

Yiyecek ve İçecek İşletmeleri Yöneticilerinin Engelli İşgörenlere Yönelik Tutumları: Gaziantep Örneği

N. Aybike HÖKELEKLİ¹, Evrim YILDIZ²

Yiyecek ve İçecek İşletmeleri Yöneticilerinin Engelli İşgörenlere Yönelik Tutumları: Gaziantep Örneği

An Examination of Food and Beverage Managers' Attitudes Toward Employees with Disabilities: A Case Study of Gaziantep

Öz

Yapılan çalışmalarda engelli bireylerin istihdamı konusunda en önemli engelin işverenler olduğu ve çoğu işverenin engelli bireylerin başarılı olabilecekleri işlerle alakalı bilgi sahibi olmadıkları ya da engellilere göre gerekli düzenlemeler yapmadıkları görülmüştür. Bu kapsamda araştırmanın amacı Gaziantep bölgesindeki yiyecek içecek işletmelerinin yöneticilerinin engelli işgörenlere yönelik tutumlarının ve işe alma niyetlerinin incelenmesidir. Bu amaç doğrultusunda anket yoluyla 198 veri toplanmış, toplanan veriler SPSS programında analizlere tabi tutulmuştur. Genel bulgular kapsamında tüm boyutların ortalamasının altında (<3) değerlendirildiği görülmüştür. Yapılan analizler sonucunda tutum ve işe alma niyetinin çeşitli demografik değişkenlere göre farklılaştığı; tutum ve işe alma niyeti arasında çift yönlü ilişki bulunduğu ve tutumun işe alma niyetini etkilediği ortaya çıkmıştır. Elde edilen bulgular kapsamında çeşitli önerilerde bulunulmuştur.

Abstract

Studies have shown that one of the most significant barriers to the employment of individuals with disabilities is employers themselves. Many employers lack knowledge about the types of jobs in which individuals with disabilities can be successful or fail to make the necessary accommodations for them. In this context, the aim of this study is to examine the attitudes and hiring intentions of managers in food and beverage establishments in the Gaziantep region toward employees with disabilities. For this purpose, data were collected through a survey from 198 participants and analyzed using the SPSS software. The general findings indicated that the average scores for all dimensions were below the midpoint (<3). The analyses revealed that attitudes and hiring intentions varied according to certain demographic variables; a bidirectional relationship existed between attitude and hiring intention, and attitude was found to influence hiring intention. Based on these findings, several recommendations were proposed.

Anahtar Kelimeler: Engelli Bireyler, Engelli Çalışanlar, Yiyecek İçecek İşletmeleri, Gaziantep

Keywords: Disabled Individuals, Disabled Employees, Food and Beverage Businesses, Gaziantep

Makale Türü: Araştırma Makalesi

Paper Type: Research Article

1. Giriş

Hem dünyada hem de ülkemizde, ekonomik ve sosyo-kültürel kaynaklardan yoksun bırakılan engelli bireyler için iş imkânı sağlamada turizm sektörü oldukça önemli bir kaynak durumundadır. Günümüzde

¹ Öğr. Gör. Dr., Gaziantep Üniversitesi, Yabancı Diller Yüksekokulu, Yabancı Diller Bölümü, h.aybike@hotmail.com, ORCID: 0000-0002-3900-3212

² Dr. Öğr. Üyesi, Ardahan Üniversitesi, Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu, Gastronomi ve Mutfak Sanatları Bölümü, evrimxyildiz@gmail.com, ORCID: 0000-0002-0407-8783

artık insan haklarının korunmasında önemli girişimlerde bulunulmuş ve pozitif ayrımcılık durumu hemen hemen ortadan kalkmaya başlamıştır. Nitekim toplumdaki diğer bireylerle engelli bireylerin eşit imkânlardan faydalanması pozitif ayrımcılık düşüncesi olmamalıdır. Engelli bireylerin istihdamı devletin yapacağı teşviklerle bir zorunluluk değil bir gönüllülük olmalıdır. Engelli bireylerin istihdamı konusunda en önemli engelin işverenler olduğu ve çoğu işverenin engelli bireylerin başarılı olabilecekleri işlerle alakalı bilgi sahibi olmadıkları ya da engellilere göre gerekli düzenlemeler yapmadıkları görülmüştür (Aracı ve Koçak, 2014). Bu noktada devlet kurumları ve sivil toplum örgütleri anayasamızda yer alan eşitlik hususları doğrultusunda hareket etmeli ve engelli bireylerin ülkemizde sosyal hayata uyum sağlayarak işgücünde yer almaları konusunda destekleyici olmalıdır.

Engelli bireylerin işe alım süreçleri ile istihdam deneyimlerinin incelenmesi, yalnızca bireysel düzeyde karşılaşılan zorluklara değil, aynı zamanda daha geniş yapısal ve sistemsel eşitsizlikleri de ortaya koymaktadır. Bu süreçler, hukuki düzenlemelerin karmaşıklığı, toplumsal önyargılar ve değişkenlik gösteren ekonomik koşulların etkileşimiyle şekillenen çok katmanlı bir sorunu yansıtmaktadır. Dolayısıyla engelli bireylerin iş gücü piyasasına etkin ve eşit katılımı, yalnızca mevzuat düzeyinde değil, aynı zamanda sosyal tutumların dönüşümü ve kurumsal yapıların düzenlenmesi ile mümkündür.

İş performans geçmişi oluşturmada ve istihdam becerileri konusundaki birtakım zorluklar sebebiyle, engelli bireylerin istihdam ayrımcılığı riskiyle karşı karşıya kalmaktadır. Bu durumdan işverenler de etkilenmektedir. Ayrıca işverenlerin engelli bireyler adına işe uyum sağlayıp sağlamama endişeleri, maliyet kaygıları ve hukuki çekinceler sebebiyle, işverenler engelli bireyleri işe almakta çoğu zaman tereddüt etmektedir. İşverenler, engelli bireyleri nasıl çalıştıracakları ve bu bireyleri işletmelerde nasıl değerlendirecekleri konusunda yeterli bilgi ya da tecrübeye sahip olmadıkları için engelli bireyleri istihdam etmeyi problem olarak düşünmektedir (Kaye vd., 2011). Ancak, bir işletme kamuoyuna çeşitli ve kapsayıcı bir iş gücüne sahip olduğunu engelli bireyleri istihdam ederek gösterebilir. Bu durum, çevredeki diğer işletmeler tarafından örnek alınabilir ve iş dünyasında daha kapsayıcı bir ortam oluşturma hususunda etkili olabilir.

Engelli bireylerin işsizlik oranlarının azaltılması için hâlen yoğun çabalara ihtiyaç duyulmaktadır. Engelli bireylerin istihdamı ve kariyer gelişimleri önündeki engeller çeşitli çalışmalarda ortaya konmuştur. Hem kamu hem de özel sektör işverenleri tarafından en sık belirtilen engel, ilgili iş deneyiminin eksikliği olmuştur. Bunun yanı sıra tespit edilen diğer engeller arasında; yöneticilerin gerekli düzenlemeleri nasıl yapacakları konusunda bilgi eksikliği, yöneticilerin ve çalışma arkadaşlarının tutumları ve önyargıları, engelli bireylerin gerekli beceri ve eğitime sahip olmamaları ile eğitim, denetim ve gerekli düzenlemelere ilişkin maliyetler yer almaktadır (Bruyere, 2000).

İş yerinde çalışan diğer bireylerin ve müşterilerin engelli bireylere tutumları yine istihdam sürecinde önemli bir endişe kaynağı olarak düşünülmektedir. Bazı çalışanlar ve müşteriler tarafından engelli çalışanların görevlerini yerine getirme kapasiteleri sorgulanabilir fakat bu durumun aksine, engelli bireylerin daha yüksek sadakate, düşük işten ayrılma oranına, daha yüksek verimlilik ve psikolojik açıdan daha güvenli bir çalışma ortamı oluşturma kapasitesine sahip oldukları unutulmamalıdır (Kalargyrou, 2014). Narayanan (2018), engelli çalışanların, engelleri sebebiyle iş arkadaşları tarafından farklı şekillerde kötü muamele görmeleri, sosyal izolasyon yaşamaları, adil ücretlendirme yapılmaması, eşit eğitim ve mesleki fırsatlar sağlanmaması gibi birtakım zorluklarla karşı karşıya kaldıklarını göstermektedir. Yaşanan bu sıkıntıların yanı sıra kimi zaman engelli bireylerin istihdam edilmesinin, engeli olmayan çalışanlar üzerinde de olumsuz etkileri bulunmaktadır. Buna göre engeli olmayan çalışanlarda üretkenlikte düşüş, çalışırken rahatsızlık hissetme, gereksiz bir yük ya da zorluk yaşama algıları oluşmaktadır (Gatchalian vd., 2014). Ayrıca, işletme maliyetlerindeki artış, engelli çalışanlar için planlanan eğitimin zorluğu, iş yerinde yaşanan devamsızlık, dakiklik ve işten ayrılma oranının artması

konusundaki endişeler işverenlerin yaşadığı sıkıntılar arasında yer almaktadır. Engelli bireyleri istihdam etmek, ek güvenlik ve sağlık önlemlerinin alınmasını, bütün çalışanlara ek eğitimlerin verilmesini, daha ciddi denetim mekanizmasının oluşturulmasını ve iş kazalarıyla hataların yönetilmesini gerektirir (Gatchalian vd., 2014).

Engelli bireylerin istihdamı genel olarak değerlendirildiğinde, insan hakları bakımından dikkate değer sonuçlar çıkarılsa bile, bazı işverenler engelli bireylere istihdam sağlamada hala çekimser davranmaktadır. Bunun sebebi, özellikle yiyecek içecek işletmelerinde, engelli çalışanların iş yerlerinin genel performansını etkileyebileceğini düşünmeleridir. Bu sebeple, bu çalışma yiyecek içecek işletmelerinin yöneticilerinin engelli işgörenlere yönelik tutumlarını ve işe alma niyetlerini belirlemeyi amaçlamaktadır.

2. Kavramsal Çerçeve

2.1. Engelliğin Tanımı

Türk Dil Kurumu (TDK) engelli kelimesinin tanımını bir hareketin önünü kesen, pürüz, handikap olarak yapmaktadır. Buna benzer şekilde TDK, engelli kelimesini kökü olarak engel sözcüğünü bir şeyin gerçekleşmesini önleyen sebep; mani, pürüz olarak tanımlamaktadır. Engellilik durumu, kişilerin hem mesleki hem de sosyal faaliyetleri gerçekleştirirken yaşadıkları dezavantajlar ve kısıtlamalardır (Bağcı, 2017:2). Dünya Sağlık Örgütü'ne (WHO) göre, engellilik; aktivite sınırlamaları, bozukluklar ve katılım kısıtlılıklarını kapsayan bir terimdir. Bu, bir kişinin yaralanma, hastalık ya da bozukluk gibi mevcut sağlık durumu ile yaşadığı çevresel ve kişisel faktörler arasındaki ilişkiyi yansıtan karmaşık bir olgu olarak düşünülmektedir. Dünya Sağlık Örgütü, engelliliği anlamak için Uluslararası İşlevsellik, Engellilik ve Sağlık Sınıflandırmasını (ICF) kullanmaktadır. ICF' ye göre engellilik, bozukluk (vücut fonksiyonu veya yapısındaki bir sorun), aktivite sınırlaması (kişilerin görevleri yerine getirmekte sıkıntı yaşamaları) ve katılım kısıtlılığı (kişilerin yaşam durumlarına katılımında yaşadığı sıkıntılar) olarak ifade edilmektedir. Bu bakış açısında, engellilik sadece tıbbi bir modelden ele almak yerine, çevresel ve sosyal faktörleri de kapsayan daha detaylı bir biyopsikososyal anlayışı belirtmektedir (Yenipazarlı vd., 2020). Birleşmiş Milletler ise engellileri, sosyal yaşantısında tek başına yapması gereken görevleri, kalıtsal veya sonradan oluşan bir noksanlık sonucunda yapamayanlar olarak tanımını yapmaktadır (Sözen, 2023: 124). Türkiye Cumhuriyeti 5378 Sayılı Engelliler Kanunu'na göre; doğuştan ya da sonradan herhangi bir sebeple zihinsel, bedensel, ruhsal, duyuşsal ve sosyal yeteneklerini farklı derecelerde kaybetmesi sebebiyle günlük ihtiyaçlarını karşılama güçlükleri olan ve korunma, danışmanlık ve rehabilitasyon hizmetlerine gereksinim duyan kişiler engelli olarak tanımlanmaktadır (Çitil, 2009).

Engelli kişiler farklı bir grubu temsil ederken cinsiyet, yaş, cinsel yönelim, ırk, din, etnik köken ve ekonomik durum gibi faktörler gibi hem yaşam deneyimlerini hem de sağlık gereksinimlerini etkilemektedir. Engelli bireyler, diğer sağlıklı bireylere kıyasla büyük oranda daha kötü bir sağlık durumuna sahip olmakta ve günlük işlerde çok daha fazla sınırlama yaşamaktadır (World Health Organization, 2025). Engelli ailelerle birlikte dünya nüfusunun hemen hemen yüzde 50'si, bu sorunla yakından uğraşmaktadır (Karçkay, 2000).

Engellilik, insan olmanın bir parçası olmasıyla birlikte demans, görme kaybı ya da omurilik yaralanması gibi sağlık sorunlarıyla çevresel ve kişisel faktörlerin etkileşimiyle ortaya çıkmaktadır. Günümüzde tahminen 1,3 milyar insan bir diğer deyişle dünya nüfusunun %16'sı, dikkat çeken bir engellilik yaşamaktadır. Bu sayı hem bulaşıcı olmayan hastalıklarda oluşan artış hem de insanların daha uzun yaşamaları sebebiyle gittikçe yükselmektedir. Ayrıca engelli sayısının bu kadar fazla olması sadece dünya nüfusunun artmasına bağlı değildir. Savaş, şiddet, terör saldırıları, kazalar, yetersiz tıbbi yardım, doğal afetler ve yaşlanan nüfus gibi faktörlerle de engelli sayısında artış oluşmaktadır. Türkiye'de son yıllarda yaşanan doğal afetler bu duruma örnek olarak verilebilir. Türkiye'de, Şubat 2023 tarihinde, merkez üssü Kahramanmaraş olarak belirtilen ve Gaziantep'in de ciddi derecede etkilendiği deprem

sonrasında, Ankara Tabip Odası tarafından “6 Şubat 2023 Kahramanmaraş Depremleri Kapsamında Malatya ve Kahramanmaraş İSİG Durumunu Değerlendirme Raporu”nda bölgede kayıtlı engelli sayısı 1.414.643’ü erkek, 1.097.307’si kadın olmak üzere toplam engelli sayısı 2.511.950 olarak sunulmuştur. Ayrıca ağır engele sahip olan kişi sayısı ise 775.012 olarak kayıtlara geçmiştir. Bunun yanı sıra bölgede, Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı’na bağlı 66 engelli ve yaşlı bakım merkezinde 5.252 kişiye hizmet verilmektedir (Ato, 2024).

2.2. Türkiye’de ve Dünya’da Engelli İstihdamı

Engelli bireyler açısından en temel sorunlardan biri, anlamlı, sürdürülebilir ve bireysel potansiyeli yansıtan bir istihdam pozisyonuna erişim ve bu pozisyonda kalıcılığı sağlamaktır. Bu durum, yalnızca kişisel çaba ya da niteliklerle açıklanamayacak ölçüde yapısalıdır. Özellikle engelli bireylerin iş gücüne katılım oranlarının engelli olmayan bireylere kıyasla belirgin ölçüde düşük olması, bu yapısal eşitsizliğin somut bir göstergesidir (Bonaccio vd., 2019). Üstelik bu eşitsizlik, işe alım süreçlerinde çoğu zaman açık biçimde ifade edilmeyen, ancak karar alma mekanizmalarında etkili olan pratiklerle daha da derinleşmektedir. Bu pratikler arasında, engelli bireylerin mesleki yeterliliklerine dair temele dayanmayan varsayımlar, işverenlerin bilinçdışı önyargıları ve risk algıları önemli rol oynamaktadır (Rohmer ve Louvet, 2016).

Türkiye’de engelli istihdamıyla alakalı yapılan ilk çalışma 1967 senesinde 854 sayılı yasa Denizcilik İş Kanunu’yla yapılmış ve ilgili maddenin 13. Maddesinde “Engelli ve Eski Hükümlülerin İstihdamı” başlığında düzenlenmiştir. Türkiye’de engelli istihdamı kapsamında 4857 sayılı İş Kanunu’nun 30. maddesinde “Engelli ve eski hükümlü çalıştırma zorunluluğu” ifadesi yer almaktadır. Bu maddeyle elli ya da daha fazla işçi çalıştıran özel sektör olarak ifade edilen iş yerlerinde %3 engelli bireyin istihdam edilmesi zorunlu hale gelmiştir. Kamu iş yerlerinde ise bu oran %4’tür. Çalıştırmak durumunda oldukları engelli işçileri Türk İş Kurumu vasıtasıyla işe alan işyerlerine kanunca teşviki sağlanmaktadır. Öte yandan çalıştırma zorunluluğu olmasına rağmen engelli birey istihdamı sağlamayan iş yerlerine para cezası uygulaması yapılmaktadır.

1971 tarihli ve 1475 sayılı İş Kanunu’nun 25. maddesinde ise aynı başlıkla, ilgili haklar öngörülerek engelli ve eski hükümlülerin ne tür işlerde çalışabilecekleri, özel durumları ve ücret koşulları, işverenlerce nasıl istihdam edilebilecekleri açıklanmıştır (Uçar ve Şemşit, 2019). T.C. Anayasası’nın engelli bireyler için hazırlanmış 61. maddesi engellilerin korunmaları ve toplum hayatına alışmaları ile ilgilidir (Çınarlı, 2008). Benzer şekilde 60. maddede engelli bireylere sosyal güvenlik hakkı tanınırken, 50. madde ile engelli bireyler için çalışma alanında düzenlemeler yapılmıştır. Bu madde ile kişilerin cinsiyetine, yaşına, kabiliyetine ve gücüne uygun olan işlerde çalışma hakkı verilmiştir. Ayrıca Anayasa’nın 42. maddesinde “Devlet, durumları sebebiyle özel eğitime ihtiyacı olanlara yararlı kılacak tedbirleri alır” ibaresiyle engelli bireylerin eğitim hakkı koruma altına alınmıştır (Resmî Gazete, 1982). Çoğu zaman engelli bireylerin topluma kazandırılmaları, hayatlarını kendi başlarına idare ettirmeleri, başka kişilerle kaynaştırılmaları toplum üyeleri tarafından göz ardı edilebilmektedir (Bayrakçı, 2021). Avrupa Sosyal Şartı’nın 15. maddesiyle toplumsal hayatta özgürlük ve toplumsal bütünleşme ve katılım hakkı dikkate alınan ifadeler olmuştur. Bu sözleşmeyle engelli bireylerin bağımsız yaşaması, toplumsal bütünleşme ve katılma hakkını etkin bir şekilde kullanabilmesi sağlanabilmektedir (Çondur vd., 2020). Bu sebeple, Türkiye’de kamu ve özel sektörde engelli çalışanların istihdamı zorunlu hale gelmiştir (Özaydın ve Ölmezoğlu İri, 2020).

2011 yılında engelli çalıştırmakla sorumlu olan işyerlerinde çalışan engelli kişi sayısı kamuda 10.496, özel sektörde ise 86.907 iken, 2023 yılı Mart ayında yapılan araştırmalarda bu sayının kamuda 18.910, özel sektörde ise 104.436’ya yükseldiği belirlenmiştir. 2023 Mart sonu itibarıyla 50 kişiden fazla ve az çalışanı bulunan işyerlerinde çalışan engelli sayısı kamuda 19.187 ve özel sektörde 95.855’e yükselmiştir (İşkur, 2023). Türkiye İstatistik Kurumu’nun Mart 2023 verilerinde ise Türkiye’de engelli

bireylerde işgücüne katılım durumu erkeklerde %71,9 kadınlarda ise %35,7; toplamda %53,6 olarak belirlenmiştir. Türkiye İstatistik Kurumu tarafından Avrupa Birliği üye ülkeleriyle eş zamanlı idari kayıtlara göre ayrıntılı bir örneklem araştırmasıyla 2011 senesinde oluşturulan Nüfus ve Konut Araştırması'na göre en az bir engeli bulunan nüfusun işgücüne katılması erkeklerde %35,4 kadınlarda ise %12,5 olarak belirlenmiştir (TÜİK, 2023). Çalışmanın gerçekleştirildiği Gaziantep'te ise 2023 yılında 2.194 işyerinden 724'ü engelli birey istihdam etmektedir (TÜİK, 2024).

Türkiye'de engelli bireylerin istihdam sürecinde karşılaştıkları en önemli zorluk önyargıdır. Engelli bireyleri işgücüne dâhil etme sürecinde, herkesin engelli olma ihtimali taşıdığı unutulmamalıdır. Bu sebeple, Türkiye'de engellilere için sağlanan istihdam politikaları, Anayasa başta olmak üzere farklı yasal düzenlemeler ile oluşturulmuştur. Anayasa tarafından dikkat çekilen eşitlik ilkesiyle beraber, pozitif ayrımcılığı öngören birtakım yenilikler, engelliler için oluşturulan istihdam politikalarının temelini oluşturduğu söylenebilmektedir. İŞKUR tarafından hazırlanan "Engelli Kendi İşini Kurma Hibe Desteği Projeleri" engelliler için sunulan önemli bir hizmettir. Çeşitli derecelerle bedensel, zihinsel, duygusal ve sosyal yeteneklerini kaybeden ve engel durumlarını belgelendiren bireyler, üretime katkıda bulunmak için projeler hazırlayabilir. Önce kendi geçimlerini sağlamak için daha sonra yeni istihdam sağlamak amacıyla hazırlayacakları projelerle "Engelli Kendi İşini Kurma Hibe Desteği" kapsamında e-Devlet üzerinden başvuru yapabilmektedirler (Karademir ve Eskikale, 2024).

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından 2014-2023 Ulusal İstihdam Stratejisi'ne göre Türkiye'de yaşayan engelli bireyler için bazı düzenlemeler yapılmış ve politikalar oluşturulmuştur. Bu politikalar; var olan engelli işçi açık kontenjanlarının doldurulması, engelli çalışanların istihdam koşullarında yaşadıkları ayrımcılık uygulamalarıyla mücadele edilmesi, işgücü piyasası veri tabanlarının iyileştirilmesi ve uzun süre işsiz kalan engelli işçilerin işe dönüşlerinin hızlandırılmasıdır (Anbarlı Boztaay ve Ayyıldız, 2018).

Türkiye'de son yıllarda engelli istihdamına yönelik çalışmalar daha özenli yürütülürken, dünyanın birçok ülkesinde engelli istihdamı hala istenilen seviyeye gelmemiştir (Orhan, 2015): Çeşitli ülkelerde engelli bireylerin istihdamda eşit koşullara sahip olmasını sağlamak amacıyla yürürlüğe konulan yasal düzenlemeler, bu bireylerin haklarını korumayı ve işverenleri kapsayıcı politikalara yönlendirmeyi hedeflemektedir. Örneğin Amerika Birleşik Devletleri'nde yürürlükte olan Engelli Amerikalılar Yasası (ADA) ve Birleşik Krallık'taki Eşitlik Yasası, işe alım süreçlerinde ayrımcılığı yasaklayan ve engelli bireylerin iş ortamında gerekli düzenlemelere erişimini güvence altına alan hukuki çerçeveler sunmaktadır. Ancak söz konusu mevzuatın pratikte ne ölçüde etkili olduğu, uygulayıcı kurumların kapasitesi ve özellikle bölgesel düzeyde değişen ekonomik ve sosyo-kültürel koşullar çerçevesinde hâlen önemli tartışmalara konu olmaktadır (Nweiser ve Dajnoki, 2024). Bu bağlamda, hukukun sağladığı koruma ile uygulamalar arasındaki boşluk hem politika yapıcılar hem de akademik çevreler açısından kritik bir değerlendirme alanı oluşturmaktadır.

2.3. Yiyecek İçecek İşletmelerinde Engellilerin İstihdamı

T.C. Anayasası'nın 2. Maddesi'nde bulunan "sosyal devlet ilkesi"nin bir gereği olması sebebiyle engelli bireylerin topluma kazandırılması adına, uygulamada olması gereken, engellilerin istihdamını sağlamak için korumalı işyerleri bulunmaktadır. Engellilerin göz ardı edilmeden korumalı işyerlerinde çalışarak ekonomik hayata dâhil olması gerekmektedir. Türkiye engelli istihdamı konusunda OECD ve bazı Avrupa ülkeleriyle kıyaslandığında geri planda kaldığı görülmektedir. Korumalı işyerleri için daha çok çalışma yapıp bu işyerlerinin sayısı artırılmalıdır. Türkiye'de yaklaşık %55'i belediyelere, %35'i dernek ve vakıflara ve %10'u özel girişimlerine ait olan "down kafeler" bulunmaktadır (Durmuş ve Arslan, 2023). Türkiye'de engelli bireylerin istihdam edildiği işletmelerin yanı sıra down sendromlu ve otistik bireylerin çalışabilecekleri yaklaşık 40 down kafe bulunmaktadır. Bu kafelerde özellikle bireylerin motor ve iletişim becerilerinin geliştirilmesinin yanı sıra topluma dâhil olarak özgüvenlerinin de

artırılması hedeflenmektedir. Bu kafeler; Türkiye İş Kurumu, Aile ve Sosyal Hizmetler Müdürlüğü, Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü, Hazine ve Maliye Bakanlığı ve bulundukları şehirlerin belediyeleriyle birlikte çalışmaktadır. Korumalı işyerlerine verilebilecek örneklerden bir tanesi olan Mutlu Kafe Gaziantep'te bulunmaktadır. 2018 yılında açılan Mutlu Kafe'de yaklaşık 20 civarında özel gereksinimli birey istihdam edilmektedir (VOA, 2019). Engelli çalışanlara servis, servis hazırlama, sofrayı düzeni ve işaret dili gibi alanlarda mesleki eğitimler verilmektedir (Cumhurbaşkanlığı İletişim Merkezi, 2022). Sonuç olarak Türkiye'de belediyelerin, derneklerin ya da özel girişimlerin organize ettiği kafelerin sayısı oldukça yetersizdir. Yılmaz (2004), engelli bireylerin çalışma hayatları boyunca hem işverenler hem de diğer çalışanlar tarafından yaşadıkları engellerle alakalı yaptığı araştırmada, mesleki eğitimin yetersiz olması ve fiziksel koşullarda var olan sıkıntıların engellilerin işsizliğini artıran etkenler olduğu belirtilmiştir. Birçok ülkede ve ayrıca Türkiye'de yaygın işsizliğin bir sonucu olarak engellilerin topluma kolay bir şekilde katılamadığını göstermektedir.

2.4. İlgili Çalışmalar

Dait ve Lopez (2024)'in engelli bireylerin istihdamının avantajlarını vurgulayan çalışmasında; çalışan performansı, insan kaynakları çeşitliliği ve müşteri algıları gibi faktörlerin kârlılığı nasıl etkilediğini incelemiştir. Bu kapsamda iki işletme incelenmiştir. İlk işletme, engelli çalışanlarının bağımsız bir şekilde çalışabildiklerini fark ederek, onları restoranlarda servis elemanı olarak istihdam etmeye başlamışlardır. CEO'nun, engelli bireylerin yetenekleriyle alakalı kişisel deneyimi şirketi motive etmiştir. Sonuç olarak, bu işletmenin engelli bireylerle elde ettiği başarı, engelli bireylerin işe alınmasını kolaylaştırmıştır. Bir diğer işletme ise Filipinler'de, 2014 yılından beri cücelik, işitme engelli, dilsizlik ve bipolar bozukluk gibi engelleri bulunan bireyleri aktif bir şekilde istihdam eden işletmedir. Bu işletmede başlangıçta, engelli çalışanların becerilerini artırmak için eğitim programları ve seminerler düzenlenmiştir. Böylece çalışanlar arasında iletişim ve görünürlük sorunu çözülmüş ve engelli bireylerin istihdamıyla çeşitlilik artırılmış ve diğer çalışanlar motive edilmiştir. Ayrıca, henüz kullanmasalar bile, engelli bireyleri işe alarak vergi teşviklerinden yararlanma potansiyeline sahip olmuşlardır. Araştırma sonuçlarında ise artan iş başvuruları, engelli bireyler ve engelsiz meslektaşların çalışan yeterlilikleri, olumlu müşteri algıları ve verimli etkileşimler gibi birtakım avantajlar ortaya çıkmıştır. Bu çalışma sayesinde işletmeler tarafından kalıplaşmış yargılara meydan okunmuş ve işletmeleri engelli bireylerin henüz fark edilmemiş potansiyelini tanımaya teşvik etmiştir.

Laguna vd. (2022) yapmış oldukları çalışmada, engelli bireylerin istihdamıyla alakalı olumsuz algıların, engelli bireylerin potansiyelinin değerlendirilmesini etkilediği belirlenmiştir. Halbuki sonuçlara göre engelli bireyler engelli olmayan bireylerle aynı görevi yaptıkları ve engelli bireylerin müşterilerle empati kurma ve güvenilir olma konusunda performans sergiledikleri belirlenmiştir. Yöneticilere göre, restoranda engelli bireylerin varlığı, işletmenin duruşunu değiştirebildiği gibi hem engelli olmayan hem de engelli bireyler için eşit fırsatlar sunan bir işletme olma imajını destekleyebilmektedir. Müşterilere göre ise engelli çalışanlar ve engelli olmayan çalışanlar arasında çok önemli bir fark yoktur ve ayrıca engelli çalışanların engellerine rağmen işlerini başarılı bir şekilde yapmaları takdir edilmelidir.

Yayla ve Damatoğlu (2022), yapmış oldukları çalışmada Kadırlı'da yaşayan engelli bireylerin haklarını ne düzeyde bildikleri ve yiyecek içecek işletmelerinde istihdam edilme durumlarının nasıl olduğunu belirlemeyi amaçlamışlardır. Çalışma sonuçlarına göre; işyerinde çalışanların ve işverenlerin engelli bireylere kötü davranması ve alaycı tutumlar sergilemesi işyerindeki çalışanların sayısının düşmesine sebep olduğu belirlenmiştir. Bunun yanı sıra işverenlerin ve restoranda çalışanların engelli bireylere nasıl davranılması gerektiğini bilmemeleri ya da önemsememeleri engelli bireylerin işletmelerde çalışmak istememelerine neden olmaktadır. Yaşanılan bu olumsuzluklara rağmen katılımcıların büyük

bir kısmı çalıştıkları zaman mutlu olduklarını belirtirken, işverenlerin ve diğer çalışanların onlara karşı daha anlayışlı ve tavırlarının onları incitmeyecek şekilde olması gerektiğini belirtmişlerdir.

Mansour (2009)'un gerçekleştirdiği çalışmada Suudi Arabistan'daki işverenlerin engelli bireyleri işe alma konusundaki tutumları ve endişeleri incelenmiştir. Elde edilen yanıtlar, işverenlerin engelli bireylerin işe alımlarına olumlu bakmalarına rağmen bu tür çalışanların istihdamına yönelik açık bir politikanın bulunmaması hem işverenler hem de engelli bireyler için sıkıntı oluşturduğunu göstermektedir. Ayrıca engelli bireylerin istihdam edilmemesinin sebepleri arasında verimlilik, iş performansı ve çalışan becerilerinin eksikliği bulunmaktadır. Ayrıca engelli kişiler işe alınırken, çalışma saatleri, rehabilitasyon, eğitim, ekipman temini, talimat veya referans kılavuzları, çalışan performans değerlendirme prosedürleri, iş yerine fiziksel erişim gibi makul düzenlemelerin yapılması gerekmektedir.

Chi ve Qu (2003), yapmış oldukları çalışmada engelli bireylerin istihdam fırsatlarına yönelik yaşadıkları en büyük engellerden birinin işverenlerin olumsuz tutumu olduğu belirlemişlerdir. Araştırma sonuçlarında işverenler ve engelli çalışanlar arasında kısmen olumlu bir tutum olduğu belirlenmiştir. Bunun yanı sıra, daha önce olumlu çalışma deneyimine sahip olan engelli bireylerin işverenlerin tutumlarını olumlu yönde etkilediği belirlenmiştir. Restoranlarda engelli çalışanlar, engelli olmayan çalışanlara kıyasla daha düşük işten ayrılma oranına sahiptir. Bu özellik, engelli bireylerin daha değerli çalışanlar olduğunu göstermektedir. Restoranlarda engelli bireylerin eğitimi, denetimi, danışmanlık ve hatta ulaşım gibi ihtiyaçlarını karşılamak için kullanılan koçluk sistemi sayesinde engelli bireylerin istihdam edilmesini engelleyen faktörler azalırken, engellilerin yetenekleri ve iş potansiyelleri ön plana çıkarılmaktadır. Sonuç olarak engelli bireylerin işe alımı veya istihdam etmeye devam etme olasılıkları işverenlerin engelli çalışanlara yönelik geliştirdikleri olumlu tutumlarına bağlıdır.

Yapılan araştırmalar, engelli bireylerin istihdamında işveren tutumları, toplumsal önyargılar ve kurumsal destek eksikliğinin belirleyici engeller olduğunu ortaya koymaktadır. Yayla ve Damatoğlu (2022), olumsuz tutumların engelli bireylerin çalışma isteğini azalttığını saptarken, Chi ve Qu (2003) ise olumlu deneyimlerin işveren tutumlarını dönüştürebileceğini belirtmiştir. Dait ve Lopez (2024), engelli çalışanların işletmelere çeşitlilik, çalışan bağlılığı ve olumlu müşteri algısı gibi faydalar sağladığını göstermektedir. Laguna vd. (2022) ve Mansour (2009) ise, engelli bireylerin potansiyellerinin sıklıkla göz ardı edildiğini; ancak uygun düzenlemelerle başarılı performans sergileyebildiklerini vurgulamaktadır. Genel olarak, engelli bireylerin istihdamında tutumsal dönüşüm, yapısal düzenlemeler ve kapsayıcı politikalar kritik öneme sahiptir: Engelli bireylerin iş gücüne etkin katılımını sağlamak, yalnızca yasal düzenlemelerle değil, aynı zamanda işverenlerin bilinçli tutum değişimi, iş yerinde erişilebilirliğin artırılması ve kapsayıcı istihdam politikalarının hayata geçirilmesiyle mümkündür. Bu doğrultuda, engelli bireylerin yetkinliklerini görünür kılan destekleyici uygulamalar ve pozitif rol modeller, toplumsal önyargıların kırılmasında ve kurumsal dönüşümün sağlanmasında önemli bir rol oynamaktadır. Dolayısıyla sürdürülebilir ve eşitlikçi bir iş ortamı için çok yönlü, bütüncül bir yaklaşım gereklidir.

3. Araştırma

Çalışmanın amacı Gaziantep bölgesindeki yiyecek içecek işletmelerinin yöneticilerinin engelli işgörenlere yönelik tutumlarının işe alma niyeti üzerindeki etkisinin araştırılmasıdır. Çalışmanın bir diğer amacı ise Gaziantep bölgesindeki yiyecek içecek işletmelerinin yöneticilerinin engelli işgörenlere yönelik tutumlarında ve işe alma niyetlerinde demografik değişkenlerin rolünün incelenmesidir.

Çalışmada araştırma yöntemlerinden nicel araştırma, veri toplama tekniklerinden anket tekniği kullanılmıştır. Araştırmanın evrenini Gaziantep bölgesinde hizmet veren yiyecek içecek işletmelerinin yöneticileri oluşturmaktadır. Kültür ve Turizm Bakanlığı verilerine göre Gaziantep ilinde 22 adet turizm işletme belgeli yiyecek içecek işletmesi bulunmaktadır (Kültür ve Turizm Bakanlığı, 2025). Belediye

belgeli yiyecek içecek işletmesi sayısına yönelik ise bir istatistik bulunmamaktadır. Ancak seyahat başlığı altında yer alan web siteleri arasında en çok ziyaretçi sayısına sahip olan TripAdvisor web sitesi (Eren ve Çelik, 2017) verilerine göre Gaziantep şehir merkezinde 550 restoran bulunmaktadır (TripAdvisor, 2025). Evrenin tümüne ulaşmak mümkün olduğundan örneklem alınmamış, tam sayım tekniği kullanılmıştır. Araştırma kapsamında Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Bilimsel Araştırma Önerisi Etik Değerlendirme Kurulu'nun 06.02.2025 tarihli 1 sayılı kararı ile etik kurul izni alınmıştır. Ardından anket formu vasıtasıyla 09.02.2025 ile 12.03.2025 tarihleri arasında araştırmaya katılmayı kabul eden Gaziantep bölgesindeki yiyecek içecek işletmelerinin yöneticilerinden veri toplanmıştır. Veri toplama aşamasında Gaziantep Esnaf ve Sanatkarlar Odaları Birliği ve Gaziantep Ticaret Odası'ndan yardım alınmış, anket formu dijital olarak işletmelerin yöneticilerine ulaştırılmıştır. Ayrıca araştırmacılar tarafından ulaşılabilen işletmeler ile yüz yüze veri toplanmıştır.

Kullanılan anket formunun oluşturulmasında daha önce konu ile ilgili yapılmış benzer çalışmalardan yararlanılmıştır. Bu kapsamda Chi ve Qu (2003), Baertve De Pauw (2014) ile Karakaş ve Metin-Orta (2018)'nin çalışmalarında kullandıkları ölçek ifadeleri mevcut çalışmaya uyarlanmıştır. İngilizce ifadeler alanında uzman iki akademisyen tarafından önce Türkçeye çevrilmiş; sonrasında tekrar İngilizceye çevrilerek karşılaştırma yapılmıştır. Anket formunda engelli işgörenlere yönelik 17 ve işe alma niyetine yönelik bir ifade yer almaktadır (Ek: Ölçek ifadeleri). Anket formundaki ifadelerin değerlendirilmesinde 5'li likert ölçeği (5=Kesinlikle Katılıyorum.....1=Kesinlikle Katılmıyorum) kullanılmıştır. Ek olarak katılımcıların cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, çalıştıkları işletme tipi, çalıştıkları pozisyon, sektördeki ve mevcut işletmedeki tecrübe durumu, engelli yakını olup olmadığı, daha önce ve mevcutta engelli çalışanlar ile çalışıp çalışmadığına yönelik tanımlayıcı sorular yer almaktadır.

Çoklu doğrusal regresyon analizleri için Cohen vd., (2003) tarafından önerilen hesaplama yöntemine göre: 0,15 (orta) etki büyüklüğünde; 0,01 olasılık ve üç değişken ile yapılan hesaplama sonucunda minimum 109 veriye ihtiyaç duyulduğu tespit edilmiştir (Soper, 2025). Ayrıca Hair vd., (2018) ölçüm modelinde yer alan her bir değişken için en az 20 katılımcıya ulaşılması gerektiğini belirtmektedir (3x20=60). Bu hesaplama yöntemlerine göre araştırmada toplanan 198 veri yapılan analizler için yeterli kabul edilebilir.

Araştırma kapsamında toplanan veriler SPSS (Statistical Package for Social Sciences) programına tanımlanarak demografik bulgulara yönelik frekans analizi yapılmıştır. Sonrasında verilerin normal dağılımına ilişkin çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerleri incelenmiş; verilerin normal dağılıma sahip olduğu anlaşılmıştır. Ardından verilerin geçerlilik ve güvenilirliğine yönelik analizler yapılmış; varyans analizi, çok değişkenli korelasyon ve çoklu doğrusal regresyon analizleri uygulanmıştır. Sonrasında elde edilen bulgular raporlanmıştır.

4. Bulgular

Araştırma kapsamında öncelikle katılımcıların tanımlayıcı sorulara verdikleri cevaplar analiz edilmiştir. Elde edilen bulgular Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1. Katılımcılara yönelik tanımlayıcı bulgular

Cinsiyet	f	%	Eğitim Düzeyi	f	%
Erkek	128	64,6	İlköğretim	21	10,6
Kadın	70	35,4	Lise	45	22,7
Yaş	f	%	Ön Lisans	67	33,8
18-35 arası	34	17,2	Lisans	53	26,8
36-45 arası	60	30,3	Lisansüstü	12	6,1
46-55 arası	82	41,4	İşletme Tipi	f	%
55'ten büyük	22	11,1	Fast Food	38	19,2
Pozisyon	f	%	Günlük (Casual) Restoran	119	60,1
İşletme Sahibi	124	62,6	Otel/Konaklama	26	13,1
Yönetici/Amir	74	37,4	Fine Dining	15	7,6
Sektördeki Çalışma Süresi	f	%	Engelli Yakını Olup Olmadığı	f	%
1-5 yıl arası	18	9,1	Evet	82	41,4
6-10 yıl arası	55	27,8	Hayır	116	58,6
11-15 yıl arası	54	27,3	Daha Önce Engelli İşgörenler ile Çalışıp Çalışmadığı	f	%
15 yıldan fazla	71	35,9	Evet	162	81,8
Mevcut İşletmede Çalışma Süresi	f	%	Hayır	36	18,2
1-5 yıl arası	33		Mevcut İşletmede Engelli İşgörenler ile Çalışıp Çalışmadığı	f	%
6-10 yıl arası	50		Evet	79	39,9
11-15 yıl arası	55		Hayır	119	60,1
15 yıldan fazla	60		Toplam	198	100
Toplam	198	100			

Tablo 1 incelendiğinde katılımcıların %64,6'sı erkek, %41,4'ü 46-55 yaş arasında, %33,8'i ön lisans mezunu, %62,6'sı işletme sahibidir. Ayrıca %60,1'i casual (günlük) restoranlarda çalışmakta, %35,9'u sektörde ve %30,3'ü mevcut işletmede 15 yıldan fazla tecrübeye sahiptir. Araştırmaya katılanların %58,6'sının engelli yakını bulunmamakta, %81,8'i daha önce engelli çalışanlar ile çalışmış ve %60,1'i halihazırda engelli işgörenler ile çalışmamaktadır. Daha önce engelli çalışanlar ile çalışanların oranı oldukça yüksek iken halihazırda çalışanların oranının düşük olması araştırmanın dikkat çeken bir bulgusudur.

Araştırmada sonraki aşamada ölçüm modelinin geçerlilik ve güvenilirliğine yönelik analizler yürütülmüştür. Bu kapsamda ilk olarak çarpıklık ve basıklık değerleri incelenmiş ve verilerin normal dağılım gösterdiği tespit edilmiştir. Sonrasında Cronbach's Alpha güvenilirlik katsayısı analiz edilmiş ve keşfedici faktör analizi uygulanarak yapı geçerliliği incelenmiştir. Elde edilen bulgular Tablo 2'de yer almaktadır.

Tablo 2. Ölçüm modeline yönelik bulgular

Engelli İşgörenlere Yönelik Tutum						
Güven ve İş Performansı	İfade	$\bar{x}$	Standart Sapma	Çarpıklık	Basıklık	Faktör Yüğü
	tutum1	2,27	1,06	,722	-,007	,641
	tutum3	2,69	1,14	,302	-,817	,756
	tutum4	2,32	1,14	,624	-,335	,809
	tutum5	2,66	1,11	,424	-,578	,800
	tutum6	2,38	1,05	,671	,129	,800
	tutum7	2,72	1,06	,362	-,483	,728
	Ortalama	2,51	,86	,472	,041	
Eğitim ve Özel Gereksinim	tutum8	2,49	1,23	,726	-,450	,617
	tutum9	2,06	1,08	1,408	1,622	,737
	tutum10	1,79	,96	1,609	2,738	,773
	tutum11	1,77	1,07	1,504	1,658	,776
	tutum13	2,14	1,06	1,231	1,208	,743
	tutum14	1,76	1,01	1,672	2,623	,838
	tutum17	1,74	,99	1,561	2,147	,597
	Ortalama	1,96	,80	1,530	2,180	
	KMO Measure of Sampling Adequacy= ,893					
	Bartlett's Test of Sphericity= ,000					
Toplam açıklanan varyans= %61,85						
Cronbach's Alpha= ,894						
İşe Alma Niyeti						
İşe Alma Niyeti		$\bar{x}$	Standart Sapma	Çarpıklık	Basıklık	
	niyet18	2,91	,94	,245	,312	

Tablo 2 incelendiğinde engelli işgörenlere yönelik tutum kapsamında güven ve iş performansı boyutunun 2,51 ortalama ile; eğitim ve özel gereksinim boyutunun 1,96 ortalama ile ve işe alma niyetinin 2,91 ortalama ile değerlendirildiği görülmektedir. Araştırma kapsamında tüm ifadelerin ortalamasının altında (<3) değerlendirilmesi dikkati çeken bir bulgudur. Özellikle eğitim ve özel gereksinim boyutu 1,96 ile oldukça düşük değerlendirilmiş; buna göre restoran yöneticileri engelli çalışanların ekstra eğitime ihtiyaç duyduğunu ve özel gereksinimlerinin fazla olduğunu düşünmektedir. Öte yandan işe alma niyetinin diğer boyutlara göre yüksek ortalama ile değerlendirilmesi ön plana çıkmaktadır.

Elde edilen verilerin çarpıklık değerleri ± 2 ve basıklık değerleri ± 3 aralığında gerçekleşmiş olup, verilerin parametrik testlerin ön şartı olan normal dağılıma sahip olduğu söylenebilir (Kline, 2011). Araştırmadaki ölçüm modelindeki ifadelerden engelli çalışanlara yönelik tutum kapsamında dört ifade (tutum2, tutum12, tutum15 ve tutum16) faktör yüklerinin 0,40'ın altında olması ve açıklanan toplam varyansı olumsuz etkilemesi nedeniyle yapı geçerliliğini bozduğu için modelden çıkarılmıştır. Sonuç olarak elde edilen ölçüm modelinde engelli çalışanlara yönelik tutum kapsamında iki boyut elde edilmiş olup bu boyutların toplam varyansı açıklama oranı %61,85'tir. Ayrıca KMO Measure of Sampling Adequacy $\geq ,500$ ve Bartlett's Test of Sphericity $\leq ,000$ olarak gerçekleşmiş olup değerler literatürde kabul edilebilir olarak belirtilen aralıktadır (Field, 2000; Tabachnick ve Fidell, 2007). Ayrıca açıklanan toplam varyans değerleri $\geq \%50$ ve faktör yükleri $\geq ,50$ gerçekleşmiş olup bu değerler de literatürde belirtilen eşik değerlerin üzerindedir (Merenda, 1997; Hair vd., 1998). Son olarak ölçüm modelinin güvenilirliğine yönelik Cronbach's Alpha değerleri $\geq ,61$ olarak elde edilmiş olup güvenilir kabul edilen aralıkta yer almaktadır (Taber, 2018). Ölçüm modelinin geçerli ve güvenilir olduğu tespit edildikten sonra demografik değişkenlerin engelli çalışanlara yönelik tutum ve işe alma niyetindeki rolünün

anlaşılması amacıyla varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır. Demografik değişkenlerin güven ve iş performansına yönelik tutumdaki etkisine yönelik varyans analizi sonuçları Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 3. Güven ve iş performansına yönelik tutumun demografik değişkenlere göre fark analizi

Cinsiyet	N	$\bar{x}$	F	p	Farklılık
Kadın	70	2,54	,178	,673	-
Erkek	128	2,49			
Yaş	N	$\bar{x}$	F	p	Farklılık
18-35 arası	34	2,73	3,494	,017	-
36-45 arası	60	2,70			
46-55 arası	82	2,33			
55 üstü	22	2,28			
Eğitim Düzeyi	N	$\bar{x}$	F	p	Farklılık
İlköğretim	21	2,24	2,224	,068	-
Lise	45	2,54			
Ön Lisans	67	2,53			
Lisans	53	2,68			
Lisansüstü	12	1,98			
İşletme Tipi	N	$\bar{x}$	F	p	Farklılık
Fast Food	38	2,48	,319	,812	-
Günlük (Casual) Restoran	119	2,55			
Otel/Konaklama	26	2,38			
Fine Dining	15	2,46			
Pozisyon	N	$\bar{x}$	F	p	Farklılık
İşletme Sahibi	124	2,49	,105	,747	-
Yönetici/Amir	74	2,53			
Sektördeki Çalışma Süresi	N	$\bar{x}$	F	p	Farklılık
1-5 yıl arası	18	2,50	3,870	,010	6-10 > 11-15
6-10 yıl arası	55	2,80			
11-15 yıl arası	54	2,26			
15 yıldan fazla	71	2,47			
Mevcut İşletmede Çalışma Süresi	N	$\bar{x}$	F	p	Farklılık
1-5 yıl arası	33	2,61	2,228	,086	-
6-10 yıl arası	50	2,74			
11-15 yıl arası	55	2,36			
15 yıldan fazla	60	2,39			
Engelli Yakını Olup Olmadığı	N	$\bar{x}$	F	p	Farklılık
Evet	82	2,43	1,201	,274	
Hayır	116	2,56			
Daha Önce Engelli İşgörenler ile Çalışıp Çalışmadığı	N	$\bar{x}$	F	p	Farklılık
Evet	162	2,47	1,499	,222	-
Hayır	36	2,67			
Mevcut İşletmede Engelli İşgörenler ile Çalışıp Çalışmadığı	N	$\bar{x}$	F	p	Farklılık
Evet	79	2,54	,202	,654	-
Hayır	119	2,49			

Tablo 3 incelendiğinde araştırmaya katılan yöneticilerin güven ve iş performansına yönelik değerlendirmelerinin sektördeki çalışma sürelerine göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($F=3,870$; $p<,05$). Buna göre 6-10 yıl arası sektör tecrübesine sahip katılımcılar, 11-15 yıl arası tecrübeye sahip katılımcılara göre engelli işgörelere yönelik güven ve iş performansını daha olumlu

değerlendirmiştir. Nitekim katılımcıların cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, işletme tipi, çalışılan pozisyon, mevcut işletmede çalışma süresi, engelli yakını olup olmadığı, daha önce ve halihazırda engelli işgörenler ile çalışıp çalışmadığı kapsamında anlamlı farklılık tespit edilememiştir ($p>,05$). Demografik değişkenlerin eğitim ve özel gereksinime yönelik tutumdaki etkisine yönelik varyans analizi sonuçları Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4. Eğitim ve özel gereksinime yönelik tutumun demografik değişkenlere göre fark analizi

Cinsiyet	N	$\bar{x}$	F	p	Farklılık
Kadın	70	1,84	2,791	,096	-
Erkek	128	2,04			
Yaş	N	$\bar{x}$	F	p	Farklılık
18-35 arası	34	2,37	5,346	,001	18-35 > 46-55 18-35 > 55+
36-45 arası	60	1,97			
46-55 arası	82	1,91			
55 üstü	22	1,54			
Eğitim Düzeyi	N	$\bar{x}$	F	p	Farklılık
İlköğretim	21	1,89	,663	,618	-
Lise	45	2,09			
Ön Lisans	67	1,89			
Lisans	53	2,02			
Lisansüstü	12	1,79			
İşletme Tipi	N	$\bar{x}$	F	p	Farklılık
Fast Food	38	1,93	1,323	,268	-
Günlük (Casual) Restoran	119	1,91			
Otel/Konaklama	26	2,03			
Fine Dining	15	2,34			
Pozisyon	N	$\bar{x}$	F	p	Farklılık
İşletme Sahibi	124	1,92	1,178	,279	-
Yönetici/Amir	74	2,05			
Sektördeki Çalışma Süresi	N	$\bar{x}$	F	p	Farklılık
1-5 yıl arası	18	2,10	1,244	,295	-
6-10 yıl arası	55	2,10			
11-15 yıl arası	54	1,84			
15 yıldan fazla	71	1,92			
Mevcut İşletmede Çalışma Süresi	N	$\bar{x}$	F	p	Farklılık
1-5 yıl arası	33	2,05	3,157	,026	6-10 > 11-15
6-10 yıl arası	50	2,20			
11-15 yıl arası	55	1,73			
15 yıldan fazla	60	1,94			
Engelli Yakını Olup Olmadığı	N	$\bar{x}$	F	p	Farklılık
Evet	82	1,78	7,380	,007	Hayır > Evet
Hayır	116	2,09			
Daha Önce Engelli İşgörenler ile Çalışıp Çalışmadığı	N	$\bar{x}$	F	p	Farklılık
Evet	162	1,90	5,125	,025	Hayır > Evet
Hayır	36	2,24			
Mevcut İşletmede Engelli İşgörenler ile Çalışıp Çalışmadığı	N	$\bar{x}$	F	p	Farklılık
Evet	79	1,96	,000	,995	-
Hayır	119	1,97			

Tablo 4'e göre katılımcıların eğitim ve özel gereksinime yönelik değerlendirmelerinde yaşlarına, mevcut işletmede çalışma sürelerine, engelli yakını olup olmadıklarına ve daha önce engelli işgörenler ile çalışıp çalışmadıklarına göre anlamlı farklılık ortaya çıkmaktadır. Buna göre 18-35 yaş aralığındaki yöneticiler 46-55 ve 55 yaş üstü yöneticilere göre anlamlı düzeyde daha olumlu ($F=5,346$; $p \leq ,001$); mevcut işletmede 6-10 yıl arası tecrübesi bulunanlar 11-15 yıl arası tecrübesi bulunanlara göre anlamlı düzeyde daha olumlu ($F=3,157$; $p < ,05$); engelli yakını olmayanlar olanlara göre anlamlı düzeyde daha olumlu ($F=7,380$; $p < ,05$); daha önce engelli işgörenler ile çalışmayanlar çalışanlara göre daha olumlu ($F=5,125$; $p < ,05$) değerlendirme yapmıştır. Cinsiyet, eğitim düzeyi, işletme tipi, işletmedeki pozisyon, sektördeki çalışma süresi ve halihazırda engelli işgörenler ile çalışma durumunda göre ise farklılık anlamlı düzeyde değildir ($p > ,05$). Demografik değişkenlerin işe alma niyetindeki etkisine yönelik varyans analizi sonuçları Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5. İşe alma niyetinin demografik değişkenlere göre fark analizi

Cinsiyet	N	$\bar{x}$	F	p	Farklılık
Kadın	70	2,97	,393	,531	-
Erkek	128	2,88			
Yaş	N	$\bar{x}$	F	p	Farklılık
18-35 arası	34	3,38	3,799	,011	18-35 > 36-45 18-35 > 46-55
36-45 arası	60	2,78			
46-55 arası	82	2,79			
55 üstü	22	3,00			
Eğitim Düzeyi	N	$\bar{x}$	F	p	Farklılık
İlköğretim	21	3,14	,682	,605	-
Lise	45	3,00			
Ön Lisans	67	2,85			
Lisans	53	2,88			
Lisansüstü	12	2,66			
İşletme Tipi	N	$\bar{x}$	F	p	Farklılık
Fast Food	38	3,00	2,309	,078	-
Günlük (Casual) Restoran	119	2,85			
Otel/Konaklama	26	2,73			
Fine Dining	15	3,46			
Pozisyon	N	$\bar{x}$	F	p	Farklılık
İşletme Sahibi	124	2,93	,167	,683	-
Yönetici/Amir	74	2,87			
Sektördeki Çalışma Süresi	N	$\bar{x}$	F	p	Farklılık
1-5 yıl arası	18	3,05	,689	,559	-
6-10 yıl arası	55	3,03			
11-15 yıl arası	54	2,83			
15 yıldan fazla	71	2,84			
Mevcut İşletmede Çalışma Süresi	N	$\bar{x}$	F	p	Farklılık
1-5 yıl arası	33	2,90	1,017	,386	-
6-10 yıl arası	50	3,10			
11-15 yıl arası	55	2,78			
15 yıldan fazla	60	2,88			
Engelli Yakını Olup Olmadığı	N	$\bar{x}$	F	p	Farklılık
Evet	82	2,95	,213	,645	-
Hayır	116	2,88			
Daha Önce Engelli İşgörenler ile Çalışıp Çalışmadığı	N	$\bar{x}$	F	p	Farklılık
Evet	162	2,89	,359	,550	-

Hayır	36	3,00			
Mevcut İşletmede Engelli İşgörenler ile Çalışıp Çalışmadığı	N	$\bar{x}$	F	p	Farklılık
Evet	79	3,08			
Hayır	119	2,79	4,519	,035	Evet > Hayır

Tablo 5'e bakıldığında katılımcıların işe alma niyetine yönelik değerlendirmelerinin yaşlarına ve halihazırda engelli işgörenler ile çalışma durumlarına göre anlamlı farklılık gösterdiği anlaşılmaktadır. Buna göre 18-35 yaş aralığındaki yöneticiler 36-45 ve 46-55 yaş aralığındaki yöneticilere göre anlamlı düzeyde daha olumlu bir niyete sahiptir ($F=3,799$; $p<,05$). Ayrıca halihazırda engelli işgörenler ile çalışanların işe alma niyetleri çalışmayanlara göre anlamlı düzeyde daha olumludur ($F=4,519$; $p<,05$). Katılımcıların cinsiyet, eğitim düzeyi, işletme tipi, çalışılan pozisyon, sektör ve işletmede çalışma süresi, engelli yakını olup olmadığı, daha önce engelli işgörenler ile çalışıp çalışmadığına göre anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir ($p>,05$).

Sonuç olarak işletme yöneticilerinin engelli işgörelere tutumlarından güven ve iş performansı kapsamında yöneticilerin sektörde çalışma sürelerine göre; eğitim ve özel gereksinim kapsamında yöneticilerin yaş, mevcut işletmede çalışma süresi, engelli yakını olup olmadığı ve daha önce engelli çalışanlar ile çalışıp çalışmadığına göre anlamlı farklılık ortaya çıkmaktadır. İşe alma niyeti kapsamında ise yöneticilerin yaş ve halihazırda engelli çalışanlar ile çalışıp çalışmamasına göre anlamlı farklılık bulunmaktadır.

Araştırma kapsamında engelli çalışanlara yönelik güven ve iş performansı, eğitim ve özel gereksinim ile işe alma niyeti arasındaki ilişkilerin analiz edilmesi amacıyla çok değişkenli korelasyon analizi yapılmış, bulgular Tablo 6'da raporlanmıştır.

Tablo 6. Korelasyon analizine yönelik bulgular

Değişken	Güven ve İş Performansı	Eğitim ve Özel Gereksinim	İşe Alma Niyeti
Güven ve İş Performansı	1		
Eğitim ve Özel Gereksinim	,489**	1	
İşe Alma Niyeti	,348**	,338**	1

** : $p<,001$

Tablo 6'ya göre güven ve iş performansı, eğitim ve özel gereksinim ve işe alma niyeti arasındaki ilişkiler anlamlıdır ($p<,001$). En yüksek ilişki sırasıyla güven ve iş performansı ile eğitim ve özel gereksinim arasında ($r=,489$) ve güven ve iş performansı ile işe alma niyeti arasındadır ($r=,348$). En düşük ilişki ise eğitim ve özel gereksinim ile işe alma niyeti arasında ($r=,338$) bulunmaktadır. Araştırmada engelli işgörelere yönelik tutumun işe alma niyetine etkisini tespit etmek amacıyla çoklu doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır (Tablo 7).

Tablo 7. Regresyon analizine yönelik bulgular

Model	B	β	t	Sig.	VIF
(Sabit)	1,738		8,448	,000	
Güven ve İş Performansı	,265	,241	3,193	,002	1,315
Eğitim ve Özel Gereksinim	,259	,220	2,918	,004	1,315
Bağımlı Değişken: İşe Alma Niyeti					
$R^2=,158$; Düzeltilmiş $R^2=,149$; $F=18,296$; $p=,000$; $df=2$; Durbin-Watson=1,856					

Tablo 7 incelendiğinde VIF değerlerinin kabul edilebilir değer olan 5'ten küçük olduğu görülmektedir (Hair vd., 2019). Güven ve iş performansı ile eğitim ve özel gereksinimin işe alma niyetine etkisini ölçen

modelin anlamlı olduğu görülmektedir ($F=18,296$; $R^2=.149$; $p=.000$). Buna göre güven ve iş performansı işe alma niyetini anlamlı düzeyde pozitif ($\beta=.241$; $p<.05$); eğitim ve özel gereksinim işe alma niyetini anlamlı düzeyde pozitif ($\beta=.220$; $p<.05$) etkilemektedir. Elde edilen bulgular kapsamında yiyecek içecek işletmelerinin yöneticilerinin engelli işgörenlere yönelik tutumlarının işe alma niyetlerini pozitif etkilediği söylenebilir.

5. Sonuç, Tartışma ve Öneriler

Eşitlik ilkesi kapsamında bir toplumdaki engelli bireylerin diğer bireylerle eşit imkânlardan faydalanması gerekmektedir. Engelli bireylerin istihdamı devletin yapacağı teşviklerle bir zorunluluk değil bir gönüllülük olmalıdır. Yapılan çalışmalarda engelli bireylerin istihdamı konusunda en önemli engelin işverenler olduğu ve çoğu işverenin engelli bireylerin başarılı olabilecekleri işlerle alakalı bilgi sahibi olmadıkları ya da engellilere göre gerekli düzenlemeler yapmadıkları görülmüştür (Aracı ve Koçak, 2014). İş performans geçmişi oluşturmada ve istihdam becerileri konusunda, engelli bireylerin istihdam ayrımcılığı riskiyle karşı karşıya kaldığı görülmektedir. Bu durumdan işverenler de etkilenmektedir: İşverenler bilgi eksikliği, engelli bireyler adına işe uyum sağlayıp sağlamama endişeleri, maliyet kaygıları ve hukuki çekinceler sebebiyle engelli bireyleri işe almakta çoğu zaman tereddüt etmektedir. Bu kapsamda yiyecek içecek işletmelerinin yöneticilerinin engelli çalışanlara yönelik tutumunun ve işe alma niyetinin araştırılması gerekmektedir.

Araştırmanın temel amacı Gaziantep bölgesindeki yiyecek içecek işletmelerinin yöneticilerinin engelli işgörenlere yönelik tutumlarının işe alma niyetleri üzerindeki etkisinin incelenmesidir. Bir diğer amaç ise yiyecek içecek işletmelerinin yöneticilerinin engelli işgörenlere yönelik tutumlarında ve işe alma niyetlerinde demografik değişkenlerin rolünün araştırılmasıdır. Bu kapsamda Gaziantep bölgesindeki yiyecek içecek işletmelerinin yöneticilerinden anket yoluyla 198 veri toplanmıştır. Toplanan veriler analiz edilmiş ve verilerin normal dağılıma sahip olduğu, geçerlilik ve güvenilirlik şartlarını karşıladığı görülmüştür.

Araştırmanın genel bulguları incelendiğinde katılımcıların çoğunluğunun erkek, 46-55 yaş aralığında, ön lisans mezunu, günlük (casual) restoranlarda yönetici, işletme sahibi, sektörde ve mevcut işletmede 15 yıldan fazla tecrübeye sahip olduğu ortaya çıkmıştır. Ayrıca katılımcıların çoğunluğu engelli yakını değilken daha önce engelli işgörenler ile çalışmıştır ancak halihazırda engelli işgörenler ile çalışmamaktadır. Yöneticilerin engelli çalışanlara yönelik tutumları kapsamında genel bulgulara bakıldığında güven ve iş performansının 2,51 ortalama ile, eğitim ve özel gereksinim boyutunun 1,96 ortalama ile değerlendirildiği; işe alma niyetinin ise 2,91 ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. İşe alma niyetinin engelli çalışanlara yönelik tutuma göre daha yüksek ortalamaya sahip olması araştırmanın dikkat çekici bir bulgusudur. Ancak genel olarak tüm boyutlar ortalamasının altında (<3) değerlendirilmiştir.

Elde edilen bulgular literatür ile benzerlik göstermektedir: Engelli bireylerin istihdam fırsatlarına yönelik yaşadıkları en büyük engellerden birinin işverenlerin olumsuz tutumu olduğu belirlenmiştir (Chi ve Qu, 2003). Paez ve Arendt (2014) tarafından engelli çalışanlara yönelik yapılan bir çalışmada, işverenlerin teknik becerileri gelişmiş çalışanlar istihdam etmek istediği ve bu kapsamda engelli çalışanların sahip olduğu teknik becerilerin istihdam konusunda ön plana çıktığı bildirilmiştir. Yöneticilerin engelli işgörenlerle çalışırken endişe duydukları konular arasında ek eğitim ihtiyacı, denetim ve düzenlemeler için ek maliyetler yer almaktadır. Engelli çalışanların performansının değerlendirilmesine yönelik yapılan başka bir çalışmada engelli çalışanların diğer çalışanlara göre performanslarının ve işveren memnuniyetinin düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Smith vd., 2004). McCary (2005), engelli çalışanların işyerine uyum sürecinin zaman ve maliyet açısından değerlendirildiğinde işverenlerde endişe yarattığını belirtmiş; diğer çalışanlar tarafından sergilenen negatif tutum, işe gelmeme ve düşük performansın engelli çalışanların istihdamının önündeki temel

engeller olduğunu belirlemiştir. Öte yandan engelli çalışanların işletmede işgücü çeşitliliği sağladıkları; diğer çalışanlara göre işe devamlarının yüksek olduğu, işletmede uzun süreli çalıştıkları ve işbirliğine açık oldukları sonucunu ortaya koyan çalışmalar da mevcuttur (Morgan ve Alexander, 2005).

Fark analizleri kapsamında ulaşılan sonuçlara göre işletme yöneticilerinin engelli işgörenlere tutumlarından güven ve iş performansı kapsamında, yöneticilerin sektörde çalışma sürelerine göre; eğitim ve özel gereksinim kapsamında, yöneticilerin yaş, mevcut işletmede çalışma süresi, engelli yakını olup olmadığı ve daha önce engelli çalışanlar ile çalışıp çalışmadığına göre anlamlı farklılık ortaya çıkmaktadır. İşe alma niyeti kapsamında ise yöneticilerin yaş ve halihazırda engelli çalışanlar ile çalışıp çalışmamasına göre anlamlı farklılık bulunmaktadır. Yapılan çalışmalarda, engelli işgörenlere yönelik tutumda daha önce engelli kişiler ile çalışılmasının tutum üzerinde olumlu fark yarattığı (Morgan ve Alexander, 2005; Perry vd., 2008); yaş ve mevcut işletmede çalışma süresi arttıkça tutum üzerinde olumlu farklılıklar meydana geldiği tespit edilmiştir (Chi ve Qu, 2003).

Korelasyon analizi sonucunda güven ve iş performansı, eğitim ve özel gereksinim ile işe alma niyeti arasında anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir. Buna göre engelli işgörenlere yönelik tutum ile işe alma niyeti arasında çift yönlü bir ilişki olduğu söylenebilir. Regresyon analizi bulgularına göre engelli işgörenlere yönelik tutum işe alma niyetini etkilemektedir. Buna göre yöneticilerin engelli işgörenlere yönelik tutumları arttıkça engelli kişileri işe alma niyetleri de artmaktadır. Elde edilen sonuçlar literatür ile benzerlik göstermektedir: Chi ve Qu (2003), çalışmasında engelli bireylerin işe alımı veya istihdam etmeye devam etme olasılıklarının işverenlerin engelli çalışanlara yönelik geliştirdikleri olumlu tutumlarına bağlı olduğunu ifade etmektedir. Laguna vd. (2022) yapmış oldukları çalışmada, engelli bireylerin istihdamıyla alakalı olumsuz algıların engelli bireylerin potansiyelinin değerlendirilmesini etkilediği belirlenmiştir. Yöneticilerin olumsuz tutumlarının, engelli çalışanların istihdamı konusunda en büyük engel olduğu belirtilmektedir. Bu tutumlar işe alım sürecinde büyük etki yaratmaktadır (Paez ve Arendt, 2014). Engelli bireylerin istihdamının avantajları da vurgulanmaktadır: Engelli kişilerle çalışma fırsatı bulan iş arkadaşları yöneticiler engelli kişilerle çalışırken yaşadıkları olumlu deneyimlerden ve özveri, istikrar, sadakat ve göreve bağlılıktan bahsetmişlerdir (Paez ve Arendt, 2014; Dait ve Lopez, 2024). Araştırmanın sonuçları kapsamında aşağıdaki öneriler sunulabilir:

- İşletme yöneticilerine engelli bireylerin iş hayatına katılımı konusunda bilinç kazandıracak eğitimler düzenlenmelidir.
- Başarılı uygulamaları paylaşan seminerler ve çalıştaylar yapılmalıdır. Engelli dostu işletmelere sertifika veya ödüller verilerek pozitif bir imaj yaratmaları sağlanmalıdır. Böylece engelli çalışanları başarıyla istihdam eden işletmeler örnek gösterilebilir.
- Engelli çalışanların iş ortamına adaptasyon sürecini destekleyen rehberler hazırlanmalıdır. Engelli çalışanların kariyer gelişimini destekleyen eğitim ve mentorluk programları düzenlenmelidir. Yerel yönetimler, üniversiteler ve sivil toplum kuruluşları ile ortak projeler geliştirerek işletmelere rehberlik edilmelidir.
- Engelli bireyleri istihdam eden işletmelere vergi indirimi gibi teşvikler sunulmalıdır.
- Mutfak ve servis alanlarında engelli bireylerin çalışabilmesi için ergonomik düzenlemeler yapılmalıdır.
- İş ilanlarında engelli bireylere özel çağrılar yapılmalı ve adil mülakat süreçleri oluşturulmalıdır.
- Engelli ve engelli olmayan çalışanlar arasındaki iletişimin artırılmalıdır. Böylece istihdam ve iş ile iyi bir bütünleşme sağlanabilir.

Etik Kurul Onayı: Çalışma için Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Bilimsel Araştırma Önerisi Etik Değerlendirme Kurulu'nun 06.02.2025 tarihli 1 sayılı kararı ile etik kurul izni alınmış olup çalışma bilimsel araştırma ve yayın etiği kurallarına uygun olarak hazırlanmıştır.

Araştırmacıların Katkı Oranı: Yazarların çalışmaya katkı oranları eşittir.

Destek Bilgisi: Herhangi bir destek bulunmamaktadır.

Çıkar Çatışması: Herhangi bir çıkar çatışması bulunmamaktadır.

Kaynaklar

- Anbarlı B. Ş. & Ayyıldız, M. T. (2018). Türkiye’de Engellilerin istihdam sorunlarına yönelik kamu politikaları, *Kesit Akademi Dergisi* (14), 75-93.
- Aracı, Ü. E., & Koçak, N. (2014). Dezavantajlı bireylerin turizmde istihdamı: İnsan kaynakları yöneticilerinin algı, görüş ve deneyimlerinin incel. *Gazi Üniversitesi Turizm Fakültesi Dergisi*, 2, 191 -205.
- Ato, (2024). 6 Şubat 2023 Kahramanmaraş Depremleri Kapsamında Malatya ve Kahramanmaraş İŞİG Durumunu Değerlendirme Raporu. 25 Ocak 2025 tarihinde <https://ato.org.tr/haberler/2024-haberleri/> adresinden erişildi.
- Baert, S., & De Pauw, A. S. (2014). Is ethnic discrimination due to distaste or statistics?. *Economics Letters*, 125(2), 270-273.
- Bağcı, E. (2017). *Engelli Bireylerin Turizme Katılma Motivasyonları ve Kısıtlamalar* (Yüksek Lisans Tezi). Antalya: Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bayrakçı, O. (2021). Engelli Bireyler ve Çalışma Hayatı. F. Altun (Der.). *Güncel Sosyal Politika Tartışmaları* içinde (ss. 151-175). Ankara: Gazi Kitabevi.
- Bonaccio, S., Connelly, C. E., Gellatly, I. R., Jetha, A., & Martin Ginis, K. A. (2020). The participation of people with disabilities in the workplace across the employment cycle: Employer concerns and research evidence. *Journal of business and psychology*, 35(2), 135-158.
- Bruyère, S.M. (2000). *Disability Employment Policies and Practices in Private and Federal Sector Organizations*. Ithaca, NY: Cornell University, School of Industrial and Labor Relations Extension Division, Program on Employment and Disability.
- Chi, C. G. Q., & Qu, H. (2003). Integrating persons with disabilities into the work force: A study on employment of people with disabilities in foodservice industry. *International journal of hospitality & tourism administration*, 4(4), 59-83.
- Cohen, J., Cohen, P., West, S. G., & Aiken, L. S. (2003). *Applied Multiple Regression/Correlation Analysis for the Behavioral Sciences (3rd edition)*. Mahwah, NJ: Lawrence Earlbaum Associates.
- Cumhurbaşkanlığı İletişim Başkanlığı, (2022). Mutlu Cafe. 29 Ocak 2025 tarihinde https://www.iletisim.gov.tr/turkce/yerel_basin/detay/gaziantep-buyuksehir-belediyesibunyesinde-acilan-mutlu-kafede-20-ozel-gereksinimli-birey-gorev-yapiyor adresinden erişildi.
- Çınarlı, S. (2008). *Kamu Hizmetlerinin Yürütülmesinde Engelli Hakları*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kamu Hukuku Anabilim Dalı, İzmir.
- Çitil, M. (2009). *Cumhuriyetin İlanından Günümüze Türkiye’de Özel Eğitim*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Çondur, F., Yenipazarlı, A., & Cömertler, N. (2020). Engelli istihdamının dünyada ve Türkiye’deki görünümü. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 7(5), 347-362.
- Dait, A., & Lopez, M. (2024), The Advantages of Hiring Persons with Moderate Disabilities on the Profitability of Food Enterprises in Metro Manila, Entrepreneurship, Business Management, and the Organization (EBO).
- Diksa, E., & Rogers, E. S. (1996). Employer concerns about hiring persons with psychiatric disability: Results of the employer attitude questionnaire. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 40, 31-44.

- Durmuş, G., & Arslan, A. (2023). Bir sosyal devlet uygulaması olarak korumalı işyerleri: Down kafeler Özelinde Bir Değerlendirme, *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 23(2), 720-741.
- Eren, R., & Çelik, M. (2017). Çevrimiçi gastronomi imajı: Türkiye restoranlarının tripadvisor yorumlarının içerik analizi. *Turizm Akademik Dergisi*, 4(2), 121-138.
- Eryılmaz, B. (2010). *Turizmde Engelli Pazarının Değerlendirilmesi ve Bodrum Örneği* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sakarya: Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Field, A. (2000). *Discovering Statistics using SPSS for Windows*. London – Thousand Oaks – New Delhi: Sage publications.
- Gatchalian, F. G. Boyayao, M. Cataina, J. Cumilang, J. Dulnuan, & P. Salaguban. (2014). Dimensions of Filipino employers' attitudes in hiring persons with disability, *Philippine Journal of Psychology*, 47(2), 27-64
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. (1998). *Multivariate Data Analysis*, (5th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Hunt, C. S., & Hunt, B. (2004). Changing attitudes toward people with disabilities: Experimenting with an educational intervention. *Journal of Managerial Issues*, 266-280.
- Hutchins, M. P. (1990). Assessing employer attitudes toward hiring persons with disabilities (Doctoral dissertation, University of Illinois at Urbana-Champaign, 1989). *Dissertation Abstracts International*, 50, 2014.
- İşkur, (2023). Engelli ve Yaşlı İstatistik Bülteni. 24 Ocak 2025 tarihinde <https://www.iskur.gov.tr/kurumsal/istatistikler/> adresinden erişildi.
- Kalargyrou, V. (2014) Gaining a competitive advantage with disability inclusion initiatives, *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 13(2), 120-145.
- Kanter, J. P. (1988). Employer attitudes and hiring behaviors toward workers with mental retardation (Doctoral dissertation, Boston College, 1987). *Dissertation Abstracts International*, 49, 293.
- Karademir, M. & Eskikale M. (2024). İşgücü Piyasası Araştırması Gaziantep İli 2023 Yılı Sonuç Raporu, Gaziantep.
- Karakaş, A. G., & Metin-Orta, İ. (2018). Eşcinsellere Yönelik Tutumlar ve Cinsel Yönelimin İşe Alma Niyeti Üzerinde Etkisi. 6. Örgütsel Davranış Kongresi, 2-3 Kasım 2018/Isparta
- Karçkay, K.U. (2000), *Employment policies and their implications for disabled population in Turkey*. Ankara: Hacettepe University, Institute of Population Studies Economic and Social Demography.
- Kaye, L. H. Jans, & E. C. Jones. (2011) Why don't employers hire and retain workers with disabilities. *Journal of Occupational Rehabilitation* 21(4), 526-36.
- Kline, R. B. (2011). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling* (5th ed.). New York: The Guilford Press.
- Kültür ve Turizm Bakanlığı, (2025). Bakanlık Belgeli ve Bakanlığa Başvurusu Olan Tesisler, 11.06.2025 tarihinde <https://www.ktb.gov.tr/genel/searchhotelgenel.aspx?lang=tr> adresinden erişildi.
- Laguna, A.G., Binauhan, J. M., Erlano, K., Kayla, R.N.A., Domingo, K.M., & Morales, S. (2022). The effects of hiring person with disabilities to the overall performance of restaurant, *International Journal of Research and Innovation in Social Science (IJRISS)*, 6(8), 194-199.

- Levy, J. M., Jessop, D. J., Rimmerman, A. & Levy, P. H. (1992). Attitudes of Fortune 500 corporate executives toward the employability of persons with severe disabilities: A national study. *Intellectual Impairment*, 30, 67-75.
- Louvet, E., & Rohmer, O. (2016). Évaluation des personnes en situation de handicap en milieu éducatif et professionnel: Approche expérimentale. *La nouvelle revue de l'adaptation et de la scolarisation*, 74(2), 159-169.
- Mansour, M. (2009). Employers' attitudes and concerns about the employment of disabled people, *International Review of Business Research Papers* 5(4), 209-218.
- McCary, K. (2005). The disability twist in diversity: Best practices for integrating people with disabilities into the workforce. *The Diversity Factor*, 13(3), 16-22.
- Merenda, P. F. (1997). A guide to the proper use of factor analysis in the conduct and reporting of research: Pitfalls to avoid. *Measurement and Evaluation in counseling and Development*, 30(3), 156-164.
- Morgan, R. L., & Alexander, M. (2005). The employer's perception: Employment of individuals with developmental disabilities. *Journal of vocational rehabilitation*, 23(1), 39-49.
- Narayanan, S. (2018, July). A study on challenges faced by disabled people at workplace in Malaysia. In *Proceeding—5th Putrajaya international conference on children, women, elderly and people with disabilities* (pp. 185-197).
- Nweiser, M., & Dajnoki, K. (2024). An overview insight into employment of disabilities at workplace around the world. *Anali Ekonomskog fakulteta u Subotici*, 60(52), 153-171.
- Orhan, S. (2015). Türkiye’de engellilerin bilinç düzeyi: Engellilere sunulan istihdam hakları. *Bilgi Sosyal Bilimler Dergisi*, (1), 73-98.
- Özaydın, M.M., & Ölmezoğlu İri, N.İ. (2020). İşgücü piyasasında engelli istihdamı üzerine emek arz yönlü bir araştırma: Gümüşhane örneği. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 25(1), 89-110.
- Paez, P., & Arendt, S. W. (2014). Managers’ attitudes towards people with disabilities in the hospitality industry. *International Journal of Hospitality & Tourism Administration*, 15(2), 172-190.
- Perry, T. L., Ivy, M., Conner, A., & Shelar, D. (2008). Recreation student attitudes towards persons with disabilities: considerations for future service delivery. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education (Oxford Brookes University)*, 7(2).
- Resmi Gazete, (1982). Türkiye Cumhuriyeti Anayasası. 26 Ocak 2025 tarihinde <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.2709.pdf> adresinden erişildi.
- Smith, K., Webber, L., Graffam, J., & Wilson, C. (2004). Employer satisfaction with employees with a disability: Comparisons with other employees. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 21(2), 61-69.
- Soper, D. S. (2025). A-priori Sample Size Calculator for Multiple Regression. <https://www.danielsoper.com/statcalc>
- Sözen, H. (2023). Avrupa Birliği (AB) ülkelerinde engellilere yönelik yasal düzenlemeler: Fransa, İspanya ve Almanya Örneği. *Uluslararası Sosyal Hizmet Araştırmaları Dergisi*, 3(2), 121-136.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2007). *Experimental designs using ANOVA* (Vol. 724). Belmont, CA: Thomson/Brooks/Cole.

- Taber, K. S. (2018). The use of Cronbach's alpha when developing and reporting research instruments in science education. *Research in Science Education*, 48, 1273-1296.
- Tripadvisor, (2025). Gaziantep Restoranları, 11.06.2025 tarihinde https://www.tripadvisor.com.tr/Restaurants-g297998-Gaziantep_Gaziantep_Province.html adresinden erişildi.
- TÜİK, (2023). Türkiye İstatistik Kurumu. 26 Ocak 2025 tarihinde <https://data.tuik.gov.tr/Search/Search?text=engelli> adresinden erişildi.
- TÜİK, (2024). Türkiye İstatistik Kurumu. 27 Ocak 2025 tarihinde <https://data.tuik.gov.tr/Search/Search?text=engelli> adresinden erişildi.
- Uçar, A., ve Şemşit, S. (2019). Avrupa Kentsel Şartı Bağlamında Türkiye'deki Spor ve Rekreasyon Politikalarının Analizi. *Şehir ve Şehir Yönetimi* içinde (Ed. Rasim Akpınar, Kamil Taşçı, Volkan İdris Sarı) ss: 321-342, Ankara: Nobel Yayınevi.
- VOA, (2019). Down sendromlu çocukların down kafesi. 29 Ocak 2025 tarihinde <https://www.voaturkce.com/a/down-sendromlu-cocuklarinmutlukafesi/4765821.html> adresinden erişildi.
- World Health Organization, (2025). Disability. 28 Ocak 2025 tarihinde (<https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/disability-and-health>) adresinden erişildi.
- Yayla, Ö., & Damatoğlu, M. (2024). Yiyecek içecek işletmelerinde engelli istihdamı üzerine bir araştırma: Kadirli Örneği. *Social Sciences Studies Journal (SSSJournal)*, 8(105), 4189-4195.
- Yenipazarlı, A., Çondur, F., & Cömertler, N. (2020). Engelli bireylerin kamu hizmetlerinden memnuniyeti: Nazilli ilçesi örneği. *Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(2), 77-93.
- Yılmaz, Z. (2004). Çalışan özürllülerin iş yaşamında karşılaştıkları sorunlar ve bunları etkileyen etmenler, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü: Ankara.

Extended Summary

Due to some difficulties in establishing a work performance history and employment skills, disabled individuals face the risk of employment discrimination. Employers are also affected by this situation. In addition, employers often hesitate to employ disabled individuals due to concerns about whether or not they will adapt to the job, cost, and law. Employers consider employing disabled individuals as a problem because they do not have sufficient knowledge or experience on how to employ disabled individuals and how to evaluate these individuals in businesses (Kaye et al., 2011). However, a business can show the public that it has a diverse and inclusive workforce by employing disabled individuals. This situation can be taken as an example by other businesses in the area and can be effective in creating a more inclusive environment in the business world. The attitudes of other individuals and customers working in the workplace towards disabled individuals are also considered to be an important source of concern during the employment process. Some employees and customers may question the capacity of disabled employees to perform their duties, but on the contrary, it should not be forgotten that disabled individuals have higher loyalty, lower turnover rates, higher productivity, and the capacity to create a psychologically safer work environment (Kalargyrou, 2014). Narayanan (2018) shows that disabled employees face a number of difficulties such as being mistreated by their co-workers in different ways due to their disabilities, experiencing social isolation, not being paid fairly, and not being provided with equal education and opportunities. In addition to these difficulties, sometimes the employment of disabled individuals has negative effects on non-disabled employees. Accordingly, non-disabled employees experience a decrease in productivity, discomfort while working, and the unnecessary burden or difficulty (Gatchalian et al., 2014). In addition, concerns about the increase in operating costs, the difficulty of training for disabled employees, absenteeism in the workplace, punctuality, and the increase in the turnover rate are among the difficulties experienced by employers.

Employing disabled individuals requires taking additional safety and health precautions, providing additional training to all employees, establishing more serious inspection mechanisms, and managing work accidents and errors (Gatchalian et al., 2014). When the employment of disabled individuals is evaluated in general, even if remarkable results are drawn in terms of human rights, some employers are still hesitant to employ disabled individuals. The reason for this is that, especially in food and beverage businesses, they think that disabled employees can affect the overall performance of their workplaces. For this reason, this study aims to determine the attitudes of food and beverage business managers towards disabled employees and their intentions to employ them. The purpose of the study is to investigate the effect of the attitudes of managers of food and beverage businesses in the Gaziantep region towards disabled employees on their intention to hire. Another purpose of the study is to examine the role of demographic variables in the attitudes of managers of food and beverage businesses in the Gaziantep region towards disabled employees and their intention to hire.

Quantitative research was used as a research method in the study, and survey technique was used as a data collection technique. The population of the study consists of managers of food and beverage businesses serving in the Gaziantep region. Since it was possible to reach the entire universe, no sample was taken, and the complete count technique was used.

Similar studies conducted on the subject were used in the creation of the survey form used. In this context, the scale expressions used in the studies of Chi & Qu (2003), Baert&De Pauw (2014) and Karakaş & Metin-Orta (2018) were adapted to the current study. The survey form includes 17 items regarding disabled employees and one item regarding intention to hire. A 5-point Likert scale (5=Strongly Agree.....1=Strongly Disagree) was used to evaluate the statements in the survey form. In addition, there are descriptive questions about the participants' gender, age, level of education, type of business they work in, their position, their experience in the sector and in the current business, whether they have a disabled relative, and whether they have worked with disabled employees before or currently.

Data was collected from 198 food and beverage business managers in the Gaziantep region through a survey. The collected data was defined in the SPSS (Statistical Package for Social Sciences) program and

frequency analysis was performed for demographic findings. Afterwards, the skewness and kurtosis values regarding the normal distribution of the data were examined; it was understood that the data had a normal distribution. Then, analyses were performed for the validity and reliability of the data; variance analysis, multivariate correlation and multiple linear regression analyses were applied. It was seen that the data met the conditions of validity and reliability. When the general findings of the study were examined, it was revealed that the majority of the participants were male, between the ages of 46-55, had an associate degree, were managers in casual restaurants, business owners, and had more than 15 years of experience in the sector and in the current business. In addition, the majority of the participants were not relatives of disabled people and had previously worked with disabled employees but were not currently working with disabled employees.

When the general findings within the scope of the managers' attitudes towards disabled employees are examined, it is seen that trust and job performance were evaluated with an average of 2.51, the education and special needs dimension was evaluated with an average of 1.96; and the intention to hire had an average of 2.91. The fact that the intention to hire had a higher average compared to the attitude towards disabled employees is a noticeable finding of the study. However, in general, all dimensions were evaluated below the average (<3). The findings are similar to the findings of the study conducted by Chi and Qu (2003): It was determined that one of the biggest obstacles experienced by disabled individuals towards employment opportunities is the negative attitude of employers.

According to the difference analysis results, there are significant differences in the attitudes of business managers towards disabled employees in terms of trust and job performance according to the length of time managers have worked in the sector. In terms of education and special needs, there are significant differences according to the age of managers, length of time they have worked in the current business, whether they have a disabled relative and whether they have worked with disabled employees before. In terms of intention to hire, there are significant differences according to the age of managers and whether they are working with disabled employees currently.

As a result of the correlation analysis, it was determined that there is a significant relationship between trust and job performance, education and special needs, and intention to hire. Accordingly, it can be said that there is a bi-directional relationship between attitude towards disabled employees and intention to hire. According to the regression analysis findings, attitude towards disabled employees affects intention to hire. Accordingly, as the attitudes of managers towards disabled employees increase, their intention to hire disabled people also increases. The results are similar to the literature: Chi and Qu (2003) state in their study that the possibility of hiring or continuing to employ disabled individuals depends on the positive attitudes of employers towards disabled employees. In their study, Laguna et al. (2022) determined that negative perceptions regarding the employment of disabled individuals affect the evaluation of the potential of disabled individuals. In fact, the advantages of the employment of disabled individuals are emphasized in the study of Dait and Lopez (2024).

The following recommendations can be made within the scope of the results of the research: Seminars and workshops that share successful practices should be held. Disabled-friendly businesses should be given certificates or awards to create a positive image. In this way, businesses that successfully employ disabled employees can be shown as examples. Guides that support the adaptation process of disabled employees to the work environment should be prepared. Training and mentoring programs that support the career development of disabled employees should be organized. Businesses should be guided by developing joint projects with local governments, universities and civil society organizations.

Ek: Araştırmada kullanılan ölçek ifadeleri

Engelli Çalışanlara Yönelik Tutum (Chi ve Qu, 2003)

1. Engelli çalışanların iş yerinde daha az kaza geçirdiğini düşünüyorum.
2. Engelli çalışanlar, diğer çalışanlara kıyasla daha az işe devamsızlık yapar/işe gelmez.
3. Engelli çalışanların iş yerinde daha fazla işbirliği yaptıklarını düşünüyorum.
4. Engelli çalışanlar daha kaliteli iş çıkarır.
5. Engelli çalışanlar şirketlerine sadıktır.
6. Engelli çalışanların daha iyi çalışanlar olduğunu düşünüyorum.
7. Engelli çalışanların daha güvenilir olduğunu hissediyorum.
8. Engelli çalışanlar diğer çalışanlara kıyasla daha erken işi bırakır/istifa eder.
9. Engelli çalışanlar iş için daha zor eğitilir.
10. Engelli çalışanların daha yakın denetimlere ihtiyacı vardır.
11. Engelli çalışanlar diğer çalışanlardan daha yavaş çalışır.
12. Engelli çalışanlar genellikle işe geç kalır.
13. Engelli çalışanlar iş yerinde yeni yöntemleri benimsemekte zorlanır.
14. Engelli çalışanların, iş arkadaşları ve yöneticilerin özel dikkatine ihtiyacı vardır.
15. Diğer çalışanlar, engelli çalışanlardan rahatsız olur.
16. Engelli kişilerin istihdamı, işletme maliyetlerini artırır.
17. Engelli çalışanlar için özel düzenlemeler yapılması gerektiğini düşünüyorum.

İşe Alma Niyeti (Baert ve De Pauw, 2014; Karakaş ve Metin-Orta, 2018)

18. İş başvurularında/işe alım sürecinde engelli kişileri işe alma olasılığım yüksektir.