

## ملخص

يركز هذا البحث على دراسة طرق عمل الجمعيات التي تتعامل في برامج التوظيف للأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية. كما وتبحث الدراسة تأثير هذه البرامج على دمج الأشخاص في العمل، من خلال دراسة ومقارنة بين برامج التوظيف المختلفة بين سبع منظمات غير حكومية في إسرائيل.

هذا البحث فحص علاقات استشاريو التوظيف في الجمعيات مع أصحاب العمل ومسارات العمل المتداولة بهدف الحفاظ على العلاقات مع أصحاب العمل وإقناعهم بجدوى توظيف الأشخاص ذوي الإعاقات الذهنية. كما وفحص البيئة القريبة للجمعيات واختبار تأثيرها على برامج التوظيف، والثقافة الداخلية للجمعيات التي تنكشف في اعتقاد طواقم المهنيين في برامج التوظيف حول قدرات الأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية للعمل والاندماج في دائرة العمل بالمجتمع.

وجدت الدراسة لعلوم الاقتصاد والبحوث في وزارة الصناعة والتجارة والتوظيف (2010) أن معدل توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة يقف على 43.2% فقط مقارنة بـ 70.9% للأشخاص غير المعوقين. ولذلك، ونظرا لانخفاض مستوى اندماج الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل، فمن المهم للتحقيق في برامج التوظيف في نطاق الجمعيات، التي تعتبر من العوامل التي تعزز وتشجع التوظيف في سوق العمل.

أهمية هذه الدراسة هي مساهمته في فهم تأثير برامج التوظيف للجمعيات على اندماج الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل. اختيار هذه الفئة من الناس خاصة من جميع فئات المعوقين هي بسبب استبعادهم وتواجد العقبات الأكثر أمامهم (الأسورية، 2001).

طريقة البحث هي البحث الكلامي من الأبحاث المتعددة الحالات. العينات المختارة كانت متعمدة من أجل اختيار العينة التي تمثل أفضل الجمعيات والتي تمكن من تدريس هذه الظاهرة. وتستخدم الدراسة مجموعة متنوعة من الأدوات، عندما الأساسي منها هو مقابلة شبه منظمة في اللغة العبرية. أدوات أخرى استعملت هي تحليل وثائق التابعة للجمعيات ومشاهدات.

من النتائج برزت ثلاثة محاور رئيسية. المحور الأول- طرق عمل استشاريو التوظيف تجاه أصحاب العمل الذين برزوا على مستويين. المستوى الأول، الحفاظ على وتعزيز العلاقات مع أصحاب العمل. والمستوى الثاني، إقناع أصحاب العمل بتوظيف العمال من ذوي الإعاقة الذهنية في مصانعهم.

المحور الثاني- التعلق بالمنطقة المجاورة. أشار هذا المحور إلى تعلق الجمعيات في خمسة عوامل بيئية مختلفة بالمنطقة المجاورة: التعلق في المؤسسات الحكومية، التعلق في الجهات الراعية ماديا، التعلق في مجموعة المستخدمين، التعلق في الجمعيات التي تقدم خدمات تكميلية لمجموعة المستخدمين والتعلق في أصحاب العمل. وبالإضافة إلى هذه العوامل، ظهر عامل آخر، وهو المنافسة مع الجمعيات التي تقدم خدمات مماثلة لمجموعة المستخدمين.

المحور الثالث- الثقة في قدرات العمل للأشخاص ذوي الإعاقة الفكري.

أدت الثلاثة محاور لثلاثة نقاط رئيسية في المناقشة. النقطة الأولى هي طرق عمل استشاريو التوظيف تجاه أصحاب العمل التي شملت طرق العمل للحفاظ على وتعزيز العلاقات مع أصحاب العمل وتأثير استشاريو التوظيف على أصحاب العمل في استيعاب العمال إلى أعمالهم. وتركز النقطة الثانية على فحص علاقة الجمعيات مع البيئة القريبة. النقطة الثالثة فحصت الثقافة الداخلية للجمعيات بالاعتماد على نموذج الهرم التابع لشايين وتطرق للثقافة الداخلية للجمعيات كأداة ادارية.



- [לפריט המלא](#)
- [למאגר המחקרים של קרן שלם](#)
- [למאגר כלי המחקר של קרן שלם](#)