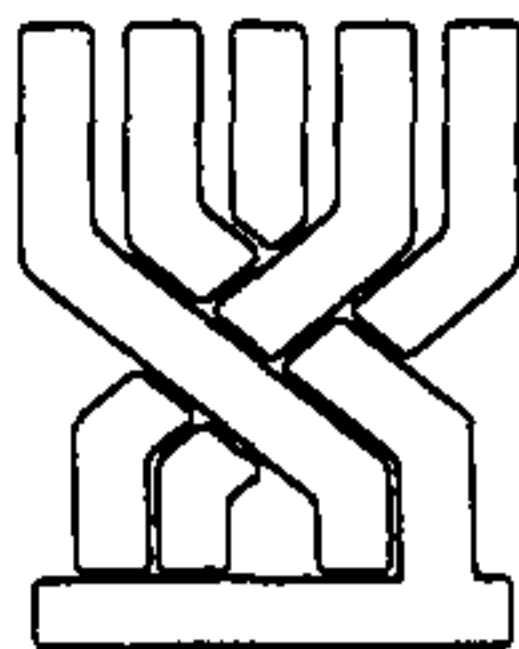


יחידת אולפן בארץ



המוסד לביטוח לאומי
האגף למחקר ותכנון

מפעל נסיוני
ליצירת
תהליך
אבחון תעסוקתי
לקשישים

מס. 6

מפעלים מיוחדים

ירושלים, אוקטובר 1976, תשרי תשל"ז

המוסד לביטוח לאומי
האגף למחקר ותכנון

מפעל נסיוני
ליצירת
תהליך אבחון תעסוקתי לקשישים

מאת
רחל וינשטיין

ירושלים, אוקטובר 1976, חשרי תשל"ז

ה ק ד ה

האגף למחקר ותכנון שמח להגיש בזה סיכום של מפעל מיוחד "מפעל נסיוני ליצירת תהליך אבחון תעסוקתי לקשישים". מטרת המפעל היתה לחפש דרכים חדשות לאיבחון והשמה של קשישים בעבודות המתאימות להם. לשם מטרה זו יצרו חדרי עבודה בחיפה, ליד מועדון "משען" שהיו צריכים לשמש להסתכלות בעבודת הקשישים ובחינת מהימנותם של הכלים שנוצרו.

בגלל סיבות שונות המפורטות בדו"ח הושג אמנם רק חלק מהמטרות העיקריות של המפעל, אך גם אחרי תום תקופת הנסוי ממשיכים חדרי העבודה לפעול ולהעסיק כ-100 קשישים בעבודות חלקיות; נוצרו כלים לאיבחון אולם, לא היתה אפשרות לבחון את מהימנותם. אפשר יהיה לנסות ולבחון כלים אלה במקומות אחרים.

מפעל זה נערך ומומן ביוזמתו של המוסד לביטוח לאומי בשיתוף עם "משען" חיפה. מטעם המוסד היתה אחראית על כך הגב' תאה נתן, מרכזת מפעלים מיוחדים בתחום הזקנה תחילתו של הפרויקט היתה במרס 1974 והשלב של הנסוי המבוקר נמשך כשנתיים. את הליווי המחקרי של הפרויקט בצעה ורכזה הגב' רחל ויינשטיין (פסיכולוגית) שהועסקה ע"י המוסד למטרה זו.

חברי הצוות שליווה את הפרויקט היו ד"ר זאב סגל, פסיכולוג משרותי הרווחה בעיריית חיפה, ד"ר יצחק גונן, פסיכולוג ממושרד העבודה בחיפה, מר שמואל בן-מרדכי מנהל חדרי העבודה במועדון "משען" על שם גרודנאי, גב' תאה נתן ומר משה מוהליבר מהמוסד לביטוח לאומי.

תודתנו ניתנת למר שלמה כהן, מנהל מחלקה למחקר גימלאות ארוכות מועד באגף למחקר ותכנון במוסד לביטוח לאומי על הדרכתו ועזרתו בעת ניתוח הנתונים וכתיבת הדו"ח. ברצוננו להביע תודה מיוחדת לד"ר אלחנן מאיר מאוניברסיטת תל-אביב על הדרכתו בתכנון שאלון הנסיון לקשישים, כמו-כן למכון הדסה לבחירת מקצוע בירושלים על השתתפותו בניתוח השאלון הנ"ל, הן במימון והן בעבודת מחקר.

תודה נתונה גם לגב' דליה פנקס שתכנתה את החומר הרב ודאגה לעיבודים במחשב. ולבסוף תודתנו לכל אלה שסייעו להגיע לסימום של המחקר: להנהלת מועדוני הפנסיונרים של "משען" בחיפה ולהנהלת המועדון ע"ש גרודנאי במיוחד.

נירה שמאי

ס/מנהל אגף מחקר ותכנון

תוכן הענינים

עמוד

רשימת פרסומי האגף למחקר ותכנון

9-10

פרק א' - מבוא

9

רקע

11-25

פרק ב' - המחקר

24

מהלך המחקר

26-30

פרק ג' - חוצאות והסברן

26

הקבוצה הראשונה

27

הקבוצות האחרות

31-32

פרק ד' - הערכה ומסקנות

35-46

נספחים

47

רשימה ביבליוגרפית

פרק א'

מבוא

דקע

בעיית העבודה בגיל שלאחר פרישה

חשיבותה של העבודה כמקור מחיה עיקרי וכמוקד תפקידיו ויחסיו החברתיים של האדם מתבלטת בעיקר בערוב ימיו. בנוסף לבעיית קיום רמת הכנסה נאותה קיימת בעיית ההסתגלות לחיים ללא אותם תפקידים, תגמולים והרגלים הקשורים בעבודה.

בשלב הפרישה על האדם לוותר על תפקיד העובד ולהידחק מן המערכת הכלכלית-היצרנית, למרות שלעתים כוחותיו עדיין עמו והוא רוצה לפעול ולתרום לחברה. ישנם קשישים המסרבים לוותר על התחייבויותיהם, האחריות המוטלת עליהם ולעבוד פחות ישנם כאלה המסרבים לפרוש עד אשר נכפה עליהם הדבר בשל מחלה, בעוד שישנם הפורשים תוך השלמה עם המצב.

במטרה למנוע חלות כלכלית של הקשישים כתוצאה מן הפרישה, מספקות מדינות רווחה - וביניהן גם מדינת ישראל - הכנסה ושירותים מינימליים לקשישים. עם זאת, עדיין חייב הקשיש לדאוג לעצמו גם בעניני פרנסה, נוסף על ענינים אחרים.

מסיכום מחקרים מדניה, בריטניה, ארה"ב, פולין, יוגוסלביה וישראל מתברר שבכל הארצות הללו ממשיכים קשישים רבים לעבוד אחרי גיל הפרישה החוקי. בישראל נמצא בשנת 1966 שיעור גבוה יחסית של השתתפות קשישים בכוח העבודה בהשוואה למדינות מערביות (43% לעומת 38% - 28%). שיעור זה עתה הוא כמקובל במדינות המערביות (33%). העבודה ממלאה בחיי אותם קשישים תפקיד חשוב ביותר, מעבר להכנסה הנובעת ממנה.

רווחת הדיעה שקיימים אצל הרבה קשישים הבטחון והאמונה בכושר עבודתם, חיפוש אחר עיסוק וחרדה מפני בטלת חובה; רודולף טרטלר אומר ש"כאשר נותר הקשיש ללא עבודה - הוא נותר, למעשה, ללא תפקיד וללא תפקוד בחברה האנושית".

ממחקרים שונים מסתבר שחלק גדול מאוכלוסיית הקשישים מוכן לעבוד לאחר גיל הפרישה הרשמי. חלקם מסתדרים בעבודה בכוחות עצמם, אך חלקם אינם מוצאים את מקומם בשוק העבודה.

בארץ נעשו ונעשים נסיונות לסדר קשישים בעבודה אך הכשלונות רבים. האנשים נשלחים, בדרך כלל, למלא חללים בעבודות, שלא תמיד מתאימים להם והדבר גורם לתסכולים ולמפח נפש.

לפיכך נתעורר הצורך באבחון תעסוקתי מתאים יותר לקשישים, ידוע שמיומנותם של קשישים שונה מזו של צעירים, מצד אחד קיימים יתרונות אובייקטיביים של ידע, נסיון, רגש אחריות והתמדה שנצברו בשנות עבודה מרובות וחשיבותם רבה גם בתעסוקות של אחר גיל פרישה. לעומת יתרונות אלה קיימות מגבלות אובייקטיביות הקשורות בגיל עצמו כמו כשרים סנסו-מוטוריים לקויים, ראייה ושמיעה לקויים, קצב עבודה איטי יותר וכיו"ב (Bromley, 1974).

יש אם כן חשיבות מרובה לאבחון ומציאת אותה עבודה אשר תביא למכסימום את היתרונות הנ"ל מבלי שיגרם נזק לביצוע העבודה בגלל המגבלות הקשורות בגיל.

כשהוסבה תשומת הלב לבעיית האבחון המתאים לקשישים – הוקם בחיפה, ביזמתו ובמימונו של המוסד לביטוח לאומי – במסגרת אחד ממועדוני הפנסיונרים בעיר, מועדון ע"ש גרודנאי – מרכז לעיסוק, תעסוקה ועבודה יצירתית.

מטרות

מטרת הקמת המרכז לעיסוק, תעסוקה ועבודה יצירתית היתה יצירת מרכז לאבחון תעסוקתי והכשרה מקצועית לקשישים. מרכז כזה צריך היה לשרת את הקשישים הרוצים בעיסוק או תעסוקה בכך שיהיה מקום להתנסות בתעסוקות שונות ובו ינתן אבחון מתאים לקשיש בדבר העיסוק או התעסוקה המתאימים לו, מבלי שהמקום עצמו ישמש מקום עבודה, במטרה למנוע מן הקשישים תסכולים, אכזבה ומפח נפש בעבודה לא מתאימה.

המסגרת הארגונית

המועדון ע"ש גרודנאי פועל במסגרת הנהלת מועדוני הפנסיונרים שבחסות עיריית חיפה והנהלת "משען" והשירותים הניתנים למבקרים בו הם פעילויות חברתיות ותרבותיות כמו בכל מועדון פנסיונרים אחר, ומאורגנים ע"י מנהלת המועדון. התשלום עבור שירותים אלה הוא סמלי.

המרכז לעיסוק, תעסוקה ועבודה יצירתית הוקם במרץ 1974 במסגרת מפעלים מיוחדים גרונטולוגיים של המוסד לביטוח לאומי.

בשלב ראשון פעלו בו 50 נשים וגברים בחמישה חוגים במקצועות הבאים: סריגה, תפירה, קרמיקה, עבודות עץ וציור. המחקר המעשי התחיל בנובמבר 1974.

במרץ 1976 היו רשומים במרכז 319 נשים וגברים ומתוכם פעלו 167 ב-14 חוגים באותם מקצועות.

העבודה מתנהלת בשלושה חדרי מלאכה בתוך המועדון יום-יום כשלוש שעות לפני הצהריים ומספר פעמים בשבוע כשעתיים אחרי הצהריים.

השירותים, הניתנים לפעילים במרכז לעיסוק ותעסוקה, הם בחינם, פרט לתשלום סמלי, הנגבה עבור חלק מחמרי הגלם.

ארגון המכשירים, המורים ותכניות העבודה במרכז נעשה ע"י מנהל המרכז.

פרק ב'

ח מ ח ק ר

העבודה במרכז לעסוק ותעסוקה לוותה במחקר.

מטרות המחקר

המטרה העיקרית של המחקר היתה יצירת תהליך אבחון בדוק ומבוקר על כל כליו. מטרה נוספת היתה בדיקת הרצון והמוטיבציה לעבודה אצל הקשישים לאחר הפרישה.

תכנית העבודה המקורית של המחקר כללה את השלבים הבאים:

- א. בניית כלים לאבחון;
- ב. בדיקת הכלים על שתי קבוצות נבדקים:
 1. האנשים העובדים במרכז לעיסוק ותעסוקה;
 2. קבוצת גברים, שהם מועמדים בכוח לפעילות במרכז, מעצם היותם פורשים זה מקרוב מעבודתם;
- ג. בדיקת אמינותם של הכלים לאבחון.

בניית הכלים

נבנו שלושה כלים למטרות אבחון מקצועי לקשיש:

1. שאלון - ראיון;

2. שאלון נטיות מקצועיות;

3. גליון הסתכלות.

1. שאלון - ראיון

שאלון הראיון נבנה בהסתמך על שאלונים דומים של האגף לשירותי רווחה בעיריית חיפה והאגודה לפרישה מתוכננת בחיפה, ובהסתמך על שיחות עם קשישים במועדון הפנסיונרים.

תאור השאלון

השאלון בנוי כשאלון לראיון מובנה והוא מכיל חמישה נושאים עיקריים: פרטי רקע, מקצוע ועבודה בעבר ובהווה, הפרישה, מקורות הקיום לאחר הפרישה, תכניות לאחר הפרישה. (השאלון, ראה בנספח מס' 1).

העברת השאלון

השאלון מועבר בצורת ראיון אישי, כאשר המראיין קורא לפני המרואיין את השאלה ואת אפשרויות התשובה (במידה והשאלה סגורה) ומציין בכתב את התשובה המתאימה למרואיין מביין התשובות האפשריות או את תמצית תשובתו של המרואיין (במידה והשאלה פתוחה).

2. שאלון נטיות מקצועיות

שאלון הנטיות המקצועיות לקשישים פותח בהסתמך על שני שאלוני נטיות מקצועיות, שפותחו, תוקננו ותוקפו בישראל – שאלון הרמק ושאלון הקורסים (מאיר, 1973; Meir, 1975) – והמבוססים על מיון המקצועות של Roe (1956). "נטיות מקצועיות" חוגדר כאן כ"מידת ההעדפה שיש לפרט כלפי תחומי עיסוק שונים".

מיון המקצועות של ROE

Roe מיינה את כל המקצועות לפי שני מימדים אורתוגונליים – מימד השדות ומימד הרמות. השדות נבדלים זה מזה בהתאם לתחומי העניין והפעילות שלהם לא בהתאם לענפים המקובלים בכלכלה. החלוקה לרמות היא לפי מידת האחריות, הכושר והמיומנות הדרושים בכל מקצוע (Roe, 1956).

מיונה של Roe מורכב מן השדות הבאים:

- א. שרותים (Service) – העוסקים בשדה זה משרתים צרכים של אנשים אחרים, במתן סעד להם ובמתן שרותים לפי טעמם האישי. נכללים כאן מקצועות היעוץ והעבודה הסוציאלית. כן כלולים בקבוצה זו מקצועות של שרותי הבית ומקצועות שעיקרם הגנה על הפרט והציבור.
- ב. עסקים (Business) – בקבוצה זו מקצועות המכירה למיניהם, המסחר בציוד או ברכוש (כולל נכסי דלא נידי וניירות ערך) וכך הקשורים בהשקעות ובתווך. כאן נכללים גם מקצועות המתווכים למיניהם וסוכני המכירה והקניה.
- ג. ארגון (Organization) – בקבוצה זו נמצאים עיסוק המינהל, האדמיניסטרציה והלבירות בממשלה, במוסדות צבוריים ומונציפליים ובמפעלים. במקצועות אלה הפעולות הן לקדאת ארגון יעיל של מפעלים מסחריים ופעולות הממשלה.
- ד. טכנולוגיה (Technology) – בקבוצה זו נכללים המקצועות הכרוכים ביצור, באחזקה או בתובלה. כאן כלולים גם מקצועות ההנדסה ומקצועות התפעול והתיקון של מכשירים.
- ה. חוץ (Outdoor) – בקבוצה זו נכללים עיסוקי החקלאות, הדיג, היעור, המכרות והמקצועות הקרובים להם. במקצועות אלה עוסקים בעיבוד, בשמירה ובאיסוף היבול של מקורות המים והבריכות, של מקורות מינרליים ושל תוצרת יער ושאר המקורות הטבעיים. גם מקצועות בהם עוסקים בטיפול בבעלי חיים נכללים בקבוצה זו.

ו. מדע (Science) - בקבוצה זו נכללים המקצועות הכרוכים בתיאוריה המדעית (מדעי הטבע והביולוגיה) ובישום שלה במצבים מיוחדים - שונים מן הטכנולוגיה (כגון הלבורנטים וטכנאי הרפואה).

ז. תרבות כללית (General Culture) - עיסוקים בשטח זה כוללים את שמירת ערכי התרבות הכללית והעברתם מדור לדור. אלה הם מקצועות מדעי הרוח והחברה, וכך המשפטים והעתונאות. בקבוצה זו כוללים גם מקצועות ההוראה וההדרכה.

ח. אמנות ושעשועים (Art and Entertainment) - בקבוצה זו נכללים המקצועות הנוגעים בכשרונות מיוחדים בשטח האמנות היוצרת ובשדה השעשועים, כולל ספורט.

במימד הרמות הגדירה Roe שש רמות:

1. מקצועיים ומנהליים א';

2. מקצועיים ומנהליים ב';

3. מקצועיים למחצה;

4. עובדים מיומנים;

5. עובדים מיומנים למחצה;

6. עובדים לא מיומנים.

בין שתי הרמות העליונות לא נמצאה הבחנה מהימנה בישראל (Meir, 1970). למקצועות השייכים לשתי הרמות הנמוכות אין נטיות מקצועיות, והאנשים העוסקים בהם עושים זאת בדרך כלל מתוך חוסר ברירה ולא מתוך נטיה מקצועית (מאיר, 1973).

Roe לא יצרה כל מכשיר מדידה מעשי לתיאוריה שלה. ישום מיון המקצועות ליעוץ תעסוקתי הוא שאלוני הרמק והקורסים (מאיר, 1973; Meir 1975).

לאור האמור לעיל פותח שאלון הנטיות המקצועיות לקשישים, כאשר המקצועות המופיעים בו ממוינים על מימד השדות בלבד. הסיבה לכך נעוצה בכך שמימד הרמות נבנה על גורמים שונים: מידת האחריות, הכושר והמיומנות הדרושים בכל מקצוע, ובניגוד למקובל אצל אנשים צעירים, הרי אצל קשישים גורמים אלה אינם תואמים ועל כן הרמות אינן הומוגניות במלים אחרות, מקצועות שונים עבור קשישים, יכולים להמצא ברמה מסוימת מבחינת מידת האחריות וברמה אחרת מבחינת הכשר הנדרש עבורם.

תאור' השאלון

אפיון השאלון

שאלון הנטיות המקצועיות לקשישים מורכב משני חלקים: שאלון מקצועות ושאלון קורסים. מטרתו

של שאלון הקורסים, בנוסף לשאלון המקצועות, היא למדוד נטיות מקצועיות תוך התמקדות בתחומי פעילות, ללא שימוש בשמות מקצועות העלולים ליצור סטריאוטיפים. בשאלון המקצועות שמות של 32 מקצועות, ארבעה שמות בכל שדה, ובשאלון הקורסים שמות של 32 קורסים, גם כאן – ארבעה שמות בכל שדה.

העונים לשאלון עושים זאת בראיון אישי, בו הם מתבקשים לציין את ענינם בכל שם מקצוע או קורס בהתאם לענין או למשיכה שלהם כלפיו (השאלון ראה בנספח מס' 2).

צינון

לכל חשובה חיובית ניתנות שתי נקודות, ולכל חשובה שלילית אפס נקודות. במקרה של אי החלטה ניתנת נקודה אחת.

כל שדה, אם כן, יכול לקבל בין אפס ל-16 נקודות. סיכום הציונים בכל שדה מראה את מידת המשיכה לאותו שדה. מידת הגיבוש של נטיית הנבדק נראית לפי פיזור ציוניו: נבדק בעל נטיות מקצועיות ברורות הוא בעל ציון גבוה באחד השדות וציונים נמוכים בשאר השדות, ולנבדק שנטייתו המקצועית אינן ברורות ציונים מפוזרים בשדות השונים.

במית השאלון ועיבודו

בניית השאלון

בניית השאלון התחילה בהכנת רשימות של כ-70 שמות מקצועות וכ-50 שמות קורסים, ביניהם שמות מקצועות משאלון הרמק ושמות קורסים משאלון קורסים. במסגרת הפרויקט ניתנו רשימות אלה לשלושה עד חשעה פסיכולוגים שסוגו אותם לשדות. לנוסח הראשון של השאלון נכנסו רק אותם שמות מקצועות ושמות קורסים עליהם היתה הסכמה של כ-90% ומעלה מן הפסיכולוגים והוא הכיל 48 שמות מקצועות ו-48 שמות קורסים. השאלון הועבר בצורת ראיון אישי ל-70 גברים בגיל 65 שנה בערך, ובשלב זה נעשה ניתוח פריטים והוצאו 16 שמות מקצועות ו-16 שמות קורסים שלא עמדו בקריטריונים.

ניתוח פריטים

מטרת ניתוח הפריטים היא לבחון אם כל פריט מודד את המשתנה אותו עליו למדוד והוצאת הפריטים שאינם מודדים זאת.

לבחירת פריטי שאלון הנטיות המקצועיות לקשישים בניתוח הפריטים היו חמישה קריטריונים (לפי Meir, 1975):

א. פריט טוב הוא זה שהמתאם בינו לבין ציון השדה אליו הוא שייך הוא גבוה. מאחר וציון הפריט עצמו נכלל בציון השדה, הקריטריון לפריט טוב היה שמתאם בינו לבין ציון השדה יהיה גדול מ-0.50.

ב. פריט יהיה טוב רק אם המתאם בינו לבין ציוני שדות אחרים הוא גמוך. פריט טוב - המתאם בינו לבין שדהו יהיה גבוה מזה עם שדות אחרים. כקריטריון לפריט טוב נבחר מתאם הקטן מ-0.40.

ג. לפריט טוב יהיו מתאמים חיוביים עם הפריטים האחרים מאותו שדה.

ד. ממוצע הציונים של הפריט לא צריך להיות קיצוני. פריט טוב הוא זה המבחין בין העונים עליו, כלומר, אינו כזה שכולם עונים עליו בחיוב או בשלילה. ממוצעים סבירים לפריטים הם בין 0.20 ו-1.80.

ה. התגובות לפריטים טובים אינן צריכות להיות הומוגניות, צריך שיהיה להם פיזור מסוים סביב לממוצע. אי לכך, פריט טוב ייחשב כזה שסטיית התקן של התגובות אליו היא 0.30 או יותר.
טבלה מס' 1 מסכמת את ניתוח הפריטים.

טבלה מס' 1: אחוזי הפריטים המקיימים את הקריטריונים (N=62)

א	ב	ג	ד	ה
92.2	51.6	89.1	81.3	100.0

רק מעט יותר ממחצית הפריטים הכלולים בשאלון הנטיות המקצועיות לקשישים עמדו בדרישות קריטריון ב - המתאים בין ציון הפריט לבין ציוני שדות אחרים. יש לציין שהדבר אמור בעיקר לגבי פריטי שאלון הקורסים. 65.6% מפריטי שאלון המקצועות עמדו בדרישת קריטריון זה.

במידה וקריטריון זה היה נקבע כפחות מחמיר (מתאם קטן מ-0.50 ולא קטן מ-0.40), כפי שעשה זאח Meir (1975), 84.1% מן הפריטים היו עומדים בו.

מהימנות

מהימנות שאלון הנטיות המקצועיות לקשישים נבדקת בשיטת נוסחים מקבילים (equivalent test) על קבוצה בת 62 נבדקים, (נבדקי הקבוצה השניה, כפי שתוגדר בפרק "נבדקים"), בין שאלון המקצועות לשאלון הקורסים.

טבלה מס' 2 מציגה את מקדמי המהימנות לשמונה שדות השאלון.

טבלה מס' 2: מקדמי מתאם פירסון בין שאלון מקצועות ושאלון קורסים לפי שדות (N = 62)

שדות	שדות	עסקים	ארגון	טכנולוגיה	חוץ	מדע	תרבות כללית	אמנות ושעשועים
.72	.48	.70	.44	.66	.53	.63	.52	

מקדמי המהימנות נעים בין .44 ו-.72, והמקדם החציוני הוא .58.

חרשים מס' 1 (בעמוד הבא) מראה את המרחקים בין השדות התואמים בשני חלקי שאלון הנטיות המקצועיות לקשישים - שאלון המקצועות ובו ארבעה פריטים בכל שדה ושאלון הקורסים ובו ארבעה פריטים בכל שדה. המרחקים מתארים תאור גראפי את המתאמים המתאימים בין השדות לפי שיטת SSA-I, כפי שיוסבר להלן.

בהשוואה לממצאים דומים על הרמק והקורסים (Meir, 1975) המקדמים הללו מספקים על חמישה מדגמים שונים מצא מאיר מקדמי מהימנות לשדות השונים שנעו בין .36 ו-.81, והמקדמים החציוניים נעו בין .52 ו-.71.

תרגילים מס' 1: מרחקים בין ציורי שדות תואמים בשאלון מקצועות שאלון קורסים בנוחח SSA וד משרד (N=62)
COA=0.187

מבוגר לילדים

אמנות וספורטים

עסקים

מדע

אמנות

תרבות כללית

שרותים

חוג

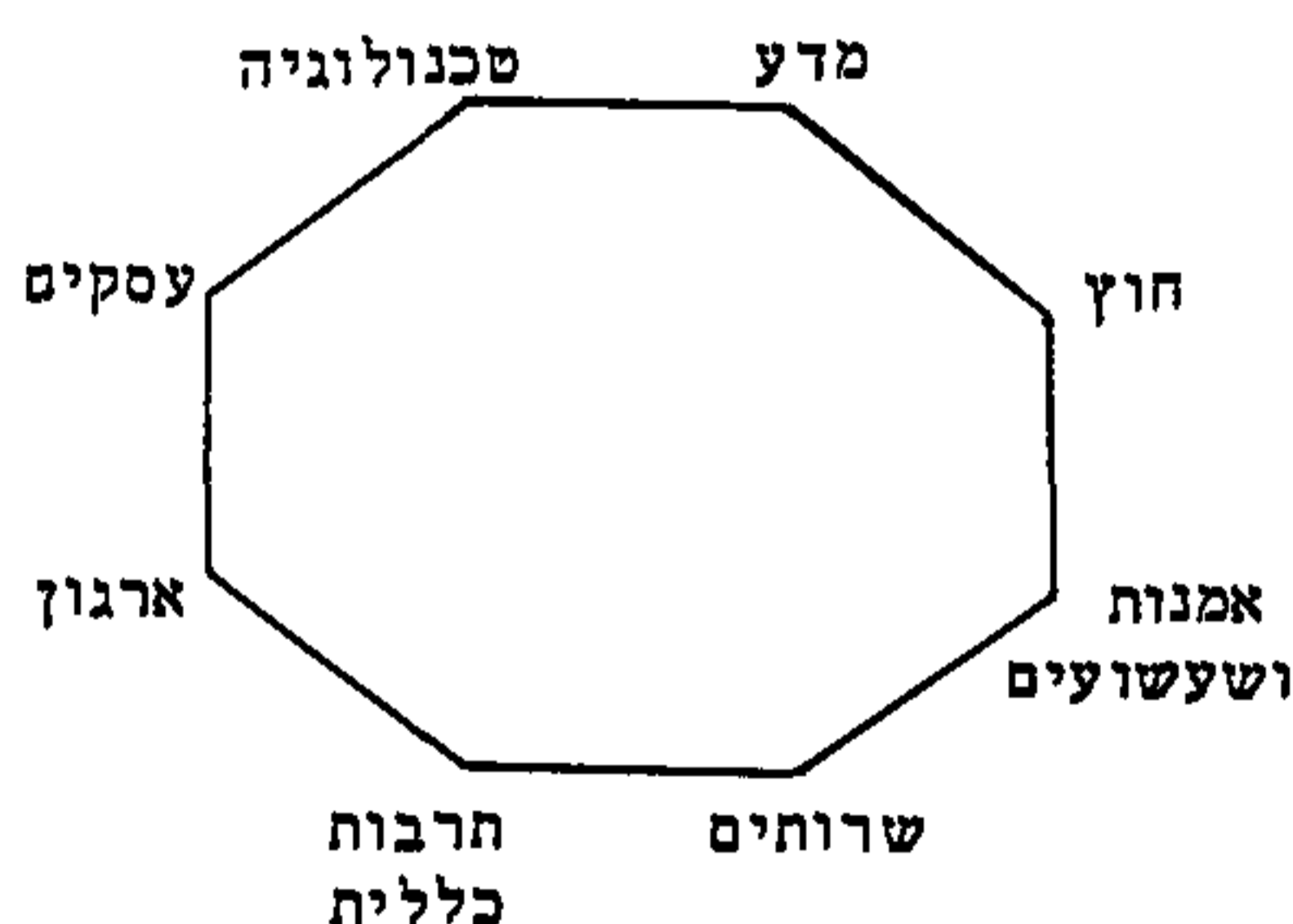
תקיפות

מחוסר אפשרות לאסוף נתונים מתאימים לא חושבו תקיפות-בו-זמנית או תקיפות הניבוי של שאלון הנטיות המקצועיות לקשישים. אי לכך, נעשה נסיון לראות אם לשאלון יש תקיפות מבנה (Construct Validity).

בעקבות נתוני מבנה ציוני הרמק (Meir, 1973b) שימשה גם כאן שיטת Guttman-Lingoes : SSA-I) Smallest-Space Analysis) למציאת מבנה ציוני השאלון. בשיטה זו מייצג חאור גראפי סולם אורדינלי של כל המתאמים האפשריים בין המשתנים השונים, כך שכל ששני משתנים נמצאים במתאם גבוה יותר כן גדלה הקרבה ביניהם בתרשים. חיאור המרחקים נעשה במספר מינימלי של מימדים, הדרושים כדי שיהיה תיאום רב יותר בין המרחקים בציוור לבין המתאמים. חוסר התיאום מבוטא ע"י מקדם הזרות - Coefficient of Alienation (COA). כאשר מקדם זה אינו עולה על 0.15 המתאם בין המרחקים בתרשים למקדמי המתאם הוא לפחות 0.989 (Meir, 1973b). כאשר הוא גדול מ-0.20 תרשים תלת מימדי יהיה מדויק יותר.

הן בתיאוריה של Roe (1956) והן בניתוח נתוני הרמק (Meir, 1973b) נמצא שהשדות המקצועיים ערוכים במעגל, כפי שמתואר בתרשים מס' 2.

תרשים מס' 2: מבנה מעגלי של שדות מקצועיים



תרשים מס' 3 (בעמוד מס' 20) מראה את המרחקים בין שמונה השדות של השאלון כולו, כאשר כל שדה מורכב משמונה פריטים - ארבעה מקצועות וארבעה קורסים. המבנה המעגלי של השדות, כפי שהוזכר לעיל-נמצא כאן עם שני עוותים: בשדות "תרבות כללית" ו"אמנות ושעשועים".

מקומו של השדה "תרבות כללית" הוא בין השדות "שרותים" ו"ארגון", ואילו הוא מופיע בין "שרותים" ו"חופ", ואילו מקומו של השדה "אמנות ושעשועים" הוא בין השדות

"שרותים" ו"חוץ" ואילו כאן הוא מופיע בין "טכנולוגיה" ו"חוץ".
ההסברים לעוותים הללו יכולים להיות כמה: א. הניתוח נעשה על מדגם קטן ($N = 62$);
ב. חלק מן המתאמים - ובעקבותיהם גם התיאור הגראפי - היו מוטים בשל חוסר הפיזור
בתגובות למספר שאלונים; ג. העוות הגדול במיקומו של שדה "אמנות ושעשועים" יכול אולי
להיגרם בגלל מספרם המועט יחסית של מקצועות וקורסי השעשועים לעומת מקצועות וקורסי
האמנות ובכך התקרבו השדה לאזור, המוגדר בתיאוריה של Roe, כעיסוקים בלי אנשים.

3. גליון הסתכלות

גליון ההסתכלות נבנה בהסתמך על גליונות הערכה אתם עובדים במרכזי ההסתכלות למוגבלים
במשרד העבודה.

תאור הגליון

גליון ההסתכלות מיועד למילוי ע"י מדריכי הקבוצות על כל עובד ועובד בנפרד ובזמנים
שונים.

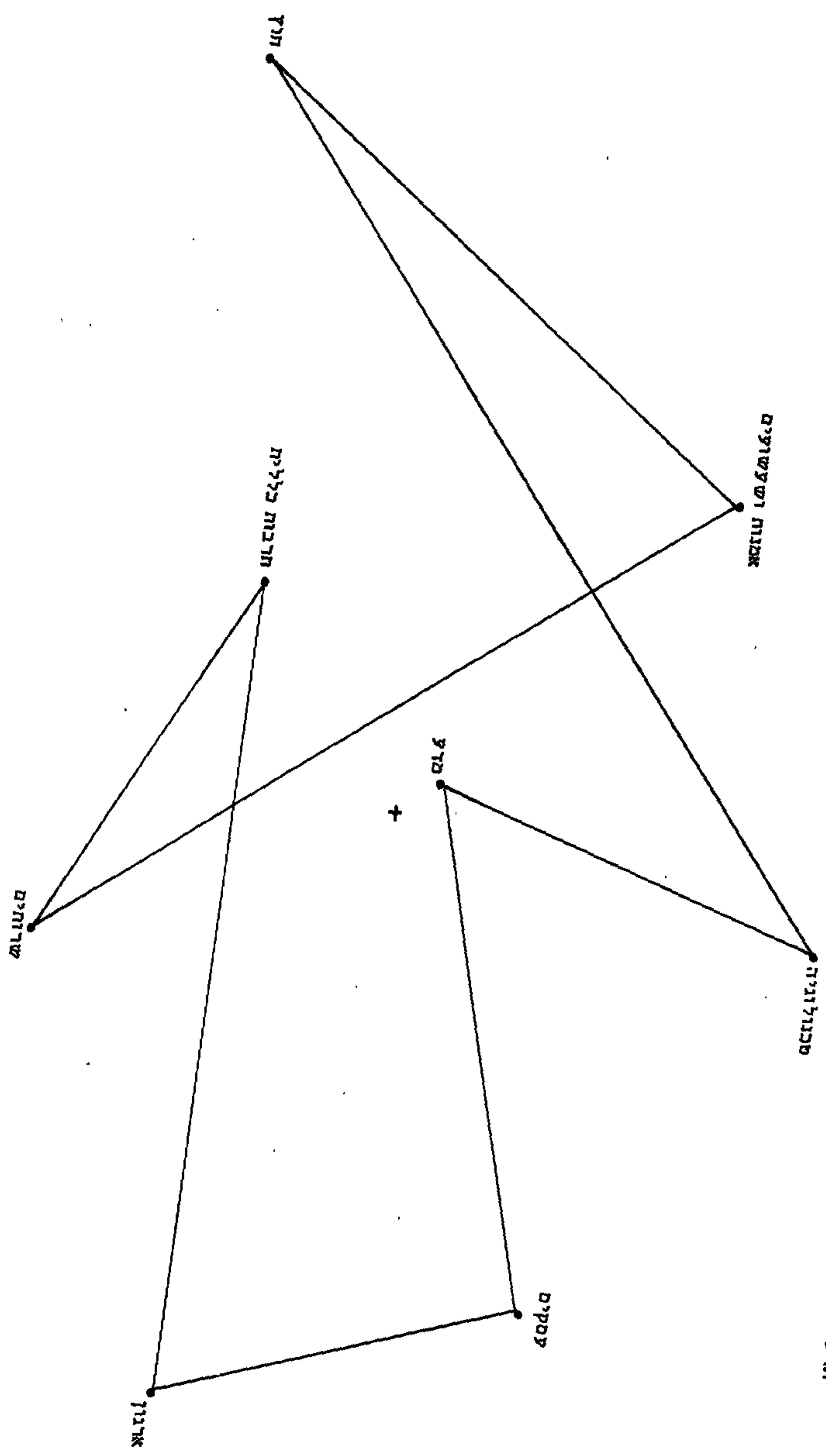
המדריך מתבקש להעריך כל עובד בקבוצתו בתחומים שונים: תפיסתו המילולית, תפיסתו
המעשית, דיוק ומהירות בעבודה, מידת זריזותו, מידת עירנותו וסבלנותו בעבודה, הסתגלותו
למשטר העבודה, סבילותו לסביבה, יחסו לבעלי סמכות ויחסו לחבריו. (הגליון, ראה בנספח
מס' 3).

ההערכה הניתנת ע"י המדריך היא על מספר פריטים בכל אחד מהתחומים הללו (סך הכל
42 פריטים) באמצעות הערה ליד כל אחד מן הפריטים ובנוסף לכך עליו לדרג כל פריט
עבור כל עובד אם הוא "מעל הממוצע", "ממוצע", או "למטה מן הממוצע" ביחס לכל
הקבוצה.

ההערכות באמצעות הערות לא כומתו ולא נעשו עליהם כל עיבודים סטטיסטיים, מאחר
ורק שני מדריכים בחוגים לקרמיקה ועבודות עץ בלבד מלאו 31 גליונות לגבי קבוצת העובדים
והעובדות במרכז לעיסוק ותעסוקה.

התפלגויות דרוג הנבדקים על כל אחד מן הפריטים נראות סבירות: כ-50% מהעובדים קיבלו
הערכה ממוצעת על רוב הפריטים; 25% מהם קיבלו הערכה של למעלה מהממוצע ו-25%
קיבלו הערכה של למטה מן הממוצע. לא היה טעם לערוך עיבודים סטטיסטיים נוספים על
מדגם כה קטן.

תרשים מס' 3: מרוקמים בין צירי השדות בשאלון נטיות מקצועיות לקשישים בניחוח SSA דו-ממדי (N = 62)
 COA = 0.068



מעריך האבחון

להלן יובא תהליך האבחון במתכונתו המשוערת, לו כל כלי האבחון היו נבחנים כהלכה ונמצאים אמינים.

יש לציין שתהליך האבחון מבוסס על מגע אישי בין מאבחן אחד ומאובחן וכלי האבחון הם רק כלי עזר ליד המאבחן.

האדם הבא לחפש עבודה או תעסוקה במרכז לעיסוק ותעסוקה צריך להסכים לעבור את תהליך האבחון, כדי שהדבר יהיה רצוי ולא כפוי.

המאבחן יערוך היכרות ראשונה עם המאובחן בעזרת שאלון-הראיון. אל למאבחן להיות צמוד לשאלון. הוא משמש רק כעזר, אין כל חובה לסיים את השאלון בפגישה הראשונה. על המאבחן לעמוד על עברו המקצועי של המאובחן, רצונו ושאיפותיו בהווה ובעתיד במישור המקצועי, תחביביו, קשריו החברתיים והמשפחתיים, עמדות כלפי עבודה ופרישה ומקורות הקיום. - כל זאת גם מעבר לשאלות הסגורות של השאלון. במקרה הצורך צריך המאבחן להפנות את המאובחן או לפנות בעצמו לרשויות המוסמכות להגיש טפול ועזרה לקשישים.

לאחר או תוך כדי קבלת המידע הדרוש על המאובחן יעביר לו המאבחן את שאלון הנטיות המקצועיות לקשישים. משאלון זה צריכה להתברר נטייתו המקצועית של הקשיש לאחד או לכמה מתוך שמונה השדות המקצועיים, כפי שהוגדרו בפרק "שאלון נטיות מקצועיות".

משהתבררה נטייתו המקצועית של הקשיש ובצירוף פרטים רלבנטיים אחרים שהתברר מן הראיון - יפנה המאבחן את המאובחן לעבודה התנסותית בחדרי העבודה. שם תיערכנה עליו הסתכלויות ע"י המדריך המקצועי - בהתאם לגליון ההסתכלות.

לאחר ההתנסות באחד או יותר מחדרי העבודה יגיע המאבחן להחלטה בדבר התאמתו של המאובחן למקצוע עבודה או תעסוקה מסוימים, תוך כדי התיעצות עם המדריכים המקצועיים.

נבדקים

במחקר נבדקו ארבע קבוצות נבדקים:

- א. העובדים (מרביתם נשים שלא עבדו בעבר) במרכז לעיסוק ותעסוקה.
- ב. גברים שפרשו לפני חודש מעבודתם.
- ג. גברים שפרשו לפני שלושה חודשים מעבודתם.
- ד. גברים שפרשו לפני שנה מעבודתם.

נבדקי הקבוצה הראשונה הם כל עובדי המרכז לעסוק ותעסוקה, העובדים שם מספר שעות ביום כפעמיים בשבוע ורובם נשים ואילו נבדקי שאר הקבוצות הם מועמדים-בכוח ולפעילות במרכז. שמותיהם הוצאו מרשימות התביעה לקבלת קצבת זקנה מהבטוח הלאומי על פי הקריטריונים הבאים: מיין (גברים בלבד), גיל (עד 70 שנה) ומקום מגורים (שכונות הדר, כרמל, עיר חתית, נוה שאנן וקרית אליעזר בחיפה).

טבלה מס' 3: מספר הנבדקים בכל קבוצה על פי מין

סה"כ	גברים	נשים	נבדקים
			קבוצה
75	21	54	א
74	74		ב
83	83		ג
63	63		ד
295	241	54	סה"כ

טבלה מס' 4: הנבדקים לפי ארצות מוצאם (באחוזים)

סה"כ	אחרים	ארצות (4) הבלקן	מזרח (3) ואפריקה	מרכז (2) אירופה	מזרח (1) אירופה	ישראל	ארץ מוצא
							קבוצה
100.0	4.0	10.7	5.3	5.3	70.7	4.0	א
100.0	0.0	4.7	3.1	7.8	81.3	3.1	ב
100.0	1.2	4.8	6.0	6.0	75.9	6.0	ג
100.0	3.2	3.2	4.8	6.3	82.5	0.0	ד

(1) מזרח אירופה: רוסיה, פולין, הונגריה, רומניה, צ'כוסלובקיה ויוגוסלביה

(2) מרכז אירופה: אוסטריה וגרמניה.

(3) מזרח התיכון ואפריקה: מצרים, סוריה, תימן, פרס ועירק.

(4) ארצות הבלקן: תורכיה, יוון ובולגריה.

מן הטבלה רואים שבכל הקבוצות רוב הנבדקים הם יוצאי מזרח אירופה ומיעוטם ילידי ישראל.

טבלה מס' 5: הנבדקים לפי ותק בארץ (באחוזים)

סה"כ	1957 ואילך	1949- 1956	1938- -1948	עד 1937	שנה עליה
					קבוצה
100.0	2.9	7.4	19.1	70.6	א
100.0	9.7	21.0	33.9	35.5	ב
100.0	9.0	17.9	35.9	37.2	ג
100.0	10.0	31.7	15.0	43.3	ד

בכל הקבוצות הרוב המוחלט של הנבדקים עלה לארץ לפני קום המדינה.

טבלה מס' 6: הנבדקים לפי מצבם המשפחתי (באחוזים)

סה"כ	אלמן	גרוש	רווק	נשוי	מצב משפחתי
					קבוצה
100.0	35.6	6.8	2.7	54.8	א
100.0	3.0	3.0	3.0	91.0	ב
100.0	3.6	1.2	2.4	92.8	ג
100.0	1.7	0.0	5.0	93.3	ד

בשלוש הקבוצות שנבדקיהן הם גברים בלבד (ב - ג - ד) רוב הנבדקים נשואים ורק מיעוטם רווקים, גרושים או אלמנים ואילו בקבוצה בה הרוב נשים - רוב הנבדקים הם נשואים אמנם, אך קיים אחוז ניכר של אלמנים.

טבלה מס' 7: הנבדקים לפי רמת השכלה (באחוזים)

סה"כ	13 ומעלה שנות לימוד	9-12 שנות לימוד	5-8 שנות לימוד	1-4 שנות לימוד	אנאלפביתיים	שנות לימוד
						קבוצה
100.0	13.3	33.3	34.7	9.3	9.3	א
100.0	21.6	21.6	31.1	9.5	16.2	ב
100.0	18.1	33.7	24.1	19.3	4.8	ג
100.0	17.5	30.2	39.7	7.9	4.8	ד

ברוב הקבוצות (א - ב - ד) השכיח הוא השכלה של 5-8 שנות לימוד ובקבוצה אחת (ג) השכיח הוא 9-12 שנות לימוד.

בעלי ההשכלה הנמוכה מאד או חסרי ההשכלה הם במיעוט.

טבלה מס' 8: הנבדקים לפי סוג העיסוק (באחוזים)

סה"כ	ניהול	פקידות ומסחר	פועלים מקצועיים	פועלים בלתי מקצועיים	סוג העיסוק
					קבוצה
100.0	16.5	9.2	42.3	32.0	א *
100.0	9.8	27.9	36.1	26.2	ב
100.0	15.6	17.2	32.8	34.4	ג
100.0	12.0	25.3	36.1	26.5	ד

* לא כולל את עקרות הבית.

התמונה בשלוש קבוצות הגברים שנבדקו (ב - ג - ד) דומה: רובם פועלים מקצועיים ומיעוטם עובדים בתפקידי ניהול, בעוד שבקבוצה המעורבת התמונה שונה והסיבה ברורה: בתוך 59.2% הפועלים הבלתי מקצועיים נכללים כ-40% עקרות בית, וכך מתעוותת התמונה.

טבלה מס' 9: הנבדקים לפי שנות ותק בעבודה (באחוזים)

סה"כ	40 שנה ויותר	31-40 שנים	21-30 שנים	11-20 שנים	עד 10 שנים	שנות ותק
						קבוצה
100.0	0.0	15.6	28.8	31.2	24.4	א *
100.0	2.7	8.1	35.1	32.4	21.6	ב
100.0	3.7	17.1	34.1	24.4	20.7	ג
100.0	0.0	22.2	19.0	41.3	17.5	ד

* לא כולל את עקרות הבית.

בכל הקבוצות הרוב המכריע הוא בעל ותק של למעלה מ-10 שנים בעבודה, כלומר, זכאי לפנסיה במידה וקיימים הסדרים כאלה במקום עבודתו.

מהלך המחקר

על פי תכנית העבודה המקורית צריכים היו להיבדק הכלים לאבחון שנבנו על קבוצת העובדים במרכז לעיסוק ותעסוקה ומכיון שקבוצה זו מורכבת ברובה מנשים, ובעיקר מנשים שלא עבדו מעולם, הוחלט לבחון את הכלים (מלבד גליון ההסתכלות, שיכול היה להיבדק רק על קבוצת העובדים במרכז) גם על קבוצת גברים פורשים, שהם מועמדים-בכוח לעבודה במרכז.

הצעד הראשון של המחקר היה העברת כלי האבחון על קבוצת העובדים במרכז. הם רואינו על פי שאלון הראיון שתואר לעיל ומשהחלה העברת שאלון הנטיות המקצועיות לאותה קבוצה, הוחלט במסגרת ועדת ההיגוי של הפרויקט לוותר על שאלון זה לגבי קבוצת העובדים, מאחר והוא לא ישקף דבר. גליון ההסתכלות הופעל רק ע"י המדריכים לקרמיקה ולעבודות עץ. מדריכים אחרים סירבו לשתף פעולה מאחר ו"זה אינו תפקידם" או בשל קשיי שפה, ומדריכה אחת הפסיקה עבודתה באותה תקופה בשל מחלה.

הצעד הבא, היה הזמנת 100 אנשים, ששמותיהם הוצאו מרשימות הבטוח הלאומי, חודש לאחר הגיעם לגיל פרישה, לפגישה במועדון ע"ש גרודנאי (הזמנה ראה בנספח מס' 4). לקבלת מידע על הנעשה במרכז לעיסוק ותעסוקה. עשרה מהם הופיעו לפגישה ולאחר מכן נשלחו מראיינים לבתיהם של כל ה-100. המראיינים ראינו 74 גברים, מתוך רשימה בת 100, בשאלון הראיון, העבירו להם את שאלון הנטיות המקצועיות וכמו כן חקרו את הסיבות לאי הופעתם של הללו לפגישה אליה הוזמנו. בשלב זה נסתיימה עבודת המחקר כפי שתוכננה מראש. אך לאחר שגמסר לוועדת ההיגוי של הפרויקט דו"ח ביניים על תוצאות הראיון של שתי הקבוצות נראה היה לוועדה שכדאי להוסיף קבוצה נוספת בת 100 אנשים שתהיה אחרי תקופה ארוכה יותר לאחר מועד הפגישה, כדי לבסס תוצאות שנראו לא צפויות ואולי מקריות.

הפעם הוזמנו 115 גברים לפגישה, במועדון כשלושה חודשים לאחר הגיעם לגיל פרישה, (הזמנה ראה בנספח מס' 5). 12 מהם הופיעו לפגישה ולאחר מכן נשלחו מראיינים לבתיהם של כל אנשי הקבוצה שהוזמנה וראיינו 83 מהם בשאלון הראיון.

לאחר שהסתיים ראיון שתי קבוצות הגברים שפרשו לא מכבר מעבודתם הועלתה השאלה: מדוע הופיעו רק כ-10% מאותם פורשים לפגישות במועדון? מלבד סיבות שונות שהועלו בעת הראיון, כגון "אינני זקן", "זה לא בשבילי", "עסוק כי עובד", "קשה ללכת", "חולה" וכד', הועלתה גם סברה שעצם ההזמנה כפי שנעשתה - רשמית ובכתב - גורמת לחוסר רצון לבוא לפגישה. לפיכך הוחלט לנסות שיטת הזמנה אחרת על קבוצה נוספת.

גם שמותיים של 100 נבדקי הקבוצה הרביעית הוצאו מרשימות התביעה לקצבת זקנה של הבטוח הלאומי. 100 הנבדקים חולקו לשלוש תת קבוצות ושתיים מהן הוזמנו בזו אחר זו לפגישות במועדון ע"ש גרודנאי. הפעם ההזמנה לא נעשתה בכתב, אלא בעל פה. אל אנשי שתי תת הקבוצות (כששים במספר) נשלחו מראיינים אשר סיפקו להם מידע ראשוני על הפעילות במועדון ובמרכז לעיסוק ותעסוקה, הזמינו אותם לפגישה במועדון והשאירו להם הודעה בכתב על מועד הפגישה. מאחר וההופעה לשתי הפגישות הללו היתה בשיעור של כ-10% - כמו שהופיעו המוזמנים שהוזמנו לפגישות קודם לכן בכתב - הוחלט לא להזמין את תת הקבוצה השלישית. לאחר זמן מה נראה היה שכדי להשלים את החמונה על עמדותיהם של הפורשים המועמדים - בכוח לפעילות במרכז לעיסוק ותעסוקה - רצוי לראיין גם את הקבוצה הרביעית, העומדת כשנה לאחר הפגישה. אי לכך נשלחו מראיינים לכל מאה אנשי הקבוצה וראיינו 63 מהם בשאלון הראיון.

פרק ג': תוצאות והסברן

בעקבות המחקר נעשו ניתוחים ועיבודים סטטיסטיים מסוגים שונים:

- א. עיבוד וניתוח כלי האבחון;
- ב. ניתוח פרטי הרקע של הנבדקים;
- ג. ניתוח עמדות הנבדקים כלפי נושאים שונים.

העיבודים השונים שנעשו בעת בניית כלי האבחון הובאו תחת ראש הפרק "בניית הכלים". נתוני רקע על הקבוצות השונות הובאו בתאור קבוצות הנבדקים תחת ראש הפרק "נבדקים". בפרק זה יובאו ניתוחים ועיבודים סטטיסטיים על עמדות הנבדקים, כפי שבאו לביטוי בתשובות לשאלות הראיון וכפי שהושגו מארבע קבוצות הנבדקים.

בניתוח הנתונים הופרדה הקבוצה הראשונה – קבוצת העובדים במרכז לעיסוק ותעסוקה – משלוש הקבוצות האחרות.

הקבוצה הראשונה

מאחר וקבוצה זו איננה הומוגנית מבחינת מין וגיל ועקב כך שונה החלוקה לסוגי משלח יד ומצבים משפחתיים מזו שבקבוצות אחרות, חולקה קבוצה זו – לצורך הניתוחים הסטטיסטיים בחוקת שונות לתת קבוצות.

החלוקה היתה לפי: גיל (עד 65, מ-65 ואילך);

מין ועבודה (גברים, נשים שעבדו, נשים שלא עבדו מעולם);
מצב משפחתי (נשואים, אלמנים, רווקים, גרושים);

נערכה בדיקת χ^2 על מנת לראות אם עמדות תת הקבוצות השונות אכן שונות זו מזו ובאף מקרה לא נתגלחה תלות בין הסווגים שהוזכרו לעיל לבין אחת העמדות שנבדקו.

בדיקת העמדות נעשתה, איפוא, על הקבוצה כולה. צורת הניתוח הסטטיסטי: התפלגויות בשכיחות מוחלטת (יחסית ואחוזים).

40% מתוך נבדקי הקבוצה הם עקרות בית שלא עבדו מעולם ולכן גם לא ענו על השאלות העוסקות בעמדות כלפי עבודה ופרישה. בניתוח עמדות אלו תהיה ההתייחסות לגבי אלה שענו.

71.8% מנבדקי הקבוצה נהנו ונהנו מאד מעבודתם; 35.6% רצו להמשיך לעבוד ו-64.4% רצו לפרוש. כיום עובדים רק 6.0% מנבדקי הקבוצה (כולל הנשים שלא עבדו מעולם). לדעת 83.1% מהקבוצה האדם הפורש עצמו צריך להחליט מתי עליו לפרוש; לדעת 18.6% זהו תפקידו של המעסיק; 11.9% חושבים שהרופא במפעל מוסמך להחליט זאת ואילו רק 5.1% דעתם היא שהחוק יחליט.

הסיבות לרצון להישאר בעבודה לפי סדר חשיבותן הן:

סיבה כלכלית (68.4%);

ניצול שעות הפנאי (31.6%);

מחשש להפסיק לעבוד (26.3%);

מתוך הרגל (21.1%).

(הערה: בשאלות הנ"ל יכלו הנבדקים לענות על כל אחד מהפריטים הללו בחיוב או בשלילה. האחוזים מציינים את העונים בחיוב על הפריט המסוים).

לדעת 45.1% מנבדקי הקבוצה כולה (כולל עקרות בית) גיל הפרישה הנוכחי מוצדק.

61.6% הרגישו טוב וטוב מאד עם הפרישה ו-33.3% הרגישו רע ורע מאד עם היציאה לגימלאות.

83.3% הרגישו שינוי עם הפרישה. השינוי היה לטובה אצל 66.7% מהנבדקים. השינויים הבולטים היו שינויים בריאותיים (28.0%) ונפשיים (27.0%).

מבחינת מקורות הקיום של נבדקי הקבוצה - הרי 87.0% מהם מקבלים קצבת זקנה מהבטוח הלאומי;

52.2% מקבלים פנסיה ממקום העבודה (שלהם או של הבעל); 14.5% נעזרים בילדים ורק 1.4% נעזרים בעזרה צבורית.

58.1% שומרים על רמת החיים הקודמת מלפני הפרישה, ומתוך אלה שצריכים לוותר על משהו - ל-43.6% קל לוותר ול-33.3% קשה לוותר.

הקבוצות האחרות

שלוש הקבוצות האחרות מאופיינות בכך שחבריהם פרשו מעבודתם לפני חודש (קבוצה שניה), שלושה חדשים (קבוצה שלישית) ושנה (קבוצה רביעית). לכן היה טעם להשוות עמדות נבדקי שלוש קבוצות אלה ולא להתייחס אליהם כאל קבוצה אחת, למרות שמבחינת נתוני הרקע שלהם הן דומות. העיבודים הסטטיסטיים שנעשו הם מבחני χ^2 דו ותלת מימדיים.

עבודה

הנבדקים נתבקשו להעריך את מידת הנאתם מעבודתם בעבר. ניכר, אם כי לא מבחינה סטטיסטית, שככל שהזמן עובר אנשים נוטים להעריך פחות את הנאתם מהעבודה. בעוד ש-42.2% נבדקי הקבוצה השניה (פרשו לפני חודש) מציינים שנהנו מאד מעבודתם, הרי רק 28.3% נבדקי הקבוצה הרביעית (פרשו לפני שנה) מציינים זאת. כמו כן נתבקשו הנבדקים לציין אם כאשר יצאו לגימל אות רצו לפרוש או להמשיך לעבוד. גם כאן ההערכה יורדת עם הזמן; 49.2% מנבדקי הקבוצה השניה (חודש) מציינים שרצו להמשיך לעבוד, ורק 40.0% מנבדקי הקבוצה הרביעית (שנה). (ההבדל איננו מובהק). יש לשער שהדבר נובע מכך שהפורשים שפרשו לפני זמן רב יותר נוטים לייחס פחות חשיבות לעבודה, בעוד שאלה שפרשו זה-מקרוב מייחסים לה ולנאה ממנה חשיבות רבה יותר.

לעומת זאת, המצב הפוך למציאות. רק 40.0% מנבדקי הקבוצה השניה (חודש) ציינו שהם עובדים כיום לעומת 55.7% מנבדקי הקבוצה הרביעית (שנה) (ההבדל איננו מובהק). שני הסברים יכולים להינתן לתופעה זו: א. עם הזמן אנשים רואים שאינם מסתדרים מבחינה כלכלית ועליהם לחפש פתרון לבעיה זו בצורת עבודה. ב. במשך שנת הפרישה גדל והולך זמנו הפנוי של הפורש והדרך לנצלו היא העבודה, העבודה, איפוא, יכולה לשמש כשתי פונקציות: פתרון כלכלי וניצול הפנאי אולי בטווח הזמן הקצר שנבדק - חודש עד שנה לאחר פרישה, זהו הבטוי להסתגלות לפרישה.

בהשוואת שני המשתנים "עבודה כיום" ו"רצון לפרוש או לעבוד בעת הפרישה" מעבר לכל הנבדקים בכל הקבוצות בעזרת מבחן χ^2 - נמצאה חלות (χ^2 מובהק ב-09).

31.8% מכל הנבדקים ציינו שבעת הפרישה רצו לפרוש ואכן כיום אינם עובדים; 24.9% מהם ציינו שרצו לעבוד ואכן הם עובדים; 23.4% מהנבדקים רצו לפרוש והם עובדים ו-19.9% רצו לעבוד ואינם עובדים.

סדר העדיפויות של הסיבות לרצון להישאר בעבודה שונה גם הוא מקבוצה לקבוצה, אך לא באופן שיטתי ומשמעותי.

הסיבה הכלכלית נמצאת במקום ראשון אצל הקבוצות השניה והרביעית ובמקום שלישי בקבוצה השלישית; "מתוך הרגל" נמצא במקום שני בקבוצות השלישית והרביעית ובמקום שלישי בקבוצה השניה; "ניצול שעות הפנאי" במקום ראשון בקבוצה השלישית; במקום שני בקבוצה השניה ובמקום שלישי בקבוצה הרביעית; "חשש להפסיק לעבוד" נמצא במקום רביעי בכל הקבוצות.

הפרישה

יש הבדל הניכר גם מבחינה סטטיסטית, בהתייחסות למי צריך להחליט מתי לפרוש. 70.0% מהנבדקים הקרובים מאד לפרישה (חודש) חושבים שהאדם עצמו צריך להחליט על כך; מהנבדקים שפרשו לפני שלושה חדשים רק 50.6% חושבים כך ואילו מאלה שפרשו לפני שנה 45.8% חושבים כך (χ^2 מובהק ב-0.02).

מגמה הפוכה מסתמנת לגבי הדיעה שהמעסיק צריך להחליט על כך. 50.0% מהנבדקים שפרשו לפני שנה חושבים כך; 28.9% מאלה שפרשו לפני שלושה חדשים ו-26.7% מאלה שפרשו לפני חודש. (χ^2 מובהק ב-0.02). אנו רואים, אם כן, שההתייחסות לאקט הפרישה משתנה עם הזמן. בעוד שבתחילה הדיעה היא שהפורש עצמו צריך להחליט על מועד הפרישה ולמעסיק לא צריכה להיות יד בכך, הרי שעם הזמן ניטל העוקף מהאקט הלא נעים והפורשים משלימים עם המציאות.

הבדלים כמו אלה שהוזכרו לעיל אינם ניכרים בהתייחסות לרופא או לחוק כמחליטים בנדון.

בקשר לשאלה אם גיל הפרישה מוצדק לא ניכר כמעט הבדל בהתייחסות. גיל הפרישה מוצדק לדעת כשני שלישים מנבדקי כל אחת משלוש הקבוצות.

יש הבדל בין הקבוצות השונות גם בהערכתם את הרגשתם עם הפרישה. מסתבר, שככל שהזמן עובר נעשים האנשים פחות אדישים ומביעים דעותיהם בקטבים הברורים יותר. בעוד ש-27.6% מנבדקי הקבוצה השניה (חודש) מעריכים את הרגשתם כרעה עד רעה מאד, ל-20.7% לא איכפת ו-51.7% מרגישים טוב עד טוב מאד, הרי שלאחר שנה (הקבוצה הרביעית) 32.0% מרגישים רע עד רע מאד, ל-16.0% בלבד לא איכפת ו-52.0% מרגישים טוב עד טוב מאד (χ^2 אינו מובהק).

אחוז הנבדקים המרגישים שחל איזשהו שינוי אצלם עם הפרישה, דומה בשלוש הקבוצות ועומד על מעט יותר מ-60%.

מבין הנבדקים שהרגישו שינוי עם הפרישה חלה ירידה - עם הזמן בהרגשה שהשינוי הוא לטובה 65.0% מנבדקי הקבוצה השניה (חודש), 43.5% מנבדקי הקבוצה השלישית (שלושה חודשים) ורק 40.0% מנבדקי הקבוצה הרביעית (שנה) מציינים שחל שינוי לטובה במצבם לאחר הפרישה. (χ^2 מובהק ב-0.06). יש לשער שככל שאדם מתרחק מפעילות שוטפת הוא מרגיש יותר שינויים לרעה, וכנראה שהשינויים הבולטים הם הבריאותיים והגופניים, ואכן אחוז המרגישים שהשינוי שחל בהם הוא גופני עולה עם הזמן: 10.0% לאחר חודש, ו-14.7% לאחר שנה (χ^2 אינו מובהק).

קיום לאחר הפרישה

טבלה מס' 10 מציגה את אחוז הנבדקים בכל קבוצה המתקיימים מכל אחד ממספר מקורות קיום. מן הטבלה רואים שמקורות הקיום העיקריים עבור נבדקי שלוש הקבוצות הם: קצבת זקנה מן הבטוח הלאומי, פנסיה ממקום העבודה והכנסה מעבודה נוכחית. ממקורות הקיום האחרים מתקיים רק אחוז קטן ביותר מהנבדקים.

טבלה מס' 10: אחוז המתקיימים ממקורות הקיום הבאים

מקור קיום / קבוצה	קצבת זקנה	פנסיה מעבודה	הכנסה מעבודה	עזרת ילדים	עזרה צבורית	רנטה מגרמניה
ב'	82.5	65.1	38.1	1.6	0.0	6.3
ג'	91.6	65.1	33.7	4.8	2.4	9.6
ד'	93.7	69.8	52.4	0.0	0.0	6.3

דבר מפתיע המשתקף מן הטבלה הוא האחוז הגבוה מאד, יחסית למקובל בארץ, של מקבלי פנסיה ממקום העבודה. בקרב נבדקי המחקר אחוז מקבלי הפנסיה ממקום העבודה הוא 70 - 60 בעוד שהמקובל בארץ הוא 25% בלבד.

הדבר יכול להיות מוסבר בכך שנבדקי המחקר הם תושבי שכונות נבחרות בחיפה. שכונות אלה מאוכלסות בעיקר בתושבים ותיקים בארץ אשר הם גם ותיקים בעבודה. (הדבר בא לביטוי גם בטבלאות מס' 5 ו-9).

דבר נוסף הניכר מן הטבלה הוא שאחוז המתקיימים משלושת המקורות העיקריים גדל ככל שהזמן עובר. כלומר, אנשים במשך השנה הראשונה לאחר פרישתם מצליחים להתארגן (הגשת בקשה לקבלת קצבת זקנה, דאגה לפנסיה ממקום עבודה, מציאת מקום עבודה), כדי לפתור את הבעיה הכלכלית העומדת בפני הפורשים.

ככל שהזמן עובר גם מצליח אחוז גדול יותר של נבדקים לשמור על רמת החיים הקודמת: 65.6% לאחר חודש, 66.7% לאחר שלושה חודשים ו-68.3% לאחר שנה.

וכן גם ככל שהזמן עובר קטן אחוז הנבדקים המציינים שהיתור על רמת החיים קשה מאד עבורם: 22.2% לאחר חודש, 14.3% לאחר שלושה חודשים ו-5.3% לאחר שנה.

פרק ד'

ה ע ר כ ה ו מ ס ק נ ו ת

מהדו"ח מסתבר שבסופו של המחקר לא נתממשו המטרות הראשוניות: כלי האבחון אמנם נבנו מעל חלק מן הנבדקים אף נבדקו בשלמות, אולם לא הובאו לידי שימוש מלא בהם. המחקר גלש לכוון של בדיקת עמדות כלפי עבודה ופרישה של אנשים שזה מקרוב פרשו (בעזרת כלי אבחון שנבנה לצורך המחקר).

הסיבה העיקרית לדבר היא חוסר מגוון מקצועות בחדרי העבודה וחוסר אפשרות להשמה בעבודה לאחר האבחון וזאת מפני שהפריקט המחקרי הוקם ללא תכנית מחקרית מראש ו"הולבש" על מועדון הפנסיונרים. המחקר עצמו התחיל כשנה לאחר שהוקם הפריקט והיה עליו להתאים עצמו למצוי ולא לרצוי. בדרך זו נוספו פשוט חוגים נוספים למועדון הפנסיונרים - דבר טוב כשלעצמו, אך אינו משרת את מטרות המחקר. חדרי העבודה היו צמודים וכפופים לחוקים ולאירת הבילוי השוררת במועדון ולא יכלו לשמש מעבדה למחקר. האנשים שבאו למקום מצאו ענין בעבודתם ונשארו במקום גם בתור בילוי. המחקר כאילו נכפה על קבוצת העובדים בחדרי העבודה ומכאן גם הטענות וחוסר שיתוף הפעולה עם המדריכים וחלק מן הנבדקים.

אלו הסיבות שהמחקר גלש יותר ויותר אל מחוץ למועדון בנסיון למצוא אוכלוסיה פוטנציאלית לעבודה. הדבר נעשה ותוצאות המחקר מענינות כשלעצמן והמסקנות והלקחים שהופקו ממנו גם הם חשובים.

מסקנות ארגוניות:

- א. בהקמת פרויקט מחקר מסוג זה יש לבנות תכנית מחקרית טרם הקמתו תוך תיאום עם החוקר;
 - ב. יש להימנע עד כמה שאפשר מהיצמדות למסגרות קיימות; ובקשר למסקנות על המחקר עצמו:
 - ג. נמצא שחלק גדול מן האוכלוסיה (עד 50%) עובד לאחר הפרישה, לפחות בתקופה של השנה הראשונה לאחריה. פחות מ-20% מציינים שרצו לעבוד בעת הפרישה ועתה אינם עובדים, ביניהם חלק שעברה כבר שנה מאז פרישתם.
- חלק קטן בלבד מן האוכלוסיה הוא זה הרוצה לעבוד ואינו מוצא את הסידור המתאים. הללו יכולים להיעזר למשל בתחנות ההסתכלות של משרד העבודה והם גם יכולים לבצע לאחר האבחון את ההשמה המקצועית.

- ד. אין טעם להקים ולחזיק מרכז לאבחון תעסוקתי לקשישים שישרת מקום ישוב אחד בלבד בארץ. ההשקעה גדולה מדי עבור אחוז זעום של אנשים הזקוקים לשרותיו.
- ה. הקמת מרכזים לתעסוקה, כמו אלו הקיימים בתוך מועדוני הקשישים היא דבר חיובי, וגם ההשקעה הגדולה שהושקעה במרכז שבחיפה לא תרד לטמיון, שכן המרכז ימשיך להתקיים כחלק ממועדון הפנסיונרים ע"ש גרודנאי.

תרומת המחקר:

- א. עצם הסבת תשומת הלב לכך שאבחון תעסוקתי חשוב לקשישים לאחר הפרישה הוא אקט חשוב. האבחון חשוב למניעת עגמת נפש ותסכול אצל הקשישים. בעזרת תהליך לא ארוך ולא יקר אפשר לעזור לקשיש החפץ בכך למצוא את מקומו בעבודה המתאימה לו, ולנצל את כשוריו לעיסוקים שונים.
- ב. במסגרת המחקר נבנו כלי אבחון, אשר עדיין לא כולם נבחנו מעשית כראוי, אך הם קיימים.
- ג. אפשר לנסות ולהשתמש בכלי האבחון הללו במקומות אחרים ובכך לנצל את הידע שנרכש במשך המחקר.

נ ס פ ה י ס

עמוד

35	שאלון - ראיון	.1
40	שאלון נטיות מקצועיות לקשישים	.2
43	גליון הסתכלות	.3
45	ההזמנה שנשלחה לקבוצה השניה	.4
46	ההזמנה שנשלחה לקבוצה השלישית	.5

משרד העבודה המוסד לבטוח לאומי ההסתדרות הכללית של העובדים
מרכז מסען, חיפה

עיריית חיפה
האגף לשירותי רווחה

מרכז לעיסוק, תעסוקה ועבודה יצירתית

שאלון נחונים אישיים

- א. כללי
- שם משפחה _____ שם פרטי _____
5 12 13 20
 - כתובת _____ מס. טלפון _____
23 ישוב 30 רחוב 38 מס. בית 40
 - שנת לידה [19][][] _____ .4. ארץ מוצא _____ שנת עליה [19][][]
42 43 44 45
 - מצב משפחתי: נשוי _____ רווק _____ גרוש _____ אלמן _____
(סמן * במקום המתאים)
 - אם אלמן (ה), באיזו שנה נפטרה (ה) בן (בת) הווגל [19][][]
כמה ילדים יש לך? [][]
47 48 49 50
 - השכלה (סמן * במקום המתאים)
לא למד כלל _____ עד 4 כחול _____ עד 8 כחול _____ עד 10 כחול _____
עד 12 כחול _____ יותר מ-12 כחול _____
במידה ולמדתי יותר מ-10 כחול - באיזה בייס למדתי?
עיוני _____ מקצועי _____ ישיבה _____ אוניברסיטה _____ אחר, איזה?

7. שפות

אלו שפות אתה יודע לדבר, לקרוא, לכתוב?
(סמן + לידיעה טובה, / לידיעה בינונית, - לידיעה גרועה)

עברית	מדבר	קורא	כותב

3. מקצוע ועבודה

- מקצוע _____
בשנים האחרונות לפני פרישתך, מה היה עיקר עבודתך ותאור המשרה?
כמה שנים עבדת במקום העבודה האחרון? [][]
59 60
- מה היה הקשר שלך עם אנשים אחרים בעבודתך? (סמן * במקום המתאים)
עבדת בצוותא _____ עבדת סקוח על אחרים _____ עבדת לבד ופגישה עם
אחרים רק לצורך התייעצות _____ אחר, איזה?
באיזו מידה נהנית מעבודתך לפני הפרישה? (סמן * במקום המתאים)
נהניתי מאוד _____ נהניתי _____ נהניתי מעט _____ לא נהניתי כלל _____

לשמוש משרדי

[1][][]
4 1

[][]
22 21

[]
41

[]
46

[]
51

[]
52

[][]
55 53

[][]
57 56

[]
58

[]
61

[]
62

לשימוש מטרדי

9. האם הנך עוד עובד היום? כן/לא (מחק את המיותר)
 אם לא, מה עיקר עיסוקיך (לא בשכר)? _____
אם כן, האם אתה עובד באותו סוג עבודה כמו לפני הפרישה?
כן/לא (מחק את המיותר)
 כמה אתה עובד היום? _____ כמה שעות ביום?

63

 66 64

 67

 68

ג. פרישה

10. מתי פרשת רשמית מהעבודה?
 70 69
הסיבות לפרישה (סמן x במקום המתאים):
 פרישת חובה (לפי הסכם עבודה) _____
 סיבות בריאות (לפני גיל הפרישה) _____
 חסול/צמצומים במפעל (לפני גיל הפרישה) _____
 מרצונך הטוב (לפני גיל הפרישה) _____
 עליה ארצה (לגבי עולה שלא עובד בארץ) _____
 אשת פורש (לגבי נשים שלא עבדו) _____
 אחרת מה הסיבה? _____

71

11. בהגיע שעת הפרישה, האם רצית לפרוש, או שרצית להשאר ולהמשיך בעבודה? לפרוש/לעבוד (מחק את המיותר)
 אם רצית להשאר בעבודה, מדוע? (סמן x במקום המתאים)
 מבחינה כלכלית _____ לנצול שעות הפנאי _____ מתוך הרגל _____
 חשש להפסיק _____ סיבה אחרת, מהי? _____
 האם פעלת בכוון זה? כן/לא (מחק את המיותר)
אם כן, מה עשית ומה היו התוצאות? _____
אם לא, מדוע לא פעלת? _____

72

 73

 74

 75

 76

12. איך הרגשת כשקבלת את ההודעה על פרישתך (או שהחלטת בעצמך לפרוש)?
 (סמן x במקום המתאים)
 טוב מאד _____ טוב _____ לא היה אכפת לי _____ רע _____ רע מאד _____
 אין הגובה _____

77

13. פרישה איך היית מגדיר אותה? (סמן x במקום המתאים)
 מאורע חשוב _____ דבר טוב _____ דבר רצוי _____ דבר שלילי _____ משבר _____
 אסון _____ הערות: _____

78

14. אשר לגיל הפרישה, האם אתה חושב שגיל הפרישה הנוכחי הוא מוצדק?
כן/לא (מחק את המיותר)

79

15. מי, לדעתך, צריך להחליט מתי אתה צריך לפרוש? (סמן x במקום המתאים)
 אחת _____ המעסיק שלך _____ הוופא במפעל _____ החוק _____
 אחר, מי?

80

2: 1-3
5 4

16. מאז שפרשת, האם אתה מרגיש שחל אצלך שנוי כלשהו?
 כן/לא (מחק את המיותר)
 מהו? (סמן x במקום המתאים)
 בריאותי _____ משפחתי _____ גופני _____ נפשי _____ רוחני _____ אחר, _____
 איזה? _____
 הסבר ופרט _____

6

איך היית מגדיר שנוי זה?
 לטובה/לרעה (מחק את המיותר)

7

ד. הקיום לאחר הפרשה

17. מה מקורות קיומך היום? (סמן x במקומות המתאימים)
 הכנסה מעבודה (אם הנך עובד עדיין) _____
 פנסיה ממקום העבודה _____
 קצבת זיקנה מבטוח לאומי _____
 עזרת ילדים _____
 עזרה צבורית _____
 רנטה מגרמניה _____
 מקורות אחרים, אלו: _____

8

9

10

11

12

13

14

18. האם הפנסיה שלך ממקום העבודה והכנסות אחרות שיש לך מרשות לך לשמור על רמת החיים הקודמת? כן/לא (מחק את המיותר)
 אם לא, על אלו דברים עליך לוותר בגלל זה? _____

15

האם קשה לך לוותר? (סמן x במקום המתאים)
 קל מאד _____ קל _____ לא כל כך קשה _____ קשה _____ קשה מאד _____
 אין חגובה _____

16

19. לו הייתה לך די הכנסה - היית רוצה לעבוד? כן / לא
 אם כן מדוע _____

ה. תכניות לאחר פרישה

19. כשהיית עוד לפני תפרישה, האם היו לך תכניות כלשהן לגבי התקופה

לאחר פרישתך מהעבודתך כן/לא (מחק את המיותר)
אם כן, אילו תכניות? (סמן X במקומות המתאימים)

עיסוק כלשהו, איזה? _____

לימוד, מה? _____

קשר עם משפחה _____

פעילות צבורית, איזו? _____

תיור _____

אחרות, אלו? _____

במבט לאחור, האם הוגשמו תכניות אלו? (סמן X במקום המתאים)

כולן _____ כמעט כולן _____ מעט מהן _____ אף לו אחת _____

מה כן החגשם? _____

מה לא החגשם? _____

מדוע, לפי דעתך, לא החגשם? _____

20. אומרים שלאחר הפרישה יש לגימלאי הרבה זמן פנוי שאין מה לעשות

בו האם הינך מסכים עם דעה זו? כן/לא (מחק את המיותר)

אם לא, במה אתה ממלא את זמנך? תאר יום רגיל של חייך -

מתי אתה קם, מה אתה עושה בבוקר, אחרי הצהריים, בערב, במה אתה

עוסק? _____

1. שינויים

17

18

19

20

21

22

23

24

25

נספח מס' 2 : שאלון נטיות מקצועיות לקשישים

עיריית חיפה משרד העבודה המוסד לביטוח לאומי ההסתדרות הכללית
האגף לשרותי רווחה של העובדים בא"י
מ ש ע ו

ח ו ר א ו ת ל ש א ל ו ן

נציג לפניך שאלון.

משאלון זה אנו רוצים לדעת מהן ההתעניינות של אנשים קשישים, במטרה לנסות לעזור לאנשים בגיל כזה למצוא תעסוקה ועיסוקים.

השאלון מורכב משני חלקים.

בחלק הראשון תהיה רשימה של מקצועות. אם יש לך עניין או משיכה כלפי המקצוע או שהיית רוצה לעסוק בו - הגד "כן". אם לא - הגד "לא". תוכל גם לציין אם קשה לך להחליט. כאשר מופיע שם של מקצוע אשר אינך מבין את פירושו - הגד זאת. אל תחשב בבעיות המעשיות הקשורות היום בבחירת מקצוע.

בחלק השני תוצג רשימה של קורסים - עיוניים ומעשיים. הקורסים שנציג לפניך אינם קונקרטיים - זה לא אומר שנפתח אותם. אנו רוצים לדעת מה ההתעניינות בנושאים שונים.

אם היית רוצה ללמוד את הנושא של הקורס, לדעת עליו יותר או לעסוק בו - הגד "כן". אם לא - הגד "לא". תוכל גם לציין אם קשה לך להחליט על נושא מסוים. כאשר מופיע שם של קורס אשר מבין את פירושו - הגד זאת.

למראיין:

סמן 2	במשכצת במקרה של תשובה חיובית.
0	במקרה של תשובה שלילית.
1	אם לא יודע להחליט.

אל תסמן דבר במשכצת ומחק את שם המקצוע או הקורס כאשר פירושו אינו מובן.

שאלון קורסים לקשישים

השם

3				
4	1			

- | | |
|--|--|
| <p>מימון ועידוד עסקים .17 <input type="checkbox"/></p> <p>מכשור ובקרה בטלביזיה .18 <input type="checkbox"/></p> <p>כימיה אורגנית .19 <input type="checkbox"/></p> <p>צילום והפקה סרטים .20 <input type="checkbox"/></p> <p>ארכיאולוגיה וחקר המקרא .21 <input type="checkbox"/></p> <p>פקידות כללית .22 <input type="checkbox"/></p> <p>מזכירות .23 <input type="checkbox"/></p> <p>בנייה טרומית .24 <input type="checkbox"/></p> <p>סרטוט טכני .25 <input type="checkbox"/></p> <p>עזרה ראשונה .26 <input type="checkbox"/></p> <p>גינות נוי .27 <input type="checkbox"/></p> <p>נגינה .28 <input type="checkbox"/></p> <p>סוקרטס ואריסטו .29 <input type="checkbox"/></p> <p>בסול .30 <input type="checkbox"/></p> <p>מבוא לתורה החי .31 <input type="checkbox"/></p> <p>סיסוח בשוק מוצרים .32 <input type="checkbox"/></p> | <p>סיקום העוור .1 <input type="checkbox"/></p> <p>דיאטות והשפעתן .2 <input type="checkbox"/></p> <p>מוזיאולוגיה (במוזיאון אמנותי) .3 <input type="checkbox"/></p> <p>בעיות שימור הקרקע .4 <input type="checkbox"/></p> <p>ניירות ערך ומיסוס רווחים .5 <input type="checkbox"/></p> <p>שפות זרות .6 <input type="checkbox"/></p> <p>חממות פרחים .7 <input type="checkbox"/></p> <p>אפסנאות .8 <input type="checkbox"/></p> <p>פיסול .9 <input type="checkbox"/></p> <p>חידושים בחקר התורשה .10 <input type="checkbox"/></p> <p>תורה המחירים .11 <input type="checkbox"/></p> <p>אדיגה .12 <input type="checkbox"/></p> <p>גידול דגים .13 <input type="checkbox"/></p> <p>שירתו של ביאליק .14 <input type="checkbox"/></p> <p>עבודת המיון בדואר .15 <input type="checkbox"/></p> <p>נציב החלונות (אומבודסמן) והאזרח .16 <input type="checkbox"/></p> |
|--|--|

סד	עס	אר	טכ	חוצ	מד	חר	א/ס

שאלון מקצועות לקשישים

הטמ

2			
---	--	--	--

4 1

- | | |
|--|---|
| <p>17. <input type="checkbox"/> קורא נחונים במכשירי מחקר 49</p> <p>18. <input type="checkbox"/> מקסט זכוכית 50</p> <p>19. <input type="checkbox"/> דייג 51</p> <p>20. <input type="checkbox"/> עקיד בלחי מקצועי 52</p> <p>21. <input type="checkbox"/> מוכר סידקיה 53</p> <p>22. <input type="checkbox"/> חבר ועדה חרבות במועדון 54</p> <p>23. <input type="checkbox"/> גנן 55</p> <p>24. <input type="checkbox"/> פקיד דואר במסרד 56</p> <p>25. <input type="checkbox"/> מוכר כרטיסי הגרלה 57</p> <p>26. <input type="checkbox"/> מחקן טרנזיסטורים 58</p> <p>27. <input type="checkbox"/> מורה למוגבלים (עורים, נכים וכד')</p> <p>28. <input type="checkbox"/> מגדל ירקוח 60</p> <p>29. <input type="checkbox"/> צלם 61</p> <p>30. <input type="checkbox"/> מגיה (בודק חדססוה ספרים) 62</p> <p>31. <input type="checkbox"/> עוזר לרוקח 63</p> <p>32. <input type="checkbox"/> מוכר עחונים 64</p> | <p>1. <input type="checkbox"/> שמרטף 33</p> <p>2. <input type="checkbox"/> מסגר 34</p> <p>3. <input type="checkbox"/> מטפל בחיות מעבדה 35</p> <p>4. <input type="checkbox"/> פקיד מסרד כללי 36</p> <p>5. <input type="checkbox"/> עורך עלון הסברה לפנסיונרים 37</p> <p>6. <input type="checkbox"/> מגדל פרחים במטחלה 38</p> <p>7. <input type="checkbox"/> פקיד חשבונות 39</p> <p>8. <input type="checkbox"/> צייר 40</p> <p>9. <input type="checkbox"/> אוסף נחונים במחקר 41</p> <p>10. <input type="checkbox"/> חטמלאי 42</p> <p>11. <input type="checkbox"/> עוזר לזקנים 43</p> <p>12. <input type="checkbox"/> עובד במלאכה מחשבה 44</p> <p>13. <input type="checkbox"/> מורה לאנגלית 45</p> <p>14. <input type="checkbox"/> עובד עזר בבית חולים 46</p> <p>15. <input type="checkbox"/> יועץ כלכלי 47</p> <p>16. <input type="checkbox"/> עובד מחכה 48</p> |
|--|---|

סר	עס	אר	טכ	חוצ	מד	תר	א/ש

נספח מס' 3: גליזן הסתכלות

עיריית חיפה
אגף לשירותי רווחה

המוסד לכיטוח לאומי - משרד העבודה והסתדרות הכללית - משען

למדריך

סמן 1 - מעל הממוצע, 2 - ממוצע, 3 - למטה מן הממוצע, במשכנת מימין.

<u>ג ל י ז נ ה ס ת כ ל ו ת</u>		לשמוש משרדי
שם _____ חוג _____ המדריך _____		4
מתארין _____		1
		5
		10
א. תפיסה מלולית		
1. מבין הוראות מלוליות _____		<input type="checkbox"/> 11
2. זוכר הוראות מלוליות _____		<input type="checkbox"/> 12
3. מיישם עצמאות הודאות מלוליות _____		<input type="checkbox"/> 13
4. מבין הסברים תיאורטיים _____		<input type="checkbox"/> 14
ב. תפיסה מעשית		
1. מבין הוראות מודגמות _____		<input type="checkbox"/> 15
2. זוכר הוראות מודגמות _____		<input type="checkbox"/> 16
3. מיישם עצמאות הוראות מודגמות _____		<input type="checkbox"/> 17
4. יכול לפתור בעיות בצוע שוטפות _____		<input type="checkbox"/> 18
ג. דיוק		
1. עבודת יד _____		<input type="checkbox"/> 19
2. עבודת כלים _____		<input type="checkbox"/> 20
3. עבודת מכונות _____		<input type="checkbox"/> 21
ד. מחירות		
1. עבודת יד _____		<input type="checkbox"/> 22
2. עבודת כלים _____		<input type="checkbox"/> 23
3. עבודת מכונות _____		<input type="checkbox"/> 24
ה. זריזות		
1. אצבעות _____		<input type="checkbox"/> 25
2. ידיים _____		<input type="checkbox"/> 26
3. גוף _____		<input type="checkbox"/> 27
ו. שונות		
1. עירנות לטיב המוצר המוגמר _____		<input type="checkbox"/> 28
2. סבלנות לעבודה חד גונית _____		<input type="checkbox"/> 29
3. סבלנות לעבודה מסובכת _____		<input type="checkbox"/> 30

ז. הסתגלות למשטר העבודה

- | | | |
|--------------------------|--------------------------|----|
| 1. נוכחות | <input type="checkbox"/> | 31 |
| 2. דייקנות | <input type="checkbox"/> | 32 |
| 3. התרכזות בעבודה | <input type="checkbox"/> | 33 |
| 4. בצוע הוראות | <input type="checkbox"/> | 34 |
| 5. שמירה על ציוד וחומרים | <input type="checkbox"/> | 35 |
| 6. סדר | <input type="checkbox"/> | 36 |

ח. סבילות לסביבה

- | | | |
|-----------------------|--------------------------|----|
| 1. עבודה בכדידות | <input type="checkbox"/> | 37 |
| 2. עבודה במחיצת אחרים | <input type="checkbox"/> | 38 |
| 3. עבודה צוות | <input type="checkbox"/> | 39 |

ט. יחס לבעלי סמכות

- | | | |
|---------------|--------------------------|----|
| 1. ענייני | <input type="checkbox"/> | 40 |
| 2. מזדהה | <input type="checkbox"/> | 41 |
| 3. מפחח תלות | <input type="checkbox"/> | 42 |
| 4. דורש עידוד | <input type="checkbox"/> | 43 |
| 5. מתגרה | <input type="checkbox"/> | 44 |
| 6. תוקפני | <input type="checkbox"/> | 45 |
| 7. אדיש | <input type="checkbox"/> | 46 |

י. יחס לחברים

- | | | |
|-----------|--------------------------|----|
| 1. ענייני | <input type="checkbox"/> | 47 |
| 2. עוזר | <input type="checkbox"/> | 48 |
| 3. נעזר | <input type="checkbox"/> | 49 |
| 4. מתגרה | <input type="checkbox"/> | 50 |
| 5. תוקפני | <input type="checkbox"/> | 51 |
| 6. אדיש | <input type="checkbox"/> | 52 |

הערות:

נספח מס' 4: החזמנה שנשלחה לקבוצה השניה

מועדון הפנסיונרים ע"ש גרודנאי ז"ל
המרכז להעסוקה ועבודה יצירתיח
ח'פה: רח' י.ל. פרץ 32

..... ח'פה,

ג"א/א"נ,

מצורף בזה עלון על עיסוק והעסוקה לפנסיונרים.

מאחר וידוע לנו שפרשה מהעבודה לפני זמן קצר, רצינו להציע לך להצטרף
לפרויקט של עיסוק והעסוקה לפנסיונרים.

הנך מוזמן לפגישה, על כוס תה ביום בסעה

בבוקר במועדון ע"ש גרודנאי, רח' י.ל. פרץ 32 (מעל בנין השק"ם).

ב ב ר כ ה,

טפח מס' 5: ההזמנה שנשלחה לקבורה השלישית

מועדון הפנסיונרים ע"ש גרודנאי ז"ל
המרכז לעיסוק, תעסוקה ועבודה יצירתיים
חיפה - רח' י.ל. פרץ 32

שלום רב!

ידוע לנו שפרטת מן העבודה לפני זמן קצר ורצינו להציע לך להצטרף למרכז
לעיסוק, תעסוקה ועבודה יצירתיים לפנסיונרים.

מן העלון המצורף תוכל לשאוב מעט ידע על הנעשה במרכז זה.

הנך מוזמן לפגישה על בוס חה ביום _____ בשעה _____ בבוקר,
במועדון ע"ש גרודנאי, רח' י. ל. פרץ 32 (מעל בנין השק"מ).

ב כ ר כ ה,

שמאל בן מרדכי.

רשימה ביבליוגרפית

1. אבנר, א., העסוקה ופרישה של קשישים, סעד, 1970.
 2. אתר, ד., "העיסוק והפנאי של החבר המזדקן" מתוך אתר, ד. (עורך), והיה כי תגיע אל זקנה, תל-אביב: ברית התנועה הקבוצית, 1972.
 3. גוטמן, א.ל., לוי, ש. ומן ק.י., הסתכלות לחיי פרישה, ירושלים: המכון למחקר חברתי שמושי, 1970.
 4. יעקבסון, ד., ומנהיים ב., גיל הפרישה בתעשייה, רבעון לכלכלה, 1968, 15(59-60) 276-285.
 5. כהן, ש. ומורגנשטיין ב., תנאי החיים של קשישים בבאר שבע, פתח תקוה, יבנה, ירושלים: המוסד לבטוח לאומי, 1976.
 6. מאיר, א.י., דמ"ק - שאלון נטיות מקצועיות, מגמות, 1973, י"ט (4), 384-397.
 7. קרמר, י., ווינר, י., עמדות בקרב עובדי תעשייה ושירותים לקראת הפרישה מן העבודה, חיפה: האגודה לפרישה מתוכננת, 1974.
8. Bromley, D.B., *The Psychology of Human Aging*, Harmondsworth: Penguin Books, 1974.
 9. Cumming, E. and Henry, W.E., *Growing Old: The Process of Disengagement*, New York: Basic Books Publication Co. 1961.
 10. Havighurst, R.J., "Personal and Social Adjustment in Retirement", in Donahue, W., and Tibbitts, C. (Eds.), *The New Frontiers of Aging*, Ann Arbor: University of Michigan Press, 1953.
 11. Meir, E.I., Empirical test of Roe's structure of occupations and an alternative structure, *Journal of Counselling Psychology*, 1970, 17, 41-48.
 12. Meir, E.I., The structure of occupations by interests - a Smallest Space Analysis, *Journal of Vocational Behavior*, 1973, 3, 21-31.
 13. Meir, E.I., *Manual for the Ramak and Courses Interest Inventories*, Tel Aviv: Tel Aviv University, 1975.
 14. Roe, A., *The Psychology of Occupations*, New York: Wiley, 1956.
 15. Shanas, E., Townsend P., Wedderburn, D., Friis, H., Milhoj, P. and Stenhower, J., *Old People in Three Industrial Societies*, New York: Atherton Press, 1968.
 16. Tartler Rudolf: *Das Alter in der Modernen Gesellschaft* Ferdinand Enke Verlag Stuttgart
 17. Weihl, H., Nathan, T. and Avner, U., *Investigation of the Family Life, Living Conditions and Needs of Non-Institutionalized Jewish Aged 65+ in Israel*, Jerusalem: Ministry of Social Welfare, 1966-67.
 18. Williams, R.H., Tibbitts, C. and Donahue, W., *Processes of Aging: Social and Psychological Perspectives*, New York: Atherton Press, 1963.

