



המוסד לביטוח לאומי

האגף למחקר ותכנון

**שיטות
לחיפוש עבודה
בקרב אנשים בעלי מגבלה**

סקר מס' 42

המוסד לביטוח לאומי

אוניברסיטת חיפה
בית הספר לעבודה סוציאלית

המוסד לביטוח לאומי
האגף למחקר ותכנון

שיטות לחיפוש עבודה בקרב אנשים
בעלי מגבלה

מחקר הערכה

מאת:

ד"ר יחזקאל טלר

ירושלים, אדר א' תשמ"ד
פברואר 1984

תוכן העניינים

עמוד

1	מבוא
3	שיטות השמה מסורתיות
22	שיטת המחקר
26	תוצאות
55	דיון
66	סיכום
68	ביבליוגרפיה

מבוא

ערכה של משרה רב יותר, מאשר היות אמצעי מחיה בלבד. זוהי פעילות נורמלית יומיומית של כוגרים בחברתנו. לפיכך, על-מנת להמצא בזרם החיים העיקרי יש צורך להיות חלק מכוח העבודה. פרויד ראה ביכולת לעבוד את אחד משני המרכיבים החשובים ביותר בתפקידו של הכוגר הבריאי.

הוועדה הנשיאותית לבריאות הנפש (T.T.R) ראתה בעבודה אמצעי לשימור שפיות הדעת, ובהיותה כזאת היא בעלת חשיבות עליונה במעלה. על-פי טעוניהם בדו"ח הוועדה:

"העבודה היא פעילות אנושית המפיקה דבר אשר ערכו מוכר ומקובל"

כל שלושת המרכיבים של הגדרה זו - פעילות, הפקה וערך - הנם בעלי חשיבות רבה לבריאות הנפש. ניתן לחזק את בריאות הנפש באמצעות פעילות, אף-על-פי, שלא כל הפעילויות הנן פעילויות מחזקות. בריאות הנפש אף מתחזקת על-ידי המציאות והנסיון של הפקת דבר-מה, ובאמצעות ההכרה מצד אחרים, כי הפעילות ותוצאותיה הם בעלי ערך.

"העבודה זמינה למרבית האנשים כהעסקה בצורת משרה - שכר. אנשים אינם יוצרים משרות על-מנת שיתאימו ליכולתם ולצרכיהם האישיים; הם מחפשים ומקבלים את המשרה הטובה ביותר המוצעת להם".

"אנשים רבים אינם מסוגלים למצוא עבודה ומשרות רבות חסרות את אחד המרכיבים בהגדרתנו - פעילות, תפוקה וערך. הפעילות הדרושה עלולה להיות מועטה או חסרת משמעות; המוצר עלול להיות מרוחק מהעובד; או הערך שמעניקים אחרים לעבודה עלול להיות מזערני".

חסרונות שכאלה מפחיתים ואף מבטלים את תרומתה של העבודה לבריאותו הנפשית של העובד.

"תהיה התאמתם של המשרות להגדרות אשר תהיה, למשרות תכונות אחרות המשפיעות על רווחתו או על מצוקתו של האדם. ביניהם מצויים תלות או עצמאות, חוסר אונים או שליטה, חד-גוניות או רבגוניות, סיכון או בטחון, הלימה לעומס העבודה (בהשוואה לעומס לעומת חוסר יעול) ובידוד לעומת שייכות".

"תמיכה חברתית במשרה מסויימת, מחברים לעבודה וממפקחים, תורמת לרווחתם של העובדים בשני אופנים: כמקור ישיר לסיפוק וכאמצעי להתמודדות עם לחץ ומתח".

"לגבי מרבית המבוגרים, בחברות מתועשות, אין בנמצא אלטרנטיבה מספקת לעבודה. אף אלטרנטיבה המצויה בטרוח השאיפה או ההשגה, אינה מציעה סיכויים שווי ערך לפעילות, למשמעות, לתמורה ולהכרה.."

"לפיכך, איבוד או שלילת האפשרות לעבוד מזיקה, בדרך כלל, ליחיד ומסכנת את החברה, ובריאות הגפש והרווחה ניתנים לחיזוק באמצעות העלאת זמינותם של משרות מתאימות".

"יתרונותיהן של משרות, כולל התמיכה החברתית שהן מספקות, נופלות בחשיבותן אך במעט ממידת זמינותן".

(עמ' 118).

אל לנו לחפש אחר אישור חזק יותר לחשיבותה של ההשמה לגבי אנשים בעלי נכות, אשר באה לסייע להם לשוב ולהחזיק בתפקוד נורמלי ובריא. תחושה זו לגבי חשיבות העניין, מלווה בנתוני הצלחתה של השמה בעבודה כפי שהיא מבוצעת כיום - מציאת עבודה לאנשים בעלי מגבלה לא זכתה להצלחה מרובה - היא אשר הובילה אותנו לחקור ולבדוק את שיטות ההשמה המסורתיות וכיצד ניתן אולי לשנותן למען קידום מטרחן החשובה לאין ערוך.

שיטות השמה מסורתיות

השמה מסורתית, אליה מתייחסים בדרך כלל כאל השמה סלקטיבית, הוא תהליך שבאמצעותו סוג עבודה מסויים מותאם לנכה מסויים. משימה זו מבוצעת בדרך כלל באמצעות תכנית יחידנית הכוללת מספר שלבים :

ראשית, על היועץ והפונה להחליט יחד על יעד עבודה מתאים. לאחר מכן עובר הפונה הכשרה לסוג זה של עבודה, לבסוף מתחיל החיפוש הממשי אחר עבודה בתחום זה.

השלב הראשון, שאותו מכנה דאן (1974) בחירה תעסוקתית, נתפס על-ידו כמערב שלושה היבטים, עליהם יש לתת את הדעת בישיבות היועץ-פונה: מודעות עצמית, מידע תעסוקתי וקבלת החלטות. הסיבה העיקרית לצורך להגדרת המודעות העצמית היא להבטיח ציפיות הולמות ומודעות לקשיים פוטנציאליים. אספקת המידע התעסוקתי חיונית על-מנת שהפונה יקבל תמונה מדוייקת על המשרות השונות והמגוונות שבהן מדובר.

קבלת החלטות הנו הצעד האחרון, בשלב ראשון זה, אשר באמצעותה הפונה, יחד עם היועץ, עושה שימוש במודעותו העצמית שזה עתה נרכשה ובמידע התעסוקתי שברשותו, לבחירת עיסוק מתאים.

השלב השני, אשר אליו מתייחס דאן להתפתחות הכושר התעסוקתי, כולל את פיתוח" יכולתו של האדם לעמוד בדרישות המשרה באופן מספק, ולהפיק סיפוק מהעבודה" (עמ' 39).

זהו סוג ההכשרה הניתנת בדרך כלל בתכנית השמה מסורתית. אומר דאן, "השירותים הבאים לפתח יכולת מסויימת לעבודה שולטים על מרבית תכניות השיקום היחידניות. התכנון וההפעלה של תכניות מסויימות לפיתוח היכולת לעבוד, תלויים בידע מדוייק בכל הנוגע למשרות ודרישות במקומות עבודה כשוק המקומי ובגדע מדוייק על אודות תפקודו השוטף של האדם ביחס לדרישות אלה. הדבר מאפשר את זיהויים של ליקויים התנהגותיים מסויימים, שאותן ניתן אחר-כך להפחית או אף להכחיד, באמצעות אספקת שירותי שיקום ספציפיים".

(עמ' 49).

השלב השלישי והאחרון בתהליך ההשמה המסורתית הוא - השגת עבודה. בדרך אופיינית, בנוסף למידע על מקומות עבודה אפשריים, המסופק לפונה ישירות על-ידי עובד ההשמה עצמו, מעודדים את הפונה להרשם בלשכת התעסוקה הציבורית, לחפש ולעקוב אחר מידע על מקומות עבודה במדורי "דרושים" שבכתובנים ולפנות ישירות למעסיק.

מכל מקום, ברור למדי כי התוצאות המושגות באמצעות שיטות השמה מסורתיות אלה משאירות מקום רב לשיפור.

במספר מחקרים שנעשו, אשר השוו שיטות השמה אחרות עם אלה המסורתיות (קבוצת הביקורת), המספרים להשגת משרות לעומת השיטות המסורתיות היו גמוכים - 25-50%. (לדוגמא, מוני 1966; אזרין, פלורס וקפלן, 1975; אזרין ופיליפ, 1979; אזרין, פיליפ, תינגס, הונטוס ובצלאל, 1980). המשרות שהושגו באמצעות השיטות המסורתיות נוטות להיות בעלות שכר נמוך יותר ונחותות יותר.

כפי שמציין דאן, "אנו מוצאים, כי קיימת נטיה להעסיק נכים לאחר שיקומם במשרות שאינן דורשות מיומנות והם אינם מיוצגים כראוי בעיסוקים המקצועיים. התופעה קיימת אף כאשר מצויה חכנית הכשרה מעמיקה ומשמעותית ומורה על כך, כי הקושי טמון בתהליך ההשמה. עומס העובדים, בעלי הנכות, כמשרות שאינן דורשות מיומנות משפיע על השכר המשולם להם. שכרם השבועי הממוצע של העובדים המשוקמים היה כ-61% משכרם של כלל העובדים בשנת 1963. פער זה שריר וקיים. התופעה אינה קיימת לגבי עובדים חדשים שנקלטו בשוק העבודה. אף על פי, שהשכר עולה כתוצאה משיקום מקצועי, הרי שהמשתקם הממוצע מצוי עדיין מתחת לקו העוני. נראה כי בעייתה הבסיסית של ההשמה היא למצוא את הגישה למשרות הראשונות במעלה בשוק העבודה החופשי, עבור הנכים. נראה, כי ההשמה השוטפת מתרכזת במשרות שניות במעלה בשוק העבודה, אשר מאופיינות בחוסר דרישה למיומנות, בשכר נמוך ובאי-היכולת לצבור באמצעותן שנות וותק בעבודה" (עמ' 16).

מחקרים רבים ניסו לקבוע את הגורמים המתייחסים להצלחה (הנמדדים בדרך כלל במציאת או כאי-מציאת עבודה) יחד עם מדדי השמה מסורתית*.

מחקרים אחרים ביקרו את הקשר שבין תוצאותיו של הפונה לבין מכנים חברתיים או פסיכו-חברתיים. בין המשתנים שנבדקו היו: מעורבות דתית וחברתית, יחסי משפחה, מוטיבציה, מטרות מקצועיות, תכונות אישיות ויחס מעסיקים לנכות פיסית. (לדוגמה, בארי ומלינובסקי, 1963; לייך ו-בארי, 1970; סאלומון, 1972; ווסטרהיייד ולנהארט, 1974; ורייט, 1968). מכל מקום, אין נסיונות אלה לא היו מוצלחים במיוחד. כפי שמאיר בולטן (1976), "בקיצור, חוזקו של האני ויחס פסיכולוגי מובנה בהעדר הגדרה והתנהגויות מקצועיות רלוונטיות מבטיחים סיוע מועט בלבד בחיזוי תוצאות השיקום כפי שהוא קיים בהווה".

הצלחה מסוימת הושגה במחקרים, שעשו שימוש בנתונים דמוגרפיים, להם היה היחידון הנוסף של היותם זמינים ואובייקטיביים. בין המשתנים שהוגדרו ככאלה המתייחסים לתוצאות ההשמה היו: נכות קשה, גיל, גיל קבלת הנכות, מצב משפחתי, מספר האנשים התלויים, השכלה, גזע, מצב SSDI, סיוע ציבורי, מקור הכנסה, נידרות, מעמד סוציו-אקונומי, עבר תעסוקתי, בעלות על בית, וחטרים סוציו-תרבותיים. (אידוק ולונגמייר, 1972; דמאן, 1963; היילברון וג'ורדון, 1968; מילר ואלן, 1966; טוסי וסטוסקי, 1970; ווסטרהיייד ולנהארט, 1974).

* בחלק ממחקרים אלה בחנו מידע חברתי ופסיכולוגי ביחס לתוצאות השיקום. הם כללו את ה-MMPI, מבחני צבא כלליים לסיווג, מבחן רורשארך, רישום העדפות אישיות של קאדר, WAIS, אינדקס אוצר המילים החברתי, סקלת האינטראקציה ולוח ההעדפות האישיות של אדוארד. (אייר, תורסון ובטלר, 1966; דראסגו ודרהר, 1965; גלברט ולסטר, 1970; גוס, 1968; גרסט, 1969; נאף, 1955; פרלמן והיילברט, 1969; קלייטון, 1970; גוס, מורוסקו ושלדון, 1968; מאקגופי, 1969).

מכל מקום, מידע כזה העליח במידה מועטה בלבד, אם בכלל, לחזות הצלחה או כשלון בהשגת עבודה במהלך השיקום. אומר בוטלך, (1976), "נראה כי התאמה פסיכולוגית מקובלת ומצב בריאותי כמו גם עירנות שכלית עשויים להתקשר עם סיוע מוצלח של תהליך השיקום והשמה. מכל מקום, קשר כללי ורופף כל-כך כתוצאה מטבחנים פסיכו-לוגיים, תורם כפי הנראה במידה מינימלית להגברת ההבנה או יכולת החיזוי". (עמ' 214).

למרבח הצער, כיוונו של היחס בין הדברים לא תמיד מצויין במחקרים אלה. לדוגמה, קונץ ומילר (1972) בדקו את היחס שבין 12 משתנים דמוגרפיים לבין שלושה מדדים של הצלחה בשיקום. סוג העבודה בשעת סיום תהליך השיקום, השכר לשבוע בשעת הסיום. הם מדווחים על יחס משמעותי בין תוצאות סיום תהליך השיקום לבין המשתנים הבאים: גיל, גזע, מספר התלויים, השכלה, השכר בעת ההתקבלות לעבודה, סוג התעסוקה, בטוח לאומי, נכות פיסיית ומצב משפחתי.

שירותים סלקטיביים ומצב סוציאלי היו מבין המשתנים היחידים שנבדקו, אשר לא היה להם כל יחס משמעותי עם מדד תוצאות זה. מכל מקום, על כיווני היחסים המשמעותיים, אשר אכן היו מצויים, לא דווח דבר, לגבי מדדי התוצאות האחרים, סוג התעסוקה והשכר, כל המשתנים שנבדקו התייחסו אליהם באופן משמעותי, אך שוב, אין אנו יודעים את כיוון היחסים האלה.

דה מאן (1963) בחן 20 משתנים ביחס לסוג השיקומי לגבי 7 מהמשתנים האלה, נמצאו הבדלים בין אלה מבין הפונים, אשר סווגו כמשוקמים לבין אלה, אשר סווגו כבלתי-משוקמים :

- (1) רבים מהמשוקמים היו בעלי דירות.
- (2) רבים מהבלתי-משוקמים דיווחו כי מקור ההכנסה העיקרי שלהם היה מתמיכה ציבורית או מגורמים פרטיים.
- (3) בעוד שסוגי נכויות מעטים בלבד הצביעו על קשר עם תוצאות השיקום, אנשים חרשים נטו להשתייך לקבוצת הכלתי-משוקמים בעוד אלה, אשר סבלו משחפת, נטו להשתייך לקבוצת המשוקמים.
- (4) חלק גדול מבין הפונים אשר טופלו באמצעים חינוכיים, השתייך לקבוצת המשוקמים.
- (5) כקבוצה היו המשוקמים צעירים מהבלתי משוקמים.
- (6) חלק גדול יותר של בוגרי תיכון היה בקרב המשוקמים.
- (7) אלה מבין הפונים, אשר נעשו נכים מתחת לגיל 30 יוצגו בפרופורציה גדולה יותר בקבוצת המשוקמים.

13 המשתנים הנוספים לא הגיעו לדרגה משמעותית. הם כללו: קשר קודם עם שירות שיקום, מספר התלויים, מין, מצב משפחתי, עבר תעסוקתי, מקור הנכות, יציבות או חוסר יציבות, מידת השיקום, הכנסה חודשית, שירות צבאי, עדה, חברות בא'וד מקצועי, ומקום לידה.

במחקרם, משנת 1980, ניסו וואראול ו-וואנדרגוט לפתח מודל, אשר יצליח לנבא תוצאות שיקום מוצלחות לעומת תוצאות בלתי מוצלחות באמצעות מספר משתנים דמוגרפיים. המודל, שהושג, אשר כלל מספר רב של משתנים, נבדק על-ידם, מאוחר יותר, במחקר מעקב.

אף-על-פי, ששיעור הניכוי הכללי נשאר דומה, הרי המקדמים (המצביעים על תרומתו של כל משתנה, למידת הדיוק בניכוי) השתנו מהשנה הראשונה לשנה השניה (בייצגם שני דגמים שונים). לגבינו התוצאות הכלתי משתנות, הן בעלות עניין רב יותר. כאשר כל אחד מ-31 המשתנים נלקח ביחידות, 6 בלבד מתוך הדגם של 1977 ו-7 בלבד מתוך הדגם של 1979 היו שונים באופן משמעותי לגבי אלה מבין הפונים אשר הושמו בעבודה בהצלחה לעומת אלה שלא הצליחו בהשמתם. יתר על כן, רק שלושה מבין המשתנים היו בעלי משמעות עבור שני הדגמים: גזע, חרשות וקבלת סיוע ציבורי. המשתנים המשמעותיים האחרים, לגבי הדגם של 1978, היו 8 שנות לימוד, הפרעות דם מטבוליות, סוגי הפרעות אחרים; ולגבי האוכלוסיה של 1979 - גיל מ-26-34, היות נשוי, פסיכוזיס, שימוש בסמים ועבר תעסוקתי.

המשתנים המשמעותיים בשני המדגמים היו: גיל 25, גיל 35-44, גיל 44, מין, תלות, 11 שנות לימוד, 12 שנות לימוד, פגם בראיה, מגבלה בדיבור/שמיעה, שיתוק מוחי, מגבלה אורתופדית, קטיעה, פסיכונאורוזיס, שימוש כאלכוהול, הפרעות באישיות ומגבלות דיאבטיות, אפילפטיות, לב, מערכת העיכול ומספר מגבלות יחד. שוב, אין המחברים מציינים את כיוון השוני בין הקבוצות.

באופן דומה, עקבס, מדאיבן ו-וויקטור (1979), בעשותם שימוש בניתוחי Chi-Square ו-Multiple-regression מצאו שוב אך מעט משתנים אשר חרמו לשוני בין אלה, אשר

שהצליחו למצוא עבודה לבין אלה שנכשלו. יתר על כן, מעט מההשתנות הוסברה באמצעות המשוואה אליה הגיעו מניתוח התוצאות. מכל מקום, החוקרים הגיעו למספר מסקנות רלוונטיות. מוצאי העבודה היו קרוב לוודאי לבנים, זכרים, בעלי מגבלות פסיכיאטריות או מגבלות שמיעה. מאידך, בקרב האגשים בעלי המגבלות היה השיעור הנמוך ביותר בשמירה על מקום העבודה. בקרב בעלי עור כהה יותר, בעלי מגבלה ממושכת ואנשים בעלי מצב בריאותי משתנה, היה שיעור השמירה על מקום העבודה נמוך.

אכן נגף, בעלת משקל רב, בתהליך השיקומי, הוא סוג השיטה או השיטות שבהן השתמשו לחיפוש אחר עבודה. שפארד ובלוטסקי (1966), הראו, כי קיים חוסר הלימה משמעותי בין השיטה הממשית היעילה ביותר לחיפוש עבודה לבין השיטה המשוערת הטוב ביותר לחיפוש עבודה. לדוגמה, "שער החברה" (Company Gate) ו-"שירותי תעסוקה" (Employment Services) נתפסו שניהם כדרכים הטובות ביותר למציאת עבודה על-ידי 29% מהמשיבים, בעוד ש-16% בלבד דרגו את "חברים וקרובים" (Friends & Relatives) כטובה ביותר.

למעשה, היתה "חברים וקרובים" השיטה הטובה והיעילה למציאת עבודה, כאשר שתי השיטות האחרות הן שוות ערך ובעמדת נחיתות.

אכן מרבית המחקרים העוסקים בדרך, שבה מוצאים הנכים עבודה מורים, כי הרוב המכריע השיג עבודה הודות למאמצים אישיים. לדוגמה, יפה ועמיתיו (1964) חקרו 1316 זכרים באזור ניו-יורק, אשר קבלו פיצויים לאחר פציעות קשות וקבועות במקום העבודה, בשנים 1950-1957. שני התהליכים העיקריים בהשגת עבודה היו באמצעות פניה ישירה (30%) באמצעות ידידים וקרובים (27%).

לעומתם, 12% בלבד מצאו עבודה באמצעות שירותי תעסוקה. 14% בלבד מהאנשים אשר נטלו חלק בסקר, חפשו עבודה באמצעות שירות שיקום כלשהו.

יורגנסן ועמיתיו (1968) מצאו במחקר של פונים שזכו בשיקום מקצועי מטעם המדינה, כי 50% השיגו עבודה ללא סיוע ישיר פורמלי. רסק (1963) גילה כי 44% מבעלי הנכות הקשה שאותם חקר, למדו ומצאו עבודה בכוחות עצמם, 30% הופנו למקום העבודה על-ידי ידידים, 8% פנו לסוכנויות תעסוקה ממשלתיות והנותרים השתמשו במספר שיטות אחרות כגון: מודעות בעתונות, סוכנויות תעסוקה פרטיות ובאמצעות הטלפון.

אף-על-פי שואגלאהן (1975) מצא כי 28% מצאו עבודה באמצעות סוכנויות ממשלתיות, הרי שפניה ישירה או ידידים היו עדיין המקור העיקרי, כאשר כ-40% מוצאים עבודה באופן זה.

כדי שלא נסיק מכך, כי דרך זו אופיינית לנכים בלבד, יש לציין כי מספר רב של מחקרים, העוסקים בשיטות לחיפוש עבודה בקרב אנשים ללא מגבלה, מציגים בבירור דרך דומה לחיפוש עבודה (פרנס, 1954; רס ושולצי, 1970; גרנובטר, 1974; רוזנפלד, 1975; וברדשאו, 1973).

במחקר שנעשה לא מכבר, מצאו קורקוראן ועמיתיו (1980) כי למרבית האנשים, מבין 5,000 שנסקרו על ידם, נודע על משרתם הנוכחית מפי ידידים וקרובים.

במקביל לנטיה כללית זו, נמצא, במחקר שנעשה על-ידי פארנל ופיצאליס (1978), כי נתמכי סעד אף הם נטו למצוא עבודה באמצעות פניה ישירה או דרך ידידים וקרובים.

דווח על מחקר אחד בלבד, שיצא מכלל המספר העצום של המחקרים אשר הוכיחו, כי יוזמה אישית היא הדרך הטובה ביותר למצוא עבודה.

עקבס, מדאיבן וויקטור (1979), בדקו את השיטות לחיפוש עבודה בקרב אוכלוסיית נכים מגוונת, ומצאו כי המקור התדיר והיעיל ביותר היה סוכנויות תעסוקה ושיקום. סיוע מצד ידידים ללא מגבלה דורג כשני, בניקוד נמוך באופן משמעותי. מכל מקום הסתירה החדה בין ממצאיהם לבין הממצאים במחקרים אחרים הוסברה באמצעות ממצא

נוסף במחקר שלהם : אנשים אשר היו נכים במשך 10 שנים או יותר נטו להבטיח לעצמם מקומות עבודה בראש וראשונה באמצעות סוכנויות שיקום, בעוד שלגבי האנשים, הנכים תקופה קצרה יחסית, היה המקור בראש וראשונה ידידים. (עמ' 11).

ג'ונס ואזרין (1973) מסתייעים בתיאוריית החיזוק החברתי, על מנת להסביר את עליונותם של שיטות בלתי פורמליות אלה. הדבר "מצייר את תהליך התעסוקה כרשת מידע-תעסוקתי בלתי רשמית, שבה אנשים בעלי ידע מוקדם על משרות פנויות (מעסיקים ומועסקים כאחד) מעבירים מידע מועיל זה, באופן סלקטיבי ופרטי, למכריהם המובטלים, אשר הם בתורם וודאי יגמלו למוסר המידע בדרכים חברתיות שונות ומגוונות. כיוון שהשגת עבודה מתחילה בגילוי העמדות או המשרות הפנויות, הרי שגורמי חיזוק חברתיים הופכים לחשובים במיוחד בשלב חיוני זה של התהליך".

הנה כך, הם מסיקים, ייתכן מצב, שבו יוצאו מחפשי העבודה מרשת המידע הבלתי רשמית, מתוך כך שאין הם מכירים אנשים עובדים או כיוון שהם חסרים את המקורות לגמול למוסרי מידע פוטנציאליים.

בהתייחס לבאמר לעיל, מעלה דאן את "הצורך בפיתוחם או בשימורם של קשרים חברתיים עם אנשים עובדים, כחלק אינטגרלי של תכנון השיקום המקצועי. בעוד ששיקום חברתי נתפס כתהליך המצוי מחוץ לכלל תכנית השיקום המקצועי, או כתהליך נלווה, הרי שמחקרים מוכיחים כי מידת 'שיקומו החברתי' של האדם בעל המגבלה (מהבחינה של קיום קשרים חברתיים עם אנשים עובדים) יכולה להשפיע ישירות על היותם מועסקים או מובטלים (וייתכן אף על סוג העבודה שהושגה)", (עמ' 55).

אכן נגף נוספת בתהליך ההשמה היא כפי הנראה חוסר הדגשה מספקת של המושג "בר השמה" לעומת המושג "בר-העסקה". אם היות בר-תעסוקה, כפי שהנושא בדרך לעיל הינו בקיצור "יכולתו של האדם לתפקד בסיטואציית עבודה מסויימת או בעיסוק מסויים" (גלמן, 1957), הרי שהיות בר השמה "מתייחס לסיכווייו של האדם להשיג עבודה בעיסוק מסויים". (דאן, 1974, עמ' 39).

ממצאים מראים כי לאחר השמת אדם בעל מגבלה בעבודה, הרוב המכריע נשאר מועסק (שלצר, 1958a).

נדמה אם כן, כי הפונים לשיקום יקבלו שירות טוב יותר באמצעות תכנית אשר תכשירם לחפש עבודה באופן נאות ועצמאי ולא באמצעות תכנית אשר תלמד אותם מיומנויות עבודה כלליות או ספציפיות לעיסוק מסויים.

על-פי דאן, נכון הדבר גם במונחי מטרות מיידיות של מציאת עבודה ע"י הפונה וכן במונחי "הצלחתם, בטווח רחוק, בשוק העבודה. אנו מתעלמים בדרך-כלל מהעובדה, כי שוק העבודה הינו מקום מאוד בלתי יציב וכי מצוי זרם עצום של עובדים אל ומתוך משרות... אם אחת ממטרות השיקום שלנו היא לסייע לאדם הנכה להגיע להתנהגות מקצועית "נורמלית", ברור כי, פיתוח כשריו להיות בר-השמה חייב להיות חלק אינטגרלי מתכנית שיקום מקצועית", (עמ' 51).

"היכולת להיות בר-השמה", טוען דאן, "מושפעת משלושה גורמים עיקריים :

- (1) השיטות שבהן משתמש האדם לאיתור מקומות עבודה אפשריים (חיפוש עבודה);
- (2) השיטות שבהן משתמשים מעסיקים אפשריים על-מנת לכדוק את מבקשי העבודה ולבחון את המתאים מביניהם (תהליך סלקציה של המעסיק);
- (3) התנהגותו של האדם בשעת ראיון העבודה (ראיון עבודה)". (עמ' 31).

הראשון מבין שלושה גורמים אלה, והאופן שבו היווה אבן נגף בדרכי שיטות ההשמה המסורתיות, אשר על-פי דאן, נוטות להדגיש אך ורק את השיטות הפחות יעילות (לדוגמא שירותי תעסוקה), נדון כבר קודם לכן.

בנוגע לגורם השני, בהביאו את תמצית ממצאי המחקרים בנושא תהליך הסלקציה של המעסיק, מסכם דאן ואומר: "המעסיקים משתמשים במגוון רחב של תהליכי סלקציה וקביעת קריטריונים, אשר להם, בדרך כלל, קשר רופף עם קריטריוני עבודה ספציפיים.

היות בעל ידע, הופעה נאה והמלצות גראים ככישורי עבודה דומיננטיים אותם מחפשים המעסיקים. באותה עת, נדחים מבקשי עבודה לעתים קרובות מסיבות רפואיות או בריאותיות. בדיקת הספרות מראה, כי לסטריאוטיפ הנכה המצטייר במוחו של המעסיק עלולה להיות השפעה דומיננטית יותר, מאשר ליחס שלילי, דעות קדומות ואפליה. נראה כי המעסיק נוטה לתפוש את הנכה כאדם לא בריא", (עמ' 65).

לדיווח מפורט יותר על אודות הממצאים שהובילו למסקנות אלו יכול הקורא לפנות לדאן, פרק 6.

שייכים יותר לענייננו, הממצאים על אודות תהליך קבלת ההחלטות אצל מעסיקים והשלכותיהם על הכנת הפונה לקראת ראיון עבודה, הנתפסת על-ידי דאן, כצעד המכריע ביותר בתהליך השגת העבודה.

השלכות אלו, כפי שהן נתפסות על ידו מובאות להלן :

- " (1). על' מבקש העבודה לדעת במה עוסקת החברה ואילו סוגי אנשים : נשכרים לעבודה. ריינולד (1951) מצא, כי מעסיקים נטו להעדיף העסקת אנשים, אשר להם ידידים או קרובים הנמנים על עובדי החברה. ההנחה היא כי מבקש העבודה דומה לאנשים אלה ועל-כן הוא מהווה מועמד טוב. יחד עם זאת, אם הידידים או הקרובים הם מקור המידע על המשרה הפנויה, על מבקש העבודה לנסות ולהשיג מידע רב ככל האפשר בנוגע לסוג האנשים שהחברה נוטה להעסיק.
- (2) על מבקש העבודה להיות מסודר, נקי, ולבוש בבגדים ההולמים את סוג המשרה אליה הוא מבקש להתקבל. על טופס הבקשה להיות נקי וכתוב במכונת כתיבה. על הפונה לגלות התלהבות בכל הנוגע לחברה, ולהציג את כישוריו הנוגעים ישירות למשרה, בפרוטרוט.

(3) על מבקש העבודה להציג מידע חיובי ככל האפשר במשך מרבית זמן הראיון.

מידע בלתי מועיל יש לצמצם עד למינימום ולסיימו בהצהרה חיובית בנוגע

לכישוריו ולאינטרסים שלו. | •

(4) על מבקש העבודה להיות מסוגל להשיב על שאלות פרובלמטיות בנושא הנכות, עבר תעסוקתי, אשפוז במוסדות וכדומה, בקיצור ובאופן שיסיר דאגה מלב המעסיק כחחומים אלה. לדוגמה, הדגמת היכולת או הצהרה בנוגע לבריאות הכללית, עשויים להיות כל שדרוש להפחת ההיפותיזות של המעסיק.

(5) על מבקש העבודה להיות מסוגל להגיב במהירות ובדייקנות גם כמצב שבו מפגין המראיין קרירות וענייניות.

(6) כאשר עולים נושאים בעייתיים בשעת הראיון, על מבקש העבודה להציג את כל המידע בפני המראיין בבת אחת. הדבר מביא לשיפוט שונה וטוב יותר מאשר מצב שבו על המראיין "למשוך" את המידע השלילי מהמראיין בפיסות ובשברים.

(7) על הפונה לעשות מאמץ להכליל ברשימת "המתקבלים" בשאלו שאלות נוספות הנוגעות לעבודה, וברמזו באמצעותן, כי יתכן ולמראיין שאלות נוספות וזו היא (הפונה) יתקשר עם המראיין כדי לשמוע מהי החלטתו". (עמ' 64).

כך, נכנות כעת, מספר תכניות שיקום, כשמטרתן היא לשפר את המיומנויות הנחוצות להשתתפות בראיון עבודה, כמו כן שיפור היבטים נוספים בתהליך חיפוש העבודה.

כאחד המחקרים המוקדמים של תכניות מסוג זה, כחן רוזנברג (1956) את יעילותן של ישיבות ייעוץ בקבוצות, לגבי מילוי טפסי בקשה להתקבל לעבודה. תוצאותיו הראו, כי שיטות כאלה הביאו לשינוי ביחסם של מחפשי העבודה וכתוצאה מכך עלתה מידת ההצלחה כמציאת עבודה.

בתכנית הכשרה רשמית לפיתוח מיומנויות לחיפוש עבודה, אשר פותחה על-ידי מרכז השיקום במיניאפוליס הוצע ללמד פונים נכים כיצד : (1) להגדיר תכונות אישיות חיוביות ולתארם באופן מועיל לפונה; (2) לצפות מראש שאלות על אודות ליקויים ולפתח תשובות הולמות; (3) ללמוד לדון במוגבלותם בשעת ראיון.

אנדרסון (1968) מצא כי למעלה מ-90% מהפונים המוגבלים, אשר השתתפו בקורס של

"מרכז שיקום מיניאפוליס" מצאו עבודה תוך שבועיים. יתר על כן, היועצים בטלו פחות זמן בגסיונות להתקשר למעסיקים למען פונים אלה. פומו, של וכוגן (1966) מצאו, כי 73% מבוגרי קורס דומה שניתן ע"י Toledo Goodwill Industries מצאו עבודה.

מק-כלור (1972) ערך מחקר ניסויי בשתי קבוצות פונים ממחלקת השיקום שבמדינת אייווה. קבוצת הניסוי עברה תכנית הכשרה בת יומיים, שש שעות בכל יום. בתום תקופה של מספר חודשים הוכיחה קבוצת הניסוי כי סיכוייה להיות בר-העסקה גדולים במידה משמעותית מסיכוייה של קבוצת הבקורת, סיכוייה למצוא עבודה היו גבוהים יותר והיא גזלה זמן מועט באופן משמעותי מהיועצים.

מוני (1966) ביצע מחקר שבו היו מעורבות שתי קבוצות ניסוי: קבוצה אחת קבלה ייעוץ השמה אישי (אשר התמקד בפיתוח מיומנויות לחיפוש עבודה), בעוד השניה קבלה השמת שדה סלקטיבית. קבוצת הביקורת לא קבלה כל סיוע מיוחד. הממצאים הראו כי 49% מקבוצת הייעוץ-בהשמה, 50% מקבוצת ההשמה בשדה ו-24% בלבד מקבוצת הבקורת השיגו עבודה.

פינטו (1979) ביצע הערכה על תכנית בוספת להכשרה לקראת ראיון העבודה שהוותה חלק מתכנית שיקום כללית ובה עברו הפונים שתי ישיבות הכשרה בנות שעה כל אחת, שנועדו לשפר התנהגויות מילוליות ובלתי מילוליות המכוונות אל מטרה מסויימת (הצהרות-אישיות חיוביות, חיפוש אחר מידע בוסף הנוגע למשרה ולמקום העבודה, תנוחת הגוף, קשר עין חיובי וכו'). התכנית הביאה לשיפור משמעותי בהתנהגויות אלה, כאשר תכנית ההכשרה בעצמה, ולא האימון הפשוט בסיטואציות של ראיון, היא שנחשבה לגורם המרכזי לשינוי.

קניפ, וונדרגוט ולורנס (1980) בדקו את יעילותן של שני סוגי תכניות הכשרה: האחת של מחלקת החינוך של סינגר הנקראת תכנית לפיתוח מיומנויות להשרדות בעבודה (JSS) והשניה של המרכז ההתפתחותי במטריאל תכנית סדרת חיפושים אחר עבודה (JQS). הראשונה היא תכנית סרט/קול הנמשכת יומיים תמימים ומכסה את המיומנויות הבינאישיות והמיומנויות לחיפוש עבודה. השניה היא תכנית שיקופיות/קול הנמשכת שעה, אשר בעקבותיה

באות פעולות קבוצתיות על פי הנחיותיו של מדריך. אף-על-פי, שהחוקרים הניחו, כי תכנית כוללת ומקיפה יותר כמו תכנית ה-JSS תשפר את דרכי החיפוש אחר עבודה וקבלת עבודה, ממצאיהם לא תמכו בהנחה זו.

הם יחסו את חוסר יעילות הכללית של שתי התכניות (במונחים של מספר ההשמות בעבודה, מספר יצירת הקשרים לצרכי עבודה, וכו'), לעובדה כי לא היתה הכנה מוקדמת למשרה בקרב מרבית הפונים שלהם, והסיקו כי ללא הכנה מוקדמת זו, כל תכנית פיתוח מיומנויות לחיפוש עבודה תהיה בלתי יעילה.

סטין וגפרט (1979) השתמשו אף הם בתכנית ה-JQS בהשוותם אותה לתכנית המבוססת על משחק תפקידים והמספקת חיזון חוזר ואפשרות להתאמן. התוצאות הוכיחו כי אלה מבין הפונים, אשר קבלו את ההכשרה כמשחק תפקידים, הצליחו במידה טובה הרבה יותר מאלה שלא עשו זאת ובכך הוכיחו כי זהו גורם מפתח.

קיית (1976a, 1976b) וקיית, אנגלקס ו-ווינבורן (1977) פיתחו וביצעו הערכה לתכנית ההכנה והפעילות לחיפוש תעסוקה (ESPA) - סדרת יחידות מוכנות להוראת משתקמים דרכי מצוד יעיל אחר עבודה. חמש היחידות של תכנית החבילה מכשירות את הפונה בתחומים הבאים: הערכת היתרונות והחסרונות ביחס למשרה הרצויה; מילוי טופס בקשה להתקבל לעבודה; כתיבת תקציר תולדות חיים, המבוסס על רשימת היתרונות; התנהגות הולמת בשעת ראיון עבודה; כיצד והיכן יש לחפש אחר מידע בנוגע למשרות פנויות.

יחידה שישית עוסקת בטכניקת מעקב-עצמי שבה יש להשתמש בעת המצוד אחר מקומות עבודה. מעורדים את הפונים להקדיש שבוע עבודה מלא (כלומר, 40 שעות) לחיפוש אחר עבודה. הם מקבלים לוחות עליהם מצויינים: מידע על משרות פנויות, הקשרים שנוצרו ומקומם, מספר טופסי הבקשה שמולאו, מספר תקצירי תולדות החיים שהופצו, ראיונות, ומספר השעות בכל יום, שהוקדשו לחיפוש עבודה. במחקרו משנת 1979 הוכיח קיית את יעילותה של שיטה זו בהעלאת מספר המשרות שנמצאו.

ייתכן, כי השיטה הידועה ביותר כיום לשיפור המיומנויות לחיפוש עבודה, היא מועדון התעסוקה (Job Club), אשר פותח ונחקר על ידי אזרין, פלורס וקפלן (1975). ההשתתפות במועדון כללה מפגש קבוצתי, תמיכה משפחתית וחיפוש אחר עבודה במשך כל הזמן. המועדון חותר לשיפור המוטיבציה ולפיתוח מגוון רחב של מיומנויות אישיות ומיומנויות לחיפוש עבודה: מציאת מידע על משרות פנויות, כתיבת תקציר תולדות החיים, פיתוח מעלות אישיות, לבוש והופעה חיובית וכו'.

חברי מועדון התעסוקה מצאו עבודה בפרק זמן קצר יותר מאשר קבוצת בקורת אשר לא קבלה כל ייעוץ. הם החלו לעבוד לאחר תקופה של כ-14 יום בעוד שקבוצת הבקורת החלה לעבוד תוך 53 יום. יומיים לאחר שהחל הייעוץ, 90% מחברי מועדון התעסוקה, לעומת 55% מקבוצת הביקורת, מצאו עבודה. הפונים ממועדון התעסוקה קבלו גם שכר-שעה גבוה יותר באופן משמעותי.

טיילור, אורבך והרברט (1976) מדווחים אף הם על מועדון תעסוקה, אשר חבריו נפגשו באופן קבוע לפחות פעם בשבוע. פגישות היום התנהלו כקבוצות משולכות של שני המינים, אשר תמכו ועודדו הדדית אלה את אלו וסייעו להתגבר על בעיות אישיות. ציפו מהפונים לראות בחיפוש עבודה משרה בהיקף מלא, ליצור קשרים עם חמישה מעסיקים לכל הפחות, לחלוק מידע על משרות פנויות עם חברי הקבוצה, ומפעם לפעם לצאת יחד לצוד משרה מסוימת. בוגרי המועדון באו למפגשי הערב, על מנת לחלוק את חוויותיהם בציד המשרות עם חברי הקבוצה זיועצה.

כיוון שהמחקר לא השתמש בקבוצות ביקורת, אין בנמצא נתונים השוואתיים. מכל-מקום, במהלך שמונה החודשים שבהם התקיימה התכנית, 50% מתוך 250 המשתתפים מצאו עבודה. מידת השמירה על מקומות העבודה כפי שבמצא במעקב לאחר שישה חודשים היה 70%-80%.

וזאריאציה של פורמט זה נבדקה על-ידי אזרין ופיליפ (1979) בהשתמשם בתכנית ייעוץ התנהגותית אינטנסיבית של מועדון תעסוקה.

הדבר מבוסס על ההשקפה, כי מציאת עבודה טומנת בחובה מיומנויות בין-אישיות, רשת מידע חברתית, גורמים מוטיבציוניים ומיומנויות עבודה. קבוצת ההשוואה,

שלהם השתמשה במכנה הסטנדרטי של הרצאות, דיון והקלטת ראיונות, עם חזרות בנות ישיבה אחת או שתיים.

חברי מועדון התעסוקה נפגשו בקבוצות בנות שמונה חברים בערך, לפרק זמן של 2½ שעות מדי יום, עד אשר מצאו עבודה.

כמעט שנעשה בתום 12 חודשים היו הממצאים 87% לעומת 59% כהתאם. יתר-על-כן, המשרות שהושגו לא היו שוות ערך בקרב שתי הקבוצות מבחינת השכר המשולם, היקף המשרה וסוג העבודה. חברי מועדון התעסוקה נתקבלו למשרות שהיו ממושכות יותר, כלתי מסובסדות והושגו באמצעות מאמציו האישיים של החבר. מעקבים אף הצביעו על העובדה כי חברי המועדון זכו לקידום מהיר יותר ולסיפוק רב יותר בעבודה.

מאפיין מיוחד במינו של מחקר זה הוא ההתפלגות בין פונים ומקומות. למרות ההבדלים בין עיר לעיר, שיטת מועדון התעסוקה עדיין עלתה בהצלחתה על כל תכנית יחידנית.

במחקר האחרון שנעשה על מועדון התעסוקה, על ידי אזרין, בצלאל, וויסוטק, מק-מורו ובכטל (1982), היתה המטרה לעמוד על מידת חשיבותו של היבט אחד במועדון התעסוקה - פיקוח התנהגותי ישיר על ההתנהגויות הממשיות בעת חיפוש אחר העבודה. הדבר נעשה באמצעות השוואה בין הפורמט המקורי, כולל פיקוח התנהגותי, לבין פורמט שבו אותן הטכניקות הוצגו תוך הסכר ודיון. הכשרה להתנהגות בזמן ראיון היתה יוצאת מן הכלל במקרה זה, כיוון שעל הראיון עצמו לא ניתן היה לפקח, הוא נלמד באמצעות סימולציה והדרכה בשתי הקבוצות.

מחקר זה היווה, ללא ספק, שיפור בהשוואה למחקר שנערך ע"י אזרין ופיליפ (1979), אשר לא הצליח לגבש את הטכניקות המיוחדות למציאת עבודה, אותן יש ללמד בשתי הקבוצות.

נמצא, כי אלה מבין הפונים, אשר על מעשיהם היה פקוח, רבו סיכוייהם להשיג עבודה (87% לעומת 70.6% מקבוצת הביקורת) להשאר מועסקים לתקופה ממושכת יותר (75% לעומת 60% ממחקרי הזמן), לבטל זמן מועט בהרבה במציאת עבודה (32.1 לעומת 60.7 ימים), לקבל שכר גבוה יותר (אם כי לא באופן משמעותי) ולעבוד מספר שעות רב יותר בכל משרה (שוב, לא באופן משמעותי) - (36.9 לעומת 33.6 שעות).

המחבר מסכם כי, כמו בתכניות רבות, שמטרתן לתקן ליקויים או בעיות התנהגותיות, פיקוח אשר מבטיח כי אכן משתמשים בהתנהגויות אלה, הגביר את יעילותה של השיטה. הם מציינים, כי ייחודה של שיטת מועדון התעסוקה טמון בעובדה שהיא כוללת לא רק טכניקות למציאת עבודה, אלא גם שיטה מיוחדת להוראת טכניקות אלה.

חוליית העבודה של העיר בולטימור (מתיאס, 1981) הוסיפה לשיטה המסורתית של מועדון התעסוקה, מספר היבטים אשר, למרות שלא נבדקו במחקר, נשמעים מבטיחים ביותר. הם כללו רשת טלפונים, שהוקמה על ידי קבוצת פונים, ושימשה כאמצעי מעקב לסמינרים של מועדון התעסוקה; שעות נוספות של גישה לטלפונים; וחזרה על ישיבות בשעת הצורך. חידוש מיוחד וחשוב ביותר היה צירופם של מעסיקים ואנשי מפתח בקהילה כתורמים לתכנית. הדבר התבטא באספקת משאבים חומריים, מפות תעבורה, לוחות זמנים, הודעות על משרות ומידע בתחום העבודה. יתר על כן, "יום המעסיק" נערך במרכז השיקום, אשר במהלכו נערכו ראיונות בסיוביים עם המעסיקים, שסיפקו היזון חוזר במקום בעת גילוי ההתנהגות בזמן ראיון.

בדרך כלל, נמצא, כי חוליית העבודה היחה יעילה יותר משיטות אחרות למרות שרמת ההעסקה של הפונים בהם טיפלו הייתה נמוכה יותר - (71%) מזו שהושגה על ידי אזריין וכצ'אל (1980). הצוות הסיק, כי השיטה היחה יעילה מבחינת זמן ועלות גם יחד הן לפונה והן ליועץ.

ווסלובסקי (1981) משווה בין חלק משיטות ההשמה בהכוונה עצמית במונחים של יעילות זמן וכסף וכן את סוג האוכלוסיה שהם מתאימים לשרת. הוא מצייין: "התכנית המשלמת

ביותר במונחים של כח-אדם, זמן וכסף היא תכנית להכוונה-עצמית כגון, ESPA; מכל מקום, בגישה זו יכולים להשתמש רק פונים בעלי מוטיבציה גבוהה אשר רמת קריאתם מתאימה לכל הפחות ל-6 שנות לימוד. תכנית מודעות של מחפשי עבודה אף היא זולה באופן יחסי, אך דורשת השתתפותם של פונים בעלי מוטיבציה גבוהה. בנוסף לכך, תכנית זו נועדה להוות תוספת לתכנית הכשרה לפיתוח מיומנויות לחיפוש עבודה (JSS) ולא נראה כי ניתן לעשות בה שימוש מועיל בלעדיה.

מאידך, מחקרים מוכיחים, כי תכנית ה-JSS יעילה אף ללא מודעות-מחפשי-עבודה. שוב, נחוצים פונים בעלי מוטיבציה גבוהה. המיומנויות נלמדות באוירה של כיתת לימוד, ומצפים מהפונים להשתמש במיומנויות בכוחות עצמם.

התכניות היקרות ביותר ליישום הן "מועדון התעסוקה" (Job Club) ותכנית "המשרות" (JOBS). אופיה של התכנית דורש צוות עובדים במשרה מלאה במשך כל הזמן. תכניות אלה יקרות גם עקב הוצאות טלפון ומנויים על עתונים. לתכנית ה-JOBS אף נדרשות הוצאות נוספות לציוד ווידיאו. ההחזר על ההשקעות בזמן וכסף מתורגם לשיעור ההשמה בעבודה המגיע ל-90%. "תכניות "מועדון התעסוקה" ו"המשרות" יכולות אף לשרת מגוון של פונים כולל כאלה המתקשים בקריאה", (p.86-87).

תחום נוסף, שבו יכולים עובדים להשקיע זמן ואנרגיה בתקווה להחזרים גדולים יותר מאלה של שיטות מסורתיות הוא בתחום ההכשרות התעסוקתיות למיניהן. דאן מציון, כי "נסיונם של מספר תכניות, בהן משתמשים בעבודה עם אנשים בעלי מגבלה, מורה כי בעיות בתחום הרגלי העבודה וייחסים בין-אישיים נתנות לפתרון בזמן שהאדם כבר עובד, בתנאי שעומדים לרשותו שירותי-מעקב ושירותים תומכים".

ווראל ו-וואנדרגוט (1982) סבורים, כי הדבר מתאים לכלל הפונים המצויים בתהליך שיקום, וטוענים כי "יועצים ... יכולים להציע לפתור בעיות התאמה לאחר ההשמה בעבודה ולייעץ בתחום ההתאמה למשרה, למקום העבודה ולמטלות ולמשימות משתנות".

הם מוסיפים, כי "שירותים כאלה יש להפנות לצרכים מוגדרים ויש לפתחם בשיתוף עם המעסיק. משימת פיתוח עיסוקים יכולה להיות קלה יותר כאשר היועצים ממירים את שירותיהם במידע שהם מקבלים על מקומות עבודה. הכשרה במקום העבודה אטראקטיבית במיוחד כיוון שהיא מפחיתה את הוצאות השכירה והפיטורין של המעסיק, בד-בבד עם הפחתת עלות ההכשרה לתכנית השיקום, בספקו לפונה הכשרת מיומנות ספציפית בסביבה מציאותית ממשית" (עמ' 24).

דאן רואה בהשמה תהליך המאפשר לאדם המוגבל לעשות את "המעבר לעבודה". הוא מוסיף ומציין כי הפונה מתחיל את התהליך במצב של תלות ובמהלך שירותי השיקום המוענקים לו הוא "מקבל סיוע למעבר ממצב זה (של תלות) לעמדה של עמידה בכוחות עצמו ותעסוקה ריווחית" (עמ' 21).

מכל מקום, ספק אם שיטות ההשמה המסורתיות מסייעות לפונה לעמוד בכוחות עצמו ולהגיע לעצמאות. אנו סבורים כי, למרות שהדבר נעשה ללא כוונה, מפתחות השיטות המסורתיות פסיביות ותלות. הפונה, במערכת זו, לומד לצפות מעובד השיקום ו/או מיועץ התעסוקה להעריך את כישוריו, אולי להפנותו להכשרה, ואחר-כך למצוא לו תעסוקה מתאימה. הוא מצידו נוטה פשוט להמתין עד אשר מגיע הסיוע.

לעומת זאת, רבות מהשיטות שנידונו להלן, במיוחד אלו המכשירות את הפונה לפתח מיומנויות לחיפוש עבודה, מדגישות את הצורך בעצמאות ומלמדות את האדם לפתח ולנצל את כישורנותיו באופן פעיל. בנוסף לכך הוא למד מיומנויות אשר להן השלכות מסוימות על תחומים אחרים בחייו. הדבר תופס בעיקר לגבי שיטות כגון: מועדון התעסוקה, המלמדת את האדם לבצל רשת תמיכה חברתית, בעוד היא עצמה מספקת לו רשת כזאת באמצעות המועדון עצמו. יש להניח, כי שינוי שכזה בחייו של האדם הנכה, פיתוח רשת שכזאת ושימורה, יהיה בעל השלכות מרחיקות לכת מעבר למטרה הפשוטה של היותו מועסק. במילים אחרות, ניתן לראות בגישה זו שיטה הנוטלת היבט אחד ספציפי

מתכנית טיפולית - מציאת עבודה - ומשתמשת בו כאמצעי למידה של מיומנויות שעשויות להועיל לו ביותר בתחומים רבים אחרים בחיי היום-יום: חיים עצמאיים, פעילויות חברתיות בקהילה, מיומנויות שעות-פנאי, ובאופן כללי נטילת אחריות בידי האדם על חייו שלו.

הנה כך, כפי שצויין לעיל, בעוד דאן רואה בשיקום חברתי אמצעי עזר לשיקום מקצועי, אנו סבורים כי המצב ההפוך יכול להיות נכון אף הוא: אם אדם מקבל סיוע בניצול משאביו האישיים למען חיפוש עבודה ושמירה על מקום העבודה, הרי גם עצם התעסוקה עצמה וגם למידת השיטות שבאמצעותן חיפש אחריה עשויים לסייע לו לבסס עצמו, או לבסס עצמו מחדש, בזרם החיים העיקרי, בנהלו אורח חיים מלא ומספק יותר מבחינת חברתית-תעסוקתית וכלכלית גם יחד.

לפיכך ברור, כי יש לבדוק מחדש את שירותי ההשמה מהטיפוס המסורתי. הדברים אמורים לגבי מדינת ישראל וארצות-הברית גם יחד. ייתכן שלגבי מדינת ישראל אף יותר, עקב הסכנות הטמונות במדיניות רווחה חברתית מקפת, המחזקת את נטיותם של אנשים במצוקה לצפות בפסיכיות לסעד.

מכל מקום, בטרם נחל ביישומם של תכניות וכיוונים חדשים, אשר נמצאו כיעילים ביותר בארצות-הברית, יש צורך, מטעמי זהירות, לבדוק באם מספר מערכות מפתח ופקטורים מצויים גם פה.

מלואים במחשבה זו, בחרנו, כמטרת המחקר הנוכחי, את בדיקת הדרך שבה מוצאת עבודה אוכלוסיית המוגבלים בישראל. אנו מניחים, כי כאן, כמו בארצות-הברית, מספר רב של נכים ימצא עבודה באופן עצמאי, ללא סיועם של שירותי השיקום, כתוצאה ממאמצייהם שלהם באמצעות רשת התמיכה החברתית או בסיועם של ידידים וקרובים. כיוון שמחקרנו יהיה כרוך בראיון אנשים בעלי מגבלה, על מנת לקבוע האם הם עובדים או לאו וכן באיזה אופן מצאו את העבודה, נבדוק גם שאלה חשובה נוספת, על אף היותה מישנית לעניינינו, והיא: כמה אנשים, מתוך אוכלוסיית בעלי המגבלה, עובדים ומה מבדיל את אלה המועסקים מאלה שאינם עובדים.

שיטת המחקר

המדגם כללי :

אוכלוסיה : אנשים בגיל העבודה, כלומר גילאי 18-55, אשר משתייכים לקטגוריה של נכות כללית. המגבלה העליונה של 55 נקבעה משום שמעבר לגיל זה אין האנשים מטופלים יותר על-ידי עובדי השיקום מהמוסד לביטוח לאומי וכן מתוך הקושי הרב במיוחד להשיג עבודה, לאחר גיל 55. אנשים אחרים, שלא נכללו במדגם, היו אלה החיים בקיבוץ (כיוון שהקיבוץ אחראי להעסקתם), נשים שעסוקן היחיד הוא עקרות בית, ואנשים הסובלים ממחלת גפש ומפיגור שכלי, אשר תיקם הרפואי כולל מכתב האומר, כי הם מאושפזים בבית-חולים או חיים במוסד ולא נמצא בתיק מכתב שחרור. מלבד הסיכויים הקלושים שאנשים אלה יעבדו, מצויה העובדה שלא ניתן לראינם.

שיטת בניית המדגם : האוכלוסיה הכללית אשר עמדה להבדק במדגם חולקה באופן פרופורציונלי על פי מספר התיקים בנכות כללית המצויים בכל אחד ממרכזי השיקום אשר נכללו במחקר: חיפה, הקריות ועפולה. נקבע והוחלט מראש, כי בכל אחד משלושת המרכזים ייערכו התיקים על גבי מדפים באופן אקראי. כל תיק שביעי הוצא מהמדף (כלומר התיק ה-7, ה-14, ה-21 וכו'). אם המקרה שכתיק התאים לקריטריונים, הוא נכלל במדגם, אם לא, תיקו הוחזר למדף והתיק שלידו נלקח. המידע הדרוש בעמודו הראשון של השאלון הועתק מכל אחד מהתיקים המתאימים, והנבדק קיבל מספר. בניית המדגם נעשתה על-ידי שלושה סטודנטים לעבודה סוציאלית אשר עברו הכשרה בבניית מדגם.

מראיינים : המראיינים היו סטודנטים מאוניברסיטת חיפה. כולם קיבלו הסבר יסודי ומקיף על הפרוייקט והליכי הראיון. הכשרה ניתנה בכל המקרים ע"י אותו המדריך. לאחר השלמת מספר קטן של ראיונות (5-9 ראיונות), נפגש כל אחד מהמראיינים ביחידות עם המדריך. כל השאלונים המושלמים נכדקו, על-מנת להבטיח כי הראיון בוצע כראוי. בכל מקרה של אי בהירות נתבקש המראיין להתקשר שוב עם המרואיין כדי להבהיר את השאלה. פגישות אלה חזרו מספר פעמים, עד אשר היה ברור לחלוטין כי המראיין נוהג באופן הטוב ביותר. בסופו של דבר, נעשו המפגשים פחות תכופים. מכל מקום, הפיקוח נמשך במשך כל הזמן, על מנת להבטיח ביצוע טוב.

הגדרת המושג 'עבודה' על-פי מחקר זה

כיוון שהנושא הראשון במעלה במחקר זה הוא השיטות שבהן משתמשים למציאת עבודה, השתמשנו בהגדרה חופשית מאוד למושג עבודה. כל משרה שהושגה בשלוש השנים האחרונות נכללה בהגדרה, מבלי להתייחס למשך הזמן שהאדם החזיק בה. הדבר כלל כמוכן עבודות חלקיות, עונתיות ומזדמנות.

תהליך הראיון : השאלונים נחלקו עפ"י שכונות. מכתבי הסבר נשלחו לכל מרואיין

כשבועיים לפני מועד הגעתו של המראיין לשכונה. בהתחשב בשירותי הדואר, נראה כי זהו פרק זמן מספיק להודעה מוקדמת. לפני פגישתו עם המרואינים, הסיר המראיין את עמודו הראשון של השאלון. וכך, המידע האינפורמטיבי היחיד בשאלון שעמד לרשות המראיין היה מספרו של הנבדק.

לאה מבין הנבדקים שהיו בעלי טלפון, התקשרו מראש להודיע טלפונית על קיום הראיון (בנוסף למכתב). לאחר שקבלו לידם את הגדרת המושג עבודה עפ"י המחקר, נקבע האם הם עובדים בהווה או באם עבדו בשלוש השנים האחרונות. אם התאימו לקטגוריה זו והסכימו להשתתף, נקבע עמם תאריך לפגישה ולראיון. אם לא עבדו בהווה או בעבר, או אם סרבו להתראיין, לא נוצר אתם כל קשר נוסף.

לאלה מבין האנשים, שהיו ללא טלפון, פנו באופן אישי. במקרה שלא גרו כבר באותה הכתובת, נעשו כל הנסיונות לאתר את מענם החדש.

ברגע שבו נערך ביקור אצל אחד האנשים, נעשה כל נסיון לשכנעו להשתתף במחקר. באם נתן את הסכמתו, החל הראיון. לאחר שנשאלו מספר שאלות רקע, הובטח כי הנבדק עבד כהווה או במשך שלוש השנים האחרונות. אם לא, נסתיים הראיון.

וכך, לגבי אותם אנשים ללא טלפון, אליהם היה צורך לפנות אישית בכל מקרה, נאספה אינפורמציה רקע מסוימת בכל המקרים. הראציונל מאחורי שיטה זו היה להשיג מידע אשר יבהיר במידה מסוימת את השאלה מהו סוג האנשים שאינם עובדים, מבלי, מאידך, לבטל זמן ומאמצים רבים מדי על היבט משני זה במחקר.

כיוון שתהליך האיתור והביקור אצל האנשים היה ממושך, וכיוון שמספר רב של אנשים מכל השכונות היו ללא טלפון, הרי שמידע מינימלי זה לא נתבקש מאלה, אשר ניתן היה לעמוד על הרקע שלהם בתחום העבודה, באמצעות הטלפון.

כלולים בהגדרה, של אלו שאינם עובדים ו/או שלא עבדו בעבר, גם אנשים אשר לא עבדו מאז נעשו נכים, אף אם תקופה זו היתה פחות מ-3 שנים.

אם הדבר נתכרר למראיין רק מאוחר יותר במהלך הראיון, הראיון נסתיים בנקודה זו.

לפני תחילת הראיון, הציג המראיין את עצמו ווידא שהמכתב אכן הגיע. אם לא הגיע המכתב קיבל האדם העתק של המכתב. אחר-כך הובטח למראיין כי אף שמץ של מידע אישי לא יובא לידועת כל גוף פרטי או ציבורי, כולל המוסד לביטוח לאומי. (ההסכם שנערך עם הביטוח הלאומי איפשר לנו לעיין בתיקים מבלי שיודרש מאתנו למסור כל מידע הנוגע לנבדקים).

כל השאלות שהיו למראיין, בנוגע לאופן שבו הושגו שמו וכתובתו, נענו. הראיון התנהל על-פי השאלון. הורו למראינים להקשיב לטענותיהם ותלונותיהם של האנשים אך להבהיר, כי אין ביכולתם להגיש עזרה.

לעתים, קבע מרואיין כי אין הוא רואה עצמו נכה. במקרים כאלה, הורו למראיינים להסביר לאיש, כי כיוון שפנה למוסד לביטוח לאומי, הרי ראה עצמו, בשלב מסויים כמי שזקוק לסיוע, ולהמשיך את הראיון מנקודת השקפה זו. באופן דומה, אנשים אשר התגברו על מספר מגבלות בתקופות שונות, קבלו הנחייה להשתמש בתאריך שבו פנו למוסד לביטוח לאומי כנקודת ההתייחסות שלהם.

בתום הראיון, הודו לאדם על השתתפותו.

תוצאות

המדגם

943 תיקים עלו כמדגם, מתוך שלושה מרכזים : בחיפה, בקריות ובעפולה. מתוכם 16 עברו למקומות מרוחקים ולא ניתן היה ליצור עמם קשר, 35 נפטרו. לגבי 6 אנשים אי-אפשר היה לקיים את הראיון עקב אי יכולתם מבחינה פיסיית, רגשית או נפשית להשתתף בראיון. 12 אנשים נוספים סירבו להתראיין. 102 אנשים לא ניתנו לאיתור, למרות נסיונות חוזרים ונשנים מצד המראיינים למצאם בביתם ולאחר את כתובתם החדשה באמצעות שכנים והמוסד לביטוח הלאומי גם יחד. 762 האנשים הנותרים אותרו ורואיינו. מתוכם 220 עבדו בזמן הראיון או במהלך שלוש השנים האחרונות. 542 הנותרים היו מוכטלים בזמן הראיון ובמשך שלוש שנים ויותר, או לפחות מאז שנעשו נכים.

כיצד מוצאים הנכים עבודה

220 הנבדקים שהיו מועסקים אחזו בסה"כ ב-328 משרות, מאז נעשו נכים. 58 מתוכם המשיכו לאחוז במשרה שבה עבדו לפני נכותם, 162 הנותרים חיפשו משרה חדשה אחת או שתיים, 94 משרות נמצאו על ידי האדם עצמו, 66 מצאו עבודה באמצעות ידידים וקרובים ו-110 באמצעות סוכנויות סוציאליות המספקות שירותי שיקום (ראה טבלה מס' 1).

טבלה מס' 1 : שכיחויות מציאת עבודה באמצעות כל אחת מהשיטות

שיטת החיפוש	מספר העבודות שנמצאו	אחוז סך כל העבודות שנמצאו
בכוחות עצמו	94	34.81%
באמצעות חברים, קרובים וכו'	66	24.44%
כדרכים עצמאיות	160	59.26%
באמצעות השרותים	110	40.74%

כיוון שמספר המשרות, שבהן אחזו האנשים מאז קבלת הנכות, לא היה קבוע, לא ניתן היה לעשות קטגוריזציה להמשך הניתוח, על בסיס סך כל המשרות.

וכך, על מנת לחלק את האוכלוסיה לקבוצות, על פי השיטות למציאת עבודה, חולק כל מקרה פעמיים לקטגוריות : פעם אחת, על פי המשרה הראשונה שבה אחז לאחר נכותו, ובפעם השניה, על פי משרתו האחרונה. לגבי אלה שעבדו במשרה אחת בלבד כמו כן אלה שנותרו במקום העבודה, שבו עבדו טרם נכותם, המשרה, על פיה נעשתה הקטגוריזציה, נותרה אותה אחת. הקטגוריות היו בשני המקרים :

"בכוחות עצמו", "באמצעות ידידים וקרובים" (כלומר, רשת התמיכה החברתית),
"באמצעות סוכנויות" (שירותים חברתיים) ו-"נשאר במקום העבודה הקודם" (אותה משרה).

מתוך 162 האנשים, אשר לא נשארו במקום העבודה שלפני הנכות, 56 מצאו את משרתם הראשונה מתוך יוזמה אישית, 40 באמצעות רשת התמיכה החברתית, ו-66 באמצעות שירותים חברתיים. ביחס למשרתם האחרונה, 63 נכנסו לקבוצת ה"עצמי", 40 לקבוצת "רשת" ו-59 ל"שירותים" (ראה טבלה מס' 2).

טבלה מס' 2 : שכיחויות מציאת עבודה באמצעות כל אחת מהשיטות :
השוואה בין המשרה הראשונה לבין המשרה האחרונה.

שיטת החיפוש	משרה ראשונה	משרה אחרונה
בכוחות עצמו	56	63
באמצעות חברים או קרובים	40	40
בררכים עצמאיות	96	103
באמצעות השירותים	66	59

92 נבדקים חשו, כי "עצמי" היא השיטה הטובה ביותר, בעקבותיה באה שיטת "שירותים" שנבחרה על-ידי 84 איש ו-33 אנשים בלבד ראו ב"רשת" את השיטה הטובה ביותר למציאת עבודה. בוצע ניתוח בשיטת ה-Chi-Squared, על מנת לקבוע האם הפרופורציות בכל שלוש קטגוריות השיטה (ללא "אותה משרה") היו שונים מהשיטה, שנחשבה על-ידי האדם כטובה ביותר וכזו, אשר באמצעותה למעשה מצא את משרתו הראשונה. הממצאים הצביעו על הבדל משמעותי ($\chi^2=5.72, df=2, P=0.05$), (ראה טבלה מס' 3).

טבלה מס' 3 : Chi-Squared.

שיטת החיפוש	נראה כשיטה הטובה ביותר למציאת עבודה	המשרות הראשונות אשר נמצאו למעשה באמצעות שיטה זו
בכוחות עצמו	92	56
באמצעות קרובים וחברים	33	40
באמצעות השירותים	84	66

ניתוח דומה בוצע לשיטה שבה נמצאה המשרה האחרונה. שוב נמצא הבדל משמעותי (חד-זנבי, $P=0.05, df=2, \chi^2=4.58$).

נראה, כי הנבדקים רואים במציאת עבודה בכוחות עצמם שיטה עדיפה בהרבה על שימוש ברשת התמיכה החברתית, בעוד שבמציאות, הן לגבי משרתם הראשונה והן לגבי משרתם האחרונה מצאו הנבדקים אך מעט יותר משרות בכוחות עצמם.

* כאן ולגבי כל הניתוחים הבאים, למען הפשטות יובאו טבלות השכיחויות לניתוח המשרה ה-1 שנמצאה. ההבדלים לגבי המשרה האחרונה שהושגה היו מזערניים.

סוג העבודה שהושגה נחלק במקור ל-9 קטגוריות: מקצועי, חצי מקצועי, מיומנת - צוארון לבן, חצי מיומנת - צוארון לבן, מיומנת - צוארון כחול, חצי מיומנת - צוארון כחול, בלתי מיומנת, עבודה בסדנה מוגנת ועצמאי (את חלוקת סך כל המשרות על-פי קטגוריות, ראה טבלה מס' 4).

טבלה מס' 4 : שכיחויות לסוגי עבודה

מספר נבדקים	סוג העבודה
11	מקצועי
19	חצי מקצועי
35	מיומן - צוארון לבן
31	חצי מיומן - צוארון לבן
42	מיומן - צוארון כחול
85	חצי מיומן - צוארון כחול
65	בלתי מיומן
23	סדנה מוגנת
24	עצמאי

על מנת לקבוע, האם השיטה למציאת עבודה התייחסה לסוג העבודה שנמצאה, נחלקו מחדש הקטגוריות האלה לשתי קבוצות: תעסוקה ברמה גבוהה (מקצועית, חצי מקצועית ומיומנת - צוארון לבן וכחול גם יחד).

תעסוקה ברמה נמוכה (חצי מיומנת ובלתי מיומנת) הקטגוריות לסדנאות מוגנות ולעצמאי לא נכללו בניתוח, הראשונה כיוון שהיא כללה תמיד את שיטת "השירותים" והשניה עקב קושי לקבוע את רמת העיסוק. בכל 4 הקטגוריות לשיטות למציאת עבודה, נעשה שמוש בניתוחים האלה (כולל הנבדקים שנשארו במקום העבודה שקדם לנכות). לגבי המשרה הראשונה שלאחר הנכות, היתה אינטראקציה מובהקת בין סוג העבודה והשיטה שבאמצעותה נמצאה, עם מספר רב יותר של נבדקים, שנותר בתעסוקה ברמה

גבוהה, ומספר רב יותר של נבדקים בתעסוקה בדרג נמוך, אשר מצאו עבודה באמצעות סוכנויות, ידידים וקרובים או באמצעות שירותי השמה ($\chi^2=16.159$ df, $P=0.011$) (ראה טבלה מס' 5).

טבלה מס' 5 : שכיחויות השיטות לחיפוש עבודה על-פי רמת התעסוקה - משרה ראשונה.

שיטת החיפוש	תעסוקה ברמה גבוהה	תעסוקה ברמה נמוכה	סה"כ מועסקים
בכוחות עצמו	25	27	52
באמצעות חברים, קרובים וכו'	7	26	33
באמצעות השרותים	12	36	48
נשאר באותו מקום עבודה	28	22	50
	72	111	סה"כ

תוצאות דומות נתקבלו מהניתוחים שעסקו במשרה האחרונה ($\chi^2=11.446$, $df=3$, $P=0.0095$).

לאחר מכן בוצעו סדרת ניתוחים של Kruskal Wallis על מנת לקבוע האם מדדים שונים לשביעות רצון בעבודה (כולם נערכו על סולם בעל שבע דרגות כאשר ניקוד 7 מייצג את דרגת שביעות הרצון הגבוהה ביותר), התקשרו לשיטה שבאמצעותה נמצאה העבודה. שוב, נעשה שימוש בכל 4 השיטות למציאת עבודה. בכל המקרים הקירוב של χ^2 ל-Kruskal Wallis הינו H כאשר $df=3$. לגבי המשרה הראשונה, לא היתה כל שונות מובהקת לאורך כל 4 הקטגוריות למציאת עבודה, לא מבחינת שביעות רצון כללית בעבודה ולא מבחינת שביעות רצון מהאווירה החברתית. ($\chi^2=6.30$ - 1.78 , בהתאם).

מכל מקום היתה שונות מובהקת בשביעות הרצון מהשכר ($\chi^2=11.79$, $P=0.0091$) כאשר הדירוגים הממוצעים בקבוצות הם כדלקמן : לגבי הקבוצה "בעצמו", 3.51; לגבי קבוצת ה-"רשת" 3.39; לגבי קבוצת ה-"שירותים" 2.84, ולגבי קבוצת "אותה המשרה", 3.90.

הן לשביעות הרצון לפני הנכות והן להבדלים שבין שביעות הרצון לפני הנכות לבין זו שלאחריה לא נמצא כל קשר עם שיטת מציאת העבודה בכל אחד מ-3 מדדי שביעות הרצון, כללית, חברתית ושכר.

תוצאות דומות נתקבלו מהניתוחים שעסקו במשרה האחרונה.

שוב, לא נמצא קשר משמעותי בין שביעות הרצון הכללית ומהאווירה החברתית לבין השיטה למציאת עבודה ($\chi^2=1.36$ ו-0.94 בהתאם), אך דרגת שביעות הרצון מהשכר היתה ($\chi^2=9.15$, $P=0.0274$). ממוצעי הקבוצות במקרה זה היו כדלקמן: לגבי הקבוצה "בעצמו" 3.90; לגבי קבוצת ה"רשת" 3.64, לגבי קבוצת ה"שירותים" 3.02; ולגבי קבוצת "אותה המשרה" 3.88.

שוב, לא נמצא קשר בין שביעות הרצון לפני הנכות, כהבדל שבין שביעות הרצון לפני ואחרי הנכות לבין השיטה למציאת עבודה, בכל אחד מ-3 מדדי שביעות הרצון.

בסדרה נוספת של ניתוחים, המתייחסת לשיטה למציאת עבודה, נעשה נסיון למצוא קשר בין משתנה זה לבין משתני רקע דמוגרפי. במשתנים הבאים בוצע ניתוח Chi-Square, דו-זנבי: מין, עיר מגורים, מצב משפחתי, עם מי מתגורר הנבדק, ארץ מוצא, שנת עליה, משרה ראשונה לאחר הנכות והמשרה האחרונה.

1. מצב משפחתי: המצב המשפחתי חולק ל-3 קטגוריות: נשוי, רווק, אלמן או גרוש.

בהשתמשנו בכל 4 הקטגוריות לשיטות לחיפוש עבודה נתקבלה טבלה דלילה מדי לניתוח. לאחר שחוברו שתי הקטגוריות של "בעצמו", "רשת", הנחשבות לדומות מבחינה תיאורטית, נתקבלה טבלה כרת ניתוח. (ראה טבלה מס' 6).

התוצאות היו מובהקות הן לגבי המשרה הראשונה והן לגבי האחרונה ($\chi^2=31.66$, $P=0.001$, $df=4$, $P=0.0001$, $\chi^2=30.210$ בהתאם).

טבלה מס' 6 : שכיחויות השיטות לחיפוש עבודה על פי מצב משפחתי.
משרה ראשונה.

שיטת החיפוש	בשוי	רווק	אלמן/גרוש	סה"כ
בכוחות עצמו או באמצעות חברים או קרובים	58	32	11	101
באמצעות השירותים	25	27	3	55
נשאר באותו מקום עבודה	49	2	6	57
	132	61	20	סה"כ

מובהקות התוצאה יוחסה לנטייתם של נבדקים נשואים להחזיק באותה המשרה ולנטייתם של רווקים למצוא עבודה באמצעות השירותים. נבדקים בכל שלוש הקטגוריות של מצב משפחתי, הראו נטייה שווה למצוא עבודה ללא סיועם של סוכנויות חברתיות. באופן דומה, נבדקים גרושים או אלמנים השתמשו בשיטות השונות בשכיחות שווה.

ניתוח שני למשתנה זה בוצע כאשר הקטגוריה גרוש/אלמן חזרה לזו של הרווקים. שוב, היו התוצאות מובהקות הן לגבי המשרה הראשונה והן לגבי האחרונה. ($\chi^2=22.452$, $P=0.0001$, $df=2$, 21.176), גם כאן יוחסה המובהקות לנטייה הרבה יותר של הנשואים להחזיק באותה המשרה ולא למצוא עבודה באמצעות השירותים.

2. עם מי מתגורר הנבדק : שוב, עקב דלילותה של טבלה 3×4 השתמשנו בטבלה 3×3 , כאשר 3 הקטגוריות של הסדרי המגורים הן : עם בן זוג (עם ילדים או בלעדיהם), לבדו, ועם שותף למגורים שאינו בין זוג (חבר או קרוב אחר) ואילו הקטגוריות של מציאת עבודה הן : "בעצמו", "רשת", "שירותים" ו"אותה המשרה". (ראה טבלה מס' 7).
שוב, נמצא הבדל מובהק ($\chi^2=29.118$ לגבי המשרה הראשונה ו- $\chi^2=32.955$ לגבי המשרה האחרונה. $P=0.0001$, $df=4$). אלה מבין הנבדקים שגרו עם בני-זוגם נטו להחזיק במשרתם הישנה בשכיחות גבוהה יותר ונטו למצוא עבודה באמצעות השירותים בשכיחות

נמוכה יותר. לגבי הנבדקים שגרו עם שותף שאינו בן-זוג היו השכיחויות הפוכות. שוב, מערכת שניה של ניתוחים, המחברת את הקטגוריות של נבדקים הגרים לבדם עם אלה הגרים עם שותף שאינו הורים או ילדים, סיפקה תוצאות דומות. ($\chi^2=20.832$ ו-19.148, $P=0.0001$, $df=2$ בהתאם).

טבלה מס' 7 : שכיחויות השיטות למציאת עבודה על פי שותפו למגורים של המרואיין : משרה ראשונה.

שיטת החיפוש	עם בן זוג	לבד	ללא בן-זוג	סה"כ
בכוחות עצמו או באמצעות חברים או קרובים	58	7	28	93
באמצעות השירותים	29	4	30	63
נשאר באותו מקום עבודה	49	6	2	57
	136	17	60	סה"כ

3. ארץ מוצאו של הנבדק : משתנה זה כלל 3 קטגוריות : ישראל, אסיה-אפריקה ואירופה-

אמריקה. בניתוחים אלה אפשר היה להשתמש בכל 4 הקטגוריות למציאת עבודה. (ראה טבלה מס' 8).

שוב נמצא הבדל מובהק לגבי המשרה הראשונה והאחרונה גם יחד - ($P=0.0471$, $df=6$,

$\chi^2=12.752$ ו- $\chi^2=13.772$, $P=0.0323$, $df=6$ בהתאם).

המובהקות בהבדלים יוחסה לעובדה כי הקטגוריה "אותה המשרה" כללה נבדקים רבים יותר ממוצא אסיאתי-אפריקאני ופחות ילידי ישראל. מכל מקום, מספר הנבדקים ילידי אירופה-אמריקה בקטגוריה זו לא נבדל באופן משמעותי מהשכיחות הצפויה.

טבלה מס' 8 : שכיחויות השיטות למציאת עבודה על פי ארץ מוצאו של המרואיין :
משרה ראשונה.

שיטת החיפוש	ישראל	אסיה- אפריקה	אירופה- אמריקה	סה"כ
בכוחות עצמו	22	20	12	54
באמצעות חברים, קרובים וכו'	18	15	7	40
באמצעות השרותים	27	20	16	63
נשאר באותו מקום עבודה	11	24	23	58
	78	79	58	

ככדי לאמת אינטרפרטציה זו, שניתנה לטבלאות, בוצע ניתוח שני אשר השווה את אלה שהחזיקו באותה המשרה עם אלה אשר מצאו משרות חדשות באמצעות כל אחת מ-3 השיטות האפשריות.

הנבדקים ילידי אירופה או אמריקה לא נכללו בניתוח בהשאינם שתי קטגוריות בלבד לארץ מוצא. (ניתוח זה בוצע פעם אחת בלבד, שכן לגבי הדיכטומיה של נשאר באותו מקום עבודה / מצא משרה אחרת, לא היה כל הבדל בין המשרה הראשונה לבין אילו שבאו אחריה). התוצאות היו מובהקות בכיוון הצפוי ($\chi^2=11.584$, $df=1$, $P=0.0007$) נמצאו נבדקים רבים יותר ילידי אסיה-אפריקה אשר נשארו באותה המשרה, ומספר רב יותר של ילידי ישראל שמצאו משרה חדשה.

4. שנת עליה : משתנה זה חולק ל-4 קטגוריות: עד 1948, 1949-1958, 1959-1968 ומשנת 1969 עד היום. לא נמצאה כל אינטראקציה מובהקת בין שנת העליה לבין השיטה למציאת עבודה. הן לגבי המשרה הראשונה והן לגבי האחרונה. ($\chi^2=12.051$ ו-16.410, $df=9$, NS).

5. ארץ לידת האב : שוב, נעשה שימוש בשלוש הקטגוריות ישראל, אסיה-אפריקה ואירופה-אמריקה, בשילוב עם 4 הקטגוריות למציאת עבודה. לא היה כל קשר בין ארץ מוצאו של האב והשיטה למציאת עבודה, הן מבחינת המשרה הראשונה והן מבחינת זו האחרונה. ($\chi^2=12.365$ ו- $\chi^2=10.290$, df=6, NS).

6. מין : שוב, לא נמצאה כל אינטראקציה בין מינו של הנבדק והשיטה שבאמצעותה מצא עבודה, הן לגבי המשרה הראשונה והן לגבי זו האחרונה. ($\chi^2=0.8931$ ו-0.514, df=3, NS).

7. עיר מגורים : ערי המגורים חולקו ל-8 קטגוריות: כפרים ערביים, ישובים חקלאיים יהודים, ערי פיתוח, פרברי חיפה, חיפה עלית, חיפה תחתית, עפולה עלית ועפולה תחתית. (המבנה הטופוגרפי של שתי הערים מקביל פחות או יותר למעמד הסוציו-אקונומי, דבר המאפשר אבחנה טובה למדי בין האחרון לבין זה הראשון. חיפה עלית ועפולה תחתית מצויים במעמד בינוני בהשוואה למעמד אזורי גבוה. שני האזורים הנוספים הם במעמד הגמור והבינוני נמוך).

כיוון שהטבלה שנתקבלה (8x4) היתה דלילה מדי לניתוח באמצעות ה-Chi-Squared, בוצעו מספר ניתוחים בנסיון לבדוק את אותם ההבדלים שעלו מתוך בדיקה ויזואלית. היה ברור, כי הנבדקים שהגיעו מהכפרים הערביים לא נבדלו זה מזה, בשכיחות שכה השתמשו בכל אחת מארבע השיטות למציאת עבודה. מהתיישבות הכפרית היהודית היה מספר קטן מדי של נבדקים מכדי שנוכל להגיע לאילו שהם מסקנות בנוגע לקבוצה זו. לפיכך הוצאו שתי קטגוריות אלה מהניתוח.

הניתוח הראשון השווה את ההבדלים בשיטות למציאת עבודה בין נבדקים מעיירות פיתוח לבין אנשי פרברי חיפה לבין תושבי חיפה, לבין תושבי עפולה (ניתוח המשרה הראשונה והשניה גם יחד לא הראה כל הבדלים בין בשיטות שבהן השתמשו הנבדקים שהשתייכו ל-4 קטגוריות אלה. ($\chi^2=9.352$ ו-8.176, בהתאם, df=6, NS).

הניתוח השני השווה בין חיפה עלית ועפולה תחתית (יחד) לבין חיפה תחתית ועפולה עלית. טוב, ממצאי שני הניתוחים לא היו מובהקים ($\chi^2=2.182$ ו- 3.730 , בהתאם, $df=2$, NS).

לבסוף בוצעו שני ניתוחים מפלים, אחד למשרה הראשונה שהושגה לאחר הנכות והשני למשרה האחרונה, שבה עבד או עדיין עובד הנבדק, כנסיון להפלות בין 4 הקטגוריות של השיטות לחיפוש עבודה.

בשני המקרים, נערכו ניתוחי STEP-WISE, תוך שימוש ב-23 משתנים מפלים: גיל, דרגת הנכות הרפואית, אחוז הנכות האורטופדית, השנה שבה אירעה הנכות, האחוז, והשנה של נכויות שנגרמו כתוצאה ממחלה פנימית, האחוז והשנה של נכויות פסיכיאטריות, האחוז והשנה של נכות התפתחותית, האחוז והשנה לפיגור שכלי, האחוז והשנה למוגבלות בראיה, האחוז והשנה למוגבלות בשמיעה, דרגת הנכות הכוללת והשנה שבה אירעה, מספר הילדים כמשפחה, השכלה, מספר החודשים בשלוש השנים האחרונות שבהם לא עבד הנבדק (אם בכלל), מספר השנים שבהן עבד הנבדק לפני נכותו ומספר המשרות שהיו לו לפני הפציעה.

11 משתנים נבדלו מתוך שני הקבוצות בניתוח חד-משתנים (ANOVA): גיל, אחוז הנכות האורטופדית, השנה ואחוז הנכות הפנימית, אחוז הנכות התפתחותית, אחוז הפיגור, דרגת הנכות, השנה שבה אירעה הנכות, השכלה, מספר השנים שבהן עבד ומספר המשרות בהן אחז לפני הנכות (ראה טבלה מס' 9).

כל שלושת הפונקציות הקנוניות המפלות, האפשריות, היו מובהקות. הפונקציה הראשונה הסבירה 57.93% מהשונות והיתה בעלת קורלציה קבוצתית של 0.5399 ($P=0.000$, $df=23$), הפונקציה השנייה הסבירה 27.98% מהשונות והיתה בעלת קורלציה קבוצתית של 0.4071 ($P=0.0000$, $df=20$, $\chi^2=58.502$).

טבלה מס' 9 : מעוצעי הקבוצות, הטסטסטטים F, ומובנהקותם לגבי הגליונות החד-משוגלים למשרה הראשונה
(df=3/216)

מ ש ת נ ה	מ מ ו ע י ה ק ר ו ע י ת				טסטסטטי F	דרגת מובהקות
	בכוחות עצמם	באמצעות חברים וקרובים	באמצעות שירותים	נשאר באותו מקום		
גיל	39.43	40.58	37.80	51.21	13.03	***
% הנכות האורטופדית	28.88	19.78	15.58	10.43	3.98	**
שנות הנכות הפנימית	72.79	70.62	69.68	72.93	2.98	*
% הנכות הפנימית	20.36	25.63	16.88	41.98	5.19	**
% הנכות ההתפתחותית	0.0	2.25	0.0	0.0	3.06	*
% הפגור השכלי	0.0	5.0	13.33	0.0	9.58	***
דרגת הנכות	34.54	46.62	61.21	52.14	3.18	*
שנת קביעת דרגת הנכות	79.27	79.48	78.63	80.33	3.85	**
השכלה	11.2	9.0	8.9	9.2	4.38	**
מס' המשרות לפני הנכות	1.14	0.80	0.67	1.40	20.15	***
מס' שנות עבודה	7.57	7.12	4.83	18.67	3.78	**

* P < .05
 ** P < .01
 *** P < .001

הפונקציה השלישית הסבירה 14.09% מהשונות והיתה בעלת קורלציה קנונית של 0.3016
 $(\chi^2=20.171, df=9, P=0.02)$.

11 משתנים תרמו לפונקציות: אחוז הנכות האורטופדית, שנה ואחוז הנכות הפנימית, אחוז הנכות ההתפתחותית, אחוז הפגור השכלי, שנת המוגבלות בראיה, שנת המוגבלות בשמיעה, דרגת הנכות, השנה שבה אירעה הנכות, השכלה, מספר השנים שבהן עבד ומספר המשרות בהן החזיק בטרם נעשה נכה.

את המקדמים המתוקננים, של הפונקציות הקנוניות המפלות, עבור המשתנים שנכנסו למשוואות ראה בטבלה מס' 10.

טבלה מס' 10 : המקדמים המתוקננים של הפונקציות הקנוניות המפלות לניתוח המשרה הראשונה.

משתנה	פונקציה 1	פונקציה 2	פונקציה 3
גיל	-.03	.51	-.10
% הנכות האורטופדית	.34	.16	.13
שנות הנכות הפנימית	.15	.20	-.75
% הנכות הפנימית	-.33	-.36	.31
% הנכות ההתפתחותית	-.02	-.23	-.35
% הפגור השכלי	-.03	.61	.57
דרגת הנכות	-.14	-.30	.11
שנת קביעת דרגת הנכות	.29	-.04	-.16
השכלה	.01	.43	.34
מס' המשרות לפני הנכות	.73	-.40	.03
מס' שנות עבודה	.16	.33	.19

להערכת הפונקציות בממוצעי הקבוצות ראה טבלה מס' 11.

טבלה מס' 11 : חישוב הפונקציות המפלוח בממוצעי הקבוצות לניתוח המשרה הראשונה.

ק ב ו צ ה	פונקציה 1	פונקציה 2	פונקציה 3
בכוחות עצמו	.652	-.724	.173
באמצעות חברים, קרובים וכו'	-.153	.650	-.660
באמצעות השרותים	-.762	-.332	.179
נשאר באותו מקום עבודה	.923	-.346	.084

הפונקציה הראשונה שימשה להבחנה בין אלה שנשארו במקום עבודתם הקודם לבין אלה שמצאו עבודה באמצעות השירותים, אלה שמצאו עבודה בכוחות עצמם או באמצעות ידידים וקרובים משתכצים כאמצע בין שתי קבוצות אלה. מספר שנות העבודה לפני הנכות היה התורם העיקרי לפונקציה זו. תרומות קטנות נעשו על ידי שנת הנכות הפנימית, דרגת הפיגור השכלי ושנת הנכות הכללית. כל המשתנים האחרים תרמו אך מעט לפונקציה. אלה אשר נשארו במקום עבודה שקדם לנכות, בניגוד לאלה שמצאו עבודה באמצעות השירותים, עבדו מספר רב יותר של שנים לפני הנכות, היו בעלי נכויות שארעו לא מכבר, לא כללו אנשים בעלי פיגור שכלי והיו בעלי נכות כללית שנקבעה לאחורונה. הפונקציה השנייה שימשה לחלוקה בין אלה שמצאו עבודה בכוחות עצמם לבין אלה שנשארו באותו מקום עבודה או מצאו עבודה באמצעות השירותים. לא היו תרומות גדולות לפונקציה זו. המשתנים הבאים תרמו במידה לא מועטה: אחוז הנכות האורטופדית, השכלה, מספר שנות העבודה לפני קבלת הנכות, אחוז הפגור השכלי, מספר מקומות העבודה לפני הנכות ודרגת הנכות הכללית. בקבוצה שבה מצאו האנשים עבודה בכוחות עצמם היו נבדקים רבים יותר בעלי נכות אורטופדית, השכלתם היתה גבוהה יותר; היו בדרגת נכות כללית נמוכה יותר מאלה אשר נשארו באותו מקום עבודה או מאלה שמצאו עבודה באמצעות השירותים. אחוז הפגור השכלי שימש להבחנה אך ורק בין אלה אשר מצאו עבודה בכוחות עצמם - ביניהם לא היו אנשים בעלי פגור שכלי, לבין אלה אשר מצאו עבודה באמצעות השירותים. האנשים שמצאו עבודה בכוחות עצמם, עבדו שנים רבות יותר ובמקומות רבים

יותר בתקופה שקדמה לנכות, מאשר אלה אשר מצאו עבודה באמצעות השירותים, אך הם עבדו במספר מקומות קטן יותר, לאורך תקופה קצרה הרבה יותר, מאלה שנשארו במקום העבודה הקודם.

הפונקציה השלישית שימשה בראש וראשונה להפרדה בין אלה שמצאו עבודה באמצעות רשת התמיכה החברתית לבין יתר הקבוצות. התורמים העיקריים היו אחוז הנכות ההתפתחותית ומספר שנות הנכות. שנת הפגיעה בראיה, רמת ההשכלה ואחוז הפגור השכלי שימשו כגורם ממתן לתורמים. כל המשתנים האחרים תרמו במידה מועטה בלבד.

כל אותם הנבדקים בעלי הנכות ההתפתחותית מצאו עבודה באמצעות הרשת. חברי קבוצה זו אף נפגעו בשמיעתם מוקדם מהאחרים. חבריה נפגעו בראייתם מאוחר יותר מאלה שמצאו עבודה בכוחות עצמם או באמצעות השירותים, למרות שלא היו שונים כמשתנה זה מאלה שנשארו במקום העבודה הקודם. רמת השכלתם היתה נמוכה באופן מובהק מהשכלתם של אלה שמצאו עבודה בכוחות עצמם, ומעט נמוכה מהשכלתם של אלה שנשארו במקום העבודה. רמת השכלתם לא היתה שונה מזו של הנבדקים אשר מצאו עבודה באמצעות השירותים. לבסוף, קבוצה זו היתה היחידה, מלבד קבוצת הנבדקים אשר מצאה עבודה באמצעות השרותים, אשר כללה אנשים בעלי פגור שכלי, למרות שמספרם של אנשים כאלה, כאן, היה נמוך בהרבה.

תוצאות הסיווג (קלסיפיקציה) של המקרים, אשר התבססו על הפונקציות המפלגות היו 50% דיוק בסיווג, שיפור ב-100% על פני התוצאה של 25% הצפויה בעקבות ביצועה של משימה אקראית (ראה טבלה מס' 12).

הניתוח השני, ניסה להבחין בין 4 הקטגוריות של השיטות לחיפוש עבודה לגבי המשרה האחרונה. בניתוחים החד-משתנים, 9 מתוך 23 המשתנים נמצאו שונים זה מזה באופן מובהק לאורך כל 4 הקבוצות: גיל, אחוז הנכות האורטופדית, אחוז הנכות הפנימית, שנת קבלת הנכות, רמת השכלה ומספר המקומות והשנים שבהם עבד הנבדק לפני הנכות. (לערכים F ו-P, ראה טבלה מס' 13).

טבלה מס' 12 : חוצאות הסיווג לניתוח המשורה הראשונה - ניכוי חכרות בקרצה.

ה ק צ ה	מספר מקרים	בכוחות עצמו	באמצעות חברים וכו'	באמצעות השירותים	נשא באותו מקום
בכוחות עצמו	.56	30 53.6%	6 10.7%	6 10.7%	14 25.0%
באמצעות חברים, קרובים וכו'	.40	12 30.0%	12 30.0%	6 15.0%	10 25.0%
באמצעות השירותים	66	13 19.7%	11 16.7%	33 50.0%	9 13.6%
נשא באותו מקום עבודה	58	13 22.4%	6 10.3%	4 6.9%	35 60.3%

טבלה מס' 13 : מועצי הקבוצות, הטטסטטים F ומובחנותם לגבי הגיזוחים החד-משתנים למטרה האחרונה (df=3/216)

מ ש ת ג ה	מ מ ו צ ע י				טטסטטי-F	דרגת המובחנות
	בכוחות עצמו	באמצעות רשת התמיכה התברחתית	באמצעות השירותים	נשאר במקום עבודה קודם		
גיל	39.00	41.35	37.54	51.21	13.37	***
אחוז הנכות האורטופדית	26.14	19.38	16.78	10.43	2.89	*
אחוז הנכות הפנימית	20.24	23.98	17.71	41.98	4.94	**
אחוז הפגור השכלי	0.0	4.50	15.25	0.00	12.30	***
דרגת הנכות	29.11	50.75	67.37	52.14	6.79	***
שנת קביעת דרגת הנכות	79.32	78.74	79.00	80.33	3.27	*
השכלה	11.0	8.9	8.9	9.2	4.16	**
מס' המשורות לפני הנכות	1.03	0.82	0.71	1.40	2.98	*
מס' שנות עבודה לפני הנכות	7.35	7.18	4.71	18.67	20.11	***

* $P < .05$
 ** $P < .01$
 *** $P < .001$

כל שלושת הפונקציות הקנוניות המפלות מובהקות. הפונקציה הראשונה הסבירה 58.4% מהשונות והיתה בעלת קורלציה קנונית של 0.5432 ($\chi^2=132.18$, $df=33$, $P=0.0000$). הפונקציה השניה הסבירה 28.85% מהשונות והיתה בעלת קורלציה קנונית של 0.4139 ($\chi^2=18.481$, $df=20$, $P=0.0000$). הפונקציה השלישית הסבירה 12.74% מהשונות והיתה בעלת קורלציה קנונית של 0.2893 ($\chi^2=18.481$, $df=9$, $P=0.03$).

שוב, 11 משתנים חרמו לפונקציות: אחוז הנכות האורטופדית, שנת קבלת הנכות הפנימית, שנת קבלת הנכות ההתפתחותית, אחוז הפגור השכלי, שנת הפגיעה בראיה, שנת הפגיעה בשמיעה, דרגת הנכות הכללית, השנה שבה אירעה הנכות, רמת השכלה, מספר החודשים שעברו מאז עבד הנבדק לאחרונה ומספר השנים שבהן עבד לפני קבלת הנכות. את המקדמים המתוקננים של הפונקציות הקנוניות המפלות, ראה בטבלה מס' 14. את חישובי הפונקציות המפלות במוצעי הקבוצות, ראה בטבלה מס' 15.

טבלה מס' 14 : המקדמים המתוקננים של הפונקציות הקנוניות המפלות לביתוח המשרה האחרונה

משתנה	פונקציה ראשונה	פונקציה שניה	פונקציה שלישית
אחוז הנכות האורטופדית	-.10	-0.33	-0.12
שנת הנכות הפנימית	.31	-.04	-0.01
שנת הנכות ההתפתחותית	-0.16	0.15	0.47
% הפגור השכלי	-0.40	0.40	0.43
שנת הפגיעה בראיה	0.01	0.20	-0.39
שנת הפגיעה בשמיעה	-0.02	-0.03	0.60
דרגת הנכות	-.18	.48	-.21
שנת קביעת דרגת הנכות	.23	.12	.24
השכלה	-.02	-.39	.44
מס' חודשים שחלפו מאז התעסוקה האחרונה	-.14	-.06	0.47
מספר שנות עבודה לפני הנכות	.76	.34	.07

טבלה מס' 15 : חישוב הפונקציות המפלוח בממוצעי הקבוצות לניתוח המשרה האחרונה.

קבוצה	פונקציה ראשונה	פונקציה שנייה	פונקציה שלישית
בכוחות עצמו	.037	-.669	1.59
באמצעות רשת התמיכה החברתית	-.177	-.039	-.629
באמצעות השירותים.	-.823	.379	.183
נשאר במקום העבודה הקודם	.920	.369	.076

הפונקציה הראשונה שימשה, שוב, להבחנה בין אלה שנשארו במקום עבודתם הקודם לבין אלה שמצאו עבודה באמצעות השירותים. התורם העיקרי היה שוב מספר שנות העבודה קודם לנכות, כאשר דרגת הפגור השכלי ושנת קבלת הנכות הפנימית תרמו באופן בינוני. משתנה שנת קביעת הנכות הכללית תרם תרומה קטנה. כל שאר המשתנים תרמו תרומה מזערית בלבד. אלה, אשר נותרו במקום עבודתם הקודם עבדו מספר רב יותר של שנים טרם הנכות, לא נכללו בהם אנשים בעלי פיגור שכלי, היו בעלי נכויות פנימיות שארעו בעת האחרונה, ודרגת נכותם הכללית נקבעה בתקופה מאוחרת יותר.

הפונקציה השנייה שוב הבחינה בין אלה אשר מצאו עבודה בכוחות עצמם לבין אלה אשר נשארו במקום העבודה הקודם או אלה אשר מצאו עבודה באמצעות השירותים. עבור פונקציה זו לא היו תרומות גדולות במיוחד. תרומה נכבדה למדי נעשתה על-ידי משתנה דרגת הפיגור הכללי, אחוז הפגור השכלי, רמת השכלה, מס' שנות עבודה לפני הנכות ואחוז הנכות האורטופדית. אלה, שמצאו עבודה בכוחות עצמם הם בעלי נכות כללית קלה הרבה יותר, לא נכללו בקבוצתם אנשים בעלי פיגור שכלי (לעומת קבוצת "השירותים") היו ברמת השכלה גבוהה יותר מאשר יתר הקבוצות, מספר שנות עבודתם היה נמוך יותר מאלה של הנבדקים שנשארו במקום העבודה הקודם (אם כי מעט יותר שנים מאלה של קבוצת "השירותים"), והיו בעלי אחוז גבוה יותר של נכות אורטופדית מאשר כל אחת משתי הקבוצות האחרות, (במיוחד יותר מאשר קבוצת "אותו מקום עבודה")

הפונקציה השלישית הבדילה את אלה אשר מצאו עבודה באמצעות רשת התמיכה החברתית משלוש הקבוצות האחרות. התורם העיקרי היה השנה שבה היתה פגיעה בשמיעה, מספר החודשים שחלפו מאז עבד הנבדק לאחרונה, השנה שבה אירעה הנכות ההתפתחותית, רמת השכלה, אחוז הפגור השכלי והשנה שבה התרחשה הפגיעה בראיה - לכולם היתה תרומה נכבדה.

לדרגת הפגור הכללי ולשנה שבה נקבעה הדרגה היתה תרומה קטנה בלבד. המשתנים הנוותרים תרמו באופן מזערי. אלה מבין הפונים, אשר מצאו עבודה באמצעות רשת התמיכה החברתית, נפגעו מוקדם יותר בשמיעתם והיו מחוץ למעגל העבודה למשך הזמן הקצר ביותר בתקופת שלושת החודשים האחרונים, היו בעלי נכות התפתחותית מוקדמת יותר, היו בעלי ההשכלה הנמוכה ביותר, ביניהם נכללו מספר אנשים בעלי פגור שכלי, אך פחות מאשר בקרב הקבוצה שמצאה עבודה באמצעות השירותים, והם נפגעו בראיתם בתקופה מאוחרת יותר מאשר חברי יתר הקבוצות מלבד אלה שנמנים על הקבוצה שנשארה במקום העבודה הקודם. דרגת נכותם הכללית היתה גבוהה יותר באופן מובהק מזו של אלה, אשר מצאו עבודה בכוחות עצמם, אך נמוכה יותר מזו של יתר חברי הקבוצות, והיא נקבעה בתאריך המוקדם ביותר.

תהליך הסיווג שהתבסס על הפונקציות המפלוח סיווג נכונה 53.18% מהנבדקים, שיפור של 112.72% לעומת 25% של סיווג נכון הצפוי ממשימה אקראית. (ראה טבלה 16).

טבלה מס' 16 : תוצאות הסיווג לניזחיות המשרה האחרונה - ניכוי תכרית בקבוצה

ה ק ב ו ה	מספר מקרים	בכוחות עצמו	באמצעות חברים וקרובים	באמצעות השירותים	נשאר באותו מקום
בכוחות עצמו	56	39 61.9%	7 11.1%	3 4.8%	14 22.2%
באמצעות חברים וקרובים	40	11 27.5%	17 42.5%	3 7.5%	9 22.5%
באמצעות השירותים	66	12 20.3%	15 25.4%	25 42.4%	7 11.9%
נשאר באותו מקום עבודה	58	14 24.1%	7 12.1%	1 1.7%	36 62.1%

המקרים שסווגו במדויק 53.18%

מי מועסק ומי אינו מועסק

מתוך 762 נבדקים שרואיינו, 220 היו מועסקים ו-542 לא עבדו. יתרת המבחנים שבוצעו במחקר זה ניסו לקבוע אילו משתנים דמוגרפיים ומשחנני נכות מתקשרים לשאלה האם האדם הנכה מועסק אם לאו.

מבחני Chi-Squared (דו-זנבי) נערכו, על מנת לקבוע האם המצב התעסוקתי (כאשר שתי דרגותיו הן מועסק ובלתי מועסק) התקשר למשתנים הבאים: מין, מצב משפחתי, עם מי גר הנבדק, עיר מגורים, ארץ מוצא, שנת עליה, וארץ מוצא האב.

לגבי חמישה משתנים, נמצא הקשר מובהק:

(1) מין: נשים רבות יותר, באופן משמעותי, היו מועסקות (ראה טבלה מס' 17) ($\chi^2=4.970$, $df=1$, $P=0.0258$).

(2) עם מי מתגורר הנבדק: משתנה זה חולק ל-3 קטגוריות: עם בן זוג, לבדו, עם אדם שאינו בן-זוג (הורים, ידידים וכו'), (ראה טבלה מס' 18). נמצאה אינטראקציה מובהקת בין משתנה זה לבין המצב התעסוקתי. ($\chi^2=8.553$, $df=2$, $P=0.0139$). הסיבה להבדל מובהק זה נעוצה בעובדה שבקרב הנבדקים, אשר התגוררו עם אדם שאינו בן זוג, היו רבים יותר מועסקים, לעומת אלה שהתגוררו לבדם, שביניהם היו רבים מובטלים מעבודה. לא נמצא הבדל בין חלקם של המועסקים לבין אלה שאינם עובדים, בקרב הנבדקים הגרים עם בני-זוגם, בהשוואה למדגם בכללותו.

(3) ארץ מוצא: למשתנה זה היו 3 קטגוריות: ישראל, אסיה-אפריקה ואירופה-אמריקה (ראה טבלה 19).

שוב, נמצאה אינטראקציה מובהקת עם המצב התעסוקתי ($\chi^2=7.461$, $df=2$, $P=0.0240$). חלק גדול יותר מילידי הארץ היה מועסק בעוד שחלק גדול מילידי אסיה-אפריקה היה מובטל. אלה, אשר נולדו באירופה-אמריקה יוצגו כשתי קבוצות המצב התעסוקתי בפרופורציות שוות לאלה המצויות במדגם כולו.

טבלה מס' 17 : שכיחויות : המצב התעסוקתי על פי מין.

	זכר	נקבה	סה"כ
מועסקים	342	158	500
בלתי מועסקים	195	61	256
	537	219	סה"כ

טבלה מס' 18 : שכיחויות המצב התעסוקתי על פי "עם מי מתגורר הנבדק".

	עם בן-זוג	לברו	עם שותף שאינו בן-זוג	סה"כ
מועסקים	284	75	50	409
בלתי מועסקים	142	60	17	219
	426	135	67	סה"כ

טבלה מס' 19 : שכיחויות המצב התעסוקתי על פי ארץ מוצא של הנבדק

	ישראל	אסיה-אפריקה	אירופה-אמריקה	סה"כ
מועסקים	79	82	60	221
בלתי מועסקים	141	244	152	537
	220	326	212	סה"כ

- (4) ארץ מוצא האב : שוב היו שלוש הקטגוריות ישראל, אסיה-אפריקה, אירופה-אמריקה (ראה טבלה מס' 20), ושוב נמצאה אינטראקציה מובהקת עם המצב התעסוקתי ($\chi^2=9.398$, $df=2$, $P=0.0091$).
- הסיבה למידתה הרבה של האינטראקציה נעוצה בעובדה שבקבוצת הבלתי מועסקים בכלל ובדקים שאביהם נולד באסיה-אפריקה, בפרופורציות גדולות יותר, בעוד שבקבוצת המועסקים כולה היו בפרופורציות גבוהות יותר נבדקים שאביהם נולד באירופה-אמריקה
- (5) עיר המגורים : משתנה זה כלל 8 קטגוריות : כפרים ערביים, יישובים יהודיים כפריים, ערי פיתוח, פרברי חיפה, עפולה עלית, עפולה תחתית, חיפה עלית וחיפה תחתית (כאשר הטופוגרפיה מקבילה ומאפשרת הערכה טובה של המצב הסוציו-אקונומי).
- א. הניתוח הראשון כוצע לטבלת ה- 2×8 כולה (ראה טבלה מס' 21). נמצאה אינטראקציה מובהקת ($\chi^2=19.006$, $df=7$, $P=0.0082$). בחיפה עלית ובעפולה תחתית נמצאו נבדקים מועסקים במספר רב יותר מהצפוי מהמדגם בכללותו. בחיפה תחתית היה חלקם של הבלתי מועסקים קטן מזה הצפוי.
- ב. הניתוח השני ניסה לקבוע אם חיפה ועפולה (עלית ותחתית גם יחד) נבדלו עקב הפרופורציות של מועסקים ובלתי מועסקים בקרבם. לא נמצא כל הבדל מובהק ($\chi^2=0.114$, $df=1$, NS).
- ג. הניתוח השלישי ניסה לקבוע באם המצב התעסוקתי בחיפה עלית ועפולה תחתית יחד, נבדל לעומת חיפה תחתית ועפולה עלית (ראה טבלה מס' 22).

טבלה מס' 20 : שכיחויות המצב התעסוקתי על פי ארץ מוצאו של האב.

	ישראל	אסיה- אפריקה	אירופה- אמריקה	סה"כ
מועסקים	29	111	80	220
בלתי מועסקים	68	241	102	411
	97	352	182	סה"כ

טבלה מס' 21 : שכיחויות המצב התעסוקתי על-פי עיר המגורים

	בלתי מועסק	מועסק	סה"כ
ישובים ערביים	41	12	53
יהודי כפרי	15	2	17
ערי פיתוח	62	31	93
פרברים	205	84	289
עפולה תחתית	4	5	9
עפולה עלית	42	16	58
חיפה עלית	40	32	72
חיפה תחתית	132	39	171
	541	221	762

טבלה מס' 22 : שכיחויות המצב התעסוקתי עפ"י מצבו הסוציו-אקונומי של אזור המגורים.

	UF	E	סה"כ
חיפה עלית + עפולה עלית (מצב סוציו-אקונומי גבוה).	44	37	81
חיפה תחתית + עפולה עלית (מצב סוציו-אקונומי נמוך).	174	55	229
	218	92	310

(6) מצב משפחתי : משתנה זה חולק ל-3 קטגוריות: נשוי, רווק וגרוש או אלמן. לא נמצא כל הבדל מובהק ($\chi^2=3.280$, $df=2$, NS). חיבור שתי הקטגוריות זו של רווק וזו של אלמן או גרוש לא הניב כל תוצאות באשר להקשרים מובהקים בין שני המשתנים ($\chi^2=0.564$, $df=1$, NS).

(7) שנת עליה : משתנה זה חולק ל-4 קטגוריות: עד 1948, 1949-1958, 1959-1968, ומ-1969 והלאה. שוב לא נמצא כל הקשר מובהק בין המשתנה לבין המצב התעסוקתי ($\chi^2=2.847$, $df=3$, NS).

הניתוח האחרון שנערך היה ניתוח מפלה. המטרה היתה לקבוע איזה מהמשתנים, אם בכלל, המתייחסים לנכות מהמשתנים הדמוגרפיים הבדיל בין הנבדקים אשר מועסקים בהווה או היו מועסקים בשלוש השנים האחרונות לבין אלה שלא היו מועסקים. נעשה שימוש בשיטת ה-STEP-WISE, ו-20 משתנים מפלים הוכנסו לניתוח: גיל, דרגת הנכות הרפואית, אחוז הנכות האורטופדית, השנה שבה אירעה הפגיעה, האחוז והשנה שבה נגרמו נכויות עקב מחלות פנימיות, האחוז והשנה לנכות פסיכיאטרית, האחוז והשנה לנכות התפתחותית, האחוז והשנה שבה נתגלה הפגור, האחוז והשנה של פגיעה בראיה, האחוז והשנה של פגיעה בשמיעה, דרגת הנכות הכללית והשנה שבה היא נקבעה, מספר הילדים כמשפחה ורמת השכלה.

6 מתוך המשתנים הבחינו בין שתי הקבוצות בניתוח חד-משתנה (ANOVA): גיל, אחוז הנכות האורטופדית, אחוז הנכות הפסיכיאטרית, דרגת הנכות, מספר הילדים והשכלה. (את ממצאי הקבוצה ואת הערכים F ו-P ראה בטבלה מס' 23).

הפונקציה הקנונית המפלה, שהיתה האפשרות היחידה, היתה מובהקת ($P=0.00$) ($\chi^2=154.09$, $df=11$) והיתה בעלת קורלציה קנונית של 0.4298.

11 משתנים תרמו לפונקציה : גיל, נכות רפואית, השנה שבה אירעה הפגיעה האורטופדית, השנה שבה אירעה הנכות הפנימית, אחוז הנכות הפסיכיאטרית, אחוז הנכות ההתפתחותית, אחוז הפגור השכלי, השנה שבה נפגעה השמיעה, דרגת הנכות, השנה שבה נקבעה דרגת הנכות הכללית ורמת ההשכלה. את המקדמים המתוקננים של הפונקציות הקנוניות המפלות ראה בטבלה מס' 24.

התורמים העיקריים לפונקציה זו היו רמת ההשכלה ודרגת הנכות, כאשר אלה המועסקים היו בעלי דרגת נכות נמוכה יותר ובעלי השכלה גבוה יותר. גיל, נכות רפואית והשנה שבה נקבעה דרגת הנכות תרמו במידה קלה לפונקציה כאשר העובדים צעירים יותר, בדרגה מעט נמוכה יותר של נכות רפואית ודרגת נכותם נקבעה בתקופה מאוחרת יותר. למשתנים האחרים היתה תרומה מזערית בלבד.

תוצאות סיווג המקרים על פי הפונקציות המפלות היו מדוייקות ב-72.05% מהמקרים, שיפור ב-44.01% לעומת הצלחה של 5% בסיווג הצפויה במשימה אקראית שכזו. (ראה טבלה מס' 25).

טבלה מס' 23 : ממוצעי קבוצות סטטיסטים F, ומובהקותם לגבי הניתוחים החד-משתנים למצב העסוקתי (df=1/760)

משתנה	ממוצעי קבוצות		סטטיסטי F	מובהקות
	מועסק	בלתי מועסק		
גיל	42.25	46.79	18.29	***
% נכות אורטופדית	18.23	12.84	7.67	**
% נכות פסיכיאטרית	9.82	16.27	10.16	***
דרגת נכות	49.38	78.99	76.69	***
מספר ילדים	2.35	2.87	6.43	**
	9.0	7.0	64.33	***

* $P < .05$
 ** $P < .01$
 *** $P < .001$

טבלה מס' 24 : המקדמים המתוקננים של הפונקציות הקנוניות המפלות לניתוח המצב התעסוקתי

משתנה	מקדם פונקציה
גיל	0.204
נכות רפואית	-0.264
שנת הנכות האורטופדית	0.141
שנת נכות פנימית	0.139
% נכות פסיכיאטרית	0.128
% נכות התפתחותית	0.101
% הפגור השכלי	-0.161
שנת הפגיעה בשמיעה	0.087
דרגת הנכות	0.768
שנת קביעת דרגת הנכות	-0.270
השכלה	-0.573

טבלה מס' 25 : תוצאות הסיווג לביתוח המצב התעסוקתי

קבוצה	מספר מקרים	מועסק	בלתי מועסק
מועסק	220	138 62.7%	82 27.3%
בלתי מועסק	542	131 24.2%	411 75.8%

ד י ו ן

למרות שאחוז האנשים אשר מצאו עבודה באמצעות סוכנויות שיקום, גבוה יותר, על-פי ממצאים עליהם דווח במחקרים בארה"ב (בין 15-28%), אנו בכל זאת מצאנו, כי רוב האנשים בהם עסקנו, מצאו עבודה ללא סיועם של שירותים כאלה.

זאת ועוד, מגמה זו (של הסתייעות בשירותים) נחלשה מהמשרה הראשונה לאחר קבלת הנכות ועד לנוכחית. (מלבד נקודה זו, לא היה כל הבדל מובהק בין המשרה הראשונה לבין זו האחרונה).

מאידך, אוכלוסיה זו, של בעלי מגבלה בישראל, נתגלתה כמציאותית יותר ביכולתה להעריך את התועלת שבמציאת עבודה באמצעות שירותי שיקום.

הדירוג שהעניקו לשיטה זו לא היה שונה באופן משמעותי ממספר המשרות הממשי שנמצאו על-ידי השירותים. אך לעומת זאת, העריכו יתר על המידה את יעילותה של שיטת מציאת העבודה בכוחות עצמם כנגד מציאתה באמצעות רשת התמיכה החברתית.

ממשתני הרקע השונים שנחקרו, נמצא כי אלה שהשתנו - מצב משפחתי, עם מי גר האיש, ארץ מוצאו - עשו זאת רק בקרב אותם האנשים אשר המשיכו להחזיק במשרתם הראשונה וכאלה שמצאו עבודה באמצעות שירותי השיקום.

אלה שנותרו באותה המשרה נטו יותר להיות נשואים מאשר רווקים, לחיות עם בני זוגם ולא לבדם או עם אדם אחר, ורבים יותר נולדו באסיה-אפריקה מאשר בישראל.

אלה שמצאו עבודה בכוחות עצמם וגם אלה אשר מצאוה באמצעות רשת התמיכה החברתית לא השתייכו בשכיחות גבוהה יותר לקטגוריה מסויימת של איזה שהוא מחקר של משתני רקע. הדבר מלמד כי מציאת עבודה ללא סיועם של השירותים, מבלי להתייחס לשאלה האם האדם עשה זאת בכוחות עצמו או בסיועם של ידידים וקרובים יעילה באותה המידה לגבי כל סוגי האנשים.

זהו ממצא חשוב במיוחד שכן כאשר ננקטו שתי השיטות גם יחד נתגלה הדבר כי עיל ל יותר, מאשר מציאת עבודה באמצעות השירותים. וכך, סביר ביותר להניח, כי גם כאן, כפי שנמצא שוב ושוב בארה"ב, אם מעודדים את האנשים להסתמך על מאמציהם שלהם וכך על מערכת התמיכה החברתית הטבעית שלהם, ולא על סוכנויות האמורות להעניק שירותי שיקום, הרי שסיכוייהם, למצוא תעסוקה מתאימה, יגברו.

הניתוחים המפלים ניסו ליחס מספר משתני נכות ועבר תעסוקתי יחד עם משתני רקע, גיל, מספר הילדים במשפחה והשכלה, לשיטה שבאמצעותה נמצאה העבודה. מאחר וברוב המקרים היו התוצאות, לגבי המשרה הראשונה והאחרונה, כמעט זהות, אנו נדון בניתוח המשרה הראשונה בהזכירנו הכדלים משמעותיים לגבי המשרה האחרונה, בשעת הצורך.

הפונקציה הראשונה שהושגה בניתוח המפלה שימשה גם להבחנה בין אלה אשר נשארו באותו מקום העבודה לבין אלה שמצאו תעסוקה באמצעות השירותים. העובדה שהתורם העיקרי היה מספר שנות עבודתו של הנבדק טרם נכותו, מרמזת, כי יציבות בעבר התעסוקתי הנה גורם בעל חשיבות רבה בשיקום. ברור, כי המצאותו של פגור שכלי, מוציא מכלל אפשרות את ההשארות במקום העבודה טרם הנכות, כיוון שהמגבלה מופיעה עם לידתו של האדם. הממצא, שמרבית האנשים שנותרו באותו מקום עבודה הפכו לנכים בתקופה מאוחרת יותר, בעוד אלה שמצאו תעסוקה באמצעות השירותים היו נכים במשך תקופה ממושכת יותר, נראה כמתקשר לממצאיהם של עקבס וויקטור (1979), אשר מצאו כי אנשים שהיו מוגבלים במשך עשר שנים ויותר, גילו נטיה להשתמש בשירותים למציאת תעסוקה. מכל מקום, ממצאנו, כי גורם זה תרם פחות לפונקציה המקבילה במשרה האחרונה, יחד עם העובדה שהיתה תנועה לכיוון שיטות עצמאיות יותר למציאת תעסוקה, מאז המשרה הראשונה שלאחר הנכות עד לאחרונה, מצביעים על כך, שהסתמכות על השירותים אינה בהכרח קשורה למשך זמן המגבלה, אלא יותר למשך ההפסקה בעבודה, הנגרמת בדרך כלל בעקבות נכות. הפסקה כזאת, במיוחד כאשר היא ממושכת, יכולה, קרוב לוודאי, להרחיק את האיש ממערכת התמיכה החברתית שלו או להגביל את יחסיו עמה, דבר הגורם להגברת התלות בשירותים, בשעת החיפוש אחר עבודה.

יש, כמוכך לאשר את ההנחה, באמצעות בדיקת היחס בין ההפסקה בעבודה, אשר נגרמה ישירות על-ידי הנכות, לבין השיטה שבה משתמשים למציאת תעסוקה חליפית.

אין בנמצא הסבר חד-משמעי לעובדה שמשך הזמן של הנכות הפנימית הכדיל בין אלה שנותרו במקום עבודתם הקודם לבין אלה אשר מצאו תעסוקה באמצעות השירותים.

הפונקציה השניה הכדילה בין אלה שמצאו תעסוקה בכוחות עצמם לבין אלה שמצאו עבודה באמצעות השירותים או נותרו במקום העבודה הקודם. תרומה נכבדה ניתנה על-ידי אחוז הנכות האורטופדית, רמת ההשכלה, מספר שנות העבודה לפני הנכות, אחוז הפגור השכלי, מספר מקומות העבודה לפני הנכות ודרגת נכות כללית. העובדה כי בין אלה, אשר מצאו עבודה בכוחות עצמם, היו רבים יותר בעלי נכות אורטופדית יכולה להתפס כפונקציה של סוג ההתאמה מחדש, שהיא לרוב פיסית וטכנולוגית יותר, באופן יחסי, ופחות פסיכולוגית, הנדרשת מהאדם בסוג נכות זה. ייתכן, כי הכדל זה מסייע לאדם לשמור על דימוי עצמי חיובי, כליצור אנושי נורמלי ופרודוקטיבי אשר יכול להציע לחברה כעת, את כל שיכול היה להציע לה טרם שהפך לנכה. זאת ועוד, סביר להניח, כי נכויות אורטופדיות, שהנך בדרך כלל גלויות ובולטות לעין, הן ברורות ונהירות יותר ולפיכך מאימות פחות על סביבתו של האדם הנכה בכלל ועל מעסיקים פוטנציאליים בפרט.

דאן, (1974) טוען, כי המעסיקים עלולים להמנע מלהעסיק נכים, כיוון שהם נוטים לראות בהם אנשים לא-בריאיים. נראה סביר, אם כן, להניח כי נכות אורטופדית, שהנה לרוב בולטת וברורה, תהווה גורם פחות מאיים, במיוחד בהשוואה לנכויות בלתי נראות ובלתי מובנות כגון, נכות פסיכיאטרית ונכויות פנימיות רבות.

הנבדקים, אשר מצאו עבודה בכוחות עצמם, נטו להיות בעלי השכלה גבוהה יותר מאלה שנותרו במקום העבודה הקודם, או שמצאו תעסוקה באמצעות השירותים. לכאן מתקשר ממצא, של אחד מניתוחי ה-Chi Squared, אשר בדק את היחס בין סוג (רמת) התעסוקה

והשיטה שבאמצעותה נמצאה, ומצא כי רבים יותר הסיכויים למציאת תעסוקה ברמה גבוהה כאשר האדם מחפש אותה בכוחות עצמו, ולמציאת תעסוקה ברמה נמוכה יותר כאשר היא מושגת באמצעות השירותים או באמצעות ידידים וקרובים. כמו כן, מתקשרים כאן הממצאים הנוגעים לשביעות רצון, המורים על העובדה, כי אלה המוצאים עבודה בכוחות עצמם, מרוצים יותר משכרם מאלה שמצאו תעסוקה באמצעות השירותים או רשת התמיכה החברתית, ומרוצים יותר ממשרתם האחרונה (אך לא מזו הראשונה). מאשר שנשארו במקום העבודה הקודם. אלה שמצאו עבודה באמצעות השירותים היו הפחות מרוצים מכולם.

בנוגע למספר שנות העבודה לפני הנכות, האנשים שמצאו תעסוקה בכוחות עצמם השתבצו בין אלה שהסתייעו בשירותים לבין אלה שנותרו במקום העבודה הקודם, אך היו קרובים יותר לאנשים שהסתייעו בשירותים. באופן דומה, אלה שמצאו תעסוקה בכוחות עצמם, תפסו עמדת ביניים בין שתי הקבוצות האחרות בנושא מספר מקומות העבודה שבהם עבד האדם טרם נכותו.

ברור, כי עבור האוכלוסייה הבוגרת יותר, בעלת העבר התעסוקתי הממושך יותר והתנסות קודמת בעבודה, רבים הסיכויים להשאר במקום העבודה הקודם. מאידך, עבר תעסוקתי ממושך ומגוון יותר במידת מה, מגביר את סיכוייו של האדם למצוא תעסוקה בכוחות עצמו.

האם נובע הדבר מבטחונו של הנכה בכישוריו ובכל אשר לאל ידו להציע למקום עבודה פוטנציאלי, מגטיה לשכור לעבודה אנשים מנוסים יותר, מיומנויות בין-אישיות, מידע שנרכש או פותח במהלך שנות עבודה רבות, או מצירוף של כל המרכיבים האלה, גם יחד, זאת יש להמשיך ולחקור.

נקודה מעניינת אם כי לא מפתיעה היא העובדה, כי לא נמצאו אנשים בעלי פיגור שכלי, שמצאו תעסוקה בכוחות עצמם. מכל מקום, הדברים לא בהכרח חייבים להיות כך. הול ועמיתיו (1980) תארו תכנית שבה למדו פונים, בעלי פיגור שכלי, מיומנויות ראיון, כאשר, בסופו של דבר, הניחו לחלק מהם להכנס באופן עצמאי למשרד, להציג עצמם בפני פקיד הקבלה ולהסביר את מטרת בואם, למלא טופס בקשה ולהשתתף בראיון.

ולכסוף, האנשים אשר מצאו תעסוקה בכוחות עצמם היו בדרגת נכות כללית נמוכה יותר. כיוון שהדבר היה נכון הן לעומת אלה אשר נשארו במקום העבודה הקודם והן לעומת אלה שמצאו תעסוקה באמצעות השירותים, קשה להניח כי הבדל זה מתקשר להעדפות ההעסקה של המעסיק. סביר יותר להניח, כי אנשים בעלי דרגת נכות נמוכה אינם נוטים בדרך-כלל לתפוס עצמם כנכים, ולכן קטנים הסיכויים כי יחוו עצמם תלויים בשירותי שיקום. ייתכן גם כי שירותי השיקום אינם מרבים לפנות לאנשים בעלי דרגת נכות נמוכה ובכך אין משאירים בידם ברירה אלא למצוא תעסוקה בכוחות עצמם.

הפונקציה השלישית, אשר הבדילה בין האנשים שמצאו תעסוקה באמצעות רשת התמיכה החברתית לבין שלוש הקבוצות האחרות, עשתה זאת על בסיס הנכות ההתפתחותית ושנת הפגיעה בשמיעה, שניהם תרמו במידה רבה. שנת הפגיעה בראיה, רמת ההשכלה, ואחוז הפגור השכלי, תרמו באופן בינוני. בניתוח המשרה האחרונה נמצא כי משתנה מספר החודשים שחלפו מאז עבד הנבדק לאחרונה, אף הוא תרם תרומה נכבדה.

אין בנמצא כל הסבר ברור ביחס לתרומתם של שנת הפגיעה בשמיעה ושנת הפגיעה בראיה. אלה שמצאו תעסוקה באמצעות מערכת התמיכה החברתית קבלו את הפגיעה בשמיעה בתקופה המוקדמת ביותר ואת הפגיעה בראיה בתקופה המאוחרת ביותר, מלבד אלה שנשארו באותו מקום עבודה, והממוצע הקבוצתי שלהם במשתנה זה היה זהה כמעט לשלהם.

נבדקים אלה, בעלי המגבלה ההתפתחותית, מצאו את משרתם הראשונה באמצעות רשת התמיכה החברתית. מכל מקום, עקב מספרם הקטן של הנבדקים בקטגוריה זו, שעבדו או עובדים, אין אנו יכולים להגיע לידי מסקנות מציאותיות בנוגע לממצא זה, ועלינו, אם כן, להסתפק לעת עתה בהסבר כי זהו ממצא סטטיסטי טהור גרידה: בקרב אוכלוסייתנו, היות בעל מגבלה התפתחותית פירושו היה כי האדם, ללא צל של ספק, מצא את משרתו הראשונה באמצעות רשת התמיכה החברתית.

מאידך, מדגם הנבדקים בעלי פגור שכלי היה גדול דיו כדי לאפשר לנו להסיק, כי קבוצה זו מוצאת תעסוקה באמצעות מערכת התמיכה החברתית או באמצעות השירותים. זהו, קרוב לודאי כיוון מועיל יותר שבו יש לנקוט על-מנת להעלות את שיעור התעסוקה בקרב אנשים בעלי פגור שכלי, בהשוואה למתן הכשרה למציאת עבודה בכוחות עצמם,

זאת משום שהוא מועיל למספר רב יותר של אנשים בעלי פגור שכלי וצפוי כי עלותו תהיה נמוכה יותר מהתכנית היקרה למדי שהוצעה על-ידי הול ועמיתיו (1980) - להכשיר האנשים בעלי פגור שכלי במיומנויות, הנחוצות לחיפוש עבודה באופן עצמאי.

לבסוף, אלה שמצאו עבודה באמצעות רשת התמיכה החברתית היו ברמת השכלה נמוכה יותר מאלה שמצאו עבודה בכוחות עצמם ומאלה שנותרו במקום העבודה הקודם. רמת השכלתם היתה שווה לזו של אלה שמצאו תעסוקה באמצעות השירותים.

כאם נתבונן במבט כולל על פונקציה זו, המפרידה בין אלה שמצאו תעסוקה באמצעות רשת התמיכה החברתית לעומת השיטות האחרות, נמצא כי לקבוצה זו אין כל מאפיינים בולטים. זוהי קבוצה פשוטה בלתי מתוחכמת, לא משכילה באופן מיוחד וכוללת אנשים בעלי פגור שכלי.

זאת ועוד, כפי שצויין לעיל, באף לא אחד מניתוחי ה-Chi-Squared היתה קבוצה זו שונה מבחינת חלקם היחסי של היחידים מכל אחת מהקטגוריות של משתני הרקע שנחקרו. המסקנה שניתן להסיק ממימצאים אלה היא, כי זוהי שיטה הניתנת לניצול על-ידי אנשים בעלי מגבלה מסוג כלשהו, באותה מידה של הצלחה. אין זו, כפי שאפשר לטעון לגבי השיטה למציאת עבודה בכוחות עצמיים, שיטה שנבחרה לאלה שקל להשימם בעבודה. זוהי סיבה טובה דיה ללמד את הנכים כיצד לפתח ולהשתמש ברשת התמיכה החברתית שלהם כאשר הם מחפשים עבודה.

מצויות אינדיקציות המורות, כי מציאת עבודה באמצעות כל אחת מהשיטות, כולל השירותים, מגבירה לאחר מכן את עצמאותו של האדם ואת יכולתו למצוא עבודות חליפיות בכוחות עצמו (השוואה בין השיטות שבהן השתמשו למציאת המשרה הראשונה לבין אלה שבאמצעותן מצאו את המשרה השניה מורה על עליה במספר האנשים שמצאו עבודה בכוחות עצמם). מכל מקום, סביר להניח, כי טיפוח העצמאות לפני ההשמה הממשית בעבודה יגביר עוד יותר את השינויים בקרב הנכים מחפשי העבודה. ראשית, דרכים עצמאיות היו, בכללותן, מוצלחות יותר מדרכים תלותיות בכך שמספר העבודות שמצאו האנשים בכוחות עצמם או באמצעות רשת התמיכה החברתית- שלהם עלה על מספר העבודות שנמצאו

באמצעות השירותים ב-45%. זאת ועוד, יהיו הסיכויים להגברת האפשרויות להשמה ישירה אשר יהיו, הם מחווררים בהשוואה לעליה העצומה בקשרי העבודה האפשריים, העשויים להיווצר עת נסייע לכל אחד ואחד מהמשתקמים לפתח את רשת התמיכה החברתית שלו. הרווחים המשניים העשויים להתקבל באמצעות שיטה זו אף הם עשויים להיות גדולים בהרבה. לפיכך עלינו להסיק, בהתייחסינו לממצאים בארה"ב, המפתיעים באיחודתם, כי גם בישראל, יהיה הדבר לתועלת לשנות את כיוונם של חלק גדול ממאמצי השיקום ולהפנותם להכשרת המשתקמים לפיתוח מיומנויות עצמאיות לחיפוש עבודה, כולל, ובמקרים מסויימים לפני כן, שימוש ברשת התמיכה החברתית. בנוסף להעלאת מספרן הכולל של ההשמות בעבודה, אנו אף נאפשר לעובד ההשמה לכוון את מאמציו להשמה ישירה במקרים, אשר מתוך סיבות אלה ואחרות, לא הצליחו למצוא תעסוקה בכוחות עצמם.

מי מועסק ומי אינו עובד

מימצאינו, כי 28.87% בלבד מקרב אוכלוסיית הנכים במדגמנו אכן מועסקים, מתאימה לממצאים בארה"ב, המדווחים על שיעורי השמה בין 25% ל-50%. מכל מקום, כאן כמו בארה"ב, מצב כזה רחוק מלהיות רצוי.

שוב, בהתאם לממצאים בארה"ב, מספר הנשים שאינן עובדות עולה על מספר הגברים שאינם מועסקים. כאן, עלינו לזכור כי לא כללנו במדגמנו את אותן הנשים שלא עבדו מחוץ לביתן (כלומר, עקרות-בית) לפני הנכות, ובכך הוצאנו אפשרות זו מהיות מקור לנתונים דו-משמעיים. המשתנה "עם מי מתגורר הנכדק" לא נבדק באופן מיוחד במחקרים קודמים (אמריקאיים). אנו מצאנו, כי אלה המתגוררים לכדם כוללים מספר רב יותר של אנשים שאינם עובדים לעומת אלה המתגוררים עם שותף שאינו בן-זוג ו/או ילד, אשר זכו לייצוג רב בקבוצת המועסקים. אלה הגרים עם בני-זוגם ו/או ילדיהם משתבצים במספרים הולמים בקבוצות המועסקים והבלתי מועסקים גם יחד. שני הסברים, לממצאים אלה, עולים על הדעת. הראשון הוא, כי אלה המתגוררים עם שותף שאינו בן זוג נתונים ללחץ קבוצתי מצדו של שותפם למגורים. הלחץ עשוי

לכלול לחץ חברתי וצורך כלכלי להפרנס בעצמם, גם יחד. מאידך, בנוסף ללחץ זה, הם עשויים לזכות בחמיכה, להתנהגות הולמת במקום העבודה ובשעת חיפוש אחר עבודה, משותפיהם לדירה. אף אלה המתגוררים עם בן-הזוג ו/או ילדיהם מקבלים כפי הנראה את אותה החמיכה אך נתונים לפחות לחצים, במיוחד אם בן-הזוג מסוגל לתמוך בהם כלכלית. לבסוף, אלה המתגוררים לבדם אינם מקבלים את החמיכה החיובית, והלחץ הכלכלי בלבד הוא שעשוי לדחוף אותם להשיג תעסוקה ולשמור עליה.

ההסבר השני כולל את מימדיה האפשריים של רשת החמיכה החברתית המסייעת להחזיק את הנכה בזרם החיים העיקרי. לו די היה במגורים עם אדם אחר כדי להבטיח רשת חמיכה חברתית הולמת, ובכך להגביר את סיכויי התעסוקה, כי אז היינו מצפים כי אלה המתגוררים עם בני זוגם ואף אלה הגרים עם שותף אחר, יהיו מועסקים בשכירות גבוהה יותר מאלה הגרים לבדם. מכל מקום, אנו טוענים, כי מצוי מספר לא מבוטל של מקרים שבהם זוג מכודר מבחינה חברתית ממש כמו אדם החי לבדו. מאידך, אין סיכוי כי שותפו, שאינו בן זוגו, לדירה של אדם נכה ידמה לו במקרה והאחרון ינותק מסיבה כלשהי מרשת החמיכה החברתית.

בבחננו שכונות בחיפה ובעפולה, כאינדיקציה למצב הסוציו-אקונומי, מצאנו, כי לגבי נכים, הנמנים עם המעמד הבינוני גבוה, רבים הסיכויים שיהיו מועסקים לעומת אלה הנמנים עם המעמד הנמוך והבינוני נמוך. אנו טוענים, כי האנשים מהשכבות הסוציו-אקונומיות הגבוהות הם, כפי הנראה, בעלי קשרים חברתיים "בחלונות הגבוהים", המספקים להם מידע מילולי ובכך מגבירים את סיכוייהם למצוא תעסוקה. לעומתם, אלה הנמנים עם השכבות הסוציו-אקונומיות התחתונות חסרים לחלוטין, כפי הנראה, קשרים חברתיים חשובים כאלה.

מאידך, גודלה וטיבה של העיר, בתור שכזאת (חיפה, פרכרי חיפה, עיר פיתוח וכו') לא השפיעו על שיעורי התעסוקה. זאת, למרות העובדה, כי אזורים כה שונים כוללים שוקי עבודה שונים בתכלית וכן סוכנויות שיקום הנבדלות בסוג ואיכות שירותי השיקום שהן מעניקות לנכה.

לפיכך עלינו להסיק, ממש כפי שהסיקו חוקרים אמריקאיים, כי שוק העבודה אינו משפיע, במידה רבה, על מידת ההצלחה בהשמה בקרב הנכים (וכפי הנראה לגבי כל קבוצה חברתית אחרת). יתר-על-כן, אנו טוענים, כי הבדלים קטנים בין סוכנות שיקום זו לאחרת אף הם אינם משפיעים במידה משמעותית על היקף ההצלחה בהשמה. זאת במידה רבה, עקב העובדה שרוב המשרות נמצאות שלא באמצעות השירותים אלא בלעדיהם.

נמצאו הבדלים בשיעור התעסוקה בקרב קבוצות, אשר חבריהן נולדו בארצות שונות, כאשר ילידי ישראל מו-סקים בשיעורים הגבוהים ביותר ואילו לגבי נכים ילידי אסיה-אפריקה רבים הסיכויים כי יהיו בלתי מועסקים. ילידי אירופה או אמריקה לא אופיינו בשיעור תעסוקה נמוך במיוחד ואף לא גבוה במיוחד.

ארץ מוצאו של אבי הנכה יוחסה גם היא לשיעורי התעסוקה כאשר בקרב נכים שאבותיהם נולדו בארצות אירופה-אמריקה היה אחוז גבוה של מועסקים בעוד שבקרב אלה שאבותיהם נולדו באסיה-אפריקה היה אחוז גבוה של בלתי מועסקים. כאן, אלה שאבותיהם נולדו בישראל, יוצגו באופן הולם בקבוצת המועסקים והבלתי מועסקים גם יחד.

לא מצב משפחתי ואף לא שנת העליה לארץ נקשרו לשיעורי התעסוקה. כפי שצויין לעיל, התוצאות עבור משתנה זה, במחקרים בארה"ב, היו מעורבות.

הניתוח המפלה שבוצע, על-מנת להבדיל בין מועסקים לבין בלתי מועסקים על בסיס משתני רקע ונכות הולמים, הפיק פונקציה אשר קיבלה, מחמישה משתנים, תרומה חשובה או מתונה. התרומה העיקרית כללה רמת השכלה, ודרגת נכות, כאשר אלה המועסקים הם ברמת השכלה גבוהה יותר ובדרגת נכות נמוכה יותר. התורמים המתונים היו: גיל, נכות רפואית, והשנה שבה נקבעה דרגת הנכות.

העובדה, כי לגבי בעלי ההשכלה הגבוהה יותר רבים הסיכויים להיות מועסקים מתאימה הן לממצאי המחקרים שנערכו בארה"ב (קונץ ומילר, 1972; ודה-מאן, 1963) והן לממצאינו (שדווחו לעיל) בנושא שיטות לחיפוש עבודה.

העובדה, כי לגבי בעלי ההשכלה הנמוכה פחותים הסיכויים להיות מועסקים מרמזת, כי ייתכן וקצבאות הנכות מהוות גורם בולט בחיפוש תעסוקה ושמירתה. שוב, מתאים הדבר לממצאי מחקרים אחרים כגון אלה של דה מאן (1963) ו-ווראול ו-וואנדרגוט (1980).

מכל מקום, כיוון שמצאנו, כי משרות טובות יותר מושגות באמצעות שיטות עצמאיות יותר לחיפוש עבודה, וכי אלה שמצאן תעסוקה באמצעות שיטות אלה מרוצים יותר משכרם, יכולים אנו לטעון, כי מתן עידוד לאנשים בעלי מגבלה למצוא תעסוקה בכוחות עצמם עשוי להניב השגת משרות טובות ומשתלמות יותר והפחתת כוח המשיכה של קיצבאות הנכות המהוות גורם בולט.

מאידך, העובדה שנכות רפואית, הקשורה באופן חלקי בלבד לדרגת הנכות, אף היא תורמת לפונקציה המפלה, מרמזת כי הבלם, שמהוות קיצבאות הנכות, אינו הגורם היחיד בהפחתת סיכוייו של אדם, בדרגת נכות גבוהה, להיות מועסק. לא נותר לנו אלא להסיק, כי פועל כאן היבט ישיר של דרגת הזיווג.

גיל הנו פקטור נוסף, אשר נמצא מתקשר לשיעורי ההשמה כאשר, כפי שמצאנו, סיכויי הצעירים רבים יותר למצוא תעסוקה (דה מאן, 1963). נראה כי מצויים שני פקטורים התורמים לממצא זה. הפקטור הראשון, הוא כי הקבוצה הצעירה יותר כוללת, קרוב לודאי, מספר רב יותר של אנשים שנולדו נכים או נעשו נכים כילדותם ואשר, סביר להניח, הסתגלו לנכותם ותופשים עצמם כאנשים נורמליים אשר לגביהם תעסוקה היא חלק טבעי מחיי היום-יום.

הפקטור השני הוא סיכוייהם המעטים של אנשים מבוגרים יותר למצוא תעסוקה חדשה, ללא קשר לשאלה אם מבוגר זה הוא נכה אם לאו, עקב אמונתם של המעסיקים כי הם מהווים השקעה גרועה, כיוון שלפניהם שנות עבודה מעטות יותר. סביר להניח כי יחס כזה תופס אף ביתר עוצמה לגבי הקשיש הנכה.

הממצא, כי לגבי אלה שנכותם ממושכת מעטים הסיכויים להיות מועסקים, מהווה תזכורת לממצאיהם של עקבס, מדאיכך וויקטור (1979) אשר מצאו, כי אלה שהנס נכים מזה עשר שנים ויותר נטו לשריין לעצמם את מקום העבודה בראש וראשונה באמצעות שירותי השיקום, לעומת אלה שנכותם אירעה זה מכבר ואשר מצאו תעסוקה באמצעות רשת התמיכה החברתית שלהם. אנו טוענים בראש וראשונה, כי ברגע שאין הנכה מצליח למצוא תעסוקה במשך תקופה ארוכה, מתחיל מעגל קסמים. לא זו בלבד שהוא שוכח את מיומנותיו החברתיות ואת אלה הקשורות לעבודה, הנחוצים כל-כך בהבטחת תעסוקה, אלא שהוא אף מנתק עצמו מאחד המקורות החשובים למידע תעסוקתי - עולמם של אנשים עובדים. זה בתורו מאלץ אותו להגביר את תלותו בשירותים, ובכך להפחית עוד יותר את סיכוייו למצוא תעסוקה.

המסקנה, אליה אנו מגיעים, מתוך הממצאים הנוגעים לשיטות למציאת עבודה ואלה הנוגעים לשיעורי ההשמה היא, כפי ש לערוך רביזיה של שירותי ההשמה המוצעים לנכים בישראל. אנו מציעים להסיט את הדגש מהשמה ישירה הנעשית באמצעות שירותים אלה, אל מתן הכשרה לאנשים בעלי מגבלה לחפש עבודה באופן הולם ועצמאי.

יש ללמד בכל המקרים, את דרכי פיתוחה וביצועה של רשת התמיכה החברתית, אך יש להרחיב את הלימוד עבור פונים שנמצאו קשים להשמה. אנו ממליצים על השימוש בתכנית כגון מועדון התעסוקה (Job Club), אשר בין היתר מספקת באופן זמני רשת תמיכה חברתית, עד אשר מסוגל הפונה לפתח רשת משלו. תכנית "פיתוח מיומנויות לחיפוש עבודה" (Job Seeking Skills) היא תכנית נוספת בעלת ערך רב.

אנו גם ממליצים על המשך חקירת נושא זה בקרב סוגי אוכלוסייה שונים בישראל. כמה מטעוני המחקר הספציפיים שלנו צוינו לעיל כבר קודם לכן. בנוסף, יש צורך בהרחבת מחקר זה לגבי קבוצות נוספות של אנשים בעלי מגבלה. אלה עשויים לכלול נפגעי עבודה, אלמנות, נוער, נפגעי מלחמות וכו' כאשר תרפיה תאפשר יתר הבנה של הנושא בכללותו והכרת צרכיה המיוחדים של קבוצה מסוימת וכיצד ניתן לענות עליהם.

ס י כ ו ם

ממצאינו מורים כי מציאת עבודה בדרכים עצמאיות לעומת הסתמכות ותלות בשירותי שיקום, תגביר את הצלחתו של המצוד אחר תעסוקה בקרב האנשים בעלי המגבלה. המשרות שתמצאנה באופן זה תהיינה קרוב לוודאי טובות יותר ותספקנה שכר משביע רצון יותר.

הצלחתה הגדולה יותר של מציאת תעסוקה באמצעות שיטות עצמאיות נכונה, פחות או יותר, ללא קשר לרקע הדמוגרפי ולנתונים הקשורים לנכותו של הנבדק.

עובדה זו מתבררת בהעדר יחס סטטיסטי מובהק בין משתני רקע שונים לבין שתי השיטות העצמאיות לחיפוש עבודה (חיפוש עבודה בכוחות עצמו או באמצעות רשת התמיכה החברתית) יחד עם העובדה, כי הפונקציות המפלגות הקשורות לשיטות אלה, הסבירו חלק קטן בלבד מהשונות. ההבדלים העיקריים בין השיטות לחיפוש עבודה, הן מבחינת המשתנים הדמוגרפיים והן מבחינת המודים המתייחסים לנכות שבתם השתמשו בפונקציות המפלגות, היו בין מציאת תעסוקה באמצעות השירותים לבין השארות במקום העבודה שבו הועסק האדם לפני נכותו. אלה שנותרו באותו מקום עבודה נטו יותר להיות נשואים מאשר רווקים, לגור עם בן-זוג ולא עם אדם אחר, ולהיוולד באסיה-אפריקה יותר מאשר בישראל. הם אף עברו במשך תקופה ממושכת יותר לפני נכותם, נכותם אירעה בתקופה מאוחרת יותר ולא היו ביניהם אנשים בעלי פגור שכלי.

היחה עליה במספר המשרות שנמצאו באופן עצמאי, מהמשרה הראשונה שנמצאה לאחר הנכות ועד למשרה האחרונה. הדבר מרמז, כי מציאת תעסוקה באמצעות שיטה כלשהיא מגבירה את עצמאותו של האדם ואת יכולתו למצוא משרות חליפיות בכוחות עצמו, בשברו מעגל קסמים שעלול היה להיווצר קודם לכן.

בהיותו מובטל, מוסט האדם מזרם החיים העיקרי והוא מנותק ממקורות המידע על אפשרויות תעסוקה. בהיותו מועסק גוברים הסיכויים לשמוע על מקורות תעסוקה נוספים.

28.87% בלבד ממדגמנו היו מועסקים. מרבית האנשים המועסקים היו זכרים, המתגוררים עם שותף שאינו בן-זוג ו/או ילדים ולא לבדם, חיו באזור המעמד הבינוני, בינוני גבוה, היו יותר ילידי ישראל מאשר מאפריקה-אסיה ובאו מרקע אמריקה או אירופאי יותר מאשר מרקע אסיאתי או אפריקני. זאת ועוד, הם היו בעלי השכלה גבוהה יותר, היו בדרגת נכות נמוכה יותר, נכותם אירעה בתקופה מאוחרת יותר, היו צעירים יותר והיו בדרגת נכות רפואית נמוכה יותר.

יש לציין כי לגודלה ולטיבה של עיה, המייצגים מימדים וסוגים שונים של שוקי עבודה, כמו גם, שירותי שיקום בהקפים ובאיכויות שונות, לא היתה כל השפעה על שיעורי התעסוקה. מכאן למדים אנו, כי לא המציאות הכלכלית של שוקי העבודה ואף לא איכותם של שירותי ההשמה המסורתית היו פקטורים משמעותיים בשיעורי התעסוקה של הנכים.

מאידך ישנם רמזים לעובדה כי קצבאות הנכים מהוות גורם כולט לחיפוש אחר תעסוקה. המסקנה שיש להסיק מתוך הממצאים, המתייחסים הן לשיטות לחיפוש עבודה והן לשיעורי ההשמה. היא, כי יש לערוך רכיזיה בשירותי ההשמה המוצעים לאוכלוסיית הנכים בישראל. יש להסיט את הדגש מהשמה ישירה, הנעשית באמצעות שירותים אלה, אל הכשרת האדם הנכה לחפש עבודה ככוחות עצמו באמצעות שיטות הולמות ועצמאיות. יש ללמדו לפתח ולנצל את רשת התמיכה החברתית שלו. הדבר נכון במיוחד לגבי אותם הפונים אשר בדרך-כלל היו קשים להשמה.

בנוסף לכך, מתוך ממצאינו עולת כי חשוב ביותר שחהליך השיקום יתבצע מהר ככל האפשר, כך שההשמה תצא לפועל עוד בטרם החלה הדהנורמליזציה והאדם החל לתפוס עצמו כנכה. יתר על כן, בהעלותינו את רמת השכלתם של האנשים בעלי המגבלה נגביר ונקדם את יכולתם להיות ברי השמה.

- Aiduk, R. Longmeyer, D. Prediction of Client Success with Vocational Rehabilitation in a State Mental Hospital. Rehabilitation Counseling Bulletin, 15, 1972, pp. 3-10.
- Akabas, S.H., Medevane, L., Victor, J. Pounding Pavements: A Study of the Job Hunt of Disabled People. American Rehabilitation, March-April, 1979, pp. 9-15.
- Anderson, J.A. The disadvantaged Seek Work-Through Their Efforts of Curs? Rehabilitation Record, 9(3), 1968, pp. 5-10.
- Ayer, M.J., Thoresa, R.W. Butler, A.J. Predicting Rehabilitation Success with the MMPI and Demographic Data. Personality Guidance Journal, 40, 1966, pp. 634-637.
- Azrin, N.H. Besalel, V.A. Job Club Counselor's Manual : A Behavioral Approach to Vocational Counseling. Baltimore: University Press, 1980.
- Azrin, N.H., Besalel, V.A., Wisotzek, I., McMorrow, M. Bechtel, R. Behavioral Supervision Versus Informational Counseling of Job Seeking in the Job Club. Rehabilitation Counseling Bulletin, March, 1982, pp. 212-218.
- Azrin, N.H., Flores, T., Kaplan, S.J. Job-Finding Club: A Group Assisted Program for Obtaining Employment. Behavior Research and Therapy, 13(1), 1975, pp. 17-27.
- Azrin, N.H., Phillip.A.R. The Job Club Method for the Job Handicapped: A Comparative Outcome Study. Rehabilitation Counseling Bulletin, 23, 1979, pp. 144-155.

- Azrin, N.H., Phillip, A.R., Thienes-Hontos, P., Besalel, V.A.
Comparative Evaluation of the Job-Club Program with Welfare
Recipients. Journal of Vocational Behavior, 1980, 16, pp. 133-45.
- Barry, J.R., Malinovsky, M.R. Client Motivation for Rehabilitation:
A Review. University of Florida Regional Rehabilitation
Research Institute, Gainesville, 1963.
- Bolten, B. Handbook of Measurement and Evaluation in Rehabilitation,
University Park Press, Baltimore, 1976.
- Bradshaw, T.F. Job-Seeking Methods Used by Unemployed Workers.
Monthly Labour Review, 1973, 96(2), pp. 35-45.
- Clayton, W.H. Correlates of Client-Counselor Interaction and Rehabili-
tation Outcome. Dissertation Abstracts International, 31(4-a),
1970, 1572-a.
- Corcoran, M., Patcher, L., Duncan, G.J. Most Workers Find Jobs Through
Word of Mouth. Monthly Labour Review, 1980, 103(8), pp. 43-45.
- DeMann, M.M., A Predictive Study of Rehabilitation Counseling Outcomes.
Journal of Counseling Psychology, 1963, 10, pp. 340-343.
- Drasgow, J., Dreher, R., Predicting Client Readiness for Training and
Placement in Vocational Rehabilitation. Rehabilitation Counseling
Bulletin, 1965, 9, pp. 94-98.
- Dunn, D.J. Placement Services in the Vocational Rehabilitation Program.
Research and Training Center Report. The Stout Vocational
Rehabilitation Institute, University of Wisconsin, December, 1974.

Farnell, J.F., Pitzalis, F. How Welfare Recipients Find Jobs. Monthly Labor Review, February, 1978, pp. 43-45.

Gellman, W., Gendel, H., Claser, N., Friedman, S., Neff, W. Adjusting People to Work. Chicago: Jewish Vocational Service, 1957.

Gilbert D.H., Lester, J.T. The Relationship of Certain Personality and Demographic Variables to Success in Vocation Rehabilitation. Unpublished Manuscript, Orthopedic Hospital, Los Angeles, 1970.

Goss, A., Predicting Work Success for Psychiatric Patients with Kuder Preference Record. Educational Psychology Measurement, 1968, 28, pp. 571-576.

Goss, A., Morosko, T., Sheldon, R. Use of the Edwards Personal Preference Schedule with Alcoholics in a Vocational Rehabilitation Program. Journal of Psychology, 1968, 68, pp. 287-289.

Granovetter, M.S. Getting a Job : A Study of Contracts and Careers. Cambridge: Harvard University Press, 1974.

Gressett, J. Prediction of Job Success Following Heart Attach. Rehabilitation Counseling Bulletin. 1969, 13, pp. 10-14.

Hall, C., Sheldon-Wildgen, J., Sherman, J.A. Teaching Job Interview Skills to Retarded Clients. Journal of Applied Behavior Analysis. 1980, 13, pp. 433-442.

Heilbrun, A.B., Jordan, B.T. Vocational Rehabilitation of the Socially Disadvantaged: Demographic and Intellectual Corrlates of Outcome. Personality Guidance Journal, 1968, 47, pp. 213-217.

- Jaffe, A.J., Day, L.H., Adams, W. Disabled Workers in an Urban Labor Market.
New Jersey: Bedminister Press, 1964.
- Jones, R.L., Azrin, N.H., An Experimental Application of a Social Reinforcement Approach to the Problem of Job-Finding. Journal of Applied Behavior Analysis, 1973, 6(37), pp. 345-353.
- Jorgensen, G.Z., Janean, F.V., Samuelson, C.O., McPhee, W.H.
Interpersonal Relationships: Factors in Job Placement. Regional Rehabilitation Research Institute Bulletin, 3, Salt Lake City :
University of Utah, 1968.
- Keith, R.D. A Study of Self-Help Employment Seeking Preparation and Activity of Vocational Rehabilitation Clients. Unpublished Doctoral Dissertation, Michigan State University, 1976, (a).
- Keith, R.D. Employment Seeking Preparation and Activity. East Lansing, MI: Preval, 1976, (b).
- Keith, R.D., Engelkes, J.R., Winborn, B.B. Employment-Seeking Preparation and Activity: An Experimental Job-Placement Training Model for Rehabilitation Clients. Rehabilitation Counseling Bulletin. 1977, 21, pp. 159-165.
- Kneipp, S.A., Vandergoot, K., Lawrence, T.C. An Evaluation of Two Job-Search Skills Training Programs in a Vocational Rehabilitation Agency. Rehabilitation Counseling Bulletin, 1980, 23(3), pp. 202-208.
- Kunce, J.T., Miller D.E. Simplified Prediction: A Follow-Up Study. Journal of Counseling Psychology, 1972, 19, pp. 505-508.

- Lane, J.M., Barry, J.R. Recent Research on Client Motivation. Rehabilitation Research Practice Review, 1970, 1, pp. 505-508.
- MecGuffie, R.A. Relationship Between the Social Vocabulary Index and the Interaction Scale and Rehabilitation Success. Journal of Counseling Psychology, 1970, 17, pp. 289-290.
- MacGuffie, R.A., Janzen, F.V., Samuelson, C.O., McPhee, W.N.
Self-Concept and Ideal-Self in Assessing the Rehabilitation Applicant. Journal of Counseling Psychology, 1969, 16, pp. 157-161.
- Matthias, V. Baltimore's Job Squad for the Handicapped. Rehabilitation Counseling Bulletin, March, 1981, p. 304-306.
- McClure, P. Placement Through Improvement of Clients' Job-Seeking Skills. Journal of Applied Rehabilitation Counseling, 3(3), 1972, pp.188-196.
- Miller, L.A., Allen, G. The Prediction of Future Outcome Among OASI Referrals Using NMZ Scores. Personality Guidance Journal, 1966, 45, pp. 349-352.
- Mooney, W.T. An Experiment in the Use of Two Vocational Placement Techniques a Population of Hard-to-Place Clients. Grant Number RD 807 p-63, NTIS-PB-197525, Final Report, 1966.
- Neff, W.S. The use of the Rorschach in Distinguishing Vocationally Rehabilitable Groups. Journal of Counseling Psychology, 1955, 2, pp. 207-211.
- Parnes, H.S. Research of Labor Mobility. New-York: Social Science Research Council, 1954.
- Pearlman, L.G., Hylbert, K.W. Identifying Potential Dropouts at a Rehabilitation Center. Rehabilitation Counseling Bulletin, 1969, 13, pp. 217-225.
- Pinto, R.P. An Evaluation of Job Interview Training in a Rehabilitation Setting. Journal of Rehabilitation, 45(2), 1979, pp. 71-76.

The President's Commission on Mental Health-Task Panel Report.

Pumo, B., Sehl, R., Cogan, T. Job Readiness: Key to Placement. Journal of Rehabilitation, 32(5), 1966, pp. 18-19.

Rees, A.E. Shultzzy, G. Workers and Wages in an Urban Labor Market. Chicago : University of Chicago Press, 1970.

Reynolds, L. The Structure of Labor Markets. New-York: Harper, 1951.

Rosenberg, B. Counseling in a Rehabilitation Center. Journal of Rehabilitation, 22(1), 1956, pp. 4-6.

Rosenfield, C. Job-Seeking Methods Used by American Workers. Monthly Labor Review, August 1975, pp. 39-43.

Salomone, P.R. Client Motivation and Rehabilitation Counseling Outcome, Rehabilitation Counseling Bulletin, 1972, 15, pp. 11-20.

Scheltzer, V.M., Davis, R.B., England, G.W., Lofquist, T.K.
A Follow-Up Study of Placement Success. Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation III, University of Minnesota, 1958.

Sheppard, H., Belitsky, A. The Job-Hunt: Job Seeking Behavior of Unemployed Workers in a Local Economy. Baltimore: The Johns Hopkins Press, 1966.

Stione, C.E., Geppert G.C. Job Interviewing Skills Training. An Empirical Investigation of Two Methods. Rehabilitation Counseling Bulletin, 1979, 22(5).

Taylor, H., Auerbach, D., Herbet, M. Job Placement and Job Development Research Utilization Laboratory, Jewish Vocational Service, Rue #7, 1976, Chicago, Ill.

- Tosi, D.V., Vestosky, L.R. Successful Rehabilitation as a Function of Client Status. Psychological Reports, 1970, 27, pp. 37-38.
- Vandergoot, D., Worrall, J.D. Promoting Career Development Through Vocational Rehabilitation. Rehabilitation Counseling Bulletin, November, 1982, pp. 69-77.
- Veglahn, P.A. Job-Search Patterns of Paraplegics. Rehabilitation Counseling Bulletin, 20(5), 1975, pp. 129-136.
- Wesolowski, M.D. Self-Directed Job Placement in Rehabilitation: A Comparative Review. Rehabilitation Counseling Bulletin, November, 1981, pp. 80-89.
- Westerheide, W.J., Lennart, L. Case Difficulty and Client Change : A review of the Literature. Department of Institutions, Social and Rehabilitative Services, Oklahoma City, 1974.
- Worrall, J.D., Vandergoot, D. Indicators of Nonsuccess for Early Vocational Rehabilitation Intervention. Rehabilitation Counseling Bulletin, 1980, 23, pp. 282-290.
- Worrall, J.D., Vandergoot, D. Additional Indicators of Nonsuccess : A Follow-Up Report. Rehabilitation Counseling Bulletin, November, 1982, pp. 88-93.
- Wright, G.N., Ed. Clinical Versus Statistical Prediction in Wisconsin Studies in Vocational Rehabilitation. Series I, Monograph VII. University of Wisconsin, Madison, 1968.

,

0

0