

**פיתוח כלי חדש לזיהוי גורמים המשפיעים על העסקתם
של מועמדים לקויי ראייה:
מדד חוסר הידע של המעסיקים בנושא לקויות ראייה**

**נערך על-ידי החוקרים
ד"ר אייל אקהאוס וד"ר מירי קריסי**

מחקר זה מומן על-ידי הביטוח הלאומי

תקציר

מטרה. אנשים עם מוגבלות התמודדו לאורך ההיסטוריה עם אפליה בכל הנוגע להבטחת הכנסה תעסוקתית, כאשר הסוג השולט, לפי רוב החוקרים, הינו אנשים עם לקויות ראייה או עיוורון (אעלר"ע). באופן כללי, למעסיקים יש מידע מוטעה לגבי אעלר"ע, כולל יכולות העבודה שלהם, האינטגרציה וההתאמות הנדרשות. עם זאת, למרות שמצב זה זוהה שוב ושוב במחקר, אף מחקר עדיין לא חקר כראוי את ההשפעה שיש למידע מוטעה לגבי אעלר"ע על הגישה התעסוקתית של המעסיקים. המחקר שלנו שואף לזהות פתרונות לסוגיה זו באמצעות גישה מבוססת אמפירית. **שיטה.** בעקבות מחקר פיילוט מוצלח, הפצנו סקר בקרב מנהלי משאבי אנוש HR. באמצעות נתוני פאנל מקוונים, אספנו 980 תגובות. ביצענו ניתוח גורמים מגשש ואחריו ניתוח גורמים מאשש עבור תוקף מבחין ומתכנס. לבסוף, אנו מציגים מודל אמפירי ומשתמשים במודל משוואות מבניות כדי לבדוק את מידת ההתאמה.

תוצאות. איכות הידע השפיעה על הנכונות להעסיק אעלר"ע, כולל שורה של השפעות ישירות והשפעות תיווך עקיפות, כגון: התאמות, משאבי נגישות, היבטים משפטיים, פרודוקטיביות, אינטגרציה חברתית, חומרת המוגבלות וידע קודם. הניתוח האמפירי שלנו איפשר לנו לפתח מדד חדש, "חוסר הידע של המעסיקים בנושא לקויות ראייה (Lack of Knowledge on Visual ELKVID-Impairment Disabilities)".

מקוריות. ה-ELKVID הוא הכלי הראשון שפותח במיוחד כדי לטפל ב(חוסר) גורמי ידע לגבי אעלר"ע. יישום מעשי של ELKVID אמור להביא לשיפור אתגרי התעסוקה של אעלר"ע.

מילות מפתח: הפרעות ראייה, תעסוקה, עיסוקים, שיקום

מבוא

חשיבות התעסוקה לאיכות חיים היא עובדה ידועה (Acelandu, 2012). כניסה לתעסוקה יכולה לספק לאנשים עצמאות כלכלית, משפרת את הבריאות והרווחה, מגבירה את הביטחון העצמי, ומרחיבה את מעגל הרשתות החברתיות (Jang et al., 2013). עם זאת, לאורך ההיסטוריה, אנשים עם ליקויי ראייה (VI) ועיוורון לא היו מיוצגים בשוק העבודה (Shaw et al., 2007). בהשוואה לאנשים ללא מוגבלות, לאנשים עם לקות ראייה יש שיעור תעסוקה נמוך יחסית (Chen et al., 2016). דונג ושות' (Dong et al., 2017) מצאו כי שיעור התעסוקה בקרב אנשים עם ליקויי ראייה הוא כ- 40% לעומת 74% בקרב אנשים ללא מוגבלויות. על פי דוקט (Duquette, 2013), מדיניות ממשלתית ניסתה להקל על שילובם של אנשים עם VI בשוק העבודה. בשנת 1990, הקונגרס האמריקני חוקק את סעיף 1 לחוק האמריקאים עם מוגבלות (ADA) על מנת להבטיח שוויון הזדמנויות וטיפול בתעסוקה עבור אנשים עם מוגבלויות (Acemoglu & Angrist, 2001). בנוסף, אמנת האו"ם משנת 2007 בדבר זכויות אנשים עם מוגבלויות נועדה לבטל את האפליה ולהכיר בזכויות הפרט לשוויון במקום העבודה (Borg et al., 2011). עם זאת, למרות הצעדים המשפטיים השונים שנקטו ברחבי העולם והעובדה שרמת ההשכלה של VI דומה לזו של כלל האוכלוסייה, שיעור התעסוקה של אנשים עם לקויות ראייה נותר נמוך בהרבה מזה של כלל האוכלוסייה (Goertz et al., 2010). בהתאם לכך, פינטו וארט (Pinto & Ert, 2018) טוענים "דרוש מחקר נוסף... להבין כיצד להתגבר על המחסומים המגבילים את תרומתה של אוכלוסייה חשובה זו [אנשים עם מוגבלויות] לשוק העבודה" (עמ' 114). מספר מחקרים

מצביעים על כך שגישת המעסיקים כלפי אנשים עם ליקויי ראייה ועיוורון (אעלר"ע) הוא המכשול המשמעותי ביותר לתעסוקתם (Inglis, 2005). על פי מודל הגישות ABC של הילגרד (Hilgard, 1980), עמדותיהם של אנשים נובעות מהאינטראקציה של שלושה היבטים: רגש (מחשבות ורגשות), התנהגות (פעולות) וקוגניציה (ידע ואמונות). כלומר, גישת המעסיקים כלפי אעלר"ע מושפע מהידע של המעסיק (או מהיעדר ידע) בנוגע לשילוב אעלר"ע בשוק העבודה. הוצע כי ניתן לשנות זאת על ידי מתן מידע רב יותר למעסיקים (Campbell et al., 2003).

חוסר הידע של מעסיק לגבי מוגבלויות של לקויות ראייה נמצא כגורם דומיננטי המשפיע לרעה על תפיסת המעסיקים לגבי העסקת אעלר"ע (Chen et al., 2016; McDonnall & Antonelli, 2019). עם זאת, אף מחקר עדיין לא חקר ספציפית את ענפי הידע החסרים.

מטרת מחקר זה היא לטפל בפער הספרותי ולבחון את הפרמטרים הקשורים לחוסר הידע של המעסיקים המשפיעים על העסקת אעלר"ע. לאחר מכן, אנו מפתחים את סולם הערכת חוסר הידע של המעסיקים על לקויות ראייה (ELKVID), אשר מדגים את ההשפעות של גורמי הידע על הנכונות להעסיק אעלר"ע.

בנוסף, מחקר זה מציע מספר תרומות. ראשית, זהו המחקר הראשון החוקר את הגורמים הספציפיים התורמים לחוסר הידע של המעסיקים לגבי אעלר"ע, וכיצד היבטים אלו של ידע משפיעים על עמדות המעסיקים המעכבים את העסקתם של אעלר"ע. שנית, זהו המחקר הראשון המציג סקאלה מבוססת אמפירית המורכבת מגורמים אלו, ומציעה לקהילה המדעית כלי להמשך מחקר בנושא חשוב זה. שלישית, אנו מציגים מודל עם הקשרים בין הגורמים, ובכך חושפים את עמדות המעסיק לגבי העסקת אעלר"ע, ואת משקלם של הגורמים בתפיסת של המעסיקים. מודל זה עשוי להיות מפתח להבנת פתרונות מתאימים לסיוע בשילוב מוצלח ומשמעותי של אעלר"ע בשוק העבודה.

סקירה

תפיסות המעסיקים כלפי עובדים לקויי ראייה

בעבר, הגישות כלפי אנשים עם מוגבלויות התבססו על המודל הרפואי, שראה בהם והתייחס אליהם כאל חולים הזקוקים לטיפול, ללא יכולת להשתלב בחברה (Johnston, 1996; Oliver, 2004). מודל זה הוביל לתפיסה כי לאנשים עם מוגבלויות אין בחירה חופשית או אפשרות להיות עצמאיים (Pfeiffer, 2005). עם זאת, עוד לפני תחילת המאה ה-21, עמדות אלו כבר נחשבו מיושנות (Nirje, 1994; Reiter, 2008). עד סוף המאה הקודמת, גישה כוללת הפכה לתפיסה הדומיננטית כלפי אנשים עם מוגבלויות, שנמשכת עד היום (Areheart, 2008). על פי מודל חברתי של מוגבלות (Beckett & Campbell, 2015), החברה צריכה להתאים את עצמה לאנשים עם מוגבלויות ולא להיפך. במילים אחרות, באחריות החברה, הקהילה או הארגונים לבצע את ההתאמות הנדרשות על מנת להקל על שילוב מוצלח של אנשים עם מוגבלויות בחברה (שם). בקרב האנשים עם צרכים מיוחדים, אוכלוסיית ה-אעלר"ע סובלת מהסטריאוטיפ הגרוע ביותר בעיני המעסיקים (Inglis, 2005).

מספר מחקרים חקרו באופן אמפירי את עמדות המעסיקים כלפי עובדים עיוורים או לקויי ראייה. מקדנל, אומלי וקרדן (McDonnall et al., 2014) בחנו את הקשר בין הידע של המעסיקים בנוגע ליכולתם של אנשים עם VI לבצע משימות עבודה שונות, לבין גישתם כלפי אעלר"ע. התוצאות הראו קשר ברור בין רמות הידע לבין עמדותיהם כלפי אעלר"ע כעובדים. תוצאות דומות נמצאו במחקרים מאוחרים יותר (McDonnall, 2017; McDonnall et al., 2015), שחקרו את היחס בין גישות המעסיק כלפי אנשים VI כעובדים וידע לגבי תפקודם בעבודה. עם זאת, מחקרים אלו התמקדו אך ורק בידע של המעסיקים בנוגע לביצועי עבודה, שהוא רק אחד מבין פרמטרים רבים נוספים הקשורים לידע העשוי להשפיע על יחסם של המעסיקים כלפי אעלר"ע

(Stergiou-Kita et al., 2015). מקדנל ואנטונלי (McDonnall & Antonelli, 2019) הציעו גם כי חוסר ידע הוא פרמטר דומיננטי המשפיע על העסקת אעלר"ע. עם זאת, הם התייחסו לפרמטר זה פשוט כ"ידע", ללא קשר לענפים שהוא כולל.

למרות חשיבות הידע של המעסיקים בהיבטים שונים של VI, אף מחקר עד כה לא חקר את מגוון הפרמטרים המהווים (חוסר) ידע של מעסיקים המשפיעים על יחסם להעסקת אעלר"ע.

הספרות מדגישה מספר גורמים חשובים הקשורים לחוסר ידע של המעסיק, כדלקמן.

1. ידע כללי על ליקויי ראייה (היכרות)

גישתם של מעסיקים נחשבת לגורם מרכזי משפיע, והיא, למעשה, אחד החסמים להעסקה מוצלחת של אדם עם לקות ראייה (Crudden & McBroom, 1999). בהתבסס על התיאוריה הידועה של מודל ה-ABC (Hilgard, 1980), ידע וגישה בנוגע לאנשים עם מוגבלות קשורים קשר הדוק, בהתחשב בכך שגישות אלו נבנות על רגש, התנהגות וקוגניציה (כלומר, ידע). שלושת האלמנטים האלו הם הבסיס להיווצרות עמדות (McDonnall et al., 2015). מחקרי מוגבלות הצביעו על הקשר בין ידע לגישות, כך שככל שאדם רוכש פחות ידע, כך הגישה היא שלילית יותר, ולהיפך (Campbell et al., 2003). משולש זה של חוסר ידע, מוביל לעמדות שליליות של מעסיק, מה שמביא לשיעורי תעסוקה נמוכים יותר של אעלר"ע. אחד ההיבטים החשובים ביותר של ידע שקובע לכאורה את העסקת אעלר"ע, עוסק בידע לגבי ההתאמות והנגישות הדרושות (Chan et al., 2003; Unger & Kregel, 2010), ולכן גם בעלויות ובמשאבים הדרושים עבור העסקת אעלר"ע. בעיה נוספת קשורה לחוסר ידע לגבי היכולות והמגבלות של אעלר"ע בחיי היומיום שלהם. חוסר הידע הכללי על חיי היומיום שלהם עשוי לתרום ליחס מפלה של מעסיקים כלפי אעלר"ע במקום העבודה, ולעורר ספקות באם הם מסוגלים לבצע את עבודתם בצורה נאותה (Siperstein et al., 2006). מטבע הדברים, רמת הידע לגבי אעלר"ע עשויה, או טוב יותר, היכרות אישית, יכולה גם להשפיע על ההיכרות עם חוקים הנוגעים לאנשים עם מוגבלויות (Anum, 2011).

H1. (חוסר) ידע לגבי אעלר"ע (KNW) משפיע על (חוסר) הנכונות להעסיק אותם (GW).

H2. (חוסר) ידע לגבי אעלר"ע (KNW) משפיע באופן חיובי על (חוסר) הידע של המעסיקים בנוגע לצרכי ההתאמות והנגישות עבור אעלר"ע (ND).

H3. (חוסר) ידע לגבי אעלר"ע (KNW) משפיע באופן חיובי על (חוסר) הידע לגבי המשאבים הנדרשים לתעסוקתם (RES).

H4. (חוסר) ידע לגבי אעלר"ע (KNW) משפיע באופן חיובי על (חוסר) הידע הנוגע לסוגיות משפטיות בנוגע לאנשים עם מוגבלות (LAW).

2. פרודוקטיביות

על פי התיאוריה הכלכלית, יש להעסיק עובד ולקבל תשלום על סמך ערך התוצרת השולית שלו (Patterson & Loomis, 2016). ככל שערך התוצרת השולית גבוהה יותר, כך העובד צריך לקבל שכר גבוה, ויהיה אטרקטיבי יותר במקום העבודה עבור מעסיקים פוטנציאליים (Wittich et al., 2013). בשביל אנשים עם צרכים מיוחדים, כולל לקויי ראייה, המעסיקים מניחים שערך המוצר השולי שלהם יהיה נמוך יותר (Prettnner, 2017; Solow, 1956), כך שבאופן רציונלי המעסיקים מוכנים להעסיק פחות אעלר"ע ולשלם להם פחות, בהשוואה לאדם ללא צרכים מיוחדים (Unger & Kregel, 2003). גישה רציונלית זו מסבירה רק חלק מהקשיים של אעלר"ע בשוק העבודה (McDonnall, 2014). עמדות המעסיקים לגבי עבודתם של אנשים בעלי

צרכים מיוחדים מורכבות מכמה נושאים היוצרים גישה סטריאוטיפית וחוסר ידע, הקיימים יחד עם אמונות רציונליות לגבי התפוקה שלהם, שבאופן מסורתי מאמינים שהיא נמוכה יותר מעובדים רגילים (Unger & Kregel, 2003). במקרים רבים, אעלר"ע סובלים מסטריאוטיפים ודעות קדומות ויכולתם להצטרף לשוק העבודה מוגבלת הרבה יותר מאשר אנשים עם מוגבלויות אחרות (Petersen & Dietz, 2005). הדבר נובע בשל המגבלות החמורות של אעלר"ע, כגון הצורך בהדרכה וחוסר היכולת להשתמש במחשב, ולכתוב או לקרוא (McDonnall et al., 2014; Patterson & Loomis, 2016). באופן כללי, עמדות המעסיקים כלפי אעלר"ע לא רק גרמו להם לתפיסות שליליות לגבי יכולתם לייצר מוצר טוב והתמודדותם עם המטרות והאתגרים הנלווים לדרישות התפקיד, אלא הם גם האמינו שיידרשו שינויים רבים כדי לקבל אותם לארגון (McDonnall & Crudden, 2015).

H5. (חוסר) ידע וחששות בנוגע ליכולות התפוקה של אעלר"ע (PRD) משפיעים על (חוסר) הנכונות להעסיק אותם (GW).

3. צרכים

מעסיקים לרוב אינם מודעים לאלמנטים הדרושים על מנת לאפשר ל-אעלר"ע לתפקד בהצלחה, כגון פתרונות טכנולוגיים העומדים לרשותם (Babu & Heath, 2017). פחד דומיננטי של מעסיקים הוא האתגר הכרוך בהתאמות (Goertz et al., 2010; Siperstein et al., 2006). ההתאמות מתייחסות לצורך לסגל, להתאים ולשנות את אזור מקום העבודה על מנת שיהיו מסוגלים להעסיק אעלר"ע (McDonnall et al., 2014). חששות המעסיקים לגבי הצורך בהתאמות מתחילים כאשר העובד לקוי הראייה צריך להשלים את הגשת בקשתו לעבודה. לאחר העסקת העובד לקוי הראייה, יש צורך בשינויים נוספים (Kaye et al., 2011). בעת קבלת עובדים לקויי ראייה, יש צורך לרכוש ולהשתמש בטכנולוגיות חדשות כגון מסכי מחשב מיוחדים (AI-Halhouli et al., 2016). יש גם צורך להימנע מחפצים קטנים על הרצפה, או במקרים רבים, המעסיק צריך לשנות את מקום העבודה בהתאם לחומרת הלכות (McDonnall, 2014). במקרים מסוימים, לקות ראייה מגיעה עם מוגבלויות אחרות והיא דורשת התאמות הרבה יותר מסובכות (Crudden, 2012). תפיסות המעסיקים כלפי התאמות כללו חוסר ידע רב; למרות שההתאמות הדרושות מורכבות במקצת, הבעיה העיקרית בסוגיית ההתאמות קשורה לחוסר הידע על ההתאמות הספציפיות הנדרשות, עלותן והמשאבים שיש להקצות על מנת להשיגן (Branham & Kane, 2015). תפיסות המעסיקים להתאמות מתאפיינות גם ביחס נמוך בין השקעות להטבות (Golub, 2006; Petersen & Dietz, 2005).

מעסיקים מודים שחסר להם ידע מתאים לגבי התאמות הנדרשות במשרדים, אחריות, עקרונות, נהלים וחוק (Narahariseti & Castro, 2016). בנוסף, מעסיקים טוענים כי במקרים רבים, מעט מאוד ידוע על הדרכים שבהן הרשויות יכולות לסייע ביעוץ ויישום עקרונות ההתאמה (Wittich et al., 2013). עבור עובדים לקויי ראייה, היעדר הנגישות של מעסיקים למדריכים מוסדיים לגבי ההתאמות הן גבוהות במיוחד מכיוון שלקות ראייה פחות נפוצה מלקויות פיזיות ונפשיות אחרות, והעסקת עובד לקוי ראייה נדירה אף יותר (Narahariseti & Castro, 2016; Unger & Kregel, 2003). מלבד הממשק עם גורמים מוסדיים בהתאמות, היבט נוסף של ידע הנוגע להתאמות מתייחס לידע כיצד להמיר קבצים לכתובת כתב ברייל באמצעות מחשב, או לקובץ קולי (Wittich et al., 2013). מטבע הדברים, חוסר ידע לגבי התאמות נדרשות עשוי להשפיע על החששות לגבי אעלר"ע להיות פרודוקטיביים, אשר בתורו עשוי להשפיע על הנכונות להעסיק אותם (H4).

נובע מכך ש,

H6. (חוסר) ידע לגבי התאמות נדרשות (ND) עבור אעלר"ע משפיע על (חוסר) הידע והחששות בנוגע ליכולות הפרודוקטיביות של אעלר"ע (PRD).

H7. חששות המעסיקים לגבי התפוקה של אעלר"ע (PRD) מתווכים חוסר ידע לגבי התאמות נדרשות (ND) לנכונות להעסיק אעלר"ע (GW).

4. משאבים

על פי החוק בישראל שנחקק לראשונה בשנת 1998 ותוקן בשנת 2016 (Department of Justice, 2021) כל מקום עבודה שמעסיק למעלה מ-100 איש, 5% מכלל העובדים חייבים להיות אנשים עם מוגבלויות כדי לשפר את השתלבותם בשוק העבודה הכללי. על מנת להעסיק אדם עם מוגבלות, כל שכן אדם עם לקות ראייה, מקום העבודה צריך להתאים את הסביבה הפיזית לצרכים שלהם (Blanco, 2021). תהליך ההתאמה מהווה אתגר גדול למעסיקים וחברות שכן הוא דורש השקעה כספית משמעותית ומומחים שיסייעו ליישם את כל ההתאמות הנדרשות בסביבת העבודה (Bento & Kuznetsova, 2018). הוכח כי חששות לגבי ההוצאות הפוטנציאליות של ההתאמות עבור אנשים עם מוגבלות משפיעות על החלטת המעסיקים להעסיק עובדים עם מוגבלות (Stergiou-Kita et al., 2015).

למרות שמחקרים שונים מצביעים על כך שרוב ההתאמות האופייניות זולות ובדרך כלל משתלמות על ידי פרודוקטיביות מוגברת והיכולת לשמר עובד מנוסה (Simpson et al., 2017), מעסיקים רואים לעתים קרובות את הצורך לספק "התאמות סבירות" כדאגה מרכזית להעסקת אנשים עם מוגבלויות בשל הנטל הכלכלי המשמעותי הכרוך בכך (Shinall, 2020). יתרה מזאת, מעסיקים חוששים לעתים קרובות כי הנגשת מקום העבודה עבור עובד עם ליקוי ראייה יגרור אותם למצב בו יאלצו להנגיש את כל מקום העבודה, ובכך יוביל לעלות גדולה הרבה יותר (Wolffe & Candela, 2002). עלויות אחרות שהציגו המעסיקים כחששות אפשריים מתייחסות לעלייה בפרמיות עבור ביטוח בריאות או פיצוי עובדים, כמו גם עלויות עקיפות כגון זמן פיקוח נוסף או הזמן הדרוש להכשרת העובד לבצע את העבודה בהצלחה (Stergiou-Kita et al., 2015).

H8. חוסר ידע לגבי משאבים הנדרשים להעסקת אעלר"ע (RES) משפיעים על (חוסר) הנכונות להעסיק אעלר"ע (GW).

יתרה מזאת, מכיוון שחוסר היכרות וידע כללי לגבי אעלר"ע (KNW) עלולים להגביר גם את החששות לגבי המשאבים הלא ידועים הנדרשים להעסיק אותם, ובאמצעות חששות אלו, משפיעים על הנכונות להעסיק אותם, ההשערה הבאה היא:

H9. חוסר ידע לגבי משאבים הנדרשים להעסקת אעלר"ע (RES) מתווך את הקשר בין ידע כללי לגבי אעלר"ע (KNW) לבין נכונות להעסיק אעלר"ע (GW).

5. נושאים משפטיים

סוגיה נוספת נוגעת בצורך של המעסיק להתאים סוגיות משפטיות ספציפיות הנוגעות לעובדים עם לקויות ראייה בסביבת העבודה (McDonnall & Crudden, 2015). לתפיסת המעסיק, העסקת עובד עם צרכים מיוחדים טומנת בחובה מספר בעיות משפטיות (Narahariseti & Castro, 2016). העסקת אעלר"ע כרוכה ברגישות מורכבת וייחודית במקרה אפשרי של פיטוריו (Crudden & McBroom, 1999). במקרים של הפסקת עבודה, מעסיקים מאמינים כי החוקים מחמירים ביותר ולא תהיה להם חופש פעולה (McDonnall & Crudden, 2015). למעשה, מעסיקים מציעים שתהליך הפיטורים יביא לתביעה פוטנציאלית המתמקדת בתביעות אפליה (Unger & Kregel, 2003). בעיות משפטיות אחרות הן סוגיות של פציעות במקום העבודה, בשל התאמות בלתי הולמות לעובד לקוי הראייה בהתאם לחוקי המדינה (Kaye et al., 2011). מעסיקים מאמינים שהם יאלצו על פי חוק לספק הסדרי תחבורה מיוחדים לעובדים לקויי ראייה על מנת להימנע

מתביעות אפליה (Patterson & Loomis, 2016). תפיסות משפטיות שליליות נוספות מתייחסות לניצול זכות ההטבות, כגון הטבות מס. המעסיקים אינם מודעים להטבות מס אפשריות במקרה של העסקת אעלר"ע או לזכאותם בקבלת סיוע בהוצאות שכר מהמדינה (Unger & Kregel, 2003). בנוסף, כאשר עובד לקוי ראייה מועסק, מעסיקים חוששים כי הם יאלצו לשלם יותר עבור שירותי בריאות (Crudden & McBroom, 1999). במדינות רבות, החוק אוסר על מראיין לשאול את המועמד על יכולותיו הגופניות (McDonnall & Crudden, 2015). חשוב מכך, מעסיקים רבים אינם מודעים להיבטים משפטיים הנוגעים לאנשים עם מוגבלות. לדוגמה, 40% מבעלי העסקים הקטנים אפילו לא מודעים ל-ADA, בעוד ש-30% אמרו שהם יודעים על החוק אך אינם יכולים להרשות לעצמם לבצע התאמות מבניות (Bruyère et al., 2016).

H10. (חוסר) ידע לגבי חובות משפטיות הנוגעות ל-אעלר"ע (LAW) משפיע על (חוסר) הנכונות להעסיק אותם (GW).

6. אינטגרציה חברתית

ההומוגניות במקום העבודה יכולה להפוך את תהליך העבודה לקל מצד אחד, אך היא מגבילה את יכולת הארגון ללמוד, לפתח, לחדש ולשרת אוכלוסיות מגוונות (Aguinis & Bradley, 2015). במקום עבודה הטרוגני, ייתכנו הבדלים ברקע החברתי של העובדים, אולם הארגון עשוי ליהנות מהטרוגניות זו בטווח הארוך (Rahim et al., 2017). עם זאת, מעסיקים רבים מביעים דאגה שהעסקת אעלר"ע תדרוש מהעובדים האחרים להשקיע זמן רב יותר בהסברת דרישות העבודה, כך שהתוצר השולי של עובדים שאינם לקויי ראייה יקטן (Narahariseti & Castro, 2016). מעסיקים מאמינים גם שאם מתקיימים אירועים חברתיים במקום העבודה או יש צורך בנסיעות לעבודה, לקויי ראייה יהפכו את האירועים האלו לפחות מהנים או שלא תהיה להם היכולת לפעילות מגוונת בשל הצרכים המיוחדים שלהם (Gori et al., 2016). מעסיקים מודאגים בעיקר מהתוצאה הפרודוקטיבית (Pham et al., 2019), לכן השפעה כללית בין אינטגרציה חברתית לנכונות כללית להעסיק אעלר"ע עשויה לא להיווכח. עם זאת, מכיוון שתמיכה חברתית בעבודה עשויה להשפיע על הפרודוקטיביות של העובד (Villotti et al., 2018), אנו יכולים לשער כי:

H11. חוסר ידע לגבי אינטגרציה חברתית של אעלר"ע (SOC) עשוי להשפיע על חוסר הידע לגבי הפרודוקטיביות הפוטנציאלית של אעלר"ע (PRD).

H12. חוסר ידע לגבי הפרודוקטיביות הפוטנציאלית שלהם (PRD) מתווך את הקשר בין אינטגרציה חברתית של אעלר"ע (SOC) לבין הנכונות להעסיק אעלר"ע (GW).

7. חומרת מוגבלות

במקרה של עובד לקוי ראייה, היכולת לשרת את צרכי הארגון מוגבלת מאוד, אך היא תלויה בחומרת מוגבלותו (Malakpa, 1994). הסיבה לכך היא שרמות שונות של המוגבלות הספציפית עשויות או לא עשויות לאפשר קריאה, כתיבה או הפעלה של מחשבים, טלפון ותוכנה כראוי (Brock et al., 2015). בנוסף, למעסיקים יש תפיסות חיוביות יותר כלפי עובדים לקויי ראייה מאשר לעיוורים, שכן עיוורון נחשב לחמור יותר מלקות ראייה (Fernandes et al., 2014). ישנם מעסיקים הסבורים כי עובד עיוור לחלוטין אינו מתאים לארגון ומהווה נטל (Ju et al., 2013).

H13. (חוסר) ידע לגבי חומרת המוגבלות של אעלר"ע (SEV) משפיע על (חוסר) הנכונות להעסיק אעלר"ע (WG).

מכיוון שההיכרות עם אעלר"ע עשויה גם לספק את הידע לגבי האתגרים שאנשים אלה צריכים להתמודד איתם, במיוחד ככל שהחומרה גדלה (Silibello et al., 2016), אנו יכולים להניח מצד שני שחוסר ידע כללי

בנוגע לאנשים עם מוגבלות (KNW) ישפיע על רמת הידע לגבי אתגרים או השלכות אחרות הנובעות מרמת החומרה.

H14 (חוסר) ידע לגבי אעלר"ע (KNW) משפיע על (חוסר) ידע לגבי חומרת מוגבלות של אעלר"ע (SEV).

שיטה

מחקר פיילוט

ראשית, פיתחנו סולם בסיסי והתייעצנו עם ארבעה מומחים בתחום שילוב אנשים עם מוגבלות בכוח העבודה. לאחר מכן שופר הסולם בהתבסס על המלצותיהם. לאחר מכן, ערכנו את מחקר הפיילוט. כלי המחקר כלל שאלון בן 59 פריטים שנועדו לבחון את השערות המחקר וכמה שאלות דמוגרפיות נוספות. נערך פיילוט עם 38 משיבים, מנהלים המהווים חלק מתהליך ההחלטה של קליטת מועמדים לעבודה. השאלונים הושלמו על ידי ראיונות אישיים. 39.5% (15) מהנשאלים היו נשים ו-60.5% (23) גברים. 34.2% (13) היו בתחום החינוך, 18.4% (7) בתחום הבנייה, 10.5% (4) בתחום הטכנולוגיה, והשאר בתחומים אחרים. פריטי השאלון נמדדו באמצעות סולם ליקרט (Lickert) 5 נקודות שנוע בין "אינו מסכים מאוד" ל"מסכים מאוד". אלפא של קרונבך שימש לבחינת העקביות הפנימית של הסולמות, המובאות בחלק הבא. כל הסולמות הראו α נאותה. למרות זאת, בהתבסס על ההמלצות מהראיונות האישיים, השאלון שופר עוד יותר.

מדגם מחקר מלא

כלי המחקר כלל 54 פריטים וכמה שאלות דמוגרפיות (נספח). הסקר הופץ באמצעות נתוני פאנל מקוונים (נפ"מ) למנהלים בעלי הסמכות להעסיק מועמדים לעבודה. נפ"מ היא פלטפורמה מתאימה לבדיקות שטח כדי לתמוך בפיתוח של מגוון מדדים (Wetherell, 2019), תוך מתן גישה לקבוצה מתמחה גדולה של נשאלים (Birnbau, 2004). יתר על כן, נפ"מ מאפשרת למשיבים לנהל שאלונים עצמיים, אשר נוטה להניב רמות נמוכות יותר של רצייה חברתית מאשר שיטות איסוף נתונים אחרות (Kreuter et al., 2008). זה חשוב במיוחד ללימוד גישה לאנשים עם מוגבלות, מכיוון שהוא מאפשר למשיבים לענות בכנות, ללא חשש שישפטו אותם.

פריטי השאלון נמדדו באמצעות סולם ליקרט בן 5 נקודות שנוע בין "לא מסכים מאוד" ל"מסכים מאוד". 980 שאלונים הושלמו נאספו. 56.4% (553) היו נשים ו-43.6% (427) היו גברים. טווח הגילאים כדלקמן. 32.6% (319) היו בין 25-35, 39.5% (387) היו בין 36-45, 28% (274) היו בין 46-65. החינוך נע כדלקמן: השכלה תיכונית 14.6% (143); תעודה מקצועית 19.4% (190); והשכלה גבוהה 66% (547). מצב תעסוקתי: 21.8% (214) היו בעלי עסקים ו-78.2% (766) היו מועסקים.

כלים וניתוח

ראשית, ניתוח גורמים מגשש (Exploratory Factor Analysis - EFA) בוצע כדי לחקור את חוסר הידע של המעסיקים בנושא לקוויות ראייה (ELKVID). לאחר מכן, ביצענו ניתוח גורמים מאשש (Confirmatory Factor Analysis- CFA) עבור תוקף מתכנס ומבחין (Eckhaus & Sheaffer, 2019), ואחריו מודל משוואות מבניות (Structural Equation Modeling - SEM) כדי לבדוק את מידת ההתאמה של המודל (Almarashdeh & al., 2017). SEM היא השיטה הטובה ביותר לניתוח חוזק הקשר הסיבתי בין מבנים (Gunzler et al., 2013); בהתאם לכך (Alsmadi, 2017). SEM הוא גם ככלי רב עוצמה ומועיל לניתוח תיווך (Guizler et al., 2013); בהתאם לכך נבדקו תתי המודלים של התיווך באמצעות SEM. התאמה למודל הוערכה באמצעות CFI, TLI, NFI, RMSEA ו- CMIN/DF (Glaesmer et al., 2012). ערכי TLI, NFI ו-CFI של >0.09 וערכי RMSEA של

0.06 < נחשבים למתאימים (Britton et al., 2019). CMIN/DF בין 1 ל-3 נחשב להתאמה מעולה (Durán-).
 (Vinagre et al., 2020). השתמשנו ב- SPSS v.26 עבור EFA, וב- AMOS v.26 עבור CFA ו-SEM.

ניתוח גורמים מגשש EFA מדד קייזר-מאייר-אולקין להתאמת הדגימה היה 93. , מעל הערך המומלץ של 6.
 (Tabachnick et al., 2007), ומבחן Bartlett היה מובהק ($p < .001$, $\chi^2(903) = 22467.92$). מספר פריטים
 הוסרו עקב טעינה נמוכה או טעינה צולבת (McNamara et al., 2020) (נספח).

כל הטעינות היו ≤ 0.53 . (טבלה 1). בהינתן אינדיקטורים אלו, ניתוח גורמים נחשב מתאים עם 43 הפריטים.
 נערך ניתוח גורמים ראשיים של 43 הפריטים באמצעות varimax. ערכים עצמיים הראו שהמשתנים נטענים
 על שמונה גורמים, המסביר 61.47% מהשונות. הגורמים הם: (1) צרכים (ND) המתייחסים לחששות בנוגע
 לאופן הפיכת סביבת העבודה למקום נגיש עבור לקויי ראייה; (2) משאבי נגישות (RES) המתייחסים
 לחששות בנוגע לעלויות אפשריות של הפיכת סביבת העבודה למקום נגיש לבעלי לקות ראייה, כולל זמן
 ומשאבים כספיים; (3) היבטים משפטיים (LAW) המתייחסים לחששות בנוגע לסוגיות משפטיות העלולות
 להתעורר לאחר העסקת מועמד לקוי ראייה; (4) פרודוקטיביות (PRD) מתייחסת לחששות לגבי
 פרודוקטיביות נמוכה יותר של מועמדים לקויי ראייה; (5) אינטגרציה חברתית (SOC) מתייחסת לחששות
 לגבי אתגרי אינטגרציה חברתית של מועמד לקוי ראייה; (6) חומרה (SEV) מתייחסת לחששות לגבי חומרת
 הלקות; (7) נכונות כללית (GW) מתייחסת לגישה הכללית לגבי העסקת מועמד לקוי ראייה; (8) ידע (KNW)
 מתייחס לרמת הידע של לקות ראייה. מטריצת טעינת הגורמים מוצגת בטבלה 1.

טבלה 1. טעינות גורמים המבוססים על ניתוח גורמים ראשיים עבור 43 פריטים.

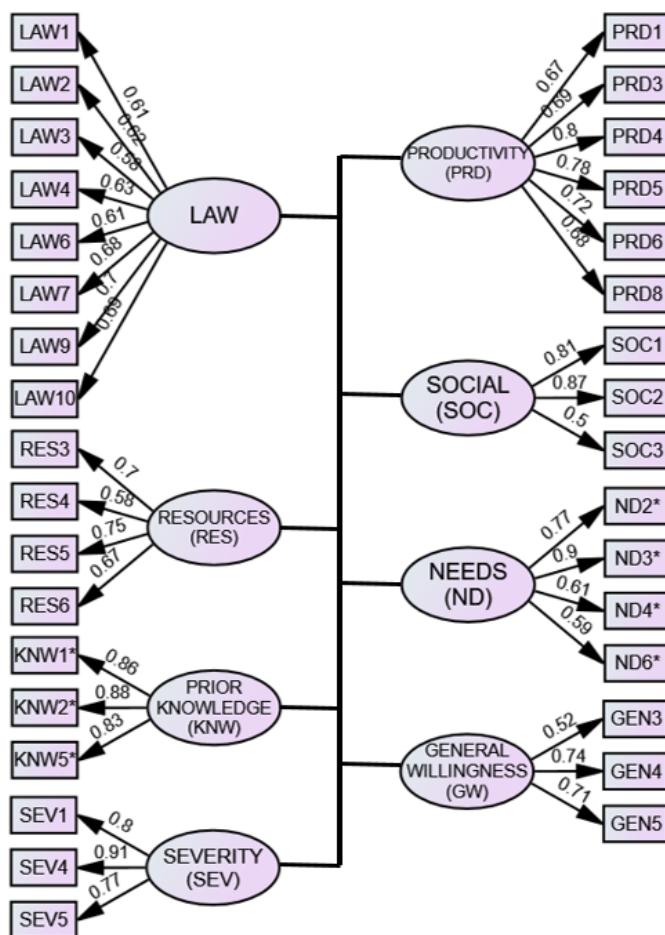
<i>GEN</i>	<i>SOC</i>	<i>RES</i>	<i>SEV</i>	<i>ND</i>	<i>KNW</i>	<i>LAW</i>	<i>PRD</i>
							0.75 <i>PRD2</i>
							0.74 <i>PRD1</i>
							0.72 <i>PRD5</i>
							0.70 <i>PRD4</i>
							0.70 <i>PRD3</i>
							0.67 <i>PRD8</i>
							0.62 <i>PRD6</i>
							0.62 <i>PRD7</i>
						0.71	<i>LAW7</i>
						0.67	<i>LAW9</i>
						0.65	<i>LAW6</i>
						0.64	<i>LAW2</i>
						0.63	<i>LAW10</i>
						0.63	<i>LAW1</i>
						0.62	<i>LAW5</i>
						0.61	<i>LAW4</i>
						0.59	<i>LAW3</i>
					0.86		<i>KNW2*</i>
					0.84		<i>KNW3*</i>
					0.83		<i>KNW5*</i>
					0.83		<i>KNW4*</i>
					0.83		<i>KNW1*</i>
				0.79			<i>ND2*</i>
				0.76			<i>ND1*</i>
				0.75	0.40		<i>ND3*</i>

			0.60	<i>ND6*</i>
			0.59	<i>ND4*</i>
			0.56	<i>ND5*</i>
		0.75		0.41 <i>SEV1</i>
		0.72		0.47 <i>SEV2</i>
		0.67		0.48 <i>SEV4</i>
		0.67		<i>SEV5</i>
		0.67		<i>SEV3</i>
	0.71			<i>RES3</i>
	0.68			<i>RES5</i>
	0.62			<i>RES6</i>
	0.58			<i>RES4</i>
	0.84			<i>SOC2</i>
	0.84			<i>SOC1</i>
	0.70			<i>SOC3</i>
0.79				<i>GEN3</i>
0.64				<i>GEN5</i>
0.60			0.37	<i>GEN4</i>

*שאלה הפוכה.

אלפא קרוגבך בדק את המהימנות הפנימית של הסולמות, הראה אלפות מהימנות 0.83 עבור *ND*, 0.77 עבור *RES*, 0.85 עבור *LAW*, 0.90 עבור *PRD*, 0.74 עבור *SOC*, 0.91 עבור *SEV*, 0.701 עבור *GEN*, 0.93 עבור *KNW*, ו-0.93 עבור הסקר כולו. *SEV3* ו-*ND5* הוסרו לשיפור האלפא (Waqas et al., 2019).

ניתוח גורמים מאשש *CFA CFA* בוצע לצורך תקפות מתכנסת ומבדילה של הסולם, אשר הוביל להסרה של מספר פריטים (ראה נספח) עקב טעינות נמוכות (Kuan et al., 2019). *CFA* הראה התאמה טובה לנתונים הנצפים. $RMSEA = 0.04$, $NFI = 0.92$, $TLI = 0.95$, $CFI = 0.96$, $CMIN/DF = 2.33$. מוצגות באיור 1. כל הטעינות היו מובהקות ב- $p < 0.001$ והן < 0.50 (Beauducel & Herzberg, 2006). מטריצת הקורלציה של המשתנים החבויים מוצגת בטבלה 2



איור 1. טעינות המודל ELKVID

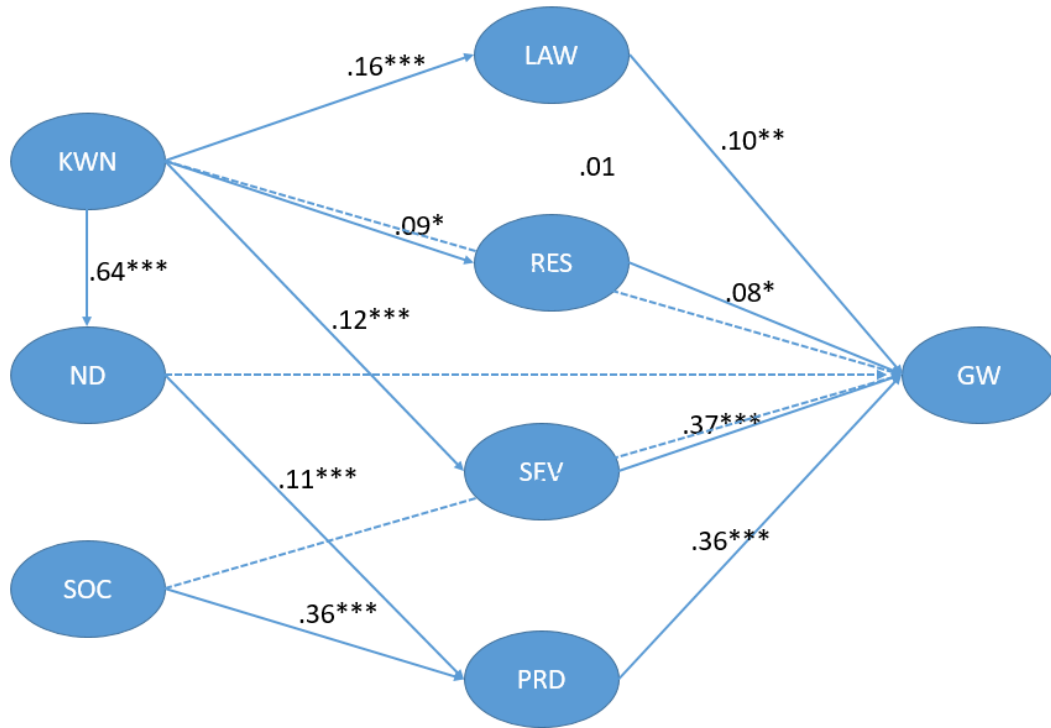
טבלה 2. מטריצת הקורלציה של המשתנים החבויים.

<i>GW</i>	<i>ND</i>	<i>SOC</i>	<i>PRD</i>	<i>SEV</i>	<i>KNW</i>	<i>RES</i>	<i>LAW</i>	
							-	<i>LAW</i>
						-	.68***	<i>RES</i>
					-	.08*	.17***	<i>KNW</i>
				-	.14***	.59***	.54***	<i>SEV</i>
			-	.80***	.14***	.66***	.60***	<i>PRD</i>
		-	.36***	.31***	.04	.28***	.34***	<i>SOC</i>
	-	-.02	.15***	.15***	.63***	.09*	.14***	<i>ND</i>
-	.11**	.28***	.73***	.71***	.12**	.55***	.52***	<i>GW</i>

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

תוצאות

המודל המשוער הראה התאמה טובה לנתונים $NFI=.91$, $TLI = 0.93$, $CFI = 0.94$, $CMIN/DF=2.91$, $RMSEA=.04$. איור 2 ממחיש את המודל ואת המקדמים הסטנדרטיים.



$*p < .05$	$**p < .01$	$***p < .001$
מציינים ומקדמים	מקוקווים ELKVID	קווים מודל
סטנדרטיים	תיווך	איור

כל ההשערות נתמכו, למעט ההשפעה הישירה של KWN על GW (H1). מאיור 2 אנו מבחינים כי LAW, PRD ו-SEV, RES משפיעים באופן חיובי על GW (H5, H13, H8, H10, בהתאמה). ND ו-SOC משפיעים באופן חיובי על PRD (H11, H6, בהתאמה). KWN משפיע באופן חיובי על LAW, RES, ND, SEV (H2, בהתאמה). (H14, H4, H3, בהתאמה).

השפעות התיווך נמצאו כדלקמן:

עבור כל התיווכים, בוסטראפ גודל מדגם = 5000.

תיווך RES על ההשפעה העקיפה של KWN על GW (H9) היה מובהק ($\beta=.09$, $p<.01$). בוסטראפ רווח סמך (CI) נע בין [.05, .14]. תיווך PRD על ההשפעה העקיפה של ND על GW (H7) היה מובהק ($\beta=.04$, $p<.01$). בוסטראפ CI נע בין [.02, .08]. תיווך PRD על ההשפעה העקיפה של SOC על GW (H12) היה מובהק ($\beta=.13$, $p<.01$). בוסטראפ CI נע בין [.08, .19]. לבסוף, למרות שזו לא הייתה השערה, ראוי להזכיר שמצאנו גם השפעת תיווך של ND על ההשפעה העקיפה של KWN על PRD ($\beta=.07$, $p<.01$). בוסטראפ CI נע בין [.03, .12]. התוצאות מצביעות על כך שההשפעה העקיפה של המתווכים היא מובהקת, שכן השפעות עקיפות מובהקות סטטיסטית כאשר האפס אינו נופל בין טווח הגבולות התחתונות והעליונות של CI (Hayes, 2017).

דיון

מעניין שבעוד (חוסר) ידע כללי לגבי אעלר²ע (KNW) יש את המספר הגבוה ביותר של השפעות ישירות על פרמטרים אחרים, ההשפעה הישירה של KNW על (חוסר) הנכונות להעסיק אותם (GW), לא נתמכה. משתמע מכך שמעסיקים אינם בהכרח שוללים העסקת אעלר²ע עקב חוסר ידע במוגבלותם של אעלר²ע, אולם, חוסר ידע זה אכן משפיע על פרמטרים אחרים, אשר בתורם, משפיעים ישירות על הנכונות להעסיק אותם. יתר על כן, השפעה עקיפה של KNW על GW אכן קיימת באמצעות תיווך של RES. כלומר, ידע לגבי המשאבים הדרושים (RES) להעסקת אעלר²ע, הוא הסיבה להשפעה של KNW על GW. ממצאים אלו מדגישים את חשיבות הידע הכללי בנוגע למוגבלות של אנשים, על מנת לשפר את סיכויי התעסוקה שלהם. הממצאים גם מאששים את הממצאים של ג'ו, רוברטס וזאנג (Ju et al., 2013), לפיהם הגישות לגבי העסקת אעלר²ע היו חיוביות יותר באופן משמעותי בקרב אנשים שעבדו עם אעלר²ע בעבר. התוצאות מראות כי (חוסר) ידע לגבי כמה מהפרמטרים יש השפעה ישירה על (חוסר) הנכונות להעסיק אעלר²ע. מתוך פרמטרים אלו, ידע בנוגע למשאבים הדרושים (RES) להעסקתם וליכולות הפרודוקטיביות (PRD), יש חשיבות מיוחדת, שכן הם גם מתווכים פרמטרים אחרים (KNW, ND ו-SOC) לנכונות להעסיק אותם. וכך יוצרים השפעה עקיפה. לדוגמה, תיווך PRD על ההשפעה העקיפה הן של SOC והן של ND ל-GW, מרמז שאמנם לא תהיה השפעה ישירה בין (חוסר) הידע לגבי ההתאמות הנדרשות אעלר²ע (ND), או חששות אינטגרציה חברתיות (SOC) לנכונות להעסיק אותם (WG), השפעה זו אכן קיימת עקב (חוסר) ידע לגבי יכולות הפרודוקטיביות שלהם. ממצאים אלו מדגישים את משמעות המעסיק לגבי "השורה התחתונה", כלומר ההשפעה על התוצאות הכספיות של החברה. תוצאות אלו מאששות את תיאוריית הערך (prospect theory) (Kahneman & Tversky, 1979), בטענה שהחלטות מבוססות על הערכות של הפסדים ורווחים, ונוטות לתת משקל רב יותר לראשונים. לפיכך, בעוד שההעסקה של אעלר²ע יכולה לספק תוצאות ארגוניות חיוביות, - למשל, אעלר²ע יכולים להפוך את הארגון ליעיל יותר ומגוון יותר מבחינה תרבותית (Siperstein et al., 2006), תפיסה קדומה של המעסיק לגבי ההשפעה השלילית של העסקת אעלר²ע על רווחי החברה עלולה לסכן את העסקתם.

תרומות

מחקר זה מציע מספר תרומות. ראשית, חוסר ידע לגבי אעלר²ע זוהה כמכשול עיקרי לתעסוקה (McDonnall et al., 2014). עם זאת, אף מחקר עדיין לא חקר את הענפים המרכזיים של חוסר הידע לגבי אעלר²ע, אשר מונעים את היכולת לפתור בעיה זו. אנו מתייחסים לפער הספרותי הזה על ידי הצגת ואימות מדידה עם שבעה ממדים של (חוסר) ידע, המשפיעים על נכונות המעסיק להעסיק אעלר²ע. שנית, זהו המחקר הראשון שמציע כלי מדידה לחקירת גישתם של מעסיקים להעסקת אעלר²ע, וכן להערכת חוסר המידע והידע שיש למעסיקים. מכיוון שמציאת הגורם הוא לעתים קרובות המפתח לפתרון הבעיה, מחקר זה מציע את הצעד הראשון לשיפור ההסתייגות של מעסיקים לגבי העסקת אעלר²ע. שלישית, אנו מציגים מודל עם קשרים בין ממדי חוסר הידע של המעסיקים לגבי אעלר²ע, המשלב גם כמה מודלים של תיווך. המודל מדגיש את החשיבות והמשקל של המבנים המרכזיים, ובכך מציע תובנות קריטיות למוסדות ממשלתיים, כמו גם לתפקיד משאבי אנוש (HR) בארגונים, תוך התמודדות עם תפיסות מוטעות לגבי אעלר²ע במקום העבודה, עקב חוסר ידע ומידע. יש לנקוט בצעדים מעשיים כדי להשלים את המידע המסופק כאן ובכך לשפר את שיעור התעסוקה של אעלר²ע.

מגבלות ומחקר עתידי

בעוד שאכן דגמנו מאגר מגוון של משיבים בנישה הנדרשת, כולם מאותה מדינה. מדינות עתידיות שירחיבו את ממצאי מחקר זה על ידי הפצת השאלון למעסיקים במדינות שונות יספקו בסיס גלובלי משותף להבנת

ההססנות בתעסוקה של אעלר"ע, מה שעשוי לתמוך ולשפר את שיעור התעסוקה של אעלר"ע. דגמנו בהצלחה את ההשפעה של שבעה פרמטרים מרכזיים לגבי חוסר ידע ומידע על אעלר"ע ונכונות המעסיק להעסיק אותם. עם זאת, לא שילבנו השפעות דמוגרפיות אפשריות כמו גיל, השכלה או מין, בהתחשב בכך שיותר מדי משתנים במודל מובילים לשונות גבוהה באמדני הפרמטרים ולמודל מותאם יתר על המידה (Van Der Schaaf et al., 2012; Zhang, 2014). מחקרים עתידיים שירחיבו מחקר זה על ידי התמקדות בהשפעת המשתנים הדמוגרפיים על המבנים המרכזיים המוצגים כאן, עשויים לספק תובנות נוספות בנושא חשוב מאוד זה של (אי-)תעסוקת אעלר"ע אשר משפיעה באופן משמעותי על איכות חייהם ואושרם. לבסוף, במחקר זה חקרנו והצגנו מבנים מרכזיים הקשורים לחוסר ידע של המעסיקים על מוגבלויות אעלר"ע. מחקר עתידי המרחיב את ממצאי מחקר זה וחוקר את הערוצים הטובים ביותר להעברתם למעסיקים ולהשלים את הידע החסר שלהם המודגש במחקר זה, עשוי להיות בעל ערך למחקר של שיפור שיעור תעסוקת אעלר"ע.

נספחים

פריטי מידות הסקר.

מיומד	סמל	מקור	פריט
צרכים	ND1*	(McDonnall et al., 2014)	אני יודע בדיוק לאן ולמי צריך לפנות כדי לבצע את תהליך ההנגשה של אדם עם לקות ראייה/ עיוור במקום העבודה.
	ND2*		ידוע לי מה צריך לעשות כדי להנגיש את המקום לעובד עם לקות ראייה/עיוור.
	ND3*		אני מכיר את האמצעים הטכנולוגיים הנדרשים לשילוב אדם עם לקות ראייה/עיוור בעבודה.
	ND4**		אני מכיר את הדרישות להנגשת אתר האינטרנט של החברה עבור אנשים עם לקויות ראייה/עיוורים במקום העבודה שלי.
	ND5*		אין בעיה להנגיש את מקום העבודה לאנשים עם לקויות ראייה/ עיוורים.
	ND6*		ידועות לי הדרכים להמיר חומרים כתובים לכתב ברייל או לקבצים קוליים, עבור אנשים עם לקויות ראייה/עיוורים.
משאבי נגישות	RES1	(Kaye et al., 2011)	העלויות להנגשת מקום העבודה עבור אנשים עם לקויות ראייה/עיוורים הן גבוהות.
	RES2		טכנולוגיות מסייעות שיידרשו לאדם עם לקות ראייה/עיוור יעלו לארגון כסף רב.
	RES3	(Kaye et al., 2011)	העסקת עובד עם לקות ראייה/עיוור תדרוש השקעת זמן נוספת מצד האחראים וקולגות לעבודה.
	RES4		העסקת עובד עם לקות ראייה/עיוור דורשת השקעה של עלויות נוספות כגון: ביטוח בריאות מוגדל או פרמיות פיצוי גדולות יותר.
	RES5		אירועים מיוחדים כגון: כנסים ופגישות הכוללות מצגות, יוצרים קושי שכן צריך להנגיש אותם עבור העובד עם לקות הראייה/עיוור.
	RES6		הכשרת עובד עם לקות ראייה/עיוור דורשת זמן הכשרה גבוה יותר.

קיים חשש לפטר עובד עם לקות ראייה/עיוור בשל ביצועים נמוכים, עקב האפשרות של תביעה משפטית.	(Kaye et al., 2011)	LAW1	היבטים משפטיים
האיסור לשאול מועמד לגבי המוגבלות שלו מקשה על הערכת מסוגלות של אדם עם לקות ראייה/עיוור לביצוע העבודה.	(Kaye et al., 2011)	LAW2	
צריך לבדוק אם קיימים תנאים מיוחדים קבועים בחוק עבור אדם עם לקות ראייה/עיוור, אחרת עלולות להיות בעיות בעתיד.		LAW3	
תנאי העסקה מועדפים של אנשים עם לקויות ראייה/עיוורים יפגעו ברמת המוטיבציה של המעסיקים להעסקתם.		LAW4	
חששות מהיבטים חוקיים שונים בתהליך העסקת עובד עם לקות ראייה/עיוור הוא נושא שמטריד ארגונים שונים.		LAW5 (REM)	
התאחדות של אנשים עם לקות ראייה/עיוורים בארגון כלשהוא עלולה ליצור בעיות בעתיד.		LAW6	
חוקים שמגנים על אנשים עם לקויות ראייה/עיוורים מקשים על הנכונות להעסקתם.		LAW7	
אם הייתה ענישה פלילית או אזרחית באפלית העסקת אנשים עם לקות ראייה/עיוורים, זה היה משפיע על שיקול דעתי בהעסקתם.		LAW8 (REM)	
עשויות להיות דרישות בחוק לגבי העסקת אנשים עם לקויות ראייה/עיוורים שתיצורנה קשיים לארגון.		LAW9	
התקנות הנוגעות להעסקת אנשים עם לקויות ראייה/עיוורים עשויות להוביל להפחתת הדרישות מאנשים אלו.		LAW10	
אדם עם לקות ראייה/עיוור יתקשה בהדפסה של חומרים ובעבודה עם מדפסת.	(McDonnall et al., 2014)	PRD1	פרודוקטיביות
אדם עם לקות ראייה/עיוור יתקשה לעבוד עם מחשב, לקבל דברי דוא"ל ולעבוד באמצעות תוכנות.	(McDonnall et al., 2014)	PRD2 (REM)	

לאדם עם לקות ראייה/עיוור תהיה בעיה בתפעול ציוד משרדי או מערכת תקשורת (טלפוניה).	(McDonnall et al., 2014)	PRD3	
אדם עם לקות ראייה/עיוור יתקשה לספק תפוקת עבודה כמו אדם ללא לקות ראייה.	(Kaye et al., 2011)	PRD4	
אדם עם לקות ראייה/עיוור יתקשה לבצע פעולות בסיסיות הנדרשות ממנו במסגרת תפקידו.	(Kaye et al., 2011)	PRD5	
אדם עם לקות ראייה/עיוור לא יכול לבצע את העבודה באותה איכות כמו אדם ללא לקות.	(Kaye et al., 2011)	PRD6	
אדם עם לקות ראייה/עיוור יתקשה בביצוע העבודה הנדרשת במקום העבודה שלנו.	(McDonnall, 2014)	PRD7 (REM)	
אדם עם לקות ראייה/עיוור יתקשה לדייק אף בעזרת עזרים מיוחדים.		PRD8	
העסקת אדם עם לקות ראייה/עיוור עשויה לגרום לבעיה חברתית במקום העבודה.	(Kaye et al., 2011)	SOC1	אינטגרציה חברתית
לאדם עם לקות ראייה/עיוור עשויה להיות בעיית השתלבות חברתית בארגון, באופן שיוביל לאווירה שלילית בארגון.		SOC2	
אנשים לא נוטים להתחבר בקלות לאנשים עם לקות ראייה/עיוורים.		SOC3	
אפליה מתקנת בחוק בתנאי עבודה עבור אנשים עם לקות ראייה/עיוורים תגרום לתסיסה.		SOC4 (REM)	
עשויים להיות קשיים בקיום אירועים חברתיים בארגון בהם ישתתפו אנשים עם לקות ראייה/עיוורים, עקב הקושי בהנגשה מלאה של האירוע.		SOC5 (REM)	
ככל שחומרת לקות הראייה גבוהה יותר, כך יתקשה העובד בביצוע העבודה.		SEV1	חומרה
עובד עם לקות ראייה חמורה יתקשה בביצוע העבודה.		SEV2 (REM)	
ככל שלקות הראייה חמורה יותר, כך הארגון צריך להשקיע יותר משאבים כדי לתמוך בהשתלבות של העובד.		SEV3 (REM)	

לקות ראייה חמורה עשויה לגרום לביצועים נמוכים יותר בעבודה.	SEV4		
ככל שהלקות חמורה יותר, כך יתקשה העובד להתקדם בתפקיד.	SEV5		
ארגונים/ מעסיקים יעדיפו להעסיק אדם ללא לקות על פני אדם עם לקות ראייה/עיוור.	(McDonnall et al., 2013)	GEN1 (REM)	נכונות כללית
עליך להיזהר בדברידך כאשר אתה נמצא במחיצתו של אדם עם לקות ראייה/עיוור. על הממשלה לדאוג לתעסוקה של אנשים עם לקויות ראייה/עיוורים במקום לחייב מעסיקים בהעסקתם.	(Yuker & Block, 1986)	GEN2 (REM)	
אין לצפות מאנשים עם לקויות ראייה/עיוורים לעמוד בדרישות, כפי שמצפים מאנשים ללא לקות.		GEN3	
לאנשים עם לקויות ראייה/עיוורים יהיה יותר טוב אם ישתלבו במקומות עבודה שנועדו במיוחד עבורם.	(Yuker & Block, 1986)	GEN4 GEN5	
במידה ומחייבים חוקית להעסיק אדם עם מוגבלות, אני מעדיף להעסיק אדם עם מוגבלות אחרת על פני אדם עם לקות ראייה/ עיוור.		GEN6 (REM)	
ללא השתתפות בשכר עבודה או הטבות מס מצד הממשלה, המוטיבציה להעסקת אנשים עם לקויות-ראייה/עיוורים תהיה נמוכה.		GEN7 (REM)	
אדם עם לקות ראייה/עיוור נוטה שלא לנקוט יוזמה.		GEN8 (REM)	
אדם עם לקות ראייה/עיוור עשוי להתקשות בהתמדה ובביצוע עבודה מדויקת.		GEN9 (REM)	
אני מכיר את הצרכים של אנשים עם לקויות ראייה/עיוורים.		KNW1*	ידע
ידוע לי כיצד מתנהלים אנשים עם לקויות ראייה/עיוורים בחיי היומיום.		KNW2*	
ידועים לי העזרים הטכנולוגיים לאנשים עם לקויות ראייה/עיוורים לצורך תפקוד יומיומי.		KNW3* (REM)	

ידועים לי סוגי האביזרים, שנועדו לסייע	KNW4*
לאנשים עם לקות ראייה/עיוורים בביצוע פעולות יומיומיות.	(REM)
יש לי די ידע לגבי אנשים עם לקויות ראייה/עיוורים.	KNW5*

- Aceleanu, M. I. (2012). Links between education, employment and quality of life. The case of Romania. *Management & Marketing*, 7(4), 717-730.
- Acemoglu, D., & Angrist, Joshua D. (2001). Consequences of employment protection? The case of the americans with disabilities act. *Journal of Political Economy*, 109(5), 915-957. <https://doi.org/10.1086/322836>
- Aguinis, H., & Bradley, K. J. (2015). The secret sauce for organizational success: Managing and producing star performers. *Organizational Dynamics*, 44, 161-168.
- Ainur, A., Sayang, M., Jannoo, Z., & Yap, B. (2017). Sample size and non-normality effects on goodness of fit measures in structural equation models. *Pertanika Journal of Science & Technology*, 25(2), 575-586.
- Al-Halhouli, A., Qitouqa, H., Malkosh, N., Shubbak, A., Al-Gharabli, S., & Hamad, E. (2016). LEGO Mindstorms NXT for elderly and visually impaired people in need: A platform. *Technology and Health Care*, 24(4), 579-585. <https://doi.org/10.3233/thc-161140>
- Almarashdeh, I., & Alsmadi, M. K. (2017). How to make them use it? Citizens acceptance of M-government. *Applied Computing and Informatics*, 13(2), 194-199. <https://doi.org/10.1016/j.aci.2017.04.001>
- Anum, P. (2011). Living with a disabled child: Experiences of families with disabled children in the Dangme West District (Ghana) ..*Master's thesis, Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet, Fakultet for samfunnsvitenskap og teknologiledelse, Psykologisk institutt*, 1-89.
- Areheart, B. A. (2008). When disability isn't just right: The entrenchment of the medical model of disability and the Goldilocks dilemma. *Indiana Law Journal*, 83, 181-232.
- Babu, R., & Heath, D. (2017). Mobile assistive technology and the job fit of blind workers. *Journal of Information, Communication & Ethics in Society*, 15(2), 110-124.
- Beauducel, A., & Herzberg, P. Y. (2006). On the performance of maximum likelihood versus means and variance adjusted weighted least squares estimation in CFA. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 13(2), 186-203. https://doi.org/10.1207/s15328007sem1302_2
- Beckett, A. E., & Campbell, T. (2015). The social model of disability as an oppositional device. *Disability & Society*, 30(2), 270-283. <https://doi.org/10.1080/09687599.2014.999912>
- Bento, J. P. C., & Kuznetsova, Y. (2018). Workplace adaptations promoting the inclusion of persons with disabilities in mainstream employment: a case-study on employers' responses in Norway. *Social Inclusion*,(2)6 , 34-45.
- Birnbaum, M. H. (2004). Human research and data collection via the internet. *Annual Review of Psychology*, 55(1), 803-832. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.55.090902.141601>
- Blanco, S. (2021). What blind or visually impaired people experience when they request workplace accommodations. *Electronic Theses, Projects, and Dissertations*, 1-56 .
- Borg, J., Larsson, S., & Östergren, P. O. (2011). The right to assistive technology: for whom, for what, and by whom? *Disability & Society*, 26(2), 151-167. <https://doi.org/10.1080/09687599.2011.543862>
- Branham, S. M., & Kane, S. K. (2015). The invisible work of accessibility: how blind employees manage accessibility in mixed-ability workplaces. *Proceedings of the 17th International ACM SIGACCESS Conference on Computers & Accessibility*, 163-171.
- Britton, Ú., Issartel, J., Fahey, G., Conyngham, G., & Belton, S. (2019). What is health-related fitness? Investigating the underlying factor structure of fitness in youth. *European Physical Education Review*, 26(4), 782-796. <https://doi.org/10.1177/1356336X19882060>
- Brock, A. M., Truillet, P., Oriola, B., Picard, D., & Jouffrais, C. (2015). Interactivity improves usability of geographic maps for visually impaired people. *Human-Computer Interaction*, 30(2), 156-194. <https://doi.org/10.1080/07370024.2014.924412>
- Bruyère, S. M., Erickson, W. A., & VanLooy, S. A. (2016). The impact of business size on employer ADA response. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 49(4), 194-206. <https://doi.org/10.1177/00343552060490040101>

- Campbell, J., Gilmore, L., & Cuskelly, M. (2003). Changing student teachers' attitudes towards disability and inclusion. *Journal of Intellectual & Developmental Disability, 28*(4), 369-379. <https://doi.org/10.1080/13668250310001616407>
- Chan, F., Strauser, D., Maher, P., Lee, E. J., Jones, R., & Johnson, E. T. (2010). Demand-side factors related to employment of people with disabilities: A survey of employers in the Midwest region of the United States. *Journal of Occupational Rehabilitation, 20*(4), 412-419.
- Chen, R. K., Blankenship, C. J., Austin, B. S., Cantu, V. C., & Kotbungkair, W. (2016). Hiring of people with disabilities: Perceptions of Hispanic small business owners. *Journal of Vocational Rehabilitation, 45*(2), 185-196. <https://doi.org/10.3233/JVR-160822>
- Crudden, A. (2012). Transition to employment for students with visual impairments: Components for success. *Journal of Visual Impairment & Blindness, 106*(7), 389-399. <https://doi.org/10.1177/0145482X1210600702>
- Crudden, A., & McBroom, L. W. (1999). Barriers to employment: a survey of employed persons who are visually impaired. *Journal of Visual Impairment & Blindness, 93*(6), 341-350. https://doi.org/10.1177/0145482X990930_0602
- Department of Justice. (2021). *Commission annual activity report for 2020 published*. https://www.gov.il/he/Departments/publications/reports/annual_activity_report_2020_dwnld
- Dong, S., Warner, A., Mamboleo, G., Guerette, A., & Zalles, M. Z. (2017). Barriers in accommodation process among individuals with visual impairments. *Journal of Rehabilitation, 83*(2), 27-35.
- Duquette, J. (2013). Factors influencing work participation for people with a visual impairment. *Information Monitoring Summary, Longueuil: INLB, 1-17*.
- Durán-Vinagre, M. Á., Feu, S. S.-H. S., & Cubero, J. (2020). Motives of future elementary school teachers to be physically active. *International journal of environmental research and public health, 17*(12), 1-10.
- Eckhaus, E., & Sheaffer, Z. (2019). Factors affecting willingness to contribute goods and services on social media. *The Social Science Journal, 56*(3), 390-400. <https://doi.org/10.1016/j.soscij.2018.08.001>
- Fernandes, H., Filipe, V., Costa, P., & Barroso, J. (2014). Location based services for the blind supported by RFID technology. *Procedia Computer Science, 27*, 2-8. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2014.02.002>
- Glaesmer, H., Rief, W., Martin, A., Mewes, R., Brähler, E., Zenger, M., & Hinz, A. (2012). Psychometric properties and population-based norms of the Life Orientation Test Revised (LOT-R). *British Journal of Health Psychology, 17*(2), 432-445. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8287.2011.02046.x>
- Goertz, Y. H. H., Van Lierop, B. A. G., Houkes, I., & Nijhuis, F. J. N. (2010). Factors related to the employment of visually impaired persons: A systematic literature review. *Journal of Visual Impairment & Blindness, 104*(7), 404-418. <https://doi.org/10.1177/0145482X1010400704>
- Golub, D. B. (2006). A model of successful work experience for employees who are visually impaired: The results of a study. *Journal of Visual Impairment & Blindness, 100*(12), 715-725. <https://doi.org/10.1177/0145482X0610001203>
- Gori, M., Cappagli, G., Tonelli, A., Baud-Bovy, G., & Finocchietti, S. (2016). Devices for visually impaired people: High technological devices with low user acceptance and no adaptability for children. *Neuroscience & Biobehavioral Reviews, 69*, 79-88. <https://doi.org/10.1016/j.neubiorev.2016.06.043>
- Gunzler, D., Chen, T., Wu, P., & Zhang, H. (2013). Introduction to mediation analysis with structural equation modeling. *Shanghai Archives of Psychiatry, 25*(6), 390-394. <https://doi.org/10.3969/j.issn.1002-0829.2013.06.009>
- Hayes, A. F. (2017). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach*. Guilford publications.
- Hilgard, E. R. (1980). The trilogy of mind: Cognition, affection, and conation. *Journal of the History of the Behavioral Sciences, 16*(2), 107-117.

- Inglis, C. (2005). Blind people can do anything but not in my company. *Massey University, Albany New Zealand*, 1-142.
- Jang, Y., Wang, Y.-T., Lin, M.-H., & Shih, K. J. (2013). Predictors of employment outcomes for people with visual impairment in Taiwan: the contribution of disability employment services. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 107(6), 469-480. <https://doi.org/10.1177/0145482X1310700608>
- Johnston, M. (1996). Models of disability. *Physiotherapy Theory and Practice*, 12(3), 131-141. <https://doi.org/10.3109/09593989609036429>
- Ju, S., Roberts, E., & Zhang, D. (2013). Employer attitudes toward workers with disabilities: A review of research in the past decade. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 38(2), 113-123. <https://doi.org/10.3233/JVR-130625>
- Kahneman, D., & Tversky, A. (1979). Prospect theory: An analysis of decision under risk. *Econometrica*, 47(2), 263-291. <https://doi.org/10.2307/1914185>
- Kaye, H. S., Jans, L. H., & Jones, E. C. (2011). Why don't employers hire and retain workers with disabilities? *Journal of Occupational Rehabilitation*, 21(4), 526-536.
- Kreuter, F., Presser, S., & Tourangeau, R. (2008). Social desirability bias in cati, ivr, and web surveys: the effects of mode and question sensitivity. *Public Opinion Quarterly*, 72(5), 847-865. <https://doi.org/10.1093/poq/nfn063>
- Kuan, G., Kueh, Y. C., Abdullah, N., & Tai, E. L. M. (2019). Psychometric properties of the health-promoting lifestyle profile II: cross-cultural validation of the Malay language version. *BMC Public Health*, 19(1), 1-10.
- Malakpa, S. W. G. (1994). Job placement of blind and visually impaired people with additional disabilities. *Rehabilitation and Education for Blindness and Visual Impairment*, 26(2), 69-77. <https://doi.org/TBD>
- McDonnall, M. C. (2014). Employer attitudes toward blind or visually impaired employees: initial development of a measurement instrument. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 58(1), 29-36. <https://doi.org/10.1177/0034355213504140>
- McDonnall, M. C. (2017). Working with business: counselor expectations, actions, and challenges. *Rehabilitation Research, Policy, and Education*, 31(2), 135-145. <https://doi.org/10.1891/2168-6653.31.2.135>
- McDonnall, M. C., & Antonelli, K. (2019). A second look at factors associated with employer hiring behavior regarding people who are blind or have low vision. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 113(6), 538-550. <https://doi.org/10.1177/0145482X19887642>
- McDonnall, M. C., & Crudden, A. (2015). Building relationships with business: recommendations from employers concerning persons who are blind/visually impaired. *Journal of Rehabilitation*, 81(3), 43-50.
- McDonnall, M. C., Crudden, A., & O'Mally, J. (2015). Predictors of employer attitudes toward people who are blind or visually impaired as employees. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 42(1), 41-50. <https://doi.org/10.3233/JVR-140722>
- McDonnall, M. C., O'Mally, J., & Crudden, A. (2014). Employer knowledge of and attitudes toward employees who are blind or visually impaired. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 108(3), 213-225. <https://doi.org/10.1177/0145482X1410800305>
- McDonnall, M. C., Zhou, L., & Crudden, A. (2013). Employer attitudes towards persons who are blind or visually impaired: Perspectives and recommendations from vocational rehabilitation personnel. *Journal of Rehabilitation*, 79(3), 17-24.
- McNamara, J., Olfert, M. D., Sowers, M., Colby, S., White, A., Byrd-Bredbenner, C., Kattelman, K., Franzen-Castle, L. D., Brown, O., & Kidd, T. (2020). Development of an instrument measuring perceived environmental healthfulness: behavior environment perception survey (BEPS). *Journal of Nutrition Education and Behavior*, 52(2), 152-161. <https://doi.org/10.1016/j.jneb.2019.09.003>
- Naraharisetti, R & ,Castro, M. C. (2016). Factors associated with persons with disability employment in India: a cross-sectional study. *BMC Public Health*, 16, 1063-1071.
- Nirje, B. (1994). The normalization principle and its human management implications. *The International Social Role Valorization Journal*, 1, 19-23.
- Oliver, M. (2004). The social model in action: If I had a hammer. *Implementing the social model of disability: Theory and research*, 2, 18-31.

- Patterson, J. A., & Loomis, C. (2016). Linking schools, universities, and businesses to mobilize resources and support for career choice and development of students who are visually impaired. *British Journal of Visual Impairment*, *34*, 262-270.
<https://doi.org/10.1177/0264619616658924>
- Petersen, L.-E., & Dietz, J. (2005). Prejudice and enforcement of workforce homogeneity as explanations for employment discrimination. *Journal of Applied Social Psychology*, *35*(1), 144-159. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2005.tb02097.x>
- Pfeiffer, D. (2005). The conceptualization of disability. *Ending Disability Discrimination: Strategies for Social Workers*, 25-44.
- Pham, T., Tomlinson, M., & Thompson, C. (2019). Forms of capital and agency as mediations in negotiating employability of international graduate migrants. *Globalisation, Societies and Education*, *17*(3), 394-405. <https://doi.org/10.1080/14767724.2019.1583091>
- Pinto, O. Y., & Ert, E. (2018). Risk preferences of people with disabilities and their relation to labor market participation. *Journal of Neuroscience, Psychology, and Economics*, *11*(2), 106-115. <https://doi.org/10.1037/npe0000089>
- Prettner, K. (2017). A note on the implications of automation for economic growth and the labor share. *Macroeconomic Dynamics*, 1-8.
- Rahim, A. G., Oluwafemi, A., & Afolabi, A. A. (2017). Homogeneity and heterogeneity of the workforce: leveraging on diversity management to build inclusive workplace. 409-426. <https://ir.unilag.edu.ng/handle/123456789/1785>
- Reiter, S. (2008). Disability from a humanistic perspective: towards a better quality of life. *New York: Nova Science Publishers*, 1-225.
- Shaw, A., Gold, D., & Wolffe, K. (2007). Employment-related experiences of youths who are visually impaired: how are these youths faring. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, *101*(1), 7-21. <https://doi.org/10.1177/0145482X0710100103>
- Shinall, J. (2020). Anticipating Accommodation. *Iowa Law Review*, *105*(2), 621-686.
- Silibello, G., Vizziello, P., Gallucci, M., Selicorni, A., Milani, D., Ajmone, P., Rigamonti, C., De Stefano, S., Bedeschi, M., & Lalatta, F. (2016). Daily life changes and adaptations investigated in 154 families with a child suffering from a rare disability at a public centre for rare diseases in Northern Italy. *Italian journal of pediatrics*, *42*(1), 1-10.
- Simpson, E. B., Loy, B., & Hartnett, H. P. (2017). Exploring the costs of providing assistive technology as a reasonable accommodation. *Journal of Applied Rehabilitation Counseling*, *48*(2), 26-31. <https://doi.org/10.1891/0047-2220.48.2.26>
- Siperstein, G. N., Romano, N., Mohler, A., & Parker, R. (2006). A national survey of consumer attitudes towards companies that hire people with disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation*, *24*(1), 3-9.
- Solow, R. M. (1956). A Contribution to the theory of economic growth. *The Quarterly Journal of Economics*, *70*(1), 65-94. <https://doi.org/10.2307/1884513>
- Stergiou-Kita, M., Mansfield, E., Daiter, L., & Colantonio, A. (2015). Good intentions? employer representative conceptualizations and, challenges to the workplace accommodation process: the case of electrical injuries. *Employee responsibilities and rights journal*, *27*(1), 1-25. <https://doi.org/10.1007/s10672-014-9242-5>
- Tabachnick, B. G., Fidell, L. S., & Ullman, J. B. (2007). Using Multivariate Statistics. *Boston, MA: Pearson*, 5, 481-498.
- Unger, D., & Kregel, J. (2003). Employers' knowledge and utilization of accommodations. *Work*, *21*(1), 5-15. <https://content.iospress.com/articles/work/wor00300>
- Van Der Schaaf, A., Xu, C. J., van Luijk, P., van't Veld, A. A., Langendijk, J. A., & Schilstra, C. (2012). Multivariate modeling of complications with data driven variable selection: Guarding against overfitting and effects of data set size. *Radiotherapy and Oncology*, *105*(1), 115-121. <https://doi.org/10.1016/j.radonc.2011.12.006>
- Villotti, P., Corbière, M., Dewa, C. S., Fraccaroli, F., Sultan-Taïeb, H., Zaniboni, S., & Lecomte, T. (2018). A serial mediation model of workplace social support on work productivity: the role of self-stigma and job tenure self-efficacy in people with severe mental disorders. *Disability and Rehabilitation*, *40*(26), 3113-3119.
<https://doi.org/10.1080/09638288.2017.1377294>

- Waqas, A., Aedma, K. K., Tariq, M., Meraj, H., & Naveed, S. (2019). Validity and reliability of the Urdu version of the hospital anxiety & depression scale for assessing antenatal anxiety and depression in Pakistan. *Asian Journal of Psychiatry, 45*, 20-25.
<https://doi.org/10.1016/j.ajp.2019.08.008>
- Wetherell, E. M. (2019). The use of crowdsourcing in the development of measurement instruments. *University of Iowa, 1-69*.
- Wittich, W., Watanabe, D. H., Scully, L., & Bergevin, M. (2013). Development and adaptation of an employment-integration program for people who are visually impaired in Quebec, Canada. *Journal of Visual Impairment & Blindness, 107*(6), 481-495.
<https://doi.org/10.1177/0145482X1310700609>
- Wolffe, K. E., & Candela, A. R. (2002). A qualitative analysis of employers' experiences with visually impaired workers. *Journal of Visual Impairment & Blindness, 96*(6), 622-634.
<https://doi.org/10.1177/0145482X0209600903>
- Yuker, H. E., & Block, J. R. (1986). Research with the Attitude Toward Disabled Persons Scales (ATDP) 1960-1985. Center for the Study of Attitudes Toward Persons with Disabilities, Hofstra University.
- Zhang, Z. (2014). Too much covariates in a multivariable model may cause the problem of overfitting. *Journal of Thoracic Disease, 4*(9), E196-E197.
<https://doi.org/10.3978/j.issn.2072-1439.2014.08.33>