



המוסד לביטוח לאומי

מינהל המחקר והתכנון

דו"ח מסכם

קליטה והדרכה של עובדי יצור
ישראלים במפעל פולגת קרית-גת

דו"ח מסכם
קליסה וחדרכה של עובדי יצור ישראלים
במפעל פולגת קרית-גת

סאת
ד"ר ג'ולי צוויקל
אוניברסיטת בן-גוריון באר-שבע
חסחלקה לעבודה סוציאלית
ע"ש שרלוס וג'ק שפיצר

מאי 1990

תקציר

במסגרת המוסד לביטוח לאומי - היחידה למפעלים מיוחדים, מומן פרויקט לקליטת עובדים ישראלים לעבודות ייצור במפעל הטכסטיל פולגת שבקרית-גת. הוקמה ועדת היגוי בה השתתפו נציגים ממשרד העבודה וחרווחה (באגף ההכשרה ושירותי תעסוקה), התאחדות התעשיינים, נציגי הביטוח הלאומי מהיחידה למפעלים מיוחדים, ומענף האבטלה, ומנהל הסניף המקומי של הביטוח הלאומי בקרית-גת. המחקר נועד להוות פיתרון, ולו חלקי בלבד, לשתי בעיות עיקריות: רמה גבוהה של אבטלה באזור, ושעורם הנמוך של העובדים הישראלים בקווי הייצור של פולגת. הוומן מתקד הערכה כחלק מהפרויקט. זהו הדו"ח הסופי של מחקר זה. מערך המחקר התבסס על שני מחזורים של איסוף מידע; המחזור הראשון נערך בשלושת החודשים הראשונים של הפעלת הפרויקט, והשני בשלושת החודשים האחרונים להפעלתו. בנוסף לכך, נסקרו שתי קבוצות השוואה: מדגם גברים מחפשי עבודה, ומדגם של עובדים ותיקים בפולגת. מבצע גיוס עובדים מיוחד נערך בחודשים הראשונים של 1989, על מנת למשוך ישראלים לעבודות ייצור. הוצעו תמריצים כלכליים מיוחדים, ותוכניות הכשרה לעידוד מועמדים פוטנציאליים. מתוך אותם מועמדים שהביעו ענין בחצעה, ועברו ראיון ראשוני התחילו לעבוד בפועל כ-30%, מתוכם כ-35% נותרו במפעל בזמן המעקב בעבור 6 חודשים. כלומר אחוז הקליטה במפעל מוערך בכ-10% מכלל המועמדים הפוטנציאליים. הגורמים המכריעים לעזיבה בתקופת ההערכה היו: שכר נמוך, אי-שביעות רצון מחסביבה החברתית, ובמילים אחרות אחוז גבוה של עובדים זרים ועובדים מחשטחים, שעות עבודה לא נוחות, וחוסר ענין בעבודה. שני סוגי עובדים השתלבו בהצלחה בזוח האדם בפולגת. הסוג הראשון כלל גברים ילידי-ישראל שחשתתפו בהכשרת אומני משמרת. אלה קיבלו הכשרה ושכר ברמה הגבוהה ביותר, מתוכם היה גם עולה מאתיופיה ששחה בארץ מספר שנים. עם הסוג השני נמנו עובדי ייצור: עולים חדשים מאתיופיה גברים ונשים, או נשים ישראליות. העובדים שחתמידו בעבודה היו ברובם תושבי קרית-גת, נשואים, לא ילידי תארץ, מעל גיל 30, ובעלי השכלה נמוכה (פחות מ-8 שנות לימוד).

סקד ראיונות עם גברים מחפשי-עבודה בשירותי התעסוקה בקרית-גת, אשדוד ואשקלון, גילה כי היתה סבירות נמוכה שעובדים פוטנציאליים יצביעו על פולגת כמקום עבודה מועדף בהשוואה למפעלים אחרים באזור. מיקומה של פולגת היה נחות אפילו ממפעל

טכסטיל אחר, שעלה עליו בחינה תנאי שכר והטבות סוציאליות. מתוך האמור לעיל עולה כי אחת חבטיות חמצריכות פיתרון היתח הדימוי הבלתי חיובי של פולגת בעיני עובדים ישראליס פוטנציאליס.

במתזור הראשון של איסוף הנתונים נשאל העובד מה לדעתו הסבירות שיתמיד לעבוד בפולגת במשך שנה אחת לפחות. תשובה חיובית של העובד, העלתה את הסיכוי שאכן ימשיך בעבודתו. היה קשר ברור בין כוונה התנהגותית לבין שביעות הרצון מגורמים שונים בעבודה, ואותה שביעות-רצון הבדילה בסופו של דבר בין הנשארים והפורשים.

במעקב אחרי ביצוע תכנית המועצה, נמצא כי רק קורס אומני משמרת הועבר במלואו, ובשאר הקורסים הועבר החלק התיאורטי בצורה מקוצרת מאד. לדברי נציג מח' כח אדם במפעל, נבע השינוי מהקושי של העובדים להתרכז ולקלוט את החומר הלימודי.

תוכן עניינים

	תקציר
	תוכן עניינים
	רשימת טבלאות
7-8	הקדמה של הביטוח הלאומי
9	הקדמה ודברי תודה של החוקרת
10	תאור הפרויקט
11	מסגרת להערכת הפרויקט
11	תהליכים
12-13	מדדי תפוקות ושאלות מחקר
	רקע תאורטי
20	השערות מבוססות על רקע תאורטי
21	מתודות
21	מערך מחקר
22	בחירת מדגמים
24	מתודות סטטיסטיות
24	פיתוח השאלון
25	מתודות המעקב
25	קשיים מתודולוגיים
30	סיכום ראיונות איכותיים
26	ראיונות לצורך קבלת מידע
26-29	מדריכים בפרויקט
30	מועמדים פוטנציאליים

32	תוצאות
32	מחפשי עבודה
37	ותיקים בפולגת
40	עובדי פרויקט - רקע והתרשמות ראשונית
45	מעקב
45	עובדים שנשארו בפולגת
50	עובדים שעזבו
52	גורמים המבדילים בין עובדים שנשארו לעובדים שעזבו.
60	השוואה בין עובדי פרויקט, מחפשי עבודה ועובדים ותיקים.
61	סיכום שאלות מחקר והשערות
67	מעקב אחרי ביצוע הפרויקט בהשוואה לתכנית המוצעת: רעיון מול מציאות
69	דיון
	השלכות הממצאים.
71	תאוריה
72	השלכות מעשיות
73	מדיניות
76	ביבליוגרפיה
78	סבלאות
	נספחים

רשימת טבלאות וגרפים

- טבלה 1: התפלגות של הראיונות שחושלמו בפרויקט ההערכה.
תרשים(גרף) 1: תחליכים בהערכת פולגת: מסגרת להערכת.
- טבלה 2: השוואת שלושת מדגמי ההערכה לגבי משתנים דמוגרפיים נבחרים ע"פ תדירות (אחוז).
- טבלה 3: תחליכי גיוס עובדי פולגת לפרויקט (1.1.89 - 12.1.89).
- טבלה 4: תרגום שמות המשתנים במדד תדמית המפעל.
- טבלה 5: ציון ממוצע (סטיית תקן) של דרוג ארבעת המפעלים לגבי משתני הערכה נבחרים.
- גרף 2: ציון ממוצע של אפיונים כלכליים של מפעלים
- גרף 3: ציון ממוצע של אפיוני עבודה של מפעלים
- טבלה 6: התפלגות תגובות (%) ע"ס, דרוג ארבעת המפעלים. המפעלים דורגו ע"פ הרצון לעבוד גם לוא הם היציעו משרה.
- טבלה 7: התפלגות של "בחירה ראשונה" במקום עבודה ע"פ מפעלים (n=53)
- טבלה 8: מתאמי מקדם (Pearson's R) בין הרצון לעבוד במפעל ומשתנים נבחרים המתארים את המפעל.
- טבלה 9: התפלגות עובדי הפרויקט המרואינים בקורסים - ע"פ מידע מחביטוח חלאומי - 11.10.89.
- טבלה 10: ציון ממוצע של שביעות רצון מגורמים שונים בעבודה: מעקב אחר עובדי המפעל.
- גרף 4: מספר העובדים העוזבים לפי חודש ולפי מין.
- גרף 5: מספר העובדים העוזבים לפי חודש ולפי ארץ מוצא.
- טבלה 11: גורמים שחשפיעו על החלטה לעזוב את המפעל.
- טבלה 12: השוואה בין עובדים שנשארו או עזבו לגבי משתנים דמוגרפיים.

טבלה 13: אחוז העובדים שהתכוונו להשאר לעומת אלו שהתכוונו לעזוב, ואשר לא היו שבעי רצון מגורמים שונים בעבודה (מדורג ממאוד לא שבע רצון לככה-ככה 1-3).

טבלה 14: השוואה בין עובדים שנשארו לאלה שעזבו את פרויקט פולגת לפי שביעות הרצון מהעבודה, (אחוז העובדים שדרגו גורמים אלו ממאוד לא שבע רצון לככה-ככה 1-3).

טבלה 15: שביעות רצון כללית ורמת סימפטומים (1-מאוד לא שבע רצון ל-5 מאוד שבע רצון).

טבלה 16: השוואת מצב בריאות ומשתנים של התנהגות בריאותית של עובדי פרויקט זמן 1 ועובדי פרויקט זמן 2.

טבלה 17: השוואת דרוג עובדי פרויקט (n=51), מחפשי עבודה (n=52) ועובדים ותיקים (n=18) לגבי התנאים הרצויים בעבודה. ההשוואה מבוססת על דרוג ממוצע.

הקדמת של הביטוח הלאומי

גידול סימדי האבטלה בארץ מדאיג את המוסד לביטוח לאומי מזוה כמה שנים, ונעשו מאמצים להציע פתרונות, ולוא חלקיים להתמודדות עם בעיה זו. במקביל התעוררה בעיה של מחסור בכח אדם בענפים מסויימים בשל הקשיים שנגרמו בהעסקת עובדים סיהודה, שומרון וחבל עזה. המוסד ראה חשיבות במציאת פתרון הולם לבעיות אלה באמצעות משיכת המובטלים למקומות העבודה המתפנים.

תעשיית הטקסטיל הינה בין התעשיות הנפגעות והתובעות פתרון מהיר. לכן הגיב המוסד בחיוב לבקשה שהתקבלה ממפעל הטקסטיל פולגת בקרית-גת לקבלת עזרה במשיכת עובדים ישראלים לעבודת ייצור אשר בחלקה הגדול בוצעה ע"י עובדים זרים (50% מהעובדים מתגוררים בישראל).

הפרויקט הוצג כדרך חדשנית של גיוס עובדי ייצור - על ידי הגדרה מקצועית חדשה של העבודה באמצעות קורסים מקצועיים שיזכו את בוגריהם בהסמכה, אליהם תתלווה גם תשומת לב אישית ואנושית מצד התנהלה והממונים הישירים, דבר שלא נעשה קודם.

העקרון הבסיסי בפרויקט המיוחד היה שעוד בשלבים הראשונים של קליטת העובד במפעל, הוא יהנה מרמת שכר ראלית המשתלמת לעובד מקצועי בתחום הכשרתו.

שכר העובדים, בתקופת הלימודים מומן ע"י פולגת והמוסד לביטוח לאומי, כאשר המוסד מימן את החודש הראשון של הלימודים וביתר תקופת הלימודים השלים המוסד את השכר העולה על שכר המינימום (שמשולם ע"י המעסיק) ועד לרמת השכר העתידי. המוסד גם מימן את המעקב המחקרי של הניסוי.

שותפים לפרויקט גם האגף להכשרה ופיתוח כ"א מטעם המשרד לעבודה ורווחה שמימנו מחצית מהוצאות ההוראה וההדרכה, סייעו בפיקוח ואישור הקורסים, ובחוצאות לחסעות העובדים במפעל.

הפרויקט אושר כמפעל מיוחד של המוסד לביטוח לאומי במסגרת ענף אבטלה בראשיתו של גב' טובה ידידיה. בסוף מאי 1989, התחילו כל הקורסים המתוכננים והמוסכמים. הפעלת הפרויקט היתה באחריות של מנהל כוח אדם במפעל פולגת מר אליק רום וחניהול השוטף של הפרויקט נעשה ע"י מנהל כ"א במפעל קרית גת מר שוקי אורבך בסיוע מר יצחק מרק, ומר דני נחמיאס.

יש לחודות לחברי צוות ההיגוי שליוו את הפרויקט באופן שוטף והשקיעו מאמצים רבים בנסיונות לפתור את הבעיות הרבות שעלו במהלך השנה.

מר שוקי אורבך	מנהל כ"א במפעל	פולגת
מר יצחק מרק	אחראי לקליטת עובדים ישראלים	פולגת
מר ישראל אוקסנאורן	מנהל לשכת התעסוקה, קרית-גת	
מר דוד אליהו	מפקח אזורי משרד העבודה והרווחה	
ד"ר ג'ולי צוויקל	חוקרת	
מר חיים תעזי	מנהל סניף קרית-גת, המוסד לביטוח לאומי	
מר חיים צמח	מרכז המפעלים המיוחדים, המוסד לביטוח לאומי	

דו"ח זה מציג את הממצאים בתום שנת הניסוי של הפרויקט ואנחנו מודים לחוקרת, ד"ר ג'ולי צוויקל, מאוניברסיטת באר-שבע, על תרומתה הגדולה בחברת הבעיות הכרוכות בהקמת פרויקט מסוג זה. תודתי נתונה גם לעובדי מינהל המחקר והתכנון, ברנדה מורגנשטיין, נעמי פינטון וחיים צמח, שליוו את הפרויקט מראשיתו הן מבחינה תפעולית והן בשותפות פעילה בתחום המחקרי.

שלמה כהן

סמנכ"ל מחקר ותכנון (בפועל)

הקדמת ודברי תודה

דו"ח זה מסכם תהליך מחקרי אשר ליוו את הפרויקט שנערך במפעל הבדים של תשלובת פולגת. מטרת הפרויקט היתה לשלב עובדים ישראלים בעבודות ייצור. בתכנית השתתפו גורמים שונים וכל אחד תרם את חלקו בתכנון, וביצוע מחקר ההערכה.

ברצוני להודות לאנשי המקצוע בתחומים השונים שתרמו מזמנם על מנת לשתף אותי בדעותיהם, שאיפותיהם ולבטיהם. בוועדת החיגוי השתתפו: אליק רוס, שוקי אורבך, יצחק מרק, ישראל אוקסנאדון, חיים תעיזי, חיים צמח ודוד אליהו. נתונה תודתי להם על סיועם הרב. ברצוני להודות לנעים ג'ונה, יעקב הכט ולאשר דהאן ממשרד העבודה על תרומתם באיסוף חומר הרקע. יבואו על הברכה ישראל אוקסנאדון, יוסי כהן, רפי תורגמן, מנחלי שירותי התעסוקה בקרית-גת, אשדוד ואשקלון על תרומתם באיסוף הנתונים. ראויים לציון אנשי תשלובת פולגת מהם זכיתי לשיתוף פעולה סירבי. ותודה מיוחדת שלוחה לשוקי אורבך, יצחק מרק, דני נחמיאס אשר אפשרו לקדם את הפעלתו של המחקר, לאליק רוס אשר תרם מזמנו בהשלמת חומר הרקע, ולמנהלי העבודה ומדריכי הפרויקט אשר היטו שכם באיסוף הנתונים בתוך תחום המפעל.

כמוכן נתונה תודתי לשותפים במוסד לביטוח לאומי, ברנדה מורג'נסטין, נעמי פינטון וחיים צמח. מעומק ליבי אני מודה לנעמי פינטון שסייעה בליווי מקצועי צמוד בעריכת המחקר.

לעולם אין מחקר מתבצע בידי אדם אחד, אלא פרי עבודתם של שותפים אחדים. משום כך חשוב לציין את תרומתם הנכבדה של חברי לעבודה. ד"ר בובי טורניאנסקי בחכוזה תיאורטית, שועה ודודי כהן, למרים בלמקר, לסטודנטיות שלי, וכך לג'קי גרוס שהגישח סיוע בתכנות מחשבים, ולשולמית חרמש שעזרה בעריכת הדו"ח המסכם.

תאור הפרויקט

תשלובת פולגת פנתה בבקשה לביטוח הלאומי להשתתף בפרויקט בו יעשה ניסיון להגדיל את שעור העובדים הישראליים בתעשיות הטכסטיל. השתלבות עובדים ישראליים במפעל אמורח לתת תשובה חלקית לבעיות האבטלה באזור ולבעיות הנובעות מהעסקת עובדים מהשטחים. הפרויקט כלל מאמצי גיוס מיוחדים בשירותי התעסוקה, תשומת לב מיוחדת במשך תקופת הקליטה הראשונית, ותוכניות הכשרה ג-6 תחומים ספציפיים העוסקים בייצוד טכסטיל. ההכשרה ניתנה ע"י מדריכים מנוסים מפולגת בשיתוף מדריכים ממכון שנקר, ובפיקוח של היחידה להכשרה מקצועית במשרד העבודה והרווחה. הקורסים נעו מ-2.5 חודשים ועד 6 חודשים. המטרה היה לגייס 60 איש כך שיהיו 10 לומדים בכל קורס. הביטוח הלאומי השתתף במימון שכרם של העובדים במשך תקופת הכשרתם.

מסגרת להערכת פרויקט פולגת - תהליכים, תוצאות ושאלות מחקר.

תהליכים

תכנית ההכשרה, שהיא הנושא של המחקר הנוכחי, מורכבת מכמה תהליכים יחודיים.

א. תהליך גיוסם של אנשים מתאימים, שמוכנים לעבוד ב"פולגת".

ב. קליטתם בתחומים המתאימים להם.

ג. הכשרתם המקצועית.

ד. מניעת נשירתם מהעבודה.

כל התהליכים הללו הם בעלי תוצאות התנהגותיות הניתנות למדידה, ואלה מרכיבים את המשתנים התלויים בהערכה זאת.

לפני שנעסוק בתאור המשתנים הספציפיים נפנה לעבודה הקונצפטואלית של Uhlaner (1970). על פי Uhlaner ישנם גורמים רבים המשפיעים על ביצוע עבודתם של פועלים.

גורמים אלה כוללים: איפיוני עבודה וסביבה אירגונית, תכונותיהם האישיות של העובדים וההכשרה שקיבלו. יתרה מזאת גורמים אלה יכולים להשפיע בצורה אדדטיבית (additive) ואינטראקטיבית על התנהגות העובדים במקום עבודתם. תרשים מס' 1 מראה את התהליכים שהוערכו במחקר זה יחד עם מדדי התפוקות. טבלה זו היא הבסיס לניתוח המוגש בדו"ח סופי זה.

תפוקות ושאלות מחקר

חתחליך הראשוני בפרויקט זה כלל גיוס מועמדים פוטנציאליים לעבודה בפולגת. המועמדים עברו ראיון ראשוני ושקלו את שאלת הצטרפותם לפולגת. השאלה המחקרית הראשונה היא אם כן:

1. מחו אחוז המשתתפים בראיון הראשוני שהחליטו לקבל את הצעת העבודה בפולגת? חתחליך השני מתמקד בקליטתם הראשונית של העובדים במפעל. לצורך מחקר זה, 3 חודשים נחשבו כתקופת קליטה ראשונית. לאחר שלושה חודשי תעסוקה העובדים משתלבים בעבודת משמרות. השאלות הנובעות מכך הן:
 - א2. איזה חלק מתוך אלה שהיוו את המדגם להערכת הפרויקט, עבדו למעשה מעל לשלושה חודשים?
 - ב2. מהי מידת שביעות רצונם של הפועלים מהעבודה?
 - ג2. מה התרשמותם מתנאי העבודה?
 - ד2. איזה חלק מהמשתתפים החל בפועל את הכשרתו?
- בתחליך השלישי קיבלו העובדים הכשרה מקצועית ומכאן נשאלת השאלה באיזו מידה הצליח הפרויקט לממש את יעדיו בהכשרה זאת? דהיינו:
 - א3. איזה חלק מאלה שחללו לעבוד במסגרת הפרויקט קיבלו הכשרה וסיימו את הקורס?
 - ב3. איזה חלק מאלו שסיימו את הקורס קיבל תעודה?
 - ג3. מה מידת שביעות רצונם של העובדים מההכשרה שקיבלו?
 - ד3. האם חשו העובדים שהם זקוקים להכשרה נוספת?

חתחליך הרביעי עוסק בקליטה לאורך זמן של העובדים במצבת כוח האדם בפולגת. מדדים נוספים שמצביעים על סיכויי-קליטה לאורך זמן כוללים את מידת שביעות רצונם הכללית ורווחתם הכללית של העובדים בפולגת.

4א. איזה חלק מעובדי הפרויקט עבדו לפחות שישה חודשים?

4ב. איזה חלק מעובדי הפרויקט עדיין עבדו בפולגת בעת המעקב?

4ג. האם יש בכוונת עובדי הפרויקט להמשיך ולעבוד בפולגת?

4ד. מה היתה מידת שביעות הרצון של העובדים בפולגת בעת החערכה הראשונית ובעת המעקב?

4ה. האם עובדי פולגת ימליצו למכריהם וחבריהם לעבוד בפולגת?

14. מה מידת שביעות רצונם של העובדים מהחיים באופן כללי, הערכה סובייקטיבית של הבריאות וסימפטומים פסיכולוגיים?

בנוסף לכך ישנן שאלות-מחקר הקשורות להערכה עצמה. אלה עוסקות בסוגייה האם

אפשר להבדיל בין עוזבים לבין נשארים על בסיס מספר הפרמטרים המתייחסים לשלב הגיוס, הקליטה הראשונית, החבשרה וקליטה לאורך זמן.

5א. האם ישנם משתנים דמוגרפיים המבדילים בין עוזבים ונשארים?

5ב. האם ישנה התרשמות ראשונית מהעבודה, או אחד משלבי הקליטה הוא המבדיל בין עוזבים ונשארים?

5ג. האם ישנם גורמים המתייחסים לשביעות רצון מהעבודה, המבדילים בין עוזבים ונשארים.

5ד. האם ישנם גורמים המתייחסים למצב בריאות, התנהגות בריאותית סימפטומים או שביעות רצון כללית המבדילים בין עוזבים ונשארים?

בקע תאורטי

יעדיו של פרויקט זה היו למשוך לתעשית הטכסטיל אוכלוסיה ישראלית שייצוגה עד כה בתעשית הטכסטיל היתה נמוכה, ולממש את קליטתם במפעל לאורך זמן. היעדים העקיפים של הפרויקט היו לצמצם את מספר המובטלים באזור קרית גת.

על מנת לחשיג את המטרה, הוצעו תהליכי גיוס, קליטה והכשרה מיוחדים. תאוריות וממצאים העונים על השאלות מה המניעים הגורמים לאנשים לעבוד, מה שומר על ביצוע עבודה ברמה מספקת ויעילה, מה משפיע על שביעות רצונם מהעבודה, ומה משאיר אותם בעבודה, הינם רלוונטים לפרויקט ההערכה.

תאורית ה- "Value expectancy" היא אחת הגישות המסייעות להבנת מניעיהם של בני-אדם לגבי קבלת הצעת עבודה ולגבי השארות במקום העבודה.

תאורית ה-"Value expectancy" נקבעה ע"י הפסיכולוג החברתי Kurt Lewin (1938)

שטען שחתנהגות אנושית נובעת מהערך או מהחשיבות שאנשים מייחסים לתפוקות ספציפיות. התאוריה לוקחת בחשבון שאנשים מחליטים החלטות לאחר ששקלו את ההטבות והעלויות הקשורות בתפוקות מתחרות, באופן זה הם מפיקים את מירב התפוקות החיוביות הצפויות. במקרה של עובדי פולגת, התפוקות שנשקלות הינן תפוקות מוחשיות כגון כסף, הטבות סוציאליות, ניקיון במקום העבודה, שעות עבודה נוחות, או תפוקות מופשטות כגון יוקרה, התפתחות אישית או חיזוק חיובי מצד המנהל. גורמים או טרכים אלו קשורים בתפוקה, ביצוע העבודה, שביעות רצון מהעבודה או השארות בעבודה. למרות שמחקרים רבים השתמשו במודל זה, במגוון תחומים רחב מחקרים קשורים לביצוע עבודה תמכו במודל בצורה חלשה אך חיובית (Mitchell, 1974).

תאוריית ה-"Value expectancy" בוקרה על סמך הטענה שאנשים אינם רציונליים

כפי שהיינו רוצים להאמין, ולא כולם מושפעים באופן מוחלט ממניעים הידוניסטים.

(hedonistic principles) (מניעת כאב ושאיפה להנאה) (Korman, 1977).

למרות זאת, התאוריה עדיין מהווה מסגרת שימושית לניתוח התנהגות בכלל ובמקום עבודה בפרט.

המחקרים שחקרו אוריינטציה לעבודה זיהו שתי מערכות מוטיבציה עיקריות לעבודה.

האחת מייצגת את הרצון להתפתחות וגידול אישי, והאחרת משקפת את הצורך בתגמולים

מזחשיים. כפי ש-Hackman ו-Oldham (1980) שיערו, עבודה יכולה להיות מתוארת ע"י המימדים העיקריים שלה (משמעות המטלה, מיומניות משתנות, אוטונומיה ומשוב). מימדים אלו עושים את העבודה מתגמלת, בעלת משמעות ומביאים לשביעות רצון והערכה חיובית לגבי העבודה. יחד עם זאת עובדים נבדלים זה מזה במידה שאפיוני עבודה מסוימת משמעותיים עבורם.

לעיתים קרובות מניחים כי עובדי צווארון-כחול, כגון אלו העובדים בתעשיות טכסטיל, מעדיפים עבודות המספקות גמול מוחשי כגון שכר והטבות סוציאליות, ומייחסים ענין מועט לאפשרויות של התפתחות עצמית. אולם דעה זאת אינה נתמכת בצורה חד משמעית ע"י מחקרים בנושא.

אחד המחקרים הראשונים בני זמננו שנעשו, היה ע"י Lafitte ב-1958 שחקר את נושא עובדי מפעל וכיצד הם רואים את עבודתם. הוא מצא שחווית העבודה עיצבה את האוריינטציה של העובדים לעבודה. אם העבודה לא סיפקה אפשרויות לשימוש במיומניות החשובות לעובד, אזי לא היוותה העבודה מקור להתפתחות אישית. במחקרים אלה העבודה נצפתה כמוצא הכרחי למאמץ יצרני, בתנאי שהביאה הטבות כגון שכר תולס ועבודה קבועה. כך, כדי ליצור מוטיבציה אצל עובדים להשאיר במקום עבודה ולבצע את העבודה ביעילות, על העבודה, במתכונתה האידיאלית לשמש מקור להתפתחות עצמית כשם שהיא משמשת משאב לחטבות קונקרטיות המתבטאות בכמות סבירה של שכר והטבות סוציאליות. כאשר העבודה אינה מציגה התפתחות אישית התגמול החומרי חייב לפצות על חסרונו.

אוריינטציה של עובדים כלפי עבודתם יכולה להשתנות לפי סוג החכשרה שהם מקבלים. ממצא זה נתקבל בסעקב לאורך זמן שנערך ע"י Orpen (1979). Orpen מדד את השפעתן של תכניות העשרה בעבודה על האוריינטציה של עובדים כלפי עבודתם. במילים אחרות, אפשר לטפח תחושה של התפתחות אישית ע"י תכנית העשרה מסוג מתאים המגבירה את השליטה האישית בביצוע העבודה.

לצורך הדיון נגדיר תגמול פנימי ב-intrinsic ותגמול חיצוני ב-extrinsic. בסדרה של מחקרים בדק Deci (1975) את השפעתם של תגמולים פנימיים לעומת תגמולים חיצוניים

במניעים שונים לעבודה. הוא שיטר שיטתם שני טיפוסים אנשים, בעלי אופי "פנימי" ובעלי אופי "חיצוני". בעלי האופי "הפנימי" יהיו מושפעים יותר כחלק מהפרויקט מהטבות פנימיות כגון הרגשה של ספוק אישי, הרגשת יכולת או תחושה מוגברת של שליטה, בעוד שבעלי האופי ה"חיצוני" יהיו מושפעים מהטבות חיצוניות ומוחשיות כגון רמת שכר הטבות סוציאליות, תנאי עבודה וכו'. Mawhinney (1979) הסכים שאנשים נבדלים במוטיבציה הפנימית אישית שלחם אך טען שגם סוגים שונים של עבודה נבדלים זה מזה במידה שחם מסוגלים להעניק תגמול פנימי. כך שהגורמים המשפיעים על עובד להשאר בעבודתו יכולים להחשב כשילוב בין תגמול פנימי ותגמול חיצוני וסוג העבודה שבו מדובר. ייתכנו סוגי תעסוקה שאינם מתגמלים את עושיהם בתגמול פנימי וע"כ הם חייבים לספק תגמול חיצוני רב יותר כדי שחעובדים יבצעו את עבודתם ברמה נדרשת, ויהיו נכונים לחמשיך ולעבוד באותו מקום עבודה.

שביעות רצון מהעבודה וערכי עבודה

שביעות רצון מהעבודה קשורה בתחליכים רבים בהערכה זו. מערכת המושגים של אדם לגבי השאלה מהי משרה מועדפת עשוי להחשב כמדד לערכיו לגבי שביעות רצונו מהעבודה, מערכת מושגים זאת משתתפת בתהליך של מציאת עבודה. ברור ששביעות רצון מהעבודה בנויה ממרכיבים רבים. עובד יכול להביע שביעות רצון נמוכה ממרכיב אחד בעבודתו, ובכ"ז להיות שבע רצון מהעבודה בכללותה. המרכיבים העיקריים הקובעים את שביעות הרצון מהעבודה, נובעים ממערך העבודה עצמו. ואלו הם: שכר, הטבות סוציאליות, תנאי עבודה פיזיים, הנהלה ופיקוח, סוג העבודה, אפשרויות לעבודה קבועה, אפשרויות קידום, והתכונות החברתיות של מערך העבודה (Lecke, 1976).

Vroom (1964) הציע שרמת שביעות הרצון מהעבודה נקבעת ע"י הצורך שיש לעובדים במרכיבים השונים בעבודה (שכר, קידום וכו'...) למרכיבים אלה קרא Vroom היסודות של העבודה האידיאלית. מידת שביעות הרצון נקבעת לפי הפער בין מה שחפרט מגדיר כמישרה אידיאלית לבין מה שהוא מרגיש שהוא מקבל מאותה משרה.

Shaw, Weiss (1979) הציע שאורם נוסף, מלבד הגורמים המתוארים לעיל, ישפיע על שביעות רצונו של העובד. לפי אותה תאוריה העובד מושפע משביעות רצונו של חבריו לעבודה, וקובע את דעתו לפי דעתם. חשוב לקחת גורם זה בחשבון, במיוחד במצב שבו יש הבחנה כללית בין שתי קטגוריות: עובדים מרוצים ועובדים לא מרוצים.

חוסר שביעות רצון מהעבודה

מה קורה כאשר אנשים אינם מרוצים מעבודתם? עלולות להיות לכך תוצאות רבות המתבטאות בביצוע העבודה: העדרות, איחורים, חוסר תשומת-לב בזמן העבודה, פיריון עבודה נמוך, ובסופו של דבר החלפת מקום-העבודה. כ"כ יתכנו שינויים בבריאותו הגופנית וחנפשית של העובד: עייפות מוגברת, סימפטומים פסיכוסומטיים, מחלות אקוטיות ותלונות על חרדה ודיכאון.

אחד הגורמים הבולטים לאי-שביעות רצון בעבודה נובע מתת-ניצול כישוריו של העובד: כלומר, העבודה שהוא מתבקש לבצע אינה הולמת את כישוריו (O'Brien, 1986). קיימות שתי סיבות עיקריות לתת ניצול כישוריו של עובד: השכלתו של האיש גבוהה מדי לגבי התפקיד הנדרש, וקידום הטכנולוגיה יצר דרישה לתפקידים בעלי-מיומנות נמוכה.

תפקידו המסורתי של מנהל היה למצוא אדם בעל כישורים מתאימים לתעסוקה זמינה. (התאמת אדם לתפקיד), אולם בד בבד עליו גם לדאוג שסוג התעסוקה יתאים לעובד (התאמת תפקיד לאדם). דוגמא לחוסר התאמת אדם לתפקיד הינה העסקת אדם בעל כישורי-יתר, בתפקיד מסויים. במקרה כזה המבנה ההיררכי של המפעל ותיפקודיו אינו מאפשר לאותו אדם לעשות עבודות מגוונות, כאשר הוא נאלץ לעשות עבודה רוטינית משעממת לאורך כל הדרך.

התמדה בעבודה ותחלופה

לתחלופת עובדים ישנה השפעה שלילית על המעסיק מכיוון שהוא צריך לחפש עובדים חדשים ולחחליף את אלה שעזבו. אולם ישנם גם יתרונות כאשר העובדים אשר עזבו לא התאימו לתפקידם. בכך חוסך הארגון או המפעל השקעת משאבים בהכשרתם ובהתחייבות לתת להם קביעות. (McCormick & Ilgen 1985) בפרויקט זה ניתן להבחין בין עובדים שנשארו במפעל עד תום המחקר, לבין אלה שעזבו ואלו שפוטר. בתוך קבוצת העובדים אשר עוזבים את עבודתם במפעל, ניתן להבחין בשתי קבוצות: עובדים שעזבו מרצונם החופשי ואלו שעזבו בשל סיבות בלתי נמנעות ולגיטימיות (בעיות בריאות, בעיות משפחה, הפסקת החסעות ממקום מגוריהם).

Dalton et.al (1981) הציעו שכלול נוסף לסיווג התחלופה הוולונטרית מבחינת המטרות של הארגון: תחלופה בעלת ליקוי תפקודי מול תחלופה תפקודית. תחלופה וולונטרית בעלת ליקוי תפקיד (Dysfunctional voluntary turnover). היום העובדים העוזבים את העבודה ואשר הארגון מעוניין בהמשך העסקתם. תחלופה תפקודית (functional turnover) הינם העובדים שעוזבים והארגון אינו מעוניין כי ישארו לעבוד.

חלוקה זו מאפשרת להתרכז על העובדים שהארגון מעוניין שישארו בכוח העבודה, בניגוד לאלו שיש להם סיבות לא וולונטריות לעזוב או שבכל מקרה הם בעלי ליקוי תפקודי לארגון לאורך זמן.

מחקרים בנושא חסיבות לתחלופה תעסוקתית מצביעים על מגוון גורמים היכולים להסביר תופעות, כגון שביעות רצון מהעבודה, סיכויים לעבודה קבועה, משתנים אירגוניים, משתנים דמוגרפיים ואיפיונים אחרים של העובד, למשל נסיון בעבודה. מחקרים שנעשו ע"י Arnold and Feldman (1982) מוכיחים שגיל (צערים עוזבים בקלות יתר), שביעות רצון מהעבודה וחתחיבות אירגונית משפיעים על הכוונה של המועסק לחפש עבודה אחרת. קביעות וסיכויים לעבודה קבועה משפיעים על החלטה לעזוב את המפעל. מסגרת תיאורטית נוספת שעשויה להסביר מה הסבירות, שאנשים מסויימים יתמידו בעבודתם ואחרים לא, היא תאוריה שמקורותיה הוא בתאוריה של "Value expectancy" של Lewin הנידונה לעיל. בתאוריה זאת שנקבעה בקווים כללים ע"י Ajzen ו-Fishbein (1980) חנקראת מעשה רציונלי (Reasoned Action). החוקרים סברו כי התנהגות ספציפית, הינה תוצאה ישירה של כוונה התנהגותית. לפי אותה תאוריה שני מרכיבים מעצבים את הכוונה ההתנהגותית של האדם: א) יחס ערכי שיש לו לגבי אותה התנהגות. ב) גישתו האישית לגבי נורמות חברתיות הקשורות לאותה התנהגות. לדוגמא: הפסקת עישון: הפסקת עישון תלוייה בשני מרכיבים: א) עד כמה המעשן מאמין שחעישון מזיק לבריאותו. ב) עד כמה המעשן שחחברה הקרובה לו סולדת מעישון. גורמים נוספים שישפיעו על החלטתו של עובד לנטוש את עבודתו או להתמיד בה הם: א) הערכתו את סיכויו למצוא לו פרנסה טובה יותר. ב) יחסם של חבריו לעבודה אל מקום עבודתו.

אחד היתרונות של גישה זו היא שהעמדות הנחקרות הינן ספציפיות לחלטה, או לגורמים התנהגותיים. אם אנו מתעניינים בהחלטה האם להפסיק או לא להפסיק לעשן, הכוונה ההתנהגותית נוגעת בכוונה להפסיק לעשן. למרות שהמודל נבדק לרוב לגבי התנהגויות הקשורות בקידום חבריאות, אפשר ליישם אותו גם בתחומים נוספים. תחומים בהם החלטה מסויימת משפיעה על אורח החיים בכללותו. למשל הנורמות לגבי עבודה בייצור וחשיבותן לגבי הפועל הפוטנציאלי, ישפיעו על החלטתו לקבל או לסרב לעבודה בבית החרושת.

חשערות מבוססת על רקע תאורטי

1. תהיה סבירות רבה יותר שעובדים שהביעו דרגה גבוהה יותר של חוסר שביעות-רצון ייטו לעזוב לפני תום הפרויקט.
2. משתנים דמוגרפים יבחינו בין מתפטרים למפוטרים.
3. חכוונה לעזוב או להשאר תהיה מושפעת מהשאלה האם העובדים חושבים שהסביבה החברתית תומכת או מדכאת.
4. סביר יותר שהמועסקים אשר הביעו כוונה לעזוב את פולגת אכן יעזבו בפועל, לעומת אותם עובדים אשר לא הביעו כוונה התנהגותית זאת.
5. לעובד צעיר יותר, יש סכוי רב יותר לעזוב מאשר לעובד יותר מבוגר.
6. אנשים שרכשו השכלה גבוהה יותר, ידרגו תגמולים פנימיים במקום גבוה יותר. הנחה זאת נתמכה הן ע"י הנתונים העוסקים במשתתפי הפרויקט, והן בנתונים שמתייחסים למועסקים פוטנציאליים.
7. לאדם שתגמול פנימי חשוב לו, - יש סכוי רב יותר לנשור מהעבודה.
8. עובדים אשר קיבלו הכשרה כל שהיא, סיכוייהם לחישאר במפעל גדולים יותר מאלה שלא קיבלו הכשרה.

מתודות

מערך מחקר

מערך המחקר משלב אספקטים של הערכת תחליך והערכת תפוקות. הערכת תחליך בודקת אספקטים כגון: מה היתה התרשמותם של המשתתפים בפרויקט מתנאי העבודה ואיכות ההדרכה שקיבלו, ודעות שנאספו מהמדריכים במהלך הפרויקט, מדדי התפוקה נועדו כדי להעריך את המידה בה הצליח הפרויקט להשיג את יעדיו בקליטת עובדים ישראלים לעבודה בפולגת, ועד כמה שונה התרכב הדמוגרפי ע"י הגדלת חלקם של עובדים ישראלים והפחתת התלות בעובדים זרים ועובדים מהשטחים.

על סנת לקבל חומר רקע אודות הפרוייקט ומטרותיו, התקיימו מספר פגישות עם נציגים מן המוסד לביטוח לאומי, תשלובת פולגת, שירות התעסוקה ומשרד העבודה. הנושא העיקרי בישיבות אילו היה: תיאור של תפוקות אפשריות (outcomes) חניתנות לבדיקה בצורה אמפירית. דיון בנושא זה חשוב מאוד מאחר ולפרוייקט מסויים יכול להיות השפעות על תפוקות שונות הקשורות בתעסוקה.

בכל שאלון התקיימו מס' ראיונות אשר שימשו בדיקה של כלי המחקר.

מערך ההערכה ככל דאיונות פנים אל פנים עם משתתפי הפרוייקט, פעם לפני תחילת ההכשרה תרשמית, ופעם לאחר תום ההכשרה או בסוף תקופת ההכשרה. נבחרו שתי קבוצות השוואת, האחת של גברים שחיפשו עבודה באותה עת, והאחרת הורכבה מעובדים ותיקים בפולגת שעבדו במשרות דוסות לאלה שאמורים היו לאייש עובדים חדשים.

חיתה סבירות גבוהה שתחלק חארי מהעובדים שנשארו בפרוייקט, יתגוררו בקרית-גת, יהיו נשואים, לא ילידי ישראל.

בחירת המדגמים

משתתפי הפרויקט ועובדים ותיקים נבחרו לראיון על פי הנחיות שקבלנו ממפעילי הפרויקט בתשלובת פולגת (שוקי אורבך, דני נחמיאס, או איציק מרק).

לגבי קבוצת העובדים הותיקים, היה לנו קושי למצוא עובדים ישראלים בגילאים דומים לאלה של משתתפי הפרויקט.

ראח לוח מס' 1 המפרט את התפלגות הראיונות שהתקיימו.

מחפשי העבודה אותרו בשירותי התעסוקה מאחר ולא היתה בידנו רשימה שמית של גברים מובטלים באיזור קרית גת, נאלצנו לדגום בצורה של "דגימת נוחיות".

(convenience sample) על מנת לאפשר ראיונות עם מחפשי עבודה אשר מתאימים בפוטנציה לעבודה בתעשיה, בחרנו משיבים "בלתי מקצועיים" מתוך קהל מחפשי העבודה שהגיע לימי הרישום בשירותי התעסוקה בקרית-גת, אשקלון ואשדוד.

לפיכך המדגם של מחפשי העבודה מייצג, אך לא בצורה הסתברותית, את האוכלוסייה הבלתי מקצועית אשר פונה לשירותי התעסוקה, בן לצרכי רישום עבור דמי אבטלה ו/או איתור מקום עבודה חדש.

כל הראיונות התקיימו בבידוד מאנשים אחרים וזאת לאחר שהמשיבים קיבלו הסבר כי הנתונים ישמשו לצורכי מחקר בלבד. לפי הרשום בלוח מס' 1, המסרבים להתראיין היו בין מחפשי העבודה בשירותי התעסוקה.

כמו כן, נעשה נסיון לראיין מועמדים פוטנציאלים אשר החליטו לא לעבוד בפולגת. ראיונות אלה נעשו בטלפון, אך מאחר והרבה מאד מהעובדים הפוטנציאלים לא היה להם טלפון, חופסק הנסיון זה.

טבלה 2 מראה את החלוקה הדמוגרפית של שלושת המדגמים שיהוו את הבסיס לניתוח המידע הכמותי: עובדי פרויקט (N=51), מחפשי עבודה (N=53) ועובדים ותיקים בפולגת (N=18). מלבד המדגם של מחפשי עבודה (שכולם היו גברים), בשני המדגמים האחרים רב המרואיינים היו גברים ומיעוטם נשים.

טווח הגילאים של דורשי העבודה דומה לזה של עובדי הפרויקט, הגיל של רובם היה למטה מ-25 שנה.

לעומתם העובדים הותיקים היו מבוגרים יותר, ורובם עברו את גיל ה-40.

אחוז ילידי הארץ בקרב עובדי הפרויקט ומחפשי עבודה היה דומה, אולם ישנם יותר אתיופים במדגם הפרויקט מאשר במדגם מחפשי העבודה. העובדים הותיקים היו ברובם יוצאי צפון אפריקה/אסיה לעומת ישראלים או אתיופים. העובדים הותיקים היו כמעט כולם תושבי קרית-גת בעוד שבשני המדגמים האחרים היה שעורם נמוך יותר. מדגם מחפשי העבודה בא ברובו משלוש הערים באזור (קרית-גת, אשקלון ואשדוד). כמחצית מדורשי העבודה היו רווקים, בעוד שבשני המדגמים האחרים רק כשליש מהמשתתפים היו בסטטוס משפחתי זה. בין עובדי הפרויקט ובין העובדים הותיקים כ-60% היו נשואים. עובדי הפרויקט ומחפשי העבודה דומים היו בעלי השכלה שווה בערך, ורובם בעלי 9 שנות לימוד או יותר, לעומתם העובדים הותיקים היו בעלי 8 שנות לימוד וסטה.

לסיכום: הנתונים הדמוגרפיים של שלושת המדגמים מעידים על כך שעובדי הפרויקט דומים יותר למחפשי העבודה מאשר לותיקים, למעט מצב משפחתי, שבו עובדי הפרויקט דומים יותר לעובדים הותיקים.

מתודות סטטיסטיות

עשינו שימוש מורחב בניתוחי (x^2) , כשמטרתנו לבחון האם התפלגותם של משתנים שונה מזאת שהיתה מתקבלת ע"פ מקריות בלבד. כאשר חוזק הקשר בין שני משתנים בעלי מדרג מרווח היה בעל ענין, נעשה שימוש במקדמים של Pearson's R correlation. השימוש בניתוח הדרגתי של (Hierarchical discriminant function analysis) "פונקציה מבדילה" נעשה כדי להבחין בין קבוצות שונות של משתנים תלויים נבחרים, (לדוגמא עוזבים לעומת נשארים). היה צורך לערוך ניתוח פונקציה מבדילה בצורת הדרגתית (היררבית) על מנת לבדוק קבוצה של משתנים המייצגים שלבים בתהליך ההערכה. כל העיבודים הסטטיסטיים נעשו במחשב של אוניברסיטת בן-גוריון עם התכנה SPSS-X.

פיתוח שאלון

השאלונים להערכה תוכננו במטרה למצוא את הגורמים שהשפיעו על שביעות הרצון והישארות במקום העבודה. שביעות רצון מהעבודה, תנאי עבודה, סימפטומים ושביעות רצון כללית נמדדו ע"י שימוש בכלים סטנדרטים (e.g. Hackman and Oldham-job diagnostic survey) כ"כ נעשה מאמץ למצוא כלים תקפים שנבדקו בישראל. השאלות נוסחו באופן ספציפי על סנת לבדוק את שביעות הרצון מתהליך הקליטה ותדמיתם של מפעלים שונים בעיני מחפשי עבודה ותנאי עבודה ספציפיים כגון רמת נקיון בשירותים או הקשיים בהרמת משאות. שאלוני המעקב שונו כך, שיביאו בחשבון את העובדה שמשתתפי הפרויקט סיימו כבר את קורסי החכשרה, ושספקטים מסוימים של העבודה הראשונית כגון תהליך הקליטה, היו בזמן תראיון השני פחות חשובים: שאלות שלא הורו על תילוקי דעות משמעותיים בראיון הראשון לא נכללו בראיון השני.

מתודות מעקב

ראיון המעקב נערך לפחות 6 חודשים לאחר שבוצע הראיון הראשון. רשימה של משתתפי הפרויקט עם כתובותיהם ומספרי הטלפון שלהם התקבלו מהמחלקה לכוח אדם בפולגת. במקביל סיפק הביטוח הלאומי רשימת אנשים הידועים כמי שהשתתפו בקורסים בפולגת ושתי הרשימות הושו. יש לציין כי היו אנשים שהביטוח הלאומי הכיר בהם כמי שהשתתפו בקורס ולא היו חלק ממדגם ההערכה. למטרות המעקב הופרזו אלו שעזבו את המפעל מאלו שנותרו במפעל. בתחילה היו 26 איש את המדגם של עוזבי המפעל ו-25 היו בזמן זה את עובדי המפעל (ראה טבלה 3). את ראיונות המעקב התחלנו עם אותם אנשים שעזבו את המפעל והיו בעלי טלפונים. במטרה לאתר את בעלי הטלפון בבתיהם התקשרנו אליהם בין השעות 16.00 ו-20.30 בימים שונים של השבוע. אם לא הצלחנו לאתרם כעבוד 4 ניסיונות של התקשרות בימים ובזמנים שונים, הם הוזמנו במכתב לראיון מעקב אישי בשירותי התעסוקה בקרית גת. המכתב הכיל מעטפת תשובה מבוילת ועליה כתובת כדי שיציינו צורת קשר מועדפת אחרת, אם לא יהיה באפשרותם להגיע לראיון. איש מהמוזמנים לא הגיע לראיון המתוכנן. לפיכך, נשלחו שאלונים למילוי עצמי בצרוף מעטפה מבוילת וכתובת לכל העובדים שעזבו את המפעל. בסך הכל רואיינו בטלפון 10 איש ו-8 מלאו את השאלון בעצמם והחזירו אותו.

קשיים מתודולוגיים

שתי בעיות מתודולוגיות עיקריות ניצבו בפני החוקרים: האחת איתורם של העובדים שעזבו את המפעל כדי שניתן יהיה לערוך את ראיון המעקב, והשני להתגבר על קשיי שפה בעיקר של העולים מאתיופיה שהיו בארץ פחות משנתיים. למרות שיותר ממחצית העובדים שעזבו (ראה טבלה 3), רואיינו בסופו של דבר, עדיין לא ברור אם אותם אנשים שרואיינו נבדלו בדעותיהם מאלו שלא אותרו לצורך המעקב. שעורם של המפוטרים והעוזבים מרצונם בקרב אלה שאותרו לשלב המעקב לעומת אלו שלא אותרו היה דומה, לכן גורם זה אינו מבדיל בין שתי הקבוצות.

קושי נוסף נבע מהבנת שאלות בעברית, ביחוד בין העולים האתיופיים. חלק מהשאלות דרשו חבטת עמדה והבנת מושגים מופשטים, לדוגמא "באיזו מידה אתה שבע רצון מאפשרות הקביעות במפעל?" אם המושג קביעות אינו ידוע לנשאל, קשה לו מאוד להשיב על השאלה. עקב זאת, חסר אחוז גבוה של מידע לגבי חלק מהמשתתפים. מקור פוטנציאלי זה להטיית התוצאות נלקח בחשבון בניתוח המידע.

סיכום ראיונות עם אנשי מקצוע המלווים את הפרוייקט לצורך קבלת מידע

בעבר השתתפה תשלובת פולגת במפעלים מיוחדים של המוסד לביטוח לאומי כגון מפעל תעסוקה לקשישים (מורגנשטיין, 1984).

ב-1987, עוד לפני המאורעות בשטחים, היוו תושבים אילו את כוח העבודה העיקרי (בערך 70%) בעבודת יצור במפעל הנדסים. ההתקוממות שהחלה בנובמבר 1987, הביאה לשיבושים בתהליך היצור כגון: הופעה לא סדירה לעבודה, חבלות בתהליך היצור או בציוד במפעל, גישה עוינת כלפי עובדים אחרים, וקושי בסידור הסעות לעבודה.

לפיכך, התגבש הרצון בתשלובת פולגת לעודד שילוב רב יותר של עובדים ישראליים, מקומיים, ביצור על מנת לשנות בצורה משמעותית את הרכבם של העובדים במפעל ולהשתחרר עד כמה שניתן מהתלות בכוח עבודה מאסיבי מן השטחים.

תשלובת פולגת פנתה למוסד לביטוח לאומי בהצעה שהיתה אמורה להוות פתרון לשתי בעיות:

1. אבטלה גבוהה יחסית באזור קרית גת (בערך 1,300 מובטלים ב-1988).

2. הגברת כוח אדם ישראלי, מקומי, לעבודות יצור.

בחודש ינואר 1989 אושרה התכנית סופית. לצורך ביצוע התכנית הוזמן מחקר לצורך הערכת הפרוייקט. בתהליך הכנת הפרוייקט השתתפו נציגים מ: משרד העבודה באגף ההכשרה ובשירותי התעסוקה, התאחדות התעשיינים, ענפים בביטוח לאומי כולל אבטלה, מחקר ותכנון ומפעלים מיוחדים.

דאגה אחת עיקרית הועלתה בשיחות עם אנשי משרד העבודה, אגף הכשרה : חוסר בטחון ביחס ליכולתם של מפעילי הפרוייקט לספק הכשרה עיונית ומעשית במסגרת אשר מתמודדת עם לחצי יצור. בדר"כ הכשרה מקצועית מתקיימת במסגרת הסיועדת למטרה זו בלבד ולא בתוך מפעל יצור.

סיכום ראיונות עם מדריכי הפרוייקט

התקיימו ראיונות אישיים בחודש מרץ 1989 עם ששה מדריכים האחראים ישירות לחדרכתם של הטובדים החדשים שנקלטו במסגרת הפרוייקט. המחלקות כללו את המצבעה, סלילה/טוויה, השתאה, אשפרה, סדיקה/עידבוב ואדיגה.

תיאור המדריכים:

כל המדריכים הינם עובדים ותיקים של פולגת. הותק נע בין 10-24 שנות ותק, עם ממוצע של קרוב ל-20 שנות ותק (ממוצע 18.8). גיליהם נעו בין 34 ועד 61 עם ממוצע של 43.6. אצל רוב המדריכים הורגשת הזדהות עם מטרות ויעדי המפעל ככלל, ועם הפרוייקט בפרט. תפקידיהם היו שונים וכללו- ממנהל מחלקה ועד למדריך.

הכשרה קודמת בנושא של הדרכות עובדים חדשים:

רק 2 מתוך 6 דיווחו על כך שקיבלו הכשרה ספציפית לנושא קבלת והדרכת עובדים חדשים, כל השאר, 4 מתוך 6 דיווחו על כך שהם מדריכים את העובדים החדשים מתוך נסיונם הרב בעבודה. מתוך אלה ללא הכשרה, 2 מתוך 4, דיווחו שלמעשה צורת הקליטה הינה זהה למה שהייתה קודם לכן. השאר הדגישו שכעת הקליטה היא עם יותר התיחסות פרטנית.

ניסיון קליטת עובדים חדשים:

לכל המחלקות הגיעו עובדים חדשים במסגרת הפרוייקט שמספרם נע בין-12 - 1. בעת הראיון כבר חיתה נשירה גדולה (בין 50%-100%) כך שנשארו 16 מתוך 38 שחגיעו לעבוד. לפי הערכתם של המדריכים צפויה להם נשירה נוספת.

קיבולת לקליטה פוטנציאלית:

המדריכים סברו שבמחלקותיהם ניתן היה לקלוט בערך פי שלוש ממספר העובדים החדשים ועד פי 10 במידה ויפטרו עובדים מהשטחים. יש לזכור שזהו אומדן גס ולא מדויק.

בעיות מיוחדות על פי דיווח של עובדי הפרויקט:

- 4 מתוך 6 המדריכים דיווחו על כך שהעובדים התלוננו. לפי דברי מדריכים אלה העובדים דיווחו על בעיות במספר מישורים -
- א. תנאים פיזיים: רמת הנקיון בשירותים, העדר חדרי הלבשה, מרחק לשירותים (בעיקר אצל נשים).
 - ב. רמת השכר כולל רצון לעבוד שעות נוספות.
 - ג. לעבוד יחד עם ו/או לקבל פקודות מערבים.
 - ד. קושי עם העבודה עצמה מבחינת מאמץ פיזי (הנשים) וריחות.
 - ה. קושי בעבודה במשמרות.

הערבת המדריכים לזמן הדרוש לצורך למידת תפקידו של עובד יצור:

לפי הערכתם של המדריכים היה אפשר להבחין בין למידה מינימלית לבין למוד העבודה במלואה. למידה מינימלית - בין 6 - 1 חודשים, למידה מליאה - בין 18 - 3 חודשים

בעיות של המדריכים עצמם:

חבעיה שהוזכרה הכי הרבה חיתה, שעבודת ההדרכה נופלת עליהם בנוסף לעבודה הרגילה שלהם. ז"א נוצר לחץ מדצונם לקבל בצורה טובה את העובדים החדשים והצורך לסיים עבודה רגילה. היו כאלה שטענו שהם אף הפסידו כסף מפני שלא יכלו לעבוד במשמרות הרגילות ואפילו אחד שטען שהעובדים החדשים מקבלים תנאי שכר יותר טובים משלו. אולם, למרות הקושי בעומס ובשכר הם תמכו ביעדי הפרויקט.

חמלצות לעתיד:

1. **המלצה שחזרה על עצמה היתה להסביר בדיוק מה הם תנאי השכר כדי שאנשים לא יתאכזבו, ויתמרמרו שקיבלו מידע לא מדויק.**
2. **יש צורך בשבוע של הסתכלות בכל התחנות, שעובדים חדשים יבינו איך איכות עבודתם משפיעה על עבודתם של עובדים אחרים**
3. **צריך לטפח עובדים ותיקים שלא ירגישו מקופחים מבחינת שכר.**
4. **יש צורך להדגיש את חצד החיובי בעבודה בפולגת. זה מפעל אשר לא יפשוט את הרגל בגלל שעובדים דרשו וקיבלו תנאים שלא אפשריים מבחינה כלכלית. בזמנים טובים פולגת מתגמל את העובדים, אך לא כאשר זה לא מתאפשר.**
5. **רצוי שחכנה שמקבלים העובדים, תכלול את הקשיים בעבודה שלא יהוו הפתעות לא נעימות.**

סיכום ראיונות בטלפון עם עובדים פוטנציאליים שלא התחילו לעבוד במפעל נערכו ג-4.89.

מדגם זה כולל אנשים שפנו לפולגת במטרה להתקבל לעבודה ונימצאו מתאימים, אך משום מה, לא התחילו לעבוד בפועל. שמות העובדים הפוטנציאליים התקבלו מאגף כוח אדם של פולגת.

המדגם:

סה"כ רואינו 9 איש. מהם 5 גברים ו-4 נשים.

קבוצת הגברים כללה 3 נשואים ו-2 רווקים בגילאים 28-44.

קבוצת הנשים כללה: 4 רווקות בגילאים 20-30.

מקום מגורים: מקום המגורים של כל הנשאלים: אשקלון, קרית-גת, אשדוד, קרית-מלאכי.

השכלה: כל הנשים היו בעלות 12 שנות לימוד והשכלת הגברים נעה בין 7-12 שנות לימוד.

סיכום הראיון עם הנשים:

4 נשים ביקרו במפעל פולגת במטרה למצוא עבודה. בראיון אישי שנמשך בין 2

ל-4 שעות נמצאו כל הארבע מתאימות לדרישות המפעל והתקבלו לעבודה לתפקיד ייצור.

אולם ע"פ דיווח אגף כוח-אדם בפולגת הן לא הופיעו לעבודה כלל, לרוב ללא כל הסבר.

בזמן הראיון חבנות דיווחו שהן עובדות במשרה מלאה אחרת ומפרנסות את עצמן.

על סמך הראיון כולן סיימו 12 שנות לימוד כולל תעודת בגרות.

שתי נשים הסבירו שהסיבות לאי הופעתן לעבודה היו: העבודה שהוצעה להן פשוטה,

רוטינית, משעממת, ללא אתגר ואפשרויות קידום. יש באפשרותן לעסוק בעבודה יותר

מעניינת, ויש להן שאיפות להתקדם. מסיבות אלה העבודה לא התאימה להן.

שתי הנשים האחרות דיווחו שהן היו מעוניינות בתפקיד שהוצע להן, ולדבריהן לא

השתלבו בעבודה משתי סיבות שונות: האחת טענה שלא יכולה היתה להשתלב במערכת

מאחר והעבודה במשמרות. השניה הסבירה שרצתה מאד בעבודה, למרות המשמרות שהקשו

עליה, ולמרות המרחק הרב של המפעל ממקום מגוריה, אך המנהל אמר לה שאין צורך בה

והיא לא הצטרפה למערכת מפני "שהם לא רוצים אותי".

כל ארבעת הנשים התלוננו שעבורם העבודה במשמרות קשה מאד.

סיכום ראיון עם הגברים:

חמישה גברים רואיינו בפולגת בראיון אישי שנמשך 2-4 שעות, ונמצאו מתאימים לעבודה כעובדי יצור במחלקות; סריגה, אריגה ומטווית כותנה. ע"פ דיווח אגף כוח-אדם לא הופיעו גברים אלה לעבודה. על סמך ראיון טלפוני, 4 גברים דיווחו שהם עובדים במשרה מלאה במקום אחר ומפרנסים את עצמם. גבר אחד דיווח שהוא חי מדמי-אבטלה ועדיין לא מצא עבודה.

חסיבות שהגברים לא קבלו את העבודה שחוצעה להם בפולגת הן כדלהלן:
אחד הגברים טען שחדבר נובע מסיבות אישיות כגון חילואים ובעיות בבית.
גבר אחר טען שמצא משרה טובה יותר, כלומר: עבודה במקצועו (חשמלאי). ומשכורתו שם גבוהה יותר, וכן אינו נדרש לעבודה במשמרות.
שלושת הגברים הנותרים דיווחו שתוך כדי ראיון התרשמו שהמראיינים אינם מתיחסים אליהם ברצינות ובכבוד הראוי.

הם סברו בעיקר שהמעסיקים לא נראים אמינים, והתחמקו מאמירת אמת באשר לתנאי העבודה וחשכר. אנשים אלו לא שבו לעבודה בשל אותו יחס מעליב.

סח"כ	גברים	נשים	מדגם
14	13	1	ללא טלפון
4	3	1	אין תשובה בטלפון
1	1 בדואי		לא מקומיים
9	5	4	מדואיינים
28	22	6	סח"כ

תוצאות

תוצאות נבחרות ממדגם מחפשי עבודה בשירותי התעסוקה

במדגם

במדגם זה, רוא"נו 53 גברים אשר פנו לשירותי התעסוקה בקרית גת, אשקלון ואשדוד.

בתע תעסוקתי

המשיבים נשאלו באם יש להם מקצוע כל שהוא, ו כ - % 60 (32) נענו בחיוב. בין אלה שציינו מקצוע כל שהוא, סוג המקצוע השכיח ביותר (% 38) היה מקצוע שדרש הכשרה מקצועית כגון נגרות, חשמלאות ומכונאות.

% 25 ציינו מקצוע הנרכש במהלך עבודה כגון: מפעלי ציוד, מפעלי מכונות וכו'. אחדים ציינו מקצועות כמו פקידות, טכנאות או אנשי ביטחון. הרוב (% 73) מהמשיבים היו מובטלים זמן קצר, וטרם קיבלו דמי אבטלה. כ (% 20) קיבלו דמי אבטלה ויתר המשיבים השתייכו לסטטוס אחר (לומדים, פנסיונרים). מקום העבודה האחרון לכל עבודות בענפים הבאים:

שירותים % 23

ייצור מלבד מזון או טכסטיל % 15.

בסחון / צבא % 13.

בייצור טכסטיל % 9.

השאר עבדו בענפים אחרים כמו הקלאות, בניין, מזון % 40.

מרביתם היו חשכירים (% 92).

% 60 מהמשיבים עבדו שנתיים או פחות בעבודתם הקודמת, רק % 19 עבדו יותר מארבע

שנים בעבודתם הקודמת. על פי דברי המשיבים, % 35 עזבו מרצונם החופשי את מקום עבודתם הקודמת.

% 19 פוטרו, ו - % 23 פוטרו יחד עם עובדים אחרים. יתר המשיבים ציינו סיבות אחרות כגון: סגירת המפעל.

רק % 31 עבדו במשמרות במקום עבודתם הקודמת.

תדמית העבודה במפעלים נבחרים

בניית המוד

כפי שהוסבר, התקיימו פגישות עם אנשי מקצוע המלווים את הפרוייקט על מנת לבנות מדדים מתאימים אשר יענו על שאלות המחקר. השאלה המחקרית שנשאלה בשאלון מחפשי העבודה הינה: מהי התדמית של מפעל פולגת (ליצירת בדים) ביחס למפעלים אחרים באיזור הן בענף הטכסטיל (מפעל א'), והן בענפים אחרים כגון: אלקטרוניקה (מפעל ב') ופחים (מפעל ג').

בטבלה מס' 4 רשומים המשתנים השונים שנכללו במדד התדמית, כשהם מתורגמים לאנגלית) בחלק מהטבלאות המשתנים מופיעים באנגלית בגלל מגבלות הדפסה). משתנה מס' 13, הרצון לעבוד במפעל מסויים במידה והיתה משרה פנויה ברמה של עובד ייצור, נחשב למשתנה התלוי.

המשתנים הקשורים לרצון לקבל מקום עבודה במפעל מסויים נחשבו למשתנים הבלתי תלויים. בהתבסס על הנחות המחקר היינו מצפים לדוגמא, לקשר חיובי בין הצלחת המפעל מבחינה כלכלית לרצון לעבוד באותו מפעל. המשיבים התבקשו לדרג באופן אחר כל מפעל על פי דיעותיהם. המשיבים נשאלו בתחילה האם הם מכירים את המפעלים וכאשר נענו בשלי לא נכלל המפעל במדד התדמית, לגבי אותו אדם. כל המשיבים הכירו את פולגת ומפעלים ב' ו-ג' (53) ו - 70% הכירו את מפעל א'.

40% מחיכרות עם פולגת נבעה מידידים או מקרובים שעבדו או עובדים בפולגת. 24% הכירו את פולגת סבלי התקשורת. 16% דיווחו שהם עבדו בעבר בפולגת. 14% ביקרו פעם במפעל אך לא עבדו שם, ו - 6% מהנותרים שמעו ממקורות אחרים.

משתנים בלתי תלויים

הציון הממוצע לכל מפעל לגבי המשתנים הבלתי תלויים במדד התדמית מופיע בטבלה מס' 5. באופן כללי הציונים הטובים ביותר ניתנו למפעל ב', באמצע היה מפעל ג', בעוד שפולגת ומפעל א' קיבלו ציונים נמוכים. כאשר נעשו מבחני מובהקות (paired t-tests) בין הציונים של פולגת לבין הציונים של שאר המפעלים, ניתן לסכם ולאמר כי כל ההבדלים בין מפעל ב' ופולגת מובהקים מבחינה סטטיסטית, רוב ההבדלים בממוצעים בין פולגת ומפעל ג' מובהקים ומעט מההבדלים בין פולגת וארגמן מובהקים. הממצאים הללו מוצגים בצורה גרפית בגרף מס' 1 ו-2, כאשר המשתנים הבלתי תלויים חולקו בצורה לוגית למשתנים הקשורים במצב כלכלי, לדוגמא - רמת השכר המשולם, ולמשתנים הקשורים לעבודה עצמה כגון עבודה מעניינת.

בגרף מס' 2 ניתן לראות כי פולגת דומה בפרופיל הכלכלי למפעל ג', אך לא ברמת השכר והתנאים הסוציאליים. ברוב התחומים נמצאה פולגת ברמה נמוכה יותר (בגרפים הממוצעים שחולפו על מנת להקל על קליטה ויזואלית של מבנה התוצאות).

מפעל ג' נמצא ברמה גבוהה במיוחד בנושא ההתפתחות העתידית של המפעל.

בגרף מס' 3 מוצגים הממוצעים של המשתנים הקשורים לסוג העבודה הקיימת במפעל. גם כאן מפעל ג' דורג גבוה במשתנים החיוביים כגון: יש עובדים נחמדים, העבודה מעניינת, ומדורג נמוך במשתנים פחות אטרקטיביים כגון: העבודה היא פיזית ומתבצעת במשמרות ולכלוך. פולגת ומפעל א' נחשבים לנמוכים ממפעלים ב' ו-ג' גם בהתייחס למידת דאגת ההנהלה לצוות העובדים.

משתנים תלויים

ההתפלגות של המשתנים התלויים של המדד, הרצון לעבוד במפעלים, מופיעה בטבלה מס' 6. מרבית המשיבים נתנו עדיפות גבוהה לעבודה במפעל ב', עדיפות בינונית למפעל ב' ורק לאחר מכן נתנו למפעל א' ופולגת. כפי שצויין בטבלה, ההבדל בין הממוצע של מפעל ב' לבין הממוצע של פולגת הינו מובהק מבחינה סטטיסטית וכנ"ל לגבי ההבדל בין פולגת ומפעל ג'. מפעל א' מדורג באופן דומה לפולגת.

בטבלה מס' 7 יצרנו משתנה חדש המראה את המפעל הנבחר בעדיפות ראשונה בין המשיבים. כ - 25% מתמשיבים לא נתנו עדיפות ראשונה למפעל ייצור כל שהוא. 55% בחרו בעדיפות ראשונה את מפעל ב', 13% את מפעל ג', 4% את פולגת ו - 2% את מפעל א'. 4% נתנו ליותר ממפעל אחד עדיפות ראשונה.

בטבלה מס' 8, מופיעים מקדמי המתאם של PEARSONS, בין כל המשתנים הבלתי תלויים לבין המשתנה התלוי לגבי כל מפעל בנפרד.

לדוגמא - הטבלה מראה לנו את המתאם בין קרבה לבית לבין הרצון לעבוד במפעל ג'. חוספת קו במקום מס' מעיד על כך שהמתאם איננו מובהק מבחינה סטטיסטית.

עיבוד רב משתני של הרצון לעבוד בפולגת

מטבלה מס' 8 נלקחו מתאמים דו משתניים מובהקים על מנת לבדוק מה מסביר את השונות ברצון לעבוד בפולגת. מאחר ומס' המקרים שלנו מוגבל נלקחו בחשבון רק המשתנים שמובהקות המתאם שלהם קטנה מ $P < 0.01$.

המטרה של עיבוד רב משתני הינה לבדוד משתנים בלתי תלויים אשר תרומתם למשתנה התלוי היא משמעותית ויחודית להם. נעשה עבוד רב משתני ראשוני שלאחריו נותרו 4 משתנים בלתי תלויים. 4 משתנים אילו שהינם - שכר טוב, הנחלה דואגת, עבודה הכרוכה בכללך, והתפתחות עתידית של המפעל, מסבירים ביחד 23% מהשונות ברצון לעבוד בפולגת. יש לציין שאף משתנה בלתי תלוי לא הסביר במבודד בצורה מובהקת את השונות, אך שילוב של המשתנים הבלתי תלויים הניב תוצאה מובהקת מבחינה סטטיסטית.

קשר בין משתנים תלויים לבין משתנים דימוגרפיים

נעשו מספר עיבודים סטטיסטיים על מנת לבדוק אם התפלגותם של המשתנים התלויים שונה בקבוצות דימוגרפיות שונות כגון: גיל, רמת השכלה ואיזור מגורים.

לא נמצאו קשרים מובהקים מבחינה סטטיסטית בניתוח chi-square לגבי קבוצות גיל (+40, 10-39, 20-29, 18-25), לבין הרצון לעבוד במפעל כל שהוא וחבירה הראשונה במקום עבודה. כאשר נבדק האם התשובות לגבי הרצון לעבוד במפעל ג' מחולקות בצורה המצופה ביו איזורי המגורים השונים, נמצא כי בקרב תושבי קריית גת יש נטייה לדרג את מפעל ג' ברמה גבוהה יותר מאשר משיבים באיזור אשקלון ואשדוד.

הממצא הזה מובחן מבחינה סטטיסטית ב- $P=0.02$. ביחס לשאר המפעלים התשובות מתחלקות בצורה המצופה.

ביחס לקשר בין בחירה ראשונה למקום עבודה לבין איזור מגורים נמצא כי (כמו בעיבוד הקודם) תושבי קרית גת העדיפו את מפעל ג' מעל למצופה, ותושבי אשדוד העדיפו את מפעל ב' או שלא בחרו באף מפעל בשכיחות מעל למצופה. ניתוח זה היה מובחן מבחינה סטטיסטית ב- $P = 0.02$.

סיכום הממצאים לגבי מדגם מחפשי עבודה

עיבודי הנתונים שהוצגו מתבססים על מדגם נוחיות של גברים צעירים בלתי מקצועיים אשר פנו בחודשים מדג-מאי 1989 לשירותי התעסוקה באזורים בעלי רמת אבטלה גבוהה. רוב מחפשי העבודה היו מובטלים תקופה קצרה בלבד ואינם נחשבים למובטלים כרוניים. לרוב המשיבים על השאלונים היו דיעות מאובשות על המפעלים שהיו במדד התדמית. מהתוצאות לגבי תדמיתם של המפעלים עולות מגמות ברורות. רוב המשיבים העדיפו חד משמעית לעבוד במפעל ב'. העבודה במפעל זה נחשבת לאטרקטיבית וכמו כן קוסמים התנאים במפעל. מפעל ג' דורג בעדיפות שניה בממוצע הן לגבי הרצון לעבוד במפעל והן באשר לתנאי העבודה. אך יש לציין שבקרוב תושבי קרית גת מפעל ג' נחשב בעדיפות ראשונה יותר מאשר אצל משיבים מאשקלון ואשדוד.

שני המפעלים בענף הטכסטיל פולגת ומפעל א' נחשבו לפחות מושכים הן מבחינת תנאי העבודה והן מבחינת הרצון לעבוד במפעלים אילו.

יש לציין שמפעל א' נחשב בעיני המשיבים כמפעל בו תנאי השכר טובים יותר מאשר פולגת.

לא ניתן לאמר בוודאות אם התדמית הפחות אטרקטיבית של פולגת נובעת מכך שהמפעל משתייך לענף הטכסטיל, והענף כולו מהווה אטרקציה נמוכה לעובדים הישראליים או שחתימת משתייכת למפעל פולגת עצמו.

ארבעת המשתנים שנמצאו הכי משמעותיים להסבר השונות ברצון לעבוד מייצגים דברים שונים בתפיסה של המפעל והינם היחס בין ההנהלה לעובדים, הסיכוי להתפתחות עתידית במפעל, תנאי השכר וסוג העבודה.

תוצאות נבחרות של עובדים וותיקים בפולגת

רקע תעסוקתי

כפי שחוזכר קודם, היה קשה למצוא עובדים ישראליים וותיקים בתפקידים דומים לעובדי הפרוייקט ולכן ראיינו רק 18 איש, 12 גברים (67%), ו-6 נשים (33%), בחודשים מרץ-אפריל 1939.

בקרוב חמשיבים הנשואים ל-11 היו ילדים.

ילדים 2-3 - 54% (6).

ילדים 4+ - 46% (5).

מעמד תעסוקתי של בן-הזוג :

לא עובד - 32% (4).

עובד במשרה מלאה - 52% (6).

עובד במשרה חלקית - 8% (1).

אחר - 8% (1).

ותק בעבודה בפולגת :

שנה - שנתיים - 6% (1).

שנתיים - 4 שנים - 6% (1).

4+ שנים - 88% (16).

דעות על הפרויקט לקליטת עובדים ישראלים בפולגת

העובדים חותיקים נשאלו מספר שאלות לגבי הפרויקט אשר אמור לעודד הכנסת עובדים
ישראליים לעבודה במפעל פולגת. ראשית, נשאלו המשיבים האם הם שמעו על הפרויקט
בכלל.

67% (12) ענו בחיוב. כל העובדים חותיקים היו בדיעה, שהגדלת אחוז הישראלים במפעל
רצויה (17%) או רצויה מאוד (83%).

ביחס למידת הקושי במציאת עובדים ישראלים, דעותיהם התפלגו:

ככה ככה - 16% (3).

קשה - 28% (5).

קשה מאוד - 56% (10).

בקשר לשאלה האם נחוץ להציע תנאים מיוחדים לישראלים כדי שיבואו לעבוד במפעל,
השיבו:

נחוץ מאוד - 61% (11).

נחוץ - 33% (6).

לא נחוץ - 6% (1).

כיצד משפיעים עובדים זרים ועובדים מהשטחים על האווירה החברתית במפעל?

לא ענו - 11% (2).

שליכי מאוד - 17% (3).

שליכי - 39% (7).

לא משפיע - 33% (6).

עד כמה חייב ממליץ לחבר/ידיד שכדאי שיבוא לעבוד בפולגת?

מאוד ממליץ - 17% (3).

ממליץ - 21% (4).

ככה-ככה - 17% (3).

לא ממליץ - 28% (5).

מאוד לא ממליץ - 17% (3).

באיזו מידה היית מוכן לעשות מאמץ מעבר לתפקידיך הרגילים כדי לקלוט בהצלחה עובדים
ישראלים חדשים ?
במידה רבה - 88% (15).
במידה בינונית - 6% (1).
בכלל לא - 6% (1).

סיכום מהראיונות עם העובדים הוותיקים

ראיון ראשוני

למרות המדגם הקטן של העובדים הוותיקים, ישנח די הסכמה לגבי החשיבות של הפרוייקט.
לפי דעותיהם, רצוי להכניס עובדים ישראלים למרות שישנו קושי בדבר ונוכחות עובדים
מחשטחים ועובדים זרים משפיע בצורה שלילית על האווירה החברתית. העובדים היו מוכנים
להתאמץ על מנת לקלוט בהצלחה עובדים חדשים. ישנם חלוקי דעות ביחס להמלצתם
לידידים האם בדאי לעבוד בפולגת.

תוצאות נבחרות מעובדי פרויקט פולגת

רקע דמוגרפי

הנתונים הדמוגרפיים הוצגו כבר בטבלה מס' 2. ב-60% לא היו ילידי הארץ. בקרב אלה שלא ילידי הארץ, 37% שוהים בארץ מעל ל-10 שנים, 29% שוהים בארץ בין 7-3 ו-33% הגיעו כשנתיים האחרונות.

המעמד האישי של המשיבים :

רווקים - 31% (16).

נשואים - 61% (31).

גרושים - 8% (4).

יש לציין שאצל 24% (12) מהמשיבים, בשנה האחרונה חל שינוי כל שחזא במעמד האישי. חשינוי השכיח היה נשואין (8) כאשר שני משיבים התגרשו.

בין המשיבים עם ילדים (48%) :

1-2 ילדים - 21% (11).

3-4 ילדים - 19% (10).

5-6 ילדים - 8% (4).

רוב הילדים (88%) עדיין חיים במשק ביתם של ההורים.

ל-65% מהמשיבים היו ילדים מתחת לגיל 5 בקרב המשיבים הנשואים, רק ל-46% (13) היה בן זוג שלא עבד. מבני הזוג 35% (11) עבדו במשרה מלאה, השאר עבדו פחות ממשרה מלאה או למדו.

בקט מקצועי

המשיבים נשאלו באם יש להם מקצוע כלשהו. 63% (33) ענו בחיוב. בקרב בעלי מקצוע :

מקצוע אשר דורש הכשרה מקצועית (כגון : נגרות, מכונאות) -	40% (13).
מקצוע אשר נרכש במקום עבודה (כגון: מפעיל מכונה) -	18% (6).
פקידות/שירותים/אחזקה	24% (8).
בטחון/צבא	9% (3).
אחר	9% (3).

63% (33) מהמשיבים ציינו מקום עבודה קודם לפולגת, מתוכם מחצית (17), עבדו במפעל יצור במקום אחר, וחשאר עבדו בבטחון, בנין, שירותים, חקלאות או ענף אחר.

התרשמותם של עובדי הפרויקט מנסיונם בעבודה

כאמור, המשיבים רואיניו במועדים שונים. בעת הראיון נסיונם בעבודה בפרויקט היה :

פחות משבועיים -	26% (14).
שבועיים - חודש -	18% (9).
חודש-חודשיים -	27% (14).
חודשיים ויותר -	29% (15).

70% מהמשיבים כבר התחילו לעבוד במשמרות.

נשאלו מספר שאלות ביחס להתרשמותם של עובדי הפרויקט מהעבודה במפעל, כגון דעתם על תהליך הקליטה, על תנאי העבודה ועל התנאים הסניבתיים

התרשמותם מתהליך הקליטה :

חיובי מאוד - חיובי -	94% (47).
בכה - שלילי -	6% (3).

התרשמותם מהיחס של המדריך -

חיובי מאוד - 25% (13).

חיובי - 55% (29).

ככה - ככה - 12% (6).

שליילי - 4% (2).

הערה אחרת - 4% (2).

התרשמותם מתנאי הרעש/חום :

חיובי - 36% (19).

ככה-ככה - 27% (14).

שליילי - 31% (16).

הערה אחרת - 6% (3).

התרשמותם מחצב השירותים במפעל :

חיובי - 13% (4).

ככה-ככה - 17% (5).

שליילי - 7% (2).

שליילי מאוד - 63% (19).

התרשמותם מהענין בעבודה עצמה :

מעניין-מענין מאוד - 63% (31).

ככה-ככה - 23% (12).

מאוד לא מענין - לא מענין - 14% (7).

התרשמות מנוחיות ההסעות לעבודה :

נוח מאוד - 59% (19).

נוח - 32% (10).

ככה-ככה - 3% (1).

לא נוח - 6% (2).

הערכתם של עובדי הפרויקט לגבי סבירות להיקלט במפעל

המשיבים נשאלו מספר שאלות אודות סבירות קליטתם במפעל. תשובתם לשאלה כמה זמן

נדרש על מנת ללמוד את העבודה השיבו :

פחות משבוע-שבועיים - 47% (23).

שבועיים-חודשיים - 19% (9).

חודשיים-ששה חודשים - 30% (15).

יותר מששה חודשים - 4% (2).

מה מידת הסבירות שהמשיב יסיים את הכשרתו ?

לפי דעתם של המשיבים :

סביר מאוד - 37% (19).

סביר - 43% (22).

לא כל כך סביר - 10% (5).

לא יודע - 10% (5).

לשאלה עד כמה סביר נראה שבעוד שנה יעבדו במפעל פולגת השיבו :

סביר מאוד - 27% (14).

סביר - 23% (12).

לא כל כך - 12% (6).

לא סביר - 21% (11).

לא יודע - 17% (9).

חלק מהמשיבים (32) נשאלו שאלה האמורה לסכם את סיבת פנייתם לעבודה בפולגת: מדוע

באת כעת לעבודה בפולגת ?

מעוניין לבנות כאן עתיד מקצועי - 13% (4).

עבדתי בענף זה בעבר ואני זקוק לעבודה - 6% (2).

זקוק לעבודה וזה הדבר היחיד הנמצא בשוק - 44% (14).

שלחו אותי משרות התעסוקה - 28% (9).

סיבת אחרת - 9% (3).

עובדי הפרויקט נשאלו האם יש ביכולתם להציע הצעות ספציפיות אשר יכלו לעזור בתהליך קליטתם במפעל. התקבלו הצעות מספר הצעות מרוב המשיבים:

לא הציע דבר/לא יודע -	32% (16)
הצעה אחת -	31% (16)
שתי הצעות -	21% (11)
שלוש הצעות -	10% (5)
ארבע הצעות -	6% (3)

לתוכן ההצעות ניתן קידוד בצורה נפרדת. סה"כ ההצעות שקודדו היו 70 במספרם. תוכן ההצעות התחלק בצורה כזאת:

1. תנאי שכר:

לשפר משכורת	- 14% (10)
לשפר תנאים סוציאליים (כארוחות, ארון לבגדים, תחבורה) -	<u>7% (5)</u>
סיכום ביניים	- 21% (15)

2. תנאי עבודה

לשפר תנאים פיזיים כגון רעש, בטיחות, אבק, נקיון -	17% (12)
בעית משמרות שטות עבודה	- 4% (3)
בעית קידום ענין, אתגר, קושי פיזי	- <u>7% (5)</u>
סיכום ביניים	28% (20)

3. יחס לא נאה:

הנחלה (אין הבנה, פרוטקציה, קשיחות) -	6% (4)
מדריך (מתעצבן, מלחיץ)	- 13% (9)
עובדים זרים/ערבים	- 13% (9)
עובדים ותיקים	- <u>3% (2)</u>
	- 35% (24)

4. הדרכה/מידע לא מספקים

מידע לא אמין - 4% (3).

חדרכה עיונית לא מספקת - 7% (5).

סח"כ - 11% (8).

5. מרוצה וחכל בסדר - 4% (3).

סיכום מימצאים מעובדי הפרויקט - ראיון ראשוני

בשלב זה, ניתן להתייחס לדעותיהם הראשוניות של משתתפי הפרוייקט מעבודתם בפולגת. ככלית, התרשמותם מתחליך הקליטה, מההסעות, מהמדריך, היה חיובי. היו חלוקי דעות ביחס לתנאים הסביבתיים (רעש וחום). רוב המשיבים חשבו שהעבודה מעניינת. אצל רוב המשיבים היתה התרשמות שליל ממצב השירותים, ובמיוחד בראיונות המוקדמים (בחודשי מרץ-מאי), לפני שהשירותים שופצו. רוב המשיבים היו בדעה שהם יסיימו את הכשרתם במפעל, אך רק מחצית האמינו שהם יתמידו שנה בעבודה. קרוב לשלושת רבעי מהמשיבים טענו שהגיעו לפולגת בגלל שזה היה הדבר היחיד הנמצא בשוק או שנשלחו משרות התעסוקה. שתי הדעות הללו אינם מראים על מוטיבציה חיובית ובחירה חופשית לבוא לעבוד במפעל. מעטים הזכירו את רצונם לבנות עתיד מקצועי במפעל.

נתונים נבחרים מראיון המעקב של עובדי פולגת

ראיון המעקב עסק באותם אנשים שהמשיכו לעבוד בפולגת, ומתייחס לתחומים הבאים: הכשרה מקצועית ומידת שביעות רצונם של העובדים מההכשרה שקיבלו, מידת שביעות רצונם מעבודתם ומהמחלקה בה עבדו. הערכתם לגבי ביצוע עבודתם, האם הם צופים את המשך עבודתם במפעל והאם ימליצו לאחרים להצטרף לצוות עובדי-פולגת. חוץ משאלות שדנו בשביעות רצונם, נשאלו העובדים שאלות פתוחות לגבי גורמים העשויים לסייע בהגברת שביעות רצונם במפעל. העובדים נשאלו גם מהי מידת שביעות רצונם מהחיים בכלל, הערכה סובייקטיבית של בדיאותם, וסימפטומים פסיכולוגיים.

חגיגת החכשרה

בחסתמך על מידע שנתקבל מהעובדים עצמם, 4 למדו בקורס אומנים, 3 בקורס שזירה, 2 בקורס סריקה ו-9 דיווחו שהם לא למדו בשום קורס. המרואיינים שלא עברו קורס היו אתיופים ברובם. דיווח על אי השתתפות בקורס יכול היה לנבוע מהבנה לקויה של השאלה, אולם כשנשאלו מה היו רוצים ללמוד הם הביעו את העדפתם לגבי סוגי הכשרה בהם היו רוצים. רק ארבעת המתלמדים בקורס "אומנים" חשו כי ישנו סיכוי סביר שיסיימו את הקורס ויקבלו תעודה. מתוך אותם אנשים שסיימו קורס הכשרה, 80% חשו כי הקורס סיפק להם כלים חשובים בעבודתם. רק עובד אחד סבר שהקורס סייע לו במקצת רוב העובדים שענו על אותה שאלה (64%), האמינו כי ירצו בהכשרה נוספת כדי לבצע את עבודתם היטב. 36% חשבו כי הכשרה נוספת מיותרת.

סוגי ההכשרה שהעובדים התעניינו בהם היו: הכשרה מכנית וטכנית (5 עובדים), ביקורת איכות (2) השכלה כללית (3) הכשרה למקצוע ספציפי (1) מידע נוסף על חומרים ועבודתם (3).

שביעות רצון מהעבודה

בטבלה מס' 10 הערך הממוצע של שביעות רצון מתוארת יחד עם משתנים של תנאי העבודה. המשתנים השונים מחולקים לגורמים המופיעים בספרות. מידת שביעות הרצון הראשונית נקבעת ע"י שאלוני זמן 1 של עובדי הפרויקט. מידת שביעות הרצון במעקב נקבעת ע"י עובדי הפרויקט שעדיין עבדו בפולגת בזמן המעקב. לא כל השאלות נשאלו בשני הזמנים, משום שחיה צורך באיסוף מידע לגבי תהליך הקליטה הראשוני.

באופן כללי, שביעות הרצון הגבוהה ביותר היתה מן הסביבה החברתית ותנאי ההכשרה בעבודה. רמת שביעות הרצון הנמוכה ביותר היתה מתנאי השכר והתנאים הפיזיים במפעל; בעיקר התלוננו העובדים על לבלוך ורעש. בתקופת המעקב ירדה רמת שביעות הרצון מחשכר בחשוואה לרמה בשאלון זמן 1. אולם, עלתה בגין, הטבות קונקרטיים אחרות כגון אפשריות קידום, קביעות והטבות סוציאליות.

העובדים שנשארו בעבודה דיווחו על רמת שביעות רצון כללית גבוהה יותר מאלו שבקבוצה המקורית. שביעות הרצון מהתנאים הפיזיים בד"כ היתה גבוהה במעט אצל אלה שנשארו בעבודה. רמת שביעות הרצון הכללית היתה בראיון הראשון 3.5 ונותרה כמעט ללא שינוי (3.6) בזמן המעקב. המספרים תואמים לערך בין ככה-ככה ושבע רצון.

ביצוע מעריכים משתתפי הפרויקט את ביצוע עבודתם ותנאי-עבודתם

העובדים נתבקשו להשיב על סדרה של שאלות, שמטרתן היתה לבחון מה רכשו בעבודתם בפולגת. התשובות דורגו לפי הסולם הבא בתשובה לשאלה: "עד כמה אתה מסכים עם המשפטים הבאים".

- 1 = מאוד לא מסכים
- 2 = לא מסכים
- 3 = ככה-ככה.
- 4 = מסכים
- 5 = מסכים מאוד.

לחלן סיכום תשובותיהם של משתתפי הפרויקט:

1. בעבודתי בפולגת הצלחת לרכוש מקצוע. הדעות בנושא זה נחלקו באופן שווה בין העובדים, כאשר 5 מרואיינים הסכימו בהחלט לאותה קביעה, וחמשת הנותרים בהחלט לא הסכימו לה. הציון הממוצע לפריט זה היה 3.0, ובמילים פשוטות ככה-ככה.
2. העבודת שאני עושה כאן ניתן לעשות אותה בכל מפעל טכסטיל. הרוב שהשיב (9/10) מסכים לכך, למרות שרבים אחרים חשו שאינם מסוגלים להשיב על השאלה. (8). הממוצע היה 4.1.
3. העבודת שאני עושה כאן ניתן לעשות בכל מפעל יצור. רוב המרואיינים סברו שאינם יכולים לענות על השאלה (10). דעותיהם של שאר המשיבים היו חלוקות כאשר כף המאזנים נוטה לצידם של אלה שאינם מסכימים עם כך. "בהחלט לא מסכים" היתה התשובה השכיחה, והציון הממוצע היה 2.6.
4. ביצוע עבודת הינו על רמת דומה של עובדים ותיקים. רוב המשיבים הסכימו, כאשר התגובה השכיחה היתה "מסכים בהחלט" (10/18). הציון הממוצע היה 4.1.

5. יש מסלול קידום ברור בפולגת בעוד שלישי מהנשאלים הרגישו שאינם מסוגלים להשיב על כך, דעות חנוותרים היו חלוקות, כאשר הדעה הכללית נוטה לאי הסכמה. התשובה השכיחה היתה 2, והציון הממוצע היה 2.75.
6. למפעל פולגת יש עתיד כלכלי טוב רבים מן המשיבים לא רצו לחוות דעתם בנושא (8/18), אולם היתה נטיה כללית בין המשיבים להסכים עם כך. התשובה השכיחה היתה 4. ו-4 היה גם הציון הממוצע.
7. מצבי הכלכלי השתפר מאז השנה שעברה. שניים מן הנשאלים לא השיבו לשאלה, ודעותיהם של יתר המשתתפים היו חלוקות ביניהן. 3 מן המשיבים הסכימו, ו-2 הסכימו בהחלט, אולם 6 בהחלט לא הסכימו, ותשובתם היתה השכיחה מבין התשובות. בסיכומו של דבר, הרב (69%) לא הסכימו למשפט זה או התקשו להחליט. הציון הממוצע היה 2.7.

מדני תפוקה - הערכות המרואיינים.

1. ישנם פחות מובטלים באזור-תגורי מאשר היו בשנה שעברה. הרוב סברו שאינם יכולים להשיב על השאלה (11/18) התשובה השכיחה לאלה שבכל זאת השיבו על השאלה היתה 1. הציון הממוצע היה 1.4.
2. כיום יש יותר עובדים ישראלים בפולגת מאשר היו כשהתחלתי לעבוד. כאן הביעו רוב העובדים תמיכה רבה בקביעה זאת, כאשר התגובה השכיחה היתה "מסכים מאוד" (8/15). והציון הממוצע היה 4.1. רק אדם אחד לא הסכים, ושלושת האחרים לא הביעו דעה.
3. הייתי ממליץ לחבר או קרוב משפחה לעבוד בפולגת. הדעות בנושא זה היו חלוקות. 28% לא הסכימו או מאוד לא הסכימו (5/18), 17% התקשו להחליט (3/18), ו-57% (10/18) הסכימו או הסכימו בהחלט. הציון הממוצע לשאלה זאת היה 3.3, והתגובה השכיחה היתה 4.

4. עד כמה סביר נראה לך שתוכל לסיים את הכשרתך במפעל ולקבל תעודת-סיום (מקשרד-העבודה)? דק ארבעת העובדים שהשתתפו בקורס אומנים השיבו על השאלה. עובדים אלה חשבו שאכן סביר שכך יהיה. שאר העובדים השיבו שאינם לומדים בכל קורס, או שלא השיבו על השאלה כלל.

5. עד כמה סביר נראה לך שבעוד שנה עדיין תעבוד בפולגת? הרב העדיכו שדי בטוח שהם ימשיכו לעבוד במפעל (12/18), בשעה שאחרים היו בטוחים שיעזבו (4/18). שניים לא השיבו על השאלה (2/18).

במבט לאחור מה אתה חושב על חווית הקליטה

העובדים נתבקשו להעריך את הגורמים שלדעתם עשויים היו לתרום לתהליך קליטתם במפעל. ארבעה ציינו שהם לא התקבלו לקורס שהובטח להם בתחילה, או שלא ניתנה להם הזדמנות ללמוד בקורס כל שהוא. שלושה העירו על איכות ההדרכה או על כמותה. הם טענו שהיתה לא מספקת או בלתי מספיקת. שלושה אחרים טענו שהמשכורת נמוכה. הערה אחת נתקבלה לגבי כל אחד מהנושאים הבאים: אי נוחות של שעות העבודה, האנשים איתם היו צריכים לעבוד, וחוסר מידע ברור לגבי אפשרויות קידום. בנוסף לכך, חמרו איינים נשאלו ישירות האם המידע שקיבלו סייע בתהליך קליטתם. שני עובדים אמרו שלא קיבלו כל מידע. חמישה סברו שהאינפורמציה שקיבלו לא עזרה כלל, או עזרה במידה מועטה. שבעה האמינו שהמידע שקיבלו אכן סייע במידת מה, או עזר מאוד בתהליך הקליטה. ארבעה לא השיבו לשאלה. התגובה השכיחה היתה שאותו מידע עזר במידת-מה. העובדים נשאלו איך לדעתם אפשר למשוך עובדים ישראלים נוספים לפולגת. חוצע מספר כולל של 16 רעיונות וחצעות, למרות ששמונה מתוך 18 העובדים העדיפו לא להביע את דעתם. החצעה השכיחה ביותר היתה, להעלות את השכר (4 חצעות) החצעה השנייה בשכיחותה טענה שצריך לשפר את התנאים הפיסיים בבית החרושת (3). אדם אחד

הציע להגביר את מערכת החסברה של המפעל. שאר התגובות היו בעיקרן שליליות והיו כלדחלן:

- א. אין אפשרות לגייס עובדים ישראליים לפולגת (2)
- ב. ישנה אפשרות לקלוט ישראלים רק אם יקלטו בקורס אומנים (1).
- ג. יש למפעל סטיגמה חברתית שלילית, ולכן קשה לגייס אנשים לעבודה (2).
- ד. צריך להוציא את כל העובדים מהשטחים והעובדים הזרים.

מימצאים נבחרים מראיון המעקב עם עובדים שעזבו את פרויקט פולגת.

כפי שהוזכר בחלק המתודולוגי, אחוז מסויים מן המשתתפים בשלב זה של המחקר דואיינו בטלפון, ואחרים מלאו שאלונים שנשלחו לבתיהם. בין הראיון הראשון והשני חלפו מחמישה עד קצת למעלה מעשרה חודשים, כאשר הפרש הזמנים הממוצע היה 8 חודשים. לפי מידע שנתקבל ממחלקת כח אדם בפולגת, 8 מתוך 32 המועסקים שחפסיקו לעבוד במפעל פוטרו. 7 איש דיווחו שאמנם פוטרו. הרוב הגדול אם כן עזב מרצונו החופשי (24/32) שהם 75%. הסיבות לפיטורין היו כדלחלן:

- א. שני עובדים גרו באשקלון ולמפעל לא התאפשר להסדיר עבורם תחבורה מיוחדת.
- ב. שתי נשים וגבר אחד פוטרו משום שלא צייתו לחוראות הממונים עליהם.
- ג. שלושה פוטרו משום שלא ביצעו את עבודתם באופן משביע רצון. המפוטרים שחשלימו שני ראיונות נשאלו לסיבת הפיטורים. אלה שדיווחו שפוטרו, נשאלו בראיון המעקב לסיבת הפיטורים. הסיבות היו מגוונות ואלו הן: העבודה לא הותירה לי זמן ללמוד, יש לי בעיות גב, תנאי-העבודה לא מצאו-הן בעיני, היו לי קשיים בתחבורה לא נאח לי לעבוד עם עובדים זרים, לא הסתדרתי עם הממונים. מן הסיבות שהמפוטרים העלו משתמע שחלק מהפוטרים שאמרו שלא היו מרוצים, בדיעבד מצדיקים את התנהגותם שגרמה לפיטוריהם.
- 12 עובדים שהתפטרו ו-3 שפוטרו לא ניתן לחשיג בטלפון, והם אף לא השיבו על השאלונים שנשלחו אליהם בדואר. אחוז המשיבים בין המפוטרים היה דומה לזה של אלה שהתפטרו מרצונם. המחקר ניסה לבחון האם היה שוני בין קבוצת המשיבים ללא משיבים, בראיון המעקב, במונחים דמוגרפיים. לפיכך נבדקו המשתנים של גיל, מין, השכלה, מקום מגורים, מוצא עדתי ומצב משפחתי, אולם לא נמצא כל הבדל בין אלה שהתראיינו לאלה שלא ניתן ליצור עימם קשר. יתרה מכך, לא נמצא כל הבדל דמוגרפי בין מפוטרים למתפטרים.

לפי הדיווח שנתקבל מהמרוויינים, רק 5 מתוך 18 השתתפו באחד הקורסים המוצעים. ארבעה מתוך חמישה סיימו את הקורס, אבל איש מהם לא קיבל תעודה. טבלאות 4 ו-5 מראות כמה זמן שחח כל עובד במפעל לפני פרישתו. פריט זה נבדק לפי מין וארץ מוצא. מסתבר שאחוז יחסי גבוה יותר של נשים עזב בשלושת החודשים הראשונים, לעומת אחוז הגברים שנשרו בתקופת שבין 4 ל-6 חודשים מאז התחילו לעבוד. אולם מגמה זאת לא הגיעה למובחקות סטטיסטית ($p=.11$). בטבלה 5 אנו רואים שילידי הארץ נשרו ראשונים, אחריהם עזבו עובדים מארצות מוצא אחרות, ואילו ילידי אתיופיה החלו עוזבים רק לאחר 4 חודשים. למגמה זאת היתה מובחקות סטטיסטית ($p=.05$).

גורמים שחשפיעו על החלטת לעזוב את המפעל

כפי שמתואר בטבלה 11 חסיבות לנשירה נחלקות לקטגוריות הבאות: תנאי עבודה, שכר וחטבות סוציאליות, תגמולים פנימיים מהעבודה, יחסים עם ההנהלה והממונים הישירים, וכך מהסביבה החברתית במפעל. שכר נמוך היה הגורם שחשפיע יותר מכל על ההחלטת לעזוב. כגורם שני בחשיבותו הצביעו העובדים על כך שחחנחלה לא קיימה הבטחות שנתנה ביחס לרמת שכר והשתתפות בקורסים. בין תנאי-העבודה שחיוו גורם לעזיבה, נימנו חסיבות הבאות: שעות עבודה, עבודה במשמדות, רמת ניקיון ירידה, רעש וחום. חוסר אפשרויות קידום, וחוסר ענין בעבודה, חשפיעו אף הם במידת מה על ההחלטת לעזוב. מספרם הגדול של עובדים זרים ועובדים מן השטחים חטריד מחצית מחנושרים, אולם לא השפיע כלל על החצי השני. מרחק ממקום העבודה, סידרי-תחבורה בעיות אישיות בעבודה, בעיות אישיות או משפחתיות ועבודה פיסיית קשה, לא חיוו גורמים מרכזיים לעזיבה (למרות שלגורם האחרון היתה חשיבות רבה יותר לגבי נשים) מחצית מהמשיבים סברו שאיכות החדרכת השפיעה במידת מה על החלטתם לעזוב. קיצורו של דבר הגורמים שחשפיעו ביותר על נשירת-עובדים היו: חוסר שביעות רצון מהשכר, חוסר אפשרויות קידום, והעובדה שחחנחלה לא קיימה את הבטחותיה. תנאים פיסיים בעבודה ונוכחותם של עובדים זרים רבים חיוו אף הם גורם לא מבוטל בהחלטת לפרוש.

במה הם עוסקים כיום?

18 מרואיינים השיבו לשאלה זאת. 6 מהם היו מועסקים במשרה מלאה, 4 למדו בקורסים שונים, ו-5 היו מובטלים. מתוך הקבוצה האחרונה 3 קבלו דמי-אבטלה ו-2 לא קבלו. 1 מהם החליט לשרת בשירות לאומי בצבא. 2 לא השיבו לשאלה. אותם אנשים נשאלו גם למקור הכנסתם. 7 קיימו את עצמם מעבודתם, 3 נתמכו ע"י משפחותיהם, 3 חיו על דמי-אבטלה, 2 חיו על חסכוניותיהם, ו-3 נתמכו ע"י מקורות אחרים בגון מילגת לימודים. (יש לציין שאין התאמה מלאה בין ההתפלגויות לתשובות של שתי השאלות האלה).

גורמים חבדילים בין הנשאים בפרויקט לאלה שעזבו אותו:

מאפיינים דמוגרפיים

כפי שנראה בטבלה 12, חלק מהמשתנים הדמוגרפיים הבדילו בין נשאים לפורשים, וחלקם לא. למרות שהחלק הארי של הנשים פרשו בחדשיים הראשונים - כפי שמתואר בטבלה 4 - מימצא זה לא הגיע למובחנות סטטיסטית. בסופו של דבר שעור הנשים שנשארו לעבוד בפולגת לא היה קטן יחסית משעור הגברים שחתמידו בעבודתם. לעומת זאת היתה חשיבות לנתונים דמוגרפיים אחרים. גיל היה גורם משמעותי שחבדיל בין עוזבים לנשאים. רוב עוזבי-הפרויקט היו למטה מגיל 29, בשעה שרוב הנשאים היו מעל גיל 30. ילידי הארץ נטו לעזוב את המפעל, ואילו ילידי אתיופיה נטו להישאר בעבודה. למצא זה היתה מובחנות סטטיסטית גבוהה. תושבי קרית-גת חתמידו בעבודה יותר מתושבי אשדוד, אשקלון, או עיירות אחרות. גם מימצא זה היה בעל מובחנות סטטיסטית גבוהה. למצב המשפחתי של העובד היתה השפעה על הישארותו או עזיבתו. לרווקים וגרושים היתה נטייה חזקה לפרוש, בעוד שלנשואים היה סיכוי רב יותר להישאר בפרויקט. לבעלי השכלה של פחות מ-8 שנות לימוד היתה נטייה להישאר בתכנית ואילו רובם של בעלי השכלה גבוהה יותר נטו לעזוב.

כוונות התנהגותיות להתמיד בעבודה

כאשר נערך דו"ח-ביניים, בלטה העובדה שמספר ניכר ממשתתפי הפרויקט הביעו ספק אם יתמידו לעבוד בפולגת לפחות שנה. 49% מהעובדים אמרו כי הם בטוחים או בטוחים מאוד שישארו במפעל במשך שנה, 33% היו בטוחים שיעזבו ו-18% לא יכלו לחשיב לשאלה.

בניתוח חי בריבוע χ^2 , בדק המחקר את הקשר בין נתונים דמוגרפיים שביעות רצון ומשתנים של תנאים בעבודה לבין כוונות התנהגותיות לגבי הישארות בפולגת. לא נמצא כל קשר בין כוונות התנהגותיות לבין גיל, מין, מצב משפחתי ומקום מגורים. לעומת זאת נמצא קשר בין רמת השכלה וכוונות התנהגותיות. בעלי השכלה של 8-11 שנות לימוד הביעו את הסבירות הנמוכה ביותר שישארו ($p=.03$). ארץ מוצא אף היא איפיינה כוונת התנהגותית. ילידי הארץ האמינו פחות מכל שישארו, ואילו ילידי אתיופיה סברו יותר מהאחרים שלא יעזבו. ($p=.03$)

כל גורם שהתייחס לפריט "תנאים אידיאליים בעבודה" לא היה קשור לכוונת התנהגותית. לא היה זה משנה כמה זמן אדם השקיע בחיפוש עבודה, ומה היתה הסיבה המוצהרת שחביאה אותו לעבוד בפולגת, או חתרשמותו הראשונית. אלה לא היו ממאפייני העבודה שהשפיעו בצורה משמעותית על הכוונת התנהגותית. אלה שדרגו את העבודה כמעניינת או מעניינת מאד הביעו אמון רב יותר שימשיכו לעבוד ($p=.04$) גם אלה שסברו שתנאי העבודה מבחינת חוס ורעש משביעי-רצון, הביעו סבירות גבוהה יותר שישארו ($p=.001$).

חתרשמות ראשונית:

המחקר בהן את השפעתה של החתרשמות הראשונית מהעבודה ותחליך הקליטה כמדדים לחתמדה בעבודה. ובמילים אחרות, האם שני גורמים אלה הבדילו בין עוזבים לנשארים. לא מצאנו שהחתרשמות הראשונית יצרה הבדל כל שהוא בין שתי הקבוצות. כ"כ כל מרכיב של עבודה אידיאלית או הציון שקבלה, לא היו חשובים בחבחנה בין נשארים לעוזבים.

שביעות רצון מהעבודה. מועד ראיון ראשון (זמן 1) וכוננות התנהגותיות.

כפי שחזכרנו כבר, טבלה 10 מראה שסביבה לימודית זכתה לציון הטוב ביותר ברמת שביעות הרצון, ואילו רמת שכר ונקיון בציון הנמוך ביותר. מאחר שהיתה הסכמה כללית בין משתתפי הפרויקט בשאלת שכר וניקיון, אין זה מפתיע שמרכיבים אלה לא הבדילו בין עובדים שחביעו נכונות לחישאר בעבודה לבין עובדים שחתכונו לעזוב.

התבוננות בטבלה 13 מראה שלסביבה חברתית היתה חשיבות רבה לגבי כוונותו של המדוואיין לעזוב את העבודה או להתמיד בה. יותר ממחצית המועסקים שחביעו כוונה לעזוב, לא היו שבעי-רצון מהסביבה החברתית, וחרגישו שהם לא זכו לשיתוף פעולה מצד העובדים הותיקים. היה גם הבדל משמעותי בין עובדים שחשו כי קבלו תגמול פנימי לבין אלה שלא חשו כך. תגמול פנימי כלל מרכיבים כגון: תחושה של אדם שיש לו שליטה על מה שהוא עושה בעבודתו, אתגר בעבודה, וכבוד מצד חברים ומכרים על עבודתו במפעל ייצור. רק חפריט "חשיבה עצמאית" לא נמצא כגורם מבחין חשוב בין עוזבים לנשארים.

שביעות רצון מתנאי העבודה שימשה אף היא גורם מבחין בין אותם עובדים שחתכונו לעזוב לבין אלה שחביעו כוונה לחשאר. היתה חשיבות לשעות עבודה. המאמץ הפיסי הנדרש היה שולי בקבלת החלטת. אולם אלה שלא היו שבעי רצון משני המרכיבים הנ"ל בדרך כלל גם חביעו את כוונתם לעזוב. חפריטים רעש ורמת ניקיון חודו על כוונה לעזוב אבל לא הבדילו באופן משמעותי מבין שתי הקבוצות: עוזבים ונשארים.

באשר לסביבה לימודית, גישת הסובבים היא שקבעה אם העובד ירצה להמשיך בעבודתו או לא. אלה שנמו לעזוב בדרך-כלל חשו שלא זכו ליחס של כבוד מצד מדריכיהם.

האם כוונת התנהגותיות מבדילות בין נשאים לעוזבים?

האם כוונת התנהגותית בזמן 1 אך יצאה אל הפועל בזמן 2?
 הממצאים מורים שלרוב כך קרה. אם כי מעניין לציין ש-50%, מאלה שחתכונונו לחישאר
 עזבו בסופו של דבר.

כוונת התנהגותית	תוצאות התנהגויות	זמן 2	זמן 1
	נשאר	עזב	סה"כ
נשאר	12 (48%)	13 (52%)	25 (100%)
עזב	3 (18%)	14 (72%)	17 (100%)
סה"כ	15 (36%)	27 (64%)	42 (100%)

(ניתוח ח' בריבוע הגיע לסובחקות ב-0.04, p, כאשר אלה שלא השיבו הוצאו מהניתוח).

מתנסות בתכשרת

בטבלה 9 ראינו את השפעת החכשרה על העובדים הנשארים ועל אלה שעזבו. אלה
 שחשתתפו בקורס אומנים נשארו כולם לעבוד בפולגת. בניגוד לכך כל המועמדים שהוצבו
 לקורס אשפרה עזבו את המפעל. כמעט כל הנרשמים לקורס אריגה עזבו, ובקורס שזירה
 וסריקה עזבו כמחצית. מחצית האנשים שעזבו לא קיבלו כל הכשרה מקצועית, ובין
 הנשארים רוב העובדים אם כי לא כולם - השתתפו באחד הקורסים. יחד עם זאת קשה לדעת
 מה קדם למה. האם המפעל העניק חכשרה רק לעובדים שחתמידו זמן מה בעבודה, או
 שחשתתפות בקורס חזקה את הרצון להתמיד.

שביעות רצון מהעבודה

המחקר השתמש בקבוצה של פריטים זהים שנועדה לבדוק את הקשר בין שביעות-
 רצון לגבי שני מדדים.

א. כוונת לעזוב או לחשאר בעבודה (כוונת התנהגותית).

ב. האם העובד מימש או לא מימש את כוונתו.

ממצאי חמדד השני מוצגים בטבלה 14. הממצאים הראו שהיתה התאמה רובה בין
 הגורמים שחבדילו בין אלה שחתכונונו לעזוב או לחשאר, לבין הגורמים שחשפיעו
 בפועל על אותה החלטה.

רוב העובדים הביעו כוונה לעזוב משום שסברו שאינם זוכים לשכר נאות, ואכן זאת גם היתה הסיבה העיקרית לנשירה. גורם התגמולים פנימיים היה משמעותי בשני המדדים. העובדים שלא היו מרוצים מהאתגר בעבודה, ובדרך בה חבריהם התייחסו לעבודתם אכן נטו לעזוב יותר מאחרים. הדבר נכון גם לגבי שעות-עבודה. אי-שביעות רצון מגורם זה דירובן את עזיבתם מאוחר יותר.

כשם שנאמר ביחס לכוונות התנהגותיות, הגורמים שחבדילו בצורה משמעותית ביותר בין שתי הקבוצות היה אי-שביעות רצון מהסביבה החברתית. עובדים שעזבו ראו את הסביבה החברתית כבלתי נעימה ולא תומכת, וכך הם לא זכו לעזרה מהעובדים הוותיקים. הסביבה הלימודית לא השפיעה על ההחלטה לעזוב.

שביעות רצון מהחיים ורמת-סימפטומים

טבלה 15 מציגה רמת שביעות-רצון בין הקבוצות השונות שחשתתפו בפרויקט. משתתפי הפרויקט דיווחו על דרגה גבוהה של שביעות רצון כללית. במיוחד אמורים הדברים בחיי משפחה, שליטה אישית-בחיים ומצב בריאות. אפשרויות בילוי בשעות הפנאי היה המרכיב הפחות מספק. תוצאות הסקר הראו שהמשתתפים היו בד"כ אופטימטיים באשר לרמת החיים שלהם ומהאפשרויות לשיפורן. בשלב השני של המחקר חלה ירידה מסויימת בשביעות-הרצון מרמת החיים גם אצל העובדים שנשארו בפולגת וגם אצל אלה שעזבו, אולם בסיכומו של דבר לא היה הבדל משמעותי - בשני הזמנים. צריך לציין שהקבוצה הפחות מרוצה היתה זאת שלא התמידה בעבודה. אולם בסיכומו של דבר לא היה הבדל מובהק בין שתי הקבוצות.

תמונה דומה מתקבלת כאשר בוחנים את הסימפטומים הפסיכוסומטיים. אנשים לא התלוננו על הפרעות גופניות (סומטיות) כגון קלקול קיבה, ידיים רועדות ודפיקות לב מואצות. הסימפטומים השכיחים ביותר היו עצבנות, מתח וחוסר-מנוחה. כמו בסעיף הקודם, גם כאן היה הבדל מזערי בין עוזבים לנשארים. העוזבים דיווחו על רמת-סימפטומים גבוהה במעט משל הנשארים, אך שתי הקבוצות לא נבדלו בסוגי הסימפטומים שדיווחו עליהם.

מצב בריאות וסתנהגות בריאותית

טבלה 16 מראה כיצד המשתתפים במחקר הגדירו את בריאותם, ומה היו חרגלי העישון והשתייה שלהם. בזמן 1, בערך מחצית הנשאלים הגדירו את בריאותם "מצויינת", אולם רק 22% מהנשארים ו-33% מהעוזבים דרגו את בריאותם באותה רמה בזמן 2. בתקופה שנערך מחקר המעקב, העוזבים דיווחו על יותר מקרי מחלה מאשר הנשארים. בשלב הראשוני של המחקר נמצאו 50% מעשנים, אולם מאוחר יותר נמצאו פחות מעשנים בין אלה שחתמידו בעבודה ($p=.06$). המחקר בדק גם חרגלי שתייה של עוזבים ונשארים ומצא שהנשארים היו בדרגה יותר גבוהה של "שותים לפעמים". החבדל בחתנהגות-בריאותית בין שתי הקבוצות, מוסבר בכך שהאתיופים לרוב אינם מעשנים (2/17) אבל יש להם חרגלי-שתייה מפותחים יותר. הם נוהגים לשתות מידי-פעם בירה ומשקאות חריפים בניגוד לישראלים שאינם מורגלים בכך.

סיכום הגורמים המבדילים בין עוזבים לנשארים

סגוון של משתנים דמוגרפיים, כוונות התנהגותית, ושביעות רצון בעבודה מבדילים בין אנשים שחתמידו לעבוד בפולגת ואלה שנשרו. במאמץ ליצור חתך תכונות של "חשוב האופייני" ו"הנשאר האופייני" נערכה סדרה של ניתוחים מבחיני (discriminant function analyses).

1. הניתוח הראשון השתמש בצרוף של משתנים דמוגרפיים והתרשמות מהעבודה כדי להבחין בין עובדים שהתכוונו להשאר, לבין אלה שהתכוונו לעזוב. הניתוח מציג את החתך הבא:

$p = .0002$	לא ילידי הארץ	ארץ מוצא
$p = .0003$	השכלה נמוכה	רמת השכלה
$p = .0003$	תשובה חיובית	עבודה מעניינת
$p = .0004$	תנאי חוס ודעש	תנאי עבודה

מתקבלים על הדעת.



כוונה להשאר.

לפי צרוף תכונות זה אפשר לסווג נכון 74% מהנשאלים לפי הקריטריון של "מתכוון לעזוב" או "מתכוון להשאר" בפרויקט.

2. בניתוח השני מופיעים משתנים דמוגרפיים וכוונות התנהגותיות, ומטרתו חיתה להבחין בין אנשים שעזבו בפועל או נשארו. למרות שניתוח זה כלל רמת השכלה, גיל, ארץ מוצא, מצב משפחתי, שינוי במצב משפחתי ומקום מגורים, הניתוח הוציא מכלל זה את כל המשתנים חוץ מארץ מוצא ומקום מגורים.

$p = .0001$	לא ילידי הארץ	ארץ מוצא
$p = .0001$	קרית-גת	מקום מגורים



נשארו בפולגת.

3. הניתוח השלישי כלל כוונות התנהגותיות ומשתנים דמוגרפיים מובהקים מהניתוח הקודם.

$p = .0001$	לא ילידי הארץ	ארץ מוצא
$p = .0001$	קרית-גת	מקום מגורים
$p = .0001$	כוונה להתנהגותיות	כוונה להשאר



נשארו בפרויקט.

צרוף זה סיווג נכונה 89% מהמקרים של עוזבים ונשארים.

4. הניתוח הרוביעי כלל כוזנות התנהגותיות ושביעות רצון ביחס לתנאי עבודה שונים. לחלק זה יצורפו המשתנים של כוזנה לחשאר, שיתוף פעולה מצד טובדי-פולגת חוותיקים, יחס של כבוד מצד החברים על חיות האדם עובד במפעל-יצור, רמת שכר, האם העבודה בעלת אתגר ושעות עבודה.

$p=.01$	הרגישו שהיתה	שיתוף פעולה מצד עובדים ותיקים
$p=.004$	היו מרוצים	רמת שכר
$p=.005$	הרגישו שקיבלו	יחס של כבוד מצד חברים
	↓	
	נשארו בפרויקט	

צדופם של שלושת המשתנים סיווג בהצלחה 83% של עוזבים ונשארים.

5. משתנים דמוגרפיים משמעותיים וכן משתנים חשובים של שביעות רצון צורפו יחד לניתוח סופי: ארץ מוצא, מקום מגורים, מצב משפחתי, רמת שכר, שיתוף פעולה מצד עובדים ותיקים ויחס של כבוד מצד חברים. מתובם צירוף של המישה משתנים נמצאו בעלי חשיבות מובהקת בהבחנה בין עוזבים לנשארים.

$p=.0001$	לא ילידי הארץ	1. ארץ מוצא
$p=.0001$	קרית-גת	2. מקום מגורים
$p=.0001$	נשואים	3. מצב משפחתי
$p=.0001$	הרגישו שהיתה	4. שיתוף פעולה מצד עובדים ותיקים.
$p=.0001$	היו מרוצים	5. רמת שכר
	↓	
	נשארו בפרויקט	

צירוף משתנים זה הצליח לסווג נכון - 90% מהמקרים של נשארים ועוזבים. אנו חייבים לציין שצירוף זה ניבא במידה מסויימת טוב יותר את אחוז הנושרים מאחוז הנשארים (93% לעומת 85%).

השוואה בין משתתפי הפרויקט מחפשי-עבודה ועובדי פולגת הותיקים.

קבוצות משתתפי הפרויקט והמובטלים היו דומות זו לזו מבחינה דמוגרפית יותר מאשר היו דומות לעובדי פולגת הותיקים. כך עולה מהמצאים המופיעים בטבלה 2. המשתנה השווה היחיד בין משתתפי הפרויקט והעובדים הותיקים היה האחוז הגבוה של הנשואים.

טבלה 17 מציגה את הדרוג ההשוואתי של מאפייני תנאי עבודה אידיאליים של שלוש קבוצות המדגם. בשמונת המאפיינים הראשונים הדרוג של אנשי הפרויקט היה כמעט זהה לזה של המובטלים, ואלו הם: שכר הולם, הצלחה כלכלית של המפעל, אפשרויות קידום, עבודה מעניינת, הטבות סוציאליות, עובדים נחמדים, הנהלה איכפתית ואפשרות לקביעות. עובדי פולגת הותיקים לעומת זאת, דרגו את הפריט "עובדים נחמדים" במקום ראשון בין תכונות המשרה האידיאלית, אחריו באים בסדר הבא: שכר הולם, מפעל מצליח מבחינה כלכלית והטבות סוציאליות. מיקומו של המפעל קרוב למקום מגורים היה חשוב בעיניהם יותר מאשר בקרב הקבוצות האחרות.

השוואת החתך הדמוגרפי של הנשארים בפרויקט לעובדי פולגת הותיקים מגלה דיסיון בין שתי הקבוצות. ישנה סבירות רובה יותר שעובדים המתגוררים בקרית-גת, לא ילידי הארץ יתמידו בעבודתם במפעל. אנו רואים נטייה דומה גם ביחס לגיל, מצב משפחתי ורמת השכלה.

סיכום מחקר, שאלות מחקר ותשענות

שאלה 1 מה אחוז המשתתפים בראיון הראשוני שהחליטו לקבל את הצעת העבודה בפולגת. בערך 400 איש הראו עניין בעבודה בפולגת בתקופה שנערך הפרויקט. רובם נשלחו ע"י לשכת העבודה, חלקם הגיעו ביוזמתם וחלק הגיעו לאחר שהיו ביריד-תעסוקה. טבלה 3 מורה שבערך 120 מועמדים נמצאו מתאימים למשרות הפנויות, והתחילו לעבוד. צריך לציין שהיו מועמדים נוספים שנמצאו מתאימים, אולם שיבוצם בעבודה לא התאפשר אם משום שהמחלקה אליה שובצו לא היתה זקוקה לעובדים נוספים באופן מידי, או שלא היתה מסוגלת לקלוט כמות נוספת של עובדים חדשים מעבר למה שכבר קלטה. בסופו של דבר היחס בין אנשים שרואיינו לבין אלה שהתחילו לעבוד הינה 120/400, ובמילים אחרות 30%.

איזה חלק מתוך אלה שהיוו את מדגם הערכת הפרויקט, עבדו למעשה למעלה משלושה חודשים?

מתוך 32 העובדים שעזבו את הפרויקט במשך תקופת ההערכה, 18 עבדו למעלה משלושה חודשים. 18 איש עדיין עבדו בתקופת מחקר המעקב, ומכאן יוצא ש-36/50 שהם 72% ממדגם ההערכה, עבדו לפחות 3 חודשים במפעל. (עובדת אחת שנמצאה בחופשת-מחלה לא נכללה בחשבון).

שאלה 2ב: מה היתה מידת שביעות הרצון של הפועלים מן העבודה?

הגורם הראשון במעלה התייחס לאי שביעות רצון מהשכר, חוסר בתגמולים פנימיים מהעבודה היתה בעל חשיבות בינונית. סעיף זה מתייחס לגורמים כגון עניין בעבודה, וסיפוק מהעבודה עצמה. הדעות על התנאים הפיסיים היו מעורבות, כאשר ניקיון ורעש קבלו ציון נמוך, ומאמץ גופני ושעות עבודה קבלו ציון בינוני הסביבה החברתית דורגה בדעה בינונית וכן היה באשר לסביבה-לימודית.

שאלה 2ג: מה היתה התרשמותם של המשתתפים מתנאי העבודה?

באופן כללי ההתרשמות הראשונית מהעבודה היתה חיובית מהמדריכים, מסדורי-התחבורה, ומתהליך הקליטה. ההתרשמות הראשונית היתה מעורבת ביחס לתנאים הפיסיים של המפעל, ועד כמה העבודה מעניינת. באשר למצב השרותים במפעל - ההתרשמות היתה שלילית ביותר.

שאלה 2ד': איזה חלק מהמשתתפים החל בפועל את הכשרתו?

מתוך 51 עובדים שרואיינו לצורך הערכת הפרויקט, 32 שהם 63% השתתפו בקורסים להכשרה מקצועית, כמו שמתואר בטבלה 9. 15/19, כלומר: 79% שלא קבלו הכשרה מקצועית נשרו עד ראיון המעקב, אולם 4 עובדים שלא התחילו כל קורס לפחות עד ראיון המעקב, עדיין המשיכו לעבוד באותה תקופה.

שאלה 3א': איזה חלק מאלה שהחלו לעבוד במסגרת הפרויקט קיבלו הכשרה וסיימו את הקורס?

מתוך העובדים שקיבלו הכשרה מקצועית ועבדו עדיין בפולגת בתקופת ראיון המעקב, כולם השלימו את הקורס, מלבד אלה שהשתתפו בקורס אומנים (4) שאמור להמשך שנה שלמה וטרם הסתיים.

שאלה 3ב': איזה חלק מאלה שסיימו את הקורס קיבלו תעודת?

איש מבין המסיימים לא קיבל תעודה. אחדים מאלה שרואיינו אף לא הבינו שהקורס שהשתתפו בו היה קורס להכשרה מקצועית. (ראה הסבר בעמ' 76, סעיף ב')

שאלה 3ג': מה מידת שביעות רצונם של העובדים מההכשרה שקבלו?

רוב האנשים שהשתתפו בקורס, סברו שהוא סיפק להם מיומנויות חשובות.

שאלה 3ד': האם הם חשו שהם זקוקים להכשרה נוספת?

למעלה ממחציתם סברו שהם רוצים בהכשרה נוספת, אך חלקם, היו מעוניינים לקבל השכלה כללית.

שאלה 4א': איזה חלק מעובדי הפרויקט עבדו במשך 6 חודשים לפחות?

20 מתוך 51 המהווים 39%, עבדו 6 חודשים או יותר.

שאלה 4ב': איזה חלק מעובדי הפרויקט עדיין עבדו בעת המעקב?

כפי שניתן לראות בטבלה 3, 18 מתוך 51, שהם 35% עדיין עבדו בזמן שנערך מחקר המעקב, בנוסף לעובדת אחת שנעדרה מסיבות רפואיות אבל לא פרשה בליכ.

שאלה 4ג: האם יש בכוונת עובדי-הפרויקט להמשיך ולעבוד בפולגת?
רוב העובדים שעדיין נכחו בתקופה של מחקר המעקב, הביעו את כוונתם להמשיך לעבוד בפולגת.

שאלה 4ד: מה היתה מידת שביעות הרצון של העובדים בעת ההערכה הראשונית ובעת המעקב?

שביעות-רצון בזמן המעקב מרמת השכר היתה נמוכה עוד יותר מאשר היתה בראשונה. שביעות-הרצון מחסביבה החברתית ומחיחסים עם הממונים עלתה מעט. כ"כ עלתה שביעות-הרצון מהתנאים הפיסיים אך עדיין נשארה, ברמה בינונית.

שאלה 4ה: האם עובדי פולגת ימליצו לחבריהם מכריהם וחבריהם לעבוד בפולגת?
בנושא זה היו הדעות חלוקות, כאשר למעלה ממחצית העובדים השיבו על השאלה בחיוב.

שאלה 14: מה היתה שביעות-הרצון הכללית של העובד מן החיים, הערכה סובייקטיבית של הבריאות התנהגות בריאותית וסימפטומים פסיכולוגיים?
שביעות הרצון הכללית של העובד מן החיים, בהתחלה היתה גבוהה מאוד וירדה במעט בהמשך. ההערכה הסובייקטיבית של הנשאל לגבי בריאותו היתה גבוהה מאוד ורק מעטים התלוננו על היותם חולים מידי פעם בשני הזמנים. בערך מחצית ממשתתפי המדגם היו מעשנים, ומעטים מאוד דיווחו שהם שותים משקאות-חריפים בשני הזמנים. מעטים דיווחו על סימפטומים פסיכולוגיים שהתבטאו בתופעות פסיכוסומטיות.

שאלה 5א: האם ישנם הבדלים דמוגרפיים המבדילים בין עוזבים לנשארים.
הנשארים מאופיינים בתכונות הבאות: גילם מעל 30, מוצאם מאתיופיה, הם מתגוררים בקרית-גת, נשואים ובעלי-השכלה נמוכה מ-8 שנות לימוד.

שאלה 5ב: האם ישנה התרשמות ראשונית של העובד מן המפעל או אחד משלבי הוא המבדיל בין עוזבים לנשארים?
התשובה שלילית: התרשמות ראשונית לא קבעה את הישארותם או נשירתם של עובדים.

שאלה 5ג': האם משתנים שונים המביעים שביעות רצון בעבודה הבדילו בין עוזבים

לנשארים?

משתנים שהראו אי שביעות רצון מתגמול פנימי, רמת שכר, שעות עבודה, וסביבה

חברתית אכן הבדילו בין שתי הקבוצות.

שאלה 5ד': האם פריטים שהתייחסו למצב-בריאות, התנהגות בריאותית, סימפטומים או

פסיכוסומטיים שביעות רצון כללית מהחיים, חיו גורם מבחין בין עוזבים לנשארים?

אמנם נמצאו הבדלים מסויימים בין שתי הקבוצות, אולם צריך לייחס אותם לארץ

מוצא ולא להתנהגות בריאותית. (האתיופים שנשארו בפרויקט יותר מקבוצות אתניות אחרות,

נטו לשתות יותר משקאות חריפים ולעשן פחות מהקבוצות האחרות).

חברת החשדות שנבעו מהדמק התאורטי

1. היתה סבירות רובה יותר שעובדים שחביעו דרגה גבוהה יותר של חוסר שביעות-רצון ייטו לעזוב לפני תום הפרויקט.
חיפותיזה זאת אושרה במחקר. 6 מתוך תשעת פריטי שביעות-רצון מהעבודה הבדילו בין עוזבים לנשארים אולם שום פריט שהתייחס לתחליך הלמידה לא היה משמעותי בנושא זה.
2. משתנים דמוגרפיים יבחינו בין מתפטרים למפוטרים:
עובדים שפרשו מרצונם החופשי ועובדים שפוטרו לא נבדלו זה מזה בנתונים דמוגרפיים.
3. הכוונה לעזוב או להשאר תהיה מושפעת מחשאלה האם העובדים חושבים שהסביבה החברתית תומכת או מדכאת. העובדים שחביעו כוונה לעזוב היו פחות מרוצים מהאווירה החברתית. הם התלוננו שהעובדים הותיקים אינם משתפים פעולה ואינם מוכנים לעזור.
4. יותר סביר שמועסקים אשר חביעו כוונה לעזוב את פולגת אכן יעזבו בפועל, לעומת אותם עובדים אשר לא חביעו כוונה חתנהגותית זאת.
הממצאים מאשרים שאכן כך קרה.
5. לעובד צעיר יותר, יש סיכוי רוב יותר לעזוב מאשר לעובד יותר מבוגר.
השערה זאת הוכחה כנכונה.
6. אנשים שרכשו השכלה גבוהה יותר, דירגו תגמולים פנימיים במקום גבוה יותר.
הנחה זאת נתמכה חן ע"י הנתונים שעוסקים במשתתפי הפרויקט, וחן בנתונים שמתייחסים למועסקים פוטנציאליים.

7. לאדם שתגמול פנימי חשוב לו, יש סיכוי רוב יותר לנשור מהעבודה.
הממצאים תומכים בהשערה זאת.

8. עובדים אשר קיבלו הכשרה כל שהיא, סיכוייהם להשאר במפעל גדולים יותר.
עובדים אשר קיבלו הכשרה התמידו בעבודתם יותר מעובדים שלא קבלו הכשרה.
אולם לא ברור האם ההכשרה היא שחשפיטה, או האם הכשרה היתה מתאימה יותר
לאלה שהתכוונו להשאר.

מעטב אחד ביצוע הפרויקט בחשונאח לתוכנית המוצעת: רעיון סול סציאות.

א. משך הקורסים: התכנית הציעה לגייס 60 איש, 10 איש, לכל קורס, כאשר משך הקורסים יהיה מ-2.5 - 6 חודשים. מתוך מדגם ההערכה שהשתתפו בו 51 עובדים רק 32 התחילו ללמוד ב-5 קורסים. על פי דיווחו של שוקי אורובך ממח' בוח-אדם, רק הלומדים בקורס אומנים קיבלו את משך הזמן שהובטח להם ללימודים. הקורסים האחרים, קרי: הקורסים לאורגים, אשפרה, שזירה וסריקה נמשכו 10-12 שעות לימוד תיאורטי בלבד. אי-יכולתו של המפעל להשלים את התוכנית המוצעת נבעה מכך שכל העובדים, לבד מאלה שהשתתפו בקורס-אומנים, היו חסרי כושר ריכוז והתקשו להקשיב להרצאות זמן ממושך.

ב. פיקוח: אנשי מח' ההכשרה של משרד העבודה והרווחה אמורים היו לפקח על הכשרת העובדים בקורסים. משרד הרווחה אמנם העניק סיוע כספי חלקי לכיסוי ההוצאות, אך פעולות הפיקוח בשטח היו חלקיות ביותר. בסיום החלק התיאורטי של הלימודים, שלח משרד העבודה והרווחה תעודות לכוח-אדם בפולגת, אולם בגלל טעות אדמיניסטרטיבית הן לא חולקו למשתתפים. ממחלקת כח-אדם בפולגת נמסר, כי יש כוונה לחלק תעודות למשתתפי קורס-אומנים, כאשר יסיימו את לימודיהם.

ג. יעוץ מקצועי בהדרכת הקורסים: בתכנית נזכר שמדירכ"ם ממכון שנקר יתנו יעוץ מקצועי בהכשרת הלומדים. תוכנית זאת לא יצאה אל הפועל, מפני שמפעילי הפרויקט בפולגת חשבו שאפשר לזוטר עליה. לפי דברי שוקי אורובך, סיועם של יועצי-שנקר היה מיותר מכיוון ששניים ממנהלי-המחלקות שהדריכו את הפרויקט הינם בוגרי מכון-שנקר.

ד. מאמצים מיוחדים: מכיוון שחמפעל היה מעוניין בהצלחת הפרויקט, תוכננה שורה של צעדים, שמטרתם היתה להבטיח את הצלחת התוכנית:

1. תהנהלה תזמן את המנהלים הזוטרים ועובדי-ייצור ישראלים כדי להכינם לקליטה הצפויה. תערך פעולת-ההסברה בקרב העובדים שמטרתה ליצור תמיכה והבנה שירככו את חבלי-הקליטה של משתתפי הפרויקט.

2. אחת לחודשיים תכנס ההנהלה קבוצת-עובדים מתוך משתתפי-הפרויקט, במטרה לשמוע הצעות ותלונות שיסייעו בשיפור תהליך קליטתם.
3. במידה ותהיה אפשרות, יופעל לראשונה חוג איכות, בו ישולבו עובדי-ייצור ותיקים ועובדים חדשים. מטרת החוג לשתף את העובדים בהצעות-יעול בעבודה.
- כל שלוש ההצעות שנוכרו לעיל לא הוגשמו, להוציא פגישות קבוצתיות עם לומדי קורס-אומנים. משאר הקבוצות נתקבל משוב בצורה אינדיבידואלית ולא בפגישות קבוצתיות.
- ח. השתתפות תקציבית: הצעה מפורטת הוגשמה באשר להשתתפותם הכספית של גורמים נוספים בהפעלת הפרויקט. על פי דיווח ממח' כח-אדם, כל אותם גורמים מילאו את התחייבותם, והשתתפו בתיקצוב הפרויקט בהתאם לשעור המשתתפים שקבלו הכשרה.

דין

החערכה נועדה לתעד את התהליך והתפוקות של תוכנית הכשרה שמטרתם היו למשוך, לקלוט ולהכשיר עובדים ישראלים בעבודות יצור בתעשיית הטכסטיל, ולמנוע את נשירתם. ככלל לא הצליח הפרויקט לממש את יעדיו בתחומים מסויימים ובתחומים אחרים היתה הצלחתו רבה.

שני סוגי עובדים נקלטו בהצלחה במפעל. הסוג הראשון כלל גברים ילידי הארץ או ותיקים שנקלטו בפולגת רק באמצעות קורס אומנים. קורס זה אורגן ברמה שונה ותגמל את משתתפיו טוב יותר משאר הקורסים. הושקעו בו יותר זמן ומאמץ, הוא ארך זמן רב יותר, ברמה גבוהה יותר, השכר היה יותר גבוה בצורה משמעותית, ולמשתתפים נראו אפשרויות קידום ברורות.

הסוג השני כלל בעיקר גברים ונשים ילידי אתיופיה, ונשים ישראליות, אשר כוונו לתפקידי יצור. קבוצת עובדים זאת קבלה הכשרה מקצועית הרבה יותר קצרה, ולעיתים קרובות העובדים לא ידעו כלל שהיו בקורס. למרות שרמת השכר היתה נמוכה בהרבה מזו שבקורס אומנים, עובדים אלה נשארו לעבוד במפעל, אולי משום שהיו להם דרישות כספיות צנועות יותר. עובדי הייצור האתיופיים הוטרדו פחות מן הרעש והתנאים הפיסיים במפעל.

ילידי הארץ, שקבלו את הכשרתם בישראל לרוב השלימו לפחות 10 שנות לימוד ויתכן אפילו בגרות. קבוצה של עובדים צעירים אלה שואפים לתגמולים פנימיים וחיצוניים מעבודתם. יש להם ציפיות להתפתחות אישית, לתנאי-קידום ורמת הכנסה שתהיה שוות-ערך לזו שיוכלו לקבל ממקורות אלטרנטיביים, דחינו: דמי-אבטלה, אבטחת-הכנסה, או כעובדים עצמאיים שרווחיהם גדולים משכירים. תחום זה כולל עבודות בניין, תיקונים, מכונאות, שרותים וכו'. לפרויקט לא היתה כל הצלחה, או הצלחה מועטה בלבד עם עובדים אלה. לעובדים אלה יש מספיק משאבים חברתיים, שיכולים לספק להם מקורות אלטרנטיביים להכנסה או למקום תעסוקה טוב יותר. ממצא זה היה לגמרי ברור מתוך שיחות שנערכו עם עובדים שעזבו את המפעל.

נושא שזכה להסכמה כללית בין כלל המדוואיינים, היה תדמיתו הנמוכה של מפעל פולגת. פולגת מקובל כמקום עבודה מאוד לא מושך. זאת למרות שיש לו בסיס כלכלי מוצק, ושם טוב בנושא של יחס עובד-מעביד.

התדמית הנמוכה נובעת בחלקה מהשכר הנמוך המשולם לעובדי-ייצור, ובחלקה מעובדה שהמפעל מעסיק מספר רב של עובדים זרים ועובדים מהשטחים. חלק גדול מבעיות אלה לא ניתן לפיתרון, אולם אחדות ניתנות לשיפור. למשל רמת הניקיון בשרותי-המפעל. מקומות עבודה רבים, פרטיים וציבוריים, מעסיקים עובדים מסוגים שונים, דואגים למתקנים נאותים בתחומם. רב המרואיינים העלו את מצב השרותים כבעיה, למרות שגורם זה לא השפיע על החלטתם לעזוב.

לא כל משתתפי-הפרויקט קיבלו הכשרה מקצועית. עובדה זאת מתמיהה במקצת. מצב זה היה נכון לגבי אחדים שנשארו לעבוד ולרבים אחרים אשר עזבו. מכל הקורסים להוציא קורס אומנים היתה נשירה רבה. מצב זה כנראה משקף תכנון לקוי במקצת, תזמון לא טוב או שניהם גם יחד בארגון הקורסים. מן הראוי להדגיש שאיש לא קיבל תעודה על השתתפותו בקורס, לכן אין להניח שלקורסים תהיה השפעה על אפשרויות תעסוקה של העובדים בעתיד.

חלק מחוסר התיכנון הורגש גם ביחס שקיבלו המדריכים. הם הרגישו שהם נדרשים להקדיש מזמנם, ובמקרים מסויימים אף הפסידו זמן בהשקיעם שעות נוספות בלא שההנהלה תפצה אותם בצורה נאותה. לאחר שעניין זה הובא לתשומת ליבם של הנוגעים בדבר, תוקן העיוות.

אין כל ספק שההחלטה לעזוב הושפעה ממחלכיהם של עובדים אחרים בפרויקט. אם רוב העובדים הישראליים מחליטים לעזוב, אז עובד ישראלי מתחיל לשאול את עצמו מה המניעים להישארותו. חשיבות הגורמים ששיקפו חוסר שביעות רצון ומחסביבה החברתית עשויים לשמש אינדיקציה עד כמה ההשפעה החברתית יכולה להכריע בשאלת העזיבה. אחוז מסויים מעובדים חשו כי נקלעו למצב בלתי נמנע המחייב את עזיבתם. במצבים אלה נמנו בעיות בריאות ובעיות משפחתיות. אולם רוב התחלופה דיספונקציונלית לפי המיון של דלטון (1981), כלומר: תחלופה שההנהלה אינה מעוניינת בה. אין שלא יהיה, צריך להקדיש מאמצים כדי למשוך עובדים אלה ולמנוע את נשירתם.

רוב העובדים שנשארו בפרויקט ציינו לשבח את תהליך הקליטה ואת היחס לו זכו מהמדריכים. יחד עם זאת, לא מעטים מהעוזבים התלוננו על יחסי אנוש גרועים וחוסר-כבוד מצד הממונים עליהם וחבריהם לעבודה.

יתכן שמנהלי-העבודה צריכים לנקוט בסגנון ניחול אחד כאשר מדובר באנשים הנתונים למרותם ובאו מרקע חברתי שונה משלהם (כלומר: עובדים זרים ועובדים מהשטחים), ובסגנון ניחול אחר, יותר אישי, כאשר מדובר בישראלים אשר דומים להם מבחינה חברתית.

השלכות הממצאים: תאוריה

המסגרת - התאורטית שנבחנה בהערכת התכנית עסקה בשאלה עד כמה יש תועלת

במודל של כוונות התנהגותיות כמכשיר המנבא שינויי-התנהגות בתחום העבודה

(Ajzen & Fishbein 1980).

בשלב ראשון, היה מתאם בין רמת שביעות-רצון מהעבודה וממקום העבודה ובין הכוונה

להשאר או לעזוב. כשם שהמודל צופה, להשפעה חברתית ישנה השלכה משמעותית על

קבלת החלטות. בפרויקט פולגת בעיקר, ניכרה השפעתם של חברים שאינם עובדים במפעל

על הכוונה לעזוב או להשאר, וגורם זה גם השפיע בפועל על נשירתם של עובדים או

הישארותם.

כוונות התנהגותיות הבדילו בין עובדים שעזבו ועובדים שנשארו בפרויקט הם יכלו

לתרום במידה מסויימת ליכולת הניבוי של המודל, אפילו כאשר לוקחים בחשבון את

ההשפעה הרבה שיש למשתנים הדמוגרפיים. צריך כנראה לראות כוונות התנהגותיות

כמשתנה מתווך אשר ממזג את ההתרשמות הראשונית וגישות שהתפתחו בהמשך שביעות-

רצון מהעבודה. ואמנם הספרות מבדילה בין כוונה לעזוב את העבודה, וביצועה בפועל.

כשם שהתאוריות על שביעות-רצון מהעבודה טוענות, העובדים שנשארו והעובדים

שעזבו העריכו באופן שונה תגמולים חיצוניים ופנימיים. מאחר שכיום רוב הישראלים סיימו

תיכון, ציפיותיהם מן העבודה שונות משל אלה שקבלו השכלה מועטה בלבד.

במובן מסויים הם בעלי כישורי-יתר לרבות מן המשרות שפולגת מציעה בקווי-יצור, כלומר:

עבודה חד-גונית ופשוטה. מימצא זה עולה בד בבד עם ניתוח שנעשה ע"י (O'Brien 1986)

לבעיות הצצות בתעשייה, כגון תעשיית הטכסטיל. במידה מסויימת, הכשרה מקצועית יכולה

למתן תהליך זה, אך מכיוון שרבים לא הפיקו תועלת מתוכניות ההכשרה שלא היתה להן

השפעה כשם שיכלה להיות.

Arnold & Feldman (1982) מצאו שישנה סבירות גבוהה יותר לעובד צעיר

לעזוב את מקום עבודתו מאשר לעובד מבוגר. בנוסף לכך העובד הנשוי בעל סיכוי רב יותר

להתמיד בעבודתו. גיל ומצב משפחתי קשורים זה לזה, מכיוון שרוב הנשואים גם יותר

מבוגרים.

משמעות הממצאים: השלכות מעשיות.

לממצאי המחקר ישנה משמעות בהתייחס לתהליכי גיוס עובדים, קליטתם, הכשרתם המקצועית, והישארותם בפולגת. בתהליך - גיוס עובדים חבעיה העיקרית היא תדמיתו השלילית של המפעל בעיני הישראלים המתגוררים בקרית-גת או בקרבתה. למרות שתעשית הטכסטיל בכללותה, אינה נחשבת לענף מושך בענפי-תעשייה אחרים כגון אלקטרוניקה, פולגת נחשב כמקום עבודה פחות טוב בנושאים חשובים כמו רמת שכר, אפילו בהשוואה למפעל טכסטיל אחר. האם יש אפשרות לשנות את מבנה השכר - זוהי שאלה נפרדת.

במשך תקופת הפרויקט השתנה מספרם היחסי של העובדים הישראלים בהשוואה לעובדים מהשטחים, למרות שמספרם היחסי של העובדים הזרים עלה אף הוא. ב-12/88 מנה המפעל 980 עובדים מתוכם 55% ישראלים (540) 38% עובדים מהשטחים (370) ו-7% אחוז פורטוגזים (70). ב-11/89 עבדו בפולגת 920 איש, מתוכם 66% ישראלים (609) 20% עובדים מהשטחים (128) ו-14% פורטוגזים. (126). לכן לא ברור לגמרי האם תדמיתו של פולגת כמעסיק עובדים זרים רבים, השתנתה במשך התקופה בה פעל הפרויקט.

למרות שרוב מדריכי הפרויקט הצהירו שמעולם לא קיבלו הכשרה בניהול או פיקוח, העובדים העריכו שהמגע הראשוני אתם בעבודה היה נעים. בנושא המקצועיות של הקליטה יש מקום לשיפור, כדי להעלות את רמת המיומנות של המדריכים בתחום של יחסים בין אישיים. בישורים טובים יותר ביחסי - אנוש יאפשרו להם לצפות איזח סוג אינטראקציה נחוץ כדי ליצור קשרים טובים עם העובדים הישראלים.

למרות שמספר אנשים דיווחו על קשיים בעבודה פיסית, לרוב, עניין זה נזכר כגורם מפריע לגבי נשים המועסקות בעבודות-ייצור. רבים אמרו שהרמת משאות כבדים, בתדירות גבוהה כפי שנדרשו לה, היתה להן קשה. לנשים רבות היה קשה לעבוד במשמרות. הדברים אמורים בעיקר לגבי אימהות לילדים. אפשרי שנשים עם ילדים גדולים יכלו ביתר קלות להתאים עצמן לעבודת משמרות. פתרון חבעיה הראשונה כרוך בהקצאת משאבים בתחום הנדסת-אנוש שתסייע בהדמת-משאות. פתרון בעית המשמרות דורש שינוי במהלך הייצור כך שיעבדו רק במשמרת אחת, אולם בכך תיפגע תפוקתו האופטימלית של המפעל. אין ספק שהתנאים הפיסיים במקום כגון רמת-הניקיון בשרותים או חסרונן של מלתחות ניתנים לשיפור. צריך להודות שתלונות בשלב ראשון של הפרויקט הניבו תוצאות מסויימות, ונעשו מאמצים לשפר את התנאים הפיסיים במקום.

הצלחת הפרויקט בקליטת אתיופים ראויה לאיזכור מיוחד. חלק מעובדים אלה הינם עובדים פרודוקטיביים באופן יוצא מן הכלל, אחד מהם אף קיבל את פרס החניך המצטיין. מעודד לראות שאחד החניכים בקורס אומנים הינו אתיופי. מה שמקלקל קצת את התמונה, היא העובדה שהיו גם עובדים אתיופים שחשבו על עזיבה, ולמעשה 4 אתיופים עזבו לאחר שטברו את הראיון השני. לכן, למרות ששעור האתיופים שהתמידו בעבודה היה גבוה מזה של הישראלים, אם לא ינקטו צעדים למנוע את נשירתם, עובדים אתיופיים יחלו לעזוב אף הם. זאת חשעה להקדיש מאמצים מיוחדים כדי להבטיח את מחויבותם של עובדים אלה למפעל. רבים מהם הביעו משאלה לשפר את העברית ואת השכלתם הכללית. קורס מסוג זה, המספק השכלה בסיסית עשוי לחזק את רצונם להשאר בפולגת. יתכן שצריך להציע קביעות או העלאת-שכר לעובדים בעלי יכולת שהביעו נכונות לעבוד טוב. ברור שקליטת קבוצת עולים כמסה קריטית עשויה לקוז את ההשפעה השלילית שרבים מרגישים מפני שהם עובדים עם ערבים וזרים. דבר זה עשוי להיות נכון, אם כי בצורה מוגבלת לגבי העולים החדשים מברית המועצות.

תשלכות הממצאים: מדיניות

לממצאים יש משמעות בשתי רמות. האחת מתייחסת לשאלה כיצד הפרויקט נבחר, והשניה עוסקת בבעיות של אבטלה. למרות חששות שחיו לאנשים אחדים המעורבים בפרויקט שמא לא יצליח, הפרויקט תוקצב. כדי להתחיל במהירות בהפעלתו, חלק מבעיות התשתית של הפרויקט נדחקו הצידה. קודם כל המתקנים שנועדו לקליטה ולהדרכה חסרו תנאים בסיסיים. מחצית מזמן הפרויקט חלף בלא שיחיו לעובדים שרותים מתאימים. דוגמא נוספת קשורה בקורסים עצמם. חלק ממבנה הקורסים היה מעורפל, ותוכניתם הוצגה במלואה רק באמצע הפרויקט. גם כאשר הובאו התוכניות לבסוף, התברר שהחומר התאורטי נלמד בצורה חלקית ביותר. צריך לציין שמחדל זה לא כלל את קורס-אומנים. העובדה שאף עובד ייצור שסיים את הקורס, לא קיבל תעודה מוכרת, הינה תוצאה של תכנון לקוי. יתכן שחלק מחבעיות נובע מכך שהעובדים קיבלו את הכשרתם תוך כדי עבודה ולא במסגרת מיוחדת להכשרה. אם הרצאה או מרצה לא היו זמינים, משתתפי-הקורס נשלחו לעבודה, מה שטשטש את הגבול בין ימי-לימוד לימי-עבודה. לדעתי היה צריך להקדיש יותר זמן ומחשבה בהכנת הקורסים.

בעיה נוספת צצה, כאשר לא נמצאו מספיק מועמדים לפתיחת קורס במחזור הקליטה הראשון. יחד עם זאת נמצאו כמה מועמדים שהתאימו לדרישות כח האדם בפולגת ולא התחילו לעבוד. צריך היה להתקשר אליהם כאשר נפתח קורס, ולהציע להם להצטרף. יתכן גם שאפשר היה לבנות את הקורסים באופן כזה, שארבעה עד שישה מקצועות ראשיים יהיו משותפים לכל הלומדים בכל הכיתות, ואילו לימוד המקצועות המתמחים יחול בפרק זמן מאוחר יותר, כאשר יתוספו מועמדים נוספים.

התמודדות עם אבטלה

אבטלה הינה לא רק בעיה מדינית בלבד. מחקרים מראים כי אבטלה קשורה לתופעות רבות במישור הפרט והמשפחה. לדוגמא: זכאון, עליה בסמפטומים של מחלה, אלכוהוליזם, מקרי אלימות במשפחה (O'Brien et al, Cobb and Kasl, 1977, Kessler et al, 1987). למרות החשיבות החברתית למציאת מקורות תעסוקה באזורים עם אחוז מובטלים גבוה, אין הפתרונות קלים הן מבחינה מדינית והן מבחינה יישומית. מטרת הפרויקט היתה לקוץ מהגדילת הצפויה באבטלה בישובי חלווין של קרית-גת. הסטטיסטיקה קובעת מעל לכל ספק שלפרויקט לא היתה השפעה ניכרת בהורדת רמת האבטלה באזורים אלה.

בסניף קרית-גת של הביטוח הלאומי נרשמו בינואר 1989 568 מקבלי דמי-אבטלה. בינואר 1990 נרשמו 930 איש באותו סניף, כלומר עליה ב-61%. בסניף אשקלון ואשדוד נרשמה עליה דומה ברמת-האבטלה.

יתכן שלפרויקט היתה השפעת מה בעלית רמת התעסוקה בקרית-גת עצמה. אם בוחנים את השפעת הפרויקט על מצב התעסוקה, מנקודת-מבט של קליטת עובדים במפעל לזמן ממושך, הישארות עובדים במפעל, אם המדגם שלנו משמש מדד למצב בכללותו, מתקבלת התמונה הבאה: מתוך 400 מועמדים שרואיינו 120 התחילו לעבוד, ו-42 התמידו: מכאן שנקלטו בערך 10% מתוך אותם מועמדים שחיפשו עבודה.

נשאלת השאלה האם פרויקט זה יכול לשמש כדגם אידיאלי להתמודדות בבעיית האבטלה. לפי הערכתם של מספר כלכלנים מצב האבטלה מונצח עקב תחיקות סוציאלית כגון שכר מינימום או ביטוח אבטלה לא הגיונית שיוצרות פער בין שכר מינימום ודמי אבטלה לטובת זה האחרון. חוקרים אלה טוענים שאין כמעט כל תמריץ לעבוד, אם קצבת הביטוח הלאומי גדולה מדי, או שכר מינימום נמוך מידי. חוקרים אחרים מסתייגים מתאוריה זו והנושא שנוי במחלוקת בין המומחים בתחומי הכלכלה והחברה.

הפחתה בדמי-אבטלה תשפיע קודם כל על התעשיות שקיומן תלוי בשכר-עבודה נמוך, כגון תעשיות המזון והטכסטיל. יחד עם זאת דווקא תעשיות אלה רגישות לתחרות מצד מדינות שיש ברשותן כח עבודה זול. המדובר בעיקר בארצות המזרח הרחוק וארצות העולם השלישי. מכאן שאי-אפשר לתלות תקווה בתעשיות כגון אלה שיספקו פיתרון לטווח-רחוק לבעיית-האבטלה (Temkin, 1989). מכל מקום ברור שהיה חוסר תיאום בין הכישורים של המועמדים לבין סוגי תפקידים אשר זמינים בתעשית הטכסטיל. המדובר בעיקר במועמדים ילידי-הארץ.

ממחקרים שנעשו בנושא האבטלה, עולה שאבטלה לאורך-זמן משפיעה לא רק על המובטל עצמו אלא גם על בני-משפחתו (O'Brien & Kabanoff, 1979). אחד האספקטים המדאיגים ביותר באבטלה נרחבת, היא היווצרותה של קבוצה גדולה של מובטלים כרוניים: למובטלים אלה יש סיכוי קטן לחזור למעגל העבודה. המובטלים הכרוניים לרב חסרי-מקצוע, אין להם כל מידע פנימי על המצב בשוק העבודה, ומעולם לא רכשו הרגלי-עבודה שיאפשר להם להתמיד בעבודתם, אם כבר הצליחו למצוא תעסוקה. בארצות-אירופה, קרי אנגליה, ישנה כיום קבוצה קבועה של מובטלים כרוניים, החיה בשולי החברה (Temkin, op cit).

המובטל הטיפוסי שהוצג במחקרינו אינו נמנה על סוג המובטלים הנ"ל. רובם עבדו בעבר או סיימו את שרותם הצבאי לא מכבר. בנוסף לכך יש להם מידע פנימי על המצב בשוק העבודה. מסיבה זאת חלק גדול מן העובדים יכול היה לחרשות לעצמו להיות בדרך בחפשו אחר מקום-עבודה. רק תפקידים כמו זה שהוצע בקורס אומנים מספקים תגמולים פנימיים וחיצוניים במידה כזאת שימשוך אותם להתמיד בעבודתם.

References

Ajzen, J. & Fishbein, M. (1980) Understanding attitudes and predicting social behavior, Englewood Cliffs, Prentice-Hall.

Arnold, H.J. & Feldman, D. C. (1982) A multivariate analysis of the determinants of job turnover. *J. of Applied Psychology*, 67(3), 350-360.

Cobb, S. and Kasl, S.V. (1977) Termination: the consequences of job loss. Washington, D.C. NIOSH.

Dalton, D. R. Krackhardt, D. M. & Porter, L. (1981) Functional turnover: An empirical assessment. *J. of Applied Psychology*, 66(6), 716-721.

Deci, E.L. (1975) Intrinsic Motivation. New York: Plenum Press

Kessler, R. House, J.S. Turner, J.B. (1987) Unemployment and health in a community sample. *J. Health and Soc. Behav.* 28:51-59.

Korman, A. (1977) Organizational Behavior Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall.

Lafitte, P. (1958) Social structure and personality in the factory. London: Routledge & Kegan Paul

Lewin, K. (1938) The conceptual representation and the measurement of psychological forces. Durham, N.C. : Duke Univ. Press

Locke, E. A. (1976) The nature and causes of job satisfaction. In M.D. Dunnette (Ed.) Handbook of industrial and organizational psychology. Chicago: Rand McNally.

Mawhinney, T. C. (1979). Intrinsic vs. extrinsic work motivation: Perspectives from behaviorism. Organizational Behavior and Human Performance, 24, 411-440.

McCormick, E. J. & Ilgen, D. R. (1985) Industrial and organizational psychology 8th ed. London: Allen & Unwin

Mitchell, T. (1974) Expectancy models of job satisfaction, occupational preference and effort: A theoretical, methodological, and empirical appraisal. *Psychological Bulletin*, 82, 1053-1077.

Morginstin, B. Industrial workshop for the elderly, Kiryat Gat. The National Insurance Institute, Bureau of Research and Planning, # 18, 1984

O' Brien, G. E. and Kabanoff, B. (1979) Comparison of unemployed and employed workers on health values, locus of control and health variances. *Australian Psychologist* 14:143-154.

O'Brien, G. E. (1986) Psychology of work and unemployment. ,
Chichester: John Wiley & Sons.

Temkin, A. (1989) Unemployment is making a come-back. Jerusalem
Post, Friday May, 12, 1989, p. 15

Uhlman, J. E. (1970) Human performance, jobs, and systems
psychology: The systems measurement. U.S. Army, Tech. Rep. S-2
(AD716 346)

Vroom, V. H. (1964) Work Motivation. New York: Wiley.

Weiss, H.M. & Shaw, J.B. (1979). Social influences on judgments
about tasks. *Organizational Behavior and Human Performance*, 24,
126-140.

טבלה מס' 1

התפלגות של ראיונות שהושלמו בפרויקט

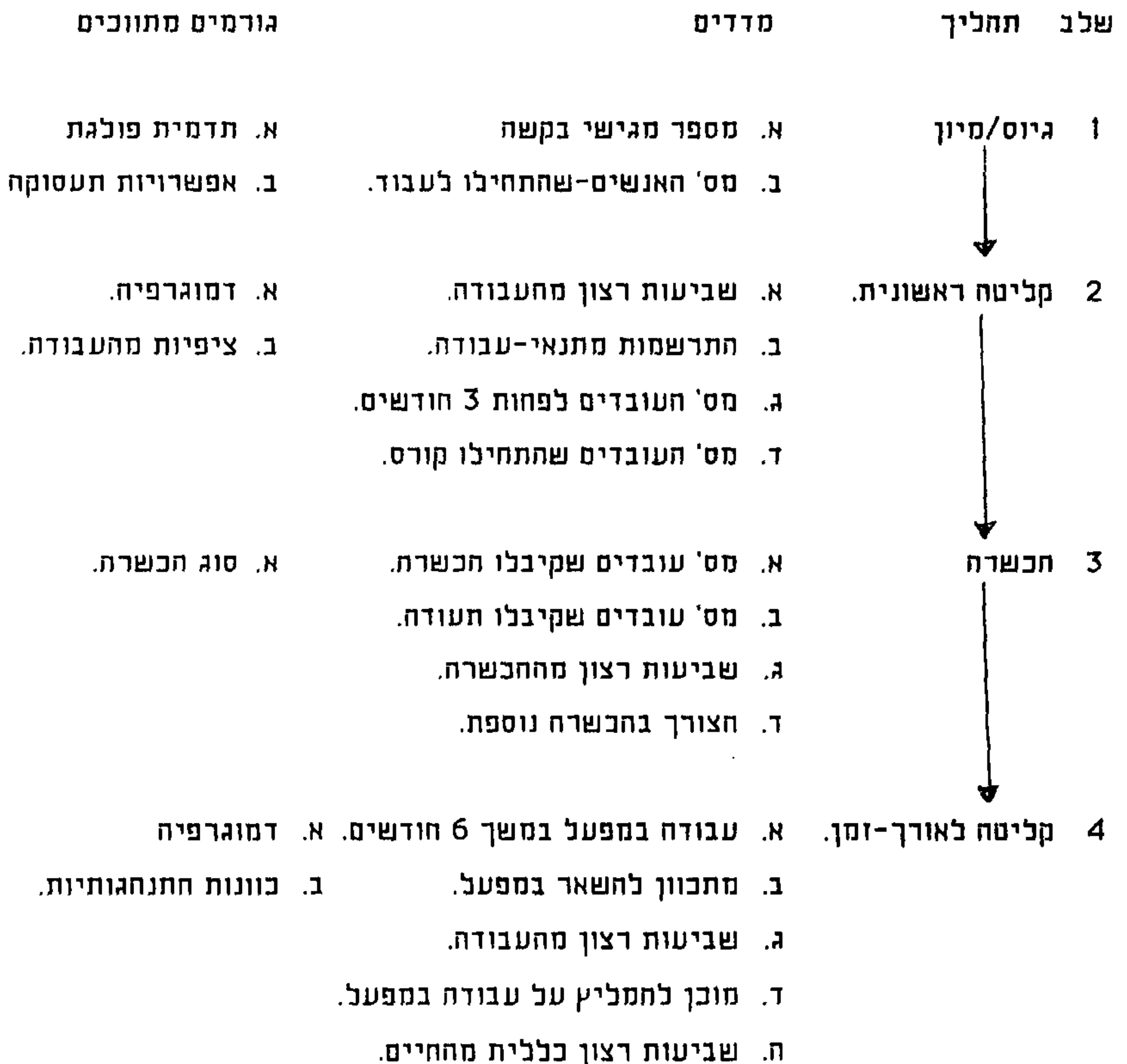
מדרג	הושלמו	סרבו	לא נוצר קשר	סה"כ
1. עובדי פרויקט (זמן 1)	52*	1	0	53
עובדים במפעל (זמן 2)	18	0	0	18
עזבו את המפעל(זמן 2)	18	2	13	32**
2. מובטלים	53	12	0	65
3. ותיקים בפולגת	18	0	0	18
4. עובדים פוטנציאלים	9	0	19	28
5. מדריכים של עובדי הפרויקט	6	0	0	6

* אחד העובדים רואיין בטעות פעמיים ולפיכך ישנם 51 עובדים בעיבודים בזמן 2.

* אחת העובדות בשמירת חריון אבל עדיין לא עזבה את המפעל.

תרשים (גרף)

מס' 1 - תהליכים בפרויקט פולגת: מסגרת להערכת



טבלה מס' 2

השוואת 3 מדגמי החטבה לגבי משתנים דמוגרפיים נבחרים, ע"פ תדירות (אחוז).

<u>וּתִיקִים</u>	<u>מחפשי-עבודה</u>	<u>עובדי הפרויקט</u>	
18 (100)	53 (100)	51 (100)	סה"כ משתנים דמוגרפיים מין
12 (67) 6 (33)	53 (100)	38 (75) 13 (25)	זכר נקבה
0	20 (38)	19 (37)	גיל 18-25
4 (22)	15 (29)	12 (23)	26-29
4 (22)	15 (29)	10 (19)	30-39
10 (55)	6 (11)	11 (21)	40+
2 (11)	28 (53)	21 (40)	ארץ מוצא ישראל
12 (67)	14 (30)	10 (20)	אסיה/צפון אפריקה
1 (6)	2 (4)	17 (33)	אתיופיה
3 (16)	7 (13)	3 (7)	אירופה/צפון אפריקה
17 (94)	22 (42)	30 (59)	מקום מגורים קרית-גת
0	17 (32)	7 (13)	אשדוד
1 (6)	13 (24)	10 (20)	אשקלון
0	0	3 (6)	קרית-מלאכי
0	1 (2)	1 (2)	אחר
6 (33)	27 (51)	16 (31)	מצב משפחתי רווק
11 (61)	25 (47)	31 (61)	נשוי
1 (6)	1 (2)	4 (8)	גרזש
9 (52)	13 (25)	15 (29)	השכלה 0-8 שנים
4 (24)	20 (37)	20 (40)	9-11 שנים
4 (24)	20 (37)	16 (31)	12+

טבלה מס' 3

תהליכי גיוס ומיון עובדי פולגת לפרויקט (1.1.89 - - 1.1.89)
וקשרי מחקרו*

		1. מועמדים פוטנציאליים לעבודה שעברו ראיון ראשוני (מידע מאיזיק מרק 12/11/89)	400
		2. החלו לעבוד	120
	30%	אחוז מועמדים שנמצאו מתאימים לעבודה	
		3. עובדי פרויקט שרואינו בחערכה	51
	42.5%	אחוז עובדי פרויקט שרואינו	
		4. עובדי פרויקט שרואינו שעבדו במפעל ב-10/89 ע"פ	25
	49%	דיווח מביטוח לאומי	
		5. עובדי פרויקט שעזבו בין 10/89 ו-12/89	7
	14%	אחוז עובדי פרויקט שעזבו עד 15.12.89 *	
		6. עובדי הפרויקט שנשארו בפולגת ב-12/89 וחשלימו 2	18
		2 ראיונות.	
	35%	אחוז עובדים שרואיינו פעמיים	
		7. סה"כ עובדי פולגת שעזבו עד 15.12.89	33
	65%	אחוז עובדי פולגת שעזבו את המפעל	
		8. מספר העובדים שעזבו שהשלימו ראיון מעקב	18
	56%	אחוז ראיונות מעקב שהושלמו	
		9. מספר העוזבים שסרבו להתראיין	2
	6%	אחוז הסרובים	
		10. מספר עובדים שעזבו שלא נוצר עמם קשר	13
	42%	אחוז עובדים שעזבו שלא נוצר עמם קשר	

* ע"ס מידע שניתן ע"י כוח אדם בפולגת ס-31.12.89 נסתבר שעוד ארבע עובדים עזבו בחודש דצמבר לאחר 15.12.89, אותם עובדים נכללו במדגם של עובדים שסיימו שני ראיונות ועדיין עובדים.

** כולל עובדת שנמצאת בחופשת מחלה.

טבלת מס' 4

תרגום שמות המשתנים במדד של תדמית המפעלים

ENGLISH VARIABLE	משחנה עברית
close to home	1. קרבה לבית
	2. המפעל מצליח מבחינה כלכלית
economic success	
nice workers	3. יש עובדים נחמדים
good pay	4. השכר טוב והוגן
social benefit	5. יש תנאים סוציאליים טובים
advancement	6. יש קידום
interesting	7. עבודה מעניינת
management cares	8. ההנהלה דואגת לעובדים
physical work	9. העבודה דורשת מאמץ פיזי
work gets you dirty	10. העבודה כרוכה בליכלוך
	11. כל העבודה מתבצעת במשמרות
work in shifts	
	12. העבודה בתחום שמתפתח בעתיד
growth industry	
	13. אם היתה משרה פנויה הייתה רוצה לעבוד שם
want to work there	

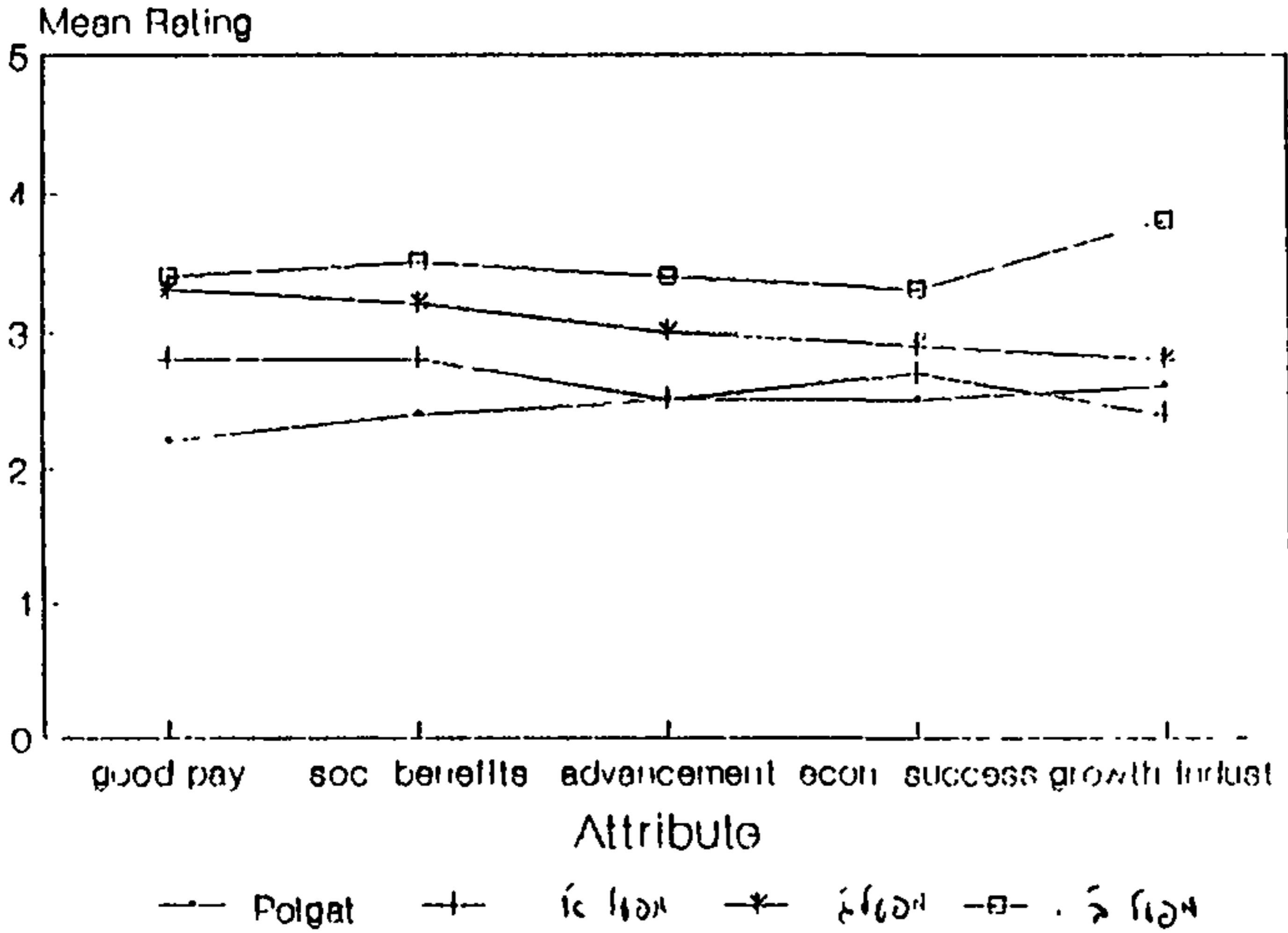
טבלה מס' 5

ערך ממוצע (סטיות תקן) של דרוג 4 מפעלים לגבי משתנים נבחרים
(1 = דרוג גבוה ביותר 4 = נמוך ביותר).

משתנה	מפעל ב' (n=53)*	פולגת (n=53)	מפעל ג' (n=35)	מפעל א' (n=53)
קירבה לבית	2.2(.89)	1.8(.83)	1.8(.95)	2.5(1.3)
חצלחה כלכלית	1.7(.93)	2.5(.86)	2.1(1.0)	2.3(.96)
עובדים נחמדים	1.4(.65)	2.4(1.0)	1.9(1.0)	2.4(.72)
שכר טוב	1.6(.83)	2.8(.82)	1.7(.87)	2.2(.77)
תנאים סוציאליים	1.5(.87)	2.6(.89)	1.8(.96)	2.2(.94)
יש קידום	1.6(.89)	2.5(.94)	2.0(.89)	2.5(.92)
עבודה מעניינת	1.3(.69)	2.7(.90)	2.3(.80)	2.6(.82)
הנחלה דואגת	1.6(.84)	2.5(.97)	1.9(.99)	2.5(.77)
עבודה פיזית	2.6(1.0)	2.2(.78)	1.4(.67)	2.1(1.0)
עבודה סלכלכת	2.7(.98)	2.0(.70)	1.3(.59)	1.8(.80)
עבודה במשמדות	2.0(1.0)	1.2(.51)	1.8(.88)	1.6(1.0)
התפתחות המפעל בעתיד	1.2(.60)	2.4(.72)	2.2(.92)	2.6(.76)

* מידע חסר משתנה מנתוח לנתוח n = מספר נענים שידעו על המפעל.

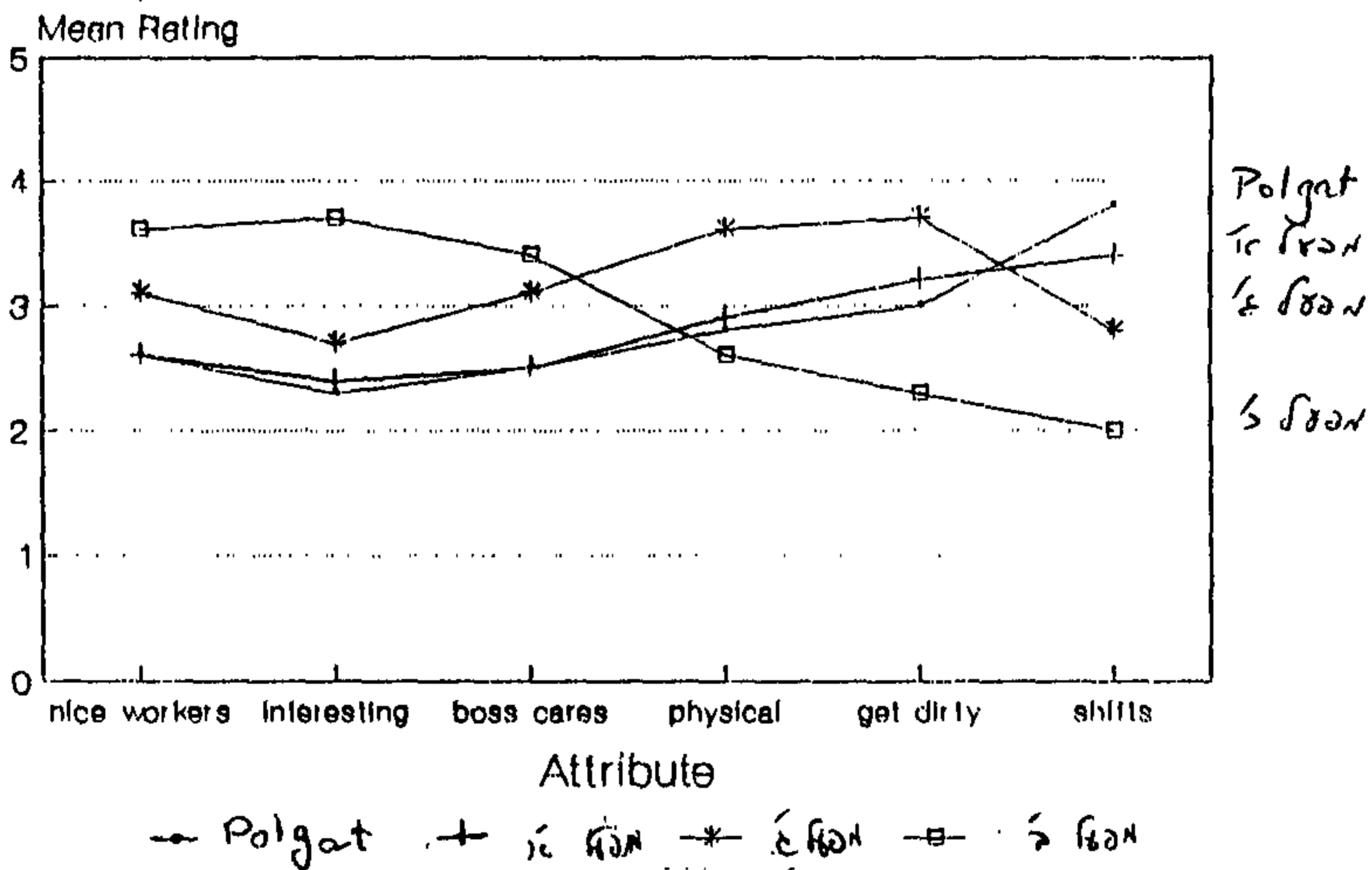
MEAN SCORES OF ECONOMIC ATTRIBUTES OF THE FACTORIES



ic kora
 kora
 Polgat
 ic kora

1 778

MEAN SCORES OF WORK ATTRIBUTES



טבלה מס' 6

חלוקת התשובות (%) ע"פ דירוג של ארבעת המפעלים על בסיס הרצון לעבוד בס' לו היתה משרה פנויה (1 = הגבוה ביותר 4 = הנמוך ביותר).

מפעל א' (n=33)	מפעל ג' 1 (n=33)	פולגת (n=47)	מפעל ב' 2 (n=47)	
1 (3%)	9 (27%)	2 (4%)	31 (66%)	1 (גבוה)
9 (27%)	14 (42%)	10 (21%)	7 (15%)	2
11 (33%)	1 (3%)	19 (40%)	2 (4%)	3
12 (36%)	9 (27%)	16 (34%)	7 (15%)	4 (נמוך)
33 (99%)*	33 (99%)	47 (99%)	47 (100%)	סה"כ
3.0	2.3	3.0	1.7	דירוג ממוצע
.88	1.1	.85	1.1	סטית תקן

* האחוזים לא מסתכמים ב-100% עקב עיגול.

1 מבחן T למובהקות חראה שההבדל בין הממוצע לבין הממוצע של פולגת הינו מובהק ב- $P > .01$

2 מבחן T למובהקות חראה שההבדל בין הממוצע לבין הממוצע של פולגת הינו מובהק ב- $P > .001$

טבלה מס' 7

חלוקה של הבחירה הראשונה לגבי מקום טבוחה על פי מפעלים (n=53)

מפעל נבחר	תדירות	אחוז
אין מפעל בחירה ראשונה	12	22.6%
מפעל א'	29	54.7%
מפעל ב'	7	13.2%
פולגת	2	3.8%
מפעל ג'	1	1.9%
בחר יותר מבחירה ראשונה אחת	2	3.8%
סה"כ	53	100.0%

ייקוטי סטטיסטי (PEARSON'S R) בין רצון לעבוד בספעל ומשתנים
נבחרים שמתארים את הספעל

. רצון לעבוד בספעל

מקום (מ.ר.)	מפתח	פונקציה	מפתח >	משתנה
-	.50**	-	-	קריבה לבית
-	.54**	-	.50***	הצלחה כלכלית
-	.53**	.42*	-	עובדים נחסדים
-	.57**	.41**	.63***	יוצר טוב
-	.53**	.38*	.59***	תנאים פיננסיים
-	.69***	-	.60***	יש קידום
-	.35*	.42**	.43**	עבודה סענינת
-	.54**	.46**	.47**	הנהלה זמנית
-	.33*	.40**	.35*	עבודה פיזית
-	-	.38**	-	עבודה נניכר
.43**	-	.30*	-	עבודה בטשטרוח
-	.49**	.44**	.27*	סופתח בעתיד

* = .05 <
 ** = .01 <
 *** = .001 <

טבלה מס' 9

חלוקה של עובדי פרויקט מרואיינים על פי הקורסים. מבוסס על מידע מהביטוח הלאומי
11.10.89.

סה"כ	עזבו	נשאר	
4	0	4	קורס אומנים
6	5	1	קורס אורגים
5	5	0	קורס אשפרה
9	3	6*	קורס שזירה/טווייה/סלילה
8	4	4	קורס סריקה
32	17	15	סה"כ השתתפו בקורס
51	15	4	סה"כ לא השתתפו בקורסים

* אחת העובדות בחופשת מחלה עבור שמירת הריון

ארץ מוצא

סה"כ	אתיופיה	*ישראל ואחרים	
1	1	3	קורס אומנים
6	0	6	קורס אורגים
5	1	4	קורס אשפרה
9	6	3*	קורס שזירה/טווייה/סלילה
8	5	3	קורס סריקה
32	13	19	סה"כ משתתפים בקורסים
19	4	15	סה"כ לא השתתפו בכל קורס
51	17	34	סה"כ

* אחת העובדות בחופשת מחלה.

** ישראל וארצות צ.אפריקה, הודו ואירופה.

נשארו או עזבו את הפרויקט

סה"כ	עזבו	נשארו	
4	0	4	קורס אומנים
6	5	1	קורס אורגים
5	5	0	קורס אשפרה
9	3	6*	קורס שזירה
8	4	4	קורס סדיקה
32	17	15	סה"כ משתתפי קורס
19	15	4	סה"כ לא השתתפו בכל קורס
51	32	19	סה"כ

* עובדת אחת בחופשת מחלה.

טבלה מס' 10

דרוג ממוצע של שביעות רצון מגורמים שונים בעבודה.

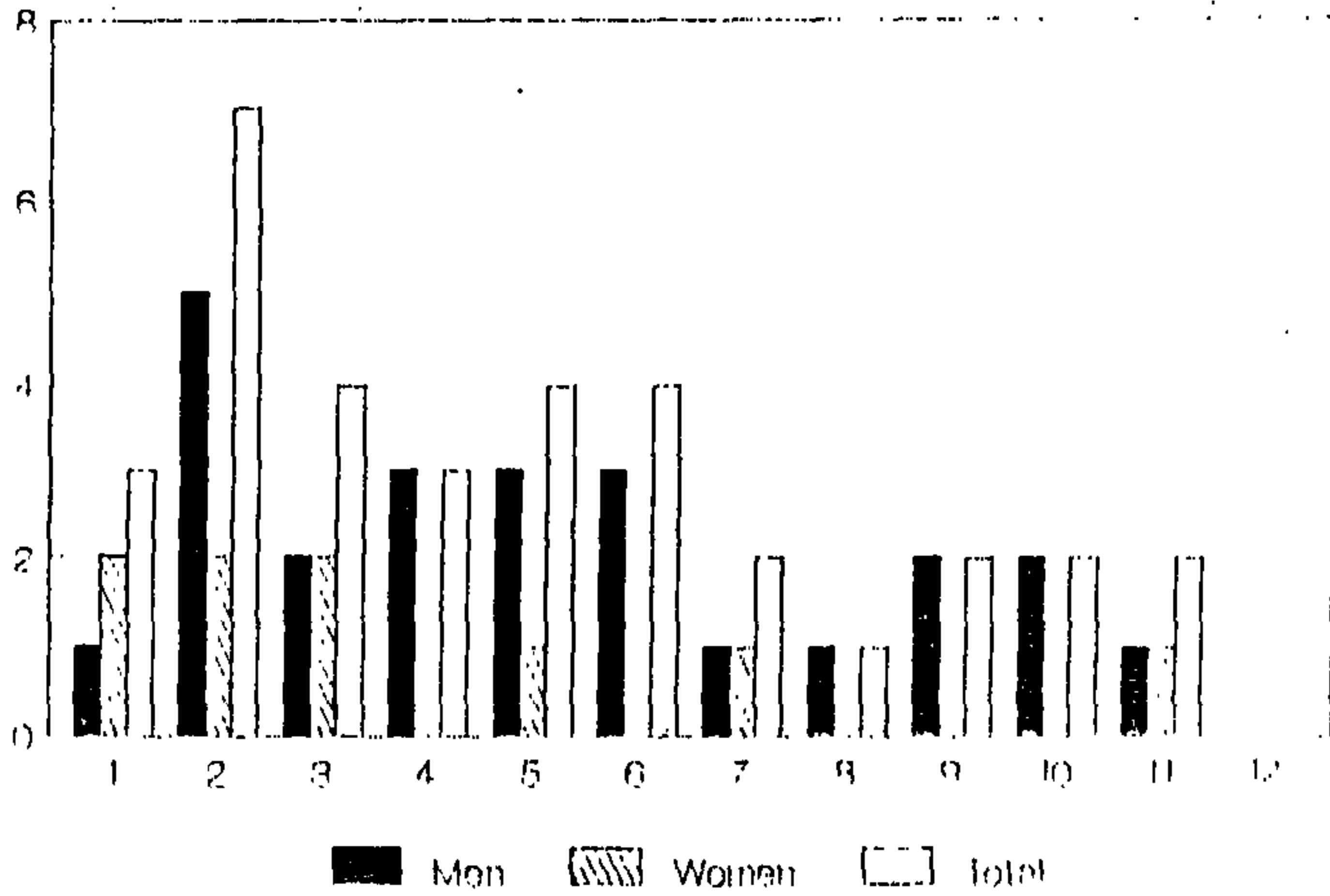
מעקב אחר עובדי המפעל.

(טווח 1-5, 1 מאוד לא שבע רצון, 5 מאוד שבע רצון)

דרוג ממוצע

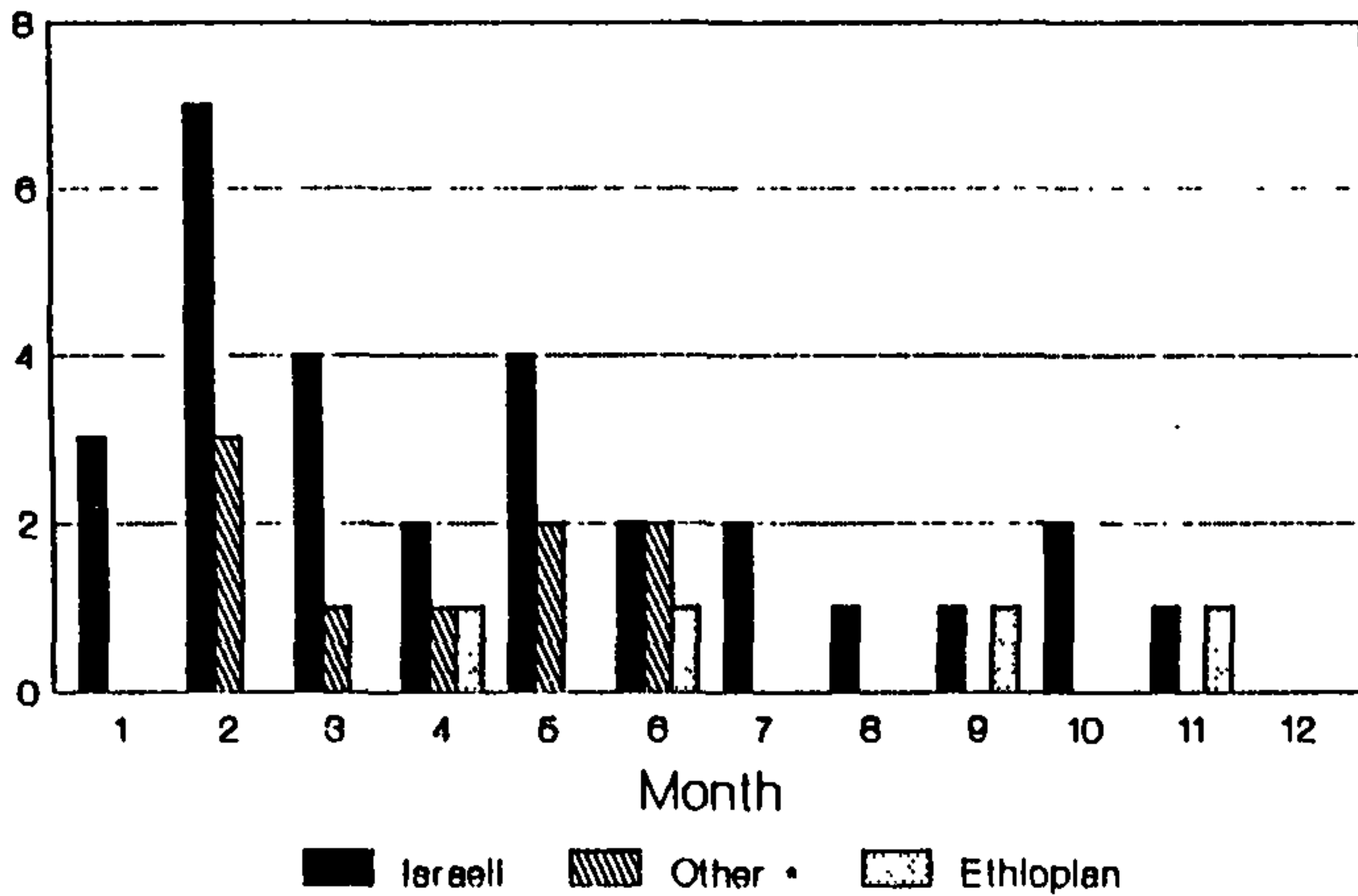
מעקב	ראשוני	
		שכר והטבות קונקרטיות
		רמת שכר
2.5	2.8	
2.8	2.7	יחס בין שכר ועבודה מושקעת
3.9		הטבות סוציאליות
3.6		קביעות בעבודה
3.6		קידום בעבודה
		תגמולים פנימיים מהעבודה עצמה.
3.4		התפתחות אישית בעבודה
4.4	3.9	שביעות רצון מהעבודה
	3.6	חשיבה עצמאית
	3.3	אתגר בעבודה
	3.9	כבוד מחברים לעבודה
		תנאי עבודת:
3.8	3.5	שעות עבודה
3.8	3.6	מאמץ פיזי
3.1	2.5	תנאים פיזיים (חום/רעש/נקיון)
		סביבה חברתית:
3.8	3.9	אווירה חברתית
4.0		אפשרויות להכיר אנשים
4.0	3.7	שיתוף פעולה עם הותיקים
		סביבה לימודית
	3.7	איכות הדרכה
4.2	4.0	יחס הממונה
	3.9	סחירות לסידת העבודה
3.6	3.5	שביעות רצון כללית

Number of Workers Leaving by Month by Gender



total leavers-32 +1 on sick leave

Number of Workers Leaving by Month by Country of Origin



• Asia/Afr. + Europe

טבלה מס' 11

גורמים ושחשפיעו על החלטת העובדים לעזוב מרצונם את המפעל

- (טווח 1-3)
1 - לא השפיע
2 - קצת השפיע
3 - מאוד השפיע)

ממוצע	גורם
	תנאי עבודה:
1.2	מרחק מהבית
1.1	סידור חסעות
2.0	שעות עבודה
2.0	עבודה במשמרות
1.5	קושי בעבודה פיזית
2.0	רמת נקיין במפעל
2.0	תנאי רעש/חום
	שכר והטבות קונקרטיות:
2.5	רמת שכר
2.2	אפשרויות קידום
	תגמולים בעבודה עצמה
1.9	ענין בעבודה עצמה
	יחס ההנהלה:
1.7	איכות ההדרכה
2.3	ההנהלה הבטיחה הבטחות שלא קוימו
	סביבה חברתית:
1.3	בעיות בין-אישיות בין העובדים
1.5	סיבות אישיות/משפחתיות
2.0	מספר עובדים מהשטחים
2.0	מספר עובדים זרים

טבלת מס' 12

חשוואה בין נשארים ועוזבים לגבי משתנים דמוגרפיים משתנים

משתנים דמוגרפיים	נשארים	עוזבים	מובחנות
מין			
זכר	37%	63%	N.S.*
נקבה	31%	69%	
גיל			
18-29	19%	81%	p=.01
30-39	67%	33%	
40+	55%	45%	
ארץ-מוצא			
ישראל	5%	95%	p=.0001
אסיה/צ.אפריקה	30%	70%	
אירופה/צ.אמריקה	76%	24%	
מקום-מגורים			
קרית-גת	53%	47%	p=.005
אשדוד	9%	91%	
אחר	10%	90%	
מצב משפחתי			
רווק	19%	81%	p=.04
נשוי	49%	51%	
גרוש	0%	100%	
השכלה			
0-7 שנים	75%	25%	p=.004
8-10 שנים	27%	73%	
11+	21%	79%	

טבלה מס' 13

אחוז המועסקים שהתכוונו להשאר במפעל, בהשוואה לאלה שהתכוונו לעזוב מכיוון שלא היו מרוצים מגורמי עבודה שונים (דרוג ממאד לא שבע רצון לככה-ככה 1-3).

מובחנות	התכוון לעזוב	התכוון להשאר	
			שכר והטבות קונקרטיות
N.S.*	73%	60%	רמת שכר
N.S.	75%	55%	שכר ביחס למאמץ
			הטבות פנימיות מהעבודה
.05	10%	10%	הרגשת שליטה על העבודה
N.S.	44%	35%	חשיבה עצמאית
.01	69%	29%	אתגר בעבודה
.02	53%	18%	כבוד מחברים כלפי עבודה
			תנאי עבודה/סביבה פיזית
.01	53%	17%	שעות עבודה
.08	53%	26%	מאמץ פיזי בעבודה
N.S.	88%	70%	תנאים פיזיים(חום/נקיון/רעש)
			סביבה חברתית:
.001	65%	13%	אווירה חברתית
.01	53%	13%	שיתוף פעולה מותיקים
			סביבה לסודית
N.S.	47%	27%	איכות הדרכה
.01	41%	8%	כבוד מהמדריך
N.S.	38%	17%	קצב למוד העבודה

* N.S לא מובהק ע"פ ניתוח חי בריבוע χ^2 ב- $p < .10$.

טבלה מס' 14

השוואה בין נשארים ועוזבים בפרויקט פולגת לגבי שביעות רצון מהעבודה. אחוז העובדים שדרגו גורמים אלה מאוד לא שבע רצון עד ככה-ככה (3-1).

מובחנות	נשארים	עוזבים	
			שכר והטבות קונקרטיות
.03	46%	79%	רמת שכר
N.S.	54%	72%	שכר ביחס למאמץ
			הטבות פנימיות מהעבודה
N.S.	14%	23%	הרגשת שליטה על העבודה
N.S.	46%	36%	חשיבה עצמאית
.02	20%	61%	אתגר בעבודה
.01	12%	45%	כבוד מחברים כלפי העבודה
			תנאי עבודה/סביבה פיזית
.05	17%	44%	שעות עבודה
N.S.	33%	39%	מאמץ פיזי בעבודה
N.S.	78%	81%	תנאים פיזיים בעבודה(חום/נקיון/רעש)
			סביבה חברתית
.10	18%	41%	אווירה חברתית
.003	0%	44%	שיתוף פעולה מצד הותיקים
			סביבה לימודית
.N.S.	29%	32%	איכות הדרכה
N.S.	22%	18%	כבוד מהמדרין
.N.S.	19%	28%	קצב למידת העבודה

* n.s לא מובהק ע"פ מבחן חי בדיבוע χ^2 ב- $p < .10$

טבלה מס' 15

שביעות רצון כללית ורמת סימפטומים.

(1 - מאוד לא שבע רצון ל- 5-מאוד שבע רצון).

זמן 2 עוזבים	זמן 2 נשארים	זמן 1 פרויקט
-----------------	-----------------	-----------------

שביעות רצון כללי

			1. אפשרויות לבילוי בשעות הפנאי באזור המגורים
2.6	3.3	3.1	
4.1	4.2	4.1	2. החיים המשפחתיים שלך
2.9	2.9	3.5	3. רמת החיים שלך
4.0	4.2	4.2	4. מידת השליטה שיש לך על החיים
4.7	4.2	4.5	5. מצב בריאותך
3.6	4.3	4.0	6. החיים שלך באופן כללי
3.2	3.6	4.0	7. לשפר את רמת החיים
3.9	4.3	3.8	8. מספר החברים שיש לך
3.6	3.9	3.9	סה"כ ממוצע של שביעות רצון

במשך השנה האחרונה כמה פעמים הרגשת כל אחד מהדברים הבאים?
(1-אף פעם ; 2-לעתיים רחוקות ; 3-לפעמים ; 4-לעתיים קרובות ; 5-תמיד).

2.2	1.8	1.5	1. אתה מאמין שיש תקווה לעתיד
2.9	2.0	2.4	2. יותר עצבני מהרגיל
2.0	1.7	1.5	3. אתה רצוי וזקוקים לך
2.2	1.8	2.4	4. מתוח וחסר מנוחה
2.0	1.7	1.7	5. כאבי ראש
1.8	1.0	1.5	6. קלקול קיבה
1.7	1.5	1.7	7. נדודי שינה
1.2	1.2	1.2	8. דפיקות לב
1.4	1.0	1.2	9. ידיים רועדות
2.3	1.4	1.9	10. אתה קם בבוקר רענן ועירני
2.3	1.8	2.3	11. אתה משועמם
2.0	1.5	1.7	סה"כ ממוצע של סימפטומים

טבלת מס' 16

השוואה לגבי מצב בריאות וחתנהגות בריאותית, עובדי פרויקט זמן 1 ועובדי פרויקט זמן 2.

נשארים	עוזבים	פרויקט זמן 1	משתני בריאות הערכה סובייקטיבית של הבריאות
22%	33%	51%	מצויין
61%	50%	43%	טוב
11%	11%	6%	ככה-ככה
6%	6%	0%	לא-טוב
			באיזה תדירות אתה חולה?
6%	12%	2%	גבוהה
5%	13%	4%	לעיתים קרובות
6%	31%	24%	לעיתים רחוקות
83%	44%	71%	אף פעם לא
			האם אתה מעשן?
67%	58%	51%	לא
11%	6%	14%	1-10 ביום
11%	6%	17%	11-20 ביום
11%	12%	14%	21-39 ביום
0	18%	4%	40+
			באיזה תדירות אתה שותה משקאות אלכוהוליים?
6%	0%	2%	כמעט כל יום
17%	0%	4%	מספר פעמים בשבוע
28%	47%	41%	לפעמים
50%	53%	53%	כמעט לעולם לא/אף פעם

טבלה מס' 17

דרוג השוואתי של עובדי פרזיקט (n=51) מחפשי עבודה (n=52) ועובדים ותיקים (n=18) על תנאים רצויים בעבודה. מבוסס על דרוג ממוצע.

			<u>תנאי עבודה</u>
פרזיקט	מחפשי-עבודה	ותיקים	
1.	1.	2.	רמת שכר
2.	2.	3.	עבודה בעל שיש בה עתיד כלכלי
3.	3.	10.	קידום במפעל
4.*	4.	()	עניין בעבודה
5.	5.		תנאים סוציאליים
6.	7.		אנשים נחמדים
7.	8.		הנהלה איכפתית
8.	6.		קביעות במפעל
9.	10.	()	עבודה חשובה
10.	9.		מקום עבודה קרוב לבית
12.	13.		למידת דברים חדשים
13.	11.		עצמאות בעבודה
14.	14.		תנאים פיזיים
15.	15.	()	מאמץ פיזי

* מידע חסר.

** דירוג זחה.

מוסד לביטוח לאומי - אוניברסיטת בן-גוריון בנגב.

שאלון לעובדי הפרוייקט בפולגת

הקדמה (להקריא למשיב)

שאלון זה הוא חלק ממחקר שנערך על ידי המוסד לביטוח לאומי ואוניברסיטת בן-גוריון לגבי תנאי התעסוקה באזור קרית-גת. אנחנו מעוניינים לדעת איך אנשים כמוכם רואים את האפשרויות של התעסוקה באיזור שלך. כל התשובות שלך הן חסויות ולצרכי מחקר בלבד. השאלון הזה לא יועבר למנהלת פולגת ולא ישפיע על מעמדך בטבודה. שעת תחילת הראיון: _____

- | | |
|-----------------------|--------------|
| 1. מספר סידורי. | 1111
1-4 |
| 2. שם המראיין _____ | 111
5-6 |
| 3. תאריך הראיון _____ | 1111
7-10 |
-
4. שם משפחה ופרטי _____
5. זכר = 1 נקבה = 2
6. שנת לידה _____
7. ארץ לידה _____ (אם יליד הארץ-טבור לשאלה 9)
8. שנת עליה _____
9. מצב משפחתי (דרווק (טבור לשאלה 15) _____
(2) נשוי
(3) גרוש/אלמן/נפרד
10. האם מצבך המשפחתי השתנה בשנה האחרונה (למשל, התחתן בשנה אחרונה/התגרש/התאלמן) - 0. לא. 2. התחתן 19
1. כן, בשנה אחרונה. 3. התגרש.
- מה קרה? _____

11. האם יש לך ילדים? 11
20
- 0-לא. -עבור לשאלה 13.
- 1-כן-1/2/3/4/5/6+
12. כמה ילדים גרים עדיין איתך בבית? 11
21
13. גיל הילד הקטן ביותר במשפחה: 111
22-23
14. האם אשתך/בעלך עובד/ת? 11
24
- 0-לא
- 1-כן, כמה שעות בשבוע, פחות מחצי משרה.
2. כן, חצי משרה, עד 3/4 משרה.
3. כן, משרה מלאה.
4. לומד.
5. מקבל פנסיה.
6. אחר _____
15. כמה שנים למדת בבית ספר (שנים שלמות) 111
25-26
16. מה היה סוג בי"ס האחרון שלמדת בו 11
27
1. עממי/חדר
2. תיכון מקצועי
3. תיכון ריאלי
4. בי"ס אקסטרני.
5. מכללה לאחר תיכון
6. אוניברסיטה.
7. קורסים פרטיים.
8. אחר _____
17. איזה שפות אתה מדבר?
- | | | |
|--------------------------|-----------------|----------|
| יודע קרוא וכתוב- לא/כן=2 | עברית 0-לא/1-כן | 11
28 |
| יודע קרוא וכתוב- לא/כן=2 | 0-לא/1-כן | 11
29 |
| יודע קרוא וכתוב- לא/כן=2 | 0-לא/1-כן | 11
30 |
| יודע קרוא וכתוב- לא/כן=2 | 0-לא/1-כן | 11
31 |
| יודע קרוא וכתוב- לא/כן=2 | 0-לא/1-כן | 11
32 |

רקע בתעסוקה

18. מה מקצועך _____

|||
32-34

19. היום, מה עיסוקך העיקרי ?

|||
35-36

1. עובד משרה מלאה, איפה? _____

2. עובד משרה חלקית, איפה? _____

3. לומד - קורס סמסס משרד העבודה/אחר-פרט _____

4. מובטל (האם מקבל דמי אבטלה)כן/לא

4.א. האם אתה מקבל דמי אבטלה, אם כן למשך כמה זמן כבר

קבלת? _____

5. פנסיונר

6. עובד ביותר ממקום אחד.

7. אחר _____

20. האם יש לך פנסיה מהעבודה? לא=0 חלקית=1 מלאה=2 אחר=3

|||
37

21. פרטים על עיסוקים בעבר (התחל מהעיסוק הנוכחי או אחרון)

38 - 40
עקיף עבודה

ענף מקום עבודה תפקיד* מתאריך סה"כ סיבת משמרות

בן/לא הפסקה** חדשי עבודה עד תאריך

**סיבות הפסקת עבודה : 1. עזבתי מרצוני.

2. פוטרתי (סיבות אישיות).

3. פוטרתי יחד עם אחרים.

4. המפעל נסגר.

5. העתקת מקום מגורים.

6. אחר. _____

*תיאור התפקיד (+ עצמאי 2) שכיר

דירוג תנאים בעבודה

(22.

DUP

לללל
1-4
למשל המענה
לכך

1. אנשים שונים רוצים דברים שונים מעבודתם. למטה מופיעה רשימה של דברים שאדם יכול לקבל מעבודתו. עד כמה חשוב כל דבר ודבר ברשימה זו לך? אנו רוצים שתדרג הדברים הכי חשובים לך מבין הדברים ברשימה. ליד הדבר הכי חשוב לך-כתוב 1, ליד השני כתוב 2 וכו'. עד מספר 15. קרא את כל האפשרויות לפני שאתה מתחיל לענות. כאשר אתה חושב על מקום עבודה באופן כללי עד כמה חשוב לך:

דרוג

- 1. מקום עבודה קרוב הביתה. 1 1
5-6
- 2. מקום עבודה עם עתיד כלכלי טוב. 1 1
7-8
- 3. לעבוד עם אנשים נחמדים. 1 1
9-10
- 4. רמת השכר. 1 1
11-12
- 5. התנאים הסוציאליים. 1 1
13-14
- 6. אפשרויות קידום במפעל. 1 1
15-16
- 7. אפשרויות קביעות במפעל. 1 1
17-18
- 8. עבודה מעניינת. 1 1
19-20
- 9. הנהלה שאכפת לה מעובדים. 1 1
21-22
- 10. מידת העצמאות שיש לך בעבודה. 1 1
23-24
- 11. עבודה שקל לבצע אותה מבחינה פיזית. 1 1
25-26
- 12. התנאים הפיזיים בעבודה (רעש/חום/קור/נקיון). 1 1
27-28
- 13. להרגיש שהעבודה חשובה. 1 1
29-30
- 14. הכבוד שאתה מקבל מחברייך לעבודה. 1 1
31-32
- 15. הזדמנות ללמוד דברים חדשים. 1 1
33-34

הערה: תחזור לבדוק האם הדירוג שרשמת הוא הדירוג הסתמי עבורך.

לעובדים כבר בפולגת

1. 1 ³⁵ מתי התחלת לעבוד בפולגת _____
 כלומר אתה עובד בפולגת כמה שבועות ?
1. פחות משבוע.
 2. שבוע-שבועיים.
 3. שבועיים עד חודש.
 4. חודש-6 שבועות.
 5. 6 שבועות עד חודשיים.
 6. חודשיים ויותר.
2. 1 ³⁶ האם התחלת לעבוד במשמרות ? כן/לא.
 אם כן כמה זמן אתה כבר עובד במשמרות?
1. פחות מחודש.
 2. יותר מחודש.
3. 1 ³⁷ כמה זמן אתה מחפש/חיפשת עבודה?
1. פחות מחודשיים.
 2. בין 2-6 חודשים.
 3. 6-12 חודשים.
 4. מעל שנה.
4. 1 ³⁸ איך חפשת עבודה? (סמן כל האפשרויות המתאימות)
1. דרך שרות התעסוקה. כן=1/לא=0
 2. דרך עיתונים/רדיו. כן=1/לא=0
 3. דרך חברים/מכרים. כן=1/לא=0
 4. פרסמתי מודעות בעיתון/בשכונה. כן=1/לא=0
 5. יריד תעסוקה. כן=1/לא=0
 6. אחר: פרט _____

5! 44
כאשר חפשת מקום עבודה, בכמה מקומות עבודה ביקרת?

- 1-2 .1
- 3-4 .2
- 5-6 .3
- 7-8 .4
- 9-10 .5
- 10-15 .6
- 16-20 .7
- +20 .8

6! 45
מה היתה ההתרשמות שלך מהיחס של המדריך שלך?

- 1. חיובי מאוד.
- 2. חיובי.
- 3. ככה-ככה.
- 4. שלילי.
- 5. אחר.

6! 46
א. איך התרשמותך מתהליך הקליטה?

- 1. חיובי מאוד.
- 2. חיובי.
- 3. ככה-ככה.
- 4. שלילי.
- 5. אחר.

7! 47
מה היתה ההתרשמות שלך מחוס/רעש בעבודה?

- 1. חיובי מאוד.
- 2. חיובי.
- 3. ככה-ככה.
- 4. שלילי.
- 5. אחר.

7! 48
א. האם הרמת ארגזים קשה לך? (נשים) כן=1 לא=0
גברים - האם העבודה הפיזית קשה לך כן=1 לא=0

7! 49
ב. מה התרשמותך מחשירותים במפעל? חיובי מאוד=1 עד שלילי מאוד=5

8! מה היחה ההתרשמות שלך מהענין בעבודה עצמה?
50

-
- 1. מעניין מאוד. 3. ככה-ככה 5. מאוד לא מעניין.
 - 2. מעניין 4. לא מעניין.

9! כמה זמן, לפי דעתך דרוש כדי ללמוד את כל העבודה שאתה אמור לעשות?
51

- 1. פחות משבוע
- 2. שבוע-שבועיים.
- 3. משבועיים עד לחודש.
- 4. מחודש עם חודשיים.
- 5. חודשיים-6 חודשים.
- 6. יותר מ-6 חודשים.

10! האם היית יכול להצביע על דברים שהיו עוזרים לך בתהליך הקליטה במפעל?
52

11! עד כמה סביר נראה לך שתוכל לסיים את ההכשרה במפעל?
53

- 1. סביר מאוד
- 2. סביר.
- 3. לא כל-כך סביר.
- 4. לא סביר.
- 5. לא יודע.

12! עד כמה סביר נראה לך שבעוד שנה עדיין תעבוד בפולגת?
54

- 1. סביר מאוד.
- 2. סביר.
- 3. לא כל-כך סביר.
- 4. לא סביר.
- 5. לא יודע.

לבסוף כמה שאלות על עצמך. שאלות אלה נותנות לנו להשוות בין מצבך לבין מצבם של אחרים. התשובות הן לצרכי מחקר בלבד.

עסדות כלליות

באירו מידה אתה שבע רצון מ:

מאוד לא שבע רצון	לא שבע רצון	ככה ככה	שבע רצון	מאוד שבע רצון
5	4	3	2	1
5	4	3	2	1
5	4	3	2	1
5	4	3	2	1
5	4	3	2	1
5	4	3	2	1
5	4	3	2	1
5	4	3	2	1

- אפשרויות לביולוי בשעות הפנאי באזור מגוריך.
- החיים המשפחתיים שלך
- רמת החיים שלך
- מידת השליטה שיש לך על חיך
- מצב בריאותך
- החיים שלך באופן כללי
- הסיכויים שלך לשפר את רמת החיים
- מספר החברים שיש לך

3.4
 1-1
 3.4
 6
 12

במשך השנה האחרונה כמה פעמים הרגשת כל אחד מהדברים הבאים ?

אף פעם	לעיתים רחוקות	לעיתים קרובות	תמיד
5	4	3	2
5	4	3	2
5	4	3	2
5	4	3	2
5	4	3	2
5	4	3	2
5	4	3	2
5	4	3	2
5	4	3	2
5	4	3	2
5	4	3	2

- אתה מאמין שיש תקווה בעתיד
- יותר עצבני מהרגיל
- אתה רצוי וצריכים אותך
- סתוח וחמר מנוחה
- כאבי ראש
- קלקול קיבה
- נדודי שינה
- דפיקות לב
- ידיים דועדות
- אתה קם בבוקר רענן וערני
- אתה משועמם ואין לי מה לעשות

3.5
 3
 2
 5
 6
 8
 2
 22
 22

9

1. איך היית מגדיר את בריאותך ביחס לאחרים בגילך? 24

1. מצויין.

2. טוב.

3. ככה-ככה.

4. קצת לא טוב.

5. בכלל לא טוב/גרוע.

2. באיזו תדירות בשנה האחרונה מצב בריאותך הפריע לך לסלא את תפקידיך הרגילים? 25

1. לעתים קרובות.

2. לעתים.

3. לעתים רחוקות.

4. אף פעם.

3. האם אתה מעשן סיגריות? לא-0 כן-1. 26

אם כן - כמה סיגריות ביום?

1. 1-10

2. 11-20

3. 21-39

4. +40

4. כל כמה זמן אתה שותה משקה חריף:(בירה, יין, משקאות חריפים): 27

1. כמעט כל יום.

2. מספר פעמים בשבוע.

3. לעתים

4. כמעט אף פעם/אף פעם.

5. בערך כמה כוסיות אתה שותה כל פעם? 28

1. 1-2

2. 3-4

3. +4

4. לא שותה אף פעם.

(23)

(24)

(25)

(26)

(27)

6. האם יש לך בביתך:

1. סלויזיה צבעונית - כן/לא 1
29

אם לא - האם בכוונתך לקנות בשנה הקרובה - כן/לא.

2. מכונת כביסה - כן/לא. 1
30

אם לא - האם בכוונתך לקנות בשנה הקרובה - כן/לא.

3. מדיח כלים. כן/לא. 1
31

אם לא - האם בכוונתך לקנות בשנה הקרובה - כן/לא.

4. וידאו. כן/לא. 1
32

אם לא - האם בכוונתך לקנות בשנה הקרובה - כן/לא.

5. מחשב אישי. כן/לא 1
33

אם לא - האם בכוונתך לקנות בשנה הקרובה - כן/לא.

6. טלפון. כן/לא. 1
34

אם לא - האם בכוונתך לקנות בשנה הקרובה - כן/לא.

7. מכונת. כן/לא 1
35

אם לא - האם בכוונתך לקנות בשנה הקרובה - כן/לא.

7. האם הדירה בה אתה גר היא: 1
36

1. בבעלותך. 4. בבעלות קרוב משפחה, פרט _____

2. בדמי מפתח. 5. אחר, פרט _____

3. שכירות.

8. התרשמות המראיין:

1. משתף פעולה. 1=לא משתף פעולה. 5=מאוד משתף פעולה. 1
37

2. סגור/פתוח. 1=מאוד סגור. 5=מאוד פתוח. 1
38

9. שעת סיום הראיון: _____

10. סה"כ דקות של ראיון _____
39 - 41

מוסד לביטוח לאומי - אוניברסיטת בן-גוריון

שאלון מעקב לעובדי הפרוייקט

הקדמה:

שאלון זה מיועד לתת לנו מידע על מחלך פרוייקט קליטת ישראלים במפעל פולגת. כל התשובות הן חסויות ולצרכי מחקר בלבד. השאלון הזה לא יועבר לחנהלת פולגת או ישפיע על מחלך עבודתך במסגרת תעסוקתית כל שהיא.
שעת תחילת הראיון: _____

- | | |
|--|--------------------|
| (1) מספר סידורי | 1-1-1-1 |
| | 1-4 |
| (2) תאריך ראיון קודם: _____ | |
| (3) תאריך הראיון הנוכחי: _____ | 1-1-1-1 |
| | 5-8 |
| (4) מספר חודשים מאז הראיון הקודם _____ | 1-1 |
| | 9 |
| (5) שם המשפחה ופרטי: _____ | לצורך |
| (6) זכר = 1 נקבה = 2 _____ | משרדי בלבד |
| (7) שנת לידה: _____ | |
| (8) האם בחצי השנה האחרונה מצבך המשפחתי השתנה (למשל: התחתן, נולד ילד, התגרש). | 1-1 |
| | 10 |
| | 0 - לא |
| 1 - כן, התחתן | 4 - נולד ילד ראשון |
| 2 - כן, התגרש | 5 - נולד ילד נוסף |
| 3 - כן, התאלמן/ח | 6 - אחר: _____ |
| (9) שאלה למראיינים: האם חמשיב עדיין עובד בפולגת | |
| 1 - כן -> אם כן, חמשיך בדף זה. | 1-1 |
| 2 - לא -> אם לא, עבוד לדף _____ | 11 |

- 10) כמה זמן אתה טובד כבר בפולגת? !_
- 1) פחות משלושה חודשים 12
- 2) 3-6 חודשים
- 3) 6-9 חודשים
- 4) 9-12 חודשים
- 5) שנה עד שנה וחצי
- 6) שנה וחצי עד שנתיים
- 7) יותר משנתיים
- 11) האם אתה עבדת ביותר ממחלקה אחת בתקופה זאת? !_
- 0) לא, רק במקום אחד 13
- 1) כן, יותר ממקום אחד
- 12) מה היה המקום העיקרי/בלעדי שעבדת בו? !_
- 1) שזירה/טוויה 14
- 2) אומנים
- 3) אשפרה
- 4) מצבעה
- 5) אריגה
- 6) סריקה
- 7) אחר, מה? _____
- 13) באיזה מחלקה אחרת עבדת? !_
- 1) שזירה/טוויה 15
- 2) אומנים
- 3) אשפרה
- 4) מצבעה
- 5) אריגה
- 6) סריקה
- 7) עבדתי ביותר ממחלקה אחת נוספת והן: _____
- _____

- 14) לא לה שעבדו ביותר ממחלקה אחת: 14
- האם שיתפו אותך בהחלטה להעבירך ממחלקה למחלקה? 16
- (1) כן
- (2) לא
- (3) אחר, מה? _____
- 15) באיזו מידה אתה שבע רצון מהמחלקה בה אתה עובד כעת? 15
- (1) אני יותר שבע רצון מקודם 17
- (2) שביעות רצוני לא השתנתה
- (3) אני פחות שבע רצון מקודם
- (4) אחר, מה? _____
- 16) לכולם: מה מידת שביעות רצונך מהמחלקה בה אתה עובד כעת? 16
- (1) מאד לא שבע רצון 18
- (2) אינני שבע רצון
- (3) ככה ככה
- (4) שבע רצון
- (5) מאד שבע רצון
- 17) האם אתה יכול לציין דברים שיוכלו לשפר את שביעות רצונך 17
- מהמחלקה בה אתה עובד כעת? 19-20

19) באיזה סיווג אונה מסכים או לא מסכים עם הטענות הבאות:

מאד לא						
<u>מסכים מאד</u>	<u>נכח-נכח</u>			<u>מסכים</u>		
5	4	3	2	1		
					1. מעבודתי בפולגת הצלחתי לרכוש מקצוע.	1. 35
					2. ביצוע עבודתי הינו על דמח דומח לז של טובדים ותיקים.	1. 36
					3. העבודה שאני עושה כזן ניתן לעשות זזחה בכל מפעל טקסטיל.	1. 37
					4. העבודה שאני עושה כזן ניתן לעשות זזחה בכל מפעל יצור.	1. 38
					5. הייתי ממליץ לחבר או קרוב משפחה לעבוד בפולגת.	1. 39
					6. יש מסלול קידום ברור בפולגת.	1. 40
					7. למפעל פולגת יש עתיד כלכלי טוב.	1. 41
					8. מצבי הכלכלי השתפר מזן חשנה שעברה.	1. 42
					9. ממפר המובטלים קטן חיום מלפני שנה, בזזר מגורי.	1. 43
					10. כיום יש יותר טובדים ישראלים בפולגת מזשר שחיו כשחתחלתי לעבוד כזן.	1. 44

5

20) עד כמה סביר נראה לך שתוכל לסיים את הכשרתך במפעל ולקבל תעודת סיום (ממשרד הטבודה)?

45

- 1) סביר מאד
- 2) סביר
- 3) לא כל כך סביר
- 4) לא סביר
- 5) לא יודע

21) עד כמה סביר נראה לך, שבטווד שנה עדיין תעבוד בפולגת?

46

- 1) סביר מאד
- 2) סביר
- 3) לא כל כך סביר
- 4) לא סביר
- 5) לא יודע

19) 23) כעת, ברצוני לשאול מספר שאלות אודות הכשרה שקיבלת בזמן עבודתך בפולגת.

באיזה קורס הכשרה השתתפת? 59

(1) שזירה

(2) אומנים

(3) אשפרה

(4) מצבטה

(5) אריגה

(6) סריקה

(7) אחר, מה? _____

24) האם קיבלת תעודה בסיום הקורס? 60

(1) כן

(2) לא

(3) אחר, מה? _____

25) כמה זמן נמשך הקורס? 62

(1) חודש חודשיים

(2) 3 ח' - 4 ח'

(3) 5 ח' - 6 ח'

(4) יותר מ- 6 ח'

26) באיזה מידה הקורס הקנה לך מיומנויות הדרושות לך בעבודתך בפולגת חיוס? 63

(1) במידה רבה/רבה מאד

(2) במידה מסויימת

(3) במידה מועטת

(4) במידה מועטת מאד

(5) בכלל לא

27 האם, לפי דעתך, דרושה לך הכשרה נוספת בתפקיד שאתה עושה 64

היום?

(1) כן

(2) לא

27א אם כן, באיזה תחום? 65

27ב באיזה צורה רצוי לקבל הכשרה כזאת? 66

(1) הכשרה אישית של סדריך עם עובד

(2) קורסים תאורטיים בחוץ ביתה

(3) הכשרה בשטח בקבוצה קטנה של עובדים

(4) בצורה אחרת, מה?

(28) כטח ברצוני לשאול אותך מספר שאלות על שביעות רצונך מטבודתך היום

מסד לא שבע רצון	לא שבע רצון	ככה בנח	שבע רצון	מסד שבע רצון		
1	2	3	4	5	1. אפשרויות קביעות בעבודה.	71
1	2	3	4	5	2. דמת השכר.	72
1	2	3	4	5	3. התפתחות אישית במילוי תפקידי.	73
1	2	3	4	5	4. אווירה חברתית במפעל.	74
1	2	3	4	5	5. היחס שאני מקבל מחממונים עלי.	75
1	2	3	4	5	6. חרגשת סיפוק מביצוע עבודתי.	76
1	2	3	4	5	7. הזדמנות להכיר אנשים בעבודתי.	77
1	2	3	4	5	8. מידת שיתוף הפעולה שאני מקבל מעובדים וותיקים.	78
1	2	3	4	5	9. היחס בין השכר שאני מקבל לבין המאמץ שאני משקיע.	79
1	2	3	4	5	10. שעות העבודה.	80
1	2	3	4	5	11. אפשרויות קידום במפעל.	81
1	2	3	4	5	12. המאמץ הפיזי הנדרש ממני בעבודה.	82

9

					13. חתנאים חסניבתיים (חום,	11
					נקיון, רעש) בעבודה.	79
5	4	3	2	1		
5	4	3	2	1	14. מחתנאים חסוציאלים במפעל.	11
						80

DUP 11111

1-4

29) האם אתה יכול להצביע על דברים שיכלו לשפר את קליסתך לעבודה בפולגת? 11111

5-7

- _____ (1)
- _____ (2)
- _____ (3)
- _____ (4)
- _____ (5)

30) באיזו מידה חסידע שקיבלת עזר נך לחיקלם בפולגת? 11

8

- (1) לא קיבלתי שום מידע
- (2) חסידע שקיבלתי לא עזר לי
- (3) חסידע שקיבלתי עזר לי בצורה מועטת
- (4) חסידע שקיבלתי עזר לי הרבה
- (5) חסידע שקיבלתי עזר לי הרבה מאד

31) האם אתה יכול להצביע על דברים שיכולים לחקל על קבלת טובדים 11111

9-11

ישראלים בפולגת?

- _____ (1)
- _____ (2)
- _____ (3)
- _____ (4)
- _____ (5)

אנו מעוניינים לשאול כמה שאלות לגבי איך אתה רואה את המצב של התעסוקה באזור מגורייך.

- 32) 1!_1 12
1. היכן אתה גר?
1. איזור קריית גת.
2. איזור אשדוד.
3. איזור ק. מלאכי.
4. איזור יבנה.
5. איזור שדרות.
6. איזור אשקלון.
7. אחר. איפה
- 33) 1!_1 16
5. מבחינת מבחר במקומות עבודה, איך היית מעריך את איזורך?
1. יש יותר מבחר באזורים אחרים.
2. יש בערך אותו מבחר כמו אזורים אחרים.
3. יש פחות מבחר מאזורים אחרים.
4. יש הרבה פחות מבחר באזורים אחרים.
5. לא יודע.

- 33) 2!_1 13
2. האם לפי דעתך, מספר המובטלים באיזור מגורייך בחודשים האחרונים הינו:
1. פחות מלפני חצי שנה.
2. אותו הדבר כמו לפני חצי שנה.
3. יותר ממה שהיח לפני חצי שנה.
4. לא יודע.

- 34) 3!_1 14
3. האם לפי דעתך המצב במשק כולו הינו:
1. יותר קשה מבחינה כלכלית מלפני שנה.
2. אותו הדבר כמו שנה שעבר.
3. יותר טוב מבחינה כלכלית משנה שעברת.
4. לא יודע.

- 35) 4!_1 15
4. מה מידת הבחירה הקיימת באזור מגורייך במקומות עבודה באופן כללי?
1. הרבה בחירה במקומות עבודה.
2. קצת בחירה במקומות עבודה.
3. מעט בחירה במקומות עבודה.
4. אין בחירה במקומות עבודה.
5. לא יודע (לא לקרוא).

לבסוף כמה שאלות על עצמך. שאלות אלה נותנות לנו להשוות בין מצבך לבין מצבם של אחרים. התשובות הן לצרכי מחקר בלבד.

עסדות כלליות

(37) באיזו מידה אתה שבע רצון מ:

מאוד לא שבע רצון	לא שבע רצון	ככה ככה	שבע רצון	מאוד שבע רצון
1	2	3	4	5

1. אפשרויות לבילוי בשעות הפנאי באזור מגוריך. 17
2. החיים המשפחתיים שלך. 18
3. רמת החיים שלך. 19
4. מידת השליטה שיש לך על חיך. 20
5. מצב בריאותך. 21
6. החיים שלך באופן כללי. 22
7. חסיכוניים שלך לשפר את רמת החיים. 23
8. מספר החברים שיש לך. 24

(38) במשך השנה האחרונה כמה פעמים הרגשת כל אחד מהדברים הבאים ?

אף פעם	לעיתים רחוקות	לעיתים קרובות	תמיד
1	2	3	4

1. אתה מאמין שיש תקווה בעתיד. 25
2. יותר עצבני מהרגיל. 26
3. אתה רצוי וצריכים אותך. 27
4. מתוח וחסר מנוחה. 28
5. כאבי ראש. 29
6. קלקול קיבה. 30
7. נדודי שינה. 31
8. דפיקות לב. 32
9. ידיים רוטטות. 33
10. אתה קם בבוקר רענן וטרוני. 34
11. אתה משועמם ואין לי מה לעשות. 35

39) $\frac{1}{36}$ 1. איך היית מגדיר את בריאותך ביחס לאחרים בגילך ?

1. מצויין.
2. טוב.
3. ככה-ככה.
4. קצת לא טוב.
5. בכלל לא טוב/גרוע.

40) $\frac{1}{37}$ 2. באיזו תדירות בשנה האחרונה מצב בריאותך חפריע לך למלא את תפקידיך הרגילים ?

1. לעתים קרובות.
2. לעתים.
3. לעתים רחוקות.
4. אף פעם.

41) $\frac{1}{38}$ 3. האם אתה מעשן סיגריות? לא-0 כן-1.

אם כן - כמה סיגריות ביום?

1. 1-10
2. 11-20
3. 21-39
4. +40

42) $\frac{1}{39}$ 4. כל כמה זמן אתה שותה משקה חריף:(בירה, יין, משקאות חריפים):

1. כמעט כל יום.
2. מספר פעמים בשבוע.
3. לעתים.
4. כמעט אף פעם/אף פעם.

43) $\frac{1}{40}$ 5. בדרך כמה כוסיות אתה שותה כל פעם?

1. 1-2
2. 3-4
3. +4
4. לא שותה אף פעם.

(44) . החרשמות המדוייק :

1. משוק פטולה. 1=לא משוק פטולה. - 5=מאוד משוק פטולה.

41

2. סגור/פתוח. 1=מאוד סגור. 5=מאוד פתוח.

42

(45) . שעת סיום מדוייק :

1. 10. סו"כ דקות של דוייק.

43 - 45

