותר. אם זאת, אין להתעלם מהעובדה כי שוטר סמוי בעצם הגדרתו אינו נאלץ להתמודד עם היחס הציבורי כלפי השוטר ברמה היום יומית. מחקרים מקרים שהן בארץ והן במקומות אחרים בעולם היחס הציבורי למשטרה והאמון במשטרה מתדרדר, וכך הקשר בין השוטר לציבור מולו מעכיר. נוכח כך, צפוי כי השוטר יעדיף במשרה סמויה מהציבור, מאשר גלויה אליו (שטייגמן, 2010).

בנוסף לכך, העבודה המשטרית מאופיינת לעיתים קרובות בעמימות, חוסר וודאות לגבי דרישות התפקיד, תחושה של שעמום מתוך שגרת היום יום ותחושת מיצוי מהירה. כלומר, תחושת השוטר כי היכולת שלו להשפיע על תחום עבודתו (למשל, הורדת אחוזי הפשיעה) הם קטנים, ולכן הוא נוטה לצבור ייאוש וחוסר עניין בנעשה (Johnson, 2016). למעשה, מלבד ציפיות שגר, תחושת חוסר האונים נתפסת פעמים רבות בתור התחושה בעלת המשמעות הכבדה ביותר עבור שוטרים, נתונים אשר