

האישי והסביבתי:

הגורמים המנבאים כוונת התנהגות להשתלבות בעבודה בקרב צעירים עם מוגבלות פיזית¹

לימור גדות²

"מחקר הנוגע לאנשים עם מוגבלות חייב לזכור את העבר, להבנות מחדש את ההווה ולשנות את העתיד" (Hanna Morgan, 2019), מתוך הרצאה בכנס ללימודי מוגבלות, האוניברסיטה העברית).

מאמר זה עוסק בגורמים המשפיעים על הרצון ועל כוונת התנהגות להשתתפות בעולם העבודה בקרב צעירים עם מוגבלות פיזית.

רקע תאורטי

עבודה היא מרכיב משמעותי בחייו של האדם. מלבד פרנסה היא מאפשרת השתתפות בזירה חברתית-כלכלית, התפתחות של מיומנויות אישיות וחברתיות, וכן תורמת לבריאותו האישית והמשפחתית של האדם (Blustein 2013; Duffy et al., 2016). מאפייני השתתפות של אנשים עם מוגבלויות בתעסוקה עברו שינויים בעשורים האחרונים כחלק אינהרנטי מהמעבר מגישה רפואית לגישה חברתית המבוססת על זכויות (מור, 2012; Rimmerman, 2012). לצורך קידום השתתפותם של אנשים עם מוגבלויות בשוק העבודה החופשי נחקקו חוקים ותקנות המקדמים תהליכים אלו.

1 מאמר זה מבוסס על עבודת הדוקטורט של הכותבת, שעסקה בעמדות של אנשים עם מוגבלויות פיזיות כלפי העדפות תעסוקתיות. מחקר הדוקטורט נעשה בהנחייתה של פרופסור אורלי שריד מהמחלקה לעבודה סוציאלית באוניברסיטת בן גוריון וקיבל את מימון המוסד לביטוח לאומי.

2 ד"ר לימור גדות היא עובדת סוציאלית, פסיכותרפיסטית ומרצה בבית הספר לעבודה סוציאלית במכללה האקדמית ספיר. תחומי המחקר וההוראה שלה הם עבודה סוציאלית ועולם העבודה והקשר שבין מוגבלות, בריאות ותעסוקה דרך פריזמה של לימודי מוגבלות.

לדוגמה, פרק ד' בחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלויות-1998 עוסק בקידום תעסוקה, וכולל איסור אפליה בתעסוקה, חובת מתן התאמות, וחובת ייצוג הולם במקומות עבודה. סעיפים 16 ו-17 בפרק זה מסמיכים את שרי הכלכלה, הרווחה והאוצר לפתח תוכניות שיקדמו את מטרות החוק. כמו כן, בשנת 2002 תוקנו תקנות שכר מינימום מותאם וכן תקנות של השתתפות המדינה בהתאמות ונגישות. זאת ועוד, בעקבות מחאות הנכים בשנים 1999-2001 התווסף לחוק הביטוח הלאומי בשנת 2009 תיקון 109 (המכונה 'חוק לרון'), אשר מטרתו הגברת יכולת ההתפרנסות של אנשים עם מוגבלויות (אלבין ומור, 2018). למרות החוקים המקדמים את השתתפותם של אנשים עם מוגבלויות בשוק העבודה, עדיין קיימים פערים גדולים בינם לבין אנשים ללא מוגבלות בגיל העבודה. כך למשל, מנתוני מכון ברוקדייל עולה כי רק 53% מהאנשים עם מוגבלות בגיל העבודה מועסקים, לעומת 80% מועסקים בקרב אנשים ללא מוגבלות (ברלב ואח', 2021). כמו כן 27% מן המועסקים מקרב האנשים עם מוגבלות עובדים במשרה חלקית וזאת בהשוואה ל-16% מקרב אנשים ללא מוגבלות. הראשונים גם משתכרים שכר נמוך יותר. כך למשל, שכר הנטו של 71% מהמועסקים נמוך מ-7,500 ש"ח, וזאת בהשוואה ל-61% מהמועסקים ללא מוגבלות שלהם שכר דומה (ברלב וסנדלר-לף, 2018). נתונים אלו מלמדים על הפער הקיים בשוק העבודה בין אנשים עם מוגבלות לאלו שאינם עם מוגבלות.

נוסף על חקיקה ומדיניות המעודדות השתלבות בתעסוקה, להעדפות תעסוקתיות של הפרט יש תרומה משמעותית להצלחת השתלבותו בעולם העבודה. במחקר שבדק העדפות תעסוקתיות של אנשים עם מוגבלות נפשית בתוכנית של תעסוקה נתמכת, נמצא קשר חיובי בין העדפה תעסוקתית ככוונת התנהגות לבין התנהגות בפועל של מימוש העדפה זו. דהיינו, אנשים שמצאו עבודה שתאמה את ההעדפה התעסוקתית שלהם בתחילת התוכנית, דיווחו כי הם מרוצים יותר במקום עבודתם, ומשך התעסוקה שלהם היה ארוך יותר מאלו שלא מצאו עבודה התואמת את העדפותיהם התעסוקתיות (Kim et al., 2001). נראה אם כן כי יש חשיבות לבחון ולהבין את העדפותיהם התעסוקתיות של אנשים עם מוגבלות על מנת לקדם את השתתפותם בעולם העבודה.

העדפה תעסוקתית כוללת את התפיסה הקוגניטיבית של הפרט באשר לאפשרות תעסוקה עתידית, או באשר למרכיבים שונים בתעסוקה שחשוב לו כי יתקיימו. העדפה תעסוקתית נסמכת לעיתים על היכרות קודמת עם שוק העבודה או מושפעת מרצונות וצרכים אישיים. הספרות המחקרית העוסקת בהעדפות תעסוקתיות בעולם העבודה נוהגת לחלקן למשתנים פנימיים ולמשתנים חיצוניים. המשתנים הפנימיים כוללים משתנים מקדמי מוטיבציה שאינם קשורים לתגמולים כספיים וחומריים, ובהם שביעות רצון, עניין ויכולת השפעה (קוליק, 2012). הירשי (Hirschi, 2010) גרס כי גורמים פנימיים מהווים מרכיב מוטיבציוני המעודד את הפרט להשתייך למקום העבודה כחלק מתכנון הקריירה

שלו ובחירותיו התעסוקתיות. משתנים חיצוניים קשורים למרכיבים חומריים, כגון סביבת עבודה, שכר, קידום בעבודה, תגמולים, תנאים סוציאליים וביטחון תעסוקתי (Ali et al., 2005; Chapman et al., 2011). במחקרים שבחנו העדפות תעסוקתיות בקרב אנשים עם מוגבלות נמצא קשר בין העדפה תעסוקתית לתעסוקה בפועל ואף להעסקה ארוכת טווח (Mueser et al., 2001; Reid et al., 1998).

המסגרת התאורטית של מחקר זה היא תיאוריית ההתנהגות המתוכננת (Theory of Planned Behavior) (Ajzen & Fishbein, 2000) שמטרתה להסביר את הגורמים המשפיעים על התנהגותו של הפרט. תיאוריית ההתנהגות המתוכננת מתייחסת לשני עולמות תוכן מנטליים: תפיסות שליטה עצמית ועמדות כרכיב אישי, והכנמה של נורמות חברתיות כרכיב חברתי/סביבתי. עולם התוכן החברתי עוסק בנורמות המקובלות בסביבתו הקרובה של הפרט - בני משפחתו, בני גילו וחבריו - כפי שהוא תופס ומעריך אותן. שני עולמות תוכן מנטליים אלו מעצבים את כוונתו של הפרט ביחס לביצוע של התנהגויות שונות (Ajzen, 1991, 2006). ייחודה של תיאוריה זו היא בקשר שנוצר בין הרכיב האישי לבין הרכיב החברתי/סביבתי כמנבאים כוונות התנהגות של הפרט.

בהקשר של מחקר זה, עולמות התוכן התייחסו לעולם העבודה. הם כללו את התפיסה הקוגניטיבית של הפרט באשר לעולם העבודה, שיכולה להשפיע על כוונת התנהגותו להשתלב בו. אדם המאמין כי עולם העבודה מאפשר הזדמנות לצמיחה כלכלית ולהתפתחות אישית, מקצועית וחברתית, ייטה לרצות להשתלב בו. נורמות מקובלות משקפות את תפיסתו של הפרט את המקובל בסביבתו הקרובה באשר לעולם העבודה. למשל, אם הנורמות בסביבתו מעודדות יציאה לעבודה מתוך בחירה והעדפה, ניתן לשער כי כוונת התנהגותו לצאת לעבוד תושפע מהן. מחקרים שונים אכן ציינו נורמות מקובלות כמשתנה המשפיע ביותר על כוונת התנהגות ועל ההתנהגות בפועל (Murnaghan et al., 2010). רכיב אישי נוסף במודל לניבוי כוונת התנהגות הוא המסוגלות העצמית. בנדורה התייחס למסוגלות העצמית כתהליך המבוסס על למידה והתנסות שמתרחשות באמצעות יחסי הגומלין בין הפרט לסביבתו (Bandura, 1977, 1993). אייזן סבר כי מסוגלות עצמית יכולה לשמש כמשתנה האומד את מידת השליטה הנתפסת ביחס לביצוע של התנהגות מסוימת (Ajzen, 1991, 2002). האמונה של האדם כי הוא בעל שליטה על התנהגותו וכי הוא יכול להשפיע על תוצאות התנהגותו, קשורה אף היא לכוונת התנהגות (Ajzen, 1991, 2006). התיאוריה, אם כן, שמה דגש על אינטראקציה בין משתנים נפשיים אישיותיים, כגון עמדות ונורמות סובייקטיביות ותחושת שליטה, לבין משתנים המשוויכים לסביבה, כגון נורמות מקובלות.

תיאוריית ההתנהגות המתוכננת סייעה בהבנה של כוונות התנהגות הקשורות בעולם העבודה, כמו חיפוש עבודה (Van Hooft et al., 2005; Van Hooft et al., 2015) וניבוי העדפות תעסוקתיות (Arnold et al., 2006). מחקרים נוספים בתחום התעסוקה דיווחו

כי משתני התיאוריה ניבאו השתלבות מחודשת של אנשים שנפגעו במהלך עבודתם וחזרו להיות מועסקים (Brouwer et al., 2009; Dunstan, et al., 2013).

המחקר הנוכחי ביקש לבחון עד כמה משתנים קוגניטיביים שבאים לידי ביטוי בתיאוריית ההתנהגות המתוכננת מנבאים העדפה תעסוקתית של רצון להשתלב בעבודה ככוונת התנהגות. יש לציין כי במחקר נבחנה העדפה תעסוקתית ככוונת התנהגות ולא התנהגות בפועל של המשתתפים.

נוסף על השימוש במודל התאורטי לניבוי כוונת התנהגות, במחקר נבחנו גם משתנים סוציו-דמוגרפיים כגון מגדר, גיל, רמת השכלה ומצב סוציו-אקונומי. על פי תיאוריית ההתנהגות המתוכננת, משתנים סוציו-דמוגרפיים משפיעים על משתני המודל של ההתנהגות המתוכננת (Montaño & Kasprzyk, 2008).

מטרות המחקר

א. לבחון את הקשר בין משתני מודל ההתנהגות המתוכננת, עמדות כלפי עולם העבודה, נורמות מקובלות, מסוגלות עצמית, לבין כוונת התנהגות של הרצון להשתלב בעבודה.

ב. לבחון אם משתנים דמוגרפיים, משתני בריאות ומשתני מודל ההתנהגות המתוכננת ינבאו את כוונת ההתנהגות של הרצון להשתלב בעבודה.

שיטה

מחקר חתך נערך בקרב צעירים עם מוגבלויות פיזיות הנמצאים בתוכניות שיקום, בבתי ספר, במכללות או באוניברסיטאות. איסוף הנתונים התבצע בין חודש נובמבר 2016 לחודש נובמבר 2017. הקריטריונים להכללה היו: אנשים עם מוגבלות פיזית מגיל 18 עד גיל 30, מוכרים על ידי הביטוח הלאומי, דוברי עברית, סיימו 12 שנות לימוד עם או ללא בגרות. הקריטריונים לאי-הכללה היו: אנשים עם מוגבלות נפשית או מוגבלות שכלית-התפתחותית. הנתונים נאספו באמצעות שאלונים למילוי עצמי. ההשתתפות במחקר הייתה על בסיס התנדבותי ואנונימי. המדגם הוא מדגם נוחות בשל המורכבות להגיע לאוכלוסייה. המדגם הסופי כלל $N=350$ משתתפים.

הליך הקריטריונים ואיסוף הנתונים: חלק מהליך המחקר היה בשיתוף עם צעירים מעמותת גוונים. בשלב הראשון התקבלו אישורי ועדות האתיקה השונות (אוניברסיטה, משרד

החינוך ומשרד הרווחה). בשלב השני נבנה שאלון לאור התיאוריה והמחקר בתחום. בשלב הבא נפגשה החוקרת עם צעירים עם מוגבלות המקבלים שירות מעמותת גוונים ושיתפה אותם בטיטת השאלון הראשוני כדי לראות אם השאלון מקיף עולמות תוכן שחשובים להם, אם ישנן שאלות שחסרות מבחינתם או שיש לשנות, ועוד. לאור המשוב שהתקבל, השאלון עודכן. בסיום המחקר, תוצאותיו הוצגו לצעירים אלו.

כלי המחקר

כלי המחקר כללו שאלונים שנועדו לדיווח עצמי. כל השאלונים עברו פישוט והנגשה לשונית על פי תקנות חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלויות התשנ"ח-1998.

משתנים דמוגרפיים בלתי תלויים - שאלון דמוגרפי – שאלות המתייחסות לשנת לידה, מגדר, מצב משפחתי, מספר ילדים, ארץ לידה, שנת עלייה, השכלה, דת, מצב סוציו-אקונומי וסוג הדיור.

משתנים בריאותיים בלתי תלויים - תפיסת מצב הבריאות נבדקה באמצעות שאלון SF-12 (Short Form Health Survey) הבודק את תפיסת מצב הבריאות הנפשית והפיזית של הפרט (Ware & Sherbourne, 1992). הכלי כולל 12 פריטים האומדים את תפיסת מצב בריאותו הפיזית והנפשית של הנשאל בארבעת השבועות האחרונים. טווח התשובות בין 0 ל-100, ציון גבוה מעיד על תפיסת בריאות טובה. השאלון נמצא מהימן ותקף במחקר קודם שנערך בישראל בקרב אוכלוסייה בריאה ואנשים עם מוגבלות $Cronbach \alpha = .707$ (יבזורי, 2010). מהימנות הכלי במחקר הנוכחי $Cronbach \alpha = .822$.

באשר למוגבלות, נשאלה שאלה על תחילתה, כלומר האם היא מולדת או לא מולדת. כל משתתף התבקש לסמן רק אפשרות אחת. סוג המגבלה נאמד באמצעות שאלה אחת פתוחה: "כיצד מוגדרת מוגבלותך?" סוג המוגבלות סווג בהמשך לקטגוריות על פי סיווגי המוסד לביטוח לאומי.

משתנים מתווכים - משתני תיאוריית ההתנהגות המתוכננת: העמדות כלפי מרכזיות העבודה נאמדו באמצעות שאלון בן 10 היגדים (Kanungo, 1982), המשקפים את המידה שבה העבודה נתפסת מהותית ומרכזית בחיי הפרט. למשל: "עבודתי היא חלק חשוב מחיי"; או "העבודה מהווה עבור האדם בעיקר מקור פרנסה". ניתן להשיב על כל שאלה על פני סולם ליקרט בן 5 דרגות: 1 - כלל לא נכון; עד 5 - נכון במידה רבה מאוד. השאלון תורגם לעברית ותוקף על ידי קוליק (2012). ציון גבוה משמעו שהעבודה נתפסת כמרכזית יותר בחיי הפרט. טווח הציונים: 1-5. המהימנות שהתקבלה במחקר הנוכחי $Cronbach \alpha = .762$.

נורמות מקובלות נאמדו באמצעות שאלון נורמות מקובלות, שבדק ציפיות מעבודה עתידית בקרב נפגעי שלד ושרירים (Dunstan et al., 2013). הכלי כולל שלושה פריטים האומדים את הנורמות המקובלות במשפחה ובקרב חברים. כל היגד ניתן לדרג על פני סולם ליקרט בן 5 דרגות: 1 - כלל לא מסכים; עד 5 - מסכים במידה רבה. ציון גבוה מציין תמיכה גבוהה של הנורמה התומכת את כוונת ההתנהגות בסביבת האדם. במחקר הנוכחי השאלון התייחס לנורמות הקשורות בעבודה וכלל שאלות כמו: "באיזו מידה האנשים החשובים בחייך יתמכו בך אם תחליט לצאת לעבודה?". הציון מבוסס על ממוצע הערכים שהתקבלו בכל הפרטים. טווח ציונים: 1-5. המהימנות שהתקבלה במחקר הנוכחי $Cronbach \alpha = .712$.

מסוגלות עצמית נאמדה באמצעות שאלון מסוגלות עצמית (Chen et al., 1997). בכלי שמונה היגדים הבוחנים את תפיסת המסוגלות העצמית של הפרט. כל היגד ניתן לדרג על פני סולם ליקרט בן 5 דרגות: 1 - מסכים במידה מועטה מאוד; עד 5 - מסכים במידה רבה מאוד. השאלון נמצא תקף ומהימן בקרב צעירים עם מוגבלות $Cronbach \alpha = .790$ (טבת-טובול, 2011). לשאלון מסוגלות עצמית הוספנו שלוש שאלות שבחנו את תחושת המסוגלות העצמית בבחירת מקום עבודה. לדוגמה: "בחירת מקום עבודה עבורי תלויה רק בי". כל פריט ניתן לדרג על פני סולם ליקרט בן חמש דרגות: 1 - כלל לא נכון; עד 5 - נכון במידה רבה מאוד. ציון גבוה מציין מסוגלות עצמית גבוהה. הציון מבוסס על ממוצע הערכים שהתקבלו בכל הפרטים. טווח ציונים: 1-5. המהימנות שהתקבלה במחקר הנוכחי $Cronbach \alpha = .831$.

משתנה תלוי: כוונת התנהגות של הרצון להשתלב בעבודה - המשתנה נמדד באמצעות ארבע שאלות שהותאמו ממחקרו של איזן (Ajzen, 2006). שתי השאלות הראשונות הן שאלות ישירות: "באיזו מידה אתה מעוניין לצאת לעבודה כשתסיים את הלימודים או את השירות הלאומי או הצבאי?" ו"באיזו מידה אתה מעוניין לצאת לעבודה בחמש השנים הקרובות?" שתי שאלות נוספות הן שאלות זהות אולם הן מתייחסות למישהו אחר: "באיזו מידה אתה מעריך שהחברים שלך, שהם בני גילך, יצאו לעבודה בעתיד?" ו"באיזו מידה יש לך חברים טובים שהם בגיל העבודה ועובדים?" כל שאלה ניתנה לדירוג על פני סולם ליקרט בן 5 דרגות: 1 - כלל לא; עד 5 - במידה רבה מאוד. הציון ניתן לכל אחת מהשאלות וחישבנו ממוצע. ציון גבוה בשאלון זה משמעו כוונת התנהגות גבוהה ליציאה לעבודה. הציון מבוסס על ממוצע הערכים שהתקבלו בכל הפרטים. טווח ציונים: 1-5. המהימנות שהתקבלה במחקר הנוכחי $Cronbach \alpha = .806$.

עיבוד וניתוח הנתונים נעשה באמצעות תוכנת SPSS גרסה 25 ומודולת AMOS (Armonk, NY: IBM Corp) אלפא לקבלת השערת החוקר $\alpha = .05$.

ממצאים

מהממצאים עולה כי כמחצית ממשתתפי המחקר היו נשים (53%). גילם הממוצע של המשתתפים היה 24.5 שנים (SD-3.51). רוב המשתתפים נולדו בישראל (86%). יותר ממחציתם היו בעלי השכלה תיכונית (56%) והשאר במהלך לימודים אקדמיים. רובם המוחלט של המשתתפים היו יהודים (94%) וכמחציתם הגדירו עצמם כחילונים (50%), כשליש מסורתיים (34%), והיתר דתיים (16%). באשר למצב כלכלי, 54% הגדירו את מצבם הכלכלי כטוב ומעלה, 35% כבינוני, והשאר (11%) הגדירו את מצבם הכלכלי כלא טוב. קרוב לשני שלישים מהמשתתפים חיו בבית עם משפחת המוצא (62%) ורק 16% דיווחו כי הם חיים בזוגיות.

עוד עולה מהמחקר כי המוגבלות השכיחה הייתה כגיעה במערכת העצבים (48%), מערכת שלד ושריר (15%), מערכת שמיעה (13%) ומערכת ראייה (9%). תסמונות גנטיות כגון תסמונת סירופ מייפל (Maple Syrup Urine Disease – MSUD) היוו 7% מהמדגם. מחלות הקשורות בתחלואה במערכת פנימית כגון סוכרת וקרוהן היוו 8% מהמדגם. באשר לתחילת המוגבלות, קצת יותר משני שלישים ממשתתפי המחקר דיווחו על מוגבלות מלידה (66%).

על מנת לבחון את ההשערה הראשונה נעשה מבחן התאמה של פירסון.

לוח 1: הקשרים בין משתני מודל ההתנהגות המתוכננת לבין הכוונה לצאת לעבודה (מתאמי r של פירסון)

משתנה	כוונה לצאת לעבודה
עמדות כלפי עולם העבודה	249. ***
נורמות מקובלות	483. ***
מסוגלות עצמית	355. ***
*** $p < .05$ * $p < .001$	

מלוח 1 עולה כי כל משתני מודל ההתנהגות המתוכננת: העמדות כלפי עולם העבודה, נמצאו בקשר חיובי מובהק עם העדפה תעסוקתית של רצון להשתלב בעבודה. דהיינו, ככל שהעמדות כלפי עולם העבודה היו חיוביות יותר, הנורמות המקובלות מצד המשפחה

ובני הגיל היו גבוהות יותר ותחושת המסוגלות העצמית הייתה גבוהה יותר, כך גבר הרצון להשתלב בעבודה. מטרה זו אוששה.

במטרה לנבא את כוונת ההתנהגות של הרצון להשתלב בעבודה באמצעות משתנים דמוגרפיים, משתני בריאות ומשתני המודל, נעשה ניתוח רגרסיה ליניארית רבת משתנים. בצעד ראשון נכנסו משתני הרקע הדמוגרפיים בשיטת Enter, בצעד שני נכנסו משתני הבריאות בשיטת Enter, ולבסוף נכנסו משתני מודל ההתנהגות המתוכננת בצעדים (Stepwise). ערך כניסה $p < 0.05$ ויציאה $p > 0.10$.

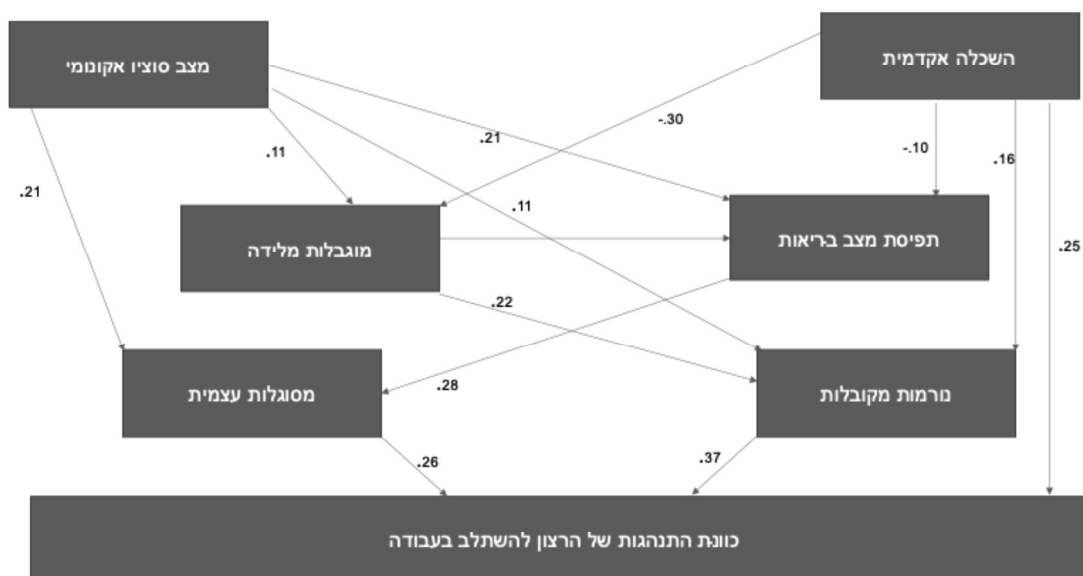
תוצאות הניתוח של רגרסיה רבת משתנים העלתה כי משתנים דמוגרפיים תרמו להסבר השונות 13.7% ; עם הוספת משתני הבריאות, השונות המוסברת שהתקבלה היא 15.3%, משמע משתני הבריאות לבדם תרמו 1.6%; משתנה נורמות מקובלות הוסיף 15% להסבר השונות, וסך הכול אחוז השונות המוסברת עמד על 30.3%. המשתנה מסוגלות עצמית הוסיף 5.6% ומשתנה עמדות כלפי עולם העבודה הוסיף 2.3%. משתני מודל ההתנהגות המתוכננת יחד תרמו 22.9% לשונות המוסברת. סך כל אחוז השונות המוסברת במודל הרגרסיה לניבוי כוונה לצאת לעבודה הוא 38.2%.

לבסוף, על מנת לנבא מודל שכולל את סך המשתנים המשפיעים על כוונת התנהגות של הרצון להשתלב בעבודה, נבנה מודל של משוואות מבניות. כל ערכי הביתא המופיעים במודלים הם מובהקים ($p < 0.05$).

תרשים 1

מודל משוואות מבניות (SEM) לניבוי כוונת התנהגות תעסוקתית ליציאה לעבודה

($\chi^2=10.739$, $df=7$, $p=.150$, $NFI=0.969$, $CFI=0.968$, $RMSEA=0.039$, $SRMR=0.0261$.)



מהמודל עולה קשר ישיר בין השכלה לכוונת התנהגות המצדדת ברצון להשתלב בעולם העבודה (0.25). עם זאת, בתיווך של נורמות מקובלות עלתה עוצמת הקשר (0.37). נוסף על כך, משתנה של מסוגלות עצמית תיווך את הקשר בין מצב סוציו-אקונומי לבין יציאה לעבודה, ועוצמת הקשר עלתה מ-0.21 ל-0.26. כמו כן, המשתנה של מסוגלות עצמית תיווך את הקשר בין השכלה ותפיסת מצב בריאות כמנבאים לבין כוונת התנהגות של יציאה לעבודה. עוד ניתן לראות מן המודל כי נמצא קשר שלילי בין מוגבלות מלידה לבין השכלה אקדמית. משמעות הדבר שאם אדם הוא עם מוגבלות מולדת, יש פחות סיכוי שיפנה להשכלה גבוהה.

המחקר הנוכחי בחן אילו משתנים דמוגרפיים, בריאותיים, ומשתנים הלקוחים מתאוריית ההתנהגות המתוכננת, משפיעים על כוונת התנהגות של הרצון להשתלב בעבודה. במחקר השתתפו 350 צעירים עם מוגבלות פיזית בגילי 18-30, המוכרים על ידי המוסד לביטוח לאומי ונמצאים במסגרות שונות בקהילה, כגון בתי ספר, אוניברסיטאות ותוכניות שיקום.

ממודל המשוואות המבניות עלה נתיב ישיר אחד בין השכלה וכוונת התנהגות של הרצון לצאת לעבוד. משמעות הדבר היא כי עם העלייה בהשכלה עולה הכוונה לצדד ביציאה לעבודה. במילים אחרות, השכלה גבוהה היא מרכיב של הון אנושי המקדם את הסיכוי להשתלב בעולם העבודה. ממצא זה תואם ממצאי מחקרים אחרים אשר ראו בהשכלה משאב של הון אנושי המשפיע על קידום בעולם העבודה ועל התפתחות בו (Nafukho et al., 2004). יתרה מכך, לעיתים היעדר של השכלה כהון אנושי הוא סיבה לאי השתלבות בעולם העבודה (Potts, 2005). עוד עולה כי אנשים עם מוגבלות מלידה מגיעים כחות להשכלה גבוהה. מחקרים שונים הצביעו על הקשר בין מוגבלות מולדת לבין קושי להגיע להשכלה גבוהה ואף להשתלב בשוק העבודה (Eddey & Robey, 2005; Loprest & Magg, 2007).

בנוסף, נמצאו גם שני נתיבים שבהם משתנה הנורמות המקובלות תיווך בין המשתנים הדמוגרפיים לבין כוונת התנהגות של רצון להשתלב בעבודה. נתיב אחד הראה כי נורמות מקובלות תיווכו את הקשר בין מצב כלכלי לכוונת התנהגות של רצון להשתלב בעבודה. נתיב שני הראה כי נורמות מקובלות תיווכו את הקשר בין רמת השכלה לבין כוונת התנהגות של רצון להשתלב בעבודה. נוסף על כך, המשתנה מסוגלות עצמית תיווך את הקשר בין מצב כלכלי לבין כוונת התנהגות של רצון להשתלב בעבודה. מהממצאים הללו עולה חשיבותם של שני משתנים מנטליים, **נורמות מקובלות ומסוגלות עצמית**, על כוונת התנהגות, במקרה זה – יציאה לעבודה. ממצא דומה, שבו נורמות מקובלות ומסוגלות עצמית נמצאו בקשר עם כוונת התנהגות והתנהגות בפועל כלפי מציאת עבודה, עלה במחקר שבחן השתלבות בתעסוקה נתמכת בקרב אנשים עם מוגבלות נפשית (Corbriere, et al., 2011). זאת ועוד, מחקרים רבים תיארו את השפעת המשכחה והסביבה על קבלת החלטות של צעירים עם מוגבלות בתחומי התעסוקה (Duvdevany, 2016; Keren, 2002; Lindstrom, et al., 2007; Young et al., 2016). ממחקרים אלו עלה הצורך של ההורים להיות מעורבים ואף להשפיע על תעסוקת ילדיהם. כך, במשכחה שבה יש צעיר עם מוגבלות, להורים יש שני תפקידים מרכזיים: האחד – להיות הורה עובד ולשמש בכך מודל לחיקוי עבור הילד עם המוגבלות; והשני – להקנות את הערך

שעבודה היא חלק בלתי נפרד מתפקידי האדם הבוגר בחברה (Timmons et al., 2011). במחקר הנוכחי נראה כי מעורבות המשפחה בנושאי תעסוקה באה לידי ביטוי בחשיבותן של נורמות מקובלות בקרב צעירים עם מוגבלות. בנוסף, משתנה עמדות לא תיווך את כוונת ההתנהגות לרצון להשתלב בעבודה. ייתכן כי עמדת הפרט כתפיסה קוגניטיבית פחות משמעותית, ואילו מסוגלות עצמית, אשר בנויה על הערכת יכולות אישיות, ותפיסה עצמית של הפרט את עצמו וגם נורמות מקובלות הן המשתנים המשמעותיים התורמים לניבוי העדפות תעסוקתיות בקרב משתתפי המחקר.

סיכום והמלצות

מחקר זה בחן את הגורמים המשפיעים על כוונת התנהגות של רצון לצאת לעבוד בקרב צעירים עם מוגבלות פיזית טרום השתלבותם בעולם העבודה. אחד הממצאים המרכזיים של המחקר הוא הקשר הישיר בין השכלה לבין הרצון לצאת לעבוד. בישראל קיימות תוכניות לקידום השכלה בקרב צעירים עם מוגבלות, אך הן בתחילת דרכן ועדיין אינן נגישות או מאפשרות לימודים לכלל הצעירים עם המוגבלות (אלמוג, 2018). לאור זאת ולאור שינויים חקיקתיים וחברתיים, שמטרתם לקדם את השתתפותם של צעירים עם מוגבלויות בתחומי החיים השונים, הרי שיש מקום לשנות את מדיניות הזכאות והמימון להשכלה גבוהה. כיום הרבה צעירים עם מוגבלות מולדת מוגדרים כ'לא בני השמה' ועל כן עלולים שלא לקבל מימון ללימודים גבוהים מטעם הביטוח הלאומי. מתן השיקום המקצועי המאפשר לימודים ניתן כיום באופן אינדיווידואלי על פי קריטריונים של התאמה ואבחונים. ההמלצה היא לאפשר לימודים גבוהים שלא על בסיס אינדיווידואלי. משמעות הדבר היא שאם המדינה מעוניינת בהגברת שילובם של צעירים עם מוגבלות, שיטת הזכות ללימודים גבוהים חייבת להשתנות. נראה אם כן כי מבחינה יישומית, על מנת לעודד יציאה לעבודה, יש לפעול בשני מישורים: האחד, הגברת ההון האנושי והחברתי של הפרט על ידי רכישת מיומנויות תעסוקתיות שיסייעו לו בעולם העבודה, ובמקביל עבודה עם סביבתו הקרובה, כגון משפחה וחברים, על תמיכה וליווי הפרט בתהליכי השתלבות בעולם העבודה. בישראל אין די תוכניות תעסוקתיות מובנות הכוללות את המשפחה והחברים כחלק מהתהליך. לפיכך, ראוי לאפשר לימודים אקדמיים גבוהים, מונגשים ומותאמים לכל דורש, וכן לבנות תוכניות אשר בהן המשפחה היא מוקד תומך לשינוי תעסוקתי. פעולות אלה עשויות לצמצם חלק מפערי ההשתתפות בעולם העבודה של אנשים עם מוגבלויות ולהגביר השתלבות בעולם העבודה, וכפועל יוצא רווחה כלכלית, נפשית וחברתית.

ביבליוגרפיה

- אלבין, ע. ומור, ש. (2018). ייצוג הולם של אנשים עם מוגבלויות בתעסוקה בישראל. עבודה חברה ומשפט, ט"ו, 117-75.
- אלמוג, נ. (2018). "משהו כאן עוצר אותי" סטודנטים עם מוגבלויות בישראל – מדיניות שיח ופרקטיקה. קשת - כתב עת למדעי הרוח והחברה, 2, 31-65.
- ברלב, ל., פור (ורד), י. ובכר, י. (2021). אנשים עם מוגבלות בישראל 2021: עובדות ומספרים. מכון ברוקדייל, ג'וינט ישראל.
- ברלב, ל., וסנדלר-לך, א. (2018). עובדות ומספרים, אנשים עם מוגבלויות בישראל, 2018. נדלה מאתר מאירס-ג'וינט, מכון ברוקדייל. נדלה מתוך: <https://brookdale.jdc.org.il/publication/facts-and-figures-people-with-disabilities-in-israel-2018>
- טבת-טובול, נ. (2011). תרומת לימודי המשך באקדמיה לאוריינטציה עתיד, מסוגלות עצמית ואופטימיות בקרב אנשים עם לקות קוגניטיבית: המרה של כפר תקווה - דיור מוגן לבוגרים עם צרכים מיוחדים. חיבור לשם קבלת תואר מוסמך, אוניברסיטת חיפה.
- יבזורי, י. (2010). תכנית מעבר לחיי עבודה לתלמידים עם מוגבלות שכלית הלומדים בחינוך מיוחד. חיבור לשם קבלת תואר דוקטור בפילוסופיה, אוניברסיטת חיפה.
- מור, ש. (2012). שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלויות בתעסוקה - מתיקון הפרט לתיקון החברה. עיוני משפט, ל"ה, 150-97.
- קוליק, ל. (2012). תחושת העצמה, ערכי חיים ומרכזיות חיי העבודה בקרב נשים חרדיות המצויות בשוק העבודה. ירושלים: ביטוח לאומי. נדלה מתוך: <https://www.btl.gov.il/Mediniyut/BakashatNetunim/dohot/Documents>
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior: Some unresolved issues. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179-211.
- Ajzen, I. (2006). Constructing a theory of planned behavior questionnaire, Brief Description of the Theory of Planned Behavior. Available from www.people.umass.edu/ajzen/tpbrefs.html
- Ajzen, I. & Fishbein, M. (2000). Attitudes and the attitude-behavior relation: Reasoned and automatic processes. *European Review of Social Psychology*, 11, 1-33.
- Ali, M., Schur, L. & Blanck, P. (2011). What types of jobs do people with disabilities Want?. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 21, 199-210.
- Araten-Bergman, T. & Stein, M. A. (2014). Employment, social capital, and community participation among Israelis with disabilities. *Work*, 48(3), 38-390. <https://doi.org/10.3233/WOR-131779>

- Arnold, J., Loan-Clarke, J., Coombs, C., Wilkinson, A., Park, J. & Preston, D. (2006). How well can the theory of planned behavior account for occupational intentions?. *Journal of Vocational Behavior*, 69(3), 374-390.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral Change. *Psychological Review*, 84, 191-215.
- Bandura, A. (1993). Perceived self-efficacy in cognitive development and functioning. *Educational Psychologist*, 28(2), 117-148.
- Blustein, D. (2013). *The psychology of working: A new perspective for career development, counseling, and public policy*. New York: Routledge.
- Brouwer, S., Krol, B., Reneman, M. F., Bültmann, U., Franche, R. L., van der Klink, J. J. L. & Groothoff, J.W. (2009). Behavioral determinants as predictors of return to work after long-term sickness absence: An application of the theory of planned behavior. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 19(2), 166-174.
- Chapman, D. S., Uggerslev, K. L., Carroll, S. A., Piasentin, K. A. & Jones, D. A. (2005). Applicant attraction to organizations and job choice: A meta-analytic review of the correlates of recruiting outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 90, 928-944.
- Chen, G., Gully, S. & Eden, D. (2001). Validation of a new general self- efficacy Scale. *Organizational Research Methods*, 4, 62-83.
- Corbiere, M., Zaniboni, S., Lecomte, T., Bond, G., Gilles, P.Y., Lesage, A., et al. (2011). Job acquisition for people with severe mental illness enrolled in supported employment programs: A theoretically grounded empirical study. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 21(3), 342-354. doi: 10.1007/s10926-011-9315-3.
- Duffy, R. D., Blustein, D. L., Diemer, M. A., & Autin, K. L. (2016). The psychology of working theory. *Journal of Counseling Psychology*, 63(2), 127–148. <https://doi.org/10.1037/cou0000140>
- Dunstan, D. A., Covic, T. & Tyson, G. A. (2013). What leads to the expectation to return to work? Insights from a theory of planned behavior (TPB) model of future work outcomes. *Work*, 46, 25-37.
- Dunstan, D. A., Covic, T. & Tyson, G. A. (2013). What leads to the expectation to return to work? Insights from a theory of planned behavior (TPB) model of future work outcomes. *Work*, 46, 25-37.
- Duvdevany, I. & Keren, N. (2002). Thought, consideration and future planning for out-of-home placement among parental caregivers of dependent adult children with psychiatric disabilities. *International Journal of Rehabilitation Research*, 25(3), 207-213.

- Eddey, G. E., & Robey, K. L. (2005). Considering the culture of disability in cultural competence education. *Academic Medicine*, 80(7), 706-712.
- Enright, M. S. (1996). The relationship between disability status, career beliefs and career indecision. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 40, 134-152.
- Kanungo, R. N. (1982). Measurement of job and work involvement. *Journal of Applied Psychology*, 67(3), 341-343.
- Kim, T., Becker, M. D. & Wolfe, R. (2001). Supported employment, job preferences, job tenure and satisfaction. *Journal of Mental Health*, 10(4), 411-417.
- Lindstrom, L., Doren, B., Metheny, J., Johnson, P., & Zane, C. (2007). Transition to employment: Role of the family in career development. *Exceptional Children*, 73, 348–366.
- Loprest, P. & Maag, E. (2007). The Relationship between Early Disability Onset and Education and Employment. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 26(1), 49-62.
- Montaño, D. E. & Kasprzyk, D. (2008). Theory of reasoned action, theory of planned behavior, and the integrated behavioral model. In k. Glanz, B. K. Rimmer & K. Viswanath, (Eds.), *Health behavior and health education theory, research and practice* (pp. 70-77). 4th Edition. Jussy-Bass: A Wiley Imprint.
- Mueser, K. T., Becker, D. R., Wolfe, R. (2001). Supported employment, job preferences, and job tenure and satisfaction. *Journal of Mental Health*, 10, 411-417.
- Murnaghan, D. A, Blanchard, C. M., Rodgers, W. M., LaRosa, J. N., MacQuarrie, C. R., MacLellan, D. L. & Gray, B. J. (2010). Predictors of physical activity, healthy eating and being smoke-free in teens: A theory of planned behavior approach. *Psychology and Health*, 25(8), 925-941.
- Nafukho, F. M., Hairston, N., & Brooks, K. (2004). Human capital theory: Implications for human resource development. *Human Resource Development International*, 7(4), 545-551.
- Potts, B. (2005). Disability and employment: Considering the importance of social capital. *Journal of Rehabilitation*, 71(3), 20.
- Reid, D. H., Parsons, M. B. & Green, C. W. (1998). Identifying work preferences among individuals with severe multiple disabilities prior to beginning supported work. *Journal of Applied Behavior Analysis*, 31, 281-285.
- Rimmerman, A (2012). Social Inclusion of People with Disabilities: National and International Perspectives (Cambridge Disability Law and Policy Series); Cambridge University Press: Cambridge, UK.

- Young, J., Morgan, R. L., Callow-Heusser, C. A., & Lindstrom, L. (2016). The effects of parent training on knowledge of transition services for students with disabilities. *Career Development and Transition for Exceptional Individuals*, 39(2), 79-87.
- Timmons, J. C., Cohen, H. A., Bose, J., Wolfe, A. & Winsor, J. (2011). Choosing employment: factors that impact employment decisions for individuals with intellectual disability. *Intellectual and Developmental Disabilities*, 49(4), 285-299.
- Van Hooft, E. A. J., Born, M., Taris, T. W. & Van Der Flier, H. (2005). Predictors and outcomes of job search behavior: the moderating effects of gender and family situation. *Journal of Vocational Behavior*, 67(2), 133-152.
- Van Hoya, G., Saks, A. M., Lievens, F. & Weijters, B. (2015). Development and test of an integrative model of job search behavior. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(4), 544-559.
- Ware, J. E. & Sherbourne, C. D. (1992). The MOS 36-item short-form health survey (SF-36): I. conceptual framework and item selection. *Medical Care*, 30(6), 473-483.