

**תוכן עינינים:**

פרק:	עמוד מספר:
מבוא.....	2.....
בסיס תיאורטי.....	5.....
מתודלוגיה.....	13.....
ממצאים.....	16.....
דיון ומסקנות.....	32.....
מקורות.....	36.....
נספחים.....	38.....

## **פרק 1 מבוא:**

לגיטימיות המשטרה בעיני הציבור ובתוך הארגון עצמו חשובה ממספר סיבות. היא מקדמת את שיתוף הפעולה של הציבור עם המשטרה, את קבלת החלטות המשטרה ואת הציות לחוק באופן כללי. שלל מחקרים בוצעו עד היום בנושא ביסוס ושימור לגיטימיות המשטרה בעיני הציבור (Bradford & Quinton, 2014; Jonathan-Zamir & Weisburd, 2011), ובעבר אף נערכו מחקרים שעסקו בלגיטימיות של משטרת ישראל בעיני הציבור בישראל (ראו למשל Jonathan-Zamir & Weisburd, 2011). אולם נכון להיום, לא נמצא מחקר העוסק בקשר שבין צדק ארגוני לבין הזדהות ארגונית ולגיטימיות עצמית במשטרת ישראל. לכן מטרת העבודה, הינה למלא את החלל בדיספלינה, ולבחון את הקשר בין צדק ארגוני ללגיטימיות העצמית של השוטר ולהזדהות שלו עם הארגון במשטרת ישראל. כאשר במחקר הנוכחי תהייה התמקדות סביב ההשפעות של משתנים סוציו-דמוגרפים שונים (כגון: השכלה, מגדר וותק בארגון, דתיות), תחושת הצדק הארגוני ומידת ההזדהות של השוטר עם הארגון על הלגיטימציה העצמית. חידוש נוסף במחקר הוא הניסיון למצוא השפעה מתווכת של המשתנים השונים דרך הזדהות ארגונית על לגיטימציה עצמית.

הצורך במחקר שישפוך אור על נושא זה דווקא בישראל נובע מהמאפיינים הייחודיים של משטרת ישראל לעומת כוחות שיטור אחרים בעולם. משטרת ישראל היא משטרה לאומית, ריכוזית ואחראית על מספר רב של מטלות בתחום ביטחון הפנים, זאת בניגוד לארצות הברית, שם השיטור מבוזר יותר ומול אירופה, שם מוקד הכוח הוא מקומי יותר (Jonathan-Zamir & Harpaz, 2014). סיבה נוספת, משטרת ישראל חווה איום ביטחוני יומיומי ודרכי הפעולה כמו: הוראות הפתיחה באש שונות ממדינה למדינה ומכוחות שיטור אחרים. על אלו ניתן להוסיף את העובדה כי מדינת ישראל וכוח המשטרה מורכבים מאוכלוסייה הטרוגנית, בעלת מנטליות ודתיות שונה. זאת ועוד המחקר הנוכחי, יכול לתרום לתחושת אמון הציבור במשטרה, להווי החברתי במשטרת ישראל, להרגשה שיש מי שמעריך אותך, סומך עליך, ומתגמל אותך בהתאם.

ההתמקדות של העבודה בצדק ארגוני נובעת מממצאי מחקרים שמצאו כי ישנם מספר משתנים המשפיעים על לגיטימיות המשטרה בעיני הציבור. כאשר צדק, ובעיקר צדק פרוצדורלי, חוזר ועולה כמשתנה המשפיע ביותר. למעשה חשיבות הצדק הפרוצדורלי בתוך המשטרה פנימה, עשויה להיות זהה לחשיבותו של הצדק הפרוצדורלי במערכת היחסים בין המשטרה לציבור (Wolfe, Justin, Kaminski, & Rojek, 2015). משמע, תפיסת השוטרים את הצדק הארגוני (כפי שהיא מתבטאת למשל בהליכי הוגנות, שמירה על ניטרליות, תהליך קבלת החלטות שקוף ועקבי, נימוס, יחסי כבוד הדדי ותקשורת דו-סטריית) קשורה הן למידת ציותם לתקנות, הזדהותם עם מטרות הארגון והן להתנהגות האזרחית-ארגונית שלהם. במילים פשוטות, צדק ארגוני נותן לשוטרים תחושת ערך, גאווה והזדהות ארגונית והוא קשור קשר הדוק לתפקוד שלהם מול האזרחים. גם ברדפורד וקווינטון (2014) הצביעו על כך שלצדק ארגוני תפקיד חשוב בעיצוב הערכת השוטרים את הלגיטימיות העצמית שלהם, ולכן משתנה זה קירטי להבנת הלגיטימציה העצמית של השוטרים בתוך הארגון.

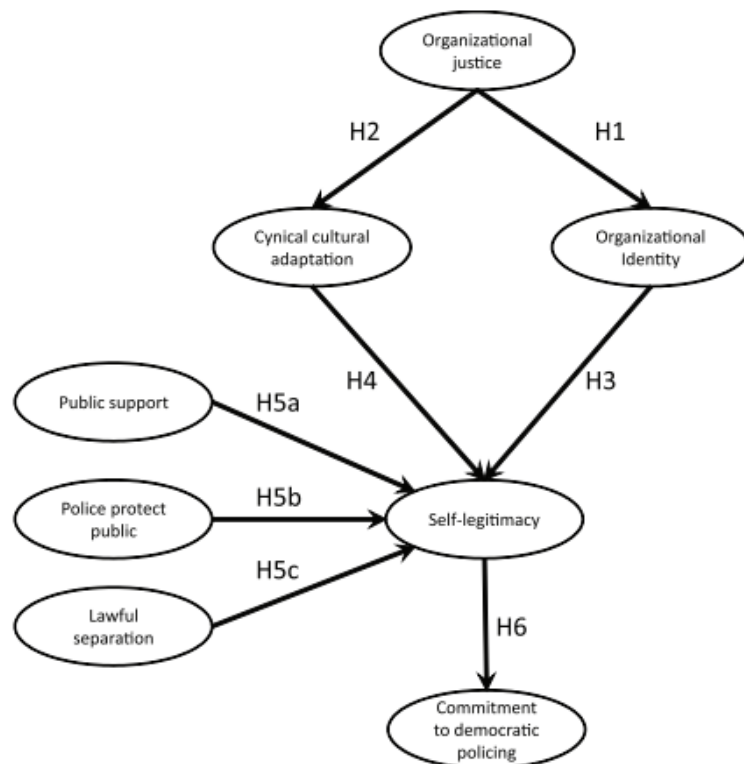
משתנה נוסף שנמצא כמשפיע על הלגיטימציה העצמית של השוטרים הוא ההזדהות הארגונית. הזדהות ארגונית יכולה להבטיח את קידום האינטרסים של הארגון על ידי העובדים והיא מקושרת עם שיעורי תחלופה נמוכים ועם שיתוף פעולה בין עובדים. עובדים המזדהים עם הארגון ומטרותיו יסכימו להתאמץ

## פרק 2 בסיס תאורטי:

משתנה תלוי: לגיטימציה עצמית.

ברדפורד וקווינטון (Bradford & Quinton, 2014) הגדירו לגיטימציה עצמית אצל שוטרים כתחושה שתפקידם ופעילותם כשוטרים מוצדקת, שהקשר בינם לבין הציבור מבוסס על התאמה בין מטרות ואמצעי הארגון ושיש להם, כשוטרים, מקום מיוחד בחברה. שני החוקרים בדקו מהם הגורמים המשפיעים על תחושת הלגיטימיות העצמית אצל שוטרים באנגליה, והם פיתחו מודל קונספטואלי שהציג מבנה בו צדק ארגוני משפיע על ההזדהות הארגונית ועל אימוץ 'תרבות צינית' המשפיעים בתורם על הלגיטימציה העצמית (ביחד עם גורמים חיצוניים כמו תמיכת הציבור). בסופו של דבר קובעות השפעות אלו את מידת המחויבות לשיטור דמוקרטי, האיור הבא מציג מודל זה:

איור 1: מודל קונספטואלי של גורמים המשפיעים על הלגיטימציה העצמית והמחויבות לשיטור דמוקרטי בארגוני משטרה



מקור: (Bradford & Quinton, 2014)

תוצאות המחקר שלהם הצביעו על כך שלצדק ארגוני יש מרכיב קריטי בעיצוב של השוטרים את הלגיטימיות העצמית. שוטרים שחשו שהיחס אליהם הוגן נטו להזדהות יותר עם הארגון ולבטוח יותר בסמכותם. שוטרים שחשו שהיחס אליהם אינו הוגן נטו לאמץ עמדות ציניות וכוחניות אשר החלישו את תחושת הסמכות שלהם כשוטרים (Bradford & Quinton, 2014). מחקר נוסף, (Bradford, Quinton, Myhill, & Porter, 2013) שנערך גם הוא בקרב שוטרים בריטיים, בדק את טיב הקשרים בין צדק ארגוני לגורמים מוטיבציוניים אינסטרומנטליים (קרי מערכת תמריצים