

מוטיבציה לעבודה בקרב בוגרים עם תסמונת הספקטרום האוטיסטי

חיבור לשם קבלת התואר דוקטור לפילוסופיה, דוקטורט פרסומים

מגישה: יעל גולדפרב

אוניברסיטת חיפה, הפקולטה למדעי הרווחה והבריאות, החוג לריפוי בעיסוק

נובמבר 2021

בהנחיית: פרופ' עינת גל, החוג לריפוי בעיסוק, אוניברסיטת חיפה
פרופ' עפר גולן, המחלקה לפסיכולוגיה, אוניברסיטת בר אילן

מחקר זה מומן על ידי המוסד לביטוח לאומי

תקציר

רקע: בעבודת הדוקטורט נבחנו מאפייני המוטיבציה באוכלוסיית עובדים עם אוטיזם דרך הפריזמה של "תיאוריית ההכוונה העצמית", באמצעות שני מחקרים: (1) מחקר איכותני מגשש לבחינת מוטיבציה לעבודה של בוגרים עם אוטיזם (2) מחקר אורך בשילוב-שיטות שבחן שינויים במצב התעסוקתי בעקבות מגפת הקורונה.

שאלות המחקר: (1) מהן המוטיבציות המניעות עובדים עם אוטיזם, כיצד הן מתכתבות עם תיאוריית ההכוונה העצמית, ובאיזה אופן ממומשים צרכים פסיכולוגיים בסיסיים: תחושת מסוגלות, השתייכות חברתית, ואוטונומיה. (2) כיצד השפיעה מגפת הקורונה על מצבם התעסוקתי של עובדים עם אוטיזם. שוער כי המצב התעסוקתי יורע בעקבות המגפה וכן כי תחול הנמכה בשביעות רצון בעבודה, בצרכים הפסיכולוגיים הבסיסיים בעבודה וברוחה הנפשית, ביחס לתקופת טרום-קורונה.

שיטה: (1) רואיינו 12 משתתפים (גילאי 28-47, 3 נשים) בנוגע לניסיון התעסוקתי שלהם. (2) 23 משתתפים (4 נשים) בגילאי 20-49 מילאו סקר מקוון (דיווח על מצב תעסוקתי, רווחה נפשית, שביעות רצון מהעבודה, וסיפוק של צרכים פסיכולוגיים בסיסיים) לפני התפרצות הקורונה ובמהלכה. נערך שלב שלישי של ראיונות איכותניים בקרב 10 מהמשתתפים.

תוצאות: (1) זוהו מוטיבציות מרכזיות לעבודה וכן חשיבות סיפוק צרכים פסיכולוגיים בסיסיים בעבודה בקרב עובדים עם אוטיזם (2) בתקופת הקורונה חלה ירידה משמעותית ברווחה הנפשית של עובדים שאיבדו את עבודתם, בעוד שאצל עובדים שהמשיכו להגיע למקום העבודה לא חל שינוי בכל המדדים שנבחנו. משתתפים שעברו לעבוד מהבית הראו ירידה שולית ברווחה הנפשית, וירידה מובהקת בסיפוק של צרכי מסוגלות ואוטונומיה.

מסקנות: הוארו מאפייני מוטיבציה ייחודיים של בוגרים עם אוטיזם באמצעות הפרספקטיבה של תיאוריית ההכוונה העצמית. הממצאים מצביעים על היתרונות שבשמירה על שגרת עבודה יציבה, בפרט בעת חוסר-יציבות גלובאלית, ומדגישים את החשיבות של העבודה כעוגן בחייבוגרים עם אוטיזם.

רקע מדעי

המונח "אוטיזם" מתייחס למצב נוירו-התפתחותי, המוגדר באמצעות רצף של אפיונים הנחלקים לשתי קטגוריות מרכזיות: (1) ליקויים בתקשורת ובאינטראקציה חברתית היכולים להתבטא בליקויים בהדדיות חברתית-רגשית, וביכולת להבין, לפתח ולשמר מערכות יחסים; (2) דפוסי התנהגות ותחומי עניין המאופיינים בסטריאוטיפיות או חזרתיות, קושי לקבל שינויים, תחומי עניין מצומצמים וממוקדים, תגובתיות יתר או תת תגובתיות לקלט חושי, או עניין חריג בהיבטים תחושתיים של הסביבה (American Psychiatric Association, 2013). שיעור הילדים עם אבחון של אוטיזם נמצא בעלייה מתמדת בארץ ובעולם (Maenner et al., 2020; Magen- Molho et al., 2020) נתון המדגיש את הצורך במתן מענה לאוכלוסייה זו, הן בשלבי הילדות והן בשלבים מאוחרים יותר במפגש עם אתגרי הבגרות.

במכלול מרחבי החיים של אדם בוגר, העבודה מהווה מרכיב מרכזי. להשתלבות בעולם העבודה משמעויות כלכליות, היא משמשת מסגרת ומאפשרת יציבות וכן דרכה ניתן לבטא יכולות, נטיות וערכים, ולקשור קשרים חברתיים (Blustein, 2006). נתוני התעסוקה של אוכלוסייה זו ומצביעים על היקפים נמוכים של תעסוקה, הן ביחס לאוכלוסייה הכללית והן ביחס לאוכלוסיות אחרות עם מוגבלות. בנוסף לשיעורי התעסוקה הנמוכים, גם אלו שעובדים משתלבים בתפקידים בהם הם אינם ממצים את כישוריהם. בהשוואה עם אוכלוסיות אחרות של עובדים עם מוגבלות - בוגרים עם אוטיזם עובדים פחות שעות, במגוון מצומצם יותר של תפקידים, ועבור שכר נמוך יותר (Roux et al., 2013). מאפיין ייחודי נוסף לאוכלוסייה זו הוא פער רווח בין רמת ההשכלה של העובדים לדרישות התפקיד אותו הם מבצעים בפועל (Baldwin et al., 2014).

מאפייני עולם העבודה מעמידים בפני הבוגרים הצעירים בכלל האוכלוסייה משימה מורכבת, הדורשת שילוב של כישורים ומיומנויות עם משאבים וכישורים רכים. המורכבות מועצמת נוכח מאפייני עולם העבודה הנעשה יותר ויותר דינאמי ומגוון, תוך שחיקה של האפשרות להגיע ליציבות תעסוקתית (Hirschi, 2018). אתגרים אלו אף העמיקו נוכח השינויים הדרמטיים שהתרחשו בעולם העבודה במהלך מגפת הקורונה, בעקבות ההשלכות הבריאותיות הישירות של המגפה והשלכות משניות כתוצאה מהסגרים שהוטלו במאמץ למגר אותה (Achdut, 2020). המפגש בין אוכלוסיית הבוגרים עם אוטיזם המתמודדים עם ריבוי חסמים אישיים וסביבתיים, עם עולם עבודה שאתגריו הולכים ועולים, עלול ליצור מתח וחוויות מתמשכות של תסכול וחוסר מימוש, אשר יחד עלולים לפגוע במוטיבציה לעבודה לאורך זמן. המחקר הנוכחי בחן את סוגיית ההשתלבות התעסוקתית של בוגרים עם אוטיזם תוך דגש על נושא **המוטיבציה**.

המחקר נערך תחת הפרספקטיבה של "תיאוריית ההכוונה העצמית" Self Determination Theory – SDT (Deci & Ryan, 2000). תיאוריות בתחום המוטיבציה, ביניהן גם "תיאוריית ההכוונה העצמית", מציגות חלוקה של מוטיבציה לשתי קטגוריות מרכזיות: מוטיבציה פנימית ומוטיבציה חיצונית. "מוטיבציה פנימית" (intrinsic motivation) מוגדרת כמוטיבציה לעסוק בעבודה בראש ובראשונה למטרת העיסוק עצמו, משום שהוא מעניין או מהנה לכשעצמו. "מוטיבציה חיצונית" (extrinsic motivation) מוגדרת כמוטיבציה לעסוק בעבודה מסיבה שנמצאת מחוץ לעיסוק עצמו כגון תגמול, הכרה או תכנים סביבתיים (Ryan & Deci, 2000). הספרות המדעית מצביעה על יתרונות ברורים לעבודה מתוך מוטיבציה פנימית (Baard, Deci, & Ryan, 2004), אך עבור אוכלוסייה המאופיינת בחסמים להשתלבות בעבודה ובקושי

למצוא עבודה בתחום העניין שהוא לעיתים קרובות מאוד ספציפי, חלוקה זו אינה נותנת תקווה באשר לאפשרות ליהנות מפירותיה החיוביים של המוטיבציה הפנימית.

”תיאוריית ההכוונה העצמית” נותנת מענה בכך שהיא מרחיבה את הדיכוטומיה בין

מוטיבציה פנימית לחיצונית על ידי תיאור מגוון סוגים של מוטיבציה חיצונית, המובחנים בהתאם למידת הבחירה המאפיינת אותם (Gagné & Deci, 2005). בעוד מניע חיצוני מסוים יכול לתת ביטוי לתחושה של צייתנות או רצון לתגמול, מניע חיצוני אחר יכול לשמש ביטוי לבחירה חופשית והנעה עצמית (Ryan & Deci, 2000). התיאוריה מפרטת כי המוטיבציה החיצונית נמצאת על טווח שבצידו האחד היעדר מוטיבציה, ובצידו השני מוטיבציה פנימית המונעת מתוך עניין במטלה עצמה. בין שני הקצוות, קיימים ביטויים שונים של מוטיבציה חיצונית: מוטיבציה חיצונית (External) - בדומה לתפיסה הקלאסית של מוטיבציה חיצונית, משקפת מניעים כגון הכנסה (כספית או חשש מפטורין), מוטיבציה מופנמת (Introjected) - מניעים פנימיים לאדם הקשורים במושגים פסיכולוגיים כגון ערך עצמי או חשש מבושה) ומוטיבציה הזדהותית (Identified) - כאשר המעשים נמצאים בהלימה עם הערכים של האדם אפילו אם המטלה אינה מעניינת (לכשעצמה). ניתן לנוע בין הדרגות השונות בטווח זה בתהליך של *הפנמה* – כאשר המניעים המובילים את הביצוע הופכים להיות חלק ממערך הערכים והעמדות של העובד, ללא צורך תמידי בתמריצים חיצוניים (Ryan & Deci, 2020).

התיאוריה מוסיפה ומפרטת כי ניתן לעודד את תהליך ההפנמה של מניעים חיצוניים

והפיכתם לאוטונומיים יותר באמצעות סיפוק של שלושה צרכים פסיכולוגיים אוניברסליים בסיסיים: מסוגלות, השתייכות חברתית ותחושת אוטונומיה (Deci & Ryan, 2000; Gagné & Deci, 2005). תחושת *מסוגלות* בעבודה מסופקת כאשר האדם מרגיש שהוא בעל יכולת לבצע את תפקידו היטב, *השתייכות חברתית* מתייחסת לאפשרות להרגיש שייך ורצוי בסביבה החברתית-תעסוקתית וליצור קשרים משמעותיים; תחושת *האוטונומיה* ממומשת באמצעות אלמנטים של בחירה במסגרת התפקיד והיעדר תחושה של כפייה. התיאוריה נתמכת במחקרים רבים במגוון רחב של הקשרים התנהגותיים. ממצאים תומכים בכך שמימוש הצרכים הפסיכולוגיים אכן מוביל למוטיבציה שהינה אוטונומית יותר ולהשלכות חיוביות בתחומים מגוונים כגון תחומי הבריאות, פעילות גופנית, ורווחה נפשית (Bauer et al., 2019; Chan & Hagger, 2012; Ng et al., 2012; Weinstein & Ryan, 2011), כמו גם בהקשרים תעסוקתיים (Gagné & Deci, 2005; Olafsen et al., 2017; Van den Broeck et al., 2016).

מושג ההכוונה העצמית לכשעצמו נחקר באוכלוסיית בוגרים עם אוטיזם תחת המשגות

שונות שמשותפת להן התפיסה כי יש חשיבות בהתנהגות שמאופיינת ברצון, רגולציה עצמית והנעה עצמית לעבר מטרות. מאפיינים אלו הודגשו כבעלי חשיבות בתוכניות מעבר מלימודים לבגרות המיועדות לבוגרים עם אוטיזם (Cheak-Zamora et al., 2020; Lee & Carter, 2012). עם זאת, ”תיאוריית ההכוונה העצמית”, אשר אוששה במגוון רחב של מחקרים באוכלוסייה הכללית, טרם נחקרה באוכלוסייה של עובדים המאובחנים עם אוטיזם.

מטרות ומבנה עבודת הדוקטורט

מטרת מחקר הדוקטורט הינה לבחון מאפייני מוטיבציה לעבודה בקרב בוגרים עם אוטיזם באופן כללי, ובאופן ספציפי תחת הפרספקטיבה של תיאוריית ההכוונה העצמית. בתהליכי בחירה תעסוקתית והשתלבות בעבודה של בוגרים עם אוטיזם עולה פעמים רבות מתח בין פוטנציאל קוגניטיבי ותחומי עניין ייחודיים בהם עשויות להתבטא יכולות, לבין חסמים תעסוקתיים המקשים על חיבור בין רצונות לאפיקי פרנסה יציבים. בנוסף לכך, חוויות של חוסר הצלחה בהתמודדות עם סביבת העבודה עלולות להצטבר ולהוביל ליריד במוטיבציה לאורך זמן, לעזיבה ולהימנעות. מטרת המחקר היא לבחון את הרלוונטיות של תיאוריית ההכוונה העצמית כפרספקטיבה שיכולה לשפוך אור על סוגיות אלו ולסייע בתהליכי קבלת החלטות תעסוקתיים ובשילוב בעבודה. בניגוד לתפיסה כי מוטיבציה נובעת ממקור פנימי שקיים או נעדר, הדגש על מאפיינים תומכי מוטיבציה בסביבת העבודה מאפשר להיענות לצרכיו של העובד על מנת לעודד חוויה של אוטונומיה, רצון והנעה עצמית. גישה זו תואמת מגמות עדכניות במחקר בתחום האוטיזם והתעסוקה המדגישות את חשיבות הנגישות וההתאמות הסביבתיות, בד בבד עם התייחסות למאפייני האדם (Black et al., 2020; Waisman-Nitzan et al., 2020). על כן, אימוץ פריזמה תיאורטית בתחום המוטיבציה במחקר של תעסוקת בוגרים עם אוטיזם, מאפשרת להבין טוב יותר אוכלוסייה זו על מנת לפתח תוכניות התערבות הנותנות מענה לגורמי המוטיבציה והצרכים הייחודיים המאפיינים אותם בהקשר התעסוקתי.

עבודת הדוקטורט כוללת ארבעה מאמרים שפורסמו בספרות המדעית ומהווים יחדיו חקירה תיאורטית ואמפירית של תיאוריית ההכוונה העצמית בקרב עובדים עם אוטיזם. המאמר הראשון מבין המאמרים המרכיבים את העבודה (Goldfarb et al., 2020), הינו ערך באנציקלופדיה של הפרעות בספקטרום האוטיסטי הנותן סקירה של הספרות המקצועית בתחום אוטיזם ותעסוקה ומציג את תיאוריית ההכוונה העצמית והערך המוסף של אימוץ גישה מוטיבציונית. המאמר השני (Goldfarb et al., 2019) מספק דיון תיאורטי בנושא החיבור האפשרי בין תחומי העניין המובחנים של אנשים עם אוטיזם לבחירה תעסוקתית. במאמר מוצגים אתגרים רווחים בסביבת העבודה העלולים להפחית את הסיכויים להתאמה בין תחום העניין למקור פרנסה, ומסתייע בתיאוריית ההכוונה העצמית על מנת להציג מגוון של שיקולים, העלולים להיות מנוגדים, וגורס כי יש לבסס סדר עדיפויות על מנת להגיע ליציבות ורווחה נפשית בעבודה. המאמר השלישי (Goldfarb, Golan, et al., 2021) מתאר מחקר איכותני מגשש הבוחן את מאפייני המוטיבציה של עובדים עם אוטיזם תחת המטרייה התיאורטית של תיאוריית ההכוונה העצמית המאמר הרביעי (Goldfarb, Gal, et al., 2021) מיישם את הבסיס התיאורטי שבוסס בעבודת הדוקטורט במסגרת מחקר אורך שנערך בשתי נקודות זמן - לפני ותוך כדי מגפת הקורונה. בהמשך, יוצגו בפירוט שאלות המחקר, השיטה והממצאים המרכזיים של שני המאמרים האמפיריים הכלולים בעבודת הדוקטורט. לבסוף, יוצג דיון כללי הנוגע לכלל העבודה.

תת-מחקר ראשון

בחינה של מוטיבציה לעבודה של בוגרים עם אוטיזם על פי תיאוריית ההכוונה העצמית:

מחקר איכותני מגשש

רקע: מכיוון שלאוכלוסיית המחקר מאפיינים ייחודיים והרקע המחקרי בתחום מועט, נבחרה מתודולוגיה איכותנית. שיטת המחקר מאפשרת העמקה ומתן ביטוי למגוון קולות של אנשים עובדים עם אוטיזם לצורך בחינה ראשונית של נושא המוטיבציה ומידת הרלוונטיות של תיאוריית ההכוונה העצמית עבור אוכלוסייה זו.

שאלות המחקר:

1. מהם מאפייני המוטיבציה של בוגרים עם אוטיזם העובדים באופן יציב בשוק העבודה?
2. כיצד מאפייני המוטיבציה מתכתבים עם תיאוריית ההכוונה העצמית?
3. כיצד הצרכים הפסיכולוגיים הבסיסיים של אוטונומיה, השתייכות חברתית ומסוגלות נחווים וממומשים על ידי עובדים עם אוטיזם?

משתתפים והליך: במחקר השתתפו 12 מרואיניים (3 נשים) בגילאי 28 עד 47. כל המשתתפים עמדו בקריטריונים הבאים – אבחנה פורמלית של ASD, מעל גיל 18, 12 שנות לימוד לפחות, ניסיון מצטבר של 6 חודשים בשכר, בשוק העבודה הפתוח (בין אם בעבודה נוכחית או בעבודה קודמת במהלך השנתיים האחרונות). לא נכללו במחקר עובדים המשולבים במסגרת תעסוקה מוגנת. המחקר אושר על ידי ועדת האתיקה בפקולטה למדעי הרווחה והבריאות, אוניברסיטת חיפה.

הליך המחקר: אוכלוסיית המחקר אותרה באמצעות מדגם מסוג "כדור שלג" על ידי פניה לעמותות וארגונים הנותנים שירותים לבוגרים עם אוטיזם, בבקשה לעניין בוגרים עובדים בהשתתפות במחקר. נשלח הסבר בכתב על אופי המחקר וחשיבותו, ונוצר קשר טלפוני עם משתתפים שהביעו רצון להשתתף, בו ניתן הסבר נרחב בע"פ ווידוא שהמשתתפת/עומדת בקריטריונים הנדרשים לצורך השתתפות. תואמה פגישת ראיון במקום נוח למרואיין (לרוב במשרד באוניברסיטה, או בקליניקה של החוקרת). בתחילת הראיון, המרואיין קרא את מכתב ההסבר וחתם על טופס הסכמה מדעת. הראיונות נמשכו בין 48-75 דקות. הפגישה הוקלטה, ונערך תמלול קפדני של התוכן תוך הסוואת פרטים מזהים. המרואיין תוגמל כספית עבור השתתפותו בראיון.

כלים:

- שאלון דמוגרפי – המשתתפים מילאו שאלון בכתב שכלל מידע בנוגע למגדר, גיל, השכלה על-תיכונית ופרטים לגבי התפקיד הנוכחי או האחרון.
- ראיון חצי מובנה – מדריך ראיון כלל שאלות הנוגעות לרקע וניסיון תעסוקתי, מוטיבציה לעבודה, מידת המימוש של צרכים בסיסיים בעבודה, גורמים מקדמים ומעכבים בהשתלבות בעבודה, וכן תחומי עניין ותחביבים.

ניתוח הנתונים: המחקר הינו מוכוון תיאוריה (MacFarlane & O'Reilly-De Brún, 2012), תחת המטרייה התיאורטית של תיאוריית ההכוונה העצמית. תהליך ניתוח הנתונים כלל שני שלבים (Moran et al., 2014): (1) תהליך אינדוקטיבי שכלל ניתוח תמטי שמטרתו לזהות תמות מוטיבציוניות שעלו מתוך הראיונות (2) תהליך דדוקטיבי במסגרתו התמות מוקמו ביחס למבנים תיאורטיים שהוגדרו בתיאוריית ההכוונה העצמית, תוך הדגשה של מאפיינים הייחודיים לאוכלוסיית בוגרים עם אוטיזם.

ממצאים מרכזיים: שתי תמות מרכזיות עלו מתוך הראיונות. *התמה הראשונה* מאפיינת גורמי המוטיבציה המרכזיים המניעים את המשתתפים בעבודתם, וכוללת שש תמות-משנה שניתן למקם לאורך הטווח שבין מוטיבציה חיצונית (external) למוטיבציה אינטריניזית, בהתאם למידת ההנעה העצמית המאפיינת את גורם המוטיבציה: (1) הכנסה ועצמאות: מניע שהוזכר על ידי המספר הגבוה ביותר של משתתפים כסיבה המרכזית ליציאה לעבוד. הכנסה תוארה כאמצעי לקיום בסיסי ולעצמאות תפקודית. (2) מסגרת ושגרה יומית: העבודה שימשה מסגרת שניתן לארגן סביבה את חיי היום-יום. תוארו היבטים חיוביים של עיסוק ויציבות כתוצאה משגרת העבודה. היעדר עובדה תואר כבעל פוטנציאל להוביל לתחושת ריקנות. (3) התאמה לנורמות חברתיות: משתתפים תיארו את המניע לעבודה כמושתת על נורמות משפחתיות וחברתיות, חלק מקיום "נורמלי" המאפשר להיות חלק מהחברה. (4) משמעות ותרומה: מניע זה היה השני בשכיחותו. משתתפים חיפשו למצוא בעבודתם מידה של משמעות ותחושה כי הם מועילים לחברה. (5) עניין בעבודה: רק שלושה מבין המשתתפים תיארו כי קיימת מידה של עניין בעבודתם. למרות שמשתתפים לא נתבקשו לדרג את המניעים, עלה מדבריהם כי המניע למצוא עניין בעצם התפקיד אינו בין המניעים המובילים בחשיבותם במטרה למצוא עבודה יציבה.

התמה השנייה מתייחסת לאופן בו שלושת הצרכים הבסיסיים של המשתתפים מומשו או לא מומשו במסגרת עבודתם. סווגו שלוש תמות-משנה, אחת עבור לכל אחד מהצרכים (1) תחושת מסוגלות: כל המשתתפים תארו אירועים בהם חוו מסוגלות באור חיובי, כאשר תחושת מסוגלות מבוססת תארה יחד עם ניסיון בעבודה וכן פידבק ברור מהמעסיקים. (2) השתייכות חברתית: המשתתפים התייחסו בהרחבה לתמה זו ותארו חשיבות גבוהה למערכות יחסים עם קולגות ועם מעסיקים שאפשרו תחושת אכפתיות וביטחון. (3) אוטונומיה: עלה צורך בתחושת אוטונומיה ובחירה, לצד העדפה למבנה יציב או אדם קבוע אליו ניתן יהיה לפנות לעזרה. למעשה, עצם קיומו של המבנה קידם את תחושת האוטונומיה שכן הפחית את התלות באחרים. מרבית המשתתפים העדיפו לקבל מספר ספציפי של אפשרויות בחירה ולא מגוון רחב מאוד של אפשרויות.

מסקנות: מתוצאות המחקר עלתה התייחסות ראשונית ביחס למאפייני המוטיבציה של עובדים עם אוטיזם. הממצאים תמכו ברלוונטיות של תיאוריית ההכוונה העצמית עבור אוכלוסייה זו ובצורך להיענות לצרכים מוטיבציוניים מעבר לרצון למצוא עניין בתפקיד. מתוך הממצאים ניתן לבסס מענים סביבתיים שעשויים להגדיל את מידת המימוש של צרכים פסיכולוגיים בעבודה, ובכך להגביר מוטיבציה ויציבות לאורך זמן.

תת מחקר השני

השלכות של שינויים במצב התעסוקתי כתוצאה ממשבר הקורונה על הרווחה הנפשית ועל מימוש צרכים פסיכולוגיים-תעסוקתיים בסיסיים של עובדים עם אוטיזם: מחקר אורך משולב שיטות

רקע: מגפת הקורונה הובילה לשינויים מרחיקי לכת בשוק העבודה (Mimoun et al., 2020; Xiong et al., 2020). בוגרים עם אוטיזם מאופיינים בשיעורים גבוהים של אבטלה ומאפייני תעסוקה פחותים, ומהווים אוכלוסייה רגישה במיוחד לפגיעה בזמן של אי-יציבות תעסוקתית גלובלית. על כן, מטרת המחקר הייתה לבחון את ההשפעה של המגפה והשלכותיה על מצבם התעסוקתי של עובדים עם אוטיזם שעבדו במשרה יציבה לפני התפרצות מגפת הקורונה.

השערות המחקר:

1. המצב התעסוקתי יורע עבור עובדים עם אוטיזם במהלך מגפת הקורונה (שיעור אבטלה גבוה יותר, והרעה בתנאים התעסוקתיים).
 2. שביעות רצון, סיפוק צרכים פסיכולוגיים בסיסיים בעבודה ורווחה נפשית יהיו נמוכים יותר במהלך מגפת הקורונה ביחס לרמתם לפני המגפה.
- נוכח היעדרו של מחקר בנושא חוויות תעסוקתיות של עובדים עם אוטיזם במהלך מגפת הקורונה, נערך שלב מחקר איכותני עוקב שמטרתו לבחון את החוויות התעסוקתיות במהלך מגפת הקורונה על מנת לפרש ולהרחיב את הממצאים הכמותיים.

משתתפים והליך: הקריטריונים להשתתפות במחקר ושיטת הגיוס נערכו באותו אופן כמו בתת המחקר הראשון, כפי שתואר לעיל. נוצר קשר במייל עם משתתפים פוטנציאליים, בו ניתן מידע על המחקר וקישור אינטרנטי לשאלוני המחקר שכללו גם טופס הסכמה מדעת. מילוי השאלונים נמשך כעשרים דקות וניתן תגמול כספי סמלי עבור ההשתתפות. במהלך החודשים ספטמבר 2019 עד ינואר 2020 (טרם התפרצות מגפת הקורונה בישראל – T1) נערך סקר מקוון שכלל 34 משתתפים (4 נשים) בגילאי 20-54 (ממוצע 29.44, סטיית תקן 8.1). במהלך החודשים אפריל-מאי 2020, בעיצומה של התפרצות מגפת הקורונה (T2), התבצעה פנייה באי-מייל לכל 34 המשתתפים בבקשה למלא סקר נוסף המתייחס להשפעות מגפת הקורונה על מצבם התעסוקתי. 23 משתתפים (67%) ענו על סקר המעקב (4 נשים) בגילאי 20-49. בהמשך לניתוח הנתונים הכמותיים, בחודש אוקטובר 2020 (T3) נערכו ראיונות איכותניים עם עשרה (2 נשים) מבין משתתפי הסקר ששמרו על עבודתם בתקופת הקורונה (בזמן סקר המעקב 5 מהמרואיניים המשיכו להגיע פיזית למקום העבודה 51 עברו לעבודה מהבית), על מנת להעשיר את המידע הכמותי. הראיונות נערכו באפליקציית זום, בשיחה טלפונית או בהתכתבות, בהתאם לבחירת המרואינית/ת.

כלים:

- פרטי רקע אישיים ותעסוקתיים: בשתי נקודות הזמן, המשתתפים ציינו גיל, מגדר, מספר שעות עבודה שבועיות, שכר (הערכה), ותק בעבודה, תמיכה על ידי גורם ליווי תעסוקתי.

בנקודת הזמן השנייה, במהלך מגפת הקורונה, המשתתפים ציינו בנוסף את מצבם התעסוקתי – הגעה פיזית לעבודה/עבודה מהבית/פיטורים או יציאה לחל"ת.

- **שאלון בריאות כללית (GHQ-12)** המתייחס להיבטים של מצוקה נפשית (Vats, 2015). השאלון בוחן את מידת המצוקה הנפשית במהלך ארבעת השבועות שקדמו למילוי הסקר (למשל: אני חש לא שמח או מדוכא), בסולם לייקרט של 4 דרגות. הגרסה העברית של השאלון הראתה מהימנות פנימית של 0.87 (Litwin, 2002). המהימנות הפנימית של השאלון במחקר הנוכחי הינה 0.81 (בנקודת הזמן הראשונה).
- **שאלון מינסוטה לשביעות רצון מהעבודה (MSQ)** – גרסה מקוצרת (Weiss et al., 1967). שאלון הכולל 20 פריטים המתייחסים להיבטים שונים של שביעות רצון מהעבודה (למשל: תשבחות שאני מקבלת/על ביצוע העבודה), מענה על סולם לייקרט עם 7 דרגות. המהימנות הפנימית של הגרסה העברית של השאלון היא 0.89 (Littman-Ovadia et al., 2014). המהימנות הפנימית במחקר הנוכחי נמצאה 0.89 בנקודת הזמן הראשונה.
- **שאלון מימוש ודיכוי צרכים פסיכולוגיים בסיסיים בסביבת העבודה** (B. Chen et al., 2015). שאלון הכולל 24 פריטים שמטרתו להעריך את מידת המימוש/דיכוי של צרכים פסיכולוגיים בסיסיים בסביבת העבודה – מידת האוטונומיה, תחושת המסוגלות והשתייכות חברתית. המשתתפים דרגו את תחושתם לגבי מידת המימוש של כל פריט בארבעת השבועות שקדמו למילוי השאלון בסולם לייקרט עם 7 דרגות. עבור כל אחד מהצרכים חושב ציון נפרד. המהימנות הפנימית במדגם הנבדק במחקר הנוכחי עבור אוטונומיה היא 0.73, עבור מסוגלות 0.72 ועבור השתייכות חברתית 0.85.
- **ראיונות אישיים**: במעקב בנקודת הזמן השלישית של המחקר (אוקטובר 2020) נערכו ראיונות על פי מדריך ראיון חצי מובנה שהתבסס על ממצאי מחקר האורך הכמותי. הראיון כלל בין 8-10 שאלות שעסקו בהבנת ההשלכות של מגפת הקורונה על התעסוקה, ובאופן ספציפי על חווית המעבר לעבודה מהבית לעומת הגעה פיזית למקום העבודה.

עיבוד הנתונים: נעשה שימוש בניתוח א-פרמטרי בשל גודל המדגם. על מנת לבחון את ההשערה כי תחול ירידה ברווחה הנפשית של המשתתפים נערך מבחן Wilcoxon למדגמים תלויים עבור כל המדגם וכן עבור הקבוצות השונים – מתמידים בהגעה פיזית לעבודה, מעבר לעבודה מהבית ומפוטרים/בחל"ת. בכדי לנתח את ממצאי הראיונות האישיים נערך ניתוח תוכן (Elo & Kyngäs, 2008).

תוצאות: 30.4% מהמשתתפים שעבדו טרם מגפת הקורונה (T1) איבדו את עבודתם במהלך המגפה (פוטרו או הוצאו לחל"ת). עשרה משתתפים (43.5%) המשיכו להגיע לעבודה כרגיל וששה (26.1%) עברו לעבוד מהבית. מרבית המשתתפים עבדו בתחום המחשבים (רובם בבדיקות תוכנה), ארבעה עבדו בתחום שירותי המזון, שניים בעבודה משרדית. משתתף אחד עבד בכל אחד מהתחומים הבאים: הנדסה, ייצור, מכירות, חינוך, שירותים, אבטחה ואומנות. משתתפים אשר המשיכו להגיע לעבודה באופן פיזי שימרו רמה אחידה בכל המשתתנים שנמדדו במסגרת המחקר – רווחה נפשית, שביעות רצון מהעבודה וסיפוק של צרכים פסיכולוגיים בסיסיים. משתתפים אשר עברו לעבוד מהבית שימרו את רמת השכר ואת שביעות הרצון מהעבודה לעומת התקופה שלפני מגפת הקורונה, אך הראו ירידה בעלת מובהקות שולית ברווחה

הנפשית וירידה מובהקת במימוש הצרכים הפסיכולוגיים של אוטונומיה ותחושת מסוגלות. משתתפים שאיבדו את עבודתם כתוצאה ממגפת הקורונה הציגו ירידה מובהקת ברווחה הנפשית.

הממצאים האיכותניים תמכו והעמיקו את הבנת הממצאים הכמותיים. המשתתפים תארו את העבודה כגורם המגן מפני השפעותיה השליליות של מגפת הקורונה. סביבת עבודה עמוסה פחות אף תוארה כיתרון בתקופת המגפה. משתתפים שעברו לעבוד מהבית תיארו שביעות רצון ממאפייני העבודה ויתרונות כגון שליטה בסביבה החושית (רעש, תאורה). בצד זאת, תואר מצב רגשי בלתי יציב כתוצאה מהשלכות המגפה. המשתתפים התייחסו למידת המימוש של הצרכים הבסיסיים במעבר לעבודה מהבית וניכר כי חל שינוי לאורך התקופה. תחילה תוארה תקופת הסתגלות, במהלכה חלה ירידה בתחושת המסוגלות ובמידת השליטה והבחירה, אך לאחר זמן מה ניכר כי חווית השליטה שוקמה. המשתתפים מנו יתרונות וחסרונות של עבודה מהבית, חלקם מאפיינים במיוחד עובדים עם אוטיזם (כגון האפשרות לווסת את הסביבה מבחינה חושית), ואחרים תואמים חוויות שעלו ביחס לעבודה מהבית בתקופת הקורונה גם בקרב האוכלוסייה הכללית (כגון חיסכון בזמן נסיעה לעבודה ויכולת לאזן עבודה מול זמן חופשי).

מסקנות: ממצאי המחקר מדגישים את חשיבות העבודה כגורם המגן מפני השלכות שליליות אפשריות של מגפת הקורונה על הרווחה הנפשית של עובדים עם אוטיזם. שמירה על שגרת עבודה ללא שינויים הינה אפשרות מועדפת. המעבר לעבודה מהבית דורש התאמה של תמיכות על מנת להימנע מהיבטים שליליים אפשריים של שינוי זה על הרווחה הנפשית והיכולת לספק צרכים פסיכולוגיים בסיסיים בעבודה. מומלץ לקחת בחשבון את ההעדפות האישיות של כל עובד מבחינת מאפייני תעסוקה ושילוב אפשרי בין עבודה פיזית לעבודה מהבית.

דיון כללי

המחקר בתחום שילוב בוגרים עם אוטיזם בעבודה התרחב בשנים האחרונות, אך עדיין ניכר כי קיים דגש על היבטים מעשיים ואיסוף מידע מהשטח לצורך הבנה פרגמטית כיצד לשפר השתלבות תעסוקתית של אוכלוסייה זו (Black et al., 2020; Tomczak & Szulc, 2021). המחקר הנוכחי מוסיף לספרות באמצעות אימוץ של פרספקטיבה תיאורטית המעשירה את יכולתנו להבין אילו פעולות קידום הינן בעלות פוטנציאל אך גם כיצד ומדוע הן יכולות לסייע. המחקר הנוכחי התמקד במוטיבציה לעבודה בפרספקטיבה של תיאוריית ההכוונה העצמית.

ממצאי המחקר תומכים ברלוונטיות של התיאוריה עבור בוגרים עם אוטיזם. בפרט, ניכר כי המניעים המרכזיים המובילים את המשתתפים להשתלב ולהשקיע בעבודתם אינם אינטרינזיים, כלומר אינם נובעים מהנאה ועניין בעצם העיסוק. עולה כי הצרכים הפסיכולוגיים הבסיסיים שנחקרו רבות באוכלוסייה הכללית (Van den Broeck et al., 2016), הינם בעלי חשיבות גם עבור עובדים עם אוטיזם. בניגוד לסטריאוטיפ הרווח, אך בהתאם לממצאי מחקרים קודמים (Bury et al., 2020), עולה כמיהה לתחושת השתייכות חברתית המתבטאת במערכות יחסים חיוביות עם מנהלים ועמיתים. חשיבותה של תחושת ההשתייכות החברתית בלטה והשתמרה גם במצב של ריחוק פיזי במעבר לעבודה מהבית. עבור עובדים עם אוטיזם, ההשפעה השלילית האפשרית של היעדר תחושת השתייכות חברתית עלולה להיות בעלת השפעה ארוכת

טווח (Anderson et al., 2020). מכיוון שהקושי לשקם את המוטיבציה לעבודה לאחר צבירת חוויות שליליות עלול להוביל לתקופות ארוכות יותר של הימצאות מחוץ למעגל העבודה. ממצאי המחקר תומכים גם בחשיבות תחושת האוטונומיה כמקדמת שילוב ויציבות בעבודה, תוך הדגשת הצורך לבסס את אפשרות הבחירה תחת מבנה ומרחב מוגדר של אפשרויות. ניכר כי בזמן מגפת הקורונה המבנים הברורים של סביבת העבודה עברו טלטלה שפגעה גם בתחושת הבחירה ובחויית האוטונומיה. החשיבות של תחושת המסוגלות הודגשה גם היא בממצאי המחקר כאשר בלטו מאפיינים ייחודיים המאפשרים ביסוס מסוגלות בקרב עובדים עם אוטיזם – ניסיון יציב בביצוע התפקיד ומשוב מפורש מהמעסיק. במעבר לעבודה מהבית בזמן מגפת הקורונה, עובדים ציינו את השליטה בטכנולוגיה כמקדמת תחושת מסוגלות. מוטיבציה מרכזית שעלתה מהמחקר ואינה רווחת בספרות המדעית בתחום תיאוריית ההכוונה העצמית, היא השגרה היציבה אותה מאפשרת עבודה בחיים הבוגרים. חשיבותה של השגרה הודגשה במהלך מגפת הקורונה כאשר משתתפים אשר איבדו את עבודתם כתוצאה מהמגפה הראו ירידה משמעותית בתחושת הרווחה הנפשית. עובדים שאומנם הצליחו לשמר את עבודתם באמצעות מעבר לעבודה מרחוק הראו אף הם מידה של חוסר יציבות רגשית. ניכר כי הצורך בשגרה עבור בוגרים עם אוטיזם קשור באפשרות לבסס יציבות רגשית. בעוד הקשר בין עבודה לבריאות נפשית מוכר בקרב האוכלוסייה הכללית (Paul & Moser, 2009), בקרב בוגרים עם אוטיזם שרבים מהם מתמודדים עם קשיים רגשיים ודיכאון (Hollocks et al., 2019; Hudson et al., 2019) נראה כי הוא אף בעל חשיבות יתרה.

השלכות יישומיות

תיאוריית ההכוונה העצמית מדגישה היבטים בעלי חשיבות עבור בוגרים צעירים העושים את צעדיהם הראשונים בעולם העבודה. בשל המאפיינים הייחודיים של אבחנת האוטיזם, יחד עם אתגרים נלווים רבים, מרחב האפשרויות לבחירת עבודה עלול להיות מצומצם ומתסכל (Goldfarb et al., 2019). התמקדות בצרכים הפסיכולוגיים הבסיסיים בתהליך חיפוש העבודה יכולה לסייע לבוגרים בהתקדמות תעסוקתית המלווה בתחושה של הכוונה עצמית ובחירה. ממצאי המחקר מצביעים על הרלוונטיות של התיאוריה לצורך מיפוי מודע של מוטיבציות וצרכים, באופן שיקדם קבלת החלטה מיטבית בתהליכי ייעוץ קריירה. קיימות תפיסות ופרקטיקות רווחות בתחום תעסוקת עובדים עם אוטיזם כגון התאמה בין תחום העניין הייחודי לעבודה, או ניסיון להציע עבודה מהבית כדרך להימנע מקשיים חברתיים או סנסוריים. ממצאי המחקר מצביעים על כך שיש לשקול אותן באופן פרטני תוך התחשבות במכלול של שיקולים אישיים, רגשיים ותעסוקתיים. ההטרונגיות הגבוהה בין בוגרים עם אוטיזם וכן הפרופיל הייחודי המאפיין כל אחד דורש תפירת "חליפה אישית" עבור כל אדם. מהמחקר עולה כי כלי ההערכה המבוססים על תיאוריית ההכוונה העצמית יכולים לשמש בתהליכי קידום תעסוקתי על מנת למפות ולתכנן את דרכו של כל אחד לעבר יציבות וסיפוק בעולם העבודה, וכן תוכניות קידום תעסוקתי שבנייתן מונחית על ידי סיפק צרכים פסיכולוגיים בסיסיים עשויות להיות אפקטיביות מבחינת שימור המשתתפים והתועלת שבהן (Silva et al., 2014). הממצאים מדגישים את חשיבותן של ההתאמות סביבתיות התומכות במימוש הצרכים הפסיכולוגיים הבסיסיים בעבודה כבעלות פוטנציאל להגביר את תחושת ההכוונה העצמית, המוטיבציה ושביעות הרצון.

לבסוף, המעבר לעבודה מהבית היא בין ההשפעות המרכזיות של מגפת הקורונה על עולם העבודה. תהליכי עבודה מרחוק עברו האצה ונראה כי אפשרות זו תהפוך להיות חלק בלתי נפרד מעולם העבודה החדש (Bartik et al., 2020; Brynjolfsson et al., 2020). היתרונות והחסרונות שעלו במחקר זה מהווים בחינה ראשונית של הנושא ויכולים לסייע בבחינת אפשרויות של העסקה מהבית עבור בוגרים עם אוטיזם.

מקורות

- Achdut, L. (2020). The labor market in the coronavirus crisis. *Israel Economic Review*, 18(1), 59–79.
- American Psychiatric Association. (2013). *Diagnostic and statistical manual of mental disorders (DSM-5)*. American Psychiatric Pub.
- Anderson, C., Butt, C., Sarsony, C., & Anderson, C. (2020). Young Adults on the Autism Spectrum and Early Employment - Related Experiences : Aspirations and Obstacles. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 2012. <https://doi.org/10.1007/s10803-020-04513-4>
- Baldwin, S., Costley, D., & Warren, A. (2014). Employment activities and experiences of adults with high-functioning autism and Asperger's Disorder. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 44(10), 2440–2449. <https://doi.org/10.1007/s10803-014-2112-z>
- Bartik, A. W., Cullen, Z. B., Glaeser, E. L., & Stanton, C. T. (2020). What Jobs Are Being Done At Home During the Covid-19 Crisis ? *NBER Working Paper Series*. <http://www.nber.org/papers/w27422.ack>
- Bauer, J. J., King, L. A., & Steger, M. F. (2019). Meaning making, self-determination theory, and the question of wisdom in personality. *Journal of Personality*, 87(1), 82–101. <https://doi.org/10.1111/JOPY.12381>
- Beenstock, M., Pinto, O., & Rimmerman, A. (2020). Transition Into Adulthood With Autism Spectrum Disorders: A Longitudinal Population Cohort Study of Socioeconomic Outcomes. *Journal of Disability Policy Studies*. <https://doi.org/10.1177/1044207320943590>
- Black, M. H., Mahdi, S., Milbourn, B., Scott, M., Gerber, A., Esposito, C., Falkmer, M., Lerner, M. D., Halladay, A., Ström, E., D'Angelo, A., Falkmer, T., Bölte, S., & Girdler, S. (2020). Multi-informant International Perspectives on the Facilitators and Barriers to Employment for Autistic Adults. *Autism Research*, 1–20. <https://doi.org/10.1002/aur.2288>
- Blustein, D. (2006). *The Psychology of Working: A New Perspective for Career Development*. Routledge.
- Brynjolfsson, E., Horton, J. J., Ozimek, A., Rock, D., Sharma, G., & TuYe, H. (2020). Covid-19 and Remote Work: an Early Look At Us Data. *Climate Change 2013 - The Physical Science Basis, June 220*, 1–30.

- <https://github.com/johnjosephhorton/remote-work/>.%0A<http://www.nber.org/papers/w27344>%0ANATIONAL
- Bury, S. M., Flower, R. L., Zulla, R., Nicholas, D. B., & Hedley, D. (2020). Workplace Social Challenges Experienced by Employees on the Autism Spectrum: An International Exploratory Study Examining Employee and Supervisor Perspectives. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, *0123456789*.
<https://doi.org/10.1007/s10803-020-04662-6>
- Chan, D. K. C., & Hagger, M. S. (2012). Self-determined forms of motivation predict sport injury prevention and rehabilitation intentions. *Journal of Science and Medicine in Sport*, *15*(5), 398–406. <https://doi.org/10.1016/J.JSAMS.2012.03.016>
- Cheak-Zamora, N. C., Maurer-Batjer, A., Malow, B. A., & Coleman, A. (2020). Self-determination in young adults with autism spectrum disorder. *Autism*, *24*(3), 605–616. <https://doi.org/10.1177/1362361319877329>
- Chen, B., Vansteenkiste, M., Beyers, W., Boone, L., Deci, E. L., Van der Kaap-Deeder, J., Duriez, B., Lens, W., Matos, L., Mouratidis, A., Ryan, R. M., Sheldon, K. M., Soenens, B., Van Petegem, S., & Verstuyf, J. (2015). Basic psychological need satisfaction, need frustration, and need strength across four cultures. *Motivation and Emotion*, *39*(2), 216–236. <https://doi.org/10.1007/s11031-014-9450-1>
- Chen, J. L., Leader, G., Sung, C., & Leahy, M. (2015). Trends in Employment for Individuals with Autism Spectrum Disorder: a Review of the Research Literature. *Review Journal of Autism and Developmental Disorders*, *2*(2), 115–127.
<https://doi.org/10.1007/s40489-014-0041-6>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “ What ” and “ Why ” of Goal Pursuits : Human Needs and the Self-Determination of Behavior. *Psychological Inquiry*, *11*(4), 37–41. <https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104>
- Elo, S., & Kyngäs, H. (2008). The qualitative content analysis process. *Journal of Advanced Nursing*, *62*(1), 107–115. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2007.04569.x>
- Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, *26*(4), 331–362.
<https://doi.org/10.1002/job.322>
- Goldfarb, Y., Gal, E., & Golan, O. (2019). A Conflict of Interests: A Motivational Perspective on Special Interests and Employment Success of Adults with ASD. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, *49*(9), 3915–3923.
<https://doi.org/10.1007/s10803-019-04098-7>
- Goldfarb, Y., Gal, E., & Golan, O. (2020). Employment of Adults with ASD: A Motivational Perspective. In F. Volkmar (Ed.), *Encyclopedia of Autism Spectrum Disorders*. New York, NY: Springer. <https://doi.org/https://doi.org/10.1007/978->

- Goldfarb, Y., Gal, E., & Golan, O. (2021). Implications of Employment Changes Caused by COVID - 19 on Mental Health and Work - Related Psychological Need Satisfaction of Autistic Employees : A Mixed - Methods Longitudinal Study. *Journal of Autism and Developmental Disorders*. <https://doi.org/10.1007/s10803-021-04902-3>
- Goldfarb, Y., Golan, O., & Gal, E. (2021). A Self-Determination Theory Approach to Work Motivation of Autistic Adults: A Qualitative Exploratory Study. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 0123456789. <https://doi.org/10.1007/s10803-021-05185-4>
- Hirschi, A. (2018). The Fourth Industrial Revolution: Issues and Implications for Career Research and Practice. *Career Development Quarterly*, 66(3), 192–204. <https://doi.org/10.1002/cdq.12142>
- Hollocks, M. J., Lerh, J. W., Magiati, I., Meiser-Stedman, R., & Brugha, T. S. (2019). Anxiety and depression in adults with autism spectrum disorder: A systematic review and meta-analysis. *Psychological Medicine*, 49(4), 559–572. <https://doi.org/10.1017/S0033291718002283>
- Hudson, C. C., Hall, L., & Harkness, K. L. (2019). Prevalence of Depressive Disorders in Individuals with Autism Spectrum Disorder: a Meta-Analysis. *Journal of Abnormal Child Psychology*, 47(1), 165–175. <https://doi.org/10.1007/s10802-018-0402-1>
- Lee, G. K., & Carter, E. W. (2012). Preparing Transition-Age Students with High-Functioning Autism Spectrum Disorders for Meaningful Work. *Psychology in the Schools*, 49(10), 988–1000.
- Littman-Ovadia, H., Balducci, C., & Ben-Moshe, T. (2014). Psychometric properties of the Hebrew version of the Dutch Work Addiction Scale (DUWAS-10). *Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied*, 148(3), 327–346. <https://doi.org/10.1080/00223980.2013.801334>
- Litwin, H. (2002). Examination of the association of age, disability, and mood among Jewish older adults in Israel. *Aging and Mental Health*, 6(4), 397–401. <https://doi.org/10.1080/1360786021000007018>
- MacFarlane, A., & O'Reilly-De Brún, M. (2012). Using a theory-driven conceptual framework in qualitative health research. *Qualitative Health Research*, 22(5), 607–618. <https://doi.org/10.1177/1049732311431898>
- Maenner, M. J., Shaw, K. A., Baio, J., Washington, A., Patrick, M., DiRienzo, M., Christensen, D. L., Wiggins, L. D., Pettygrove, S., Andrews, J. G., Lopez, M., Hudson, A., Baroud, T., Schwenk, Y., White, T., Rosenberg, C. R., Lee, L. C., Harrington, R. A., Huston, M., ... Dietz, P. M. (2020). Prevalence of autism spectrum disorder among children aged 8 years—autism and developmental

- disabilities monitoring network, 11 sites, United States, 2016. In *MMWR Surveillance Summaries* (Vol. 69, Issue 4). Centers for Disease Control and Prevention (CDC). https://www-jstor-org.ezproxy.haifa.ac.il/stable/24806108?seq=1#metadata_info_tab_contents
- Magen-Molho, H., Harari-Kremer, R., Pinto, O., Kloog, I., Dorman, M., Levine, H., Weisskopf, M. G., & Raz, R. (2020). Spatiotemporal distribution of autism spectrum disorder prevalence among birth cohorts during 2000–2011 in Israel. *Annals of Epidemiology*, *48*, 1–8. <https://doi.org/10.1016/j.annepidem.2020.06.003>
- Mimoun, E., Ben Ari, A., & Margalit, D. (2020). Psychological Aspects of Employment Instability During the COVID-19 Pandemic. *Psychological Trauma: Theory, Research, Practice, and Policy*, *12*, 2006–2008. <https://doi.org/10.1037/tra0000769>
- Moran, G. S., Russinova, Z., Yim, J. Y., & Sprague, C. (2014). Motivations of persons with psychiatric disabilities to work in mental health peer services: A qualitative study using self-determination theory. *Journal of Occupational Rehabilitation*, *24*(1), 32–41. <https://doi.org/10.1007/s10926-013-9440-2>
- Ng, J. Y. Y., Ntoumanis, N., Thøgersen-Ntoumani, C., Deci, E. L., Ryan, R. M., Duda, J. L., & Williams, G. C. (2012). Self-Determination Theory Applied to Health Contexts: A Meta-Analysis. *Https://Doi-Org.Ezproxy.Haifa.Ac.Il/10.1177/1745691612447309*, *7*(4), 325–340. <https://doi.org/10.1177/1745691612447309>
- Olafsen, A. H., Deci, E. L., & Halvari, H. (2017). Basic psychological needs and work motivation: A longitudinal test of directionality. *Motivation and Emotion* *2017* *42*: 2, *42*(2), 178–189. <https://doi.org/10.1007/S11031-017-9646-2>
- Paul, K. I., & Moser, K. (2009). Unemployment impairs mental health: Meta-analyses. *Journal of Vocational Behavior*, *74*(3), 264–282. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.01.001>
- Roux, A. M., Shattuck, P. T., Cooper, B. P., Anderson, K. A., Wagner, M., & Narendorf, S. C. (2013). Postsecondary employment experiences among young adults with an autism spectrum disorder. *Journal of the American Academy of Child and Adolescent Psychiatry*, *52*(9), 931–939. <https://doi.org/10.1016/j.jaac.2013.05.019>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions. *Contemporary Educational Psychology*, *25*(1), 54–67. <https://doi.org/10.1006/ceps.1999.1020>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2020). Intrinsic and extrinsic motivation from a self-determination theory perspective: Definitions, theory, practices, and future directions. *Contemporary Educational Psychology*, *xxxx*, 101860. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2020.101860>
- Silva, M. N., Marques, M. M., & Teixeira, P. J. (2014). *Silva, M. Marques, M. &*

- Teixeira, P.J. (2012). *Testing theory in practice (SDT)*. 1(5), 171–180.
- Tomczak, M. T., & Szulc, J. M. (2021). *Inclusive Communication Model Supporting the Employment Cycle of Individuals with Autism Spectrum Disorders*.
- Van den Broeck, A., Ferris, D. L., Chang, C. H., & Rosen, C. C. (2016). A Review of Self-Determination Theory's Basic Psychological Needs at Work. *Journal of Management*, 42(5), 1195–1229. <https://doi.org/10.1177/0149206316632058>
- Vats, V. (2015). General Health Questionnaire. In *Encyclopedia of Health Services Research*. Nfer-Nelson. <https://doi.org/10.4135/9781412971942.n154>
- Waisman-Nitzan, M., Schreuer, N., & Gal, E. (2020). Person, environment, and occupation characteristics: What predicts work performance of employees with autism? *Research in Autism Spectrum Disorders*, 78. <https://doi.org/10.1016/j.rasd.2020.101643>
- Wei, X., Yu, J. W., Wagner, M., Hudson, L., Roux, A. M., Shattuck, P., & Blackorby, J. (2018). Job searching, job duration, and job loss among young adults with Autism Spectrum Disorder. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 48(1), 1–10. <https://doi.org/10.3233/JVR-170922>
- Weinstein, N., & Ryan, R. M. (2011). A self-determination theory approach to understanding stress incursion and responses. *Stress and Health*, 27(1), 4–17. <https://doi.org/10.1002/SMI.1368>
- Weiss, D. J., Dawis, R. V., & England, G. W. (1967). Manual for the Minnesota satisfaction questionnaire. *Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation*, 22, 120. <https://psycnet.apa.org/record/1968-08111-001>
- Xiong, J., Lipsitz, O., Nasri, F., Lui, L. M. W., Gill, H., Phan, L., Chen-Li, D., Iacobucci, M., Ho, R., Majeed, A., & McIntyre, R. S. (2020). Impact of COVID-19 pandemic on mental health in the general population: A systematic review. *Journal of Affective Disorders*, 277(July), 55–64. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2020.08.001>