



תפיסות ועמדות עובדי מערך הכבאות וההצלה כלפי התנהלות הארגון במהלך 5 השנים האחרונות



המחקר נערך עבור:

הערה: ממצאי המחקר משקפים את מסגרת הדגימה (המאגר) שהועברה לגיאוקרטוגרפיה בלבד

בראשות: פרופ' אבי דגני | ד"ר רינה דגני

לדעת כדי להצליח!

© כל הזכויות שמורות לקבוצת גיאוקרטוגרפיה

מועד ביצוע:

במהלך השבוע השלישי של חודש ינואר 2022.

טווח שגיאה:

טווח השגיאה הסטטיסטית המירבית עומד על: $\pm 2.73\%$ ברמת מובהקות סטטיסטית של 95%

המשיבים:

894 גברים ונשים, עובדי מערך הכבאות וההצלה (מתוך מסגרת דגימה שהועברה לגיאוקרטוגרפיה כחלק מהמאגר לדגימה)

להלן: קהל המטרה

מתודולוגיה:

סקר SMS שהופץ ל- 2,909 רשומות, על בסיס מאגר לדגימה שהועבר לגיאוקרטוגרפיה על ידי מזמין המחקר.

מטרות המחקר:

בחינת התפיסות והעמדות של עובדי מערך הכבאות וההצלה כלפי היבטים שונים בהתנהלות הארגון במהלך 5 השנים האחרונות

הערה: ממצאי המחקר משקפים את מסגרת הדגימה (המאגר) שהועברה לגיאוקרטוגרפיה בלבד



תפיסות ועמדות עובדי מערך הכבאות וההצלה כלפי התנהלות הארגון במהלך 5 השנים האחרונות

עיקרי הממצאים

הערה: ממצאי המחקר משקפים את מסגרת הדגימה (המאגר) שהועברה לגיאוקרטוגרפיה בלבד

- ✓ 41% מקהל המטרה מביעים שביעות רצון מתפקוד מפקדי התחנות, וזאת לעומת 12% בלבד מקהל המטרה המביעים שביעות רצון מתפקוד ההנהלה הבכירה.
- ✓ 90% מקהל המטרה תופסים את האווירה הקיימת במערך הכבאות וההצלה במהלך 5 השנים האחרונות כשלילית, כאשר שיעור דומה (91%) תופסים את ההנהלה הבכירה ככזו המשפיעה על האווירה והתרבות הארגונית.
- ✓ התנהלות מפקדי התחנות ו- התנהלות ההנהלה הבכירה נתפסת על פי רוב כלא שקופה והוגנת (73% ו- 87% בהתאמה).
- ✓ התנהלות מפקדי התחנות ו- התנהלות ההנהלה הבכירה נתפסת על פי רוב ככזו הפוגעת במוטיבציה בעבודה (69% ו- 86% בהתאמה).
- ✓ 87% מקהל המטרה תופסים את הגישה של ההנהלה הבכירה ככוחנית.
- ✓ 87% מקהל המטרה תופסים את האנשים המגיעים מבחוץ ומשתלבים בתפקידי הנהלה בכירה ככאלו שאינם בקיאים באופן מספק במערך הכבאות וההצלה, ולכן לא יכולים לספק מענה לצרכים של העובדים.
- ✓ 68% מקהל המטרה מביעים חוסר שביעות רצון מתפקוד משאבי האנוש, כאשר שיעורים דומים מביעים חוסר שביעות רצון מהיבטים שונים הקשורים עם פעילות משאבי האנוש: 57% אינם שבעי רצון מהאדיבות, 60% אינם שבעי רצון מהזמינות, 63% אינם שבעי רצון מהאכפתיות ו- 67% אינם שבעי רצון ממידת הנכונות של משאבי האנוש להתאמץ בשביל העובדים.
- ✓ מרבית קהל המטרה תופסים את משאבי האנוש ככאלו שאינם מטפלים באופן ראוי בנושא זכויות העובדים (78% אינם שבעי רצון מהאופן שבו משאבי האנוש מעדכנים ודואגים ליידע לגבי זכויות העובדים ו- 76% אינם שבעי רצון מהאופן שבו משאבי האנוש מעניקים ודואגים לכך שהעובדים יקבלו את זכויותיהם).
- ✓ 76% מעידים כי לתחושתם משאבי אנוש אינם ממלאים את ייעודם כמי שממלאים את ייעודם כאחראים על פיתוח תרבות ארגונית ראויה.

הערה: ממצאי המחקר משקפים את מסגרת הדגימה (המאגר) שהועברה לגיאוקרטוגרפיה בלבד

- ✓ 80% מקהל המטרה אינם מרגישים שהם מעורבים בנעשה במערך הכבאות וההצלה.
- ✓ 80% מקהל המטרה אינם מרגישים שהם בעלי השפעה במערך הכבאות וההצלה.
- ✓ 84% מקהל המטרה אינם מרגישים שהדעה שלהם נשמעת במערך הכבאות וההצלה.
- ✓ 82% מקהל המטרה אינם מרגישים שמתעניינים בהם כאדם ולא רק כעובדים במערך הכבאות וההצלה.
- ✓ 70% מקהל המטרה מעידים כי הם מרגישים תשושים ושחוקים בעבודתם.

✓ 57% מקהל המטרה מביעים חוסר שביעות רצון מתפקוד ארגון העובדים.

✓ 48% מקהל המטרה מביעים נכונות עקרונית להמשיך ולעבוד בשנים הבאות במערך הכבאות וההצלה, וזאת לעומת שיעור דומה ה"מאותתים" על נטישה.

✓ 21% מקהל המטרה מעידים כי ימליצו לחברים או מכרים להצטרף לעבודה במערך הכבאות וההצלה (לעומת שיעור גבוה משמעותית שלא יעשו זאת).

מעבר לכל המפורט לעיל, ניכר כי ההתייחסות של נשים, מבוגרים (גילאי 50 ומעלה) ו- עובדי המטה הינה סלחנית יותר כלפי מערך הכבאות וההצלה בכללותו, אם כי גם בקרב קהלים אלו ניכרת בעיקר חוסר שביעות רצון מכלל ההיבטים שנבדקו במסגרת המחקר.

הערה: ממצאי המחקר משקפים את מסגרת הדגימה (המאגר) שהועברה לגיאוקרטוגרפיה בלבד



תפיסות ועמדות עובדי מערך הכבאות וההצלה כלפי התנהלות הארגון במהלך 5 השנים האחרונות

פירוט הממצאים

הערה: ממצאי המחקר משקפים את מסגרת הדגימה (המאגר) שהועברה לגיאוקרטוגרפיה בלבד



תפיסות ועמדות עובדי מערך הכבאות וההצלה כלפי התנהלות הארגון במהלך 5 השנים האחרונות

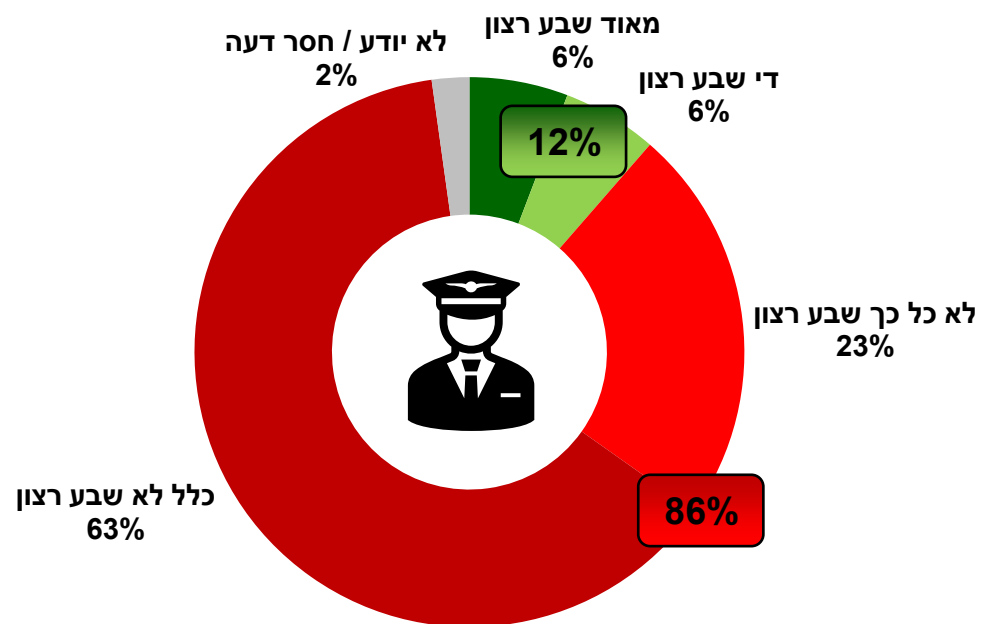
שביעות רצון מתפקוד מפקדי התחנות ו- תפקוד ההנהלה הבכירה

הערה: ממצאי המחקר משקפים את מסגרת הדגימה (המאגר) שהועברה לגיאוקרטוגרפיה בלבד

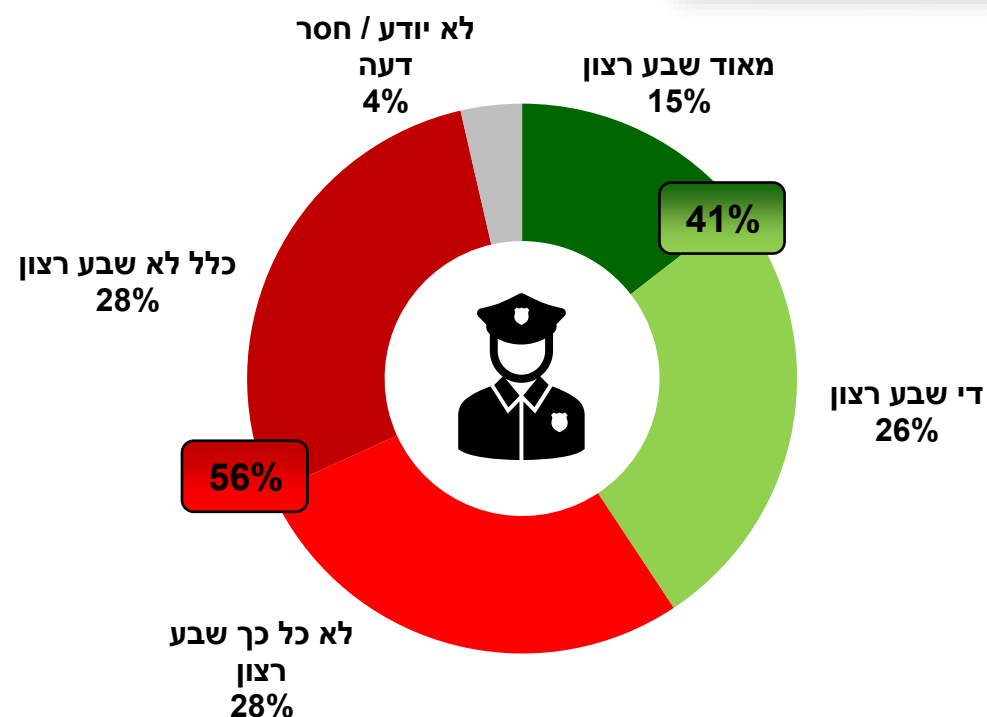
שביעות רצון מתפקוד מפקדי התחנות ו- תפקוד ההנהלה הבכירה

שביעות הרצון מתפקוד מפקדי התחנות מקיפה כ- 41% מכלל קהל המטרה, והיא גבוהה יותר באופן מובהק משביעות הרצון מתפקוד ההנהלה הבכירה המקיפה כ- 12% בלבד מקהל המטרה. יחד עם זאת, ראוי לציין כי שיעור חוסר שביעות הרצון בשני ההקשרים גבוה משמעותית (בעיקר בכל הקשור להנהלה הבכירה).

ההנהלה הבכירה



מפקדי התחנות

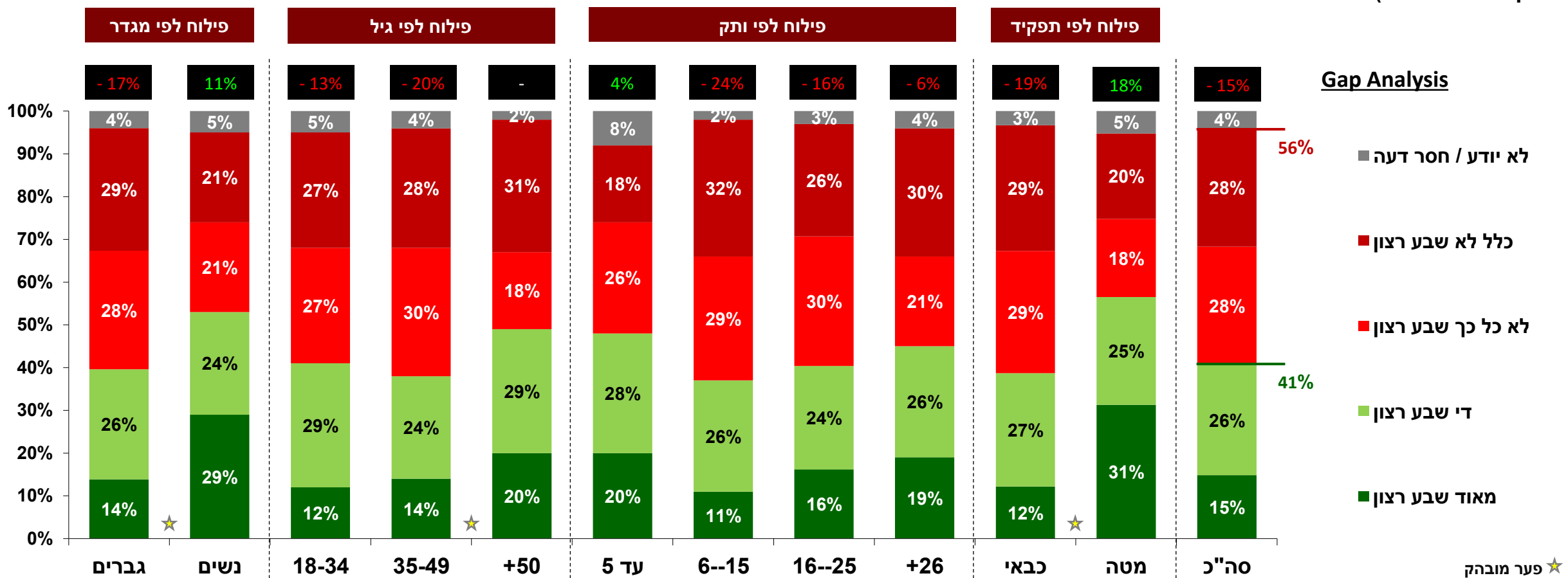


הערה: ממצאי המחקר משקפים את מסגרת הדגימה (המאגר) שהועברה לגיאוקרטוגרפיה בלבד

באיזו מידה הינך שבע רצון או לא שבע רצון מתפקוד מפקד התחנה שלך / ההנהלה הבכירה של מערך הכבאות וההצלה במהלך 5 השנים האחרונות?

שביעות רצון מתפקוד מפקד התחנה

קרוב למחצית מקהל המטרה (4 מכל 10 עובדים) מביעים שביעות רצון ממפקד התחנה, בעוד ששיעור גבוה יותר מביעים חוסר שביעות רצון בהקשר זה. באופן יחסי, ניכרת שביעות רצון גבוהה יותר בקרב נשים, מבוגרים (גילאי 50 ומעלה), עובדים חדשים (בעלי ותק של עד 5 שנים) ו- בקרב עובדי מטה (המציגים את שביעות הרצון הגבוהה ביותר).



הערה: ממצאי המחקר משקפים את מסגרת הדגימה (המאגר) שהועברה לגיאוקרטוגרפיה בלבד

באיזו מידה הינך שבע רצון או לא שבע רצון מתפקוד מפקד התחנה שלך במהלך 5 השנים האחרונות?

שביעות רצון מתפקוד מפקד התחנה (מדרג תחנות)

להלן מוצג מדרג שביעות הרצון מתפקוד מפקד התחנה בתחנות השונות (כפי שהועברו במאגר לדגימה).
* יודגש כי יש להתייחס למדרג התחנות באופן אינדיקטיבי בלבד, בשל תאים סטטיסטיים קטנים בחלק מהתחנות.

מקום	שם התחנה	TOP 2	LOW 2	Gap Analysis	כמות משיבים
16	כפר סבא	35%	59%	- 24%	N=17
17	זבולון	33%	59%	- 26%	N=27
18	אשקלון	33%	67%	- 35%	N=49
19	קריות	31%	63%	- 31%	N=51
20	נתניה	31%	65%	- 35%	N=26
21	עפולה	30%	70%	- 39%	N=23
22	מטה ארצי	29%	72%	- 43%	N=7
23	באר שבע	28%	66%	- 38%	N=29
24	בית שמש	28%	66%	- 38%	N=29
25	פתח תקווה	19%	81%	- 62%	N=37
26	נצרת	17%	71%	- 54%	N=35
27	חדרה	13%	87%	- 74%	N=31
28	גליל גולן	12%	80%	- 67%	N=49
29	רחובות	10%	91%	- 81%	N=21
	סה"כ	41%	56%	- 15%	N=894

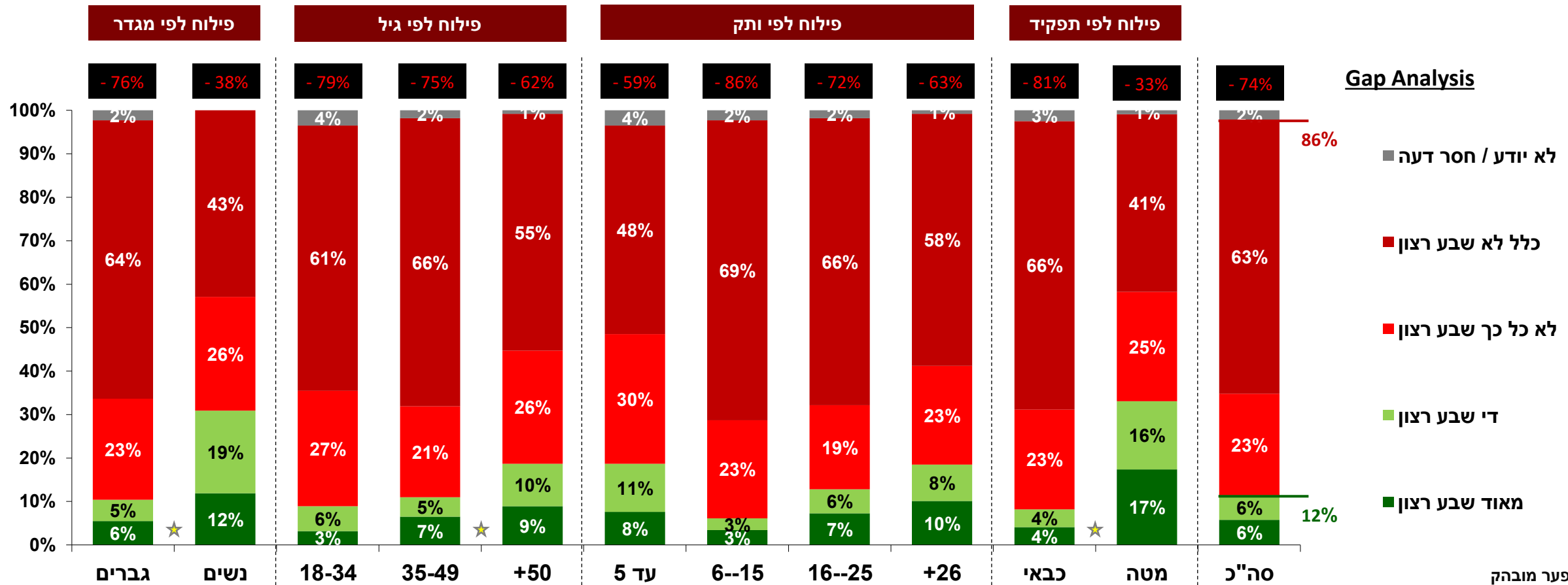
מקום	שם התחנה	TOP 2	LOW 2	Gap Analysis	כמות משיבים
1	ירושלים-מטה	100%	0%	100%	N=6
2	תל אביב	80%	21%	59%	N=39
3	רמת גן- גבעתיים	72%	28%	44%	N=32
4	ירושלים-עובדים	64%	33%	31%	N=52
5	מטה	62%	24%	38%	N=21
6	אשדוד	60%	40%	20%	N=25
7	ראשון לציון	53%	41%	12%	N=17
8	טבריה	53%	42%	11%	N=38
9	רמלה	52%	43%	10%	N=21
10	הרצליה	52%	48%	5%	N=21
11	אילת	52%	45%	7%	N=31
12	חולון	48%	52%	- 4%	N=25
13	מחוז יו"ש	47%	51%	- 4%	N=57
14	בני ברק	47%	54%	- 7%	N=28
15	חיפה	40%	60%	- 20%	N=20

הערה: ממצאי המחקר משקפים את מסגרת הדגימה (המאגר) שהועברה לגיאוקרטוגרפיה בלבד

באיזו מידה הינך שבע רצון או לא שבע רצון מתפקוד מפקד התחנה שלך במהלך 5 השנים האחרונות?

שביעות רצון מתפקוד ההנהלה הבכירה

כעשירית מקהל המטרה (1 מכל 10 עובדים) מביעים שביעות רצון מתפקוד ההנהלה הבכירה, בעוד ששיעור גבוה יותר משמעותית מביעים חוסר שביעות רצון בהקשר זה. יודגש כי שביעות הרצון בקרב כל הקהלים הינה נמוכה, ומציגה שיעור גבוה יותר משמעותית של מי שמביעים חוסר שביעות רצון.



הערה: ממצאי המחקר משקפים את מסגרת הדגימה (המאגר) שהועברה לגיאוקרטוגרפיה בלבד

באיזו מידה הינך שבע רצון או לא שבע רצון מתפקוד ההנהלה הבכירה של מערך הכבאות וההצלה במהלך 5 השנים האחרונות?

שביעות רצון מתפקוד ההנהלה הבכירה (מדרג תחנות)

להלן מוצג מדרג שביעות הרצון מתפקוד ההנהלה הבכירה בתחנות השונות (כפי שהועברו במאגר לדגימה).
* יודגש כי יש להתייחס למדרג התחנות באופן אינדיקטיבי בלבד, בשל תאים סטטיסטיים קטנים בחלק מהתחנות.

מקום	שם התחנה	TOP 2	LOW 2	Gap Analysis	כמות משיבים
16	רמת גן- גבעתיים	9%	91%	- 81%	N=32
17	עפולה	9%	91%	- 83%	N=23
18	אשדוד	8%	88%	- 80%	N=25
19	בית שמש	7%	79%	- 72%	N=29
20	גליל גולן	6%	90%	- 84%	N=49
21	ראשון לציון	6%	94%	- 88%	N=17
22	תל אביב	5%	95%	- 90%	N=39
23	חולון	4%	96%	- 92%	N=25
24	בני ברק	4%	93%	- 89%	N=28
25	באר שבע	0%	97%	- 97%	N=29
26	כפר סבא	0%	100%	- 100%	N=17
27	מחוז יו"ש	0%	97%	- 97%	N=57
28	פתח תקווה	0%	100%	- 100%	N=37
29	רחובות	0%	100%	- 100%	N=21
	סה"כ	11%	86%	- 75%	N=894

מקום	שם התחנה	TOP 2	LOW 2	Gap Analysis	כמות משיבים
1	מטה	76%	24%	52%	N=21
2	ירושלים-מטה	50%	50%	0%	N=6
3	מטה ארצי	29%	71%	- 43%	N=7
4	רמלה	29%	71%	- 43%	N=21
5	זבולון	22%	74%	- 52%	N=27
6	נצרת	17%	80%	- 63%	N=35
7	אילת	16%	84%	- 68%	N=31
8	אשקלון	14%	84%	- 69%	N=49
9	קריות	14%	84%	- 71%	N=51
10	ירושלים-עובדים	14%	87%	- 73%	N=52
11	טבריה	13%	84%	- 71%	N=38
12	נתניה	12%	85%	- 73%	N=26
13	חיפה	10%	90%	- 80%	N=20
14	חדרה	10%	87%	- 77%	N=31
15	הרצליה	10%	86%	- 76%	N=21

הערה: ממצאי המחקר משקפים את מסגרת הדגימה (המאגר) שהועברה לגיאוקרטוגרפיה בלבד

באיזו מידה הינך שבע רצון או לא שבע רצון מתפקוד ההנהלה הבכירה של מערך הכבאות וההצלה במהלך 5 השנים האחרונות?



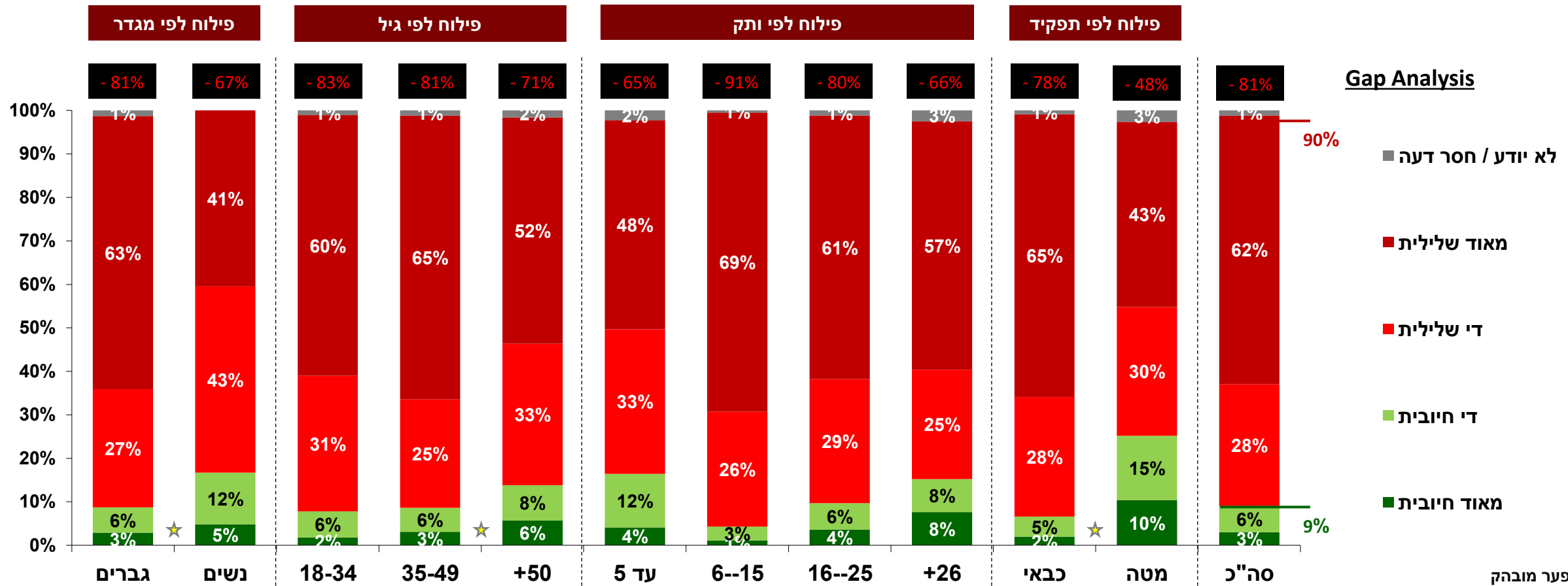
תפיסות ועמדות עובדי מערך הכבאות וההצלה כלפי התנהלות הארגון במהלך 5 השנים האחרונות

תפיסת האווירה הקיימת במערך הכבאות וההצלה ו- השפעת התנהלות ההנהלה הבכירה על האווירה והתרבות הארגונית

הערה: ממצאי המחקר משקפים את מסגרת הדגימה (המאגר) שהועברה לגיאוקרטוגרפיה בלבד

תפיסת האווירה הקיימת במערך הכבאות וההצלה

מרבית קהל המטרה תופסים את האווירה הקיימת במערך הכבאות וההצלה במהלך 5 השנים האחרונות כשלילית. שיעור זה נמוך באופן יחסי בקרב נשים, מבוגרים (גילאי 50 ומעלה), כמו גם בקרב עובדי המטה, אם כי עדיין גבוה משמעותית מאלו התופסים את האווירה כחיובית.

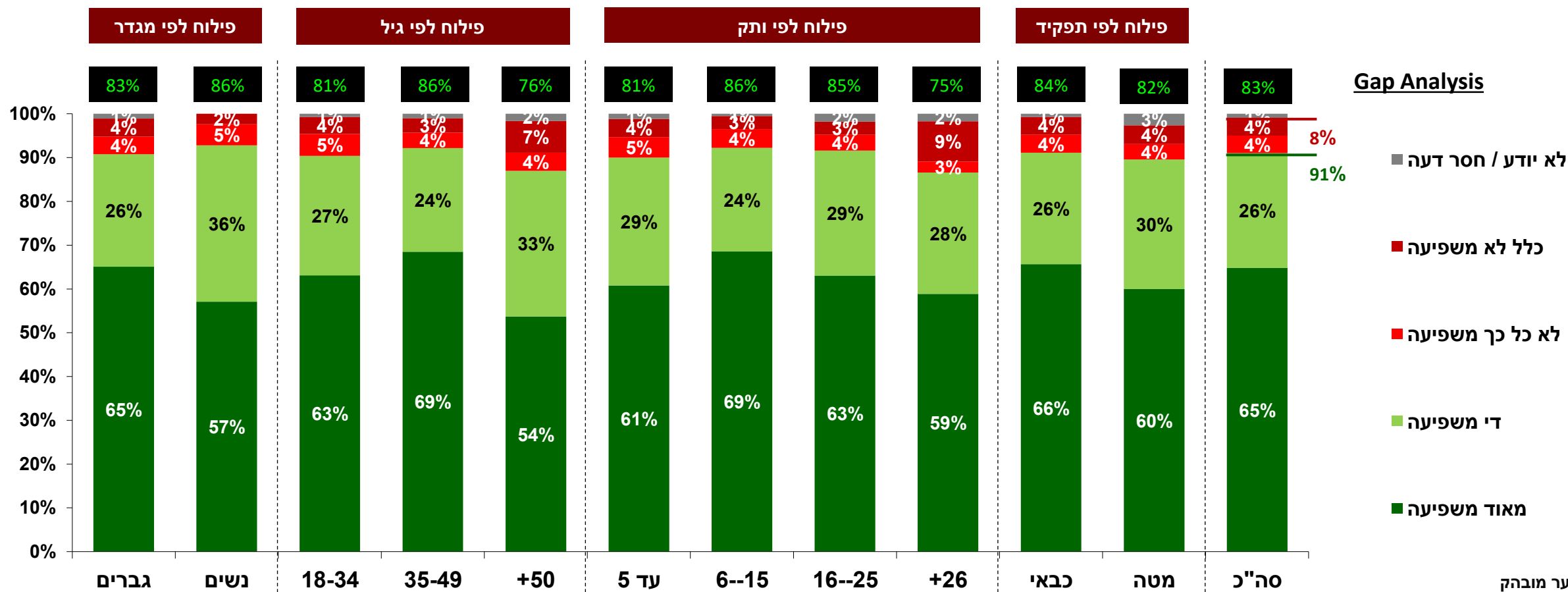


הערה: ממצאי המחקר משקפים את מסגרת הדגימה (המאגר) שהועברה לגיאוקרטוגרפיה בלבד

באיזו מידה לפי דעתך, האווירה הקיימת במערך הכבאות וההצלה במהלך 5 השנים האחרונות היא אווירה חיובית או אווירה שלילית?

תפיסת ההתנהלות של ההנהלה הבכירה כמשפיעה על האווירה והתרבות הארגונית

מרבית קהל המטרה תופסים את ההתנהלות של ההנהלה הבכירה כמשפיעה על האווירה והתרבות הארגונית, כאשר ניכר כי הדבר חוצה ארגון ובקרב כל הסגמנטים.



- Gap Analysis**
- לא יודע / חסר דעה
 - כלל לא משפיעה
 - לא כל כך משפיעה
 - די משפיעה
 - מאוד משפיעה

הערה: ממצאי המחקר משקפים את מסגרת הדגימה (המאגר) שהועברה לגיאוקרטוגרפיה בלבד

באיזו מידה לפי דעתך ההתנהלות של ההנהלה הבכירה במערך הכבאות וההצלה במהלך 5 השנים האחרונות, משפיעה או לא משפיעה על האווירה והתרבות הארגונית במערך הכבאות וההצלה?



תפיסות ועמדות עובדי מערך הכבאות וההצלה כלפי התנהלות הארגון במהלך 5 השנים האחרונות

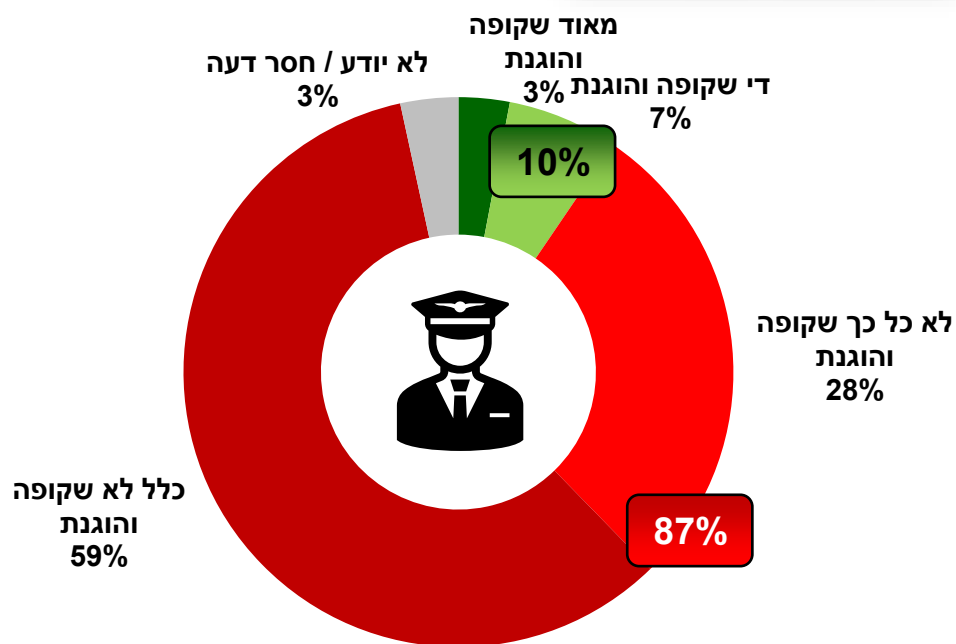
תפיסות ועמדות כלפי היבטים שונים בתפקוד מפקדי התחנות ו- תפקוד ההנהלה הבכירה

הערה: ממצאי המחקר משקפים את מסגרת הדגימה (המאגר) שהועברה לגיאוקרטוגרפיה בלבד

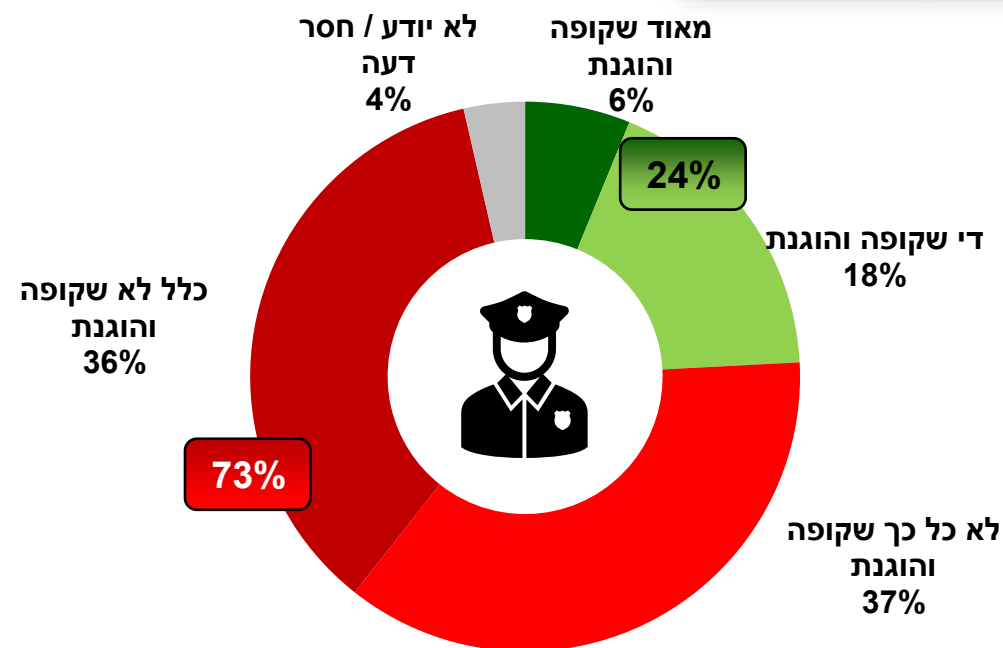
תפיסת שקיפות בהתנהלות מפקדי התחנות ו- ההנהלה הבכירה

תפיסת התנהלות מפקדי התחנות כשקופה והוגנת מקיפה כ- 24% מכלל קהל המטרה, והיא גבוהה יותר באופן מובהק מתפיסת השקיפות וההוגנות בכלל הקשור עם התנהלות ההנהלה הבכירה המקיפה כ- 10% בלבד מקהל המטרה. יחד עם זאת, ראוי לציין כי שיעור חוסר שביעות הרצון בשני ההקשרים גבוה משמעותית (בעיקר בכל הקשור להנהלה הבכירה).

ההנהלה הבכירה



מפקדי התחנות



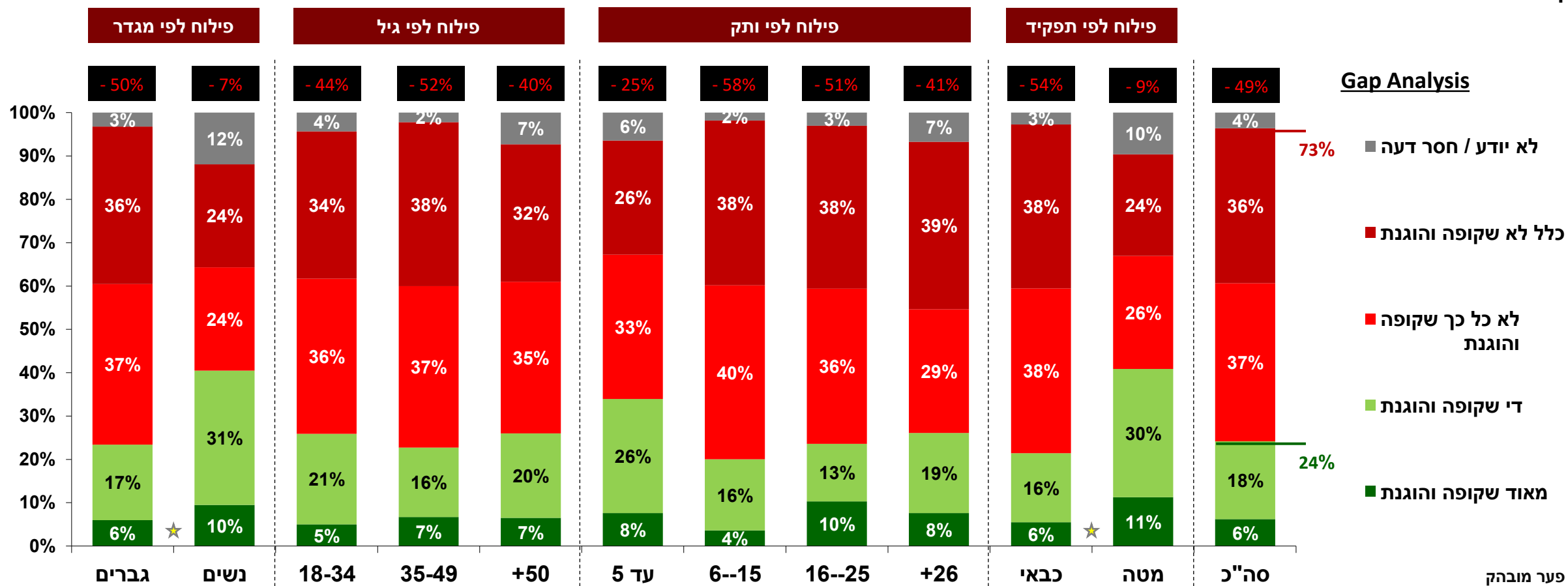
★ פער מובהק

הערה: ממצאי המחקר משקפים את מסגרת הדגימה (המאגר) שהועברה לגיאוקרטוגרפיה בלבד

באיזו מידה, לפי דעתך, ההתנהלות של כל אחד מהגורמים הבאים, במהלך 5 השנים האחרונות, היא התנהלות שקופה והוגנת או שהיא התנהלות לא שקופה והוגנת?

תפיסת שקיפות בהתנהלות מפקדי התחנות (פילוח קהלים)

כאמור, כרבע מקהל המטרה תופסים את התנהלות מפקדי התחנות כשקופה והוגנת, כאשר שיעור זה גבוה יחסית בקרב נשים, בקרב עובדים חדשים (בעלי ותק של עד 5 שנים), כמו גם בקרב עובדי המטה. יחד עם זאת, ראוי לציין כי שיעורים גבוהים יותר משמעותית בקרב כל הסגמנטים תופסים את התנהלותם של מפקדי התחנות כלא שקופה והוגנת.

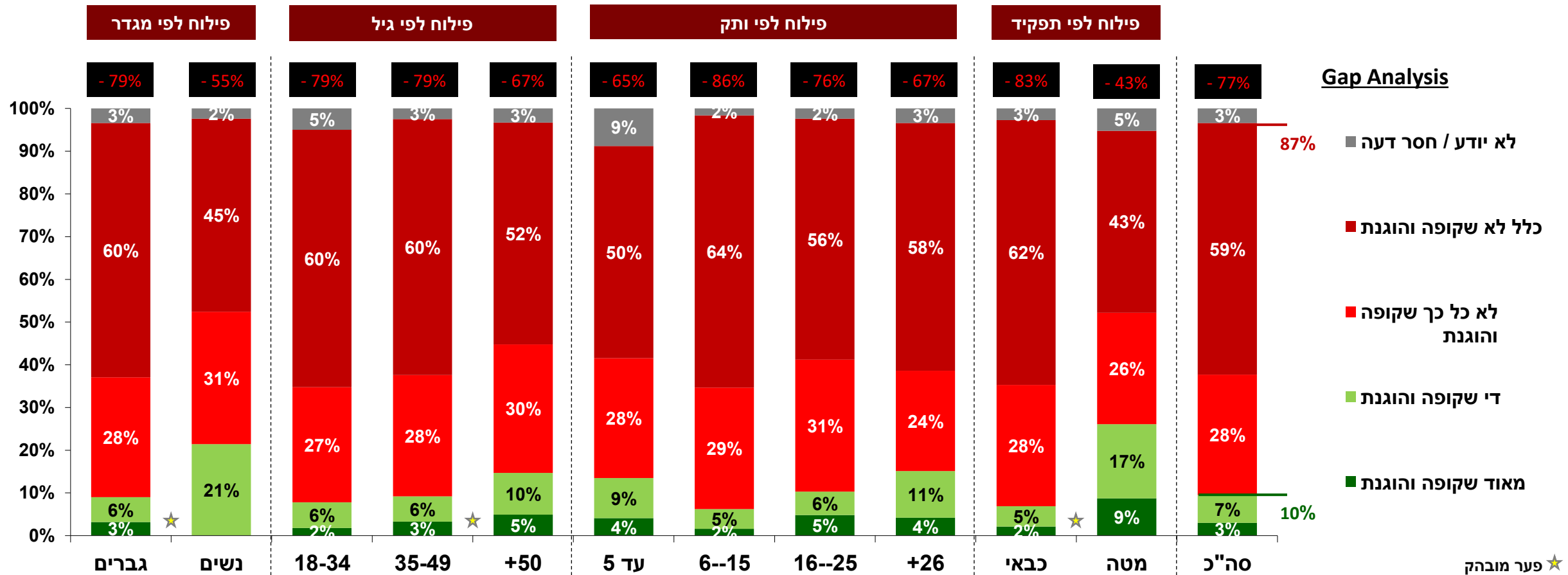


הערה: ממצאי המחקר משקפים את מסגרת הדגימה (המאגר) שהועברה לגיאוקרטוגרפיה בלבד

באיזו מידה, לפי דעתך, ההתנהלות של כל אחד מהגורמים הבאים, במהלך 5 השנים האחרונות, היא התנהלות שקופה והוגנת או שהיא התנהלות לא שקופה והוגנת?

תפיסת שקיפות בהתנהלות ההנהלה הבכירה (פילוח קהלים)

כאמור, כעשירית מקהל המטרה תופסים את התנהלות מפקדי התחנות כשקופה והוגנת, כאשר שיעור זה גבוה יחסית בקרב נשים, מבוגרים (גילאי 50 ומעלה), כמו גם בקרב עובדי המטה. יחד עם זאת, ראוי לציין כי שיעורים גבוהים יותר משמעותית בקרב כל הסגמנטים תופסים את התנהלות ההנהלה הבכירה כלא שקופה והוגנת.



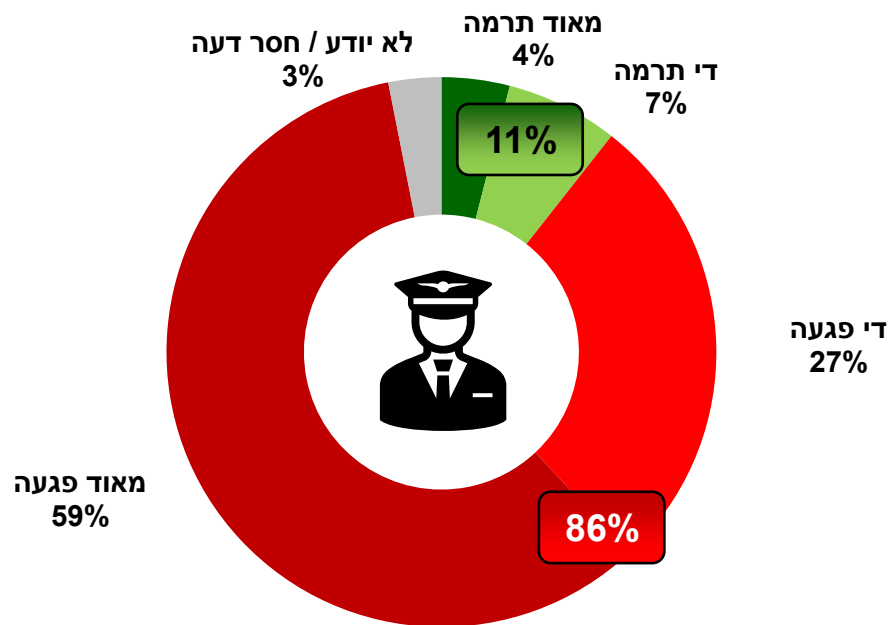
הערה: ממצאי המחקר משקפים את מסגרת הדגימה (המאגר) שהועברה לגיאוקרטוגרפיה בלבד

באיזו מידה, לפי דעתך, ההתנהלות של כל אחד מהגורמים הבאים, במהלך 5 השנים האחרונות, היא התנהלות שקופה והוגנת או שהיא התנהלות לא שקופה והוגנת?

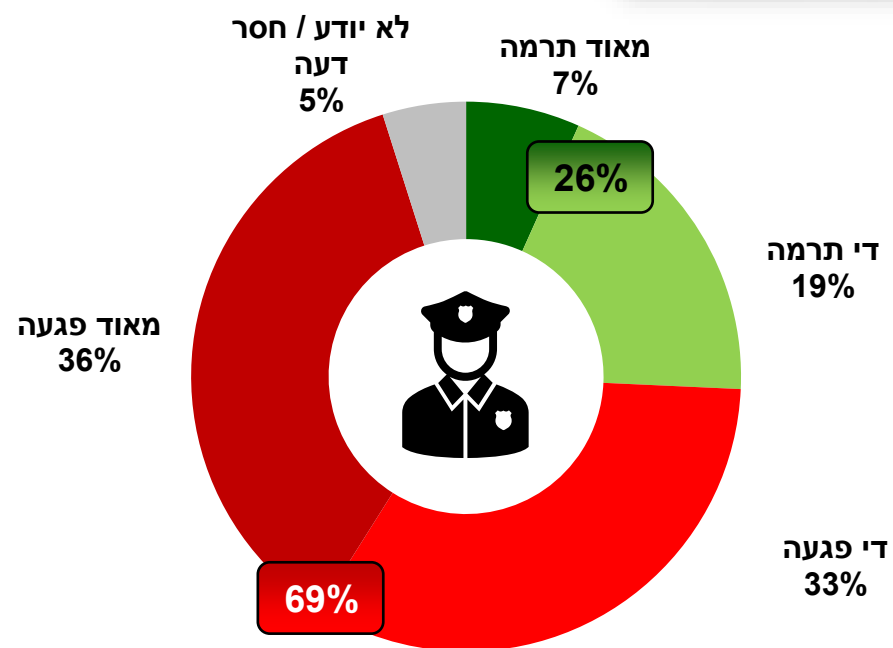
תפיסת התנהלות מפקדי התחנות ו- ההנהלה הבכירה כמשפיעים על המוטיבציה

תפיסת התנהלות מפקדי התחנות כתורמת למוטיבציה בעבודה מקיפה כ- 26% מכלל קהל המטרה, והיא גבוהה יותר באופן מובהק מתפיסת התנהלות ההנהלה הבכירה בהקשר זה המקיפה כ- 11% בלבד מקהל המטרה. יחד עם זאת, ראוי לציין כי שיעור המדווחים על פגיעה במוטיבציה בעבודה בעקבות התנהלות שני הגורמים גבוהה משמעותית (בעיקר בכל הקשור להנהלה הבכירה).

ההנהלה הבכירה



מפקדי התחנות



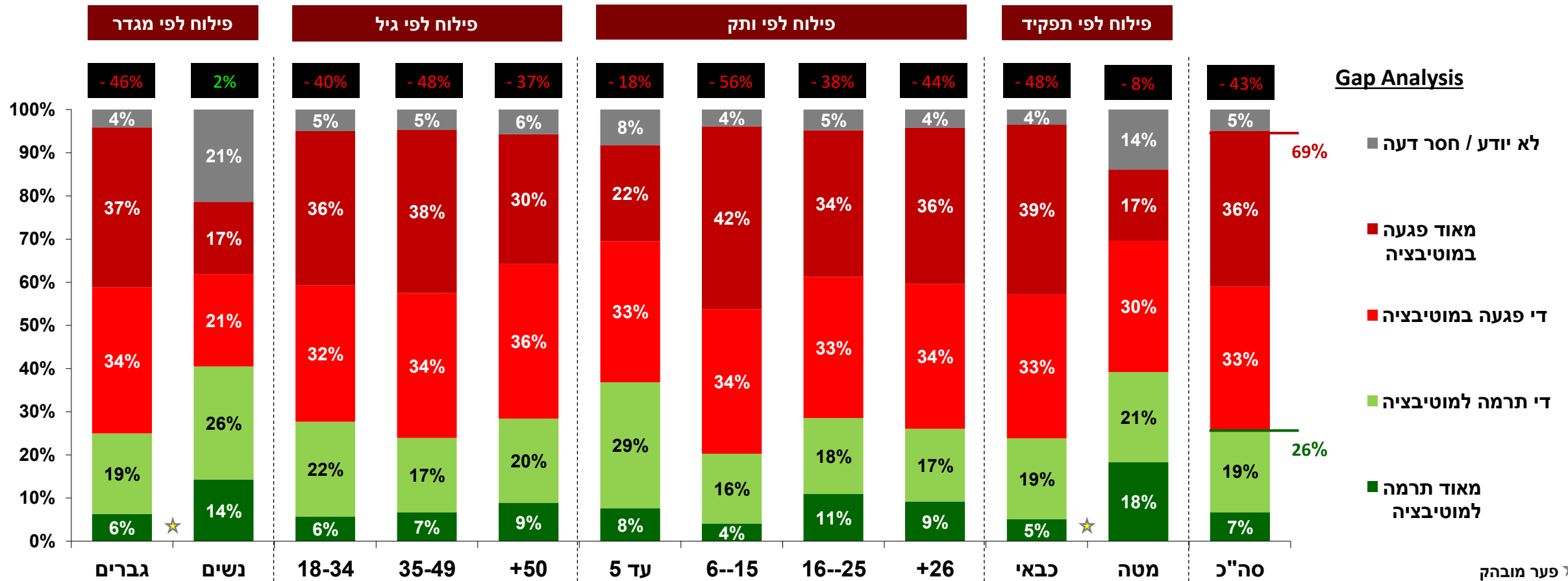
★ פער מובהק

הערה: ממצאי המחקר משקפים את מסגרת הדגימה (המאגר) שהועברה לגיאוקרטוגרפיה בלבד

באיזו מידה ההתנהלות של כל אחד מהגורמים הבאים, במהלך 5 השנים האחרונות, תרמה למוטיבציה שלך בעבודה או פגעה במוטיבציה שלך בעבודה?

תפיסת התנהלות מפקדי התחנות כמשפיעה על המוטיבציה (פילוח קהלים)

כאמור, כרבע מקהל המטרה תופסים את התנהלות מפקדי התחנות ככזו התורמת למוטיבציה שלהם בעבודה, כאשר שיעור זה גבוה יחסית בקרב נשים, עובדים חדשים (בעלי ותק של עד 5 שנים), כמו גם בקרב עובדי המטה. יחד עם זאת, שיעורים גבוהים יותר משמעותית בקרב כל הסגמנטים תופסים את התנהלותם של מפקדי התחנות ככזו שפוגעת במוטיבציה שלהם בעבודה.

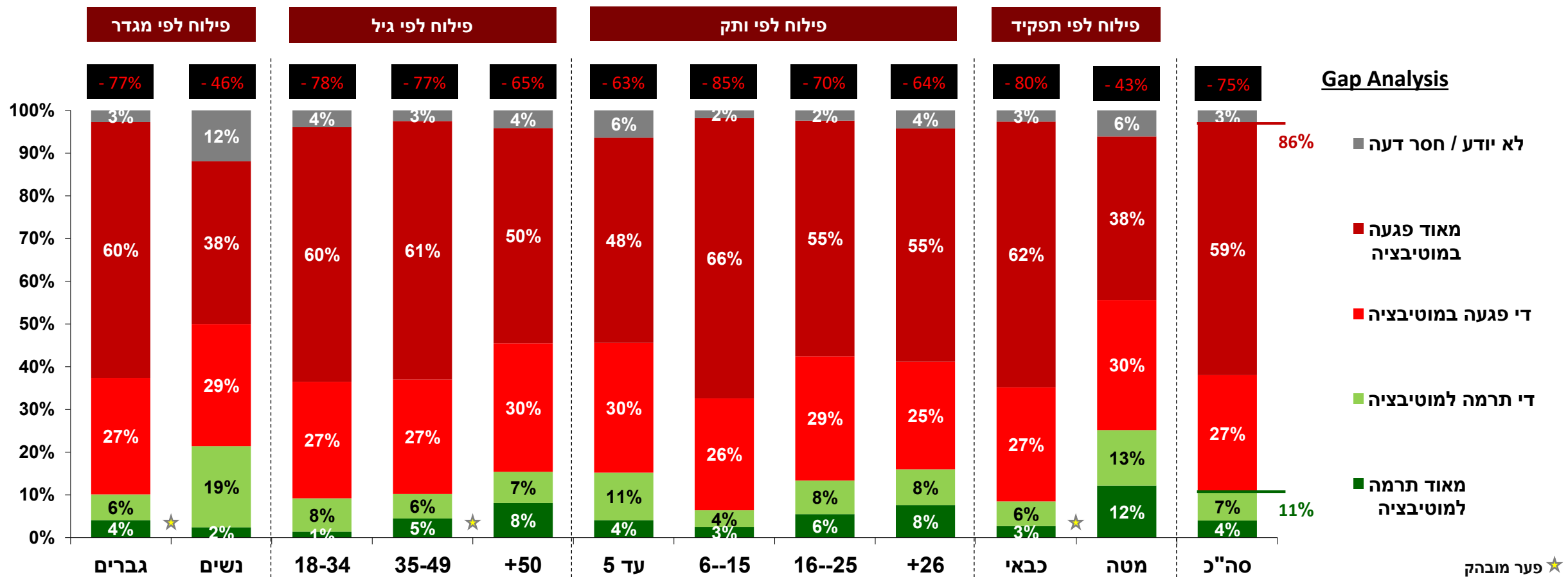


הערה: ממצאי המחקר משקפים את מסגרת הדגימה (המאגר) שהועברה לגיאוקרטוגרפיה בלבד

באיזו מידה ההתנהלות של כל אחד מהגורמים הבאים, במהלך 5 השנים האחרונות, תרמה למוטיבציה שלך בעבודה או פגעה במוטיבציה שלך בעבודה?

תפיסת התנהלות ההנהלה הבכירה כמשפיעה על המוטיבציה (פילוח קהלים)

כאמור, כעשירית מקהל המטרה תופסים את התנהלות ההנהלה הבכירה ככזו התורמת למוטיבציה שלהם בעבודה, כאשר שיעור זה גבוה יחסית בקרב נשים, מבוגרים (גילאי 50 ומעלה), כמו גם בקרב עובדי המטה. יחד עם זאת, שיעורים גבוהים יותר משמעותית בקרב כל הסגמנטים תופסים את התנהלות ההנהלה הבכירה ככזו שפוגעת במוטיבציה שלהם בעבודה.



הערה: ממצאי המחקר משקפים את מסגרת הדגימה (המאגר) שהועברה לגיאוקרטוגרפיה בלבד

באיזו מידה ההתנהלות של כל אחד מהגורמים הבאים, במהלך 5 השנים האחרונות, תרמה למוטיבציה שלך בעבודה או פגעה במוטיבציה שלך בעבודה?



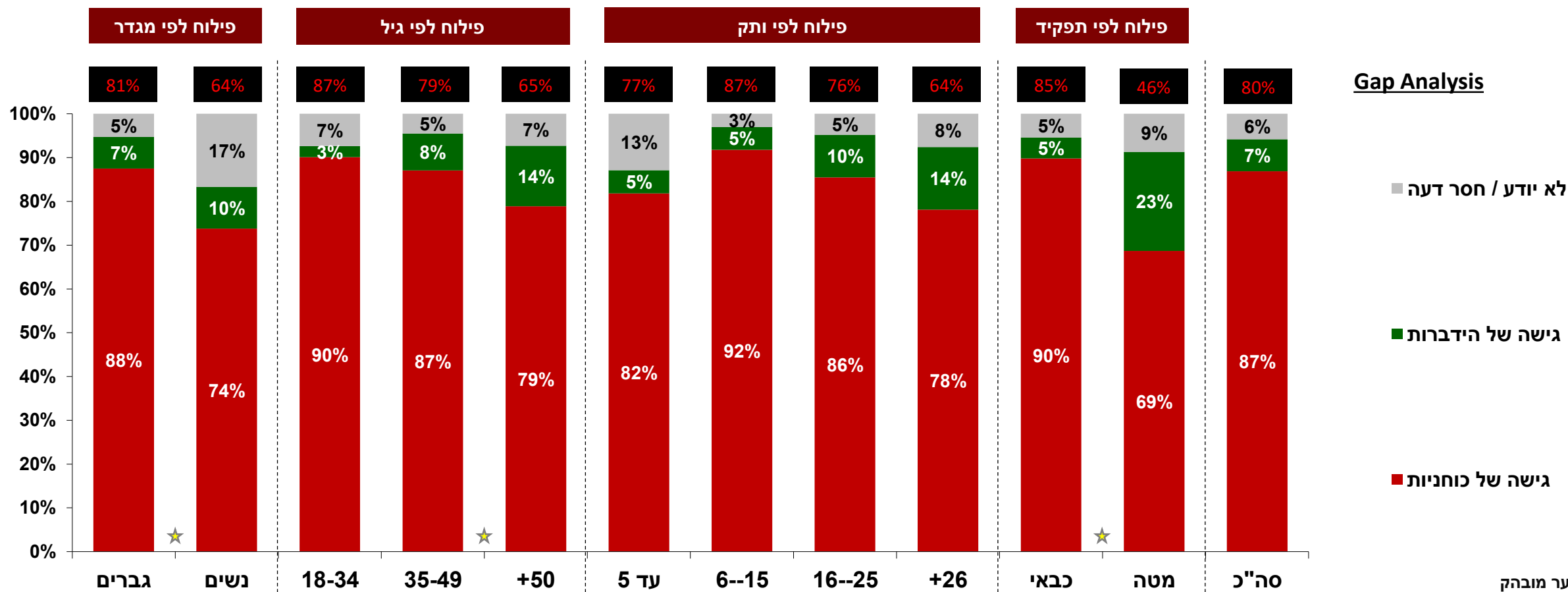
תפיסות ועמדות עובדי מערך הכבאות וההצלה כלפי התנהלות הארגון במהלך 5 השנים האחרונות

תפיסות ועמדות כלפי היבטים שונים בתפקוד ההנהלה הבכירה

הערה: ממצאי המחקר משקפים את מסגרת הדגימה (המאגר) שהועברה לגיאוקרטוגרפיה בלבד

תפיסת הגישה שהנהלה הבכירה נוקטת כלפי העובדים

מרבית קהל המטרה תופסים את הגישה של ההנהלה הבכירה ככוחנית, כאשר ניכר כי הדבר חוצה ארגון. באופן יחסי, שיעור התופסים את הגישה ככוחנית נמוך יחסית בקרב נשים ו- בקרב עובדי המטה, אם כי עדיין גבוה משמעותית מאלו התופסים את הגישה כהידברות.

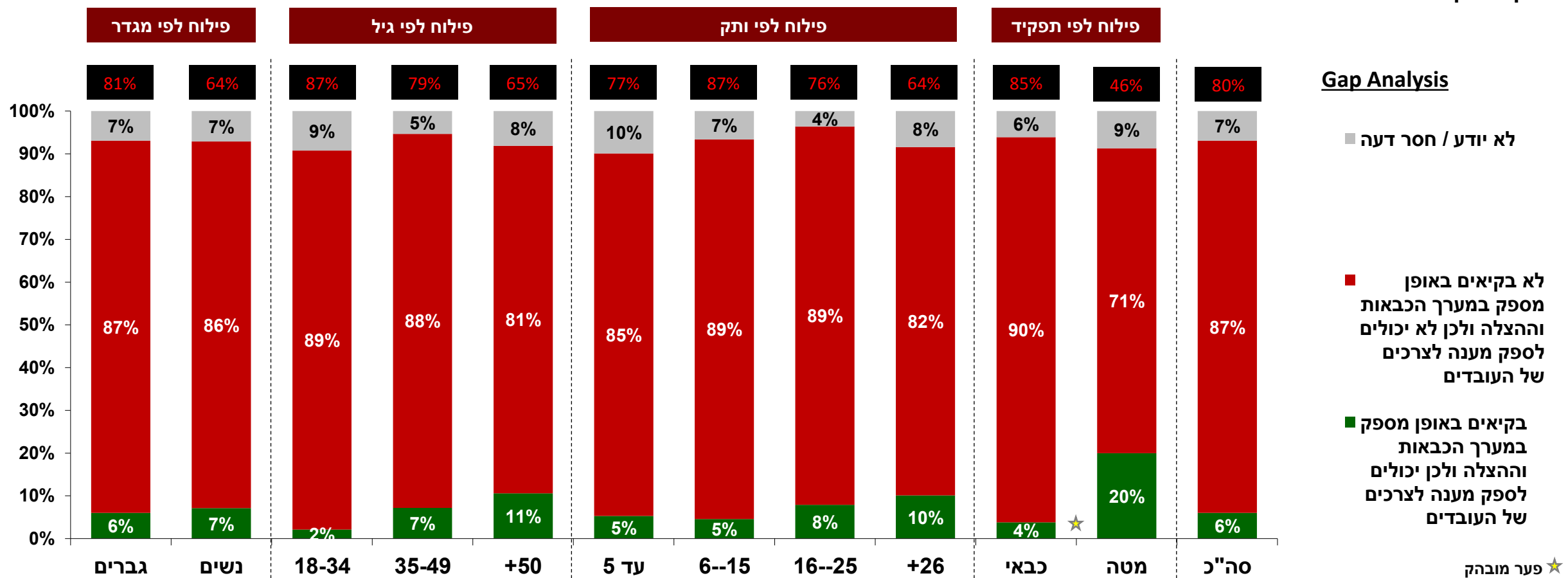


הערה: ממצאי המחקר משקפים את מסגרת הדגימה (המאגר) שהועברה לגיאוקרטוגרפיה בלבד

לפי דעתך, האם ההנהלה הבכירה של מערך הכבאות וההצלה במהלך 5 השנים האחרונות, נוקטת כלפי העובדים ב...?

תפיסת אנשים המגיעים מבחוץ ומשתלבים בתפקידי הנהלה בכירה

מרבית קהל המטרה תופסים את האנשים המגיעים מבחוץ ומשתלבים בתפקידי הנהלה בכירה ככאלו שאינם בקיאים באופן מספק במערת הכבאות וההצלה, ולכן לא יכולים לספק מענה לצרכים של העובדים, כאשר ניכר כי הדבר חוצה ארגון. שיעור זה נמוך יחסית בקרב עובדי המטה, אם כי עדיין גבוה משמעותית מאלו התופסים אותם כבקיאים באופן מספק.

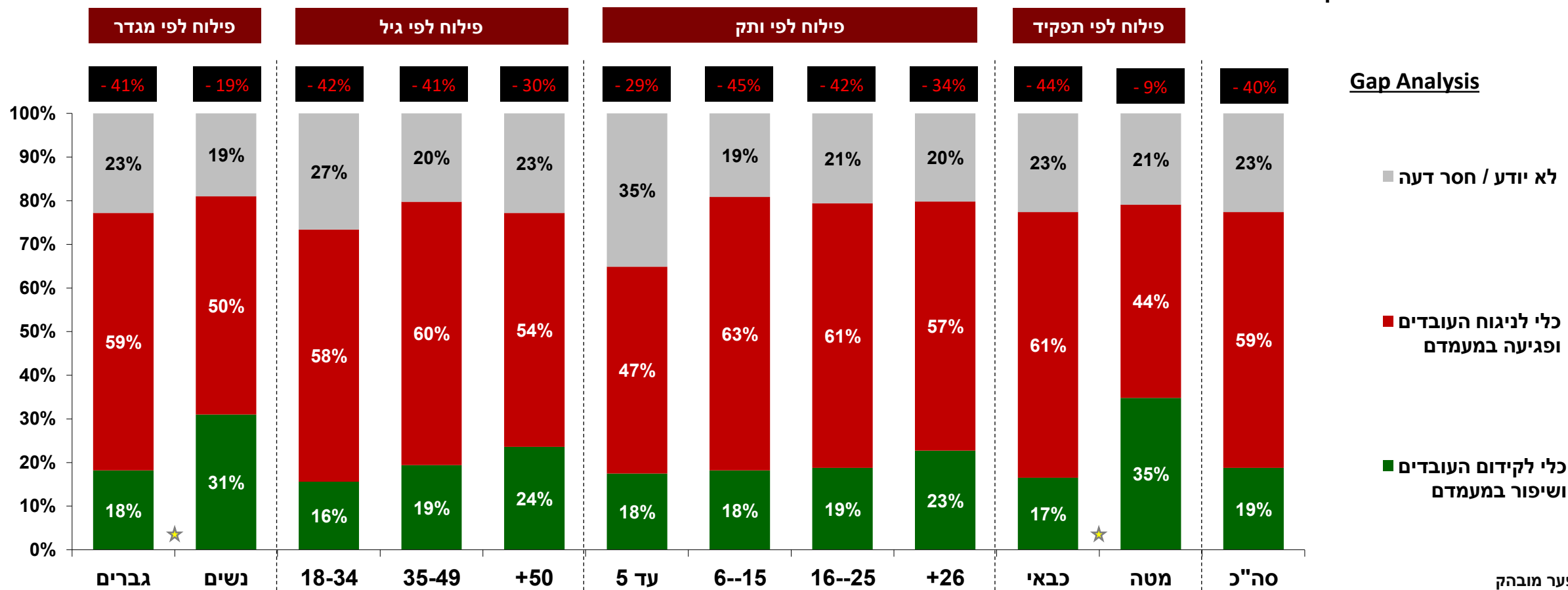


הערה: ממצאי המחקר משקפים את מסגרת הדגימה (המאגר) שהועברה לגיאוקרטוגרפיה בלבד

אנא השלם את המשפט הבא: אנשים המגיעים מבחוץ למערת הכבאות וההצלה, ומשתלבים בתפקידי הנהלה בכירה...

תפיסת שיחות ההערכה לעובדים

מרבית קהל המטרה תופסים את שיחות ההערכה לעובדים ככאלו שהיוו כלי לניגוח העובדים ופגיעה במעמדם, כאשר ניכר כי הדבר חוצה ארגון. באופן יחסי, ניכר כי שיעור התופסים את שיחות ההערכה ככאלו המשמשות ככלי לניגוח העובדים, נמוך יחסית בקרב נשים ו- בקרב עובדי המטה, אם כי עדיין גבוה מאלו התופסים את השיחות ככלי לקידוםם ושיפור מעמדם.



★ פער מובהק

הערה: ממצאי המחקר משקפים את מסגרת הדגימה (המאגר) שהועברה לגיאוקרטוגרפיה בלבד

אנא השלם את המשפט הבא: "שיחות הערכת העובדים שעשו במהלך 5 השנים האחרונות במערך הכבאות וההצלה היו..."



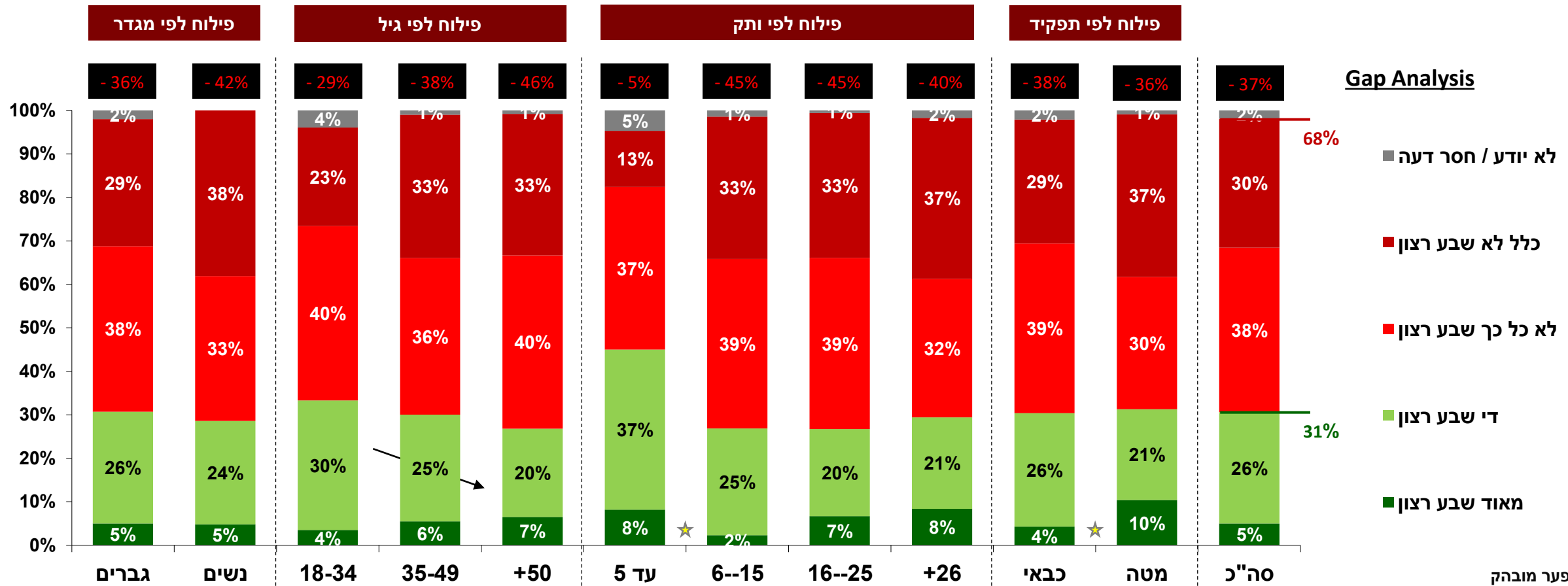
תפיסות ועמדות עובדי מערך הכבאות וההצלה כלפי התנהלות הארגון במהלך 5 השנים האחרונות

שביעות רצון מתפקוד משאבי אנוש במערך הכבאות וההצלה

הערה: ממצאי המחקר משקפים את מסגרת הדגימה (המאגר) שהועברה לגיאוקרטוגרפיה בלבד

שביעות רצון מתפקוד משאבי אנוש (כללי)

כשליש מקהל המטרה (3 מכל 10 עובדים) מביעים שביעות רצון כללית ממשאבי האנוש, בעוד ששיעור גבוה יותר מביעים חוסר שביעות רצון בהקשר זה. באופן יחסי, ניכרת שביעות רצון גבוהה יותר בקרב עובדים חדשים (בעלי ותק של עד 5 שנים), לצד ירידה בשביעות הרצון עם העלייה בגיל.

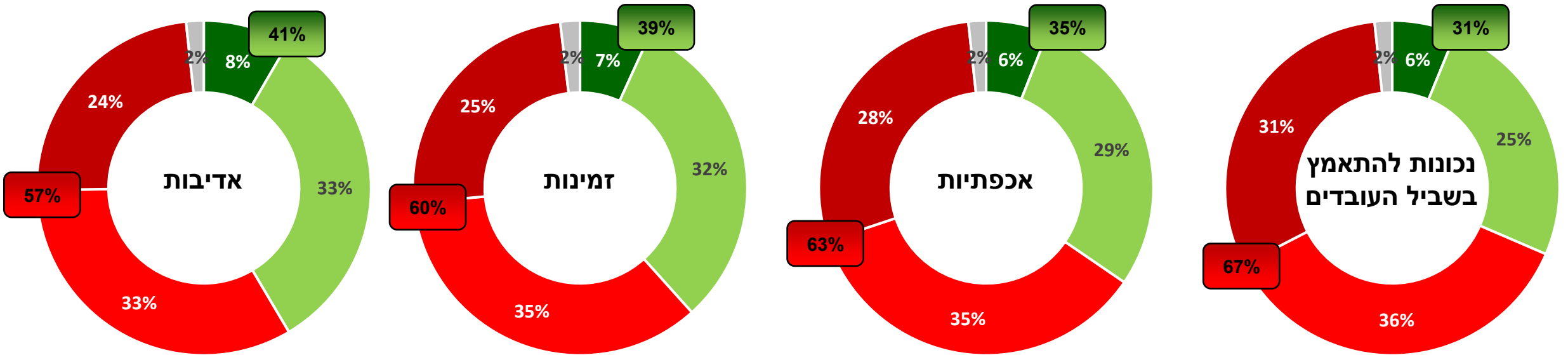


הערה: ממצאי המחקר משקפים את מסגרת הדגימה (המאגר) שהועברה לגיאוקרטוגרפיה בלבד

באיזו מידה הינך שבע רצון או לא שבע רצון מתפקוד משאבי האנוש במערך הכבאות וההצלה במהלך 5 השנים האחרונות?

שביעות רצון מתפקוד משאבי אנוש (מרכיבים נבחרים)

כשליש לערך מקהל המטרה מביעים שביעות רצון ממרכיבי שירות שונים בתפקוד משאבי האנוש, אם כי בהתייחס לכל המרכיבים שנבדקו ניכרים שיעורים גבוהים יותר המביעים חוסר שביעות רצון (כלומר: ניתוח פערים שלילי). באופן יחסי ניכרת שביעות רצון גבוהה יותר בקשר עם האדיבות והזמינות של משאבי האנוש, בעוד ששביעות הרצון הנמוכה ביותר קשורה עם נכונות משאבי האנוש להתאמץ בשביל העובדים.



■ לא יודע/ חסר דעה ■ כלל לא שבערצון ■ לא כל כך שבערצון ■ די שבערצון ■ נאוד שבערצון

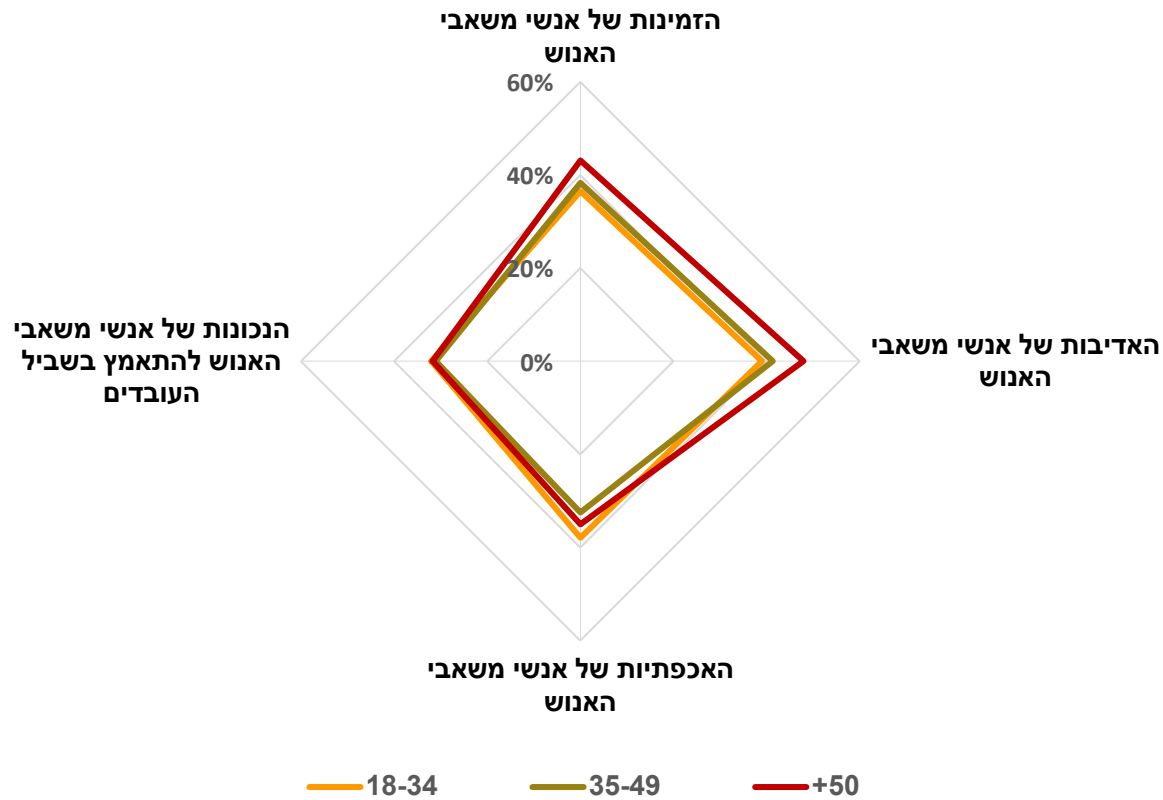
הערה: ממצאי המחקר משקפים את מסגרת הדגימה (המאגר) שהועברה לגיאוקרטוגרפיה בלבד

באיזו מידה הינך שבע רצון או לא שבע רצון מכל אחד מהדברים הבאים הקשורים עם תפקוד משאבי האנוש במערך הכבאות וההצלה?

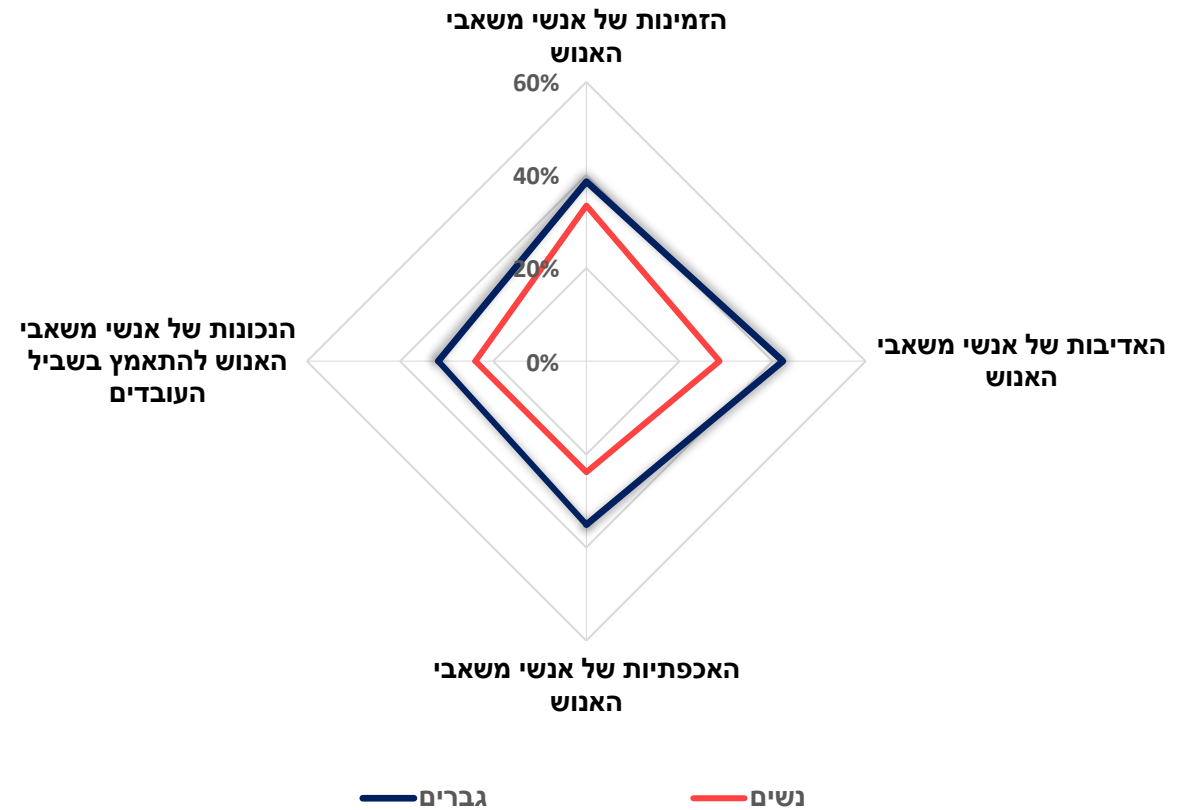
שביעות רצון מתפקוד משאבי אנוש (מרכיבים נבחרים) - פילוח קהלים (1/2)

באופן יחסי ניכר כי גברים מביעים שביעות רצון גבוהה יותר ממרכיבי השירות של משאבי האנוש, וזאת לצד שביעות רצון גבוהה יותר מהזמינות והאדיבות בקרב גילאי 50 ומעלה.

פילוח לפי גיל



פילוח לפי מגדר



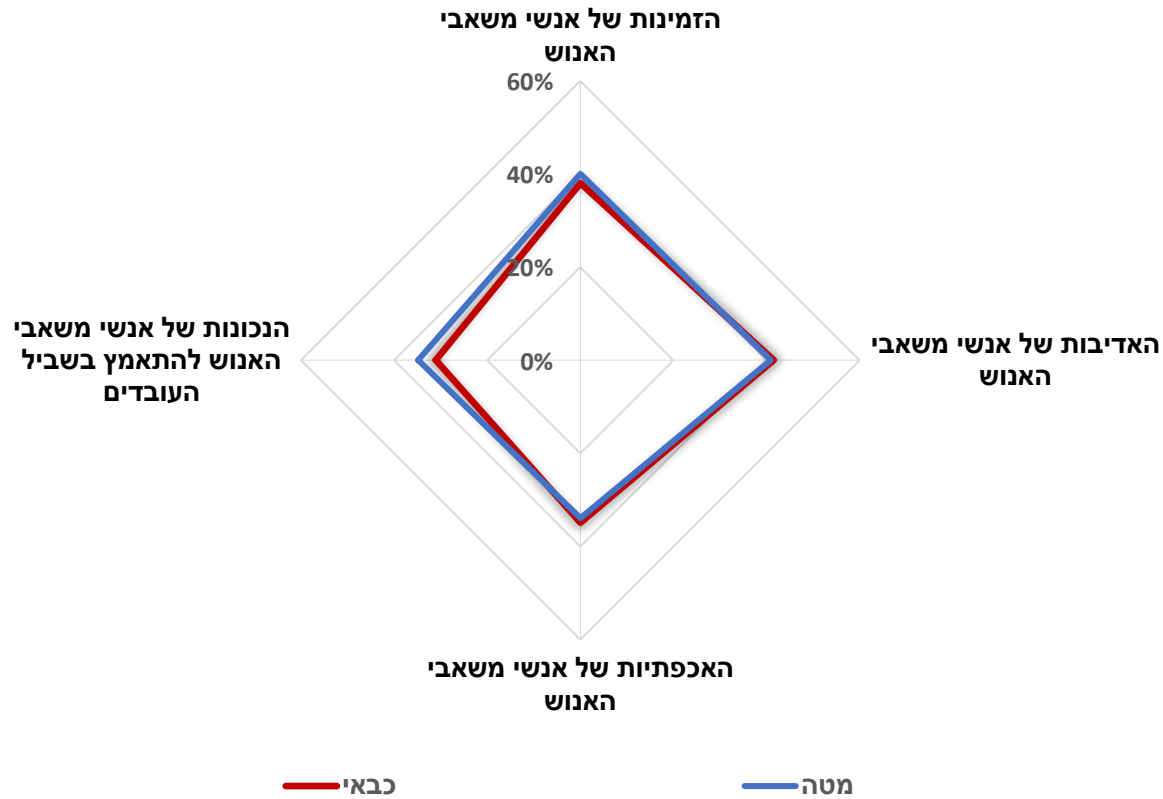
הערה: ממצאי המחקר משקפים את מסגרת הדגימה (המאגר) שהועברה לגיאוקרטוגרפיה בלבד

באיזו מידה הינך שבע רצון או לא שבע רצון מכל אחד מהדברים הבאים הקשורים עם תפקוד משאבי האנוש במערך הכבאות וההצלה?

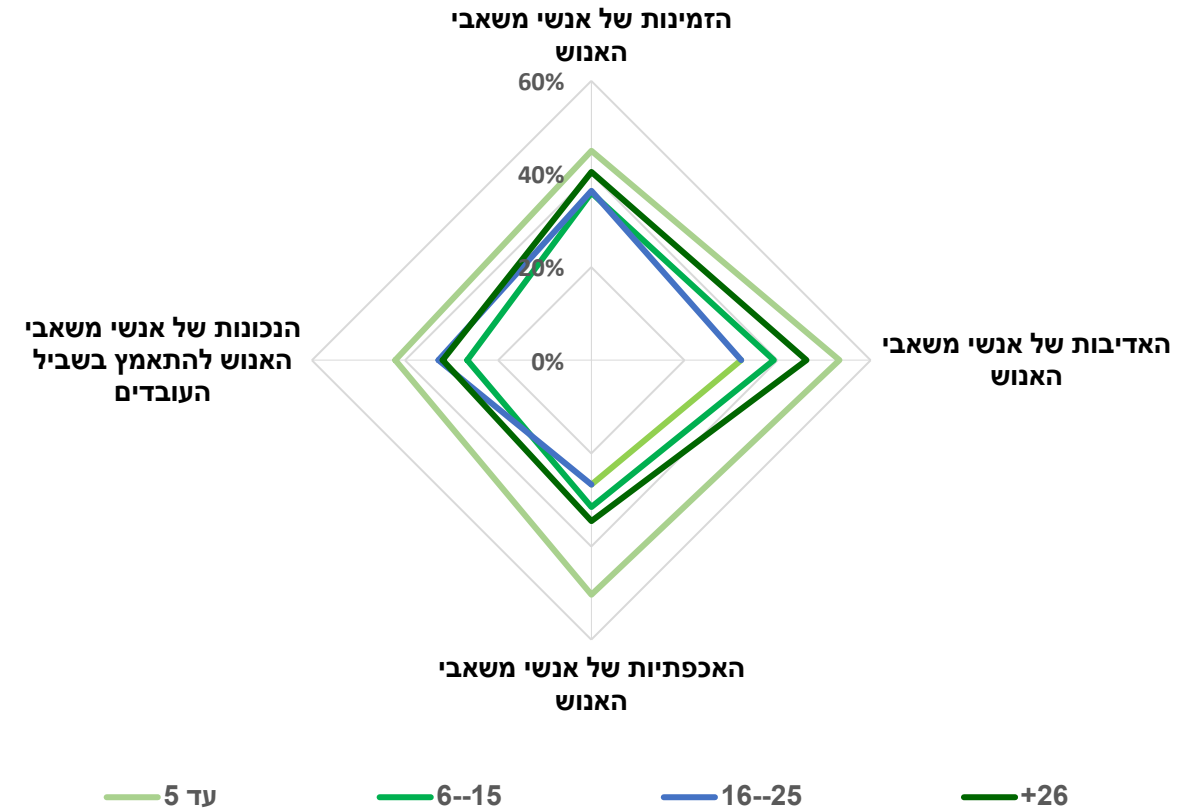
שביעות רצון מתפקוד משאבי אנוש (מרכיבים נבחרים) - פילוח קהלים (2/2)

באופן יחסי ניכר כי שביעות הרצון מתפקוד מרכיבי שירות שונים במשאבי האנוש גבוהה יותר בקרב עובדים חדשים (בעלי ותק של עד 5 שנים). לא ניכרים הבדלים משמעותיים בשביעות הרצון בהקשר זה בפילוח לפי תפקיד.

פילוח לפי תפקיד



פילוח לפי ותק

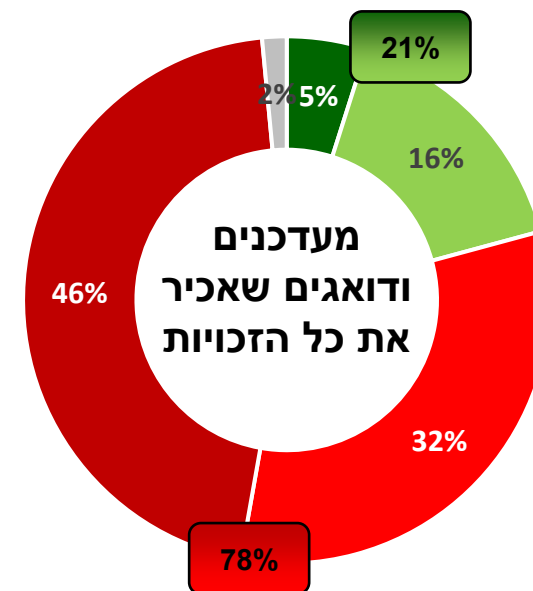
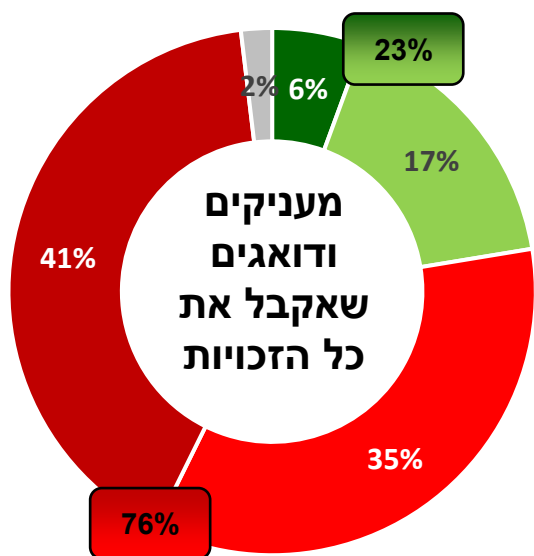


הערה: ממצאי המחקר משקפים את מסגרת הדגימה (המאגר) שהועברה לגיאוקרטוגרפיה בלבד

באיזו מידה הינך שבע רצון או לא שבע רצון מכל אחד מהדברים הבאים הקשורים עם תפקוד משאבי האנוש במערך הכבאות וההצלה?

שביעות רצון מתפקוד משאבי אנוש (זכויות העובדים)

כחמישית לערך מקהל המטרה מביעים שביעות רצון מהאופן שבו משאבי האנוש מטפלים בנושא זכויות העובדים, וזאת בין עם בהתייחס לעדכון העובדים ודאגה לכך שיכירו את כל הזכויות המגיעות להם, ובין אם בהתייחס להענקה ודאגה שהעובדים יקבלו את כל הזכויות המגיעות להם. יחד עם זאת, ראוי לציין כי שיעור חוסר שביעות הרצון בשני ההקשרים גבוה משמעותית.



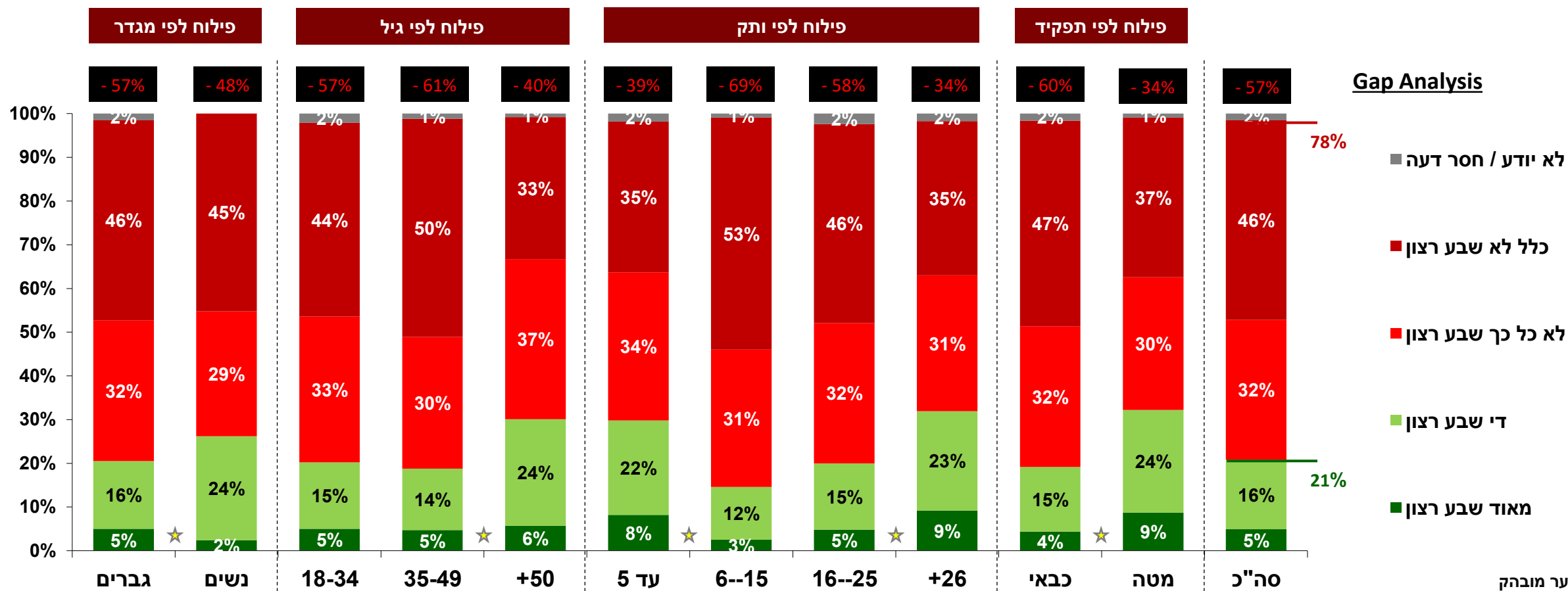
- לא יודע/ חסר דעה
- כלל לא שבערצון
- לא כל כך שבערצון
- די שבערצון
- מאוד שבערצון

הערה: ממצאי המחקר משקפים את מסגרת הדגימה (המאגר) שהועברה לגיאוקרטוגרפיה בלבד

באיזו מידה הינך שבע רצון או לא שבע רצון מכל אחד מהדברים הבאים הקשורים עם תפקוד משאבי האנוש במערך הכבאות וההצלה?

שביעות רצון מתפקוד משאבי אנוש (זכויות העובדים) - מעדכנים ודואגים שאכיר את כל הזכויות

באופן יחסי ניכר כי נשים, מבוגרים (גילאי 50 ומעלה) ו- עובדי המטה, מביעים שביעות רצון גבוהה יותר מתפקוד משאבי האנוש בכל הקשור עם עדכון ודאגה לכך שיכירו את כל הזכויות המגיעות להם. יחד עם זאת, ראוי לציין כי שיעור המדווחים על חוסר שביעות רצון בהקשר זה גבוהה משמעותית בקרב כל הסגמנטים.

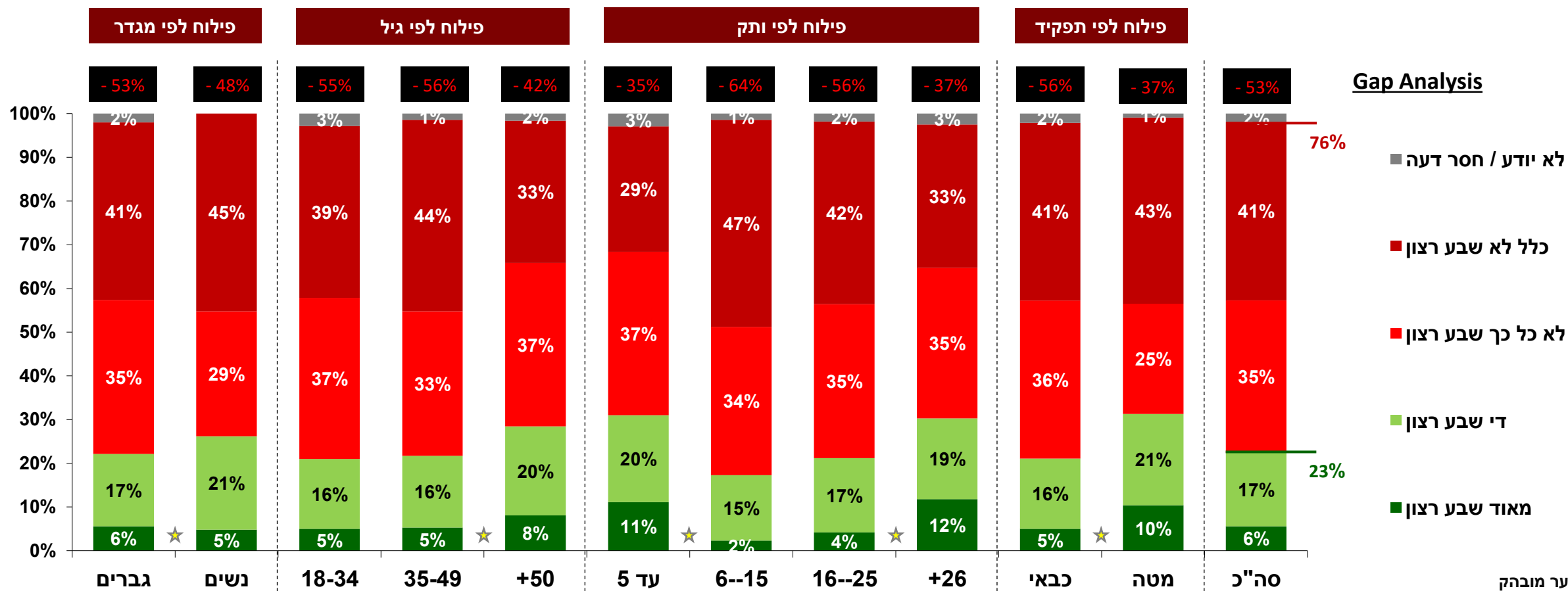


הערה: ממצאי המחקר משקפים את מסגרת הדגימה (המאגר) שהועברה לגיאוקרטוגרפיה בלבד

באיזו מידה הינך שבע רצון או לא שבע רצון מכל אחד מהדברים הבאים הקשורים עם תפקוד משאבי האנוש במערך הכבאות וההצלה?

שביעות רצון מתפקוד משאבי אנוש (זכויות העובדים) - מעניקים ודואגים שאקבל את כל הזכויות

באופן יחסי ניכר כי נשים, מבוגרים (גילאי 50 ומעלה) ו- עובדי המטה, מביעים שביעות רצון גבוהה יותר מתפקוד משאבי האנוש בכל הקשור עם הענקה ודאגה לכך שיקבלו את כל הזכויות המגיעות להם. יחד עם זאת, ראוי לציין כי שיעור המדווחים על חוסר שביעות רצון בהקשר זה גבוהה משמעותית בקרב כל הסגמנטים.

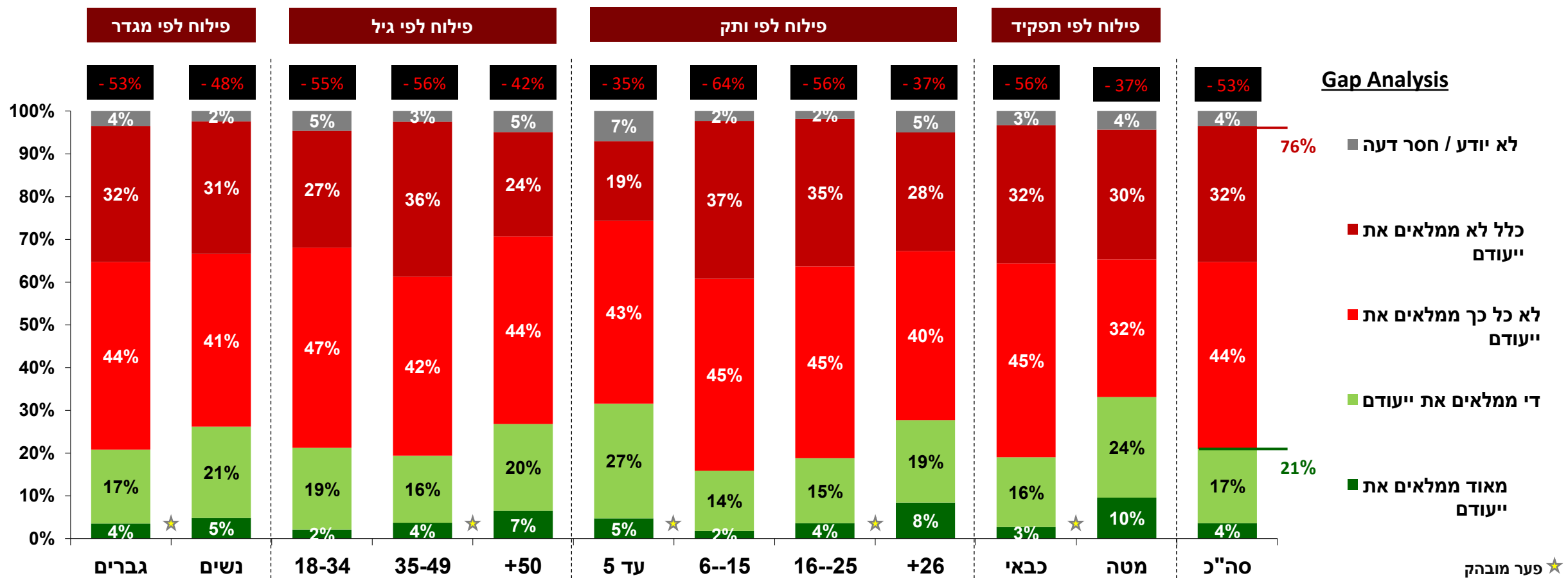


הערה: ממצאי המחקר משקפים את מסגרת הדגימה (המאגר) שהועברה לגיאוקרטוגרפיה בלבד

באיזו מידה הינך שבע רצון או לא שבע רצון מכל אחד מהדברים הבאים הקשורים עם תפקוד משאבי האנוש במערך הכבאות וההצלה?

תפיסת משאבי אנוש - כמי שממלאים את ייעודם כאחראים על פיתוח תרבות ארגונית ראויה

כחמישית מקהל המטרה (2 מכל 10 עובדים) תופסים את משאבי האנוש כמי שממלאים את ייעודם כאחראים על פיתוח תרבות ארגונית ראויה ודאגה לעובדי מערך הכבאות וההצלה. שיעור זה גבוה יחסית בקרב נשים, מבוגרים (גילאי 50 ומעלה), כמו גם בקרב עובדי המטה. יחד עם זאת, ראוי לציין כי שיעור גבוה יותר משמעותית בקרב כל הסגמנטים תופס את משאבי האנוש ככאלו שלא ממלאים את ייעודם.



הערה: ממצאי המחקר משקפים את מסגרת הדגימה (המאגר) שהועברה לגיאוקרטוגרפיה בלבד

באיזו מידה לפי דעתך, אנשי משאבי האנוש במערך הכבאות וההצלה, במהלך 5 השנים האחרונות, ממלאים או לא ממלאים את ייעודם והגדרת התפקיד שלהם, כמי שאחראים על פיתוח תרבות ארגונית ראויה ודאגה לעובדי מערך הכבאות וההצלה?



תפיסות ועמדות עובדי מערך הכבאות וההצלה כלפי התנהלות הארגון במהלך 5 השנים האחרונות

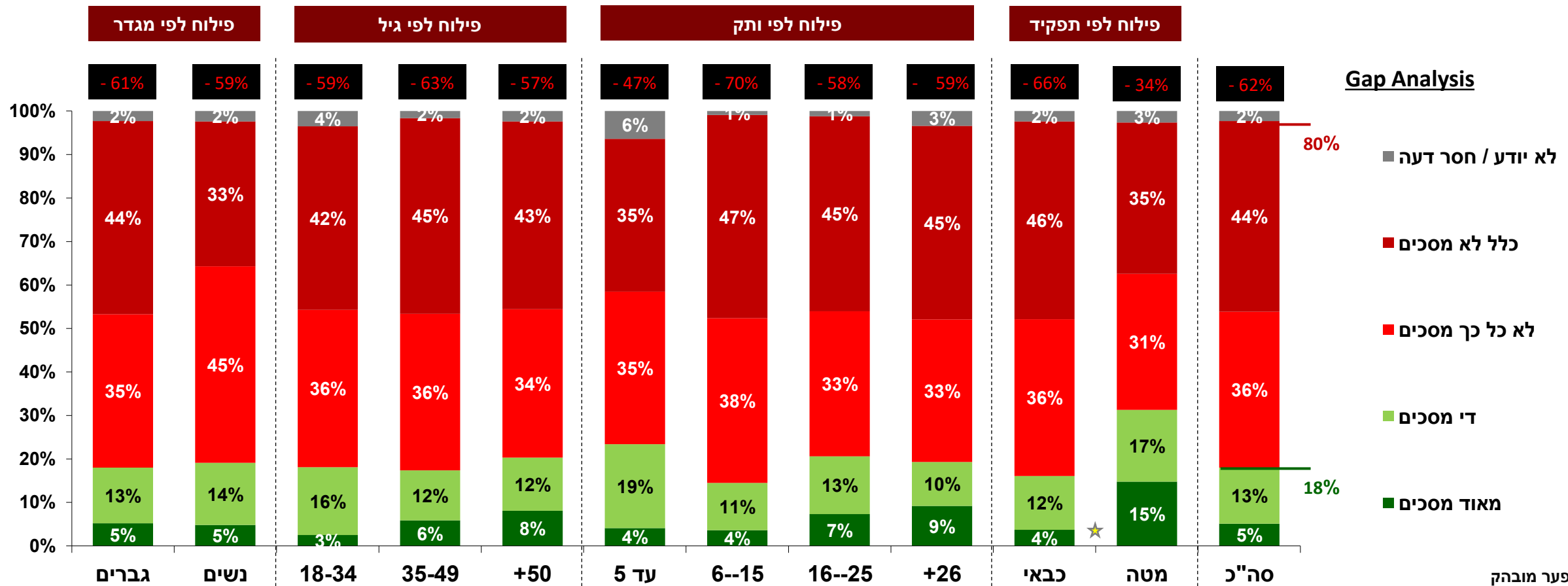
תחושות העובדים במערך הכבאות וההצלה ביחס לעבודתם

הערה: ממצאי המחקר משקפים את מסגרת הדגימה (המאגר) שהועברה לגיאוקרטוגרפיה בלבד

תחושות העובדים במערך הכבאות וההצלה ביחס לעבודתם

תחושת מעורבות - "אני מרגיש שאני מעורב בנעשה במערך הכבאות וההצלה"

מרבית קהל המטרה מעידים כי אינם מרגישים שהם מעורבים בנעשה במערך הכבאות וההצלה, כאשר שיעור זה נמוך יחסית בקרב עובדי המטה, אם כי עדיין גבוה משמעותית משיעור אלו המדווחים על תחושת מעורבות.



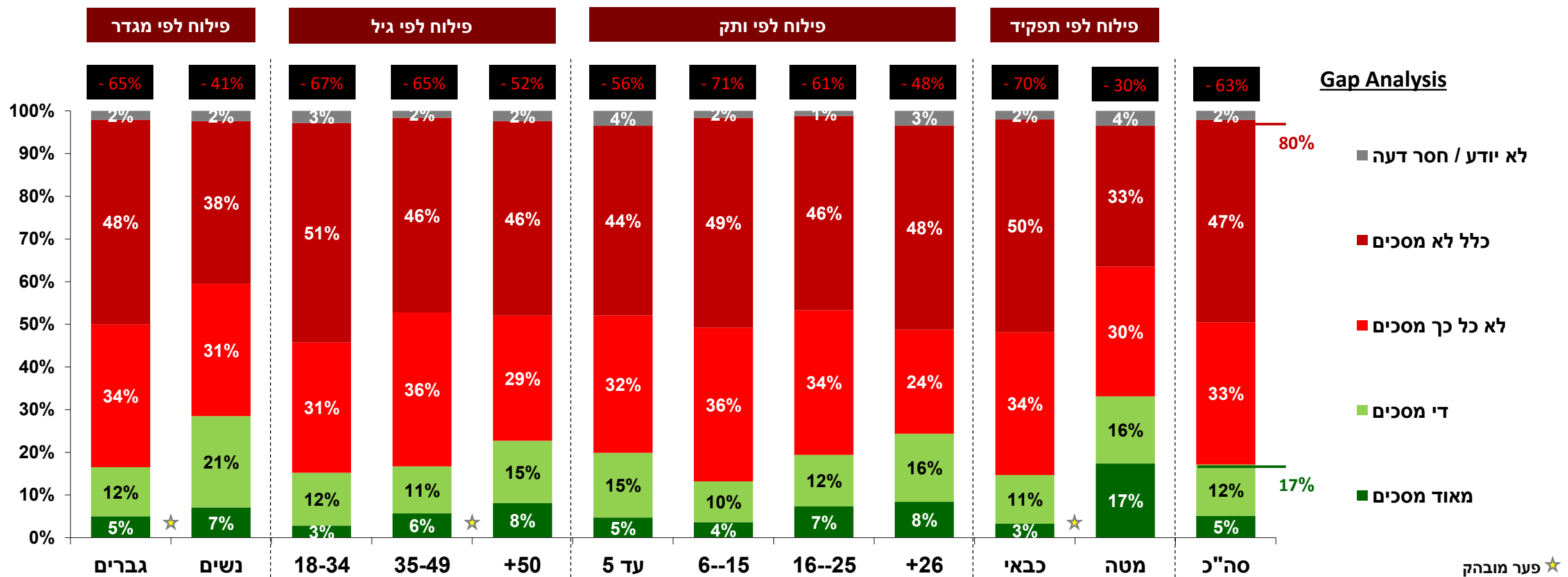
הערה: ממצאי המחקר משקפים את מסגרת הדגימה (המאגר) שהועברה לגיאוקרטוגרפיה בלבד

באיזו מידה אתה מסכים או לא מסכים עם כל אחד מההיגדים הבאים הקשורים עם עבודתך במערך הכבאות וההצלה?

תחושות העובדים במערך הכבאות וההצלה ביחס לעבודתם

תחושת השפעה - "אני מרגיש שאני בעל השפעה במערך הכבאות וההצלה"

מרבית קהל המטרה מעידים כי אינם מרגישים שהם בעלי השפעה במערך הכבאות וההצלה, כאשר שיעור זה נמוך יחסית בקרב נשים ובקרב עובדי המטה, ויורד עם העלייה בגיל, אם כי עדיין גבוה משמעותית משיעור אלו המדווחים על תחושת השפעה.



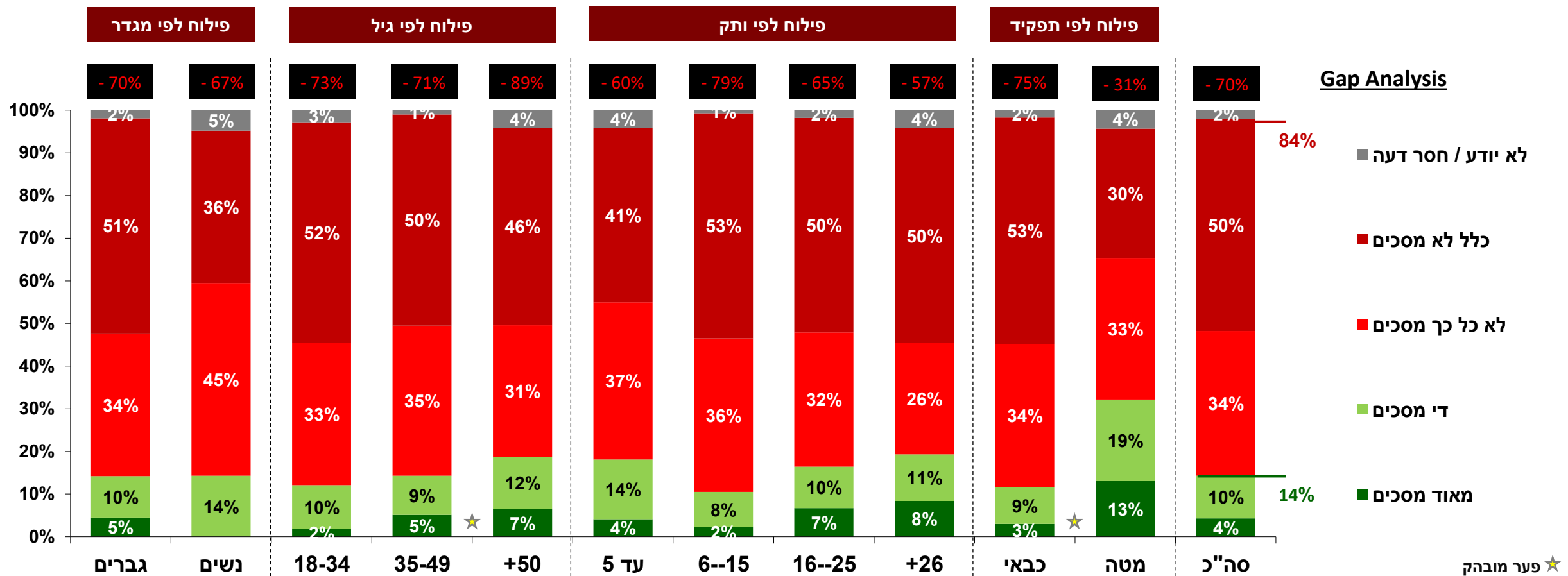
הערה: ממצאי המחקר משקפים את מסגרת הדגימה (המאגר) שהועברה לגיאוקרטוגרפיה בלבד

באיזו מידה אתה מסכים או לא מסכים עם כל אחד מההיגדים הבאים הקשורים עם עבודתך במערך הכבאות וההצלה?

תחושות העובדים במערך הכבאות וההצלה ביחס לעבודתם

תחושת משמעות - "אני מרגיש שהדעה שלי נשמעת במערך הכבאות וההצלה"

מרבית קהל המטרה מעידים כי אינם מרגישים שהדעה שלהם נשמעת במערך הכבאות וההצלה, כאשר שיעור זה נמוך יחסית בקרב מבוגרים (גילאי 50 ומעלה), כמו גם בקרב עובדי המטה, אם כי עדיין גבוה משמעותית משיעור אלו המדווחים על תחושה כי דעתם נשמעת.



הערה: ממצאי המחקר משקפים את מסגרת הדגימה (המאגר) שהועברה לגיאוקרטוגרפיה בלבד

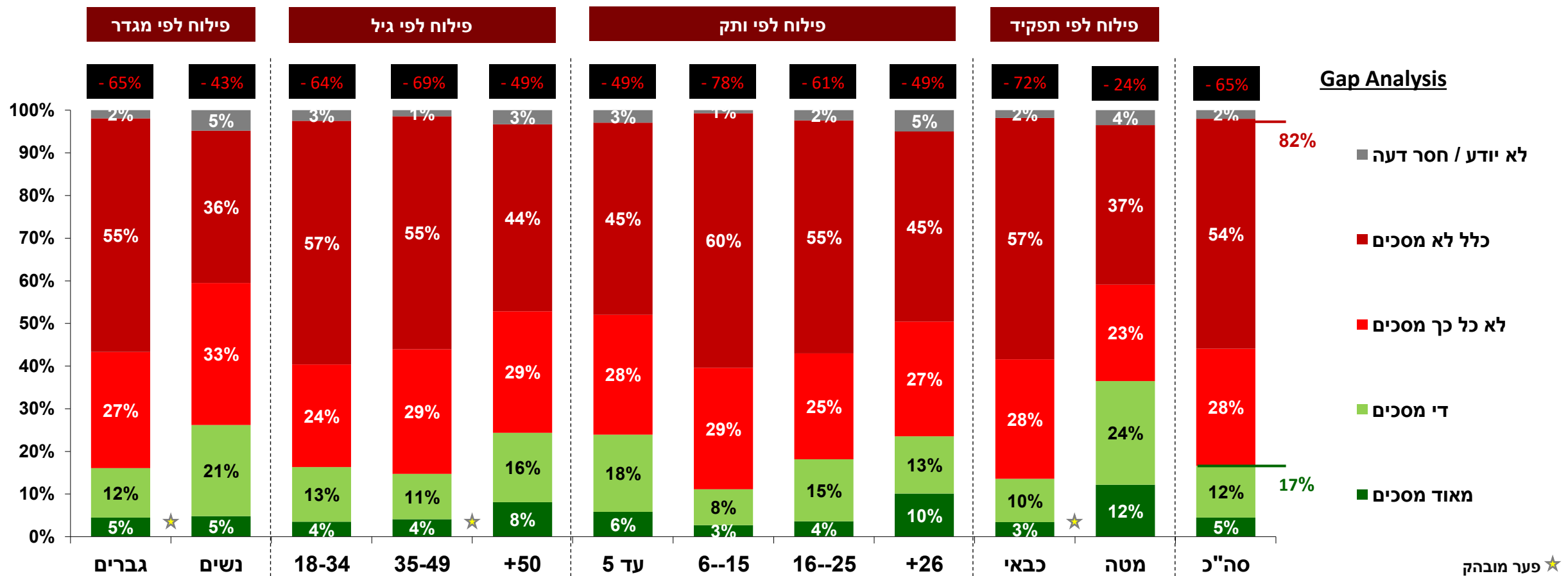
באיזו מידה אתה מסכים או לא מסכים עם כל אחד מההיגדים הבאים הקשורים עם עבודתך במערך הכבאות וההצלה?



תחושות העובדים במערך הכבאות וההצלה ביחס לעבודתם

תחושת התעניינות - "אני מרגיש שמתעניינים בי כאדם ולא רק כעובד"

מרבית קהל המטרה מעידים כי אינם מרגישים שמתעניינים בהם כאדם, כאשר שיעור זה נמוך יחסית בקרב נשים, מבוגרים (גילאי 50 ומעלה), כמו גם בקרב עובדי המטה, אם כי עדיין גבוה משמעותית משיעור אלו המדווחים על תחושת ההתעניינות בהם כאדם ולא רק כעובדי.



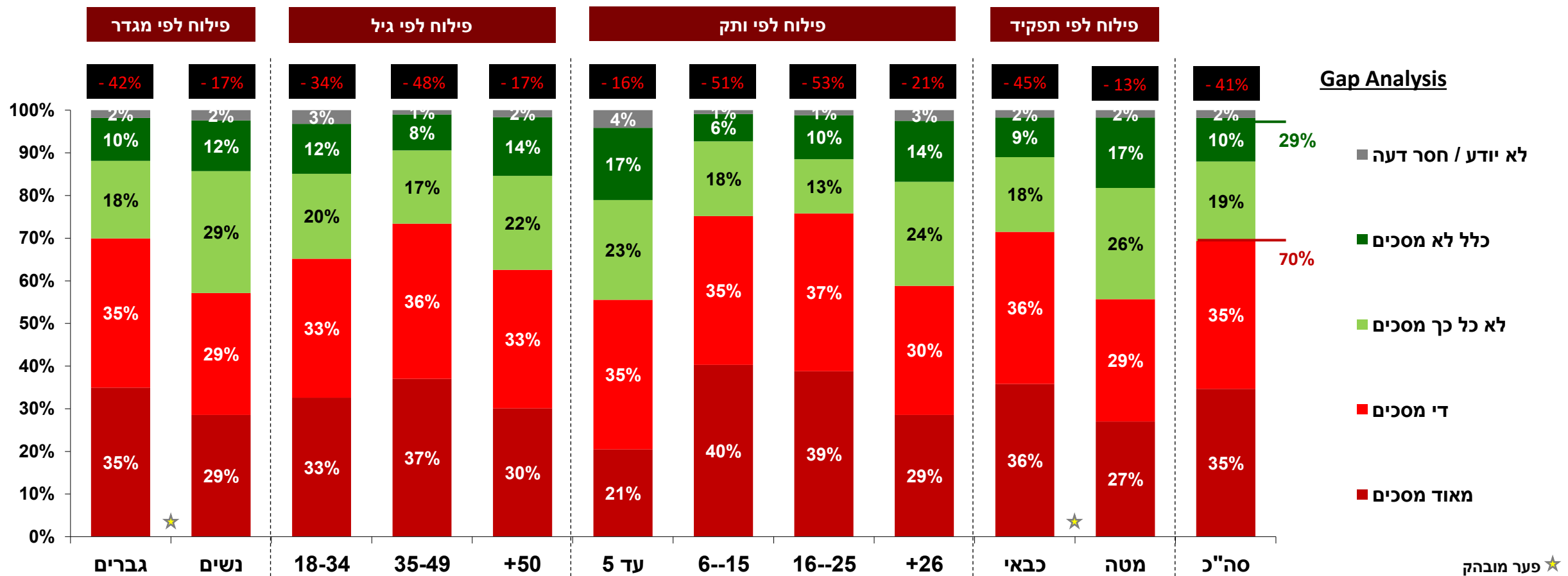
הערה: ממצאי המחקר משקפים את מסגרת הדגימה (המאגר) שהועברה לגיאוקרטוגרפיה בלבד

באיזו מידה אתה מסכים או לא מסכים עם כל אחד מההיגדים הבאים הקשורים עם עבודתך במערך הכבאות וההצלה?

תחושות העובדים במערך הכבאות וההצלה ביחס לעבודתם

תחושת תשישות ושחיקה - "אני מרגיש שאני תשוש ושחוק בעבודה"

מרבית קהל המטרה מעידים כי הם חשים תשושים ושחוקים בעבודה, כאשר שיעור זה גבוה יחסית בקרב גברים, כמו גם בקרב כבאים.



הערה: ממצאי המחקר משקפים את מסגרת הדגימה (המאגר) שהועברה לגיאוקרטוגרפיה בלבד

באיזו מידה אתה מסכים או לא מסכים עם כל אחד מההיגדים הבאים הקשורים עם עבודתך במערך הכבאות וההצלה?



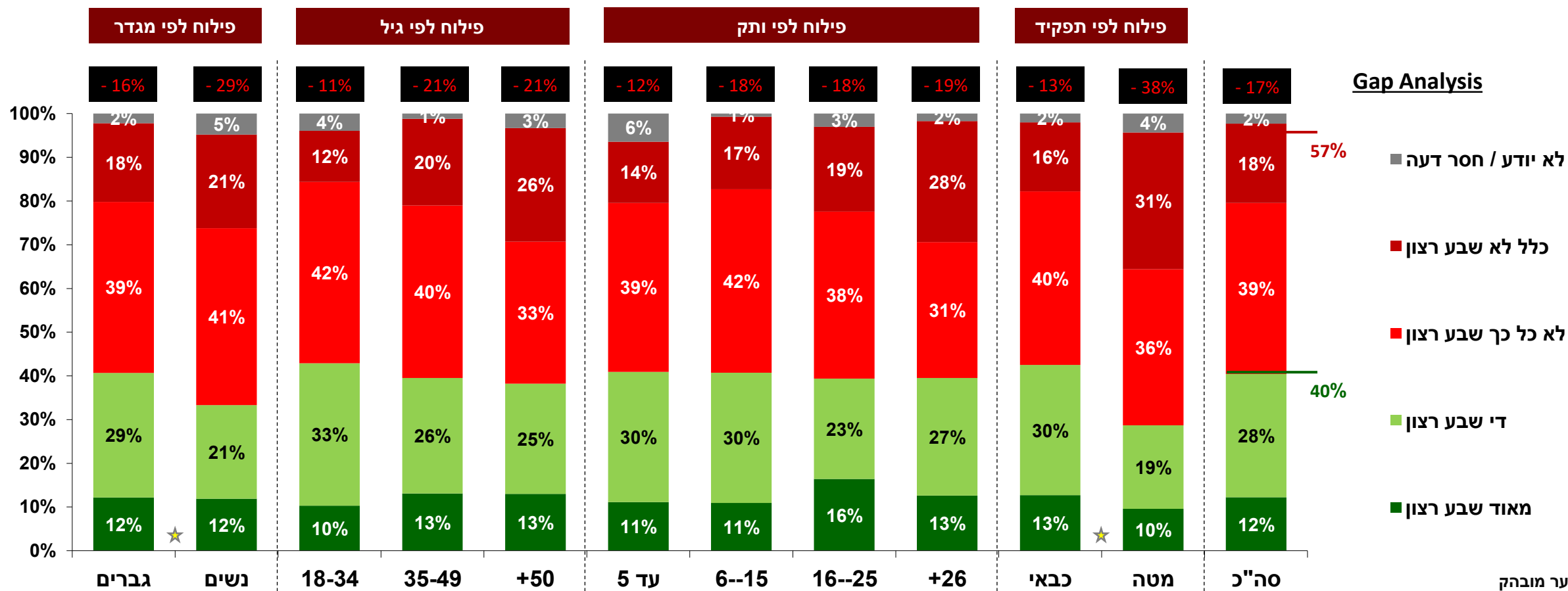
תפיסות ועמדות עובדי מערך הכבאות וההצלה כלפי התנהלות הארגון במהלך 5 השנים האחרונות

שביעות רצון מארגון העובדים

הערה: ממצאי המחקר משקפים את מסגרת הדגימה (המאגר) שהועברה לגיאוקרטוגרפיה בלבד

שביעות רצון מארגון העובדים

קרוב למחצית מקהל המטרה (4 מכל עשרה עובדים) מביעים שביעות רצון מארגון העובדים, בעוד ששיעור גבוה יותר מביעים חוסר שביעות רצון בהקשר זה. באופן יחסי, ניכרת שביעות רצון גבוהה יותר בקרב גברים, כמו גם בקרב כבאים.



הערה: ממצאי המחקר משקפים את מסגרת הדגימה (המאגר) שהועברה לגיאוקרטוגרפיה בלבד

באיזו מידה הינך שבע רצון או לא שבע רצון מתפקודו של ארגון העובדים במערך הכבאות וההצלה במהלך 5 השנים האחרונות?



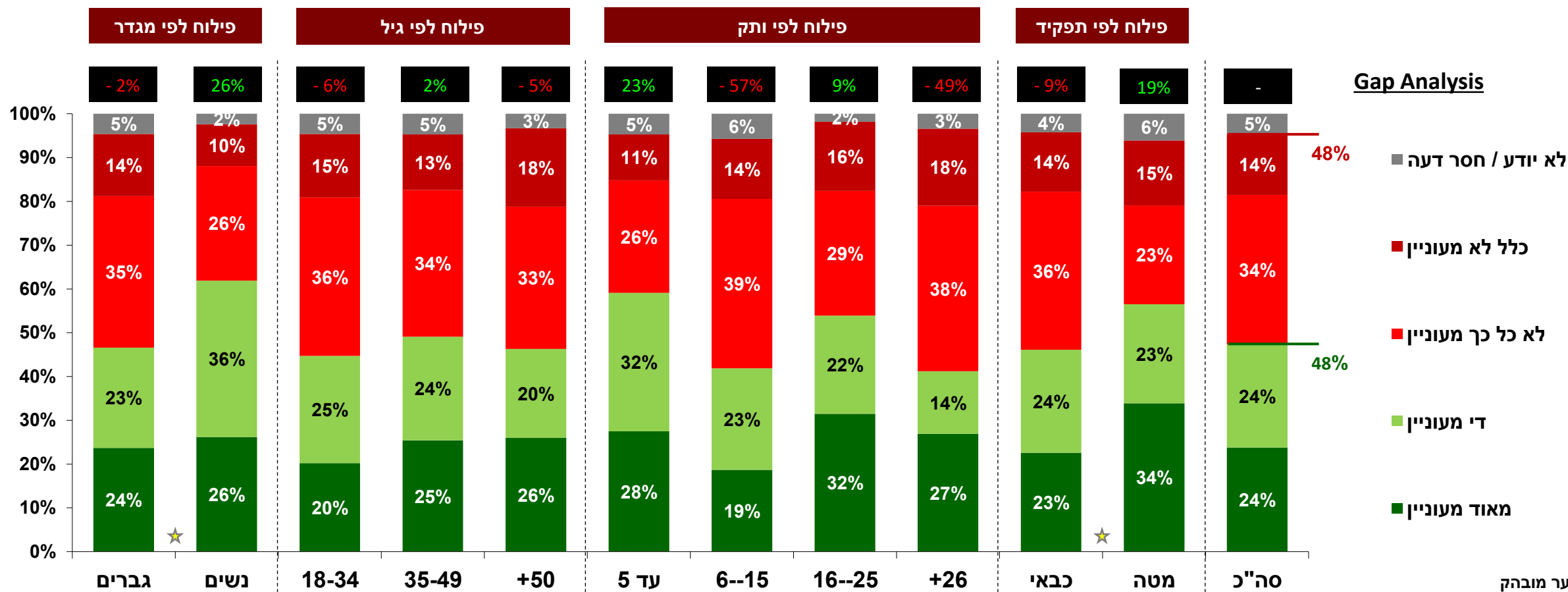
תפיסות ועמדות עובדי מערך הכבאות וההצלה כלפי התנהלות הארגון במהלך 5 השנים האחרונות

נכונות עקרונית להמשך עבודה או המלצה על עבודה במערך הכבאות וההצלה

הערה: ממצאי המחקר משקפים את מסגרת הדגימה (המאגר) שהועברה לגיאוקרטוגרפיה בלבד

נכונות עקרונית להמשיך ולהיות חלק ממערך הכבאות וההצלה

כמחצית מקהל המטרה מביעים נכונות עקרונית להמשיך ולהיות חלק ממערך הכבאות וההצלה בשנים הבאות, וזאת לעומת כמחצית שאינם רואים את עתידם במערך. באופן יחסי, ניכר כי הנכונות העקרונית להמשיך ולהיות חלק ממערך הכבאות וההצלה גבוהה יחסית בקרב נשים, כמו גם בקרב עובדי המטה.

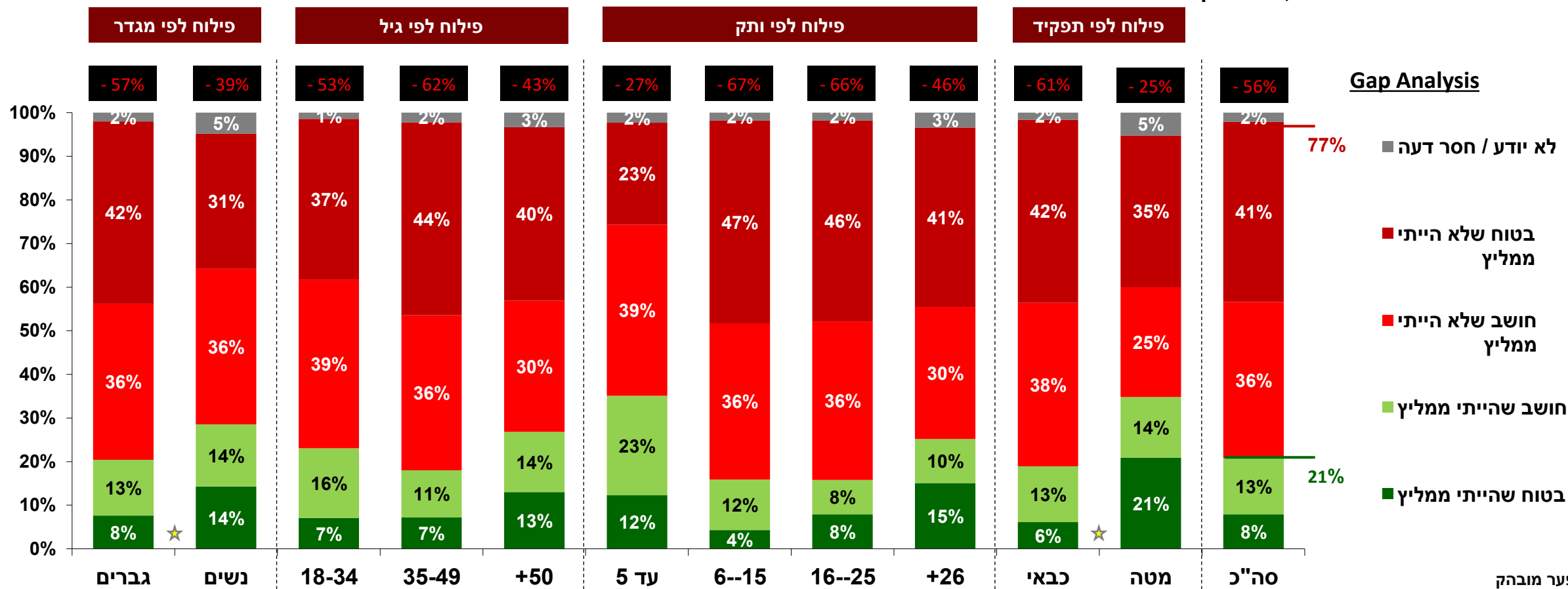


הערה: ממצאי המחקר משקפים את מסגרת הדגימה (המאגר) שהועברה לגיאוקרטוגרפיה בלבד

כאשר אתה מתייחס להתנהלות 5 השנים האחרונות במערך הכבאות וההצלה, באיזו מידה אתה רואה או לא רואה את העתיד שלך כחלק ממערך הכבאות וההצלה, כלומר באיזה מידה אתה מעוניין או לא מעוניין להמשיך ולהיות חלק ממערך הכבאות וההצלה בשנים הבאות?

נכונות עקרונית להמליץ על הצטרפות למערך הכבאות וההצלה

כחמישית מקהל המטרה (2 מכל 10 עובדים) מעידים כי ימליצו על הצטרפות לעבודה במערך הכבאות וההצלה, כאשר שיעור זה גבוה יחסית בקרב נשים, מבוגרים (גילאי 50 ומעלה), עובדים חדשים (בעלי ותק של עד 5 שנים), כמו גם בקרב עובדי המטה. יחד עם זאת, יצוין כי שיעור המעידים על חוסר נכונות להמליץ על הצטרפות למערך הכבאות וההצלה גבוה משמעותית, וזאת בקרב כל הסגמנטים.

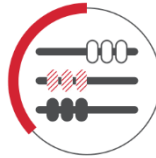


הערה: ממצאי המחקר משקפים את מסגרת הדגימה (המאגר) שהועברה לגיאוקרטוגרפיה בלבד

כאשר אתה מתייחס להתנהלות 5 השנים האחרונות במערך הכבאות וההצלה, באיזו מידה נראה לך שהיית ממליץ או לא היית ממליץ לחברים, מכרים או בני משפחה להצטרף לעבודה במערך הכבאות וההצלה?

התכנות כלכלית ופוטנציאל שוק

מודלים, שיטות וכלי מחקר ייחודיים לאומדן פוטנציאל כלכלי, קבלת החלטות בתהליכי תכנון פריסת סניפים וייזום רעיוני.



תכנון אורבני

סל רחב של פתרונות לרשויות מקומיות, מוסדות תכנון ויזמים, לאבחון, ניתוח, קבלת מידע ותמיכה בהחלטות לקידום התכנון האורבני.



מודלים ופתרונות עתירי מידע

מחקר ופיתוח של מודלים ופתרונות עתירי מידע מבוססי מערכת מידע כלל ארצית ייחודית ומיפוי אנליטי ממוחשב (GIS)



שיווק, פרסום ודעת קהל

מגוון פתרונות מחקר וסקרים, ככלי תומך החלטות בתכנון אסטרטגיה עסקית ושיווקית למקבלי החלטות, משרדי פרסום ויח"צ.



איכות השירות וחוויית הלקוח

מודלים, שיטות ופתרונות אופרטיביים, למדידה ושיפור שביעות רצון לקוחות, מתהליכי שירות ומכירה, חיזוק נאמנות ושימור לקוחות.



פארמה ורפואה

התמחות במחקרים אפידמיולוגיים ומחקרי שיווק רפואיים, במגוון שטחים תרפאוטיים, לשוק הפרמצבטי ולשוק ה-OTC



סגמנטציית לקוחות ומיפוי קהלים

מיפוי ואפיון לקוחות, איתור לקוחות פוטנציאליים זיהוי וניתוח הזדמנויות שיווקיות, ברזולוציה של ישובים/שכונות ובנייני מגורים

