

مؤسسة "شاليم"
لتطوير خدمات للأشخاص ذو
التخلف العقلي في السلطات المحلية
The Shalem Fund
for Development of Services for People with
Intellectual Disabilities in the Local Councils
פיתוח שירותים לאדם עם מוגבלות שכלית
התפתחותית ברשויות המקומיות



אוניברסיטת בן-גוריון בנגב
Ben-Gurion University
of the Negev

דימוי עצמי ושביעות רצון מעבודה בקרב נשים וגברים בעלי לקות אינטלקטואלית בתעסוקה מוגנת

דקלה טוירמן

בהנחיית : ד"ר דורית סגל-אנגלצ'ין, ד"ר אורלי שריד

עבודת גמר המוגשת כמילוי חלק מהדרישות

לקבלת התואר "מוסמך האוניברסיטה"

אוניברסיטת בן גוריון בנגב, בה"ס לעבודה סוציאלית



מחקר זה נערך בסיוע מענק מחקר מקרן שלם

הקרן לפיתוח שירותים לאדם עם מוגבלות שכלית התפתחותית ברשויות המקומיות

2011

קרן שלם/2011/588

תודה

ברצוני להביע את תודתי הכנה לד"ר דורית סגל - אנגלצ'ין ולד"ר אורלי שריד על הנחייתן המקצועית והמסורה, על ההכוונה ועל זמינותן עבורי בכל עת.

לאווין ישראל על שיתוף הפעולה עימי, ובמיוחד לגבי ענת קוזי.

לקרן של"ם על העניין שגילתה במחקר ועל המלגה הכספית שאפשרה את ביצועו.

לד"ר עדנה גוטמן על עזרתה בעיבודים הסטטיסטיים של הנתונים, על אחריותה המקצועית והאכפתיות.

תודה מיוחדת ליניב, בן זוגי האהוב, על התמיכה והעידוד לכל אורך הדרך.

תוכן עניינים

4.....	תקציר
7.....	מבוא
8.....	סקירת ספרות
41.....	שיטת המחקר
47.....	ממצאים
63.....	דין
70.....	סיכום
72.....	ההשלכות היישומיות של המחקר
73.....	פורום
74.....	ביבליוגרפיה
115.....	Abstract

תקציר

במחקרים קודמים, בהם נבחנו הבדלי מגדר בדימוי עצמי ובשביעות רצון מתעסוקה, נמצא כי קיימים הבדלים משמעותיים בין נשים לגברים במדדים אלו. הממצאים תרמו להגברת המודעות לקיומם של הבדלים בין נשים לגברים ובכך לשיפור שירותים שונים הניתנים להם. לנוכח מיעוט המחקרים אשר בדקו את ההבדלים בין נשים לגברים במדדים אלו בקרב אנשים בעלי לקות אינטלקטואלית, מחקר זה נועד לפתוח לאוכלוסיה זו פתח אל השיח המגדרי, במגמה להגביר את המודעות בקרב נותני השירותים לחשיבות הבדלי המגדר בניהם, ולתרום לשיפור השירותים התעסוקתיים הניתנים להם במקומות העבודה המוגנים בפרט, ובמקומות העבודה הנוספים על פני הרצף התעסוקתי בכלל. המחקר הנוכחי מבקש לבדוק את ההבדלים בין נשים לגברים בעלי לקות אינטלקטואלית המשולבים בחמש מסגרות מוגנות (מע"ש - מרכז עבודה שיקומי) של עמותת אלווין ישראל בדימוי העצמי ובשביעות הרצון מהעבודה ומהשכר.

בבסיס המחקר עמדו שלוש השערות מרכזיות:

1. דימויים העצמי של הגברים יהיה גבוה מזה של הנשים.
2. שביעות הרצון מהתעסוקה תהיה גבוהה יותר בקרב נשים בהשוואה לגברים.
3. מגדר, גיל, רמת לקות אינטלקטואלית, מידת דתיות ודימוי עצמי ינבאו שביעות רצון מעבודה.

השערות המחקר נבדקו באמצעות שאלון לבדיקת דימוי עצמי (Tennessee Self Concept Scale) שנבנה על ידי פיטס (Fitts, 1965), שאלון לבדיקת שביעות רצון מתעסוקה שפותח על ידי שאלוק וקיתי (Schalock & Keith, 1993), ארבע שאלות שחוברו על ידי החוקרת לשם בדיקת המאפיינים התעסוקתיים של משתתפי המחקר ושאלון דמוגרפי אשר בדק את המשתתפים: מין, גיל, רמת תפקוד, מצב משפחתי, מוצא, מידת דתיות ומקום מגורים.

במחקר השתתפו 96 נשים וגברים בעלי לקות אינטלקטואלית קלה וקלה-בינונית העובדים בתעסוקה מוגנת לפחות שנתיים, בחמישה מע"שים של עמותת אלווין ישראל בארץ, מתוכם 50 גברים ו- 46 נשים, בני 23 עד 64 שנים. משך התעסוקה של משתתפי המחקר במע"ש נע בין 2-34 שנים, ובממוצע כ-10 שנים, כאשר הגברים מועסקים בממוצע זמן רב יותר מהנשים באופן מובהק. רוב משתתפי המחקר (85%), דיווחו כי הם אוהבים לעבוד במע"ש וכי העבודה שהם עושים במע"ש מעניינת, ללא הבדל מגדרי. כ-42% מן הגברים וכ-63% מן הנשים דיווחו כי היו רוצים לעבוד בתעסוקה נתמכת, הבדל אשר נמצא מובהק סטטיסטית.

הן הגברים והן הנשים דיווחו על רמת דימוי עצמי גבוהה באופן יחסי ואף ניתן להצביע על קשר חיובי ומובהק סטטיסטית בין אהבה לעבוד במע"ש לבין דימויים העצמי של משתתפי המחקר. לעומת זאת, הרצון לעבוד בתעסוקה נתמכת נמצא בקשר הפוך עם דימויים העצמי. כלומר, ככל שהמשתתפים אוהבים יותר לעבוד במע"ש כך דימויים העצמי חיובי יותר, אך ככל שהם רוצים לעבוד בתעסוקה נתמכת (כלל המדגם וגברים), כך דימויים העצמי נמוך יותר. בנוסף, נמצא כי ככל שגיל המשתתפים מבוגר יותר, דימויים העצמי גבוה יותר, ושביעות רצונם מהעבודה נמוכה יותר, ללא הבדל מגדרי.

ממצאי המחקר, המצביעים על דימוי עצמי גבוה יותר בקרב הגברים לעומת הנשים, מאוששים את השערת המחקר הראשונה. השערת המחקר השנייה לפיה שביעות הרצון מהתעסוקה תהיה גבוהה יותר בקרב הנשים בהשוואה לגברים, לא אוששה. נמצא כי שביעות הרצון מהתעסוקה גבוהה יותר בקרב הגברים. השערת המחקר השלישית, לפיה מגדר, גיל, רמת לקות אינטלקטואלית, מידת דתיות ודימוי עצמי ינבאו שביעות רצון מעבודה, אוששה באופן חלקי. הממצאים הראו כי גיל ורמת לקות אינטלקטואלית מנבאים שביעות רצון מתעסוקה באופן שככל שהמשתתף צעיר יותר ובעל לקות אינטלקטואלית קלה (לעומת קלה בינונית), שביעות רצונו מן התעסוקה והשכר רבה יותר. מגדר, רמת דתיות ודימוי עצמי אינם משפיעים על שביעות הרצון מהתעסוקה.

לאור העובדה שהדימוי העצמי ושביעות הרצון מהעבודה נמצאו גבוהים באופן יחסי בקרב הנחקרים, יתכן כי המע"ש מהווה אופציה ראויה לתעסוקה עבור אנשים בעלי רמת לקות אינטלקטואלית קלה וקלה - בינונית, ועל כן, למרות המגמות בארץ ובעולם הדוגלות בסגירתו, יש להוסיף ולחקור מסגרת תעסוקתית זו במטרה לשפר את השירותים הניתנים בה.

על אף שדימויים העצמי ושביעות רצונם של הנחקרים נמצאו גבוהים באופן יחסי, חשוב להתייחס לפערים שנמצאו בין הנשים לגברים, לטובת הגברים, במדדים אלה. יתכן כי ממצאים אלה מרמזים על אפשרות שהשירותים הניתנים במע"ש מתאימים לגברים יותר מאשר לנשים מבחינת סוגי העבודות המתבצעות במע"ש, מבחינת יחס הצוות ומבחינת השכר. מומלץ לבדוק השערה זו לעומק במחקר שיתמקד בעמדות המגדריות של אנשי צוות במע"שים ואת מידת השפעתן בפועל על המשולבים בהם.

על סמך ממצאי מחקר זה מומלץ לקיים הדרכות לצוות המע"שים על מנת להגביר את מודעותם לתפיסות סטריאוטיפיות אשר מביאות ליצירת אפליה בלתי מודעת בין גברים לנשים. מודעות זו עשויה להביא להכללת נשים גם בעבודות הנתפסות כגבריות ובכך להרחיב את תחומי העיסוק שלהן. עוד מומלץ לבנות וליישם תכניות להדרכת משולבי המע"ש עצמם בנושאים מגדריים. מומלץ אף לבנות וליישם קבוצת העצמה נפרדת לנשים, ולעודד אותן להבין את הצרכים שלהן בנוגע לעבודה ואת הדרכים לבטאם.

בשל היותו של המע"ש מסגרת חברתית חשובה, ניתן ליצור במסגרתו התערבות שמטרתה העצמה קהילתית. מטרת ההתערבות לעזור למשולבים במע"ש להכיר ביכולתם לייצוג עצמי וליצור בעזרת אנשי המקצוע במע"ש שיח על שיפור תנאי עבודתם.

מן המחקר הנוכחי עולה כי שביעות הרצון מהעבודה יורדת עם הגיל. על כן מומלץ לתת את הדעת להשלכות של ההתבגרות על העבודה במע"ש ולערוך שינויים בהתאם.

מבוא

הפתרונות התעסוקתיים המוצעים בארץ לאנשים בעלי לקות אינטלקטואלית נעים על רצף שבקצהו האחד מרכז יום טיפולי ובקצהו השני תעסוקה מלאה בשוק הפתוח (מנדלר ונאון, 1998). בישראל, מע"ש מהווה פיתרון תעסוקתי מרכזי עבור אנשים בעלי לקות אינטלקטואלית. מע"ש הנו מפעל מוגן המיועד לאוכלוסייה בגיל העבודה, המשתלבת בו מרגע סיום הלימודים בחינוך המיוחד (החל מגיל 21). נכון לשנת 2009, במסגרות המע"ש ברחבי הארץ מועסקים 3,300 איש (אזרחי, רוזינר, פתאל והנלה, 2009). על פי הגדרות התע"ש בישראל, למפעלים המוגנים שני יעדים שונים המצביעים על מגמה מעורבת באשר למטרת ההכשרה במפעל המוגן: האחד, להכין אנשים בעלי המוגבלויות קלות ובינוניות לעבודה בשוק העבודה התחרותי, והשני, לספק שרותי תעסוקה מוגנת ארוכי טווח ושירותים תומכים לאנשים שנכותם קשה ושסביר שלא יוכלו לתפקד באופן עצמאי בשוק העבודה (רימרמן וכץ, 2004).

מטרת המחקר הנוכחי היא לבחון את ההבדלים בין נשים לגברים בעלי לקות אינטלקטואלית המשולבים בחמש מסגרות מוגנות (מע"ש - מרכז עבודה שיקומי) של אלווין ישראל בדימוי העצמי ובשביעות הרצון מהעבודה ומהשכר.

מעטים המחקרים שעסקו בהיבטים מגדריים והשוו בין נשים לגברים בעלי לקות אינטלקטואלית במדדים של דימוי עצמי ושביעות רצון מתעסוקה ומשכר. בנוסף, מעטים המחקרים שעסקו בתעסוקה המוגנת באופן עצמאי, מבלי לערוך השוואה בינה לבין לסוגי תעסוקה אחרים הקיימים על פני הרצף התעסוקתי. זאת ועוד, ברוב המחקרים בישראל דימוי עצמי ושביעות רצון בקרב אנשים בעלי לקות אינטלקטואלית נבחנו אך ורק מנקודת מבטם של ההורים, הממונים והמדריכים ולא מנקודת מבטם של הנחקרים עצמם. לאור זאת, המחקר המוצע מבקש להשוות את הדימוי העצמי ושביעות הרצון של נשים וגברים בתעסוקה מוגנת ומנקודת מבטם.

תוצאות המחקר והתייחסות להבדלים מגדריים במדדים אלו יאפשרו הגברת המודעות בקרב נותני השירותים לחשיבות הבדלי המגדר במשתנים אלו. המודעות תוכל להביא לשיפור השירותים התעסוקתיים הניתנים לנשים ולגברים בעלי לקות קוגניטיבית- התפתחותית, על ידי התכוונות לצרכיהם הייחודיים. שיפור השירות יתרום לשביעות רצונם מהתעסוקה, לדימויים העצמי ולאיכות חייהם באופן כללי.

1. סקירת ספרות

1. א. האדם בעל לקות אינטלקטואלית בשוק העבודה

העבודה מגלמת תפקיד מרכזי ובסיסי בחייו של הפרט ומקיפה חלק גדול מחייו הבוגרים. ברוב החברות המודרניות המתועשות, בני אדם מבליים כשליש משעות הערות שלהם בעבודה. זמן רב מושקע בהכשרה ובהכנה לקראת העבודה, בדאגה לגבי האפשרות להישאר מחוץ למעגל עבודה ובתכנון כיצד לשפר את תנאיה (Harpaz, 1990).

בחברה המערבית המודרנית, לעבודה משמעות סימבולית מעבר להיותה מקור פרנסה. היא מהווה אמצעי חשוב להשגת עמדה ומעמד חברתי, רשת חברתית והערכה עצמית. כלומר, עבודה הנה מימד הקשור בעצמאות מחד והשתייכות חברתית-קהילתית מאידך (גל, 2004; Jenkins, 1994; Moore, Fiest- Price & Alston, 2002). לתפקיד בעבודה יש השפעה על בניית הזהות העצמית (קרונר, 1997). ניתן לחלק את משמעות העבודה עבור הפרט לשלושה מימדים: הראשון הנו המימד האינסטרומנטאלי לפיו בני אדם עובדים על מנת להבטיח את מחייתם ולספק לעצמם צרכים חומריים. השני, מימד הצורך האנושי, לפיו האדם מאופיין בצורך להפעיל מאמץ, ללמוד, להתפתח, להגיע להישגים ולהשפיע על סביבתו. השלישי, מימד הצורך במשמעות, לפיו העבודה יוצקת משמעות לחייו של האדם, מעצבת את זהותו, יוצרת יציבות והמשכיות בחייו, יוצרת עבורו קשרים חברתיים ומספקת לו תחושה שהוא חלק מזרם המרכזי בחברה (קרונר, 1997; Harpaz, 1990). מחקר אשר ניתח את משמעות המושג 'עבודה' כפי שנתפס בעיני אנשים בעלי לקות אינטלקטואלית מצא כי עבודה נתפסת בעיניהם בעיקר כפעילות אהובה שמביאה ליצירת קשרים עם אנשים ולרווח כלכלי. זאת בהשוואה לאנשים ללא לקות זו שתפסו את המושג בצורה אמביוולנטית וצינו גם צדדים שליליים של עבודה – למשל היותה פעילות מעייפת ותובענית (Ferrari, Nota & Salvatore, 2007).

הריבוד וההיררכיה החברתית, קשורים בקשר הדוק לתעסוקה ולשוק העבודה (Jenkins, 1994). התעסוקה קובעת את סטאטוס ואת המיקום חברתי עבור המשפחה כולה (Harpaz, 1990). אנשים בעלי מוגבלויות, ובכללם גם אנשים בעלי לקות אינטלקטואלית, נמצאים בתחתית הסולם החברתי, בדרך כלל בשולי מעמד הפועלים (שטרסברג ואיתן-ריבליס, 2006; Kitchin, 1998; Jenkins 1994) ומקומות העבודה שלהם משקפים מעמד זה. תיאורטיקנים כמו בורדייה, מארקס

ואנגלס טענו כי הקבוצות הדומיננטיות בחברה שולטות בקבוצות החלשות יותר וכי מעמדו של האדם נקבע על פי כמות ההון שברשותו, משך הזמן שהוא מחזיק בו וסוג ההון שברשותו: לדוגמה הון כלכלי – רכוש וכסף, הון חברתי-משפחה וקשרים פוליטיים, הון תרבותי-חינוך וטעם אישי, והון סימבולי – סמכות ויוקרה (אנגלס ומארקס, 1848, Jewel, 2008). "מעמד" מוגדר כמיקום הספציפי של האדם בתוך השדה החברתי וכמות ההון שיש לו היא הגורם החשוב ביותר בקביעת מיקום זה. אנשים בעלי מוגבלות נמצאים בשולי החברה שכן הם בדרך כלל נעדרי נגישות מספקת לשוק העבודה, להון כלכלי, חברתי, תרבותי וסימבולי (שטרסברג ואיתן-ריבלס, 2006). כך למשל, בעלי הלקות אינטלקטואלית העובדים בשוק החופשי בתעסוקה נתמכת מועסקים בעיקר במשרות של צווארון כחול (מנדלר ונאון, 1996, 1998) ומשתכרים פחות משכר המינימום במשק. אלו מביניהם העובדים במקומות מוגנים מבצעים עבודות קבלניות פשוטות שמתקבלות מגופים מסחריים ותעשייתיים, ומשתכרים עוד פחות מהעובדים בשוק החופשי (מנדלר ונאון, 1996). אוכלוסיית בעלי המוגבלויות פגיעה מאד לאבטלה (Jenkins, 1994). בישראל, שיעורי האבטלה בקרב אוכלוסיית עם מוגבלויות קשות גבוהים מאד בהשוואה לכלל האוכלוסייה (דו"ח מבקר המדינה, 2002; קוך – דוידוביץ 2010). אי ההשתתפות בשוק העבודה היא הסמן הראשי לשוליות החברתית שלהן. בחברה בה אזרחות פעילה קשורה ברעיון של "הרווח את לחמך", חוסר יכולת לעשות זאת יוצר בעיה בהשתייכות החברתית של האדם (Jenkins, 1994).

1. ב. שירותי התעסוקה המוצעים לאנשים בעלי לקות אינטלקטואלית

עד שנות ה-50 וה-60 של המאה ה-20 באירופה ובארה"ב אנשים בעלי לקות אינטלקטואלית ואנשים נפגעי נפש הורחקו מהחברה והושמו במוסדות סגורים. הדבר נבע מהתפיסה שרווחה בעולם המערבי לפיה המוגבלות היא מחלה. תפיסה זו התמקדה בלקות של האדם ובצורך לתקנה והגדרתה התבססה לרוב על היבטים רפואיים בלבד. בשנים אלה רווחה הגישה שעל הטיפול באנשים בעלי מוגבלויות להיות מופקד בידי רופאים ופסיכיאטרים. המוגבלות נחשבה מצב פתולוגי אשר יש לתקן כך שהאדם בעל הלקות יסתגל ויתאים את עצמו לתנאי הסביבה והחברה הקיימים (עילם, 2006). בשנים אלו אפשרויות התעסוקה לאנשים עם מוגבלויות היו מועטות (רימרמן וכץ, 2004, ליבסטר, 2003). בשנות ה-60 וה-70 של המאה ה-20 חלו בארה"ב שינויים בתפיסה הפסיכיאטרית לגבי נפגעי הנפש.

שינויים אלה זירזו תהליכים דומים גם בנוגע לתפיסה הטיפולית באנשים בעלי לקויות קוגניטיביות ופיזיות (עמינדב וניסים, 2009). בעקבות התארגנות ומאבק של קבוצות אנשים נפגעי נפש בשנות ה-70 של המאה ה-20 בארה"ב ובאירופה הוקמה תנועת ה"אל מיסוד" (Deinstitutionalization). התנועה דגלה בהתמודדות האדם עם מגבלותיו במסגרת הקהילה הטבעית שלו, בצמצום ההדרה החברתית, יצירת חברה שוויונית וצודקת, צמצום התיוג והגברת השותפות וחופש הבחירה של האדם בעל המוגבלות הנפשית. התנועה הביאה להעברת הטיפול בנפגעי הנפש לקהילה, לסגירת מוסדות פסיכיאטריים, לקיצור תקופות האשפוז ולפיתוח שירותים טיפוליים ושיקומיים חדשים המשולבים בקהילה בתעסוקה, מגורים, פנאי ולימודים (עמינדב וניסים, 2009). בישראל נקודת המפנה חלה בשנות ה-90 דווקא עם מאבקן של קבוצות אנשים בעלי מוגבלויות פיזיות (עילם, 2006; Rimmerman & Herr, 2004). מבחינה חוקית, השינוי התבטא בקבלת חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, תשנ"ח-1998. חקיקת חוק זה היוותה פריצת דרך בקידום זכויותיהם של אנשים עם מוגבלות ובקידום שינויים מהותיים בתחומי החיים השונים בהם מופלית קהילה זו. חוק שוויון זכויות אימץ שתי תפיסות מרכזיות לשם קידום זכויותיהם של אנשים עם מוגבלות: הראשונה היא התפיסה הביקורתית למוגבלות הרואה במוגבלות תוצר של אינטראקציה בין המוגבלות לבין סביבתה. לפי תפיסה זו "הבעיה" אינה בהכרח נעוצה באדם עם המוגבלות אלא בסביבה הנעדרת התאמה כלפיו. לפיכך, סביבה המותאמת לאנשים עם מוגבלות תאפשר שילוב והשתתפות שוויונית שלהם בחברה ככל אדם ללא מוגבלות. התפיסה השנייה היא התפיסה הרחבה לעקרון השוויון, הגורסת כי לשם השגת שוויון בפועל לאנשים עם מוגבלות יש צורך להגדיר עקרון זה באופן רחב כך שיכלול מושגים כמו שילוב, הכללה והשתתפות (זיו, 2004).

בד בבד עם התפתחותה של גישת האל-מיסוד, התפתח עיקרון הנורמליזציה בקרב פעילים והוגי דעות שעסקו בזכויותיהם של אנשים בעלי לקות אינטלקטואלית. העיקרון נוסח לראשונה על ידי נירז'ה כ"מתן אפשרות לאנשים עם פיגור שכלי לנהל חיים הדומים לחיים נורמאליים ככל האפשר" (Nirje, 1969). הכוונה היא לחיים הזהים ככל האפשר לאלה של האדם ללא המוגבלות ובראש ובראשונה קיומו של סדר יום הכולל קימה בבוקר, לבוש, הליכה לבית הספר או לעבודה, פעילויות פנאי, חגיגת החגים בקרב המשפחה, יציאה לחופשה פעם בשנה, חיים בסטנדרטים כלכליים נורמליים, אפשרויות להתפתח מבחינה קוגניטיבית בסביבה עשירה בגירויים ואפשרות להביע את הרצונות, המשאלות והשאיפות ולממשם כשהדבר אפשרי. ההנחה שעמדה בבסיס עיקרון זה היא

שהנורמליזציה באורח החיים תורמת לקידומו של אדם בעל לקות אינטלקטואלית ותורמת לפיתוח מיומנויות הסתגלות (עמינדב וניסים, 2009; Ericsson, 1985; Culham & Nind, 2003).

עקרונות הנורמליזציה, אי המיסוד והרצף התעסוקתי מהווים מושגי מפתח בעקרונות השיקום שהתפתחו בארה"ב, באירופה ובישראל (לכמן ורועה, 2003). על פי חוק שיקום נכי הנפש שנחקק בשנת 2000, שיקום הינו "תהליך מכוון במסגרת הקהילה לפיתוח היכולות והמיומנויות של נכה הנפש, כדי להבטיח לו דרגה מרבית אפשרית של עצמאות תפקודית ואיכות חיים תוך שמירה על כבודו ברוח חוק יסוד: כבוד האדם וחירותו, המלווה במעקב רפואי" (חוק שיקום נכי הנפש, 2000). החוק משקף שלב נוסף בחשיבה על מחלות נפש ועל החלמה. ההחלמה מתוארת כדרך מטפורית בה החולים בונים גשרים חזרה אל עצמם, אל החברה, אל סביבתם ואל עולמם הרוחני תוך התמודדות עם התיג הרווח סביבם. ההחלמה היא תהליך מתמשך ולא תוצאה או מצב סופי. אין הכוונה היא להבראה (שפירושה חיים ללא סימפטומים). החלמה היא שימוש ביכולות ובכוחות לבניית חיים בקהילה למרות המגבלות (לכמן ורועה, 2003).

השינוי בתפיסת השיקום בנוגע לנפגעי הנפש השפיע גם על תפיסת השיקום בקרב אנשים בעלי לקות אינטלקטואלית. השינוי בא לידי ביטוי בשינוי ההגדרה של הפיגור השכלי ובמעבר משימוש במושג "פיגור שכלי" לשימוש במושג "לקות אינטלקטואלית": האגודה האמריקאית ללקויות אינטלקטואליות התפתחותיות שנקראה בעבר האגודה האמריקאית לפיגור שכלי, מפרסמת מדי עשור הגדרה מחודשת לפיגור שכלי כאשר ההשלכות העולות מכך הינן שינוי בדרכי הטיפול והשיקום. ההגדרה האחרונה שהתפרסמה בשנת 2002 מגדירה את התופעה כך:

"פיגור שכלי היא מגבלה המאופיינת במגבלה משמעותית הן בתפקוד אינטלקטואלי והן בהתנהגות מסתגלת המתבטאים במיומנויות תפיסתיות, חברתיות ופרקטיות הסתגלותיות. המגבלה נוצרת לפני גיל 18". חמש הנחות נכללות ביישום ההגדרה: ראשית, הסטנדרטים שעל פיהם נמדדים התפקודים של הפרט חייבים להימדד באמצעות מה שמקובל בקהילה שלו. שנית, על מנת שההערכה תהיה משמעותית עליה להתחשב בתרבות הפרט, כולל השפה המדוברת בבית, בתקשורת לא מילולית ובמנהגים שעלולים להשפיע על תוצאות ההערכה כגון אישיותו של הפרט ותגובותיו הייחודיות. שלישית, אנשים עם פיגור שכלי הם יצורי אנוש מורכבים בעלי יכולות וגם בעלי מגבלות עשויות להיות להם יכולות ועוצמות שאינן קשורות לפיגור השכלי. רביעית, אין די באבחון מגבלותיו של האדם, שכן על ציון המגבלה להיות הצעד הראשון בפיתוח התמיכות שהפרט זקוק להן על מנת לשפר

את תפקודו. תיוגו של אדם כמפגר צריך להוביל לתכנון הצעה לפרופיל של תמיכות דרושות בתחומי חיים שונים. חמישית, באמצעות תמיכות אישיות מתאימות, לאורך תקופה, תפקודי החיים של האדם המפגר לרוב ישתפרו. העדר שיפור צריך לשמש כבסיס להערכה מחדש של פרופיל התמיכה. במקרים נדירים, תמיכות מתאימות יכולות להאט את הנסיגה ואולי אפילו לעצור אותה (AAMR, 2002).

בעקבות מהפכת האי – מיסוד, רעיון הנורמליזציה והתפתחות גישת השיקום, התפתח בארצות הברית בסוף שנות ה-70 של המאה העשרים מודל הרצף התעסוקתי. המודל מתייחס לפיתוח מגוון תכניות תעסוקה אשר יספקו רמות שונות של נורמליזציה, עצמאות ושילוב, תוך מתן העדפה למסגרות המשלבות את האנשים בעלי המוגבלויות בחיי הקהילה. על פי עיקרון זה יש להעמיד לרשותו של כל אדם בוגר עם מוגבלות טווח רחב ככל האפשר של מסגרות עבודה הנבדלות זו מזו מבחינת ההגנה הניתנת בכל מסגרת עבודה, על מנת לסייע לו להשתלב בצורה מיטבית בחיי הקהילה. רעיון הרצף התעסוקתי מוצג כקו אופקי המכיל מספר שירותים הנבדלים זה מזה במספר מישורים: במידת האינטנסיביות של השירותים התומכים והליווי שהמסגרת מספקת לעומת מידת העצמאות, במידת ההפרדה מהקהילה לעומת מידת השילוב בה וכן במידת ההגנה ורמת דרישות מן האדם. ההנחה היא שכל אדם בעל מוגבלות יכול למצוא מענה הולם לצרכיו באחת המסגרות שעל פני הרצף. נוסף על כך, כאשר הוא מפתח כישורים נוספים, הוא יכול להתקדם על פני הרצף למסגרת מוגנת פחות. הנחה נוספת העומדת בבסיס הפיתוח של תכניות רצף תעסוקה היא שהתכנית תורמת לאיכות החיים של המשולבים בה על ידי העלאת הדימוי העצמי שלהם ורמת עצמאותם (AAMR, 2002).

המגמות שצוינו לעיל מוצאות את ביטוין גם בישראל (עמינדב וניסים, 2009). כיום, עם ההכרה הגוברת והולכת בחשיבות התעסוקה כחלק משיקום אנשים עם לקות קוגניטיבית – התפתחותית, גוברת המודעות לגבי הצורך בהרחבת הפתרונות התעסוקתיים עבורם. נבנו מגוון תכניות תעסוקה כאשר עיקרון הרצף התעסוקתי מתווה את הדרך בעיצוב השירותים הללו (מנדלר וניאון, 2003; עמינדב וניסים, 2009).

במחקרי הערכת איכות חיים בהם רואיינו אנשים בעלי לקות אינטלקטואלית בנוגע למגורים בקהילה לעומת חיים במוסד, נמצא שאכן איכות חייהם טובה יותר מאז המגורים בקהילה וכי הם מעדיפים את החיים בקהילה על פני החיים במוסד (Edgerton, 1967; Birenbaum & Seifer, 1976; Birenbaum & Re, 1979; Schalock, Harper & Carver, 1981).

1. ג. מסגרות תעסוקה בישראל

הפתרונות התעסוקתיים המוצעים בארץ לאנשים בעלי לקות אינטלקטואלית נעים על רצף שבקצהו האחד מרכז יום טיפולי ובקצהו השני תעסוקה מלאה בשוק הפתוח (מנדלר ונאון, 1998).



מרכז יום טיפולי הנו מסגרת יום לאנשים המאופיינים בלקות אינטלקטואלית עמוקה ולוקים בריבוי נכויות. מסגרת זו הנה המוגנת ביותר על פני הרצף (שם). תעסוקה מלאה בשוק הפתוח הנה תעסוקה נורמטיבית לחלוטין אשר אינה שונה מתעסוקה של אנשים ללא מוגבלות. בין שני קצוות אלה נמצאות מסגרות העבודה המוגנת (מע"ש) ומסגרות התעסוקה הנתמכת, כפי שיפורט להלן.

1. ד. מודל התעסוקה המוגנת

מודל התעסוקה המוגנת, הקיים במדינות שונות, כולל שלושה סוגי העסקה של עובדים במפעלים מוגנים. האחד, מאופיין בכך שהעובדים נחשבים לחניכים או משתקמים ואין בינם לבין המפעל יחסי עובד מעביד (סוג זה מתקיים בישראל). השני, מאופיין בכך שחלק מהעובדים הם משתקמים וחלק הם עובדים מן המניין אשר עבורם קיימים יחסי עובד מעביד. הסוג השלישי כולל מפעלים בהם כלל העובדים נחשבים לעובדים מן המניין ומתקיימים יחסי עובד מעביד (דובדבני ונאור, 2003).

המטרה המוצהרת של מפעל מוגן משתנה ממדינה למדינה. על פי הגדרתו של משרד העבודה האמריקאי ועל פי הגדרות התע"ס בישראל, למפעלים המוגנים שני יעדים שונים המצביעים על מגמה מעורבת באשר למטרת ההכשרה במפעל המוגן: האחד, להכין אנשים בעלי המוגבלויות קלות ובינוניות לעבודה בשוק העבודה התחרותי, והשני, לספק שרותי תעסוקה מוגנת ארוכי טווח ושירותים תומכים לאנשים שנכותם קשה ושסביר שלא יוכלו לתפקד באופן עצמאי בשוק העבודה (רימרמן וכץ, 2004).

בישראל, המע"ש (מרכז עבודה שיקומי) מהווה את הפיתרון התעסוקתי העיקרי הניתן לאנשים בעלי לקות אינטלקטואלית. המע"ש הוא מפעל מוגן המיועד לאוכלוסייה בגיל העבודה ומשתלבים בו מרגע סיום הלימודים בחינוך המיוחד (החל מגיל 21). על פי התקנון של משרד העבודה והרווחה, המע"ש מופעל בהתבסס על תפיסה שיקומית הגורסת כי כל פרט הוא בעל יכולת גדילה,

התפתחות ולמידה. כדי לנצל יכולת זו במלואה, דרך הטיפול צפויה להיקבע בהתאם לצרכים ולקצב האישי של כל פרט (מנדלר ונאון, 1996).

המע"ש מופעל בידי רשות מקומית או אגודה ציבורית בהתאם לתקנון של משרד העבודה והרווחה (מנדלר ונאון, 1996). נכון לשנת 2009, במסגרות המע"ש ברחבי הארץ מועסקים 3,300 איש (אזרחי, רוזינר, פתאל והנלה, 2009). ברוב מסגרות המע"ש בישראל השכר נמוך באופן משמעותי משכר המינימום במשק. טווח השכר נע בין 3 ₪ לבין 800 ₪ לאדם לחודש. במחצית ממסגרות המע"ש השכר הממוצע עומד על פחות מ-100 ₪ לאדם לחודש, בשליש- השכר הוא בין 100 ₪ ל-200 ₪ לחודש ובשאר מסגרות המע"ש השכר עולה על 200 ₪ לחודש (מנדלר ונאון, 1996). נתונים אלו אמנם דווחו לפני כחמש עשרה שנה אולם לא חל שינוי משמעותי בשכר מאז: נכון לשנת 2011 השכר הממוצע לאדם במע"ש בעמותת אלווין ישראל הוא 450 ש"ח (אלי מרציאנו, סמנכ"ל כספים, אלווין ישראל). מכאן, שמקור הכנסתם העיקרי של המועסקים במפעלים מוגנים בישראל הוא קצבאות הביטוח הלאומי ולא שכר עבודה. קביעת רמת השכר במע"שים אינה מבוססת על מודל קבוע. המנהלים, שקובעים את השכר לכל אדם מדי חודש בחודשו, לוקחים בחשבון את תפוקתו, אך רובם מתחשבים גם בקריטריונים נוספים כגון התנהגותו והמוטיבציה שלו (מנדלר ונאון, 1996). מסגרות מוגנות בישראל ובעולם נתפסות כמסגרות אשר אינן מהוות תעסוקה הולמת. המשולבים במע"ש מועסקים ללא חוזה או הסכם עבודה, ללא תנאים סוציאליים והם אינם משתייכים לאיגוד מקצועי כלשהו. עם זאת ולמרות תנאים אלה, נראה כי היעדר מסגרת תעסוקה מוגנת תגזור על רבים בטלה והרחקה מן האפשרות להיות מועסקים ולהשתלב בחיי הקהילה (רימרמן וכץ, 2004).

1. ה. תעסוקה נתמכת

תעסוקה נתמכת מהווה שלב מקדים לתעסוקה מלאה בשוק הפתוח על פני הרצף התעסוקתי. המושג 'תעסוקה נתמכת' התפתח כמרכיב בתוך רעיון הרצף התעסוקתי בארה"ב בשנות ה-70 המאוחרות, כתגובה להדרה של אנשים רבים בעלי נכויות מכוח העבודה ולכישלון של מערכות שירותים להכניס לתעסוקה משולבת בקהילה (מנדלר וניאון, 2003). בניגוד לתעסוקה המוגנת, שבה העבודה נחשבת אמצעי חינוכי או טיפולי המכוון להביא את הפרט ליציבות אישית וחברתית, התעסוקה הנתמכת מתגמלת את הפרט ומתבצעת במקום עבודה אינטגרטיבי. המטרה היא לאפשר אינטגרציה אמיתית, כלומר לא רק לחלוק את אותו שטח עבודה, אלא לאפשר התערות חברתית (Griffin et al, 1996).

בישראל, התעסוקה הנתמכת מציעה לאנשים עם מוגבלויות התפתחותיות אשר אינם נחשבים ברי העסקה בשוק התחרותי, תעסוקה בשכר מינימום מופחת (הנקבע בישראל על פי אבחון של משרד התמ"ת) והיא כוללת ליווי פרטני של המשתתף לאורך כל תקופת עבודתו. ככל שהפרט הופך עצמאי יותר בעבודתו, תדירות הליווי פוחתת אך לעולם אינה מופסקת לחלוטין (מנדלר ונאון, 1998 & Rusch & Hughes, 1989). מטרתה של צורת תעסוקה זו לאפשר את שילובו של הפרט בשוק החופשי תוך הקניית מיומנויות תעסוקה (מנדלר ונאון, 2003). מרבית העבודות המוצעות לאוכלוסייה זו במסגרת התעסוקה הנתמכת הן עבודות שירותים פשוטות, בעיקר בתחום הניקיון, תעשיית המזון והמלונאות וברשתות המזון המהיר (מנדלר ונאון, 1996, מנדלר ונאון, 2003 ; Griffin, Rosenberg, Cheyney & Greenberg, 1996).

עבודה בתעסוקה נתמכת מגדילה את כושר ההשתכרות פי 3 בממוצע בהשוואה לרמת ההשתכרות בתעסוקה מוגנת. בשנת 2003, השכר הממוצע לעובדים בתכנית זו היה 758 ₪ לחודש, כאשר טווח השכר נע בין 192 ₪ ל-1500 ₪ לחודש (מנדלר ונאון, 2003). באלווין ישראל, נכון לשנת 2011, השכר החודשי הממוצע לעובדים בתכנית, אשר להם יחסי עובד-מעביד עם מעסיקים, הוא 2300 ₪ (אלי מרציאנו, סמנכ"ל כספים, אלווין ישראל).

לטענת חוקרים שונים תעסוקה נתמכת יכולה לעזור לאדם להשיג סיפוק עצמי, תחושת פרודוקטיביות, חברים ועצמאות ובשל כך לתרום אף לשיפור דימוי העצמי (מנדלר ונאון, 2003, לוריא ודובדבני, 2009). ממצאי מחקר שערכו מנדלר ונאון ובו נבדקו הדימוי העצמי, המוטיבציה ושביעות הרצון מעבודה של עובדי תעסוקה מוגנת למול עובדי תעסוקה נתמכת באלווין ישראל מראים כי בקרב שתי הקבוצות הדימוי העצמי, המוטיבציה לעבודה ושביעות הרצון מהעבודה היו גבוהים, אולם בקרב עובדי התעסוקה הנתמכת, שלושת המדדים היו גבוהים יותר (מנדלר ונאון, 2003).

1. ו. דימוי עצמי

הדימוי העצמי משקף את המידה בה האדם מעריך את עצמו ומאמין במסוגלותו להיות משמעותי ובעל ערך (Griffin et al. 1996, Tafarodi & Swann, 2001). הוא מתפתח בתהליך הדרגתי תוך כדי אינטראקציה עם הסביבה (Harter, 2003). התגובות החיוביות או השליליות שמקבל האדם מהסביבה מבנות את הדרך בה הוא תופס ומעריך את עצמו. הדימוי העצמי מתייחס לדואליות בין שני מימדים

שיש להבחין בניהם : אינסטרומנטלי ומהותי. הערך המהותי מתייחס לשאלה "במה אני טוב?" והערך האינסטרומנטלי מתייחס לשאלה "איך אני נראה כלפי חוץ"? הדואליות היא בין היכולות האישיות-הכישוריות והמיומנויות לבין ההופעה החיצונית, מידת האטרקטיביות והזהות חברתית. בין הערכים יש יחסי תלות שכן פעמים רבות יכולות אישיות מוערכות מאד מבחינה חברתית וגורמות לאדם להיות אטרקטיבי מבחינה חברתית (Tafarodi & Swann, 2001).

גורם נוסף המזוהה בספרות כתורם להתפתחות התפיסה העצמית של האדם הוא ההשוואה החברתית (Festinger, 1954). תיאוריית ההשוואה החברתית, העוסקת בעיתוי של עריכת ההשוואה לאדם האחר ובבחירת יעד ההשוואה, גורסת כי הדימוי העצמי נוצר תוך השוואה שעורך האדם בינו לבין אנשים אחרים בסביבתו. בבסיס השוואה החברתית קיים מניע להשתפרות מתמדת בביצועים ובאמצעות השוואה זו אדם יכול לבחון את התקדמותו. עם זאת, ההשוואה של הפרט עם אחרים אינה תמיד בכיוון המקדם את הפרט. לעיתים בני אדם מעדיפים לערוך השוואה חברתית לאחרים הנתפסים בעיניהם כטובים פחות (השוואה כלפי מטה), למשל במצבים שהם חשים נחיתות גופנית. השוואה זו גורמת לשיפור והאדרה של הדימוי העצמי. במצבים אחרים בני אדם עורכים השוואה חברתית לאחרים הנתפסים בעיניהם כטובים יותר (השוואה כלפי מעלה). השוואה כזו גורמת לפגיעה בדימוי העצמי. נמצא כי דימוי עצמי גבוה של אנשים ניבא השוואה כלפי מטה (Suls, Martin, & Wheeler, 2002). ילדים קטנים בונים את דימויים העצמי ללא השוואה לאחרים. השימוש בהשוואה חברתית מתחיל עם הגיעו של הילד לגיל 8 וגובר בהדרגה. מגיל 9 ואילך הילד עורך השוואות חברתיות באופן קבוע (Sroufe, Cooper & DeHart, 1996).

הדימוי העצמי דינאמי והוא משתנה ומתפתח לאורך חייו של האדם (Trzesniewski, 2004). הוא מורכב מהיבטים רבים כגון: העצמי החברתי, העצמי האקדמי, העצמי הרגשי, העצמי המוסרי, העצמי המשפחתי והעצמי הפיזי (Maiano, Begarie, Morin, & Ninot, 2009). ההיבטים השונים מושפעים משינויים קוגניטיביים: עם התפתחותו הקוגניטיבית לאורך השנים, האדם מסוגל להבחין בחדות יתר בין התחומים השונים לגבי עצמו (Maiano, Begarie, Morin & Ninot, 2009).

1. ז. דימוי עצמי של אנשים בעלי לקות אינטלקטואלית

אנשים בעלי לקות אינטלקטואלית נתפסו בעבר כחסרי מיומנויות קוגניטיביות המאפשרות להם להגיע לתובנה עצמית. בנוסף, בשל הקשיים למצוא כלים מתאימים להערכת הדימוי העצמי בקרבם, נערכו מעט מאד מחקרים שבחנו השערה זו (Glenn & Cunningham, 2001). ואולם, במחקרים בהם נתבקשו אנשים בעלי לקות אינטלקטואלית להעריך את דימויים העצמי, ההשוואה בין הערכותיהם ובין אבחונים חיצוניים שנערכו להם, הראתה שהם אכן מסוגלים לבנות הערכה עצמית ראויה (רייטר ולוי, 1980). זאת ועוד, במחקר שנערך בקרב ילדים בעלי לקות אינטלקטואלית בגילאים 9-19 שגילם המנטאלי נע בין 6-12 שנים, והשווה את התפתחות תפיסת העצמי שלהם לזו של ילדים בריאים בגיל מנטאלי זהה, עלה שהערכה עצמית של הילדים בעלי לקות אינטלקטואלית דומה מבחינת השלב ההתפתחותי להערכה העצמית של הילדים הבריאים (Bliss, 1985).

לילדים צעירים בדרך כלל תפיסה דיכוטומית של העצמי: הם רואים עצמם כ"טובים" או כ"רעים" ואינם מסוגלים להכיל בו - זמנית תיאורים סותרים. המצב דומה עבור אנשים בעלי לקות אינטלקטואלית, שכן גילם המנטאלי זהה לזה של ילדים (Glenn & Cunningham, 2001).

אנשים בעלי לקות אינטלקטואלית מודעים לתיג החברתי המוצמד להם אולם קיים ויכוח לגבי רמת וכיוון ההשפעה שיש למודעות זו על דימויים העצמי (Jahoda, Wilson, Stalker & Cairney, 2010). במחקר שבדק השוואה חברתית, דימוי עצמי ודיכאון בקרב אנשים בעלי לקות אינטלקטואלית נמצא כי קיימת השוואה חברתית בקרב אנשים בעלי לקות אינטלקטואלית וכי היא משפיעה על עיצוב הדימוי העצמי אצלם (Dagan & Sandhu, 1999). במחקרים רבים שנעשו נמצא כי דימויים העצמי של אנשים בעלי לקות אינטלקטואלית הוא גבוה מהמצופה (Glenn & Cunningham, 2001). הסבר אחד אפשרי שניתן לכך מודגם באמצעות רעיון ה"דחייה – הזדהות" (Rejection- Identification) לפיו תיג ואפליה כלפי אדם יכולים להעלות את רמת ההזדהות עם קבוצת המיעוט בה הוא חבר. תחושת הסולידריות עם הקבוצה שומרת על שלומו הנפשי של האדם (Branscombe, 1999). Schmitt & Harvey, 1999). הסבר נוסף, על פי תיאוריית ההשוואה החברתית, הינו כי אנשים בעלי לקות אינטלקטואלית עורכים השוואה כלפי מטה עם אנשים בעלי לקות גדולה יותר משלהם וההשוואה מעצימה את דימויים העצמי (Dangan & Sandhu, 1999; Finlay & Lyons, 2000).

אולם, במקומות בהם אנשים בעלי לקות אינטלקטואלית נמצאים בקשר עם אנשים ללא לקות או בעלי לקות קלה יותר, הם חשים בדידות ונוטים לערוך השוואה "כלפי מעלה". הדבר עלול להוביל לתפיסתם השלילית את עצמם ולדימוי עצמי נמוך (Dangan & Sandhu, 1999). ואכן במחקרם של רייטר ולוי (1980) שבדק את הדימוי העצמי של צעירים בעלי לקות אינטלקטואלית קלה עד בינונית נמצא קשר חיובי בין דימויים העצמי לבין קיומם של חברים מקבוצת השווים שלהם. מסקנת החוקרים הייתה שסביבה חברתית מגינה, העונה לצרכים של השתייכות חברתית תורמת להתפתחותו של דימוי עצמי חיובי. לטענתם שילוב בקהילה עלול לגרום לביקורת עצמית גבוהה ולדימוי עצמי שלילי, בשל הנטייה לערוך השוואה חברתית כלפי מעלה במקומות כאלה. לטענת רייטר ולוי (1980), אם השילוב בקהילה ייערך תוך הכנה נאותה ובהדרגה, הדימוי העצמי של האדם בעל הלקות יהיה חיובי יותר. הסבר אחר לכך שדימויים העצמי של אנשים בעלי לקות אינטלקטואלית הוא גבוה מהמצופה נמצא במחקר שנערך בקרב ילדים בעלי נכות פיזית וקוגניטיבית קשה. במחקר זה נמצא כי הערכה עצמית גבוהה קשורה לרמת משכל נמוכה: לילדים בעלי לקויות אינטלקטואליות ופיזיות קשות היה דימוי עצמי גבוה יותר מהילדים בעלי הלקויות הקלות (Glenn & Cunningham, 2001). כלומר – היינו מצפים שדווקא לילדים בעלי לקויות קשות יותר יהיה דימוי עצמי נמוך בהשוואה לילדים בעלי לקויות קלות יותר. אולם, הממצאים ההפוכים הביאו את החוקרים להניח כי ככל שרמתו הקוגניטיבית של האדם גבוהה יותר כך הוא נעשה מודע לסטיגמות החברתיות שיש לגבי הקבוצה החברתית אליה הוא משתייך ודימויו העצמי עשוי לרדת. יתכן כי אנשים בעלי רמת משכל נמוכה מאד אינם מודעים לסטיגמה שיש לגביהם ועל כן דימויים העצמי נשאר גבוה- כשל ילדים. ממצא דומה דווח גם במחקר שנערך ב- 1993 (Szivos-Bach, 1993).

1. ת. דימוי עצמי של נשים וגברים

הספרות המחקרית מציינת כי קיימים הבדלים בדימוי העצמי של נשים וגברים (Kohler- Flynn, 2003). בתקופת הילדות בנים ובנות מדווחים על רמות דומות של דימוי עצמי, ואולם עם העלייה בגיל והכניסה לגיל ההתבגרות הדימוי עצמי של הנערים הופך גבוה מזה של הנערות (Bolognini, 1985; Richman, Brown, Kathryn & Charles, 1996; Plancherel, Bettschart & Halfon, 1996). פער זה נשמר לאורך רוב שנות החיים (Clark, Kling, Hyde, Showers & Buswell, 1999).

ומצטמצם לקראת הזקנה, בה הדימוי העצמי משתווה (Robins, Robins & Trzesniewski, 2005) ו-Trzesniewski, Gosling & Potter, 2002). מחקרים ותיאוריות מתחומים שונים הציעו הסברים שונים לפער זה:

גישות חברתיות ותיאוריות פמיניסטיות שונות רואות בתהליך החיברות (סוציאליזציה) גורם מרכזי להבדלים בין המגדרים. החיברות הוא תהליך בו החברה מבנה ערכים ונורמות, כולל נורמות מגדריות, והוא מתרחש לאורך החיים. חלק גדול מתהליך החיברות כרוך בלמידה של תפקידי המגדר המקובלים בחברה. תפקידי המגדר מופנמים על ידי הילדים והופכים למבנה המרכזי סביבו כל שאר האינפורמציה מאורגנת. הלמידה מתחילה כבר מגיל הינקות כאשר להורים תפקיד מרכזי בה. הורים נותנים דוגמה אישית לילדיהם דרך מערכת היחסים ביניהם ודרך הגישות שלהם לתפקידי המגדריים (Brody & Hall, 2008). נמצא כי אמהות משתמשות לעתים קרובות בהצהרות כלליות לגבי מגדר, למשל "בנות משחקות בבובות" או "בנים משחקים במשאיות" (Gelman, Taylor & Nguyen, 2004). בנוסף, הורים נוטים לרכוש לילדיהם צעצועים המותאמים לסטריאוטיפים לגבי בנים ובנות מיד לאחר הלידה (Leaper, 2002). התנהגויות אלה בקרב הורים תורמות לחיזוק סטריאוטיפים מגדריים בקרב ילדים.

גורם נוסף המשפיע על תהליך החיברות לתפקידי המגדר הנו מוסדות החינוך. כאשר הילדים מגיעים לבית ספר תיכון, הם מחזיקים בסטריאוטיפים לגבי תחומים אקדמיים מסוימים, למשל שבנים טובים יותר במדעים ובמתמטיקה (Guimond & Roussel, 2001). לבית הספר תפקיד מרכזי בכך: מורים ויועצים מעבירים מסרים שליליים ביחס לבחירה של תלמידות במתמטיקה או במדעים כמקצועות מוגברים, משרד החינוך מתאים את תכניות הלימודים במתמטיקה ובמדעים לתחומי העניין של הבנים ושיעורן של מורות שיכולות לשמש דגם תפקידי לבנות, נמוך (Eccles, 2011). מחקרים מראים שברגע שהילד מפנים סטריאוטיפים מגדריים, התפקוד שלו בתחומים המשויכים מבחינה חברתית למגדר השני עלול לרדת (Guimond & Roussel, 2001; Hyde & Kling, 2001). כתוצאה מכך בנות פונות למקצועות ההומאניים ומצליחות בהם יותר מאשר בנים, ובנים מביעים עניין רב יותר במתמטיקה, מדעים ומחשבים (איילון, 2000; Leaper & Friedman, 2007).

השכלה היא אחד המדדים החשובים בקביעת תחומי עיסוק, סטטוס והצלחה של אנשים בחברה ובשוק האזרחי. הבחירות של תלמידי בית הספר התיכון משפיעות גם על בחירת מקצוע הלימוד במוסדות ההשכלה הגבוהה (כהן, 2002; איילון, 2000). על פי מחקרים מדעיים, גברים ונשים

מוכשרים בתחום המתמטיקה והמדעים באותה מידה (בריזנדיין, 2008). נכון לשנת 2008, ציוניהן של הבנות בתחום המדעים (מתמטיקה ומדע וטכנולוגיה) בכיתה ח' עלו על ציוניהם של הבנים. ולמרות זאת, נטייתן של נשים להתמחות במתמטיקה, הנדסה ומדעים במסגרת לימודיהן הגבוהים נמוכה באופן משמעותי משל גברים. נשים נוטות להתרכז במדעי הרוח והחברה, תחומים ששיעור הגברים בהן נמוך יחסית (איילון, 2000; הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, 2010). בשנת 2008 חלקן של הנשים בלימודי תואר ראשון במקצועות עזר רפואיים וחינוך היה הגבוה ביותר - 81.6% ו- 80.8% בהתאמה. לעומת זאת בתחומי ההנדסה, האדריכלות, המתמטיקה, הסטטיסטיקה ומדעי המחשב חלקן של הנשים היה הנמוך ביותר - 26.8% ו- 29.3% בהתאמה (הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, 2010). גם בארה"ב הנתונים דומים (Leaper & Friedman, 2007). התוצאה היא שגברים, יותר מנשים, לומדים ומתמחים במוסדות להשכלה גבוהה בתחומים המאפשרים עיסוקים יוקרתיים, סטטוס גבוה יותר ושכר גבוה יותר, הן במגזר העסקי והן במגזר הציבורי.

אף כי האינדיבידואליזם הנו ערך מרכזי בחברה המערבית, נראה כי הבנים מנותבים יותר לרכישת ערכים אינדיבידואליסטים בעוד הבנות מנותבות לרכישת ערכים קולקטיביסטים (Kohler- Flynn, 2003, Brody & Hall, 2008). הסוציאליזציה הקולקטיביסטית בקרב הנשים קשורה לכך שהן נמצאות בעמדה נחותה מבחינה חברתית. הן תלויות באחרים הדומיננטיים בהיררכיה החברתית ועל כן עליהן להיות מכווננות אליהם. בשל עמדת הכוח הבלתי שוויונית, יחסים עם אחרים ותלות בהם מרכזיים יותר לתפיסה העצמית של נשים בעוד שאינדיבידואליזם ושליטה מרכזיים יותר לתפיסה העצמית של גברים (Nolen-Hoeksema, 2001).

הוגים פמיניסטיים שונים התייחסו לעמדתן חסרת הכוח של נשים בחברה: בורדייה (1998) טוען כי החברה המערבית הנה חברה אנדרוצנטרית, אשר מציבה במרכזה את הגבר ומייחסת לנשים בה תפקיד שולי. התפיסה האנדרוצנטרית מועברת לנשים ולגברים בתהליך הסוציאליזציה ועוברת שעתוק על פני הדורות. שותפים לה גברים, מוסדות, משפחות, דת, בית הספר והמדינה. בחברה בה הגבר מוגדר כאובייקט אשר בהשוואה אליו נמדדים האידיאלים החברתיים, זהותן של הנשים היא זהות שלילית המוגדרת כולה על ידי מה שמבדיל אותן מגברים. הגבר מייצג את כל התכונות הנחשבות כאידיאליות לתפקוד בעמדות מפתח בספרה הציבורית בחברה המערבית: אינדיבידואליסט, רציונלי, מחושב, פעיל, תחרותי, מתמודד ובעל יכולת מנהיגות. נשים מייצגות את כל התכונות הנגדיות, אשר נחשבות כתכונות בעייתיות לספרה הציבורית: הענקה, עדינות, רכות, רגשניות ופאסיביות. תכונות אלה נתפסות כמתאימות לספרה הפרטית. דה בובאר (2001) טענה כי נשים מוגדרות על דרך השלילה

כ"לא גברים" ועל כן, כל שנותר להן הוא לאשר בראש ובראשונה בעיני עצמן שהן דבר לקוי, פגום וחסר. בעוד שהמושג "אדם" נקבע על ידי גברים מתוך עמדת השליטה שלהם, ועל כן הוא זהה למושג "גבר", האישה מהווה קטגוריה נפרדת, היא ה"אחר". האישה מוגדרת ביחס לגבר, כמי שנבראה בצלמו, ולא בפני עצמה. כבר מגיל 10 בנות מגלות מודעות ל"אחרותן" (Brown & Bigler, 2004). האישה לא תמיד הייתה ה"אחר". היא הפכה ל'אחר' בשל ההבדלים הפיזיים בינה לבין הגבר (דה בובאר, 2001). תיאוריות אבולוציוניות מתייחסות לפן הביולוגי התורם לשימור ההבדלים החברתיים בין המגדרים. בתקופות קדומות ההבדלים הביולוגיים הביאו לכך שנשים מילאו תפקידים שקשורים בבית ובטיפול בילדים וגברים מילאו תפקידים שקשורים לציד והגנה על הבית. במהלך הברירה הטבעית נוצרו הבדלים הורמונאליים בין נשים לגברים שגרמו להבדלי אופי ביניהם, לדוגמא, האגרסיביות והאסרטיביות של הגבר מול מזגה הנוח והמתפשר של האישה. האגרסיביות נתנה יתרון רבייתי לגברים שנלחמו בגברים אחרים על משאבים כולל הגישה לנשים. תכונות האופי של הגבר הגבירו את סיכוייו להקים היררכיה שלטת, ותכונות האופי של האישה הגבירו את האטרקטיביות שלה כבת זוג וכאם (Lippa, 2008).

ההבדלים בין המגדרים הופכים למוגזמים ודיכוטומיים דרך התקשורת אשר מעודדת בנים להיות מעשיים, עצמאיים וכוחניים, וילדות – להיות יפות, תלותיות ורגשניות (Kohler- Flynn, 2003). התקשורת מהווה מקור חשוב לרכישת מידע תרבותי לגבי מגדר. במהלך השנים חלה ירידה מועטה בלבד בסטריאוטיפים המגדריים המועברים בתכניות הטלוויזיה לילדים. סטריאוטיפים כאלה מחלחלים לרוב תכניות הטלוויזיה. ברוב הסדרות המצוירות, הדמויות הראשיות הן בעיקר גברים. הילדים מסיקים מכך שלגברים יש חשיבות רבה וסטאטוס גבוה יותר מנשים (Leaper, Breed, 1995; Hoffman, & Perlman, 2002; Thompson & Zerbinos, 2002). גם ספרי הילדים מעבירים מסרים מוטים לגבי נשים וגברים. למרות השיפור שחל בכך, עדיין גברים מופיעים בתדירות גבוהה יותר מנשים בכותרות ובתמונות (Gooden & Gooden, 2001), והדמויות הנשיות והגבריות עדיין מתוארות בצורה סטריאוטיפית (Diekman & Murnen, 2004).

ניתן להניח כי תהליכי החיברות השונים של המגדרים עשויים להשפיע באופן שונה על הדימוי העצמי של גברים ונשים (Josephs, Markus & Tafarodi, 1992). עבור נשים, הקשר עם אחרים משמעותיים מהווה נדבך חשוב בדימוי העצמי. הערכה עצמית חיובית עשויה לנבוע בחלקה מתחושת הדדיות ושיתוף ביחסים עם אחרים משמעותיים אשר מייצגים חלקים מהעצמי. בניגוד לכך, הערכה

עצמית חיובית עבור גברים, עשויה לנבוע מהיכולת למלא המשימות המיוחסות למגדרם – כמו עצמאות ואוטונומיה. על פי גישה זו, גברים בעלי דימוי עצמי גבוה יבדלו מגברים בעלי דימוי עצמי נמוך במידת היכולת שלהם להיות נפרדים מאחרים. נשים בעלות דימוי עצמי גבוה יבדלו מנשים בעלות דימוי עצמי נמוך ברמת החיבור שלהן לאחרים (Josephs et al. 1992).

בשיח הפמיניסטי קיימת הסכמה לגבי ההשפעה של הסוציאליזציה על גברים ונשים אולם קיים ויכוח מתמשך בשאלה האם מקור ההבדלים בדימוי העצמי בין נשים לגברים בתהליכי החיברות או שמא תהליכי החיברות מעצימים הבדלים ביולוגיים שכבר קיימים. תיאוריות נוספות המוצעות להסבר מקור ההבדלים בין המינים הן מתחום מדעי המוח. מחקרים אלה מצביעים על תרומתה הרבה של הביולוגיה לאישיותו ולנטיותיו ההתנהגותיות של האדם ונותנים הסברים שונים להבדלים בין נשים וגברים: רמת האינטליגנציה הממוצעת של גברים ונשים אמנם זהה, אך קיימים הבדלים בין מוח גבר למוח האישה אשר השפעתם גדולה (Zeenat, 2010): הקורפוס קולוסום, הגוף המקשר בין שתי ההמיספרות במוח, נוטה להיות גדול יותר ולהכיל כמות גדולה יותר של עצבים בקרב נשים. בקרב גברים, בעת ביצוע פעולות קוגניטיביות נראית פעילות רק באחת מההמיספרות בעוד שהמוח הנשי נוטה להראות פעילות בשתייהן (Hines, 2004). מחקרים שבחנו הבדלים במוחם של גברים ונשים מצאו כי נשים, בממוצע, מיטיבות לבטא רגשות ולזכור פרטים של אירועים רגשיים. כנראה משום שההיפוקמפוס, האחראי על יצירת זיכרונות חדשים, גדול יותר במוח האישה, וכך גם המסלוליים המוחיים הקשורים לשפה ולהתבוננות ברגשות הזולת (בריזנדיין, 2008). אצל גברים, המדיאל פראופטיק, אזור הממלא תפקיד חשוב בהתנהגות המינית של האדם ונמצא בהיפותלמוס, גדול פי שניים וחצי מזה של הנשים. בהתאם לכך נמצא כי גברים עסוקים יותר מנשים במחשבות מיניות. גם מרכזי המוח המופקדים על פעולה ותוקפנות אף הם גדולים יותר אצל גברים (בריזנדיין, 2008).

תיאוריות מתחום הנוירולוגיה מתמקדות בהשפעת הורמונים על ההתפתחות המגדרית. הורמונים משפיעים על מערכת העצבים. עוד במהלך ההתפתחות העוברית זכרים נחשפים לרמות גבוהות יותר של הורמונים אנדרוגניים ובכללם טסטוסטרון ונקבות נחשפות לרמות גבוהות יותר של פרוגסטרון ואסטרוגן. להורמונים אלה השפעה רבה על התפתחות המוח וההתנהגות של האדם בחייו. נמצא כי החשיפה לרמות שונות של טסטוסטרון משפיעה על העדפות המשחק השונות של בנים ובנות, הנטייה מינית, והזהות המגדרית (Collaer & Hines, 1995; Berenbaum, 1998; Hines, 2006). כאשר רמות גבוהות של אנדרוגנים מיוצרים במהלך ההתפתחות הטרומ-לידתית של בנות, עלולה להיוולד ילדה הנראית ומתנהגת כבן, למשל בהעדפותיה לשחק במשחקים תחרותיים על פני משחק

בובות (Pasterski, Brain, Hindmarsh, Brook & Hines, 2005). בנוסף, לתנודות המתרחשות בהורמוני המין יש השפעה על התנהגויות מסוימות. למשל: הגוף מגביר את הייצור של אנדרוגנים כתגובה לאיום. אצל גברים שיעור האנדרוגנים המיוצרים במקרה של איום גבוה יותר ועל כן בדרך כלל תגובות של גברים אגרסיביות יותר מתגובות של נשים (Collaer & Hines, 1995).

בגיל שתיים-עשרה לערך, גיל התחלת הווסת אצל נערות, מסתמן הבדל הורמונלי בין בנים לבנות המתבטא בשיעור כפול של דיכאון בקרב נשים לעומת שיעור הדיכאון בקרב גברים. שיעור הדיכאון נשאר קבוע לאורך כל החיים הבוגרים. הפער נוצר כתוצאה משינויים כימיים - הורמונליים ייחודיים למוח הנשי המתחוללים בתקופת ההתבגרות המינית ומשפיעים על כל המערכות בגוף, כולל מערכת העצבים (בריזנדיין, 2008; Scott, 2011; Nolen-Hoeksema, 2001).

מחקר השוואתי בין המגדרים בנושא הבדלים בתחושת הרווחה בין גברים ונשים הצביע על כך כי שיעור הנשים שדיווחו על תחושות ומצבים רגשיים שליליים גבוה יותר משיעור הגברים: 33% נשים לעומת 24% מהגברים. שיעור הנשים שדיווחו על דאגות שהפריעו להן לישון היה גבוה יותר משיעור הגברים: 26% לעומת 11% בהתאמה. נשים דיווחו על תחושת דיכאון יותר מאשר הגברים, ונשים חשו בדידות יותר מגברים (הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, 2009). ניתן לשער כי לפחות חלק מההבדלים בתחושות הרווחה יכולים להיות מוסברים בגין ההבדלים במבנה, בפעילות המוח ובפעילות המערכת ההורמונלית.

לסיכום, לביולוגיה של האדם מקום חשוב בהסבר ההבדלים בין גברים לנשים אולם לא ניתן להתעלם מתפקידה של החברה והתרבות בעיצוב הבדלים אלה (Hines, 2006; Lee & Friedman, 2007). כיום החלוקה המגדרית פחות ברורה משהייתה בעבר, גברים מעורבים יותר בגידול ילדיהם ובפעילויות ביתיות, ילדים עוברים סוציאליזציה מאוזנת יותר, נשים וגברים מקבלים רמות זהות של חינוך ועובדים במשרות זהות (Kohler- Flynn, 2003). ואולם, פערים ואי שוויון בין גברים לנשים עדיין מתקיימים. מחקרים מצאו כי הדימוי העצמי של נשים נמוך מזה של גברים. הדימוי העצמי של האדם מושפע בין היתר מהשוואה שהוא עורך בין הערכים המנחים אותו לבין הסטאטוס החברתי שניתן לערכי החברה בה הוא חי (Chodorow, 1974). מכיוון שבחברה המערבית ערך האינדיבידואליזם נמצא בסטאטוס גבוה יותר מאשר ערכים של ויחסי גומלין, נשים עשויות להיכנס לקונפליקט בין ערכים אלה והדימוי העצמי שלהן עשוי להיפגע. בנוסף, ברוב החברות, לנשים מעמד

חברתי נמוך מלגברים והן נתונות לפגיעות רבה יותר בשל מעמדן החברתי (Nolen-Hoeksema, 2001). מעמדן החברתי של נשים עלול אם כן להוביל לירידה בדימוי העצמי שלהן (בורדייה, 1998).

1. ט. דימוי עצמי של נשים וגברים בעלי מוגבלויות

מחקרים שבחנו דימוי עצמי של אנשים עם מוגבלויות התמקדו בעיקר באנשים עם מוגבלויות פיזיות כמו נכויות פיזיות עם ליקוי נוירולוגי או לוקומוטורי ואנשים הסובלים ממחלות כרוניות. למיטב ידיעתי לא נערכו מחקרים אשר בחנו את אוכלוסיית האנשים בעלי לקות אינטלקטואלית – והשוו בין דימוים העצמי של נשים וגברים. מחקר זה מתעתד להתייחס לנושאים אלה.

1. י. נשים וגברים בשוק העבודה

הפערים הקיימים בין נשים לגברים במערכת החינוך וההשכלה הגבוהה ממשיכים להתקיים גם בעולם העבודה. בשוק העבודה קיים אי-שוויון מתמשך בין גברים לנשים בשלושה גורמים: שיעור ההשתתפות בשוק העבודה, שכר העבודה וסוגי העבודות שנשים וגברים מבצעים (יזרעאלי, 1999). אתייחס לכל גורם בהרחבה: **שיעור ההשתתפות**: בישראל מהוות הנשים 46% מכוח העבודה. הגברים מהווים 54% (הלמי"ס, 2007). **שכר עבודה**: נשים מאז ומעולם הרוויחו פחות מגברים במשרות דומות (Fulton & Sabornie, 1994) וכך גם בישראל כיום: נכון לשנת 2008 ביישובי המרכז הכנסתן של השכירות מהווה כ-60% מהכנסתם של השכירים וביישובי הפריפריה, הכנסתן של השכירות מהווה 65% מהכנסתם של השכירים (הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, 2010).

סוגי עבודות: בישראל נשים דומיננטיות בתחום החינוך, הבריאות והרווחה: בחינוך עוסקות 270,300 נשים לעומת 81,600 גברים ובתחום הבריאות והרווחה עוסקות 211,000 נשים לעומת 58,000 גברים. הפערים הפוכים במקצועות ההנדסה והטכנולוגיה (מתוך דבריו של יעקב זיגדון, סמנכ"ל שירות התעסוקה, כנס של מרכז אדווה, 2008).

על פי גישת ההמתנה בתור (Queuing) קיים תור של עיסוקים המסודר מהעיסוקים המועדפים ביותר למועדפים פחות, במונחים של סטאטוס ותגמולים, וקיים תור של עובדים המדורגים מהמועדפים ביותר לבצען למועדפים פחות. בין שני התורים קיימת התאמה. גישה זו מניחה כי הראשונים המועסקים בתעסוקות בעלות סטאטוס ושכר גבוהים הם קבוצת העובדים המועדפת על ידי המעסיקים, המתאפיינת בהיותה הקבוצה הדומיננטית השלטת בחברה, כלומר גברים לבנים (אדי-רקח, 2002). העדפות המעסיקים מבוססות על הדימוי הנשי או הגברי של העיסוק גם אם הדבר איננו

מבוסס על שיקולים כלכליים רציונליים. למשל, בעיסוק בעל דימוי גברי, כגון תפקידי ניהול, תהיה נטייה להעסיק גברים. הסטריאוטיפ לפיו גברים הם פרודוקטיביים יותר מנשים והחשש מפני התנגדות הגברים לעבוד לצד נשים בשל איום על הדומיננטיות שלהם, מרתיעים מעסיק מפני העסקתן של נשים בתפקידים אלה (אדי-רקח, 2002). הגברים כקבוצת העובדים המועדפת מרוכזים בעיסוקים אטרקטיביים בעלי סטאטוס גבוה. לעומתם, הנשים כקבוצה הפחות מועדפת, ממוקמות בעיסוקים נמוכי הסטאטוס במונחים של יוקרה, תנאי עבודה, אפשרויות לקידום ויציבות בעבודה. כקבוצת מיעוט, הנשים הן האחרונות המועסקות בתפקידים שנותרו והן גם הראשונות היוצאות משוק העבודה בעת משברים כלכליים ואבטלה. נוסף על כך, מתברר כי גם במקצועות הנחשבים 'נשיים' ניכרת הפרדה תוך-תעסוקתית לפי מגדר, לפיה הגברים זוכים במעמד תעסוקתי גבוה יותר מאשר נשים (אדי-רקח, 2002). רק כאשר גברים עוזבים מקצוע מסוים בשל אפשרויות תעסוקה אטרקטיביות יותר הנפתחות בפניהם, מתרחש תהליך של כניסת נשים לתוכו, ובמקביל, שיעורן הגדל של נשים במקצוע מסוים נתפס כגורם הפוגע באטרקטיביות העיסוק (אדי-רקח, 2002).

מחסומים של נשים לפיתוח קריירה חולקו לשתי קטגוריות: מחסומים חברתיים (חיצוניים) ומחסומים אישיותיים (פנימיים) (Fulton & Sabornie, 1994). **מחסומים חברתיים** כוללים סטריאוטיפים הקשורים לנשים בתעסוקה וחלוקה מגדרית והיררכית של שוק העבודה: הסוציאליזציה לתפקידי מגדר עורכת הפרדה דיכוטומית בין המינים ומשייכת את הנשים לספרה הפרטית (הבית) ואת הגברים לספרה הציבורית (שוק העבודה וכל המוסדות החברתיים), כאשר קיימת היררכיה בין התחומים. האבחנה בין פרטי לציבורי מתקבלת כאבחנה טבעית הנובעת מההבדלים הביולוגיים בין נשים לגברים. לנשים תפקיד אימהי אשר ממנו נובעות כל התכונות החיוניות לספרה הפרטית: רכות, עדינות וחמלה. לפיכך, גם כאשר נשים יוצאות לשוק העבודה, נראה ראוי שהן יבצעו את התפקידים הביתיים יותר, הנתפסים כ'נשיים' ו'אימהיים', תפקידים הנחשבים הרחבה של תחום הבית כגון ניקיון, טיפול בילדים וחינוך. תפקידים אלה נחשבים פחות וגם מתוגמלים פחות בהשוואה לתפקידי גברים. בישראל, עד לפני קום המדינה חל איסור על נשים לצאת לשוק העבודה על מנת שלא יפגע תפקידן כאימהות (רדאי, 1995). בנוסף, שוק העבודה פועל בצורה גברית אשר אינה מתחשבת בצורכי הבית. דוגמא לכך נמצאת בחוסר גמישות של שעות העבודה: בתחומי עיסוק רבים מצופה מהעובד להישאר במשרד עד שעות מאוחרות. הדבר פוגע בעיקר בנשים אשר נמצאות בקונפליקט תפקידים בין העבודה לבית וחשות מחויבות להגיע הביתה ולטפל בילדים. כתוצאה מכך הן נוטות לבחור במשרות חלקיות או במשרות המאפשרות להן לצאת מוקדם יותר הביתה ובכך נפגעות האפשרויות שלהן לקידום והתפתחות בשוק העבודה. **מחסומים אישיים** כוללים תכונות אופייניות

שנרכשו בתהליך הסוציאליזציה בילדות: פחד מתחרות, דימוי עצמי נמוך, מוטיבציה נמוכה למנהיגות, מיקוד שליטה חיצוני וחוסר אוניס נרכש (Fulton & Sabornie, 1994).
לאור ההבדלים בין נשים לגברים בתעסוקה, מעניין להשוות את מצבן של נשים בעלות מוגבלויות שונות בשוק העבודה לעומת נשים ללא מוגבלות ולעומת גברים בעלי מוגבלויות.

1. יא. נשים וגברים בעלי מוגבלויות גופניות / נפשיות בישראל

בישראל קיימים פערים חברתיים וכלכליים בין אוכלוסיית האנשים עם מוגבלות לבין שאר האוכלוסייה (איתן-ריבליס ושטרסברג, 2006; פלדמן ובן משה, 2008; נאון, 2009; קוך-דוידוביץ, 2010). הפערים באים לידי ביטוי בשיעורי השתתפות נמוכים בכוח העבודה ובהכנסה נמוכה: כ-33% בלבד מהאנשים עם מוגבלות חמורה היו מועסקים בישראל בשנת 2005 בהשוואה ליותר מ-69% מבין האנשים ללא מוגבלות. ההכנסה הממוצעת לנפש במשקי בית בהם מתגוררים אנשים עם מוגבלות בישראל מהווה רק 66% מההכנסה המקבילה במשקי בית בלא אנשים עם מוגבלות (פלדמן ובן משה, 2008). על-פי נתוני המטה לשילוב אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה, כ-65.2% מכלל האנשים עם מוגבלות בישראל משתכרים שכר נמוך משכר המינימום, לעומת כ-27% בקרב מי שאינם בעלי מוגבלות (קוך-דוידוביץ, 2010). אנשים עם מוגבלות פחות שבעי רצון מאחרים ממצבם הכלכלי, יותר פסימיים לגבי עתידם הכלכלי ומתקשים יותר מאחרים לכסות בעזרת הכנסתם את הוצאותיהם השוטפות (פלדמן ובן משה, 2008). אולם, גם בתוך אוכלוסיית האנשים בעלי המוגבלויות השונות מתקיימים פערים בין תתי אוכלוסיות שונות כגון בין נשים לגברים, בין אנשים ממוצא עדתי שונה, בין אנשים בעלי מוגבלויות שונות ועוד. בפרק זה אתמקד בפערים שבין נשים לגברים:

בשנות ה-70 של המאה ה-20, קמה בארה"ב תנועה של אנשים בעלי מוגבלויות. ראשי התנועה טענו כי ארגונים שעד כה ניסו להילחם עבורם לא הביאו לתוצאות הרצויות ועל כן החליטו להתגייס למען עצמם. אנשים בעלי מוגבלויות התמודדו עם הפליה, הדרה חברתית ואי נגישות למוסדות ציבוריים (אש, 2011).

בסוף שנות ה-70 החלו נשים עם נכויות פיזיות להצביע על חיסרון בולט בתנועה זו: כתוצאה מהנטייה להתייחס לאנשים בעלי מוגבלויות כקבוצה הומוגנית, מבלי לערוך אבחנה מגדרית, נוצר מצב בו הצרכים של נשים בעלות מוגבלות בלתי נראים לעיני גברים בעלי מוגבלויות אשר מנהיגים את

התנועה. בנוסף, הנשים הצביעו על כך שהצרכים שלהן בלתי נראים גם לעיני נשים בתנועות הפמיניסטיות (אש, 2011; איתן-ריבליס ושטרסברג, 2006). כתוצאה מכך נשים בעלות מוגבלות מצאו עצמן בשולי הסולם המעמדי לא רק לרגלי הגברים, אלא גם לרגלי נשים ללא מוגבלות כאשר הן למעשה חוות דיכוי כפול – גם מבחינה מגדרית וגם מבחינת הנכות שלהן (Begum, 1992). בעיה זו הביאה להקמת תנועה נפרדת של נשים בעלות מוגבלויות בארה"ב, אולם עדיין לנשים עם מוגבלויות בארה"ב סיכוי נמוך יותר להיות מועסקות לעומת גברים עם מוגבלויות, ואלה המועסקות מרוויחות פחות מהגברים. גברים עם מוגבלות קלה מרוויחים 55% יותר מנשים עם מוגבלות קלה, וגברים עם מוגבלות קשה מרוויחים 36% יותר מנשים עם מוגבלות קשה (Lewis, Hurley, & McMahon, 2011). באירופה רק 40.7% נשים עם מוגבלות משתתפות בשוק העבודה לעומת 55.7% מהגברים בעלי מוגבלויות (Powers, 2008).

טענה דומה הועלתה בשנים האחרונות גם בקרב נשים בעלות מוגבלויות בישראל. נמצא כי בישראל שיעור העסקתן של נשים בעלות מוגבלות נמוך בהרבה בהשוואה לנשים ללא מוגבלות (50% מול 70% בקרב נשים בגיל העבודה), מצבן הכלכלי קשה יותר, יש להן בעיית גישה גדולה יותר לשירותים רפואיים, פגיעות רבה יותר למעשי אלימות והשכלה נמוכה יותר (איתן-ריבליס ושטרסברג, 2006). בשנת 2002 הוקם פורום נשים עם מוגבלות למען נשים עם מוגבלות בשיתוף ג'וינט ישראל. הפורום מופעל על ידי ארגון בזכות- המרכז לזכויות אדם של אנשים עם מוגבלויות. מטרתו לקדם את זכויותיהן של נשים עם מוגבלות בישראל על ידי נשים עם מוגבלות בתחום הבריאות, התעסוקה, מניעת אלימות והזכות לאימהות.

1. יב. אנשים בעלי לקות אינטלקטואלית בשוק העבודה

התעסוקה מספקת לאדם בעל המוגבלות את הצורך להיות עסוק ופרודוקטיבי, להשתייך לחברה ולקבל תמיכה חברתית והכרה בנחיצותו ובכישוריו (כץ, 2001). העבודה מעניקה לו יתרונות פסיכולוגיים מעבר להיותה מקור הכנסה הנחוץ לקיום (Moore et al, 2002). היא משמשת אמצעי לקידום עצמאותו, העלאת הערכתו העצמית ושיפור איכות חייו (רימרמן וכץ, 2004). לאנשים בעלי לקות אינטלקטואלית סיכוי נמוך יותר להיות מועסקים בשוק החופשי לעומת אנשים ללא מוגבלות ולעומת אנשים בעלי מוגבלויות פיזיות או נפשיות (Kusminsky, Boeltzig, Timmons &

Butterworth, 2008): מחקר שבדק את מידת ההשתתפות בקהילה של אנשים בעלי לקות אינטלקטואלית על ידי איסוף מידע מהספרות הכתובה בין השנים 1996-2006 מצא כי אנשים בעלי לקות אינטלקטואלית מועסקים פי 3-4 פחות מאנשים ללא מוגבלות. סיכוייהם להיות מועסקים בשוק החופשי קטנים יותר וסיכוייהם להיות מועסקים במקומות מוגנים או מופרדים מהקהילה גדולים יותר מאשר אנשים עם מוגבלויות אחרות כמו מוגבלות נפשית או פיזית (Verdonschot, De Witte,) (Reichrath, Buntinx & Curfs, 2009).

מהשוואה שנערכה בין אנשים בעלי לקות אינטלקטואלית שנמצאים בשלבי חיפוש עבודה בתעסוקה נתמכת לבין אנשים שכבר מצאו עבודה בתעסוקה נתמכת נמצא כי אלו שעובדים דיווחו על איכות חיים גבוהה יותר מאלו שאינם עובדים (Eggleton, Robertson, Ryan & Kober, 1999). מחקר שבדק את השפעת סוגי העסקה שונים על איכות החיים של אנשים בעלי לקות אינטלקטואלית מצא כי אנשים שעובדים בשוק החופשי בתעסוקה נתמכת מדווחים על איכות חיים גבוהה יותר באופן משמעותי לעומת אלו שעובדים במפעל מוגן (Kober & Eggleton, 2005).

בשל המדיניות התומכת בהעסקת אנשים בעלי לקות אינטלקטואלית בשוק החופשי על פני העסקתם במפעל מוגן, מרבית המחקרים שנערכו בנוגע לתעסוקה של אנשים אלה קשורים להעסקתם בתעסוקה נתמכת בשוק החופשי. מפעלים מוגנים נתפשים כתחנות מעבר בלבד מתקופת הלימודים בבית הספר לתעסוקה בשוק החופשי (Butcher & Wilton, 2008). מחקר שבחן את הדעות של אנשים בעלי לקות אינטלקטואלית לגבי תרומת התעסוקה הנתמכת להשתלבות החברתית שלהם (Cramm,) (Finkenflügel, Kuijsten & Van Exel, 2009) מצא כי קיים קשר חיובי בין תעסוקה נתמכת לבין שילוב חברתי. הנחקרים ציינו כי העבודה מקנה להם תחושות של השתייכות, עצמאות, עניין והערכה מהסביבה. מסקנת החוקרים הייתה שמנקודת מבטם של אנשים עם לקות אינטלקטואלית תעסוקה נתמכת תורמת להתפתחות העצמית ומשפיעה באופן חיובי על איכות חייהם.

מחקר נוסף שבדק איכות חיים אובייקטיבית (שכר ותנאי העסקה) וסובייקטיבית (תחושה אישית) של אנשים בעלי לקות אינטלקטואלית על פני הרצף התעסוקתי מול איכות חיים של אנשים ללא לקות בתעסוקה רגילה מצא כי מבין הנבדקים בעלי הלקות, העובדים בתעסוקה נתמכת דיווחו על איכות חיים גבוהה יותר מבין העובדים במקומות העבודה האחרים על פני הרצף. העובדים ללא לקות דיווחו על איכות חיים ואוטונומיה גבוהה מכולם. המסקנה הייתה שתעסוקה נתמכת היא אמצעי טוב

לתעסוקה ולהגברת איכות החיים של אנשים בעלי לקות אינטלקטואלית (Beyer, Brown, Akandi, & Rapley, 2010).

למרות המדיניות שמקדמת תעסוקה נתמכת על פני תעסוקה מוגנת, 76% מהאנשים בעלי לקות אינטלקטואלית בארה"ב עובדים בתעסוקה מוגנת (Migliore, Mank, Grossi & Rogan, 2007) ואולם, לא נמצאו מחקרים שהתמקדו בתעסוקה מוגנת בלבד אלא רק בהשוואה בינה לבין תעסוקה נתמכת.

1. יג. נשים וגברים בעלי לקות אינטלקטואלית בשוק העבודה

ההבדלים בין נשים לגברים בשוק העבודה מתקיימים גם בקרב נשים וגברים בעלי לקות אינטלקטואלית: מחקר שבוצע בשנות ה-90 ועסק בהשוואה בין נשים וגברים בעלי לקות אינטלקטואלית בהשמה לתעסוקה נתמכת בארה"ב מצא הבדלים בהשמה שקשורים באופן עקבי לתפקידי מגדר בשלושה מדדים: ראשית, משך ההעסקה של נשים היה נמוך באופן משמעותי ממשך ההעסקה של גברים בעבודה אחת (כלומר- נשים פוטרו מהר יותר מגברים), שנית, באופן מובהק נשים הושמו יותר בעבודות מתחום שירותי המזון, תחום בו השכר הוא הנמוך ביותר, ושלישית, יותר גברים הושמו בעבודה נתמכת מנשים (43% מול 10%), יותר גברים עזבו את עבודתם עבור עבודות מעניינות יותר או בעלות שכר גבוה יותר (57% מול 30%), ויותר נשים פוטרו במהלך שנות המחקר (60% מול 0%). בנוסף, לאחר עזיבת העבודה היו שלוש אפשרויות: כניסה מיידית לעבודה חדשה, המתנה לעבודה חדשה או עזיבת תכנית השילוב בתעסוקה. כל הגברים הושארו בתכנית (שולבו מייד בעבודה אחרת או היו בהמתנה), אך רק 30% מהנשים נשארו בתכנית. השאר הועזבו (Levy, Botuck, Levy, Kramer, Murphy & Rimmerman, 1994). לדעת החוקרים, ההסברים לכך קשורים בגישות וציפיות של משפחות המועסקים וכן לציפיות ולגישות של עובדי ההשמה שאחראים על מציאת העבודה למשתקמים. ייתכן שהמצב השתפר לאורך השנים אולם מיעוט המחקרים בנושא לא נותן אינדיקציה ברורה. מחקר אורך שנערך בספרד בנוגע למועסקים בתעסוקה נתמכת בין השנים 1996-2008 מצא כי העדיפות שניתנה על ידי מעסיקים להעסקת גברים בתעסוקה נתמכת ירדה באופן פרוגרסיבי מ- 56.51% גברים מועסקים ו- 43.49% נשים מועסקות, ל-64% גברים מועסקים ו-

57% נשים מועסקות (Jordán de Urrés & Verdugo, 2010). מחקרים שנערכו בשנות ה-2000 מצאו שנשים בעלות לקות אינטלקטואלית מועסקות לרוב בעבודות שמתאימות לסטריאוטיפים המגדריים כגון עבודה בשירותי המזון ופקידות, מקבלות שכר נמוך יותר ופחות אפשרויות לקידום (Julius, Wolfson, & Yalon-Chamovitz, 2003; Olsen Cioffi, Yovanoff & Mank, 2000).

בסקר לאומי שנערך בארה"ב בין השנים 2004-2005 ובדק הבדלים בהעסקה של נשים וגברים בעלי לקות אינטלקטואלית נמצא כי בממוצע, גברים עבדו מעט יותר שעות מנשים בממוצע בשבוע וכן שלמרות ששעות העבודה היו דומות, בממוצע גברים הרוויחו יותר מנשים בכל סוגי העבודות פרט לעבודות פקידותיות (\$152 לעומת \$127). עוד נמצא כי לנשים סיכוי רב יותר לעבוד באותו סוג עבודה (בעיקר בתעשיית המזון), בעוד שלגברים סיכוי רב יותר לעבוד במגוון עבודות, למרות שרובם עבדו במשרות של אחזקה (Kusminsky, Boeltzig, Timmons & Butterworth, 2008). ההבדלים במשרות משקפים את ההבדלים המגדריים הקיימים בין נשים לגברים בעלי מוגבלויות אחרות וגם בין נשים לגברים ללא מוגבלות (Fronczek and Johnson, 2003).

1. יד. דימוי עצמי של אנשים בעלי לקות אינטלקטואלית בהקשר תעסוקתי

נערכו מחקרים בודדים אשר בדקו את השפעת התעסוקה על דימוי עצמי של אנשים בעלי לקות אינטלקטואלית. כל המחקרים עסקו בתעסוקה נתמכת ולא בדקו הבדלים בין נשים לגברים בדימוי העצמי. הממצאים אינם חד משמעיים: מחקרים אשר בדקו את הדימוי העצמי של אנשים בעלי לקות אינטלקטואלית העובדים בתעסוקה נתמכת בהשוואה לזה של העובדים בתעסוקה מוגנת מצאו כי היבטים של דימוי עצמי, מוטיבציה ושביעות רצון גבוהים יותר בקרב המשתתפים בתעסוקה נתמכת (מנדלר ונאון; Griffin et al., 1996;2003) אולם מחקר נוסף שערך השוואה כזו לא מצא הבדלים משמעותיים בדימוי העצמי בין הקבוצות והאנשים שעבדו בתעסוקה נתמכת נמצאו בודדים יותר (Gascon, 2009).

במחקר אחר נמצא שלמעבר מתעסוקה מוגנת לתעסוקה נתמכת יש השפעות שליליות על הדימוי העצמי של הפרט (Jiranek & Kirby, 1990) ואולם (Warth (1990 מצאה שכל משתתפי המחקר שלה, שעברו מתעסוקה מוגנת לתעסוקה נתמכת השתלבו טוב מבחינה חברתית, מידת עצמאותם גדלה ודימויים העצמי וביטחונם העצמי גברו.

לסיכום :

קיימים הבדלי סוציאליזציה והבדלים פיזיולוגיים בין גברים לנשים. הבדלים אלה מצביעים בין היתר על הבדלים במבנה הדימוי העצמי של נשים וגברים. מחקרים שנערכו בקרב אוכלוסייה בריאה מצביעים על כך שלגברים דימוי עצמי גבוה מזה של נשים. גם מחקרים בקרב אנשים עם מוגבלויות פיזיות מצאו כי הדימוי העצמי של גברים גבוה מזה של נשים. נשים עם מוגבלות חוות את ההשפעה החברתית הכפולה של היותן נשים והיותן עם מוגבלות. כנשים, הן נמצאות בסכנה גדולה יותר לבריאותן הנפשית לעומת הגברים וכבעלות מוגבלות הן פגיעות יותר מנשים ללא מוגבלות לנושאים מגדריים: למשל- בהשוואה לנשים ללא מוגבלות, הן מדווחות על שיעור גבוה יותר של דיכאון ודחק (Nosek & Hughes,2003).

ההבדלים בין נשים לגברים ניכרים לאורך רוב שלבי החיים. מחקר זה יתמקד בפערים הקיימים בשוק העבודה. שיעור ההשתתפות של נשים בשוק העבודה נמוך מזה של גברים, נשים מרוויחות שכר נמוך יותר משל גברים ומנותבות לתחומי עיסוק נמוכי סטטוס במונחים של יוקרה, תנאי העסקה ואפשרויות קידום.

באשר לאנשים בעלי מוגבלויות שונות, שיעור השתתפותם בשוק העבודה נמוך בהשוואה לאוכלוסייה הבריאה, ואף בקרבם קיימים פערים בין נשים לגברים, כאשר נשים עם מוגבלות משתתפות פחות מגברים בשוק העבודה, משתכרות פחות ועוסקות במקצועות בעלי מעמד נמוך. בקרב אוכלוסיית האנשים בעלי המוגבלויות השונות, אנשים בעלי לקות אינטלקטואלית נמצאים בעמדה הנמוכה ביותר מבחינה תעסוקתית, כאשר גם בקרבם קיימים פערים בשוק העבודה בין נשים לגברים הגורמים לכך שנשים בעלות לקות אינטלקטואלית נמצאות במצב כלכלי ותעסוקתי נחות ביותר. ידוע כי למצב כלכלי קשה ולאיכות חיים ירודה יש השפעה ישירה על הדימוי העצמי של האדם (בנדוב ורייטר, 1997).

בהיסמך על ממצאי המחקרים שתוארו בפרק זה, השערת המחקר הנוכחי היא כי דימויים העצמי של הנחקרים הגברים יהיה גבוה מזה של הנשים.

1. טו. שביעות רצון מעבודה

שביעות רצון מעבודה היא מונח מורכב אשר משמעותו שונה עבור אנשים שונים (Mullins, 1996). שביעות הרצון חשובה להצלחת הארגון (Teck-Hong & Waheed, 2011) והיא משפיעה על הבריאות הפיזית והנפשית של העובד, על חיי החברה שלו (Locke, 1976) ועל שביעות רצונו מחייו (Rain, Lane & Steiner, 1991). באופן כללי, שביעות רצון של העובד גורמת להתנהגות חיובית שלו בעבודה (Dawson, 2005).

שביעות רצון מעבודה מוגדרת כמצב רגשי חיובי וגישה חיובית של האדם כלפי עבודתו ומושפעת מהיבטים שונים בסביבת העבודה כגון שעות העבודה ומספרן, איכות הקשרים עם העמיתים וההנהלה (Griffin et al. 1996; Sousa-Poza & Sousa-Poza, 2000; Liimatainen, 2001; Otterbach, 2010), תנאי העבודה (גמישות המשמרות, הפסקות, נהלים ארגוניים), תגמולים (שכר הוגן, תנאים סוציאליים, הזדמנויות לקידום והערכה מילולית), מידת העניין באופי העבודה עצמה (Liimatainen, 2001) ומידת היותה של העבודה מספקת את צרכיו החברתיים של האדם, את שאיפותיו ואת הצורך שלו להרגיש יעיל, משמעותי ובעל ערך (Griffin et al. 1996, Liimatainen, 2001).

תיאוריות שונות מתייחסות להיבט האישיותי של האדם ולתרומתו למידת שביעות הרצון בעבודה (Hansia, 2009). בשנים האחרונות הצטברה ספרות התומכת בטענה כי שביעות רצון מעבודה בחלקה, מבוססת על אופיו ומזגו של האדם (House, Shane, & Herold, 1996). מספר מחקרים מצאו כי שביעות הרצון מהעבודה נשארה יציבה גם בקרב אנשים שהחליפו מקום עבודה וההנחה הייתה כי שביעות רצון מעבודה נובעת בין היתר ממבנה האישיות של האדם: כך, אנשים בעלי נטייה להיות שמחים נוטים להרגיש טוב, לראות אנשים ואירועים באור חיובי ולחוות מצבים רגשיים חיוביים. לאנשים כאלה סיכוי גדול יותר להיות שבעי רצון מעבודתם. בניגוד אליהם, אנשים הנוטים לעצב, נוטים לראות את עצמם ואת האחרים באור שלילי, מפרשים מצבים מעורפלים בצורה שלילית ולעתים קרובות חווים רגשות שליליים. לאנשים כאלה סיכוי קטן יותר להיות שבעי רצון מעבודתם (Liimatainen, 2001; Connolly and Viswesvaran, 2000).

מודל ה-Big Five, "חמישה סוגים של אישיות" (Goldberg, 1990) מציג חמש תכונות בולטות של אישיות האדם והנו רווח בספרות המחקרית (McCrae & John, 1992). חמש התכונות המתוארות בו הן: נירוטיות, החצנה (Extraversion), פתיחות לחוויות והתנסויות (Openness to

Experience), ניוחות (Agreeableness) ומצפוניות (Conscientiousness). מחקרים שעשו שימוש במודל זה לבחינת שביעות רצון מתעסוקה מצאו כי נזירות מנבאת בצורה הברורה ביותר רמות נמוכות של שביעות רצון מעבודה. האדם הנזירי חווה יותר אירועים שליליים מאנשים אחרים ונוטה לנתב עצמו לסיטואציות שמייצרות רגשות שליליים (Judge, Heller & Mount, 2002; Brief, 1998; McCrae and Costa, 1991; Spector, 1997). לעומתו, האדם המוחצן חווה יותר רגשות חיוביים (Costa & McCrae, 1992) ולכן גם נוטה לחוש סיפוק מהעבודה (Viswesvaran, 2000). זאת ועוד, לאנשים מוחצנים יותר חברים והם מבליים זמן רב יותר באירועים חברתיים לעומת אנשים מופנמים, ועל כן קל להם יותר ליצור אינטראקציות עם אנשים גם בעבודה, דבר המשפיע באופן חיובי על שביעות רצונם מהעבודה (Watson & Clark, 1997). מחקרים אחרים מצאו כי עובדים בעלי שביעות רצון נמוכה מעבודתם הם בעלי דימוי עצמי נמוך יותר (Wood, 1998) מוקד שליטה חיצוני וסבירות גבוהה יותר לדיכאון מאשר עובדים שבעי רצון (Liimatainen, 2001). במחקר נוסף, אנשים בעלי מוקד שליטה פנימי נמצאו שבעי רצון מעבודתם יותר מאשר אנשים בעלי מוקד שליטה חיצוני. ההסבר שניתן לכך היה שהסבירות שאנשים בעלי מוקד שליטה פנימי יישארו בעבודה שאינם מרוצים ממנה היא נמוכה (Spector, 1982).

על פי תיאוריית ה"Core self-evaluations" (Judge, Locke, & Durham, 1997), ארבע תכונות אופייניות מרכזיות משפיעות על שביעות רצון מעבודה: דימוי עצמי, יעילות עצמית (Self-efficacy), מוקד שליטה ויציבות רגשית (נזירות נמוכה). במטא-אנליזה של היחסים בין ארבעה גורמים אלה עם שביעות רצון מתעסוקה וביצועים בעבודה נמצא כי תכונות אלה הן המנבאות הטובות ביותר לשביעות רצון מעבודה ולביצועים בעבודה (Judge & Bono, 2001): שביעות הרצון מהעבודה גבוהה יותר ככל שתכונות אלה מציגות מדדים גבוהים יותר בקרב האדם. אדם בעל דימוי עצמי גבוה יראה עבודה מאתגרת כהזדמנות ראויה שהוא יכול להתמודד עמה ולהרוויח ממנה, בזמן שאדם בעל דימוי עצמי נמוך יראה את אותה עבודה כהזדמנות שהוא אינו רואי לה וכהזדמנות להיכשל (1996 & Locke, McClelland Knight). אנשים בעלי דימוי עצמי גבוה שומרים על אופטימיות גם כאשר הם נכשלים, מה שמביא לסיכוי גבוה יותר להצלחה עתידית (Dodgson & Wood, 1998).

שביעות הרצון מעבודה מושפעת גם ממידת המוטיבציה לעבודה, שבספרות המחקרית נאמדת כתכונה אישיותית (Wanberg, Kanfer & Rotundo, 1999). הרצברג (Herzberg, 1966), בחן את

הקשר בין שביעות רצון בעבודה לבין מוטיבציה בעבודה מתוך הנחה שמוטיבציה לעבודה גורמת לשביעות רצון ממנה. תיאוריית 'שני הגורמים' שלו מסבירה את טבע האדם דרך פרדוקס של שתי דינאמיקות הנעות לכיוונים מנוגדים: הימנעות מכאב וחיפוש אחר התפתחות וגדילה (Herzberg, 1993). התיאוריה מניחה כי שביעות רצון מעבודה והיעדר שביעות רצון מעבודה הן שתי תופעות שונות, אשר אינן נמצאות על רצף אחד. הן נוצרות על ידי גורמים שונים ומושפעות מצרכים שונים של האדם: חוסר שביעות רצון מושפע מגורמים שהוא כינה "גורמים היגייניים" כגון סביבת העבודה (בטיחות, ניקיון, טמפרטורה, תחנות עבודה מרווחות), תנאי שכר, חופשות, אוכל ויחסים בלתי פורמליים. אי קיומם מביא לחוסר שביעות רצון מהעבודה וקיומם מביא למצב נטרלי של "היעדר חוסר שביעות רצון" (שם). שביעות רצון אם כן, מושפעת מגורמים שהוא כינה "גורמי הנעה" או "גורמי מוטיבציה": האחריות המוטלת על העובד, העניין והאתגר בעבודה. גורמי הנעה אלו יוצרים בעיני העובד משמעות לעבודה ומספקים עבורו את הצורך במימוש עצמי. קיומם של גורמי ההנעה מביא לשביעות רצון מהעבודה באופן פעיל. עובדים אשר צורכיהם ההיגייניים בלבד יסופקו, לא יהיו בלתי מרוצים, אך לא תהיה להם מוטיבציה לעשייה מעל המינימום הנדרש. לטענתו, רק עבודה בעלת משמעות פנימית מסוגלת לגרום למוטיבציה אמיתית, וזו גורמת לשביעות רצון מהעבודה (בר-חיים, Herzberg, 1993 ; 2002).

מחקרים שונים בחנו את התיאוריה של הרצברג. התוצאות נמצאו שונות זו מזו ותלויות בסוג העבודה ובאופי האדם. בנוסף, ההבחנה בין גורמי היגיינה לגורמי הנעה לא תמיד הייתה ברורה: חלק מהגורמים המפורטים התאימו באופן ברור לאחת הקטגוריות (גורמי היגיינה או גורמי הנעה) בעוד שאחרים, במיוחד משכורת, נמצאו מתאימים לשתי הקטגוריות (Teck-Hong & Waheed, 2011). במחקר שנערך בקרב מועמדים לעבודה ובדק את החשיבות של גורמים שונים בעבודה עבורם, נמצא כי אנשים בעלי אופי מוחצן הדגישו את החשיבות של גורמים מוטיבציוניים בבחירת מקום עבודה, בעוד שאנשים בעלי אופי נזירי הדגישו את החשיבות של גורמי היגיינה (Furnham, Forde & Ferreri, 1999). מחקר בקרב מנהלי בית ספר מצא כי הם מונעים על ידי הישגים, הכרה וקידום, ואילו יחסים בין אישיים, מדיניות אדמיניסטרטיבית יעילה ויחסים עם המנהל – גורמים אשר נתפסים על פי התיאוריה של הרצברג כגורמי מוטיבציה, היוו גורמי היגיינה עבורם (Schmidt, 1976).

מחקרים אחרים תומכים בתיאוריית שני הגורמים של הרצברג. במחקר שבחן מה גורם לעובדים לתרום רעיונות לחברה בה הם מועסקים נמצא שכסף והכרה אינם מהווים מקור ראשון למוטיבציה לתרומת רעיונות וגורמים כגון האחריות המוטלת על העובד, העניין והאתגר בעבודה

ממלאים תפקיד חשוב יותר בכך, בדיוק כמו בתיאוריה של הרצברג (Bassett-Jones, & Lloyd, 2005). מחקר שבדק גורמי הנעה במדגם של עובדים עונתיים במקומות תיירותיים מצא כי אכן העובדים הונעו בעיקר מהאחריות, העניין והאתגר בעבודתם וכי גורמים כגון סביבת העבודה והשכר היו גורמים היגייניים שאי קיומם הביא לחוסר שביעות רצון, וקיומם הביא למצב נייטרלי. אולם, באותו מחקר נמצא כי בקרב אוכלוסיית המהגרים שהשתתפה במחקר, יחסים בלתי פורמליים ויצירת היכרות עם אנשים חדשים היוו גורם הנעה חזק בהשוואה לעובדים המקומיים עבורם יחסים בלתי פורמליים היוו גורם היגייני (Lundberg, Gudmundson & andersson, 2009).

היבטים דמוגרפים שונים נמצאו קשורים לשביעות רצון מעבודה. נמצא כי שביעות רצון מעבודה גבוהה יותר בקרב העובדים הצעירים ביותר והמבוגרים ביותר במקום העבודה וכי עקומת U משקפת תנודות אלה לאורך חייו של האדם כך שבשנים מוקדמות שביעות הרצון גבוהה אך הולכת ויורדת עם השנים, ובשלב מסוים מתחילה לעלות עד הפרישה (Clark, Oswald & Warr, 1996). השכלתו של האדם נמצאה אף היא כמשתנה הקשור בשביעות רצון. מחקר אחד מצא כי שביעות רצון מעבודה גבוהה יותר בקרב עובדים משכילים פחות (Clark & Oswald, 1996). במחקרים נוספים עלה כי אנשים בעלי השכלה אקדמאית פחות מרוצים מעבודתם מאשר אנשים בעלי השכלה תיכונית בלבד (Clark & Oswald, 1996; Watson, Storey, Wynarczyk, Keasey and Short, 1992; Clark & Oswald, 1996; Warr, 1992, Blanchflower & Oswald 1992, Hagenaaars 1986). החוקרים הסבירו את ממצאיהם והתייחסו לקשרים שבין רמת השכלה לשאיפות האדם. ככל שרמת ההשכלה עולה כך גדלות שאיפותיו לגבי עבודתו.

שביעות רצון משכר העבודה הינה היבט אחד מבין שלל ההיבטים המרכיבים את שביעות הרצון מהעבודה. היבט זה מקבל התייחסות נרחבת במיוחד כיוון שכאשר אנשים נשאלים מדוע הם עובדים, כסף מהווה אחד הנימוקים הנפוצים שלהם (Judge, Piccolo, Podsakoff, Shaw & Rich, 2010). עבור רבים, הבחירה לעבוד אינה נראית כבחירה כלל וכלל כיוון שכסף מספק אפשרות לחיות ביציבות ובביטחון. אולם, המצב הכלכלי בחברה המערבית הוא טוב ועל כן, עבור עובדים רבים בחברה המערבית הבחירה אינה בין עבודה לבין קשיי הישרדות, אלא בין עבודה בשכר מסוים או עבודה בשכר אחר (שם).

בספרות המחקרית קיימת התייחסות נפרדת לקשר בין הכנסה ושביעות רצון מהחיים ולקשר בין הכנסה לשביעות רצון מהעבודה. באשר ליחסים בין הכנסה לשביעות רצון מהחיים, ממצאי

המחקרים אינם חד משמעיים. חלקם מסיקים קשר חיובי בין הכנסה של הפרט לבין איכות חייו (Chatman & Malka, 2003; Diener Seligman, 2004), וחלקם מסיקים שקיים קשר חלש מאד בין השניים (Diener, Sandvik, Seidlitz, & Diener, 1993; Suh, Diener, Oishi, & Triandis, 1998). בארה"ב התל"ג השליש את עצמו ב- 50 השנים האחרונות, אולם רמות שביעות הרצון של האמריקאים מחייהם נותרו קבועות מאז שנות ה-40 של המאה ה-20 (Diener & Oishi, 2000). ממצא דומה נמצא גם ביפן (Diener & Biswas-Diener, 2002). ממצאים אלה מרמזים שהכנסה אינה משפיעה על שביעות רצון מהחיים. מצד שני, נמצא כי האנשים העשירים ביותר באמריקה מאושרים יותר מן האמריקאי הממוצע (Diener, Horwitz, & Emmons, 1985), וכי האמריקאי הממוצע מאושר יותר מהאמריקאי העני (Cummins, 2000).

גם מחקרים אשר התמקדו בקשר שבין רמת שכר לשביעות רצון מהעבודה מצאו ממצאים שאינם חד משמעיים. ממצאים אלה הביאו לחוסר הסכמה בקרב תיאורטיקנים שונים לגבי תפקידה של המשכורת ותרומתה לשביעות הרצון מהעבודה. מחקרים שונים מצאו שהשכר מהווה גורם הנעה חזק בקרב עובדים מסוימים, למשל עובדים בתחום המכירות. מחקר שבדק גורמי הנעה בקרב עובדים בתעשיית המכירות ובדק את מידת שביעות הרצון שלהם מהעבודה מצא שדווקא גורמי היגיינה היו הגורמים המוטיבציוניים הדומיננטיים בקרבם: תנאי העבודה היו המניע העיקרי שהשפיע על שביעות הרצון, הכרה הייתה השנייה ולאחר מכן מדיניות החברה והמשכורת (Robbins, 2001). הרצברג עצמו התלבט רבות בתפקיד של המשכורת (Teck-Hong & Waheed, 2011). לרוב טען כי השכר הוא גורם היגייני אך נמצאו גם אמירות מאוחרות יותר לגבי היותה של המשכורת גורם היגייני ומוטיבציוני כאחד (Herzberg, 1966). מחקר נוסף שנערך מציע כי חוזק הקשר בין משכורת ושביעות רצון מעבודה מושפעים מגורם מתווך הקשור באופיו של האדם: גורם זה כונה 'אהבת הכסף' (Tang, Luna, Arocas, Sutarso & Tang, 2004): אדם שמייחס חשיבות רבה לכסף יהיה שבע רצון מהמשכורת ומהעבודה כאשר יקבל העלאה. השכר עשוי לשמש לעובד אמצעי לאומדן מידת ההערכה של הארגון כלפיו ושביעות הרצון מהשכר בקרב אדם זה עשויה להוביל להגברת הפרודוקטיביות שלו (Robbins, 2001). אנשים העובדים בתחום המכירות הם בדרך כלל בעלי תכונה זו ועל כן מנהלים בתחום זה לרוב משתמשים במשכורת גבוהה כדי למשוך עובדים ולהגביר את המוטיבציה שלהם. לעומת זאת מחקרים אחרים מצאו ששביעות רצון משכר מובילה אך ורק לצייתנות זמנית של העובד וכי היא אינה משפיעה

על הגישה והביצועים של העובדים בטווח הארוך (Kochan, 2002). על פי טענה זו, השכר מניע לחיפוש תגמולים נוספים ובתהליך זה העניין הפנימי של העובד בעבודתו עלול להעלם (שם). בנוסף נמצא שקבלת העלאה בשכר מעלה את רמת הציפיות, דבר המוביל לאי השפעה על שביעות הרצון (Frey & Stutzer, 2002). עובדים ממדינות שונות, קבוצות גיל שונות, רמות הכנסה שונות, רקע תרבותי שונה ושלבי קריירה שונים עשויים לדרג את חשיבות המשכורת בצורה שונה. למשל, נמצא כי חשיבות הכסף רבה יותר בעיני עובדים צעירים במזרח התיכון ובמזרח הרחוק, שם משכורת גבוהה קשה יותר להשגה בהשוואה לעובדים בצפון ובדרום אמריקה (Furnham, 1994). מחקר נוסף מצא כי עובדים צעירים בעלי הכנסה נמוכה מודאגים יותר לגבי כסף לעומת עובדים מבוגרים יותר בעלי הכנסה גבוהה הנמצאים בעמדות ניהול (Kovach, 1987). אלה האחרונים מונעים יותר מהביטחון בקביעותם בעבודה, הערכה של הממונים והעניין שבעבודה (שם). שני הממצאים האחרונים מתקשרים לתיאוריית היררכיית הצרכים של מסלאו (Maslow, 1954), לפיה מוטיבציה הנובעת מגובה השכר קשורה לצרכים הנמצאים ברמה הנמוכה יותר של ההיררכיה, כגון צרכים פיזיים וצרכי ביטחון. ברגע שצרכים אלה מקבלים מענה, צרכים נוספים הופכים חשובים יותר. על כן, העלאת משכורת נוספת אינה מעלה את המוטיבציה של העובד לאחר שעברה סף מסוים.

קיימים מודלים תיאורטיים שונים העוסקים בקשר בין שכר לשביעות רצון מהעבודה. על פי המודל האינטגרטיבי של הולין (Hulin, 1991), כאשר כל הגורמים האחרים בעבודה נשארים זהים (סביבת העבודה, הגדרות התפקיד, היחסים הבינאישיים וכו'), עליה ברמת השכר תביא לעלייה בשביעות הרצון מהעבודה. על פי המודל 'אי ההתאמה' של לולר (Discrepancy model) כאשר קיימת התאמה בין השכר שהאדם מקבל לבין רמת הציפיות שלו, הוא שבע רצון ממנו (Lawler, 1971). מצד שני, תיאוריית ההגדרה העצמית (Self-determination theory) מציעה שתגמולים חיצוניים בסופו של דבר מורידים מוטיבציה ואינם מובילים לשביעות רצון (Deci & Ryan, 1985) כיוון שהם בעלי השפעה שלילית על העניין הפנימי של האדם בעבודתו (Deci & Ryan, 2000). בנוסף, קיימת טענה כי השאיפה להצלחה כלכלית פוגעת בסופו של דבר באיכות החיים כיוון שהיא פוגעת בצורך למלא צרכים כמו קבלה עצמית או השתייכות קבוצתית (Kasser & Ryan, 1993). מחקר שבחן את הקשר בין רמת השכר לבין שביעות רצון מתעסוקה מצא שבאופן מפתיע עבודות שמאפשרות לאדם לקנות מותרות וטובין, המגדילים את איכות החיים, אינן מובילות לשביעות רצון מהן. החוקרים הסיקו כי למרות הסברות התיאורטיות, רמת שכר קשורה רק בקשר חלש לשביעות רצון מעבודה: בתוך הארגון, עובדים

שהרוויחו יותר כסף, היו מעט יותר שבעי רצון מאלה שהרוויחו שכר נמוך בהרבה (Judge, Piccolo, 2010). הסבר אפשרי לכך ניתן למצוא בתיאוריית 'רמת ההסתגלות' (Adaptation level theory) של הלסון (Helson, 1947). על פי תיאוריה זו, השיפוט של חוויה מסוימת הוא יחסי. כאשר מתרחש אירוע משמח בחייו של אדם, הוא מאושר מאד אך לזמן קצר, ובמהרה חוזר למצב ההתחלתי שלו. בהקשר זה, כאשר אדם מסתגל למצב בו יש לו הון כלכלי משמעותי, במהלך הזמן פוחתת הנאתו מהתענוגות המתאפשרים לו. במחקר שהשווה קבוצה של זוכי לוטו שזכו בסכומים משמעותיים, אל מול קבוצה של נבדקי ביקורת נמצא כי זוכי הלוטו לא היו מאושרים יותר מנבדקי קבוצת הביקורת, ושאו פחות עונג באופן מובהק מאירועים יום יומיים (1978 Coates, Janoof-Bulman & Brickman).

1. טז. שביעות רצון מעבודה- היבטים מגדריים

מחקרים רבים שבחנו את ההבדלים בשביעות הרצון מהעבודה בין המגדרים מצאו כי נשים לעומת גברים מביעות רמות גבוהות יותר של שביעות רצון. זאת, למרות האפליה בשכרן ובתנאי העסקתן. מצב זה מכונה "פרדוקס המגדר של שוק העבודה" (Clarck, 1997; Kaizer, 2005). יתכן וההבדלים בין נשים לגברים בשביעות הרצון נובעים משילוב בין רמת ציפיות נמוכה של נשים מעבודתן לבין השיפור היחסי במצבן בשוק העבודה לאורך השנים. הציפיות הנמוכות של נשים נובעות כפי הנראה מהיותן מפרנסת שנייה (פוגל - ביז'אווי, 2003). האישה העובדת נתפסת כאישה נשואה אשר המשכורת של בעלה היא המשכורת העיקרית המכלכלת את משק הבית. תפקידה העיקרי של האישה לטפל בילדיה ולנהל את משק הבית ועל כן עבודתה מחוץ לבית נתפסת כתוספת להכנסת המשפחה (פוגל - ביז'אווי, 2005). כפי הנראה בשל כך האישה העובדת עדיין נתפסת ככשירה פחות מהגבר לבצע את מרבית התפקידים הקיימים בשוק העבודה, כמיומנת, אחראית ורצינית פחות. סיבה נוספת לתפיסת האישה ככשירה פחות היא ההנחה כי האישה מחסירה ימי עבודה יותר מבעלה בשל מחויבויות משפחתיות וכי העבודה מחוץ לבית אינה בראש מעייניה. בשני העשורים האחרונים כלכלת ישראל הפכה לכלכלה גאו-ליברלית, הרואה בתחרות עיקרון יסוד לסדר הכלכלי-חברתי (פוגל - ביז'אווי, 2005). עם זאת גם לאחר השינויים בשוק העבודה נשמרה ההבניה של האישה העובדת כ'מפרנסת שנייה'. מאפיינים מסורתיים ובלתי שוויוניים של עבודת הנשים מוסיפים להתקיים, על אף השינויים בחקיקה, בהשכלה ובנורמות (פוגל -

ביזיאוווי, 2005). בהנחה שלנשים ציפיות נמוכות משוק העבודה בשל מעמדן הנמוך בו, ציפיות אלו מתמלאות ביתר קלות (Clarck, 1997; Kaizer, 2005). במחקר שנערך בישראל בשנת 1997 נמצאה רמה גבוהה מאד של שביעות רצון מעבודה בקרב נשים למרות פערי השכר המשמעותיים ולמרות הפערים בתנאים ובהזדמנות לקידום באותן שנים (בר- צורי, פישר ועסיס, 1997). החוקרים שיערו כי שביעות הרצון של נשים מעבודתן גבוהה יותר מזו של גברים משום שעבור נשים הצלחה בעבודה נמדדת בעיקר במונחים של ביטוי כישוריהן, מימוש עצמי, ביצוע עבודה טובה וטיב יחסים החברתיים במקום העבודה (בר- צורי, פישר ועסיס, 1997). חוקרים אחרים סברו כי נשים פחות שמות דגש על שכר ויוקרה (Clarck, ;Konrad, Corrigall, Lieb & Ritchie, 2000 ;Bender, Donohuey & Heywoodz, 2005) 1997). מחקרים נוספים מצאו כי העלאת שכר תרמה לשביעות רצון גבוהה יותר רק בקרב גברים (Sloane & Williams, 2000; Donohue & Heywood, 2004). לעומת זאת, במחקר אשר בדק שביעות רצון מעבודה בקרב צעירים וצעירות בעלי השכלה אקדמאית, נשים נמצאו פחות שבעות רצון מעבודתן לעומת גברים במדדים של אפשרויות קידום, שכר וביטחון בקביעות בעבודה (Mora & Ferrer-i-Carbonell, 2006). במדדים של שביעות רצון מיכולת ליישם את הידע ושביעות רצון מהתפקיד עצמו לא נמצאו הבדלים בין גברים לנשים. הסבר החוקרים לכך היה שמבחינה אובייקטיבית לנשים גישה בעיקר לעבודות בעלות תנאים פחות טובים מעבודות המוצעות לגברים. נשים מרוויחות פחות מגברים, עובדות בארגונים קטנים יותר, עובדות בעיסוקים הדורשים הכשרה ברמה נמוכה ובמקצועות בעלי יוקרה ומעמד נמוכים. החוקרים הסיקו כי בניגוד לציפיות הנמוכות בדרך כלל של נשים משוק העבודה, הציפיות של הנשים המשכילות משוק העבודה גבוהות ומותאמות לזמננו אנו.

מחקר נוסף מציע כי שביעות רצון של נשים מעבודתן עולה ככל שמספרן במקום העבודה עולה (Sloane & Williams, 2000). ממצא זה העלה את ההשערה כי רוב למגדר הנשי במקום העבודה מאפשר תנאים טובים יותר לנשים. בסביבת עבודה נשית קיימת גמישות רבה יותר מצד מקום העבודה בנוגע לעניינים משפחתיים ועל כן קיימת התחשבות רבה יותר בנושא של שעות העבודה (Bender, Donohuey & Heywoodz, 2005).

1. יז. שביעות רצון מעבודה בקרב אנשים בעלי לקות אינטלקטואלית

רוב המחקרים העוסקים בעבודה בקרב אנשים בעלי לקות אינטלקטואלית עוסקים בהשוואה בין תעסוקה מוגנת לתעסוקה נתמכת. מחקרים אלה מצאו כי המוטיבציה לעבודה ושביעות הרצון גבוהות יותר בקרב עובדי תעסוקה נתמכת. ההסברים לכך נשענים על העצמאות היחסית שמקנה הביטחון הכלכלי גם אם הוא מועט, היכולת לבצע עבודות מבלי להיות מוסחים על ידי אחרים, השאיפה לעמוד בסטנדרטים חברתיים נורמטיביים ותחושה של אינטגרציה בחברה (מנדלר ונאון, 2003; Seltzer, 1984; Moseley, 1988; Jiranek & Kirby, 1990; Coker, Osgood & Ritland-Clouse, 1995; Griffin et al., 1996; Bass & Derwett, 1996).

מוטיבציה לעבודה היא גורם חשוב לשביעות רצון בעבודה בקרב אנשים בעלי לקות אינטלקטואלית (Andrews & Rose, 2010). במחקרים בקרב גברים ונשים בעלי לקות אינטלקטואלית העובדים בשכר או בהתנדבות במקומות שונים עלו מספר גורמים המגבירים מוטיבציה לעבודה (Andrews & Rose, Morrison, Lysaght, Ouellette-Kuntz, & Carole, 2009; Andrews & Rose, 2010). גורמי המוטיבציה חולקו לגורמי הנעה חיצוניים (שכר ותגמולים שונים) ולגורמי הנעה פנימיים (רצון בהכרה חברתית ובקשר עם החברה וגאווה על ההצלחה בביצוע המשימות בעבודה). משתתפי המחקרים הביעו אמונה שכסף הוא גורם חשוב בעבודה. הם תיארו את הערך האינסטרומנטלי של הכסף במונחים של הישרדות, יכולת לכלכל את עצמם או יכולת להרוויח, ליהנות ולקנות מותרות שלא היו יכולים להרשות לעצמם מכספי הקצבאות בלבד. חלקם תארו את השכר כאמצעי לביטוי הערך שלהם ותרומתם למקום העבודה. העובדים בהתנדבות ציינו שהיו מעדיפים לקבל שכר ורבים ראו בעבודת ההתנדבות כשלב נוסף בדרך לעבודה בשכר. תגמולים אחרים פרט לשכר שצוינו על ידי המשתתפים היו מתן ארוחות מסודרות במקום העבודה, מסיבות ומתנות. העבודה היוותה דרך להשתלבות בקהילה על ידי עזרה לאחרים ויצירת קשרים חברתיים חדשים (Andrews & Rose, Morrison, Lysaght, Ouellette-Kuntz, & Carole, 2009; 2010). משתתפים רבים תפסו את העבודה כדרך להישאר עסוקים ולקדם את עצמם דרך למידה ופיתוח מיומנויות. המשתתפים היו מודעים לקשיים האישיים שלהם ובחנו את מקומות העבודה בהתאם לכך. לדוגמא, עבודה משרדית לא הייתה פופולארית בקרב רוב המשתתפים משום שהם חשו שלא יוכלו לבצע חלקים מסוימים בה כגון עבודת ניירת. המשתתפים הביעו ביטחון בחלק מהיכולות שלהם והיו בעלי מוטיבציה לעבוד בעבודות שהם חשו מסוגלים לבצע. גורמים נוספים אשר נמצאו מגבירי מוטיבציה לעבודה היו קיומה

של תמיכה וליווי במהלך תקופת העבודה, מאמץ פיזי סביר ויום עבודה בעל שעות סבירות (Andrews & Rose, 2010). גורמים אשר הפחיתו את המוטיבציה לעבודה ואת שביעות הרצון ממנה היו יחס שלילי מאחרים, שעמום, היעדר תשלום לעובדים המתנדבים, עיסוק בתחומים לא אהודים כגון: עבודה בפינוי אשפה, עבודה בתנאי מזג אוויר קשה ועבודה פיזית קשה. כל העובדים התמידו בעבודה למרות חוסר שביעות הרצון, ובחלק מהמקרים בשל היעדר חלופות (Andrews & Rose, 2009; Morrison, Lysaght, Ouellette-Kuntz, & Carole, 2009). בנוסף, המשתתפים ציינו גורמים הפוגעים בשביעות רצונם אשר הביאו לויתור על מקום העבודה: בעיות תחבורה, בעיות בריאותיות והיעדר תמריצים (Lysaght, Ouellette-Kuntz, & Carole Morrison, 2009).

למיטב ידיעתי נושא שביעות רצונם של אנשים בעלי לקות אינטלקטואלית העובדים בתעסוקה מוגנת מהעבודה ומהשכר טרם נחקר. כמו כן לא נמצאה התייחסות מחקרית להבדלי מגדר בשביעות רצון מתעסוקה.

בהסמך על ממצאי המחקרים שתוארו בפרק זה, השערת המחקר הנוכחי היא כי שביעות רצונן של הנשים מהעבודה במע"ש ומהשכר תהיה גבוהה מזו של הגברים.

2. שיטת המחקר

2. א. משתתפים

במחקר השתתפו 96 נשים וגברים בעלי לקות אינטלקטואלית העובדים בתעסוקה מוגנת לפחות שנתיים במע"שים של עמותת אלווין ישראל בארץ. המשתתפים עובדים בחמישה מע"שים: רעננה (N=39, 40.6%), כפר יונה (N=18, 18.8%), אשקלון (N=17, 17.7%), ירושלים (N=16, 16.7%) וחיפה (N=6, 6.2%). מתוכם 50 גברים (52.1%) ו-46 נשים (47.9%), בני 23 עד 64 שנים. הגברים בממוצע בני 36.96 שנים (SD=10.28) והנשים בנות 36.67 שנים (SD=10.42) ללא הבדל מובהק ביניהם ($t(94)=0.14$). 24 נחקרים הם מעל גיל 45 (25%), בהם 15 גברים (15.6%) ו-9 נשים (9.4%). לוח 1 מתאר את המאפיינים הדמוגרפיים של משתתפי המחקר.

לוח 1: מאפיינים דמוגרפיים של משתתפי המחקר לפי מגדר (N=96)

	כלל המדגם (N=96)	נשים (N=46)	גברים (N=50)	ערכים	משתנה
	N (%)	N (%)	N (%)		
Z=0.73	62 (64.6)	28 (60.9)	34 (68.0)	קלה	רמת לקות אינטלקטואלית
	34 (35.4)	18 (39.1)	16 (32.0)	קלה-בינונית	
Z=0.48	87 (90.6)	41 (89.1)	46 (92.0)	ישראל	מוצא המשתתף
	9 (9.4)	5 (10.9)	4 (8.0)	אחר	
$\chi^2(2)=0.92$	36 (37.5)	15 (32.6)	21 (42.0)	ישראל	מוצא אם
	46 (47.9)	24 (52.2)	22 (44.0)	אסיה	
	14 (14.6)	7 (15.2)	7 (14.0)	אירופה	
$\chi^2(2)=2.24$	36 (37.5)	14 (30.4)	22 (44.0)	ישראל	מוצא אב
	45 (46.9)	25 (54.4)	20 (40.0)	אסיה אפריקה	
	15 (15.6)	7 (15.2)	8 (16.0)	אירופה אמריקה	
Z=2.62**	90 (93.8)	40 (93.8)	50 (100.0)	רווק	מצב משפחתי
	4 (4.2)	4 (8.7)	0 (0.0)	נשוי	
	2 (2.1)	2 (4.3)	0 (0.0)	אלמן	
Z=2.46*	50 (52.1)	29 (63.0)	21 (42.0)	חילוני	מידת דתיות
	25 (26.0)	12 (26.1)	13 (26.0)	מסורתי	
	21 (21.9)	5 (10.9)	16 (32.0)	דתי	
Z=0.24	42 (47.7)	19 (46.3)	23 (48.9)	עם הורים/ בן משפחה	מגורים
	46 (52.3)	22 (53.7)	24 (51.1)	הוסטל	

**p<.05, **p<.01*

הלוח מראה כי רמת הלקות אינטלקטואלית של כשני שלישי מן המשתתפים קלה, ושל כשליש קלה עד בינונית, ללא הבדל מגדרי. אומנם, רוב המשתתפים ילידי ישראל, אך כמחצית מן האמהות והאבות ילידי מדינות אסיה אפריקה, כשליש ילידי ישראל, ויתרתם ילידי מדינות אירופה אמריקה, ללא הבדל מגדרי. רוב משתתפי המדגם רווקים- כל הגברים וכ- 94% מן הנשים. רוב הנשים במדגם חילוניות (63%) לעומת פחות ממחצית הגברים (42%), הבדל אשר נמצא מובהק סטטיסטית. בהתאם, כשליש מן הגברים במדגם דתיים אך רק כעשירית מן הנשים. כ-44% ממשתתפי המחקר גרים עם הורים או בן משפחה, כ-48% מתגוררים בהוסטל, והשאר גרים בסידורים אחרים, ללא הבדל בין גברים לבין נשים.

שאלון לבדיקת דימוי עצמי (Tennessee Self Concept Scale) שפותח על ידי

Fitts & Warren (1996). השאלון בגרסתו הראשונה כלל 100 פריטים ונבנה על ידי פיטס Fitts, (1965). הוא תורגם לעברית על ידי פרנקל (1971). הגרסה השנייה של השאלון כוללת 82 פריטים לאחר שהוצאו ממנה פריטים לצורך הגברת המהימנות והתוקף של השאלון. בשאלון 82 פריטים הבודקים את הדימוי העצמי של הפרט בתחומים הבאים: פיזי (דוגמא: אני אדם די יפה), מוסרי (דוגמא: אני אדם די הגון), אישי (דוגמא: אני לא חכם כמו האנשים סביבי), משפחתי (דוגמא: אני לא מתנהג כל כך טוב כמו שמשפחתי רוצה) וחברתי (דוגמא: אני אדם חברותי) וביחד מרכיבים ציון כולל אחד. במחקר זה נעשה שימוש בגרסה העברית של השאלון. הנוסח המתורגם של השאלון הועבר לאוכלוסיות שונות בישראל, כולל לאוכלוסיות אנשים בעלי לקות אינטלקטואלית ונמצא מתאים לשימוש בארץ (רייטר ולוי, 1980). כל היגד מדורג על פני סולם ליקרט בן 5 דרגות (1 - לגמרי לא נכון עד 5 - לגמרי נכון). כאשר ציון גבוה יותר משמעו דימוי עצמי חיובי יותר. רמת העקביות הפנימית של השאלון המקורי היא אלפא של קרונבך 0.91. (Fitts & Warren, 1996). במחקרים קודמים נמצא כי רמת העקביות הפנימית (אלפא של קרונבך) נעה בטווח שבין 0.73-0.95. (Van-Gurp, 2001; Yahaya, 2004; Brown, 2009).

מחקרים שונים בהם נעשה שימוש בשאלון זה התייחסו לציונים של תתי הסולמות המרכיבים את סולם הדימוי העצמי השונים. כך למשל, במחקר שבדק את הדימוי העצמי של נשים שעברו ניצול מיני, הושם דגש על הציון שניתן בתחום הדימוי העצמי הפיזי (Brayden, Deitrich-MacLean, 1995; Dietrich, Sherrod & Altemeier, 1995). מחקר בקרב מתבגרים בעלי לקויות שמיעה התעניין גם הוא בעיקר בציון שניתן בתחום זה (Van-Gurp, 2001). במחקר שבחן דימוי עצמי של נערות בריאות הנושאות מטען גנטי של סינדרום ה-X השביר, הושם דגש על הציון שניתן בתחום הדימוי העצמי המשפחתי (McConkie-Rosell, Spiridigliozzi, Melvin, Dawson, & Lachiewicz, 2008). מחקרים אחרים התייחסו בעיקר לציון הכללי של הדימוי העצמי, אשר חושב על פי ממוצע הציונים של כל פריטי השאלון (Snyder & Wills, 1989; Martinez & Sewell, 1996; Jurich & Collins, 1996; Levy, 1997; Yahaya, 2009). הציון הכללי נחשב לתוצאה החשובה ביותר של השאלון (Fitts, 1965). במחקר הנוכחי נעשה שימוש רק בציון הכללי של השאלון מאחר ומקדמי

המהימנות שנמצאו עבור תתי הסולמות היו נמוכים מ-0.60. אלפא של קרונבאך של הציון הכללי במחקר הנוכחי הייתה 0.78.

שאלון לבדיקת שביעות רצון מתעסוקה שפותח על ידי שאלוק וקית' (Schalock & Keith, 1993). השאלון נמצא מתאים לאוכלוסייה של צעירים בעלי לקות אינטלקטואלית קלה עד בינונית. רמת העקביות הפנימית של השאלון המקורי היא אלפא של קרונבאך 0.87. תיקוף השאלון נעשה באמצעות קבוצות של נבדקים מארצות שונות וביניהן ישראל, ולשם כך הוא תורגם לעברית. שאלון זה שימש במספר מחקרים (Reiter & Bendov, 1996; Rieter & David, 1996; אלמוסני ורייטר, 1996; רייטר, גולדמן וליבליך, 1997), ונבדקת בו איכות החיים של הפרט בארבעה תחומים: שביעות רצון ואושר, יכולת/ יצרנות, כוח/ עצמאות והשתייכות חברתית/ השתלבות קהילתית, כאשר כל תחום מניב ציון.

במחקר זה נעשה שימוש בשאלות האומדות את תחום היכולת / יצרנות. השאלון מורכב מ-10 שאלות הקשורות לתעסוקה כאשר לכל שאלה שלוש תשובות אפשריות. התשובה הראשונה מזכה את הנבדק בנקודה אחת, התשובה השנייה בשתי נקודות והתשובה השלישית בשלוש נקודות, כאשר נקודה אחת מצביעה על שביעות רצון גבוהה, שתי נקודות מצביעות על שביעות רצון בינונית, ושלוש נקודות מצביעות על שביעות רצון נמוכה. במחקר הנוכחי נמצאה $\alpha=0.66$ קרונבך אלפא לעשרה הפריטים. הוצאת פריט מס' 10 העלתה את העקיבות הפנימית ל- $\alpha=.73$. על כן, נעשה שימוש בציון שביעות הרצון מתעסוקה כמורכב מממוצע תשעה הפריטים הראשונים.

המאפיינים התעסוקתיים – לצורך בדיקת המאפיינים התעסוקתיים של משתתפי המחקר חוברו ארבע שאלות: כמה זמן את/ה עובד/ת במע"ש? האם אתה אוהב לעבוד במע"ש? (כן/ לרוב כן/ לפעמים/ לא כל כך), האם העבודה שאתה עושה במע"ש מעניינת? (כן/ לפעמים/ בכלל לא), האם עבדת פעם בתעסוקה נתמכת? (כן/ לא) האם היית רוצה לעבוד בתעסוקה נתמכת? (כן/ לפעמים/ לא).

שאלון דמוגרפי בדק את המשתתפים: מין, גיל, רמת תפקוד, מצב משפחתי, מוצא, מידת דתיות ומקום מגורים.

2. ג. הליך

בשלב הראשון, פניתי לעמותת אלווין ישראל לצורך קבלת אישור לעריכת המחקר. לאחר קבלת האישור, פניתי למנהלי המע"שים של העמותה על מנת לקבל את אישורם לעריכת ראיונות המחקר. מנהלי המע"שים קבלו את שאלוני המחקר וכן הסבר על מטרת המחקר, אופן ביצועו והקריטריונים

להכללה במחקר: 1. בעלי לקות קוגניטיבית התנהגותית קלה עד קלה – בינונית. 2. עובדים לפחות שנתיים במע"ש. 3. בעלי יכולת ורבליית. המנהלים איתרו את הנחקרים הפוטנציאליים ושלחו לאפטרופוסים שלהם טופס לאישור השתתפות בניהם/ בנותיהם במחקר. לאחר חזרת הטפסים החתומים הגעתי לכל מע"ש. פניתי לכל נחקר/ת באופן אישי, הסברתי לו/ה על המחקר וביקשתי את השתתפותו/ה במחקר. עם קבלת אישורו/ה נערך עמו/ה ראיון אישי במהלכו הוקרא לו/ה השאלון. זאת היות ורובם הגדול של הנחקרים אינם יודעים קרוא וכתוב. משך מילוי השאלון לכל משתתף ארך בממוצע 40 דקות.

2. ד. עיבוד הנתונים

עיבוד הנתונים נערך בעזרת תוכנת SPSS18. ראשית, נבחנו התפלגויות של מאפייני הרקע של המשתתפים, בעזרת ממוצעים וסטיות תקן עבור משתנים רציפים, ובעזרת שכיחויות ואחוזים עבור משתנים בעלי סקלה דיכוטומית או דרוגית. על מנת לבחון אם קיימים הבדלים מובהקים סטטיסטית במשתני הרקע בין קבוצת הגברים וקבוצת הנשים (לצורך תאור שתי הקבוצות) נערכו מבחני t עבור משתנים רציפים, וניתוחי χ^2 ו- Z (Mann-Whitney U test) עבור משתנים בעלי סקלה דיכוטומית או דרוגית. נבחנה התפלגותם של משתני המחקר בעזרת ממוצעים וסטיות תקן וכן נבחנו מתאמי פירסון ביניהם במטרה לזהות את הקשרים הפנימיים 49 מולטי קולינאריות אם קיימת. קשרים בין משתני המחקר לבין מאפייני הרקע של המשתתפים – משתנים רציפים – נבחנו בעזרת מתאמי פירסון, ואילו הבדלים במשתני המחקר לפי מאפייני רקע – משתנים דיכוטומיים – נבחנו בעזרת מבחני t . לאור קשרים והבדלים מובהקים שנמצאו עם מאפייני הרקע, נבחנו שתי השערות המחקר הראשונות (הדימוי העצמי של הנשים יהיה נמוך מזה של הגברים, שביעות רצון של הנשים מהתעסוקה תהיה גבוהה משביעות רצונם של הגברים) בעזרת ניתוח שונות רב משתני (MANCOVA) אשר בחן את הבדלי המגדר במשתני המחקר בפקוח על משתני רקע רלבנטיים. השערת המחקר השלישית (מגדר, גיל, רמת לקות אינטלקטואלית, מידת דתיות ודימוי עצמי ינבאו שביעות רצון מעבודה) נבחנה בעזרת רגרסיות רב משתניות של שביעות רצון מתעסוקה על משתני המחקר, עבור כלל המדגם ולפי מגדר. לבסוף, קשרים בין מאפייני התעסוקה במע"ש לבין משתני המחקר, נבחנו בעזרת מתאמי ספירמן, עבור כלל המדגם ולפי מגדר.

3. ממצאים

בשלב ראשון יוצגו התפלגויות של מאפייני רקע הקשורים לתעסוקה ומע"ש (לוח 2). בשלב השני יוצגו ממוצעים, סטיות תקן ותוצאות מבחני t לבדיקת הבדלי מגדר במשתני המחקר (לוח 3). בשלב השלישי תוצג התפלגות תשובות הנבדקים לשאלות הנוגעות לשביעות רצון מהתעסוקה (לוח 4). משך התעסוקה של משתתפי המחקר במע"ש נע בין 2-34 שנים, ובממוצע כ-10 שנים ($M=9.55$, $SD=8.04$). נמצא הבדל מובהק סטטיסטית במשך התעסוקה בין המגדרים כשהגברים מועסקים בממוצע זמן רב יותר ($M=11.64$, $SD=9.24$) מהנשים ($M=7.28$, $SD=5.76$) ($t(83.02)=2.79$, $p<.01$) (t עבר שונויות לא שוות).

לוח 2: מאפיינים תעסוקתיים של משתתפי המחקר לפי מגדר (N=96)

	נשים (N=46)	גברים (N=50)	כלל המדגם N	ערכים	משתנה
	N	N	N		
	(%)	(%)	(%)		
Z=0.74	38 (82.6)	44 (88.0)	82 (85.4)	כן / לרוב כן	האם לעבוד במע"ש
	8 (17.4)	6 (12.0)	14 (14.6)	לפעמים / לא כל כך	
Z=1.72	10 (21.7)	19 (38.0)	29 (30.2)	כן	האם עבד אי פעם בתעסוקה נתמכת
	36 (78.3)	31 (62.0)	67 (69.8)	לא	
Z=2.06*	29 (63.0)	21 (42.0)	50 (52.1)	כן	האם היה רוצה לעבוד בתעסוקה נתמכת
	8 (17.4)	12 (24.0)	20 (20.8)	לפעמים	
	9 (19.6)	17 (34.0)	26 (27.1)	לא	
Z=0.50	36 (78.3)	41 (82.0)	77 (80.2)	מעניינת	העבודה שעושה במע"ש
	8 (17.4)	8 (16.0)	16 (16.7)	לפעמים מעניינת	
	2 (4.3)	1 (2.0)	3 (3.1)	לא מעניינת	

* $p < .05$

מלוח 2 עולה כי רוב הנחקרים (85%) דיווחו כי הם אוהבים לעבוד במע"ש, ללא הבדל מגדרי. רוב המשתתפים (70%), ללא הבדל מגדרי, לא עבדו בעבר בתעסוקה נתמכת. כ-42% מן הגברים וכ-63% מן הנשים דיווחו כי היו רוצים לעבוד בתעסוקה נתמכת, הבדל אשר נמצא מובהק סטטיסטית. רוב המשתתפים (80%), גברים ונשים כאחד, דיווחו כי העבודה שהם עושים במע"ש מעניינת. בלוח 3 מוצגים הממוצעים וסטיות התקן של משתני המחקר לפי מגדר.

לוח 3: ממוצעים, סטיות תקן וערכי t של משתני המחקר על פי מגדר (N=96)

	נשים	גברים		
t(94)	M	M		
	(SD)	(SD)		
2.11*	3.89	4.02	דימוי עצמי	
	(0.35)	(0.23)		
1.44	2.50	2.61	רצון שביעות מתעסוקה	
	(0.39)	(0.31)		
-0.62	2.36	2.27	שביעות רצון משכר	
	(0.74)	(0.72)		

* $p < .05$

מלוח 3 עולה כי הדימוי העצמי של הגברים גבוה באופן מובהק סטטיסטית מהדימוי העצמי של הנשים. לא נמצאו הבדלים מגדריים בשביעות הרצון מהתעסוקה או בשביעות הרצון מהשכר.

בשל העניין המחקרי בתעסוקה מוגנת ומאחר והמשתנה התלוי במחקר הוא שביעות הרצון מתעסוקה, מפרט לוח 4 את התפלגות תשובות הנבדקים לשאלון שביעות הרצון מתעסוקה.

לוח 4: התפלגות הפריטים בשאלון שביעות רצון מתעסוקה (N=82-95)

N (%)	N (%)	N (%)	
32 (39.0)	24 (29.3)	26 (31.7)	1. באיזו מידה הוכשרת לתעסוקה הנוכחית?
7 (7.4)	7 (7.4)	81 (85.3)	2. האם עבודתך או פעילויות יומיומיות אחרות, הן בעלות משמעות עבורך או עבור אחרים?
5 (5.3)	4 (4.2)	86 (90.5)	3. כיצד אתה מתפקד במקום העבודה?
--	6 (6.4)	88 (93.6)	4. איך אנשים מתייחסים אליך במקום העבודה?
3 (3.2)	21 (22.1)	71 (74.7)	5. עד כמה אתה שבע רצון מהמיומנויות והניסיון שרכשת/אתה רוכש, במקום העבודה?
9 (9.5)	19 (20.0)	67 (70.5)	6. האם אתה לומד דברים שיסייעו לך בעתיד לקבל עבודה אחרת או טובה יותר?
18 (19.1)	23 (24.5)	53 (56.4)	7. האם אתה חש שאתה מקבל שכר הוגן במקום העבודה?
24 (25.5)	22 (23.4)	48 (51.1)	8. האם עבודתך מאפשרת לך להרוויח מספיק כסף כדי לקנות דברים שאתה רוצה?
8 (8.4)	34 (35.8)	53 (55.8)	9. עד כמה אתה שבע רצון מדברים אחרים (פרט למשכורת) שאתה מקבל במקום העבודה?
43 (45.3)	31 (32.6)	21 (22.1)	10. עד כמה אתה צריך פיקוח במקום העבודה?

הלוח מראה כי, מעל 85% מהמשתתפים תופסים את עבודתם כמשמעותית, סבורים כי הם

מתפקדים טוב בעבודה וכי אנשים מתייחסים אליהם במקום העבודה כמו לאחרים. כשלושה רבעים

מן המשתתפים שבעי רצון מן המיומנויות והניסיון שרכשו או רוכשים במקום העבודה וחשים כי הם לומדים דברים חדשים שיסייעו להם להשיג עבודה אחרת או טובה יותר בעתיד. מעט מעל למחצית מן המשתתפים חשו כי שכרם הוגן ומאפשר להם לרכוש את המוצרים שהם רוצים, וכי הם שבעי רצון גם מתגמולים אחרים (לא כספיים) אשר הם מקבלים במקום העבודה. לעומתם, כ-20% מן המשתתפים חשו כי שכרם אינו הוגן, כ-25% חשו כי שכרם לא מאפשר להם לרכוש את המוצרים שהם רוצים, וכ-8% כי אינם שבעי רצון מתגמולים אחרים (לא כספיים) אשר הם מקבלים במקום העבודה.

בהערכת ההכשרה שקיבלו לתעסוקתם הנוכחית, כ-30% מן המשתתפים דיווחו כי הוכשרו במידה רבה לתעסוקה הנוכחית, כ-30% נוספים דיווחו כי הוכשרו במידה מסוימת לתעסוקה הנוכחית וקרוב ל-40% דיווחו כי כלל לא הוכשרו. כ-20% מהם דיווחו כי אינם זקוקים לפיקוח במקום העבודה והאחראי נמצא רק כאשר הם זקוקים לו, כ-33% טענו כי האחראי נמצא לעיתים קרובות, וכ-45% סימנו כי האחראי נמצא ובודק את עבודתם באופן קבוע.

3. א. בדיקת השערות המחקר

השערות המחקר נבחנו בעזרת ניתוח שונות רב משתני של דימוי עצמי ושביעות רצון מתעסוקה לפי מגדר. ההשערות נבחנו תוך פיקוח על גיל, רמת לקות אינטלקטואלית ומידת דתיות (MANCOVA) לאור קשרים מובהקים שנמצאו בין משתנים אלו לבין משתני המחקר, כמוצג בלוחות 5 ו-6 להלן. (הפיקוח נערך על גיל המשתתפים - משתנה רציף, רמת לקות אינטלקטואלית - משתנה דיכוטומי אשר הוגדר כמשתנה דמי - $0=קל$ -בינוני, $1=קל$, ומידת דתיות - משתנה דיכוטומי אשר הוגדר כמשתנה דמי - $0=מסורתי-דתי$, $1=חילוני$).

לוח 5: מתאמי פירסון בין גיל ומשך תעסוקה במע"ש לבין משתני המחקר (N=96)

	גיל	משך תעסוקה במע"ש
דימוי עצמי	.23*	.15
שביעות רצון מתעסוקה	-.28**	-.05

* $p < .05$, ** $p < .01$

הלוח מראה כי ככל שהמשתתפים מבוגרים יותר, דימויים העצמי חיובי יותר, וככל שהם צעירים יותר שביעות הרצון שלהם מן התעסוקה רבה יותר. לא נמצאו מתאמים מובהקים סטטיסטית בין משך התעסוקה במע"ש לבין משתני המחקר.

לוח 6: מבחני t להבדלים במשתני המחקר לפי רמת לקות אינטלקטואלית, סוג מגורים, מידת דתיות ועבודה בתעסוקה נתמכת בעבר (N=96)

תעסוקה נתמכת בעבר		מידת דתיות		מגורים		רמת לקות אינטלקטואלית						
לא	כן	מסורתית-דתי	חילונית	הוסטל, אחר	משפחה	קל-בינוני	קל					
t(94)	t(94)	t(94)	t(94)	t(94)	t(94)	t(94)	t(94)					
(N=67)	(N=29)	(N=46)	(N=50)	(N=54)	(N=42)	(N=34)	(N=62)					
M	M	M	M	M	M	M	M					
(SD)	(SD)	(SD)	(SD)	(SD)	(SD)	(SD)	(SD)					
0.75	3.94	3.99	-1.63	3.90	4.00	-0.50	3.97	3.94	1.77	3.88	3.99	דימוי עצמי
(0.31)	(0.27)	(0.24)	(0.34)	(0.32)	(0.27)	(0.34)	(0.27)	(0.34)	(0.27)	(0.34)	(0.27)	
-0.86	2.58	2.51	**	2.49	2.66	0.47	2.54	2.58	*	2.66	2.50	שביעות רצון מתעסוקה
(0.31)	(0.44)	-2.65	(0.35)	(0.27)	(0.36)	(0.34)	-2.10	(0.27)	(0.38)	(0.27)	(0.38)	

* $p < .05$, ** $p < .01$

הלוח מראה כי נמצאו שני הבדלים מובהקים סטטיסטית, עבור שביעות רצון מתעסוקה: לפי רמת לקות אינטלקטואלית ומידת דתיות. שביעות הרצון מן התעסוקה נמוכה יותר בקרב משתתפים בעלי רמת לקות אינטלקטואלית קלה, בהשוואה למשתתפים בעלי רמת לקות אינטלקטואלית קלה עד

בינונית, וכן, שביעות הרצון מן התעסוקה נמוכה יותר בקרב משתתפים דתיים-מסורתיים, בהשוואה למשתתפים חילוניים. שאר ההבדלים אינם מובהקים סטטיסטית.

ממוצעים, טעויות תקן ותוצאות ניתוחי השונות של משתני המחקר לפי מגדר מוצגים בלוח 7.

לוח 7: ממוצעים, סטיות תקן וניתוח שונות בפיקוח על משתני רקע של דימוי עצמי ושביעות רצון מהעבודה לפי מגדר (N=95)

	נשים	גברים		
	M	M		
F(1,90)	(SE)	(SE)		
η^2				
6.95**	3.87	4.03		דימוי עצמי
(.07)	(0.04)	(0.04)		
4.70*	2.48	2.63	רצון	שביעות מתעסוקה
(.05)	(0.05)	(0.05)		

* $p < .05$, ** $p < .01$, $F_{\text{gender}}(2, 89) = 4.99, p < .01, \eta^2 = .10$

הערה: M, SE המופיעים בלוח הם בפיקוח על גיל, רמת לקות אינטלקטואלית ומידת דתיות.

הלוח מצביע על הבדלים מובהקים סטטיסטית בין הגברים והנשים בדימוי העצמי וברמת שביעות הרצון מהתעסוקה. נמצא כי לגברים דימוי עצמי חיובי יותר מאשר לנשים וכי הם היו יותר שבעי רצון מעבודתם מאשר הנשים.

בנוסף, שני פריטים בשאלון שביעות רצון מתעסוקה עוסקים בשביעות רצון מן השכר. המתאם ביניהם נמצא $r = .59$ ($p < .001$) ועל כן חושב הממוצע ביניהם כמייצג את שביעות הרצון של המשתתפים משכרם. בבחינת הציונים עבור שביעות רצון מן השכר לא נמצא הבדל מובהק בין הגברים והנשים: גברים - $M = 2.27, SD = 0.72$, נשים - $M = 2.36, SD = 0.74$, $t(92) = 0.62, ns$.

ממצאים אלה עולה כי השערת המחקר הראשונה לפיה דימויים העצמי של נחקרים גברים יהיה גבוה מזה של נשים, אוששה.

השערת המחקר השנייה לפיה שביעות הרצון מהתעסוקה תהיה גבוהה יותר בקרב הנשים בהשוואה לגברים, לא אוששה.

על פי השערת המחקר השלישית, מגדר, גיל, רמת לקות אינטלקטואלית, מידת דתיות ודימוי עצמי ינבאו שביעות רצון מעבודה. ההשערה נבחנה בעזרת שתי רגרסיות היררכיות רב משתניות. המשתנים התלויים הם שביעות רצון מתעסוקה ושביעות רצון מרמת השכר, והמשתנים הבלתי תלויים: מגדר, גיל, רמת לקות אינטלקטואלית, ומידת דתיות אשר הוכנסו בצעד ראשון, ודימוי עצמי אשר הוכנס בצעד שני. לוח 8 מציג את ממצאי הרגרסיות.

לוח 8: רגרסיות היררכיות רב משתניות לניבוי שביעות רצון מתעסוקה ומרמת השכר (N=9)

שביעות רצון מרמת השכר			שביעות רצון מהתעסוקה			
β	SE	B	β	SE	B	
						צעד 1
.01	.15	.01	.21*	.07	.15	מגדר
-.18	.01	-.01	-.25*	.01	-.01	גיל
-.26**	.15	-.40	-.22	.07	-.16	רמת לקות אינטלקטואלית
.20	.15	.29	.20*	.07	.14	מידת דתיות
$R^2=.16, p<.01$			$R^2=.19, p<.001$			
						צעד 2
-.05	.15	-.08	.17	.07	.12	מגדר
-.23*	.01	-.02	-.29**	.01	-.01	גיל
-.30**	.15	-.45	-.24*	.07	-.18	רמת לקות אינטלקטואלית
.14	.15	.21	.16	.07	.11	מידת דתיות
β	SE	B	β	SE	B	
.20	.26	.49	.16	.12	.19	דימוי עצמי
$\Delta R^2=.03, ns.$			$\Delta R^2=.02, ns.$			

p<.05, **p<.01, *p<.001*

הלוח מראה כי 21% מן השונות בשביעות הרצון מן התעסוקה הוסברו באופן מובהק על ידי משתני המחקר. גיל ורמת לקות אינטלקטואלית נמצאו מנבאים מובהקים באופן משמעותי הרקע תרמו 19% להסבר השונות בשביעות הרצון מתעסוקה. ככל שגיל המשתתף צעיר יותר ורמת הלקות אינטלקטואלית שלו קלה (לעומת קלה-בינונית), כך שביעות רצונו מן התעסוקה רבה יותר. מגדר, רמת דתיות ודימוי עצמי לא נמצאו מנבאים מובהקים לשביעות רצון מתעסוקה.

19% מן השונות בשביעות הרצון מן השכר הוסברו באופן מובהק סטטיסטי על ידי משתני המחקר גיל ורמת לקות אינטלקטואלית. משתני הרקע תרמו 16% להסבר השונות בשביעות הרצון משכר. ככל שגיל המשתתף צעיר יותר ורמת הלקות אינטלקטואלית שלו קלה (לעומת קלה-בינונית), כך שביעות רצונו מן השכר רבה יותר. מגדר, רמת דתיות ודימוי עצמי לא נמצאו מנבאים מובהקים לשביעות רצון משכר.

לוח 9 מציג רגרסיות היררכיות רב משתניות של המשתנים התלויים שביעות רצון מתעסוקה ושביעות רצון משכר על פי מגדר. המשתנים הבלתי תלויים: מגדר, גיל, רמת לקות אינטלקטואלית, ומידת דתיות הוכנסו בצעד ראשון, ודימוי עצמי הוכנס בצעד שני.

לוח 9: רגרסיות היררכיות רב משתניות לניבוי שביעות רצון מתעסוקה ומשכר לפי מגדר (N=96)

שביעות רצון משכר			שביעות רצון מתעסוקה			
			גברים (N=50)			
β	SE	B	β	SE	B	
						צעד 1
-.41**	.01	-.03	-.31*	.01	-.01	גיל
-.35**	.19	-.53	-.24	.09	-.16	רמת לקות אינטלקטואלית
.19	.18	.28	.24	.08	.15	מידת דתיות
$R^2=.31, p<.001$			$R^2=.21, p<.05$			
						צעד 2
-.41**	.01	-.03	-.32*	.01	-.01	גיל
-.35*	.21	-.53	-.24	.09	-.16	רמת לקות אינטלקטואלית
.19	.20	.28	.23	.09	.15	מידת דתיות
.01	.44	.01	.02	.20	.03	דימוי עצמי
$\Delta R^2=.001, ns.$			$\Delta R^2=.001, ns.$			
$R^2=.31, F(4,45)=4.96, p<.01$			$R^2=.21, F(4,45)=3.08, p<.05$			כלל המודל
			נשים (N=45)			
β	SE	B	β	SE	B	
						צעד 1
.06	.01	.01	-.21	.01	-.01	גיל
-.28	.24	-.43	-.21	.12	-.17	רמת לקות אינטלקטואלית
.15	.23	.23	.17	.12	.14	מידת דתיות
$R^2=.10, ns.$			$R^2=.14, ns.$			
						צעד 2
-.04	.01	-.01	-.28	.01	-.01	גיל
שביעות רצון משכר			שביעות רצון מתעסוקה			
			גברים (N=50)			
β	SE	B	β	SE	B	
-.29	.23	-.44	-.22	.12	-.17	רמת לקות אינטלקטואלית
.09	.23	.14	.12	.12	.10	מידת דתיות
.31	.33	.64	.23	.17	.25	דימוי עצמי
$\Delta R^2=.08, ns.$			$\Delta R^2=.05, ns.$			
$R^2=.18, F(4,39)=2.12, ns.$			$R^2=.19, F(4,40)=2.28, ns.$			כלל המודל

* $p<.05$, ** $p<.01$, *** $p<.001$

הלוח מראה כי 21% מן השונות בשביעות הרצון של גברים מן התעסוקה הוסברו באופן

מובהק על ידי משתני המחקר. גיל נמצא מנבא מובהק, באופן שככל שגיל המשתתף צעיר יותר, כך

שביעות רצונו מן התעסוקה רבה יותר. רמת לקות אינטלקטואלית, רמת דתיות ודימוי עצמי לא נמצאו מנבאים מובהקים לשביעות הרצון של הגברים מהתעסוקה.

31% מן השונות בשביעות הרצון של גברים מן השכר הוסברו באופן מובהק סטטיסטי על ידי משתני המחקר. גיל ורמת לקות אינטלקטואלית נמצאו מנבאים מובהקים במידה דומה, באופן שככל שגיל המשתתף צעיר יותר ורמת הלקות אינטלקטואלית שלו קלה (לעומת קלה-בינונית), כך שביעות רצונו מן השכר רבה יותר. מגדר, רמת דתיות ודימוי עצמי לא נמצאו מנבאים מובהקים לשביעות רצון של גברים משכר.

שביעות הרצון של נשים מתעסוקה ומשכר לא הוסברה באופן מובהק על-ידי משתני המחקר. מכאן שהשערת המחקר השלישית, לפיה מגדר, גיל, רמת לקות אינטלקטואלית, מידת דתיות ודימוי עצמי ינבאו שביעות רצון מעבודה, אוששה באופן חלקי. שכן, הממצאים מראים כי רק גיל ורמת לקות אינטלקטואלית מנבאים שביעות רצון מתעסוקה. מגדר, רמת דתיות ודימוי עצמי אינם משפיעים על שביעות הרצון מהתעסוקה.

לצורך בדיקת הקשר בין המאפיינים התעסוקתיים לבין משתני המחקר חושבו מתאמי ספירמן עבור כלל המדגם ועבור קבוצת הנשים וקבוצת הגברים בנפרד, ואלו מוצגים בלוח 10.

לוח 10: מתאמי ספירמן בין המאפיינים התעסוקתיים לבין משתני המחקר עבור כלל המדגם, גברים ונשים (N=96)

עניין בעבודה במע"ש	רוצה לעבוד בתעסוקה נתמכת	אוהב לעבוד במע"ש	
כל המדגם (N=96)			
.03	-.22*	.38***	דימוי עצמי
.38***	.08	.18	שביעות רצון מתעסוקה
.21*	.07	.06	שביעות רצון משכר
			גברים (N=50)
.05	-.36*	.34*	דימוי עצמי
.26	.20	-.04	שביעות רצון מתעסוקה
.11	.20	-.02	שביעות רצון משכר
			נשים (N=46)
.10	.03	.36*	דימוי עצמי
.50***	-.01	.34*	שביעות רצון מתעסוקה

לוח 10 מראה כי נמצאו מתאמים מובהקים סטטיסטית בין המשתנים: דימוי עצמי לבין שביעות רצון מן העבודה במע"ש בקרב כלל המדגם, ובקרב קבוצת הגברים וקבוצת הנשים; דימוי עצמי לבין הרצון לעבוד בתעסוקה נתמכת, עבור כלל המדגם וגברים; שביעות רצון מתעסוקה ומשכר לבין מידת העניין שמספקת העבודה במע"ש, עבור כלל המדגם ונשים. מתאם מובהק נוסף נמצא בין שביעות רצון מתעסוקה לבין שביעות רצון מן העניין בעבודה במע"ש, עבור נשים.

לא נמצאו מתאמים מובהקים בין המשתנים: שביעות רצון מתעסוקה ומשכר לבין שביעות רצון מן העבודה במע"ש עבור כלל המדגם וגברים: שביעות רצון משכר לבין שביעות רצון מן העבודה במע"ש עבור נשים: דימוי עצמי לבין הרצון לעבוד בתעסוקה נתמכת עבור נשים ושביעות רצון מתעסוקה ומשכר לבין הרצון לעבוד בתעסוקה נתמכת עבור כלל המדגם, גברים ונשים. כמו כן, לא נמצא קשר בין דימוי עצמי לבין מידת העניין בעבודה במע"ש, עבור כלל המדגם, גברים ונשים, ולא בין שביעות רצון מתעסוקה ומשכר לבין מידת העניין בעבודה במע"ש, עבור גברים.

המתאמים המובהקים שנמצאו מלמדים כי ככל שהמשתתפים אוהבים יותר לעבוד במע"ש כך דימויים העצמי חיובי יותר, אך ככל שהם רוצים לעבוד בתעסוקה נתמכת (כלל המדגם וגברים), כך דימויים העצמי נמוך יותר. בנוסף, ככל שנשים אוהבות יותר לעבוד במע"ש כך שביעות רצון מן התעסוקה רבה יותר, וככל שהמשתתפים מוצאים עניין רב יותר בתעסוקתם במע"ש כך שביעות רצונם מן התעסוקה ומהשכר רבה יותר (כלל המדגם ונשים).

4. דיון

המחקר הנוכחי בחן הבדלים בין נשים לגברים בעלי לקות אינטלקטואלית העובדים במע"שים של אלווין ישראל במדדים של דימוי עצמי ושביעות רצון מתעסוקה. במחקר השתתפו 50 גברים ו-46 נשים בטווח הגילאים 23 עד 64 שנים, בעלי רמת לקות אינטלקטואלית קלה עד קלה-בינונית. ייחודו של המחקר הנוכחי מתבטא בכך שהוא מתמקד אך ורק באוכלוסיית עובדי התעסוקה המוגנת ובכך שהוא עורך השוואה מגדרית במדדי המחקר. בנוסף, הממצאים וניתוחם מבוססים אך ורק על נקודת מבטם של המשתתפים עצמם, בשונה ממחקרים רבים אחרים בארץ אשר בחנו מדדים הקשורים לאוכלוסייה זו בהיסמך על נקודת המבט של אנשי צוות וקרובי משפחה של הנחקרים.

מהממצאים עולה כי הן הגברים והן הנשים דיווחו על רמת דימוי עצמי גבוהה באופן יחסי. ממצא זה עולה בקנה אחד עם מחקרים קודמים אשר הצביעו על דימוי עצמי גבוה מהמצופה בקרב אנשים בעלי לקות אינטלקטואלית. בספרות מוצעים מספר הסברים אפשריים לממצא זה. הראשון נוצר משילוב של שתי טענות. הראשונה גורסת כי הערכה עצמית של אנשים בעלי לקות אינטלקטואלית דומה מבחינת השלב ההתפתחותי להערכה העצמית של ילדים ללא לקות, והשנייה גורסת כי הערכה עצמית של ילדים גבוהה באופן יחסי מהערכה העצמית בשלבים בוגרים יותר של האדם (Bliss, 1985; Glenn & Cunningham, 2001). בהתבסס על טענות אלו, ניתן אולי לשער כי הדימוי העצמי הגבוה של הנשים והגברים שהשתתפו במחקר זה קשור, בין היתר, לכך שהערכה העצמית שלהם מבחינת השלב ההתפתחותי דומה לזו של ילדים.

הסבר שני מודגם באמצעות רעיון ה"דחייה – הזדהות" (Rejection- Identification), לפיו תיוג ואפליה כלפי אדם עשויים להעלות את רמת הזדהותו עם קבוצת המיעוט לה הוא שייך וכי תחושת הסולידריות עם הקבוצה מעצימה אותו, שומרת על שלומו הנפשי (Branscombe, Schmitt & Harvey, 1999), מאפשרת לחברי הקבוצה להתעלם מממדים בהם הקבוצה חלשה ולייחס חשיבות רבה לפרמטרים בהם הקבוצה מצטיינת (Crocker & Major, 1989). משתתפי המחקר משולבים במקום בו הם נמצאים יחד כקבוצת רוב לאורך מרבית שעות היום שלהם ונפרדים מהחברה הרחבה. יתכן כי בשל כך הם חשים תחושת ביטחון רבה אשר תורמת להעלאת הדימוי העצמי שלהם.

הסבר שלישי כרוך בתמיכה החברתית שמספקת הסביבה הארגונית למשתתפי המחקר. על פי מודל התלות (Dependency Model) שפיתחו מורי, הולמס וגריפין (Murray, Holmes, & Griffin,)

2000), מערכת יחסים תומכת עם חברים עשויה להשפיע לטובה על הדימוי העצמי. מחקרים שונים אישרו טענה זו (Kinnunen, Feldt, Kinnunen, & Pulkkinen, 2008; Leary & Baumeister, 2000; Fenzel, 2000; Harter, 1999; Wade, Thompson, Tashakkori, & Valente, 1989; Felson, 1989). המע"ש מהווה סביבה תומכת מבחינה חברתית. בכל מע"ש משולבים אנשים רבים השוהים לאורך היום עם קבוצת השווים שלהם. ייתכן כי סביבה זו עונה על הצרכים החברתיים של המשולבים ובכך משפיעה באופן חיובי על הדימוי העצמי שלהם. מחקר שבחן דימוי עצמי של צעירים בעלי לקות אינטלקטואלית קלה עד בינונית מצא קשר חיובי בין הדימוי העצמי לבין קיומם של חברים מקבוצת השווים. מסקנת החוקרים הייתה שסביבה חברתית מגינה, העונה לצרכים של השתייכות חברתית תורמת להתפתחותו של דימוי עצמי חיובי. לטענתם שילוב בקהילה עלול לגרום לביקורת עצמית גבוהה ולדימוי עצמי שלילי, בשל הנטייה לערוך השוואה חברתית עם אלו המצויים גבוה יותר במדרג החברתי במקומות כאלה (רייטר ולוי, 1980). לעומת זאת, העבודה במע"ש מאפשרת למשולבים בו לערוך השוואה כלפי מטה עם אנשים בעלי לקות גדולה יותר משלהם ובכך להעצים את דימוי העצמי (Dangan & Sandhu, 1999; Finlay & Lyons, 2000).

עוד הממצאים מראים כי ככל שגיל המשתתפים מבוגר יותר, דימויים העצמי גבוה יותר, ללא הבדל מגדרי. מחקרים שונים מצאו כי דימוי העצמי של הפרט עובר שינויים במהלך השנים בהתאם לגילו: בילדות הדימוי העצמי גבוה, יורד בגיל ההתבגרות (Robins et al. 2002; Orth, Trzesniewski, & Robins, 2010), עולה בתקופת הבגרות (גיל 30 על 60) (Gove, Ortega, Jaquish & Ripple, 1981; & Style, 1989; Helson & Wink, 1992; Lall, Jain, & Johnson, 1996; Crocker & Wolfe, 2006; Galambos, Barker, & Krahn, 2001; Orth, Trzesniewski, & Robins, 2010; Robins et al. 2002). תקופת הבגרות (גיל 30 עד 60), נחשבת לתקופה יציבה בה לרוב האנשים עבודה קבועה, משפחה ושליטה על העצמי ועל היחסים עם הסביבה. בנוסף, שינויי אישיות שמופיעים בגילאים אלה עשויים לציין את המעבר לרמה גבוהה יותר של בגרות, הסתגלות, יציבות רגשית, מצפוניות ונינוחות (Roberts, Walton, & Viechtbauer, 2006; Terracciano, & Costa, 2005). היציבות המאפיינת תקופה זו עשויה להשפיע באופן חיובי גם על הדימוי העצמי (Crocker & Wolfe 2001). טווח גילאי המשתתפים במחקר הנוכחי נע בין 23 ל- 60 כאשר ממוצע הגילאים הוא 36 ללא הבדל מגדרי. יתכן כי השינויים המתוארים בגיל הבגרות מתרחשים גם בקרב משולבי המע"ש, דבר היכול להוות הסבר לדימוי העצמי הגבוה של משתתפי המחקר.

ממצאי המחקר עולה קשר חיובי ומובהק סטטיסטית בין המידה שבה משתתפי המחקר אוהבים לעבוד במע"ש לבין דימויים העצמי. עם זאת, הרצון לעבוד בתעסוקה נתמכת נמצא בקשר הפוך עם דימויים העצמי של המשתתפים. ממצאים אלו תואמים לממצאי מחקרים קודמים המצביעים על קשר חיובי בין דימוי עצמי לבין שביעות רצון מהעבודה בקרב אנשים בעלי לקות אינטלקטואלית (Griffin et al., 1996). עוד נמצא כי דימוי העצמי של האדם אינו מתעצב רק בשלבי ההתפתחות המוקדמים שלו וכי הוא מושפע גם ממשתנים הקשורים למקום העבודה, כגון המשמעות שהעבודה מספקת והקשרים הבינאישיים הנוצרים בה (Griffin et al., 1996). זאת ועוד, נמצא כי כאשר שאיפותיו של האדם לגבי חייו מתממשות דימוי העצמי עולה. לעומת זאת, כאשר שאיפותיו אינן מתממשות, דימוי העצמי יורד (תאומים, 2006). יתכן, אפוא, כי משתתפים אשר הביעו רצון לעבוד בתעסוקה נתמכת היו פחות שבעי רצון מעבודתם במע"ש, בשל העובדה ששאיפתם לעבור לתעסוקה נתמכת לא התממשה, ובשל התחושה שהעבודה במע"ש אינה מאפשרת להם למצות את הפוטנציאל האישי שלהם, ועל כן דימויים העצמי נוטה להיות נמוך יותר.

המחקר בחן שלוש השערות עיקריות אשר הדיון בהן יובא להלן:

ההשערה הראשונה גרסה כי הדימוי העצמי של גברים המשולבים במע"שים יהיה גבוה מזה של הנשים. הממצאים מאוששים את השערת המחקר והם עולים בקנה אחד עם מחקרים קודמים שהצביעו על הבדלים בדימוי העצמי הן בין נשים וגברים באוכלוסיה הכללית (Kohler- Flynn, 2003; Robins & Robins, 2010; Trzesniewski, Tracy, Trzesniewski, 2005; Orth, Trzesniewski & Robins, 2010; Gosling & Potter, 2002; והן בין נשים וגברים בעלי מוגבלויות פיזיות ונפשיות (Begum, 1992; Nosek et al, 1997; Nosek & Hughes, 2001; Nosek, Hughes, Swedlund, Taylor & Swank, 2003; Duvdevany, 2010).

נמצא כי נשים בעלות מוגבלויות פיזיות נתפסות על ידי הסביבה בצורה שלילית יותר מגברים בעלי מוגבלות וכי סיכוייהן להיות קורבנות של עוינות סביבתית גבוהים יותר משל גברים בעלי מוגבלות (Asch, Rousso, & Jeffries, 1988). מחקרים אחרים מצאו כי בנים ובנות במסגרות החינוך המיוחד מקבלים יחס שונה בהתאם למגדר, בדומה לבנים ובנות במסגרות החינוך הרגיל (Asch, Rousso, & Jeffries, 1988). עוד נמצא כי אנשים בעלי לקות אינטלקטואלית קלה וקלה עד בינונית, מודעים לסטיגמות כלפיהם ומודעים להשתייכותם לקבוצת מיעוט (Jahoda et al., 2010; Jahoda & Markova, 2004). המחקרים המעטים שנערכו בקרב אוכלוסיה זו מראים כי אנשים בעלי לקות

אינטלקטואלית הנמצאים במסגרות שונות חשים כי אנשי הצוות העובדים במקום מחזיקים בסטיגמות כלפיהם (Jahoda & Markova, 2004; Cooney, Jahoda, Gumley & Knott, 2006). על כן, ניתן לשער כי נשים בעלות לקות אינטלקטואלית המשולבות במע"ש מודעות לסטיגמות כלפיהן כקבוצה בעלת נכות כמו גם לסטיגמות מגדריות, דבר המשפיע על דימוין העצמי. ואכן, מממצאי המחקר הנוכחי עולה כי נשים בעלות מוגבלות תופסות עצמן בצורה שלילית יותר מגברים בעלי מוגבלות, יתכן ומשום שהנשים מפנימות מסרים שליליים מהסביבה יותר מגברים ועל כן הן נוטות לחוש בלתי רצויות בתדירות גבוהה יותר מגברים (Asch, Rousso, & Jeffries, 1988). יתכן גם שגברים בעלי מוגבלויות "בורחים" מהמלכודת של תפקיד המוגבלות על ידי שאיפה לתכונות הגבריות הסטריאוטיפיות של שליטה, כשירות, ואוטונומיה. אפשר להניח כי נשים בעלות מוגבלות מתקשות לעשות כך כיוון שהסטריאוטיפים המשויכים למוגבלות (פסיביות, תלותיות וחוסר שליטה) זהים לסטריאוטיפים המשויכים לנשיות (Asch, Rousso, & Jeffries, 1988).

ההשערה השנייה גרסה כי שביעות הרצון מהעבודה תהיה גבוהה יותר בקרב הנשים בהשוואה לגברים. ממצאי המחקר אינם מאוששים את השערת המחקר. נמצא כי הגברים שבעי רצון מהעבודה יותר מהנשים. עבודות רבות המתבצעות במע"שים הן עבודות טכניות ו/או עבודות הדורשות כוח פיזי. הן כרוכות באריזת מוצרים (כגון ברגים, מתנות וסכו"ם) או בפירוק חלקים והרכבתם (למשל חלקי שקעים, רוכסנים וצירים מברזל לדלתות), הלחמה וגינון (מנדלר ונאון, 1996; מנדלר ונאון, 2003). הסחורה המוכנה נארזת בארגזים גדולים ועל כן יש צורך גם בהרמת ארגזים כבדים ובניודם ממקום למקום. לאחרונה חלק מהמע"שים החלו לעסוק גם בתחום המיחזור האלקטרוני אשר כולל פירוק של מכשירי חשמל ואלקטרוניקה בעזרת כלי עבודה. החלוקה המגדרית של שוק העבודה מעצבת אף היא ציפיות חברתיות לגבי מהי עבודה המתאימה לגברים ומהי עבודה המתאימה לנשים (Padavic & Reskin, 2002). כתוצאה מסטריאוטיפים מגדריים מודעים או בלתי מודעים של עובדים ומעסיקים, וכתוצאה מן ההבדלים הביולוגיים בין נשים לגברים, סוגים שונים של עבודות מתויגים בקרב מעסיקים ועובדים כמתאימים למין אחד ובלתי ראויים למין השני. היתרונות הביולוגיים של גברים, כגון מידות גוף ויחס שומן-שריר גדולים יותר, יכולת נשיאת חמצן גבוהה יותר ויכולת גבוהה בפעולות פיזיות הדורשות מהירות וכוח של פלג הגוף העליון, מעניקים לגברים יתרון במשימות יצרנות הדורשות כוח פיזי רב (Wood & Eagly, 2002). בגין הבדלים אלה מועצמים הסטריאוטיפים לגבי יכולותיהם של נשים וגברים ונוצרת מדיניות שמדירה נשים, בעיקר מעבודות הדורשות כושר טכני או פיזי. לאורך ההיסטוריה, גם כאשר נשים נאלצו להיכנס לשוק העבודה ולבצע עבודות פיזיות (בעיקר מסיבות של

חוסר בכוח עבודה גברי), נוצרה חלוקה בין עבודות פיזיות הראויות לנשים ועבודות פיזיות הראויות לגברים (רדאי, 1995). גם כיום, במרבית המקצועות קיימם הטיה לטובת רוב נשי או רוב גברי. כך למשל עבודות צווארון כחול נתפסות כעבודות שראוי שיבוצעו על ידי גברים, ובפועל הן מבוצעות באופן כמעט בלעדי על ידם (Padavic & Reskin, 2002). זאת ועוד, נמצא כי בתפקידים זהים, במקום עבודה אחד, אופי התפקיד משתנה בהתאם למינו של העובד (Padavic & Reskin, 2002). הסבר לתופעה זו ניתן באמצעות תיאוריית הזהות המצבית (Alexander & Lauderdale, 1977), על פיה לאדם נטייה לפרש את התנהגותו של אדם אחר על פי הסטריאוטיפים בהם הוא מחזיק ובמקביל נוטה להתנהג על פי הציפיות החברתיות אשר נובעות מהסטריאוטיפים לגביו, כלומר, גבר ואישה בעלי תפקיד זהה עשויים לנהוג באופן שונה בסיטואציה דומה, עקב הציפיות השונות של החברה מהם בתפקיד המסוים (Alexander & Lauderdale, 1977).

ייתכן שהסטריאוטיפים המגדריים שצוינו לעיל קיימים גם במע"שים, כלומר שחלק גדול מהעבודות נתפס כעבודות של גברים' בעיני משולבי המע"ש ובעיני צוות ההדרכה וכתוצאה מכך ישנן משימות שנשים מודרות מהן. מחקרים בתעסוקה נתמכת מצאו כי נשים בעלות לקות אינטלקטואלית מועסקות לרוב בעבודות סטריאוטיפיות מבחינה מגדרית, למשל עבודה בשירותי המזון ופקידות, מקבלות שכר נמוך יותר ופחות אפשרויות לקידום (Julius, Wolfson, & Yalon-Chamovitz, 2003; Olsen, Cioffi, Yovanoff & Mank, 2000). עוד נמצא כי לנשים סיכוי רב יותר לעבוד בעיקר בתעשיית המזון, בעוד שלגברים סיכוי רב יותר לעבוד במגוון סוגי עבודות, בעיקר טכניות ופיזיות (Kusminsky, Boeltzig, Timmons & Butterworth, 2008). יתכן כי תופעה דומה מתרחשת גם במע"שים, כלומר, מבחר העבודות המוצעות לנשים במע"שים קטן ממבחר העבודות המוצעות לגברים. מגמות אלו עשויות להוות הסבר לרמה הנמוכה יותר של שביעות רצון מהעבודה שנמצאה בקרב הנשים במחקר זה. ואכן, המחקר הנוכחי נמצא מתאם מובהק בין שביעות רצון מתעסוקה לבין שביעות רצון מן העניין בעבודה במע"ש, עבור נשים. יתכן כי גברים במע"שים מקבלים עידוד רב יותר לביצוע משימות פיזיות וטכניות, בכך מקבלים חיזוק לגבריותם על ידי חיזוק הסטריאוטיפים המתאימים למגדרם ועל כן שביעות רצונם עולה.

על פי מודל "תכונות התפקיד", קיימים מאפייני תפקיד המשפרים את המוטיבציה של העובד ואת תפוקתו. המאפיינים כוללים את היכולת לבצע את כל שלבי העבודה, גיוון הכישורים הבאים לידי ביטוי בעבודה, גיוון העבודה, חשיבות העבודה לארגון, מידת האוטונומיה הניתנת לעובד בתכנון

ובביצוע של העבודה ומידת המשוב שהעובד מקבל על תפקודו (Hackman & Oldham, 1976). מן המחקר הנוכחי עולה כי ככל שהנשים אוהבות יותר לעבוד במע"ש כך שביעות רצון מן התעסוקה רבה יותר. יתכן כי נשים מקבלות מסר כי הן פחות טובות או פחות כשירות לביצוע משימות רבות הקיימות במע"ש ובשל כך שביעות רצון מהעבודה במע"ש נמוכה יותר מזו של הגברים. בנוסף ניתן לשער כי אופי העבודה הטכני אינו מספק את צרכיהן ושאיפותיהן של הנשים, אינו מייצר משמעות והנעה פנימית עבורן די הצורך, אינו מספק את הצורך שלהן להרגיש יעילות ובעלות ערך ומשום כך פוגע במוטיבציה שלהן ובשביעות רצון (בר-חיים, 2002 ; Herzberg, 1993). השערות אלה יש לבחון לעומק במחקר המשך.

ממצא מעניין ומובהק סטטיסטית שעלה במחקר הוא כי כ- 63% מן הנשים לעומת כ-42% מן הגברים מעוניינים לעבוד בתעסוקה נתמכת. במע"שים הביקוש ליציאה לעבודה בשוק החופשי עולה על ההיצע (מנדלר ונאון, 2003). קיים קושי רב למצוא מקומות העסקה בשוק החופשי המתאימים להעסקת אנשים בעלי צרכים מיוחדים. זאת ועוד, קיים מחסור בתקנים של מדריכיות השמה אשר תפקידם לאתר מקומות עבודה פוטנציאליים (מנדלר ונאון, 2003). כאמור, תפקידים רבים בשוק החופשי כרוכים בעבודה פיזית של סבלות או בעבודה טכנית כמו במע"ש – אריזה, הלחמה, הרכבה וגיוון - תפקידים שלא תמיד מתאימים לנשים. מחקר שנערך באלווין ישראל מצא כי עבודתם של 66% מהעובדים בתעסוקה נתמכת כרוכה בקושי פיזי (מנדלר ונאון, 2003). ייתכן כי זו אחת הסיבות לכך שגברים באלווין ישראל מהווים כשני שלישים מן המשולבים בתעסוקה נתמכת (מנדלר ונאון, 2003). על פי תיאוריית 'שני הגורמים' של הרצברג, אפשרויות קידום של העובד, הזדמנויות לצמיחה אישית, הכרה, אחריות והישגים הם חלק מרכזי מגורמי ההנעה אשר משפיעים על שביעות הרצון מהעבודה באופן פעיל (בר-חיים, 2002 ; Herzberg, 1993). תחושה של אי מיצוי הפוטנציאל בתפקיד, מביאה לתחושת תסכול והחמצה מתמשכים בקרב האדם (ג'רבי, 1996). מכאן, שיתכן כי אופי העבודה הטכני במע"ש בשילוב עם חוסר יכולתן של הנשים להתקדם פוגע בשביעות רצון מהעבודה במע"ש, ולפיכך הן מעוניינות יותר לעבור לתעסוקה נתמכת.

על פי השערת המחקר השלישית, מגדר, גיל, רמת הלקות האינטלקטואלית, מידת דתיות ודימוי עצמי ינבאו שביעות רצון מעבודה. ההשערה אוששה באופן חלקי, שכן הממצאים מראים כי גיל ורמת הלקות האינטלקטואלית מנבאים שביעות רצון מתעסוקה וכי מגדר, רמת דתיות ודימוי עצמי אינם משפיעים על שביעות הרצון מהתעסוקה. נמצא כי ככל שהאדם צעיר יותר ובעל לקות קלה (לעומת קלה – בינונית), שביעות רצונו מן העבודה במע"ש רבה יותר. הקשר בין גיל לשביעות רצון

מתעסוקה אושש במחקרים שונים שמצאו כי שביעות רצון מהעבודה ומהשכר גבוהה יותר בקרב העובדים הצעירים ביותר והמבוגרים ביותר במקום העבודה. נמצא כי כאשר אדם נכנס לשוק העבודה שביעות הרצון שלו גבוהה, אך יורדת במהלך השנים, עד גיל 42 לערך. מגיל 42 שביעות הרצון עולה עד הפרישה (Herzberg, Mausner, Peterson & , 1957; Warr ,1992; Clark, Oswald & Warr, 1996).(Capwell

אחד ההסברים שהוצעו לכך גרס כי עובדים צעירים שמחים על ההתמודדות החדשה המסמלת את המעבר מילדות לבגרות ועל כן שביעות הרצון והמוטיבציה שלהם גבוהות יותר. עם הזמן, כאשר העובדים מכירים חלופות נוספות בשוק העבודה, העניין שלהם בעבודתם הנוכחית יורד וכך גם שביעות רצונם. יתכן שזו אחת הסיבות לממצאי המחקר הנוכחי. במהלך תקופת לימודיהם בבית הספר, עוברים התלמידים הכנה לעבודה במע"ש, בעיקר על ידי ביקורים שבועיים והתנסות בעבודות המוצעות בו. הצוות החינוכי של בתי הספר מנסה להגביר את המוטיבציה של התלמידים לקראת היציאה לעבודה במע"ש כמעבר מילדות לבגרות. על כן, יתכן כי כאשר נקלטים העובדים החדשים במע"ש המוטיבציה שלהם לעבודה גבוהה וכך גם שביעות רצונם. לאחר זמן, כאשר המשולבים במע"ש צוברים ניסיון וידע רב יותר לגבי אופציות נוספות של עבודה ושכר ועורכים השוואה עם אנשים אחרים שהגיעו להישגים גבוהים מהם (כמו למשל אנשים שעובדים בתעסוקה נתמכת), שביעות רצונם יורדת. בנוסף, מפעלים מוגנים נתפסים כתחנות מעבר מתקופת הלימודים בבית הספר לתעסוקה בשוק החופשי (Butcher & Wilton, 2008). יתכן כי בשל כך העובדים הצעירים מגיעים לעבודה במע"ש עם ציפייה לצאת לעבוד בשוק החופשי. ציפייה זו מתגברת עם הגיל וכאשר זו לא מתממשת, יורד העניין שלהם בעבודה במע"ש וכך גם שביעות רצונם ממנה.

הסבר נוסף לקשר שנמצא בין גיל ושביעות רצון מהעבודה במע"ש יכול להיות נעוץ בכך שהכניסה לשוק העבודה יוצרת ציפיות גבוהות להתפתחות, עניין ורווח כלכלי. ככל שהאדם נשאר זמן רב יותר בתפקיד מסוים, גוברים השגרה והשעמום, נוצרת תחושה של ירידה בהזדמנויות הפתוחות בפניו, וכתוצאה מכך שביעות הרצון יורדת (Herzberg, Mausner, Peterson & Capwell, 1957; Warr ,1992; Clark, Oswald & Warr, 1996). חלק מהמועסקים במע"שים הם בעלי ותק רב. משך התעסוקה של משתתפי המחקר נע בין שנתיים ל- 34 שנים, ובממוצע כ-10 שנים. ייתכן כי לאורך השנים רבים מהם חווים שעמום כפועל יוצא מביצוע פעולות חזרתיות, אכזבה מתמשכת מגובה השכר, וכי חלקם מתוסכלים מאי יציאתם לעבודה בשוק החופשי. ואכן, מחקר שבדק שביעות רצון מעבודה

בקרב עובדי תעסוקה מוגנת מצא כי השיעור הגבוה ביותר של חוסר שביעות הרצון מהעבודה היה בקרב אלו שהביעו חוסר שביעות רצון מהשכר הנמוך ומהמשימות החזרתיות (Seltzer, 1984).

הסבר אפשרי נוסף לכך שככל שהאדם צעיר יותר שביעות רצונו מהעבודה במע"ש רבה יותר הנו כי העבודה במע"ש דורשת כושר טכני ו/או פיזי ומוטוריקה עדינה וגסה טובות. ככל שהאדם צעיר יותר משימות אלה מתבצעות על ידו ביתר קלות הן מבחינה פיזית והן מבחינה קוגניטיבית (ברזון, בוכנר, דניס – מור, ווייס- צוקר, 2001). חוויה של הצלחה תורמת לשביעות הרצון מהעבודה, ולעומת זאת תחושה של אי מיצוי הפוטנציאל בתפקיד, מביאה לתחושת תסכול והחמצה מתמשכים ופוגעת בשביעות הרצון (גירבי, 1996). בנוסף, בהתאם למודל "תכונות התפקיד" (Hackman & Oldham, 1976), המציין מאפייני תפקיד המשפרים את המוטיבציה של העובד ואת תפוקתו, נראה כי ככל שהעובד במע"ש מתבגר, מגוון התפקידים והמשימות שהוא מסוגל לבצע בצורה טובה יורד, ועל כן תפוקתו יורדת, יכולתו לבצע את כל שלבי העבודה פוחתת ומידת האוטונומיה הניתנת לו בביצוע העבודה נפגעת. התבגרות והזדקנות של אנשים בעלי לקות אינטלקטואלית מתרחשת מוקדם יותר בהשוואה לאוכלוסייה הכללית (כבר בסביבות גיל 45) ובצורה חדה יותר (ליפשיץ, 1998; כרמלי, 2001; ברזון, בוכנר, דניס - מור, ווייס - צוקר, 2001). מנתוני המחקר הנוכחי עולה כי 24 נחקרים הם מעל גיל 45 (בני 46 עד 64), בהם 15 גברים ו- 9 נשים. על פי מחקר שנערך בקרב אנשים מתבגרים בעלי לקות אינטלקטואלית אנשים מבוגרים נוטים להתעייף מהר יותר בעבודה בשלב הזה של חייהם (ברזון, בוכנר, דניס - מור, ווייס - צוקר, 2001). התבגרותם מתבטאת בין היתר בירידת המוטיבציה ללכת לעבודה, בירידה קצב העבודה ובירידה במהירות התפוקה. יתכן כי בדומה לנשים, אופי העבודה הטכני אינו מספק את צרכיהם של העובדים המבוגרים יותר, אינו מספק את הצורך שלהם להרגיש יעילים ובעלי ערך, אינו מספק להם עניין ומשום כך פוגע במוטיבציה שלהם ובשביעות רצונם (בר-חיים, 2002; Herzberg, 1993). לעובדים צעירים במע"ש קל יותר לרכוש מיומנויות חדשות ואילו ככל שהם מתבגרים, רכישת מיומנויות חדשות הופכת קשה יותר וכן ההסתגלות לשינויים המתרחשים במע"ש בסוגי העבודות. כתוצאה מן הירידה בתפקוד, סביר כי אף קיימת ירידה בשכר, אשר עשויה להסביר את ירידת שביעות הרצון מן השכר עם הגיל. בנוסף, עבור עובדים צעירים הנמצאים בתחילת הקריירה שלהם, שכר, הישגים, הכרה וקידום מגבירים את המוטיבציה לעבודה (בר-חיים, 2002; Herzberg, 1993). לעומת זאת, קיימת טענה כי ככל שהעובד מתבגר, הצורך שלו בהישגיות, הפגנת שליטה

והצטיינות בהשוואה לאחרים, יורד, כמו גם הפתיחות להתנסויות חדשות (Kanfer & Ackerman, 2004).

הסבר אפשרי נוסף לכך ששביעות הרצון מהעבודה יורדת עם השנים קשור ביתרונותיו של הפן החברתי של העבודה במע"ש. קשרי חברות במקום העבודה עשויים להשפיע באופן חיובי על שביעות הרצון מהעבודה (Song, 2006; Song & Olshtski, 2008). אולם, שלבים התפתחותיים ושינויים בחייו של האדם משפיעים על חשיבות החברים בעיניו (Hartput & Stevens, 1997). בצעירותו, לאדם יש צורך רב באישור חברתי ובמקובלות חברתית. חברויות מהוות מקור לביטחון רגשי ותמיכה (Seiffge-Krenke, 1993). אחד היתרונות בעבודה בסביבה צעירה, המהווה שיקול חשוב בקרב צעירים, היא האפשרות למצוא בה זוגיות. אולם, צרכיו החברתיים של האדם משתנים עם התבגרותו. בקרב אנשים בעלי לקות אינטלקטואלית, העניין בחברים נוטה לרדת, הגמישות והסובלנות לשונות של האחר פוחתות, האדם מתקשה יותר ויותר ליצור יחסי חברות ועם ההזדקנות הוא אף נוטה להתכנס בעצמו (קסל, 1998). מתבגרים בעלי לקות אינטלקטואלית המתגוררים בדוור מוגן או הוסטל דיווחו במחקר שהשווה בין מתבגרים דיירי הוסטלים למתבגרים המתגוררים עם משפחתם כי חלה אצלם עלייה במצבי הווכחנות, רוגז, מריבות ודיכאון בצורה מובהקת בהשוואה לחבריהם המתגוררים עם המשפחה. החוקרים שיערו כי הדבר קשור בתנאי המגורים (צפיפות, חוסר אינטימיות ורעש) שאינם מותאמים לאנשים מבוגרים המחפשים יותר שקט, שלוה ופרטיות (ברזון, בוכנר, דניס - מור, ווייס- צוקר, 2001). תנאים של רעש וצפיפות מתקיימים גם במע"ש ויתכן כי גם הם פוגעים בשביעות הרצון של המתבגרים. אחד הקריטריונים להזדקנות הוא ירידה ביכולות התקשורת עם הסביבה, ירידה בקשב, ירידה ביכולות השיחה וביצירת קשר מילולי, הימנעות מהשתתפות בפעילויות וירידה בעוצמת הקול ובמובנות הדיבור (רעף, 2009). בנוסף, נצפית ירידה ביכולת הקוגניטיבית (ירידה בקשב, ריכוז, התמצאות במרחב, זיכרון, תקשורת מילולית וכתובה), הידרדרות התנהגותית (הסתגרות, דיכאון, חוסר עניין, סגנון חיים סביל, אי ניצול שעות פנאי), והידרדרות פסיכו-מוטורית - תחושתית (ריבוי נפילות על רקע הפרעות בשיווי משקל, הפרעות בראייה ושמיעה, חולשת שרירים וירידה בגמישות המפרקים, בזריזות ובקואורדינציה). המע"ש מהווה מסגרת חברתית תוססת. משולבים בו אנשים רבים ולעתים אף בצפיפות. רוב המע"שים מחולקים למעין כיתות עבודה כאשר בכל כיתה נמצאים בין 10 ל- 20 עובדים. כך, המע"ש מספק מסגרת מתאימה מאד לעובדים צעירים, אולם לא ברורה מידת התאמתה לאדם המתבגר.

עוד עולה מהממצאים כי ככל שרמת הלקות האינטלקטואלית קלה (בהשוואה לקלה – בינונית), עולה שביעות הרצון מן העבודה במע"ש. רמת הלקות האינטלקטואלית של האדם מבטאת את אופן תפקודו מבחינה מוטורית, אינטלקטואלית וחברתית (AAMR, 2002). ככל שהלקות האינטלקטואלית של האדם קלה יותר, המיומנויות התפיסתיות שלו, המתבטאות ביכולת שפתית וביכולת הבנה של מושגים, וכישורי החיים שלו, המתבטאים ביכולת שמירה על סדר יום, שימוש בכסף וכישורי תעסוקה שונים, טובים יותר (AAMR, 2002). על כן, ניתן לשער כי אנשים בעלי לקות אינטלקטואלית קלה מבינים בצורה טובה יותר את מושג העבודה ויכולים להסתגל בקלות רבה יותר למע"ש לעומת אנשים בעלי לקות אינטלקטואלית קלה- בינונית בשל רמת כישורי החיים שלהם, דבר היכול להוות הסבר לכך ששביעות רצונם מהעבודה גבוהה יותר. בנוסף, ככל שהלקות האינטלקטואלית של האדם קלה יותר, המיומנויות החברתיות שלו, הנוגעות לאופן התקשורת של האדם עם סביבתו, ליכולתו לזהות מצבים חברתיים שונים ולהגיב בהתאם לסיטואציה, גבוהות יותר לעומת אנשים בעלי לקות אינטלקטואלית קלה – בינונית (קסל, 1998; AAMR, 2002). ניתן אם כן לשער כי אנשים בעלי לקות אינטלקטואלית קלה מסוגלים להפיק הנאה ותועלת רבות יותר מן הפן החברתי במע"ש לעומת אנשים בעלי לקות אינטלקטואלית קלה- בינונית בשל רמת מיומנויותיהם החברתיות ועל כן שביעות רצונם מן העבודה במע"ש רבה יותר. זאת ועוד, נמצא כי ככל שהלקות האינטלקטואלית עמוקה יותר, האדם חווה ירידה משמעותית יותר ומהירה יותר בתפקודיו עם ההתבגרות, ואילו ככל שהלקות האינטלקטואלית קלה יותר, הירידה מתאחרת (ליפשיץ, 1997; Lifshitz & Merrick, 2001; Warburg, 2000; Nochajski, 2000; Salvatori et al., 1997; 2004). מכאן שיתכן כי אנשים בעלי לקות אינטלקטואלית קלה העובדים במע"ש חווים ירידה מתונה יותר ביכולות החברתיות, הקוגניטיביות והמוטוריות שלהם עם ההתבגרות בהשוואה לאנשים בעלי לקות אינטלקטואלית קלה – בינונית, ועל כן שביעות רצונם מן העבודה במע"ש נותרת יציבה לזמן רב יותר מאנשים בעלי לקות קלה- בינונית.

מסגרות המע"ש נתונות תחת ביקורת חברתית מתמשכת. הן נתפסות כמסגרות בדלניות ומתייגות אשר אינן יכולות לשמש תעסוקה הולמת. הביקורות מתמקדות בשכר הנמוך ובהיעדר קיומם של יחסי עובד מעביד ותנאים סוציאליים לעובדים (רימרמן וכץ, 2004; רימרמן, 1994; Kregel & Dean, 2002). המגמה העולמית כיום צועדת לעבר סגירת המסגרות המוגנות במתכונתן הנוכחית ומעבר לאפשרויות תעסוקה אחרות במגמה ליצור שילוב מקסימלי של בעלי הלקות האינטלקטואלית בקהילה. למרות הביקורות הרבות, יש לזכור כי עבור רבים, במיוחד כאלה שהלקות הקוגניטיבית שלהם קשה יותר או שנכותם הפיזית קשה, המע"ש מהווה האפשרות היחידה לתעסוקה (רימרמן וכץ, 2004). לאור

העובדה שהדימוי העצמי ושביעות הרצון מהעבודה נמצאו גבוהים באופן יחסי בקרב כל הנחקרים, נראה כי מסגרת זו על אף המורכבות שלה מהווה מקום העסקה המיטיב עם בעלי לקויות אינטלקטואליות.

4. א. מגבלות המחקר

במחקר הנוכחי מדדי המחקר נבדקו מנקודת מבטם של הנחקרים במטרה להכיר את נקודת מבטם ולאפשר להם להשמיע את קולם בצורה ברורה יותר. בשיטת מחקר זו קיימות מספר בעיות: ראשית, ידוע כי קיימים קשיים בראיון אוכלוסייה בעלת לקויות אינטלקטואליות. לחלקם קושי בהבנת שאלות המציגות רעיונות מורכבים או בעלות משפטים בעלי דקדוק מסובך, קשיי ביטוי ונטייה להשיב בחיוב על שאלות החוקר על מנת לרצותו (Finlay & Lyons, 2001). יתכן אם כך כי מגבלות אלה פוגמות במהימנות ממצאי המחקר. מגבלות אלה אף מנעו את האפשרות לראיין עובדי מע"ש בעלי לקות בינונית ומטה או אנשים אשר יכולות הביטוי שלהם מוגבלות מאד ולפיכך אוכלוסייה זו אינה מיוצגת במחקר זה. מגבלות אלה היו יכולות להיפתר אילו המחקר היה מסתמך על הדיווח של צוות המע"ש לגבי כל אחד ממשולבי המע"ש שהשתתפו במחקר, אלא שאז הניסיון להעניק ביטוי לקולם של הנחקרים היה נפגע. במחקר המשך רצוי לכלול גם את צוות המע"ש, דבר שיאפשר לקבל תמונה רחבה יותר.

מגבלה נוספת של המחקר הנוכחי קשורה בהתאמתם של כלי המחקר הקיימים לאוכלוסיית המחקר (Finlay & Lyons, 2001). רוב כלי המחקר המשמשים חוקרים המראיינים אנשים בעלי לקות אינטלקטואלית לא נבנו במיוחד עבורם אלא עברו התאמות על מנת שניתן יהיה לעשות בהם שימוש בקרב אוכלוסיית בעלי הלקות אינטלקטואלית, וכך גם כלי המחקר במחקר הנוכחי. מאחר ורוב הנחקרים בעלי לקות אינטלקטואלית אינם מסוגלים לקרוא את השאלון ולענות עליו בכתב, הם נזקקים לתיווך של החוקר (Finlay & Lyons, 2001). במהלך הראיונות ניכר הצורך להקריא ולהסביר את השאלות לרוב המראיינים דבר שהקשה על יצירת מסגרת אחידה לראיון בשל השוני בקשיי הנחקרים והפערים ביכולת ההבנה שלהם. על כן, ייתכן שנוצרו הטיות מסוימות בתשובות לשאלות. בנוסף, מחקרים מצאו כי שאלות רב ברירתיות, כגון שאלות שיש לדרגן על סולם ליקרט, הן בעייתיות עבור אנשים רבים בעלי לקות אינטלקטואלית. שניים מהשאלונים בהם נעשה שימוש במחקר זה דרשו יכולת דירוג. שאלות רפלקסיביות, הדורשות מהאנשים בעלי הלקות להעריך כיצד אחרים תופסים

אותם נמצאו אף הן בעייתיות (Szivos-Bach, 1993). שאלות מסוג זה מופיעות בשאלון הדימוי העצמי בו נעשה שימוש, לדוגמא, בהיגד "המשפחה שלי לא אוהבת אותי", על הנחקר לבחור בין ארבע תשובות אפשריות (ראה נספח). שאלות נוספות שנמצאו בעייתיות בקרב בעלי לקות אינטלקטואלית הן שאלות לגבי מושגים מופשטים (Finlay & Lyons, 2001). לדוגמא, בשאלון הדימוי העצמי מופיע ההיגד "אני שבע רצון מהקשר שלי עם אלוהים". שאלה זו לא שוקללה במחקר מאחר שרוב הנחקרים לא הבינו אותה. שאלות המנוסחות על דרך השלילה נמצאו גם הן קשות יותר למענה (Wehmeyer, 1994), וגם הן מופיעות בשאלון הדימוי העצמי.

מגבלה נוספת קשורה בכך שאת הנחקרים מאחד המעיישים הכרתי באופן אישי מעצם היותי רכזת הטיפול שלהם. היכרות זו סייעה בשיתוף הפעולה שלהם במחקר ועל כן הייצוג שלהם במחקר הוא הרב ביותר והם מהווים 40% מהנחקרים. ואולם, יתכן כי ההכרות האישית עם הנחקרים יצרה הטיה בתשובותיהם.

5. סיכום

במחקרים קודמים שבדקו הבדלי מגדר בדימוי עצמי ובשביעות רצון מתעסוקה נמצא כי קיימים הבדלים משמעותיים בין נשים לגברים במדדים אלו. הממצאים תרמו להגברת המודעות לקיומם של הבדלים בין נשים לגברים ובכך לשיפור שירותים שונים הניתנים להם, לרבות שירותי רפואה ושירותים פסיכולוגיים, ולשיפור הגישות כלפי נשים וגברים במוסדות ובארגונים שונים. ואולם, למיטב ידיעתי, לא נערכו מחקרים אשר בדקו הבדלי מגדר במדדים אלו בקרב אנשים בעלי לקות אינטלקטואלית בישראל. לפיכך, השערות המחקר התבססו בעיקר על מחקרים שנערכו בקרב האוכלוסייה הכללית ועל מחקרים מעטים שנערכו בקרב אנשים בעלי מוגבלויות פיזיות ונפשיות בארץ ובעולם. מחקר זה נועד לפתוח לאנשים בעלי לקות אינטלקטואלית פתח אל השיח המגדרי, במגמה להגביר את המודעות בקרב נותני השירותים לחשיבות הבדלי המגדר בניהם, ולתרום לשיפור השירותים התעסוקתיים הניתנים להם במקומות העבודה המוגנים בפרט, ובמקומות העבודה הנוספים על פני הרצף התעסוקתי בכלל. שיפור השירותים יתבצע על ידי התכווננות לצרכיהם הייחודיים של נשים וגברים ויתרום לשביעות רצונם מהתעסוקה, לדימויים העצמי ולאיכות חייהם באופן כללי.

למרות שדימויים העצמי ושביעות רצונם של הנחקרים נמצאו גבוהים באופן יחסי, חשוב להתייחס לפערים שנמצאו בין הנשים לגברים במדדים אלה. מבדיקת השערות המחקר עולה כי דימוין העצמי של הנשים נמוך מדימויים העצמי של הגברים וכי שביעות רצונן מהעבודה והשכר נמוכה יותר משל הגברים. יתכן כי ממצאים אלה מרמזים על אפשרות שהשירותים הניתנים במע"ש מתאימים לגברים יותר מאשר לנשים מבחינת סוגי העבודות המתבצעות במע"ש, מבחינת יחס הצוות ומבחינת השכר. השערה זו יש לבדוק לעומק במחקרי המשך.

בצד ההבדלים הפיזיולוגיים המולדים בין נשים לגברים, קיימים הבדלים בסוציאליזציה המגדרית שהם עוברים. הסוציאליזציה המתחילה מלידה ונמשכת לאורך חייו של האדם במפגשו עם אנשים ומוסדות שונים ממשיכה גם בשוק העבודה בשלושה תחומים עיקריים: חלוקת משימות לעובד על בסיס מינו, נטייה ליחס ערך רב יותר לעבודת גברים לעומת עבודת נשים וציפיות חברתיות שונות של מעסיקים ועובדים מגברים ונשים (Padavic & Reskin, 2002). יתכן כי כפי שמקומות עבודה בשוק החופשי מושפעים מסטריאוטיפים מגדריים ומן ההבדלים הביולוגיים בין נשים לגברים, וממשיכים את הסוציאליזציה המגדרית, כך גם מקומות העבודה המוגנים. יתכן כי בשל ההבדלים הללו, העבודה

במע"שים נתפסת הן על ידי הצוות והן על ידי המשולבים בו כעבודה גברית באופייה, ועל כן נשים פחות מוצאות בה עניין ופחות שבעות רצון ממנה. זאת ועוד, יתכן כי ההבדלים הפיזיולוגיים בין נשים לגברים המונעים מנשים לבצע עבודות פיזיות, גורמים לנשים לחוש מודרות ובלתי כשירות ועל כן גם דימוין העצמי נפגע.

6. ההשלכות היישומיות של המחקר

לאור תוצאות המחקר הנוכחי, יתכן כי מחקר המשך אשר יתמקד בעמדות המגדריות של אנשי צוות במע"שים בנוגע למשולבים בהם ויבדוק את השפעתן בפועל על הגברים והנשים עשוי לשפוך אור על הנושאים המגדריים בהם הצוות זקוק להדרכה. מתן הדרכות לאנשי הצוות בנושאים מגדריים עשוי להגביר את מודעותם לסטריאוטיפים ולאפליות שנעשות בצורה שאינה מודעת. בנוסף, מומלץ כי הצוות במע"ש יבדוק עם הנשים באלו סוגי עבודה היו רוצות להשתלב, ולהציע להן כאופציה גם עבודות הנתפסות כגבריות, כמו למשל פירוק מוצרי חשמל ואלקטרוניקה.

בשל המגמה העולמית הדוגלת בסגירת המע"שים, אין הרבה מחקרים אשר מתמקדים במע"ש בפני עצמו. מגמה זו מיושמת באופן מוחלט כבר בקנדה, אולם ייקח זמן עד שמגמה זו תיושם במלואה בישראל. משום כך ומשום שהמע"ש מסתמן מתוך ממצאי המחקר כאופציה ראויה לתעסוקה, יש להוסיף ולחקור אותו כעומד בפני עצמו, במטרה לשפר את השירותים הניתנים בו.

המע"ש כמקום עבודה מוגן, מהווה מסגרת חברתית חשובה המאפשרת אינטראקציה עם קבוצת השווים. המפגש היומיומי והאינטנסיבי עם אנשים בעלי מאפיין קריטי משותף תורם לדימוי העצמי של המשולבים בו ולשביעות רצונם מהתעסוקה. על כן, היא מהווה קרקע פורייה ליצירת התערבות שמטרתה העצמה קהילתית. קהילה היא התארגנות דינאמית של אנשים הרואים במאפיין הקריטי המשותף להם בסיס לסולידאריות (סדן, 1996). ניתן ליצור התערבות מקצועית על מנת לאחד את קהילת המע"ש סביב המאפיינים המשותפים שלה ולעזור לה ליצור שיח על שיפור התנאים במע"ש. החברים בקהילה יגלו כי הם אינם בודדים בצורכיהם ובתחושותיהם ויוכלו להציג חלופה למצב הקיים בכדי להביא לשינוי במדיניות ובערכים החשובים להם. בנוסף, ניתן ליצור קבוצת העצמה נפרדת לנשים, שתעודד אותן להבין את הצרכים הייחודיים שלהן בנוגע לעבודה ואת הדרכים להביע אותם. תהליך של העצמה קהילתית תלוי בקיומם של אנשי מקצוע או סוכני שינוי אחרים, המחויבים לתהליך שינוי חברתי, ואשר ביכולתם לתרום לתהליך מבחינת משמעות, ידע ומשאבים חומריים (Giddens, 1991). בעקבות הדרכה מתאימה, אנשי הצוות במע"ש יוכלו להרתם ליצירת העצמה של משולבי המע"ש ואף להיות סוכני השינוי.

מן המחקר הנוכחי עולה הצורך לתת את הדעת גם לגבי האנשים המבוגרים יותר העובדים במע"ש. הארכה של תוחלת החיים בכלל ושל אנשים בעלי לקות אינטלקטואלית הפכה אותם לקבוצה

משמעותית יותר בקרב אוכלוסיית בעלי הלכות האינטלקטואלית (ברזון, בוכנר, דניס-מור, ווייס-צוקר, 2001). יש לערוך בדיקה יסודית של הצרכים הייחודיים של קבוצה זו. כיוון שנמצא כי שביעות הרצון מהעבודה יורדת עם הגיל, יש לתת את הדעת להשלכות של ההתבגרות על העבודה במע"ש. מחקרים מצאו כי עם ההתבגרות מתרחשת ירידה תפקודית וירידה בעניין בקשרים חברתיים (ברזון, בוכנר, דניס-מור, ווייס-צוקר, 2001). יש להתחשב בצרכיהם של האנשים המבוגרים יותר המשולבים במע"ש ולערוך התאמות בסוג העבודה, בנגישות ובצורך בחברים.

7. פורום

המחקר הנוכחי נערך במע"שים של אלווין ישראל. על כן מומלץ בראש ובראשונה להציג את תוצאותיו למנכ"ל העמותה, לאנשי מפתח נוספים בה, לצוות העובדים במסגרות המע"ש וכן למקבלי השירותים המשולבים במע"שים. שיתוף אנשי מפתח בעמותה בתוצאות המחקר עשוי להביא ליישום המלצותיו, לטובת מקבלי השירותים של העמותה. על כן מומלץ להציג תוצאות אלה גם בפני ארגונים נוספים הנותנים שירותים לאנשים בעלי לקות אינטלקטואלית.

אנשי מקצוע (מנהלים, מדריכים ועובדים סוציאליים) אשר עובדים במסגרות מע"ש ובמסגרות נוספות על פני הרצף התעסוקתי יוכלו להפיק תועלת מהדרכה בנושא המחקר. הידע שיקבלו יוכל לסייע להם להתבונן בתפיסות האישיות שלהם בנושאים מגדריים ובכך להגמיש את עמדותיהם לגבי מגדר. הגמשת תפיסותיהם של אנשי המקצוע עשויה לסייע להם להתכוון ליצירת תנאים שיתרמו להעלאת הדימוי העצמי ושביעות הרצון מהעבודה ומהשכר של הנשים המשולבות בו ולהשוואתם לדימוי העצמי ולשביעות הרצון של הגברים.

תוצאות המחקר מציינות מוקדים אשר עשויים להיות בעייתיים יותר בתהליך ההשתלבות של נשים ושל אנשים מבוגרים במסגרות העבודה. עובדים סוציאליים במחלקות לשירותים חברתיים יוכלו להסתייע בהדרכה בנושא המחקר בכדי שיתאפשר להם לסייע בשילובן של נשים ושל אנשים מבוגרים בעלי לקות האינטלקטואלית בתעסוקה בצורה טובה יותר.

זאת ועוד, קובעי מדיניות עשויים להיות מושפעים מתוצאות המחקר כדי לקבוע מדיניות אחידה למסגרות המע"ש ולמסגרות תעסוקה נוספות על פני הרצף התעסוקתי, כזו שתטיב עם המשולבים בהן, בהתאם להמלצות המחקר.

8. ביבליוגרפיה

- אזרחי, י., רוזינר, א., פתאל, ל., והנלה, ב. (2009). *עבודה נתמכת ברצף שרותי התעסוקה, מחקר הערכה, קרן של"ם*.
- איילון, ח. (2000). *הבדלים בין נשים וגברים בבחירת תחומי הלימוד באוניברסיטה. סוציולוגיה ישראלית*. בי(2), 544-523.
- איתן-ריבליס, ג., ושטרסברג, נ. (2006). *נשים בנות 18-60 עם מוגבלות בישראל- ממצאים נבחרים מניתוח משנה של סקרים ארציים, ירושלים: גוינט ישראל*.
- אלמוסני, י., ורייטר, ש. (1996). *פעילות מוטורית יצירתית כאמצעי לשיפור איכות חייהם של אנשים בעלי לקות אינטלקטואלית. בתנועה, 3(4), 485-502*.
- אש, א. (2011). שיח פמיניסטי על נשים עם מוגבלויות. נשלף בתאריך 26.8.11 מתוך <http://www.isha.org.il/upload/file/Adrian%20Ash.pdf>
- בורדייה, פ. (1998). *השליטה הגברית*. תל אביב: רסלינג
- בנדוב ד., ורייטר ש. (1997). *הדימוי העצמי ואיכות החיים של בוגרים עם קשיי למידה. חברה ורווחה, יז', 185-200*.
- ברזון, מ., בוכנר, נ., דניס-מור, ח., ווייס-צוקר, ר. (2001). *סקר צרכים ומענים של אנשים מבוגרים ומזדקנים עם פיגור שכלי החיים בקהילה, אוני ת"א וקרן של"ם*.
- בר חיים. א, (2002), *התנהגות ארגונית א', ירושלים: האוניברסיטה הפתוחה*.
- גל, ג. (2004). *ביטחון סוציאלי בישראל*. ירושלים: מאגנס.
- גירבי, א. (1996). *המחיר הכפול: מעמד האישה בחברה הישראלית ושירות הנשים בצה"ל*. רמות: ירושלים.

- דובדבני, א., ונאור, ר. (2003). מעמדו של אדם עם פיגור שכלי במפעלים מוגנים רבי נכויות. עבודת מחקר בסיוע קרן של"ם. אוניברסיטת חיפה ואוניברסיטת בר אילן, חיפה, תל אביב.
- זיו, נ. (2004), אנשים עם מוגבלויות- בין זכויות חברתיות לצרכים קיומיים. בתוך: י. רבין, י. שני (עורכים), זכויות חברתיות ותרבותיות בישראל. (עמ' 813-854). רמות: אוניברסיטת תל אביב.
- חוק שיקום נכי הנפש בקהילה, התשי"ס, 2000.
- ישראל. מבקר המדינה. (2002). דו"ח מבקר המדינה. ישראל: ירושלים.
- יזרעאלי, ד. (1999). המיגדור בעולם העבודה. בתוך יזרעאלי ואחי' (עורכות). מין, מגדר, פוליטיקה. תל אביב: קו אדום.
- כהן, ע. (2002). שוויון הזדמנויות לנשים וגברים. על מה: כתב עת לקידום מעמד האישה, 11, 6-10.
- כץ, ש. (2001). איכות חייהם של אנשים עם נכויות המועסקים במפעלים מוגנים בצפון הארץ. עבודת גמר לקבלת תואר "מוסמך", אוניברסיטת חיפה, חיפה.
- כרמלי, א. (2001). מאפיינים פיזיים ותפקודיים של אוכלוסיית המבוגרים הלוקים בפיגור שכלי - תקציר מאמר. גרונטולוגיה, 48, 45 – 55.
- לוריא, ג., ודובדבני, א. (2009). הקשר בין סגנון מנהיגות, אקלים תעסוקתי, ערכי עבודה ותחושת חוללות עצמית בקרב בעלי פיגור שכלי. עבודת מחקר בסיוע קרן של"ם. אוניברסיטת חיפה: חיפה.
- ליבסטר, י. (2003). אנשים עם פיגור שכלי בשוק העבודה ותפקיד הריפוי בעיסוק בהשתלבותם. סמינר אינטגרטיבי, האוניברסיטה העברית בירושלים.
- ליפשיץ, ח. (1998). העשרה אינסטרומנטלית: תוכנית לשיפור הכושר הקוגניטיבי בקרב אנשים מוגבלים בשכלם, מבוגרים ומזדקנים. בתוך: א. דובדבני, מ. חובב, א. רימרמן וא. רמות (עורכים), הורות ונכות התפתחותית בישראל (עמ' 198-222). ירושלים: מאגנס.

ליפשיץ, ח. (1997). ההעשרה האינסטרומנטלית: תכנית לשיפור הכושר הקוגניטיבי בקרב אנשים מוגבלים בשכלם מבוגרים ומזדקנים. בתוך: דבדבני, א.; חובב, מ.; רימרמן, א.; רמות, א. (עורכים) הורות ונכות התפתחותית בישראל. ירושלים: מאגנס.

לכמן, מ. ורועה, ד. (2003). התפתחות הידע על החלמה מסכיזופרניה וממחלות נפש ממושכות. שיחות, 1, 38-46.

מנדלר, ד. ונאון, ד. (1996). מפעלי עבודה שיקומיים לאוכלוסייה עם פיגור שכלי – דו"ח מחקר. ירושלים: ג'וינט־מכון ברוקדייל.

מנדלר, ד. ונאון, ד. (1998). הערכת תכניות של "רצף שירותי תעסוקה" לאוכלוסייה עם פיגור שכלי בארבעה ישובים בארץ. ירושלים: ג'וינט־מכון ברוקדייל לגרונטולוגיה והתפתחות אדם וחברה בישראל.

מנדלר, ד., ונאון, ד. (2003). הערכת תכנית תעסוקה נתמכת לאנשים עם פיגור שכלי המופעלת בידי אלווין ירושלים. ירושלים: מאירס-ג'וינט-מכון ברוקדייל.

מרקס, ק., ואנגלס, פ. 1989 [1848]. המניפסט הקומוניסטי. בתוך: רוט-הלר ונווה (עורכים). היחיד והסדר החברתי. תל-אביב: עם עובד.

נאון, ד. (2009). מבוגרים בעלי מוגבלות בישראל- דוח מחקר. ירושלים: מאירס-ג'וינט-מכון ברוקדייל.

סדן, א. (1996). העצמה קהילתית. חברה ורווחה, טז(2), 143-162.

עילם, ג. (2006). איך לדבר ולכתוב על אנשים עם מוגבלות? בתוך: מקראה לקורס מהתמודדות אישית לאחריות חברתית הכשרת מנהיגות לשינוי חברתי לאנשים עם מוגבלות. ירושלים: שתיל ומשרד המשפטים.

עמינדב, ח. וניסים, ד. (2009). רצף שירותי מגורים לאנשים עם פיגור שכלי – מגמות ושינויים, בתוך: רצף סקירת השירותים החברתיים, 2009. נשלף בתאריך 20.8.11 מתוך

<http://www.molsa.gov.il/NR/rdonlyres/5E8F53B7-E5C9-42F8-B958->

[\(E0F79E1A7E6B/13173/19SKIRAREZEFSHERUTIMPIGUR.pdf](#)

פוגל-ביז'אווי, סי' (2005). "אם טוב כל כך אז למה רע כל כך? ההיבטים המגדריים של הניאו-ליברליזם בשוק

העבודה בישראל". *חברה וכלכלה בישראל: מבט היסטורי ועכשווי*, א', 1-34.

פוגל-ביז'אווי, ס. (2003). 'המפרנסת השנייה' בעידן הגלובליזציה: נשים בשוק העבודה בישראל. *חברה: כתב*

עת סוציאליסטי לענייני חברה, כלכלה פוליטיקה ותרבות, 8, 10-14.

פלדמן, ד. ובן משה, א. (2008). *תעסוקה ומצב כלכלי של אנשים עם מוגבלות בישראל ובראיה בינלאומית* –

ישראל 2008. נשלף בתאריך 20.7.11 מתוך

[.www.justice.gov.il/NR/rdonlyres/.../DinaVEliyahuTaasuka.doc](http://www.justice.gov.il/NR/rdonlyres/.../DinaVEliyahuTaasuka.doc)

פרנקל, י. (1971). *סולם לדימוי עצמי*. רמת גן: בר אוריין, בית ההוצאות של ההסתדרות הסטודנטים

באוניברסיטת בר אילן.

קרונר, י. (1997). *פגיעה בזכויותיהם של בני נוער הנתונים במצוקה כלכלית בהיותם בשוק העבודה*. בתוך:

ג. גל (עורך), *ילדים עניים בישראל-סקירה רב תחומית (עמ' 79-95)*. ירושלים: המועצה הלאומית לשלום

הילד.

קוך-דוידוביץ', פ. (2010). *השתלבות אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה בישראל*. ירושלים: הכנסת, מרכז

המחקר והמידע.

רדאי, פ. (1995). *על השוויון*. בתוך: רדאי, פ. שלוי, כ., ליבן - קובי, מ. (עורכות) מעמד האישה בחברה

ובמשפט. ת"א: שוקן.

רייטר, ש. ולוי, א. (1980). פעילות חברתית ודמוי עצמי של מפגרים מבוגרים. *חנות דעת*, 13, 43-47.

רייטר, ש., גולדמן, ט., וליבליך, נ. (1997). 'אני והקהילה', תוכנית הכנה לחיים אוטונומיים לצעירים עם

ליקויים פיזיים שהופעלה על ידי 'אחוה', איגוד נכי חיפה והצפון, ממצאי המחקר המלווה. *סוגיות*

בחינוך מיוחד ובשיקום. 12(2), 5-20.

רימרמן, א. (1994). תעסוקה נתמכת לאנשים הלוקים בנכויות התפתחותיות ופסיכיאטריות בארצות הברית:

לקחי מחקר ומדיניות. *ביטחון סוציאלי*, 42, 118-128.

רימרמן, א. וכץ, ש. (2004). מדיניות התעסוקה המוגנת כלפי אנשים עם מוגבלויות קשות בארצות המערב

ובישראל: סקירה ודיון. *ביטחון סוציאלי*, 6, 111-135.

רעיה, ר. (2009). *שאלון איתור ירידה בתפקוד אצל אנשים מזדקנים עם פיגור שכלי*. נשלף בתאריך 1.9.11-

מתוך

(<http://www.molsa.gov.il/Kehilot/Pigur/SideMenuChannels/ChosenIssues/GettingOld/Speci>

[al/General1.htm](http://www.molsa.gov.il/Kehilot/Pigur/SideMenuChannels/ChosenIssues/GettingOld/Speci)

שטרסברג, נ., ואיתן-ריבלס, ג. (2006). *נשים בנות 18-60 עם מוגבלות בישראל- ממצאים נבחרים מניתוח*

משנה של סקרים ארציים. ירושלים: גוינט ישראל.

תאומים, שרה. (2006). *מראה, מראה שעל הקיר, מי היפה בכל העיר? נשלף בתאריך 20.8.11* מתוך

(<http://lib.cet.ac.il/Pages/item.asp?item=13258&kwd=7424>)

Alexander C.N., & Lauderdale, P. (1977). Situated identities and social influence, *Sociometry*, 40(3), 225-233.

Andrews, A., & Rose, J.L. (2010). A preliminary investigation of factors affecting employment motivation in people with intellectual disabilities, *Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities*, 7(4), 239-244.

Armstrong, A., Koch, L.C., Lewis, A.N., Hurley, J.E., Lewis, P.H., & McMahon, B.T. (2011). Gender, Disability, and ADA Title I Employment Discrimination: A Comparison of Male and Female Charging Party Characteristics. *Review of Disability Studies: An International Journal*, 7(1), 220-211.

Asch, A., Rousso, H., & Jeffries, T. (1988). Pedestals: the lives of girls and women with disabilities. In Rousso, H., & Wehmeyer, M.L. (2001). *Beyond double jeopardy:*

Addressing gender equity in special education. pp.13-48. SUNY series, The Social Context of Education the State University of New York Press, Albany.

Bass, M., & Drewett, R. (1996). Supported Employment for People With Learning Disabilities. *Social Care Research Findings*, 86, 120-150.

Bassett-Jones, N., & Lloyd, G.C. (2005). Does Herzberg's motivation theory have staying power? *Journal of Management Development*, 24 (10), 929 - 994.

Begum, N. (1992) "*Something to be proud of*"- *The lives of Asian disabled people and carers in Waltham Forest*. London: Race Relations Unit and Disability Unit.

Berenbaum, S. A. (1998). How hormones affect behavioral and neural development: Introduction to the special issue on "gonadal hormones and sex differences in behavior". *Developmental Neuropsychology*, 14, 175–196.

Beyer, S., Brown,T., Akandi, R., & Rapley, M. (2010). A comparison of quality of life outcomes for people with intellectual disabilities in supported employment, day Services and employment enterprises. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 23(3), 290–295.

Bliss, L.N. (1985). Comparison of self and peer perceptions of mentally retarded children. *Perceptual and Motor Skills*, 60, 987-993.

Bolognini, M., Plancherel, B., Bettschart, W., & Halfon, O. (1996). Self-esteem and mental health in early adolescence: development and gender differences. *Journal of Adolescence*, 19(3), 233-245.

- Branscombe, N. R., Schmitt, M. T., & Harvey, R. D. (1999). Perceiving pervasive discrimination among African Americans: Implications for group identification and well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 77, 135-149.
- Brayden, R. M. Deitrich-MacLean,G., Dietrich M. S., Sherrod, K. B., & Altemeier, W. A. (1995). Evidence for specific effects of childhood sexual abuse on mental well-being and physical self-esteem. *Child Abuse & Neglect*, 19(10), 1255-1262.
- Brief, A. P. (1998). *Attitudes in and around organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Brody, L.R & Hall, J.A (2008). Gender and emotion in context. In Lewis, M, M. Haviland-Jones, J., & Feldman- Barrette, L. (Eds.) *Handbook of emotions*. (pp. 395-408). New York, NY: Guilford press.
- Brown, C. S., & Bigler, R. S. (2004). *Children's perceptions of gender discrimination*. *Developmental Psychology*, 40, 714–726.
- Brown, E.L. (2004). The Relationship of Self-Concepts to Changes in Cultural Diversity Awareness: Implications for Urban Teacher Educators. *The Urban Review*, 36, (2).
- Butcher, S., & Wilton, R, (2008). Stuck in transition? Exploring the spaces of employment training for youth with intellectual disability. *Geoforum*, 39(2), 1079-1092.
- Clark, A.E., Oswald, A.J., & Warr, P.B. (1996). Is job satisfaction U-shaped in age? *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 69, 57-81.
- Chodorow, N. (1974). Family structure and feminine perspective. In M. Roslando & L. Lamphere (Eds.). *Women in culture and society* (pp. 41-48). Stanford, C.A: Stanford University press.

- Coker, C.C., Osgood, K., & Ritland – Clouse. K. (1995). *A Comparison of Job Satisfaction and Economic Benefits of Four Different Employment Models for Persons with Disabilities*. Wisconsin: University of Wisconsin – Stout, Rehabilitation and Training Centre.
- Collaer, M. L., & Hines, M. (1995). Human behavioral sex differences: A role for gonadal hormones during early development? *Psychological Bulletin*, 118, 55–107.
- Connolly, J. J., & Viswesvaran, C. (2000). The role of affectivity in job satisfaction: A meta-analysis. *Personality and Individual Differences*, 29, 265–281.
- Cooney, G., Jahoda, A., Gumley A., & Knott, F. (2006). Young people with intellectual disabilities attending mainstream and segregated schooling: perceived stigma, social comparison and future aspirations. *Journal of Intellectual Disability Research*, 50(6), 432–444.
- Costa, P.T., & McCrae, R. R. (1992). *Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R) and NEO Five-Factor (NEO-FFI) Inventory professional manual*. Odessa, FL: PAR.
- Cramm, J. M., Finkenflügel, H., Kuijsten, H. R., & Van Exel, N. J. A. (2009). How employment support and social integration programs are viewed by the intellectually disabled. *Journal of Intellectual Disability Research*. 53(6), 512–520.
- Crocker, J. & Major, B. (1989). Social stigma and self esteem: The self protective properties of stigma. *Psychological Review*, 96(4), 608-630.
- Crocker, J., & Wolfe, C. T. (2001). Contingencies of self-worth. *Psychological Review*, 108, 593–623.

- Culham, A., & Nind, M. (2003). Deconstructing normalization: Clearing the way for inclusion. *Journal of intellectual and developmental disability*, 21(1), 65-78.
- Cummins, R. A. (2000). Personal income and subjective well-being: A review. *Journal of happiness studies*, 1, 133–158.
- Dagnan, D., & Sandhu, S. (1999). Social comparison, self-esteem and depression in people with intellectual disability, *Journal of intellectual disability research*, 43(5), 372-379.
- Dawson, B. (2005). Motivation leaders to better results. *Journal of Rubber and Plastics*, 37, 11–15.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Plenum.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11, 227–268.
- Diekman, A. B., & Murnen, S. K. (2004). Learning to be little women and little men: The inequitable gender equality of nonsexist children’s literature. *Sex Roles*, 50, 373–385.
- Diener, E., & Biswas-Diener, R. (2002). Will money increase subjective well-being? *Social Indicators Research*, 57, 119–169.
- Diener, E., & Oishi, S. (2000). *Money and happiness: Income and subjective well-being across nations*. In: E. Diener, & E. M. Suh (Eds.), *Culture and subjective wellbeing* (pp. 185–218). Cambridge, MA: MIT Press.
- Diener, E., & Seligman, M. E. P. (2004). Beyond money: Toward an economy of well-being. *Psychological Science in the Public Interest*, 5, 1–31.

- Diener, E., Horwitz, J., & Emmons, R. A. (1985). Happiness of the very wealthy. *Social Indicators Research*, 16, 263–274.
- Diener, E., Sandvik, E., & Seidlitz, L. (1993). The relationship between income and subjective well-being: Relative or absolute? *Social Indicators Research*, 28, 195–223.
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125, 276–302.
- Dodgson, P.G., & Wood, J.V. (1998). Self-esteem and the cognitive accessibility of strengths and weaknesses after failure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 75, 178-197.
- Duvdevany, I. (2010). Self-Esteem and Perception of Quality of Life among Israeli women with and without physical disability. *Women & Health*, 50(5), 443-458.
- Eccles, J. (2011). Gendered educational and occupational choices: Applying the model of achievement-related choices. *International journal of behavioral development*, 35 (3), 195-201.
- Edgerton, R. B. (1967). *The cloak of competence: Stigma in the lives of the mentally retarded*. Berkeley: University of California Press.
- Eggleton, I., Robertson, S, Ryan, J., & Kober, R. (1999).The impact of employment on the quality of life of people with an intellectual disability. *Journal of vocational rehabilitation*, 13 (2), 95-107.
- Ericsson, K. (1985). *The origin and consequence of the normalization principle*. Presentation, IASSID, Congress New Delhi. (<http://www.skinfaxe.se/ebok/delhi.pdf>)(retrieved 10.9.11)
- Felce, D. (1997). Defining and applying the concept of quality of life. *Journal of Intellectual disability research*, 41(2), 126-135.

- Felce, D., & Perry, J. (1995). Quality of life: Its definition and measurement. *Research in developmental disabilities*, 16 (1), 51-74.
- Felson, R. B. (1989). Parents and the reflected appraisal process: A longitudinal analysis. *Journal of personality and social psychology*, 56, 965–971.
- Fenzel, L. M. (2000). Prospective study of changes in global self-worth and strain during the transition to middle school. *Journal of early adolescence*, 20, 93–116.
- Ferrari, L., Nota, L., Solberg, V.S.H & Salvatore, S. (2007). Career search self - efficacy, family support, and Career Indecision with Italian youth. *Journal of career assessment*, 15(2), 181-193.
- Festinger, L. (1954). A theory of social comparison processes. *Human Relations*, 7,117-140.
- Finlay, W. M. L., & Lyons, E. (2001). Methodological issues in interviewing and using self-report questionnaires with people with mental retardation. *Psychological assessment*, 13(3), 319-335.
- Fitts, W. H. (1965). *Manual for the Tennessee self-concept scale*. Nashville, TN: Counselor Recordings and Tests.
- Fitts W.H & Warren. W.L (1996). *Tennessee Self concept scale* (2nd Ed). Los Angeles, CA: Western Psychological services.
- Frey, B. S., & Stutzer, A. (2002). What can economists learn from happiness research? *Journal of economic literature*, 40, 402–435.
- Fronczek, P. & Johnson, P. (2003). *Occupations: 2000* (Census 2000 Brief). Washington, DC: U.S. Census Bureau.

- Fulton, S., & Sabornie, E. (1994). Evidence of employment inequality among females with disabilities. *Journal of special education*, 28, 149-165.
- Furnham, A. (1994). National attitudes to competitiveness, money and work among young people: first, second and third world differences. *Human Relations*, 47,119–32.
- Furnham, A., Forde, L. & Ferrari, K. (1999). Personality and work motivation. *Personality and Individual Differences*, 26, (6), 1035- 1043.
- Galambos, N. L., Barker, E.T., & Krahn, H. J. (2006). Depression, self-esteem, and anger in emerging adulthood: Seven-year trajectories. *Developmental Psychology*, 42, 350–365.
- Gascon, H. (2009). Self esteem and loneliness in adults with mild intellectual disabilities working in sheltered workshops versus a regular work environment. *British journal of developmental disabilities*, 55(2), 145-155.
- Gelman, S. A., Taylor, M. G., & Nguyen, S. P. (2004). The developmental course of gender differentiation. *Monographs of the Society for Research in Children Development*, 69(1), vii–127.
- Giddens, A. (1991). *Modernity and self-identity: self and society in the late modern age*. Cambridge: Polity press.
- Glenn. S, & Cunningham, C. (2001). Evaluation of self by young people with Down syndrome. *International journal of disability, development and education*, 48(2), 163-177.
- Goldberg, L. R. (1990). An alternative “description of personality”: The Big-Five factor structure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59, 1216–1229.
- Gooden, A. M., & Gooden, M. A. (2001). Gender representation in notable children’s picture books: 1995–1999. *Sex Roles*, 45, 89–101.

- Gove, W.R., Ortega, S.T. & Style, C.B. (1989). The maturational and role perspectives on aging and self through the adult years: An empirical evaluation. *American Journal of Sociology*, 94, 1117–1145.
- Griffin, D.K., Rosenberg, H., Cheyney, W., & Greenberg, B. (1996). A Comparison of self-esteem and Job satisfaction of adults with mild mental retardation in sheltered workshops and supported employment. *Education and Training in Mental Retardation and Developmental Disabilities*. 1(4), 142-150.
- Guimond, S., & Roussel, L. (2001). Bragging about one's school grades: Gender stereotyping and students' perception of their abilities in science, mathematics, and language. *Social Psychology of Education*, 4, 275–293.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: test of a theory, *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250-279.
- Hansia, B.L. (2009). *Factors influencing job satisfaction*. Submitted in partial fulfillment of the requirements for the degree of Masters in Business Administration. Nelson Mandela Metropolitan University.
- Harpaz, I. (1990). *The meaning of work in Israel- Its nature and consequences*. New York: Praeger.
- Harter, S. (1999). *The construction of the self: A developmental perspective*. New York, NY: Guilford.

- Harter, S. (2003). The development of self-representations during childhood and adolescence, in Leary, M.R. & Tangney, J. P (Eds), *Handbook of self and identity*. (pp. 610-642). New York, NY, US: Guilford Press.
- Harter, S. (1998). The development of self-representations. In Damon W. & Eisenberg, N. (Eds.), *Handbook of child psychology*. (pp. 553–617), New York, NY: Wiley.
- Helson, H. (1947). Adaptation-level as frame of reference for prediction of psychophysical data. *American Journal of Psychology*, 60, 1–29.
- Helson, R., & Wink, P. (1992). Personality change in women from the early 40s to the early 50s. *Psychology and Aging*, 7, 46–55.
- Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of man*. Cleveland, OH: World Publishing Company.
- Herzberg, F. Mausner, B & Snyderman, B.B. (1993). *The motivation to work*. New Brunswick, New Jersey: Transaction publishers.
- Herzberg, F., Mausner, B., Peterson, R.D. and Capwell, D.F. (1957). *Job attitudes: Review of research and opinions*. Pittsburgh: Psychological Service of Pittsburgh.
- Hines, M. (2004). *Brain Gender*. New York: Oxford University Press.
- Hines, M. (2006). Prenatal testosterone and gender-related behavior. *European journal of endocrinology*, 1, 115-121.
- House, R.J., Shane, S.A., & Harold, P.M. (1996). Rumors of the death of dispositional research are vastly exaggerated. *Academy of Management Review*, 21, 203-224.

- Hulin, C. L. (1991). *Adaptation, persistence and commitment in organizations*. In: M. D. Dunnette & L.M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology: 2*. (pp. 445–505). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Hyde, J. S., & Kling, K. C. (2001). Women, motivation, and achievement. *Psychology of Women Quarterly*, 25, 364–378.
- Jahoda, A. & Markova, I. (2004). Coping with social stigma: People with intellectual disabilities moving from institutions and family home. *Journal of Intellectual Disability Research*, 48(8), 719–729.
- Jahoda, A., Wilson, A., Stalker, K., & Cairney, A., (2010). Living with stigma and the self perceptions of people with mild intellectual disabilities, *Journal of social issues*, 66 (3), 521-534.
- Jaquish, G.A., & Ripple, R.E. (1981). Cognitive creative abilities and self esteem across the adult life-span. *Human Development*, 24, 110–119.
- Jiranek, D. & Kirby. N. (1990). The job satisfaction and/or psychological well being of young adults with an intellectual disability and nondisabled young adults in either sheltered employment, competitive employment or unemployment. *Journal of Intellectual and Developmental Disability*, 16(2), 133-148.
- Jenkins, R. (1994). 'Us' and 'Them' – *Ethnicity, Racism, Ideology*, in R. Barot (ed.), *Racism and the Social Order*. London: Edwin Mellor Press.
- Jewel, L.A. (2008). Bourdieu and American Legal Education: How Law Schools Reproduce Social Stratification and Class Hierarchy. *Buffalo law review*, 56, 1155-1224.

- Jordán de Urríes ,F.B., & Verdugo, M.A. (2010). Evaluation and follow up of supported employment initiatives in Spain from 1995 to 2008. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 33, 39–49.
- Josephs, R. A., Markus H. R., & Tafarodi .R. W. (1992). Gender and self-esteem. *Journal of Personality and Social Psychology*, 63(3), 391-402.
- Judge T.A., Heller, D., & Mount M. K. (2002). Five-Factor Model of Personality and Job Satisfaction: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87 (3), 530–541.
- Judge, T.A & Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits—self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability—with job satisfaction and job performance: A Meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 80-92.
- Judge, T.A., Locke, E.A., & Durham, C.C. (1997). The dispositional causes of job satisfaction: A core evaluations approach. *Research in Organizational Behavior*, 19, 151-188.
- Judge, T.A., Piccolo, R.F., Podsakoff, N.P., Shaw, J.C., & Rich, B.L. (2010). The relationship between pay and job satisfaction: A meta-analysis of the literature, *Journal of Vocational Behavior* ,77,157–167
- Julius, E., Wolfson, H., & Yalon-Chamovitz, S. (2003). Equally unequal: Gender discrimination in the workplace among adults with mental retardation. *Work*, 20, 205-213.
- Jurich, A. P., & Collins, O. P. (1996). 4-H night at the movies: A program for adolescents and their families. *Adolescence*, 31, 863-881.
- Kanfer, R., & Ackerman, P.L. (2004). Aging, adult development and work motivation. *Academy of Management Review*, 29(3), 440–458.

- Kasser, T., & Ryan, R. M. (1993). A dark side of the American dream: Correlates of financial success as a central life aspiration. *Journal of Personality and Social Psychology*, 65, 410–422.
- Kinnunen, M., Feldt, T., Kinnunen, U., & Pulkkinen, L. (2008). Self-esteem: An antecedent or a consequence of social support and psychosomatic symptoms? Cross-lagged associations in adulthood. *Journal of Research in Personality*, 42, 333–347.
- Kling, K.C., Hyde, J.S., Showers, C.J., & Buswell, B.N. (1999). Gender differences in self-esteem: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 125, 470–500.
- Kober, R., & Eggleton, I. R. C. (2005). The effect of different types of employment on quality of life. *Journal of Intellectual Disability Research*, 49(10), 756–760.
- Kochan, T. A. (2002). Addressing the crisis in confidence in corporations: Root causes, victims, and strategies for reform. *Academy of Management Executives*, 16(3), 139–141.
- Kovach, K.A. (1987). What motivates employees? Workers and supervisors give different answers. *Business horizons*, 30(5), 58-65.
- Kregel, J. & Dean, D.H. (2002). *Sheltered vs. supported employment: a direct comparison of long-term earnings outcomes for individuals with cognitive disabilities*. In: Kregel J, Dean DH, Wehman P, (Eds.). *Achievements and challenges in employment services for people with disabilities: the longitudinal impact of workplace supports monograph*. <http://www.worksupport.com/resources/viewContent.cfm/151>. (Retrieved in 21.8.11)
- Kusminsky, M., Boeltzig, H., Timmons, J.C., & Butterworth .J. (2008). *The National Survey of Community Rehabilitation Providers, FY2004-2005 Report 2: Gender Differences in*

Individual Employment Outcomes of People with Developmental Disabilities.

(https://www.communityinclusion.org/pdf/RP46_F.pdf) (retrieved in 20.7.11).

Lall, R., Jain, V.K., & Johnson, W.B. (1996). Contemporary norms for the Coopersmith Self-Esteem Inventory—Adult Form. *Perceptual and Motor Skills*, 82, 1136–1138.

Lawler, E. E. (1971). *Pay and organizational effectiveness: A psychological view*. New York: McGraw-Hill.

Leaper, C. (2002). *Parenting girls and boys*. In M. H. Bornstein, *Handbook of parenting: Vol. 1. Children and parenting* (2nd ed., pp. 189–225). Mahwah, NJ: Erlbaum.

Leaper, C., Breed, L., Hoffman, L., & Perlman, C. A. (2002). Variations in the gender-stereotyped content of children's television cartoons across genres. *Journal of Applied Social Psychology*, 32, 1653–1662.

Leaper, C. & Friedman, C.K. (2007). The socialization of gender, in Grusec J.E & Hastings, P.D. (Eds.). *Handbook of Socialization: Theory and Research*, N.Y, New York: Guilford press.

Leary, M. R., & Baumeister, R. F. (2000). The nature and function of self-esteem: Sociometer theory. In M. P. Zanna (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 32, pp. 1–62). San Diego, CA: Academic Press.

Levy, K. St. C. (1997). The contribution of self-concept in the etiology of adolescent delinquency. *Adolescence*, 32, 127-171.

Levy, J. M., Botuck, S., Levy, P. H., Kramer, M. E., Murphy, B. S., & Rimmerman, A. (1994). Differences in job placements between men and women with mental retardation, *Disability and Rehabilitation*, 16(2), 53-57.

- Lifshitz, H. & Merrick, J. (2004). Aging among persons with intellectual disability in Israel in relation to type of residence, age, and etiology. *Research in developmental disability*, 25(2), 193-205.
- Lippa, R.A (2008). Sex differences in personality traits and gender-related occupational preferences across 53 nations: Testing evolutionary and social-environmental theories. *Arch Sex Behavior*, 39(3), 619–636.
- Locke, E. A. (1976). *The supervisor as "motivator": his influence on employee performance and satisfaction*. Washington: Heath and Company.
- Locke, E.A., McClear, K., & Knight, D. (1996). Self-esteem and work. *International Review of Industrial/Organizational Psychology*, 11, 1-32.
- Lundberg, C., Gudmundson, A., & Andersson, T.D. (2009). Herzberg's Two-Factor Theory of work motivation tested empirically on seasonal workers in hospitality and tourism, *Tourism Management*, 30 (6), 890-899.
- Maïano, C., Bégarie, J., Morin, A., & Ninot, G. (2009). Assessment of Physical Self-Concept in Adolescents with Intellectual Disability: Content and Factor Validity of the Very Short Form of the Physical Self-Inventory. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 39(5), 775-787.
- Malka, A., & Chatman, J. A. (2003). Intrinsic and extrinsic orientations as moderators of the effect of annual income on subjective well-being: A longitudinal study. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 29, 737–746.
- Martinez, R., & K.W. Sewell, (1996). Self-concept of adults with visual impairments. *Journal of Rehabilitation*, 62(2), 55-70.

- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and personality*. New York: Harper.
- Matikka, L.M., & Vesala, H.T. (1997). Acquiescence in quality of life interviews with adults who have mental retardation. *Mental Retardation*, (35)2, 75-82.
- McConkie-Rosell, A., Spiridigliozzi, G. A., Melvin, E., Dawson, D.V., & Lachiewicz, A.M. (2008). Living with genetic risk: Effect on adolescent self-concept. *American Journal of Medical Genetics Part C: Seminars in Medical Genetics*, 148C (1), 56–69.
- McCrae, R.R., & Costa, P.T., (1991). Adding Liebe und Arbeit: The full five-factor model and well-being. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 17, 227-232.
- McCrae, R.R., & John, O.P. (1992). An introduction to the five-factor model and its applications. *Journal of Personality*, 2, 175–215.
- AAMR (2002). *Mental retardation, definition, classification, and systems of supports*, 10th: Edition, Washington Oxford: Hart.
- Migliore, A., Mank. D., Grossi. T., & Rogan, P. (2007). Integrated employment or sheltered workshops: Preferences of adults with intellectual disabilities, their families, and staff. *Journal of vocational rehabilitation*, 26(1), 5-19.
- Moore, C.L., Fiest- Price, S., & Alston, R.J. (2002). Competitive employment and mental retardation; Interplay among gender, race, secondary psychiatric disability and rehabilitation services. *Journal of Rehabilitation*, 68(1), 14-19.
- Murray, S.L., Holmes, J.G., & Griffin, D.W. (2000). Self-esteem and the quest for felt security: How perceived regard regulates attachment processes. *Journal of Personality and Social Psychology*, 78, 478–498.

- Nirje, B. (1969). The normalization principle and its human management implications. *The international social role valorization journal*, 1(2), 120-135.
- Nochajski, S. M. (2000). The impact of age-related changes on the functioning of older adults with developmental disabilities. *Physical & Occupational Therapy in Geriatrics*, 18, 5-21
- Nolen-Hoeksema, S. (2001). Gender differences in depression. *Current Directions in Psychological Science*, 10, 173-176.
- Nosek, M.A., Hughes, R. B., Swedlund, N., Taylor, H.B., & Swank, P. (2003). Self-esteem and women with disabilities. *Social Science & Medicine*, 56(8), 1737 – 1750.
- Nosek, M.A., & Hughes, R. B.(2003) Psychosocial issues of women with physical disabilities - The continuing gender debate. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 46(4), 224-233.
- Olsen, D., Cioffi, A., Yovanoff, P., & Mank. D. (2000). Gender differences in supported employment. *Mental Retardation*, 38(2), 89-96.
- Orth, U., Trzesniewski, K.H., & Robins, R.W. (2010). Self-esteem development from young adulthood to old age: A cohort-sequential longitudinal study. *Journal of Personality and Social Psychology*, 98(4), 645-658.
- Otterbach, S. (2010). Mismatches between actual and preferred work time: Empirical evidence of hours constraints in 21 countries. *Journal of Consumer Policy*. 33(2), 143–161.
- Padavic, I., & Reskin B. F. (2002). *Women and men at work*. Thousand Oaks, CA: Pine Forge Press.

- Pasterski, V.L., Geffner, M.E., Brain, C., Hindmarsh, P., Brook, C., Hines, M., (2005). Prenatal hormones and postnatal socialization by parents as determinants of male-typical toy play in girls with congenital adrenal hyperplasia. *Child Development*, 76, 264–278.
- Powers, T. (2008). *Recognizing ability: the skills and productivity of persons with disabilities - Literature review, international labor organization, Geneva.*
(<http://www.oit.org/public/english/employment/download/wpaper/wp3.pdf>) (retrieved in 22.8.11)
- Rain, J. S., Lane, I. M., & Steiner, D. D. (1991). A current look at the job satisfaction/life satisfaction relationship: Review and future considerations. *Human Relations*, 44, 287–307.
- Reiter, S., & Bendov, D. (1996). The self-concept and quality of life of adults with learning disabilities living at home and in the community. *The British Journal of Developmental Disabilities*, 83, 97-111.
- Reiter, S., & David, D. (1996). The educational and treatment concept of Israeli service providers—special education teachers professionals, direct care staff and consumers - parents. *The British Journal of Developmental Disabilities*, 82, 32-44.
- Richman, C. L., Clark, M. L., & Brown, K.P. (1985). General and specific self-esteem in late adolescent students: Race × gender × SES effects. *Adolescence*, 20(79), 555-566.
- Rimmerman, A. & Herr, S.S. (2004). The power of the powerless: A study of the 2000's disability strike in Israel. *Journal of Disability Policy Studies*, 15, 12-18.
- Robbins, S. P. (2001). *Organizational behavior*, (9th Ed.). New Jersey: Prentice Hall.

- Robins, R. W., Trzesniewski, K. H., Tracy, J. L., Gosling, S. D., & Potter, J. (2002). Global self-esteem across the life span. *Psychology and Aging, 17*, 423–434.
- Roberts, B.W., Walton, K. E., & Viechtbauer, W. (2006). Patterns of mean-level change in personality traits across the life course: A Meta analysis of longitudinal studies. *Psychological Bulletin, 132*, 1–25.
- Rusch, F.R. & Hughes, C. (1989) Overview of supported employment, *Journal of Applied Behavior Analysis, 22*(4), 351–363.
- Schalock, R.L., Harper, R. S., & Carver, G. (1981). Independent Living Placement: Five Years Later. *American Journal of Mental Deficiency, 86*, 170-177.
- Schalock, R. L., & Keith, K. D. (1993). *Quality of life questionnaire*. Worthington, OH: IDS Publishing Co.
- Schmidt, G. L. (1976). Job Satisfaction among Secondary School Administrators. *Educational Administration Quarterly, 12* (2), 68-86.
- Scott, K. M. (2011). Sex differences in the disability associated with mental disorders. *Current Opinion in Psychiatry, 24* (4), 331–335.
- Seiffge-Krenke, I. (1993). Close friendship and imaginary companions in adolescence. In B. Laursen (Ed.). *Close friendships in adolescence* (pp. 73-87). San Francisco: Jossey-Bass.
- Seltzer, M.M. (1984). Patterns of job satisfaction among mentally retarded adults. *Applied Research in Mental Retardation, 5*, 147-159.
- Seok-Hwi, S. (2006). Workplace friendship and employees' productivity: LMX theory and the case of the Seol city government. *International Review of Public Administration, 11*(1), 47-58

- Schlock, R.L. & Keith, K.D. (1993). *Quality of life Questionnaire*. Worthington, OH: IDS Public Company.
- Song, S. H., & Olshfski, D. (2008). Friends at work- A comparative study of work attitudes in Seoul City government and New Jersey State government. *Administration & Society*, 40 (2), 147-169.
- Snyder, D. K., & Wills, R.M. (1989). Behavioral versus insight- oriented marital therapy: Effects on individual and inter-spousal functioning. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 57 (1), 39-46.
- Spector, P.E. (1982). Behavior in organizations as a function of employee's locus of control. *Psychological Bulletin*, 91, 482-497.
- Spector, P.E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Sroufe, L. A., Cooper, R. G., & DeHart, G. B. (1996). *Child development; its nature and course* (3rd Ed.). New York: McGraw-Hill.
- Suh, E., Diener, E., Oishi, S., & Triandis, H. C. (1998). The shifting basis of life satisfaction judgments across cultures: Emotions versus norms. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74, 482-493.
- Suls, J., Martin, R., & Wheeler, A. (2002). Social comparison: Why, with whom, and with what effect? *Current Directions in Psychological Science*, 11(5), 159-163.
- Szivos-Bach, S. E. (1993). Social comparisons, stigma and mainstreaming: The self-esteem of young adults with a mild mental handicap. *Mental Handicap Research*, 6, 21-236.

- Tafarodi, W.B., & Swann, J. (2001). Two dimensional self esteem: Theory and measurement. *Personality and individual differences*, 31, 653-673.
- Tang, T. L. P., Luna-Arocas, R., Sutarso, T., & Tang, D. S. H. (2004). Does the love of money moderate and mediate the income-pay satisfaction relationship? *Journal of Managerial Psychology*, 2, 111-135.
- Teck-Hong, T., & Waheed, A. (2011). Hertzberg's Motivation-Hygiene theory and job satisfaction in the Malaysian retail sector: The mediating effect of love of money. *Asian Academy of Management Journal*, 16, (1), 73-94.
- Terracciano, A., McCrae, R.R., Brant, L. J., & Costa, P. T. (2005). Hierarchical linear modeling analyses of the NEO-PI-R scales in the Baltimore Longitudinal Study of Aging. *Psychology and Aging*, 20, 493-506.
- Thompson, T. L., & Zerbinos, E. (1995). Gender roles in animated cartoons: Has the picture changed in 20 years? *Sex Roles*, 32, 651-673.
- Trzesniewski, K. H., Robins, R. W., Roberts, B. W., & Caspi, A. (2004). Personality and self-esteem development across the life span. In P. T. Costa & I. C. Siegler (Eds.), *Recent advances in psychology and aging* (pp. 163-185). Amsterdam, the Netherlands: Elsevier Science.
- Van-Gurp, S. (2001). Self-concept of deaf secondary school students in different educational settings. *Journal of deaf studies and deaf education*, 6(1), 54-69.
- Verdonschot, M. M. L., De Witte, L. P., Reichrath, E., Buntinx W. H. E., & Curfs, L. M. G. (2009). Community participation of people with an intellectual disability: A review of empirical findings. *Journal of Intellectual Disability Research*, 53(4), 303-318.

- Wade, T. J., Thompson, V., Tashakkori, A., & Valente, F. (1989). A longitudinal analysis of sex by race differences in predictors of adolescent self-esteem. *Personality and Individual Differences, 10*, 717–729.
- Warr, P. B. (1992). Age and occupational well-being. *Psychology and Aging, 7*, 37-45.
- Watson, D., & Clark, L. A. (1997). Extraversion and its positive emotional core. In: R. Hogan, J. A. Johnson, & S. R. Briggs (Eds.), *Handbook of personality psychology*. San Diego: Academic Press.
- Wehmeyer, M. L. (1994). Reliability and acquiescence in measurement of locus of control with adolescents and adults with mental retardation. *Psychological reports, 75*, 527-537.
- Wood, W., & Eagly, A.H. (2002). A cross-cultural analysis of the behavior of women and men: Implications for the origins of sex differences. *Northwestern Universe Psychological Bulletin, 128* (5), 699–727.
- Yahaya, A., & Jamaluddin, R. (2009). The relationship between self-concept and communication skills towards academic achievement among secondary school students. *International journal of psychological studies, 2*, (2) 25-34.
- Zeenat, S. (2010). A semiparametric analysis of the rising breadwinner role of women in the UK. *Review of Economics of the Household, 9*(3), 415-428.

9. נספחים

נספח 1: בקשת אישור אפוטרופוס

הורה / אפוטרופוס יקר שלום רב,

שמי דקלה טוירמן ואני עובדת סוציאלית במע"ש אלווין רעננה וסטודנטית לתואר שני במחלקה לעבודה סוציאלית באוניברסיטת בן גוריון בנגב.

אני מבקשת הסכמתך לראיין את בנך/ בתך למחקר המתבצע במחלקה לעבודה סוציאלית באוניברסיטת בן גוריון בנגב. המחקר המיועד לבדוק את שביעות הרצון של החניכים במע"ש מעבודתם.

המחקר מבוצע בהנחיית ד"ר אורלי שריד טל: 08 6472337 וד"ר דורית סגל אנגלצ'ין טל: 08 6472786 מהמחלקה לעבודה סוציאלית באוניברסיטת בן גוריון בנגב.

לאחר הסכמתך, אבקש גם את הסכמת הבן/ הבת, ורק במידה שיסכים/ תסכים לענות, אתן לו/ לה למלא את השאלון. מילוי השאלון אורך כ-20 דקות. בעת מילוי השאלון אשאר לצד הבן/ הבת, אקריא לו/ לה במידת הצורך את השאלות ואסביר שאלות לא מובנות. השאלונים ישמרו בארון נעול בחדרה הפרטי של ד"ר אורלי שריד במחלקה לעבודה סוציאלית באוניברסיטת בן גוריון בנגב.

בנך/ בתך יהיה חופשי/ה לא להשתתף במחקר או להפסיק את השתתפותו בכל עת מבלי שהדבר יפגע בו. מובטחת סודיות באשר לזהותו ונכונות לענות על כל שאלה על ידי צוות המחקר.

בשם צוות המחקר אנו מודות לך על הסכמתך ותרומתך למחקר.

אני מסכים/ה שבני/ בתי ישתתפו במחקר:

שם _____ ת.ז. _____

חתימה _____

נספח 2: שאלוני המחקר

באיזו שנה נולדת? _____ או בן כמה את/ה? _____

מין: זכר / נקבה

ארץ לידה _____

ארץ לידה של האם _____

ארץ לידה של האב _____

שנת עלייה לארץ _____

באיזה מע"ש את/ה עובד/ת? _____

כמה זמן את/ה עובד/ת במע"ש? _____

האם את/ה אוהב/ת לעבוד במע"ש?

1. כן
2. לרוב כן
3. לפעמים
4. לא כל כך

האם עבדת פעם בתעסוקה נתמכת?

1. כן
2. לא

האם היית רוצה לעבוד בתעסוקה נתמכת?

1. כן
2. לפעמים
3. לא

העבודה שאני עושה במע"ש מעניינת?

1. כן
2. לפעמים
3. בכלל לא

איך את/ה מגדיר/ה את עצמך?

1. חילונית

2. מסורתית
3. דתית
4. חרדית

מצב משפחתי

1. נשוי/אה, או חיה עם בן/בת זוג
2. חיה בנפרד
3. גרושה
4. אלמנה
5. רווקה

היכן את/ה גר?

1. בבית עם ההורים.
2. בבית עם בן משפחה אחר.
3. דיור חוץ ביתי (הוסטל, דירה מוגנת וכו')
4. אחר _____

שאלות על מקום העבודה

	תשובות חלופיות			
	1 נקודות	2 נקודות	3 נקודות	
	כלל לא הוכשרתי.	במידה מסוימת.	במידה רבה.	11. באיזו מידה הכינו אותך לתעסוקתך הנוכחית?
	אני לא בטוח, או בהחלט לא.	יתכן, כנראה.	כן, בהחלט.	12. האם את/ה מרגישה שעבודתך או פעילויות יומיומיות אחרות שאת/ה עושה, הן בעלות משמעות עבורך או עבור אחרים?
	יש לי בעיות בעבודה.	אני טוב, אבל אף אחד לא אומר לי שאני כזה.	טוב מאוד, ואחרים אומרים לי שאני אכן כזה.	13. כיצד את/ה מתפקדת במקום העבודה?
	באופן מאוד פחותה מאשר אל אחרים.	במידה פחותה מאשר אצל אחרים.	אותו הדבר כמו לאחרים.	14. איך אנשים מתייחסים אליך במקום העבודה?
	לא מרוצה.	די מרוצה.	מאוד מרוצה.	15. עד כמה את/ה שבעת רצון מהמיומנויות והניסיון שרכשת, או שאת/ה רוכשת במקום העבודה?
	לא.	אני לא בטוח.	כן.	16. האם את/ה לומדת דברים חדשים שסייעו לך בעתיד לקבל

				עבודה אחרת או טובה יותר?
	לא.	לפעמים.	כן.	17. האם אתה חשה שאתה מקבלת שכר הוגן במקום העבודה?
	לא, אני לא מרוויח מספיק כדי לקנות מה שאני צריך.	אני צריך לחכות כדי לקנות מספר דברים, או לא לקנות אותם בכלל.	כן.	18. האם עבודתך מאפשרת לך להרוויח מספיק כסף כדי לקנות דברים שאתה רוצה?
	לא מרוצה.	די מרוצה.	מאוד מרוצה.	19. עד כמה אתה שבע/ת רצון מדברים אחרים (פרט למשכורת) שאתה מקבלת/ת במקום העבודה?
	האחראי נמצא באופן קבוע בעבודה, ובודק את עבודתי.	האחראי נמצא לעיתים קרובות, בין אם אני צריך אותו ובין אם לא.	האחראי נמצא רק כשאני צריך אותו.	20. עד כמה אתה צריך/כה פיקוח במקום העבודה?

לפניך כמה שאלות לגבי עצמך. אנא סמן X בכל שורה במשבצת המתאימה

לגמרי נכון	די לא נכון	קצת נכון וקצת נכון	די לא נכון	לא נכון	לגמרי לא נכון
					אני אדם דיי יפה
					אני אדם ישר
					יש לי משפחה מאושרת
					הייתי מאוד רוצה שיוכלו לסמוך עלי יותר
					אני אוהב יותר להיות לבד מאשר להיות עם אנשים אחרים

					קשה לי בחשבון
					אני אדם חברתי
					אני חושב שאני מספיק ישר
					אני לא חכם כמו האנשים סביבי
					אני לא מתנהג כל כך טוב כמו שמשפחתי רוצה
					אני מספיק נחמד
					קל לי ללמוד דברים חדשים
					טוב לי במשפחה שלי
					אני לא מרוצה מעצמי
					אני מבין את משפחתי דיי טוב
					לפעמים אני לא סובל את עצמי
					רב הזמן אני לא מרגיש מספיק טוב
					אני טוב בחשבון
					אני בסדר בדיוק כמו שאני
					אני מסתדר טוב עם אנשים אחרים

					אני אדם בריא
					אני רשולן (לא כל כך מסודר בבגדים שלי ובדברים שלי)
					אני אדם די הגון
					כשמהו קשה לי אני מנסה לשכוח מזה
					אני אדם שמח
					אני לא שווה כלום
					יש לי משפחה שתמיד תעזור לי
					אני מתרגז לפעמים
					יש לי כל מיני כאבים
					אני אדם חולה
					אני אדם לא כל כך טוב
					אנשים אחרים חושבים שאני חכם
					אני אדם מלא שנאה
					אני משתגע
					המשפחה שלי לא אוהבת אותי
					אני מרגיש שבמשפחה שלי לא סומכים עלי

					אני לא טוב בעבודה שאני עושה
					לפעמים אני מרגיש כאילו אני כועס על כל העולם
					קשה להתחבר אתי
					לפעמים אני חושב על דברים כאלה שאני מתבייש לדבר עליהם
					לפעמים כשאני מרגיש טוב, אני במצב רוח רע
					אני לא שמן מדי ולא רזה מדי
					אני לעולם לא אהיה חכם כמו אנשים אחרים
					אני אוהב לעבוד עם מספרים
					אני מספיק חברתי
					קשה לי לעשות את הדברים הנכונים
					לפעמים אני צוחק מבדיחה גסה
					הייתי רוצה להיות יותר יפה
					אני משקר יותר מדי

					אני לא קורא כל כך טוב
					אני מתנהג אל הורי בסדר גמור
					אני רגיש מדי לדברים שמשפחתי אומרת
					אני צריך לאהוב את משפחתי יותר
					אני מרוצה מהצורה שאני מתנהג לאחרים
					אני צריך להסתדר טוב יותר עם אנשים אחרים
					לפעמים אני מרכל
					לפעמים יש לי חשק לקלל
					אני שומר טוב על הבריאות שלי
					אני משתדל להיות נקי ומסודר
					אני נאמן לחוקי הדת שלי בכל פעולות היום - יום
					לפעמים אני עושה דברים רעים מאוד

					אני תמיד יכול להסתדר בעצמי
					אני מבצע כמעט כל עבודה כמו שאני רוצה
					אני מרגיש טוב רוב הזמן
					אני מתעניין מאוד במשפחתי
					אני משתדל להבין מה שהצד השני חושב
					במשחקים אני אוהב יותר לנצח מאשר להפסיד
					אני לא כל כך טוב בספורט ובמשחקים
					אני חושב שאני נראה נחמד
					אני לא יודע לעבוד טוב
					אני ישן לא טוב
					רוב הזמן אני עושה את הדבר הנכון
					אני " גולם " בחברה
					אני פותר את הבעיות שלי דיי בקלות

					אני מרגיש שאני אדם רע מאוד
					אני שבע רצון מהקשר שלי עם אלוהים
					אני רב עם משפחתי
					אני חושב שיש משהו טוב בכל אדם
					קשה לי לדבר עם אנשים זרים (אנשים שאני לא מכיר)
					לפעמים אני משאיר למחר מה שאני צריך לעשות היום
					קל לי להבין מה שאני קורא
					אני יודע לשלוט בעצמי טוב מאוד

Abstract

Former research reviewing gender differences in self-esteem and work satisfaction have found substantial differences between women and men in those measures. The findings have contributed to the enhancement of awareness to the existence of differences between men and women, and thus to the improvement of different services given to them. In response to a shortage of research examining gender differences in self-esteem and work satisfaction among people with intellectual disabilities, this research project aims to increase the awareness of services providers to the importance of gender differences and to contribute to the improvement of the vocational services in sheltered workshops, in particular, and of vocational services in general. The current project examines the differences in self-esteem and job and pay satisfaction between women and men with intellectual disability integrated in five sheltered workshops of Elwyn Israel.

Three hypotheses were posed by this investigation:

1. Men's self esteem would be higher than women's self esteem.
2. Job satisfaction will be higher among women in comparison to men.
3. Gender, age, level of intellectual disability, religiosity and self-esteem will predict job satisfaction.

The research hypotheses were tested using the Tennessee Self-Concept Scale (Fitts, 1965), Job Satisfaction Questionnaire (Schalock & Keith, 1993), four items created by the researcher in order to identify occupational characteristics of research participants, and a demographic questionnaire that examined the following variables: sex, age, level of intellectual disability, familial status, ethnic origin, religiosity, and place of residence.

Participants were 96 adults with mild to moderate intellectual disability (50 men and 46 women) aged 23 to 64 years who have worked in one of Elwyn Israel's five

sheltered workshops for at least two years. The duration of participants' employment in the sheltered workshops varied between 2 to 34 years, with an average of 10 years, with men employed significantly longer than women. A majority (85%) of research participants of either gender, reported that they like working in the sheltered workshop and that the job they are doing is interesting. Approximately 42 percent of the men and 63 percent of the women reported that they would like to work in supported employment, a statistically significant difference.

Both men and women reported high levels of self-esteem. A significant positive correlation was observed between the desire to work in the sheltered workshop and self-esteem, meaning that the more the participants like working in the sheltered workshop the higher their self-esteem. On the other hand, the higher their desire to work in supported employment, the lower their self-esteem. In addition, the investigation found that older participants have higher self-esteem and lower job satisfaction than their younger counterparts, regardless of gender.

The research findings, in support of hypothesis one, indicate that men employed in the sheltered workshop program have higher self-esteem than the women so employed. The second hypothesis, that job satisfaction is higher among women than in men was not supported. The third hypothesis, that gender, age, level of intellectual disability, religiosity and self-esteem predict job satisfaction was partially supported. The findings showed that age and level of intellectual disability predict job satisfaction. The younger the participant and the milder his or her intellectual disability, the higher his or her job and pay satisfaction. Gender, religiosity and self-esteem had no effect on job and pay satisfaction.

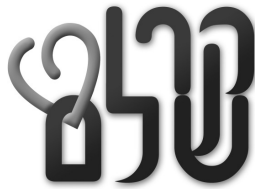
The fact that self-esteem and job satisfaction were found to be relatively high among participants, suggests that the sheltered workshop may be a satisfactory employment option for people with mild and moderate intellectual disabilities, despite

advocates of the eradication of the sheltered workshops in Israel and abroad. Additional research is required in order to improve the services sheltered workshops provide.

For example, notwithstanding the fact that self-esteem and job satisfaction among participants were relatively high, it is important to examine the reasons why men's self-esteem and job satisfaction were higher than those of women. It may be that the services provided by sheltered workshops better suit men than women in regard to job types, staff attitude, and pay. This investigation suggests the need to examine the gender attitudes of sheltered workshop staff and the effect they have on workers.

Based on these research findings, it is recommended to increase the sheltered workshops staff's awareness of stereotypical gender biases that may lead to unintentional discrimination between men and women. This awareness might lead to the inclusion of women in jobs that have been generally considered more appropriate for men, and in this way broaden the range of women's occupational experiences. It is further recommended to develop and implement gender education programs for workers in the sheltered workshops. An empowerment group for female workers to encourage them to understand their employment needs and how to express them is also recommended.

Being that the sheltered workshop is an important social framework for developmentally disabled workers, creating a community empowerment intervention within it to help workers develop self-advocacy skills and start a dialogue about job conditions is a promising proposal. This investigation indicates that job satisfaction decrease with age. Therefore, it is recommended to acknowledge the implications of aging on employment in sheltered workshops and make changes accordingly.



מؤسسة "شاليم" | The Shalem Fund
لتطوير خدمات للشخص ذو | for Development of Services for People with
التخلف العقلي في السلطات المحلية | Intellectual Disabilities in the Local Councils
פיתוח שירותים לאדם עם מוגבלות שכלית
התפתחותית ברשויות המקומיות



אוניברסיטת בן-גוריון בנגב
Ben-Gurion University
of the Negev

Self – esteem and job satisfaction among women and Men with intellectual disability who work in sheltered workshops

Dikla Toyerman

Supervised by: Dr. Dorit Segal-Engelchin, Dr. Orly Sarid

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of
The Requirements for the Degree of
Master of Social Work At Ben-Gurion University



This work was supported by a grant from Shalem Fund for Development of
Services for People with Intellectual Disabilities in the Local Councils in Israel

2011

