

כלי מחקר זה נלקח מתוך [מאגר כלי המחקר](#) של קרן שלם התומכת במחקר שמטרתו שיפור איכות החיים של אנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית והסובבים אותם.

כל המעוניין להשתמש באחד מכלי מחקר מתבקש לפנות לחוקר שערך את המחקר הרלבנטי ולוודא את אישור השימוש בכלי מבחינת זכויות יוצרים.

🌀 **שם הכלי:** עמדות עובדים ומעסיקים לגבי שילוב אנשים עם מש"ה בתעסוקה.

🌀 **פותח בשנת:** 1991 **על ידי:** Levy, Jones-Jessop, Rimmerman, & Levy

🌀 **תורגם לעברית בשנת:** לא צוין **על ידי:** לא צוין

1	<b>מטרת הכלי</b>	מדידת עמדות הנוגעות להשתלבות אנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית במקומות עבודה, לצד עובדים ללא מוגבלות שכלית התפתחותית.
2	<b>סוג כלי המחקר</b>	שאלון.
3	<b>אוכלוסיית היעד</b>	במחקרו של ד"ר ח'אלד אבו עסבה (2016), 400 עובדים בשוק העבודה בחברה הערבית ו-400 מעסיקים במגזר הפרטי. במחקר של דר' אורלי שפירא-לשצ'ינסקי (2016), מעסיקים במגזר הפרטי ומדריכי תעסוקה נתמכת.
4	<b>אופי הדיווח</b>	דיווח עצמי
5	<b>מבנה הכלי</b>	במחקרו של ד"ר ח'אלד אבו עסבה (2016), שאלות רקע בהתאם לאוכלוסיית היעד (נגרעו מניתוח כלי המחקר) והגדי דירוג כלפי תעסוקת אנשים עם מש"ה. במחקר של דר' אורלי שפירא-לשצ'ינסקי (2016), השאלון מורכב משלושה ממדים: (א) השפעה חיובית של עבודת האדם עם מש"ה על המפעל והעובדים (-2,7,9,11-13,14-17,19,22-24,27), (ב) השלכות חיוביות על האדם עם מש"ה במקום העבודה (-7,9,28), סך הכל 18 פריטים; (ג) ראיית האדם עם מש"ה כבעל מיומנות תעסוקתית ויכולתו להשתלב בעבודה (2,3,26,32) סה"כ 4 פריטים
6	<b>סוג סולם המדידה</b>	ההיגדים הועברו על פני סולם ליקארט בעל חמש דרגות מ-1 ("בכלל לא מסכים") ועד 5 ("מסכים מאוד"). על ההורים היה לציין לגבי כל היגד והיגד עד כמה הוא נכון עבורם על גבי הסקלה.
7	<b>סוג הפריטים בכלי</b>	שאלות דירוג בעלות 5 רמות לבחינת עמדות.

8	אורך הכלי	32 היגדים לבחינת תעסוקת אנשים עם מש"ה.															
9	מהימנות	<p>במחקרה של עמית פיין (2013): בדיקת מהימנות הפריטים בו נעשתה על ידי ניתוח פקטוריאלי: פקטור ראשון עם טווח מהימנות של 0.44-0.70, פקטור שני עם טווח מהימנות של 0.44-0.77. ופקטור שלישי עם טווח מהימנות של 0.49-0.73.</p> <p>במחקרו של ד"ר ח'אלד אבו עסבה (2016):</p>															
		<table border="1"> <thead> <tr> <th>השאלון</th> <th>האינדקס המחושב</th> <th>מהימנות קרונבר α</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>עמדות כלפי שילוב בעבודה לצד עובדים רגילים</td> <td>(5) חששות והתנגדויות עובדים רגילים</td> <td>71.</td> </tr> <tr> <td></td> <td>(6) העצמת אנשים עם מש"ה במקום העבודה</td> <td>71.</td> </tr> <tr> <td></td> <td>(7) תועלת לעסק בהעסקת אנשים עם מש"ה</td> <td>61.</td> </tr> <tr> <td></td> <td>(8) חסמים בהכשרה ובשילוב בעבודה לא מוגנת</td> <td>59.</td> </tr> </tbody> </table>	השאלון	האינדקס המחושב	מהימנות קרונבר α	עמדות כלפי שילוב בעבודה לצד עובדים רגילים	(5) חששות והתנגדויות עובדים רגילים	71.		(6) העצמת אנשים עם מש"ה במקום העבודה	71.		(7) תועלת לעסק בהעסקת אנשים עם מש"ה	61.		(8) חסמים בהכשרה ובשילוב בעבודה לא מוגנת	59.
השאלון	האינדקס המחושב	מהימנות קרונבר α															
עמדות כלפי שילוב בעבודה לצד עובדים רגילים	(5) חששות והתנגדויות עובדים רגילים	71.															
	(6) העצמת אנשים עם מש"ה במקום העבודה	71.															
	(7) תועלת לעסק בהעסקת אנשים עם מש"ה	61.															
	(8) חסמים בהכשרה ובשילוב בעבודה לא מוגנת	59.															
		<p>במחקר של דר' אורלי שפירא-לשצ'ינסקי (2016), בחלוקה לממדי השאלון: (א) (השאלות 1,4,11 הושמטו מהפקטור היות וציונם היה נמוך ממנו (טווח מהימנות 0.44-0.70); (ב) טווח מהימנות 0.44-0.77); (ג) (טווח מהימנות 0.49-0.73). מהימנות פנימית של השאלון <math>a=.77</math></p>															
10	תקיפות	לא צויין															

### רשימת מחקרי קרן שלם אשר עשו שימוש בכלי:

מק"ט	שם המחקר
<a href="#">591</a> <a href="#">למחקר המלא</a>	מעין פיין (2013). נכונות מעסיקים להעסיק אדם עם פיגור שכלי לאור תקנות שכר מינימום מותאם בהנחיית: פרופ' אילנה דבדבני.
<a href="#">145</a> <a href="#">למחקר המלא</a>	ד"ר ח'אלד אבו עסבה (2016), בעלי מוגבלות שכלית התפתחותית ערביים בשוק העבודה: עמדות, חסמים ומה שביניהם
<a href="#">126</a> <a href="#">למחקר המלא</a>	דר' אורלי שפירא-לשצ'ינסקי (2016), סימולציות קבוצתיות ככלי לפיתוח קוד התנהגות אתי בקרב מדריכים ומעסיקים בתעסוקה נתמכת: הדרכה ממוקדת לומד



[למאגר המחקרים של קרן שלם](#)

## שאלון בנושא: עמדת העובדים/ מעסיקים כלפי שילוב בעלי צרכים מיוחדים בשוק העבודה

להלן מספר משפטים שמכילים דעות ועמדות כלפי אנשים עם צרכים מיוחדים. קרא כל משפט בעיון, בחר את ההסכמה הקרובה ביותר לעמדתך והקף את המספר בעיגול. ענה על כל השאלות: להלן מספר משפטים שמכילים דעות ועמדות כלפי אנשים עם צרכים מיוחדים. קרא כל משפט בעיון, בחר את מידת ההסכמה הקרובה ביותר לעמדתך והקף את המספר בעיגול. ענה על כל השאלות:

מסכים מאוד	מסכים	מסכים במידה בינונית	לא מסכים	לא מסכים בכלל	
5	4	3	2	1	
5	4	3	2	1	1. האנשים הבריאים מרגישים מאויימים כאשר אדם עם צרכים מיוחדים ממלא אותם תפקידים שהם ממלאים
5	4	3	2	1	2. אנשים עם צרכים מיוחדים נוטים להיות דייקנים בעבודה לא פחות מעמיתיהם הבריאים
5	4	3	2	1	3. יכולת היצור והפיריון של אנשים עם צרכים מיוחדים יכולה להיות שווה לזו של עמיתיהם הבריאים
5	4	3	2	1	4. בד"כ העובדים הבריאים אינם נוטים ליצור קשרים עם עמיתיהם עם צרכים מיוחדים
5	4	3	2	1	5. התסכול שסובלים ממנו עם צרכים מיוחדים כשהם לבד, גדול יותר מהתסכול שסובלים ממנו במקום עבודה מוגן
5	4	3	2	1	6. העסקת אנשים עם צרכים מיוחדים בתוך העסק, תפחית ממקומות עבודה של עובדים אחרים
5	4	3	2	1	7. אנשים עם צרכים מיוחדים יכולים לרכוש מיומנויות חברתיות מתאימות בעסקים שהם בתחום התעשייה והמסחר
5	4	3	2	1	8. רוב העובדים בעסק מתנגדים ליחס המיוחד שניתן לאנשים עם צרכים מיוחדים
5	4	3	2	1	9. העבודה בעסקים בתחום התעשייה והמסחר נותנת לאנשים עם צרכים מיוחדים הזדמנות לחיות חיים נורמליים
5	4	3	2	1	10. סביבת המפעל גורמת לחוסר תשומת לב כלפי אנשים עם צרכים מיוחדים ולעיכוב השלבים הקשורים בלימוד המקצוע
5	4	3	2	1	11. לא ניתן לספק הכשרה מקצועית מתאימה לאנשים עם צרכים מיוחדים באותו עסק
5	4	3	2	1	12. רוב הורי אנשים עם הצרכים המיוחדים מעדיפים שהם יעבדו בעסקים מוגנים
5	4	3	2	1	13. בעסקים בתחום המסחר והשירותים יש אותה רמת התקדמות בקשר להעסקת אנשים עם צרכים מיוחדים

					כמו בעסקים המוגנים
5	4	3	2	1	14. העסקת אדם עם צרכים מיוחדים משפרת, לפעמים, את המצב הנפשי של העובדים בעבודה
5	4	3	2	1	15. יכולת היצור של העובדים תושפע לרעה כאשר הם עובדים עם אנשים עם צרכים מיוחדים
5	4	3	2	1	16. העבודה בסביבת אנשים בעלי צרכים מיוחדים תגרום לאי נוחות לרוב העובדים
5	4	3	2	1	17. מעסיקים מודאגים מהעסקת עובדים עם צרכים מיוחדים בעסק, מחשש שזה יוביל לירידה ביצור הכולל של העסק.
5	4	3	2	1	18. השכר שמקבל העובד עם הצרכים המיוחדים בעסק יסיע לו לשפר את איכות חייו
5	4	3	2	1	19. העובדים עם צרכים מיוחדים סובלים מקשיים בהגעה לעבודה וחזרה ממנה
5	4	3	2	1	20. אנשים עם צרכים מיוחדים אינם משתלבים חברתית עם רוב העובדים
5	4	3	2	1	21. אנשים עם צרכים מיוחדים יכולים דרך תמיכה הולמת להיות עובדים רגילים
5	4	3	2	1	22. סביבת העסק תגביר מיכולת היצור של אנשים עם צרכים מיוחדים
5	4	3	2	1	23. בד"כ המעסיקים מנצלים אנשים עם צרכים מיוחדים
5	4	3	2	1	24. אנשים עם צרכים מיוחדים נוטים להיעדר הרבה מהעבודה
5	4	3	2	1	25. ההכשרה במקום העבודה בעסק הממוקם ליד מקום מגורים, יהיה יעיל במיוחד עבור אנשים עם צרכים מיוחדים
5	4	3	2	1	26. לא ניתן להפיק תועלת מהכשרת אנשים עם צרכים מיוחדים בעסק, כי יש להם קושי במילוי מגוון תפקידים
5	4	3	2	1	27. בדרך כלל בעלי עסקים לא מפגינים התלהבות ורצון בהעסקת אנשים עם צרכים מיוחדים
5	4	3	2	1	28. הקושי של העובדים להסתגל בעבודתם בחברת אנשים עם צרכים מיוחדים יפחת בסביבת מקום העבודה
5	4	3	2	1	29. לא ניתן להביא אדם בעל צרכים מיוחדים המקבל הכשרה לעבוד בעסק
5	4	3	2	1	30. תקשורת עם אנשים בעלי צרכים מיוחדים בעסק מעודדת יחס חיובי מצד שאר העובדים
5	4	3	2	1	31. עדיף להכשיר אדם עם צרכים מיוחדים בסביבה טבעית ואישית מאשר להכשיר אותו בתוך העסק

5	4	3	2	1	32. אפשר להכשיר אנשים עם צרכים מיוחדים לעבודה תחרותית בתוך העסק
---	---	---	---	---	--