



# International JOURNAL of SOCIAL and HUMANITIES SCIENCES RESEARCH (JSHSR)

Uluslararası Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma Dergisi

Received/Makale Geliş 11.03.2023  
Published /Yayınlanma 31.05.2023  
Volume/Issue (Cilt/Sayı)-ss/pp 10(95),1161-1176

<http://dx.doi.org/10.26450/jshsr.3628>  
Research Article  
ISSN: 2459-1149



**Prof. Dr. Meryem SAMIRKAŞ KOMŞU**



<https://orcid.org/0000-0002-3264-5896>



Mersin Üniversitesi, Turizm Fakültesi, Turizm İşletmeciliği Bölümü, Mersin / TÜRKİYE



**Beyza AKSAY**



<https://orcid.org/0000-0002-5873-7406>



Mersin Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Bilgi Yönetimi Anabilim Dalı, Mersin / TÜRKİYE

## İŞVERENLER AÇISINDAN TURİZM SEKTÖRÜNDE ENGELLİ İSTİHDAMI: MERSİN İLİ KONAKLAMA İŞLETMELERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

EMPLOYMENT OF DISABLED IN THE TOURISM SECTOR FROM THE POINT OF VIEW OF THE EMPLOYERS: A STUDY ON ACCOMMODATION ENTERPRISES OF MERSİN

### ÖZET

Engelli bireylerin çalışma hayatına girerken karşılaştığı ve aşması gerektiği sorunlu konuların başında işverenlerin olumsuz tutumları gelmektedir. Bu çalışmanın temel amacı konaklama sektöründe işveren veya yönetici pozisyonundaki kişilerin engelli istihdamına bakış açılarını incelemektir. Araştırmanın evreni, Türkiye’de faaliyet gösteren konaklama sektöründeki işverenler olarak tanımlanmıştır. Çalışma evrenini ise Mersinde faaliyet gösteren konaklama sektöründeki işverenler oluşturmaktadır. Çalışmanın verileri, nitel araştırma kapsamında, Mersin’de bulunan konaklama sektöründe bulunan işverenler olmak üzere 20 katılımcıya yarı yapılandırılmış mülakat formu uygulanarak, yüz yüze görüşme şeklinde yapılmıştır. Bununla birlikte elde edilen veriler, somut hale getirilerek betimsel analiz kapsamında değerlendirilmiştir. Araştırmanın sonucunda işverenlerin yada personel alımı ile ilgili olan yöneticilerin engelli istihdamına karşı olumlu görüşleri bulunmakla birlikte genellikle engelli istihdamı için çalışma koşullarının uygun olmadığı bilgisine ulaşılmıştır. Ayrıca çalışmada engelli bireylerin işletmelere müşteri çekme gibi avantajları olmakla birlikte özellikle fiziksel yetersizliklerinden dolayı verimlilik azalışı, müşteri memnuniyetsizliği ve maliyet artışı gibi dezavantajları olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Engelli bireylerin istihdamında önemli olan bir nokta ise teşviklerdir. Bu konuda genel görüş devletin vermiş olduğu teşviklerin yetersiz olduğu ve engelli istihdamına yönelik daha fazla teşvik verilmesi gerekliliğidir.

**Anahtar Kelimeler:** Engellilik, İşveren Tutumları, Turizm, Konaklama İşletmeleri, İstihdam.

### ABSTRACT

Negative attitudes toward employers are one of the most problematic issues that disabled people encounter and must overcome when entering working life. The main purpose of this study is to examine the perspectives of people who are employers or managers in the accommodation sector on the employment of the disabled. The sample of the research is defined as the employers in the accommodation sector operating in Turkey. The sample of the study consists of employers in the accommodation sector operating in Mersin. The data of the study were made in the form of face-to-face interviews by applying a semi-structured interview form to 20 participants, including employers in the accommodation sector in Mersin, within the scope of qualitative research. In addition, the obtained data were made concrete and evaluated within the scope of descriptive analysis. As a result of the research, although the employers or the managers who are involved in personnel recruitment have positive opinions about the employment of the disabled, it has been learned that the working conditions are generally not suitable for the employment of the disabled. Besides, it has been found that disabled individuals have advantages such as attracting customers to businesses, but they also have disadvantages such as decreased productivity, customer dissatisfaction and cost increase due to their physical inadequacies. An important point in the employment of people with disabilities is incentives. The general view on this issue is that the incentives given by the state are insufficient and more incentives should be given for the employment of the disabled.

**Keywords:** Disability, Employer Attitudes, Tourism, Hospitality, Employment.

## 1. GİRİŞ

Sektörel olarak hizmet sınıfında yer alan turizm, farklı sektörlerden aldığı girdi ve birçok sektöre verdiği girdiler nedeniyle ciddi bir etkilenme ve etkileme gücüne sahip olan bir alandır. Sahip olduğu dinamikler açısından turizm büyüyen bir yapı içerisinde yer almakta ve sosyal ve ekonomik açıdan oluşturduğu olumlu yöndeki etkisiyle, ülkelerin gelişiminde önemli bir değer sağlamaktadır.

Turizm sektörü, özellikle sanayi devriminin sonrasındaki olaylarla farklı boyutlarda şekil almış ve algılanan turizm konusunu değişime uğratmıştır. Sosyal, demografik, kültürel ve ekonomik özellikler bakımından toplumlarda yaşanan farklılaşma, küreselleşme ve bilgi-iletişim teknolojilerinde yaşanan gelişmeler sonucu açıklanabilecek olan turizmin kitleler arasındaki geniş yayılımı, sektörün gelişimine olduğu kadar bölgele açısından elde edilen istihdam imkanları bağlamında da ülkeler açısından önemli kaynaklardan biri haline gelmiştir (Koçak ve Aracı,2014).

Turizmin alt dalları seyahat, konaklama, ulaştırma, yiyecek içecek ve eğlence hizmetleri olarak sıralanmakta ve bu açıdan turizm, tüm yıl, farklı süreçlere hizmet verebilme özelliğinden dolayı faaliyet gösterilen bölgelerin istihdamına önemli katkılar sağlamaktadır.

Engelliler, dezavantajlı gruplar kapsamında değerlendirilmekte olup, sosyal politikanın bir çalışma alanı olarak değerlendirilmektedir. Engellilerin yaşadığı sorunlar, temel olarak yaşanan çevrede başlamakta, zincirleme olarak yaşanan diğer sorunların oluşmasıyla veya etkisinin artmasıyla sonuçlanmaktadır. Engelliler, engelli olmayan bireylerin önemli ölçüde çözdüğü toplumsal sorunları henüz ya tam olarak aşamamış ya da bu sorunları daha ağır bir şekilde yaşadıkları bilinmektedir. Bu sorunların ikisi mesleki eğitim ile istihdam problemleridir. Engellilerin eğitime erişim konusunda yaşadığı sorunlar veya nitelikli eğitim alma veya almama durumları, engelli bireylerin istihdam edilmesinde etkisi olmaktadır. Engelli bir bireyin işsiz kalması yeni sorunların ortaya çıkmasına neden olmakta, bu açıdan engellilerin sosyal hayata katılımında istihdam temel bir bileşen olarak karşımıza çıkmaktadır. Çünkü istihdamın toplumsal açıdan onaylanma, ekonomik olarak özgürlüğün sağlanması ve yoksulluğun giderilmesi bağlamında önem arz etmektedir (Aver,2019).

Engellileri toplumdan dışlamak veya görmezden gelmek yerine bu bireylerin işe yarayabilir olduğunu kabullenmek, toplumda tüketici olarak görmek ve üretim süreçlerinden uzaklaştırmak yerine, toplumda daha etkin rol almalarını sağlamak amacıyla çeşitli istihdam planları ortaya koymak ve üretici olmalarını sağlamak amacıyla farklı çözüm önerileri sunulması gerekmektedir (Eren,2010)

Engelli bireylerin istihdam edilmesine yönelik çeşitli düzenlemeler yapılmaktadır. Fakat bu düzenlemelere rağmen, çalışma hayatına girmelerinde ve çalışma hayatında engellilerin karşılaştığı çeşitli sorunlar bulunmaktadır. Bu sorunlar arasında üstesinden gelinmesi en zor olanının, engelli bireylerin istihdam edilmesine yönelik olarak işverenlerin tutumları olduğu bilinmektedir. Engelli istihdamına yönelik işverenlerin olumsuz yönde tutum geliştirmesinde sebeplerin başında engelli istihdam etmenin ek maliyet oluşturma kaygısı yer almaktadır. 5378 sayılı Engelliler ve Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnemelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun'unun 14. maddesinde “ işyerinde fiziksel düzenlemelerin bu konuda görev, yetki ve sorumluluğu bulunan kurum ve kuruluşlar ile işyerleri tarafından yapılması zorunludur” şeklinde bir düzenleme getirilmiştir. Bu madde, işyerinde engelli birey çalıştıracak olan işverenlerin engelli bireylere uygun bir fiziki düzenleme yapma konusunda bir sorumluluk yüklemiştir. İşverenlerde ortaya çıkan ek maliyet endişesi nedeniyle engellilerin istihdamının sağlanmasına yönelik olarak olumsuz bir tutum geliştirmektedirler (Gönülaçan, 2016). Literatür incelendiğinde, engelliler için istihdam olanaklarının önündeki en büyük engellerden birinin, işverenlerin bu dezavantajlı insan grubuna karşı olumsuz tutumu olduğunu göstermiştir (Chi ve Qu, 2005; Hwa ve Ang, 2017). Bu çalışmanın da temel amacı konaklama sektöründe işveren veya yönetici pozisyonundaki kişilerin engelli istihdamına bakış açılarını incelemektir. Diğer yandan işverenlerin turizm endüstrisinde engelli bireylere yönelik tutum ve farkındalıkları araştırmak için sınırlı sayıda araştırma yapılmış olsa da bu çalışmayla alanın önemli ve gerekliliği ortaya konulacaktır.

## 2. LİTERATÜR

Engelli bireylere yönelik ayrımcılığın önlenmesindeki yapılabilecek en etkili yol, onları çalışma hayatına dahil etmek ve üretkenliklerini arttırmaktır. Engelli bireylerin istihdamın içinde rol almasında çeşitli zorluklar bulunmaktadır. Bu bağlamda yasal düzenlemelerin, işveren tutumlarının, engelli bireylerin iş yaşamına karşı tutum ve davranışlarının ve tüm bunlarla ilişkili olarak ailelerin, engelli bireylerin iş hayatında faaliyet göstermelerine yönelik tutumları önem taşımaktadır (Karataş, 2002: 4).

Dünyada ve ülkemizde engelli bireylerin istihdam oranı çok düşük seviyelerdedir bunun nedeni olarak da işveren tarafının engelli bireylere karşı geliştirdikleri olumsuz tutumlar gösterilmektedir. İşverenler genel olarak engelli bireyleri verimsiz ve işte uyumsuzluk yaratan bireyler olarak gördükleri için işe alımda olumsuz değerlendirme yapmaktadırlar. Hendricks, engelli bireyler ile ilgili yapılan çalışmalarda engelli bireylerin, çalışma gücü ve isteğine sahip aynı zamanda çalıştıklarında normal bireyler kadar başarı gösterdikleri halde, işverenlerin ön yargılı tutumları nedeniyle çalışma imkânı bulamadıklarını ifade etmiştir (Mamatoğlu, 2015: 527).

Turizm sektöründe işverenlerin engelli bireyleri istihdam etmeye yönelik alan yazın taraması yapıldığında sınırlı sayıda çalışma olduğu görülmüştür. Aşağıda hem turizm sektöründe hem de diğer sektörlerde işverenlerin engelli bireylerin istihdamına yönelik görüşlerini inceleyen çalışmalar kısaca özetlenmiştir.

Özmen (1996), işverenlerin engelli bireylerin işe alınması ve beraber çalışılmasına ilişkin tutumları ile ilgili yaptıkları araştırmada gönüllü 80 işveren ile görüşme yapılmıştır. Araştırmanın sonucunda ise işverenlerin engelli kişilerin iş deneyimleri, bireysel deneyimleri ve işverenin eğitim düzeyiyle engellilerin iş istihdamına ilişkin düşünceleri arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu, ancak kurumdaki personel sayısı ve engel türü ile anlamlı bir ilişkinin olmadığı ifade edilmiştir.

Bricout ve Bentley (2000), farklı sakatlık durumlarına sahip varsayımsal iş başvuru sahiplerinin işverenlerin istihdam edilebilirlik dereceleri arasındaki tutarsızlıkları incelemek için korelasyonel bir tasarım kullanmıştır. Ulusal bir insan kaynakları profesyonelleri listesinden seçilen 1.000 işverenden oluşan rastgele bir örneğe işverenlerin işe başvuranların istihdam edilebilirliğine ilişkin izlenimlerini istihdamla ilgili 22 temel özellik açısından derecelendirmek için anketler gönderilmiş ve insan kaynakları (İK) personelinden engelli ve engelsiz başvuru sahipleri için işe alım önerilerini değerlendirmeleri yapmaları istenmiştir. Ankete katılanlar, engelli olmayan adayı daha istihdam edilebilir ve işe alınabilir olarak değerlendirmiştir.

Baybora (2006), çalışmasında engellilerin işe alınması mesleki yeterlilik ve işverenlerin tutumlarıyla ilgili literatür taraması yapmıştır. Engellilerin istihdam edilmelerinde, bazen yeterli vasıflara sahip olmamalarının yanı sıra toplumda, işverenlerde işyerlerinin özürsüz olmayan çalışanlarında bulunan doğru olmayan ön yargıların etkili olduğu ifade edilmiştir bununla birlikte, bu önyargıların ortadan kaldırılabilmesi için radyo, televizyon, basın yayın gibi araçlardan yararlanılmalı ve bu konuda herkesin bilinçlenmesini sağlayacak çalışmaların yapılması gerektiği engelli çalışanların başarısının ön plana çıkarılmasının bu konuya katkı sağlayacağı vurgulanmış ve toplumda bulunan her bireyin bu toplumun bir parçası olduğu, herkesin aynı haklara ve özgürlüklere sahip olduğu unutulmadan, özürsüzlerin toplumda yer alan diğer kişilerden farklı değil, o bireylerle eşit hakları kullanabilmelerinin sağlanmasının gerekli olduğu ifade edilmiştir.

Zissi, Papageorgiou, Pierrakou ve Chtouris (2007) tarafından gerçekleştirilen kesitsel çalışmada örnekleme, Kuzey Ege Denizi'ndeki Yunan adaları olan Midilli ve Sakız Adası'nın yarı kentsel alanlarında bulunan küçük ölçekli perakende ticaret ve hizmet işletmelerine sahip 102 yerel işverenin çeşitli engelleri olan kişileri istihdam etmeye yönelik tutumları ile işverenlerin tutumlarının engelliliğin türüne göre farklılık gösterip göstermediği araştırılmıştır. Araştırmanın sonuçları, işverenlerin tutumlarının engelliliğin türüne göre farklılık gösterdiğini; yanıt verenlerin çoğu, diyabet, talasemi veya böbrek yetmezliği olan kişilerin iş bulmasının şizofreni, körlük, öğrenme güçlüğü veya depresyonu olan kişilere göre daha kolay olacağına inandığı belirlenmiştir.

Baran ve Cavkaytar (2007), yaptıkları çalışmada işverenlerin zihin engelli bireylerin istihdamlarına ilişkin görüş ve önerilerinin neler olduğunu belirlemeyi amaçlamışlardır. Araştırma zihinsel engelli bireylerin çalıştığı işyerlerindeki 20 işverenle gerçekleştirilmiştir. Bu araştırma, durum saptamaya yönelik betimsel bir çalışmadır. Araştırma verileri yarı yapılandırılmış görüşme tekniği ile toplanmıştır. Araştırma sonuçları, işverenlerin, zihinsel engelli bireylerin istihdam edilebilmeleri için sorumluluk, teknoloji, uyum, ekip çalışması, iletişim ve akademik beceriler aradıklarını sunmaktadır. Bunun yanı sıra zihinsel engelli bireylerin iş ve işyeri deneyimlerinin artırılmasının ve işe göre hazırlanmalarının önemli olduğu, okulların toplumu ve aileleri bilgilendirme konularına ağırlık vermesi gerektiği sonucu ortaya çıkmaktadır.

Domzal, Hountenville ve Sharma(2008) tarafından ABD Çalışma Bakanlığı'na bağlı ODEP (Office of Disability Employment Policy) ile çalışma yürütülmüştür. Bu çalışma, %51,4 yanıt oranıyla 3.797 katılımcıdan oluşan temsili ağırlıklı bir örneklemin kullanıldığı büyük bir etkileşimli telefon anketini içeriyordu. 12 sanayi sektörüne ek olarak, bulgular şirket büyüklüğüne göre analiz edilmiştir. Küçük şirketler (5-14 çalışan), orta ölçekli şirketler (15-249 çalışan) ve büyük şirketler (250+). Engellilerin işe

alınmasına ilişkin duygu ve algılara ilişkin olarak şirketlerin sadece %19'u engelli istihdam ettiği, büyük şirketlerin yaklaşık %3'ü engelli istihdam ettiği, sağlık hizmetleri maliyetleri, işçi tazminatları ve davalarla ilgili ücretler, küçük ve orta ölçekli olarak belirlenen şirketler için daha zorlayıcı olarak belirtildiği, disiplin cezasının nasıl alınacağına ilişkin denetçi belirsizliği büyük şirketler tarafından en sık endişe kaynağı olarak gösterildiği, tüm şirketlerin yaklaşık dörtte üçü (%72) işlerinin doğasının engelliler için çok zor olduğu, iş arkadaşlarının ve süpervizörlerin tutumları, en az belirtilen zorluklar arasında olduğu, engelli çalışanları işe almayan şirketler, engelli çalışanların performans verimliliğine ve engelli kişileri işe almanın bir şirketin kârlılığına nasıl fayda sağlayabileceğine ilişkin ikna edici bilgilere ihtiyaç olduğu, küçük ve orta ölçekli şirketler engelli çalışanların iş verimliliği ve performansı hakkında ikna edici bilgiye ihtiyaç duyarken, büyük şirketlerin aktif olarak engellileri işe alma olasılığı (%33,8) daha küçük şirketlere (%7,8) kıyasla daha yüksek olduğu belirtilmiştir.

Zaim Gökbay, Ergen ve Özdemir (2011), engelli bireylerin sosyal hayatta karşılaştıkları sorunların yanında çeşitli sebeplerden dolayı eğitim alamamaları ve bu sebeple onların arzu ettikleri işlerde çalışamamalarının nedenini oluşturduğu ifade edilmiştir. Söz konusu çalışmada; bir vakıf üniversitesi, bir sivil toplum kuruluşu ve istihdam konusunda yetkili devlet kurumu işbirliğiyle uygulanmış “Engelsiz Eğitim” projesini vaka analizi yöntemiyle incelemişlerdir. Yapılan çalışmanın sonucuna göre, “Engellinin kendine olan güvenini artırmak ve ekonomik büyümeyi desteklemek için entegre (bütünleşik) yaklaşıma doğru kaymak önem taşımaktadır.” düşüncesi ön plana çıkmıştır. Engelli ve işveren mülakatları değerlendirildiğinde; işverenin kanuni zorunluluk gereği istihdam etmesi gereken sayıda engellinin engeline göre iş yaratmada zorluk çektiği, bu nedenle bazı durumlarda engelliye uygun olmayan işler sunduğu; bu durumun da engellinin işe devamını, motivasyonunu etkilediği belirtilmiştir.

Kaye, Jans ve Jones (2011) tarafından gerçekleştirilen çalışmada, işverenlerin genel olarak engelli işçileri işe almaması, elinde tutmaması veya yerleştirmemesinin çeşitli olası nedenlerini değerlendirmeleri ve işverenlerin bunu yapmasını daha olası hale getirebilecek strateji ve politika değişikliklerini derecelendirmeleri istendiği anketler uygulanmıştır. İşverenlerin engelli çalışanları neden işe almadıklarına yönelik olarak gerçekleştirdikleri bu çalışmanın sonucunda, engelli işçi çalıştırmanın önündeki başlıca engeller, engellilik ve barınma sorunlarına ilişkin farkındalık eksikliği, maliyetlerle ilgili endişeler ve yasal sorumluluk korkusu olduğu belirlenmiştir.

Eratay ve Eldeniz Çetin (2013), yaptıkları işverenlerin engelli çalışanlarına yönelik tutumlarını belirlediği bir araştırmada 194 işverene uyguladığı araştırmanın sonucunda ise işverenlerin engelli çalışanlara yönelik tutumlarını orta düzey olarak bulmuş, bu tutumların işverenlerin engelli yakını olmasına göre farklılaşırken, yaş, cinsiyet, çalışma süresi, eğitim seviyesi, çalıştığı sektör ve engelli olup olmama durumuna göre farklılaşmadığı ifade edilmiştir.

Kozak Akoğlan ve Turan (2014), çalışmalarını Eskişehir’de hizmet veren seyahat acentesi yöneticilerinin engellilerle ilgili algılamalarının ve engelli bireylerin turizm olgusu ve seyahat acenteleri ile ilgili algılamalarının belirlemek amacıyla yapmışlardır. Bu sebeple, Eskişehir’de hizmet veren 30 seyahat acentesi yöneticisi ve Türkiye Sakatlar Derneği Eskişehir Şubesi üyesi 25 engelli bireyle konuyla ilgili görüşmeler yapılmıştır. Araştırma sonucunda seyahat acentelerinin engelli bireylere hizmet vermeye hazır olmadıkları ancak seyahat acentesi yöneticilerinin engellilere yönelik algılamalarının olumlu olduğu görülmüştür. Engelli bireylere ilişkin bulgular değerlendirildiğinde ise katılımcıların tamamının turizm aktivitelerine katıldığı ancak çoğunun seyahat acentelerinin sunduğu hizmetlerden faydalanmadığı tespit edilmiştir. Çalışma sonucunda; engelli bireylerin, yöneticiler tarafından; “dezavantajlı”, “para kaynağı”, “bağımlı”, “zor harekete geçen”, “yüksek maliyetli”, “korunmaya ve bakıma muhtaç” olarak algılandığı görülmüştür. Bu sonuçlar, yöneticilerin engelli turizm pazarını bir avantaj olarak gördüğünü, ancak engelli bireylere düzenlenecek organizasyonların maliyetinin yüksek olacağı, mevcut olanaklarla bu tür programların yürütülemeyeceği gibi endişeler taşıdıklarını göstermektedir. Ayrıca, acente yöneticileri, engelli bireyleri; “sınanan”, “rahatsız”, “ötekiler”, “sorunlu”, “acılanan”, “dışlanan”, “yetersiz”, “küçümsenen”, “alay edilen”, “hiç işe yaramayan” ve “utanç kaynağı” olarak görmedikleri sonucuna varılmıştır.

Mamatoğlu, Dökmen ve Yıldırım (2015), yaptıkları çalışmada iş yerinde engellilere yönelik tutumları değerlendirmeye yönelik geçerli ve güvenilir bir ölçeğin geliştirilmesini amaçlamışlardır. Çalışmanın evrenini, Türkiye’de faaliyet gösteren 50 veya daha fazla işçi çalıştıran özel sektör girişimleri oluşturmaktadır. Bu amaçla Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından temin edilen 2573 adet işletmeden 1628’inden işveren ya da iş yeri temsilcileriyle örneklem oluşturulmuştur. İşveren ve işveren temsilcileriyle birebir görüşmeler yoluyla veri toplanan söz konusu çalışma, işyerinde engellilere yönelik

tutum çalışmalarını konu alan literatür ile birlikte değerlendirilmiş, elde edilen bilgiler doğrultusunda işyerinde engellilere yönelik tutumları ifade eden toplam 152 madde ile bir havuz oluşturulmuştur. Ankara'daki işveren ve iş yeri temsilcileri ile gerçekleştirilen pilot çalışma sonunda ölçek ifadeleri gözden geçirilerek 87 maddeye indirilmiştir. Araştırma verisi bu 87 madde ile işveren ve işveren temsilcileriyle birebir görüşmeler yoluyla toplanmıştır. Elde edilen bulgular sonucunda, ölçeğin toplam olarak ve alt ölçekleri için iç güvenilirliğin tatmin edici olduğu görülmüştür. Son olarak, hem toplam ölçek hem alt ölçek değerlendirmelerinin çalışan engellilere yönelik tutumların ne kadar olumlu ya da olumsuz olduğunu ayırt edebildiği ortaya konulmuştur.

Gönülaçan (2016), yaptığı çalışmada engelli istihdam etme zorunluluğu bulunmayan işverenlerin engelli istihdam etmeye yönelik tutumlarını ölçmeyi amaçlamıştır. Bu kapsamda Trabzon ilinde 208 işverene anket uygulanmıştır. Sonuçlar incelendiğinde, işverenlerin yaşı, cinsiyeti, eğitimi, mesleği, çalışma süreleri, engelli yakını olup olmaması, engelinin olup olmamasının, engelli istihdam etmeye yönelik tutumları üzerinde etkili olmadığı ve işverenlerin engelli istihdam etmeye yönelik genel tutumlarının ise orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca çalışmada elde edilen bulgularda işverenlerin engelli istihdam etmeye yönelik tutum puanları orta düzeyde çıkmasına rağmen, Trabzon ilinde ve ülke genelinde engelli istihdamının düşük oranlarda olmasının birçok nedeni bulunduğu ifade edilmiştir. Engelli istihdamını arttırmaya yönelik olarak, işverenlere engelli bireylere yönelik eğitimler verilmeli, düzenli ve kesintisiz teşviklerle desteklenmesi gerektiğini İŞKUR'un engelli istihdamı konusundaki etkinliğinin ölçülmesi ve bu konudaki etkinliğinin artırılması vurgulanmıştır.

Mamatoğlu ve Tasa (2018), yaptıkları çalışmada engellilerin toplumsal yaşamın her alanında önyargılı tutumlara ve ayrımcı davranışlara maruz kaldıklarını ifade etmiştir. Gerek kazalar gerek yaşa bağlı olası fonksiyon kayıpları sebebiyle her bireyin ileride potansiyel bir engelli olma ihtimali olduğu ifade edilmiştir. Bu kapsamda toplumun engelli bireylere yönelik tutumları ve olumsuz tutumların değiştirmesine yönelik yapılan her çalışmanın büyük önem taşıdığı ifade edilmiştir. Söz konusu araştırma sonucunda işyeri koşullarının engellilere uygun düzenlenmesinin, engellilere fayda sağlarken işverenlere maddi yük getirdiği vurgulanırsa da bir işyerinin rampasından mobilyalarına kadar engelliler için daha ergonomik ve kullanışlı hale getirilmesinin diğer çalışanlar için de yararlı olduğu görülmektedir. Ayrıca engelliler için yapılan iyileştirilme çalışmaları sayesinde işyerinde engellilerle engelli olmayanlar arasında sağlanacak sosyal temasın, engellilere yönelik olumsuz tutumların değişmesinde de etkili olmasının mümkün olabileceği ifade edilmiştir. Bunun yanında engelli istihdamında yerel yönetimlere sorumluluk verilmeli; kota ve teşvik sistemleri geliştirilerek etkin bir şekilde uygulanmalı; engellilerin yetkinliklerinin nesnel değerlendirilebilmesi için uygun işe alım ve terfi ölçütleri oluşturulmalı; işletmelerde kurum kültürünü yerleştirmek ve engelliler ve diğer çalışanların birlikte ve uyum içinde çalışmalarını sağlamak için bazı eğitim programları (kurum kültürü, işçi sağlığı güvenliği, iş etiği, İletişim örgütsel çeşitlilik, duyarlılık vb.) zorunlu tutulması gerektiğinin önemi vurgulanmıştır.

Karaaslan (2010), çalışmasında geçmişten günümüze tüm dünyada engelli istihdamında en yaygın şekilde kullanılan yöntem, zorunlu çalıştırma yükümlülüğünü ifade eden ve belli sayıda ya da oranda engelli istihdamını mecburi kılan "kota yöntemi" olduğunu söylemiş ve kota yönteminin engellilerin iş yaşamına girmelerini kolaylaştıran bir pozitif ayrımcılık uygulamasını vurgulamıştır. Ülkemizde de 1970'lerde başlayan tarihçesi ile engelli istihdamında kota/kota-ceza yöntemi bu alanda varlığını korumuştur bununla birlikte, engelli istihdamında 2000'li yılların başından başlayarak kota yöntemi ile birlikte diğer farklı istihdam yöntemleri de uygulanmaya başlanmıştır. Araştırmanın sonucuna göre, Türkiye'de engelli istihdamının, geçmişten günümüze kadar olan zamanda, başlangıçta kota yöntemiyle başlayıp, zamanla diğer istihdam yöntemleriyle de başarılı sonuçlar elde edildiği gözlenmiştir. İŞKUR'a bağlı olarak istihdamın hayata geçirilmesi önem kazandığı ifade edilmiştir.

Akın, Akın, Çakan ve Karakan (2022) tarafından yapılmış olan çalışmanın amacı, engelli bireylerin turizmde istihdamından kaynaklanan sorunları tespit etmektir. Otelcilik sektöründe istihdam edilen engelli bireyler ve işletmelerde engellilik durumlarından kaynaklanan sorunları ortaya çıkarmak ve yöneticinin bakış açısıyla anlamlandırmaktır. Bu araştırmanın örnekleme, Türkiye'deki dört ve beş yıldızlı otellerin on dört farklı insan kaynakları yöneticisinden oluşan bir gruptur. Örneklem grubu ile 5 Ocak-10 Mart 2021 tarihleri arasında yapılan görüşmelerde yarı yapılandırılmış soru araştırmacılar tarafından oluşturulan form kullanılmıştır ve çeşitli veriler elde edilmiştir. Bu durumda, engelli bireyler ve bu bireyleri çalıştıran işletmeler bazı sorunlarla karşılaşmaktadır. Sonuç olarak katılımcı insan kaynakları yöneticilerinin işlerin yavaşlaması düşük motivasyon, disiplin eksikliği, düşük hizmet kalitesi, çalışan çatışması ve verimsizlik gibi sorunlarla karşılaştıklarını ifade etmişlerdir. Bu sorunlar, bir engellilerin turizm sektöründe istihdamının önündeki en büyük engeldir.

### 3. MATERYAL ve YÖNTEM

Bu araştırmada, gözlem, görüşme ve doküman analizi gibi 3 çeşit veri toplama tekniği olan nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır (Yıldırım ve şimşek, 2018: 41). Tüm nitel araştırmalar, anlamların nasıl oluşturulduğuyla ilgilenir ve "temel nitel araştırma" modelindeki bu çalışmanın öncelikli amacı, araştırma sorularına dayalı anlamları açığa çıkartıp yorumlamaktır (Merriam, 2018). Nitel araştırmalar da bir hipotez yada kuramın doğruluğu veya yanlışlığı test edilmez. Nitel çalışmalarda incelen problem kapsamında toplanan veriler yardımı ile temalar oluşturularak bunlar üzerinden açıklamalar yapılır (Yıldırım ve şimşek, 2011: 47).

Nitel araştırmalarda sıklıkla kullanılan ve birincil veri edinmek istenildiğinde başvurulan veri toplama tekniklerinden birisi olan görüşme tekniği (mülakat) bu çalışmada kullanılmıştır (Coşkun, Altunışık ve Yıldırım, 2017: 84). Görüşme yöntemi ile katılımcılarla sözlü iletişim kurarak onların görüşleri, deneyimleri, inançları vb konularda bilgi edinme şansına sahip olunur (Yıldırım ve şimşek, 2011: 92). Buradan hareketle bu çalışmada araştırmanın amacına uygun olarak önceden hazırlanmış soruları içeren yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmış ve elde edilen bulgular betimsel analiz tekniği ile yorumlanmıştır.

Betimsel analiz yaklaşımında, verilerin elde edilme süresinden sonra verilen cevaplar doğrultusunda kodlar oluşturulmakta ve daha sonrasında bu kodları kapsayan ve özetleyen temalar oluşturulmaktadır. Temalara göre de açıklamalar ve yorumlar yapılabilmektedir. Ayrıca bu analizde katılımcıların görüşlerini daha çarpıcı yansıtabilme için sıklıkla katılımcı görüşlerine de yer verilmektedir (Yıldırım ve şimşek, 2018)

#### 3.1. Evren ve Örneklem

Evren, araştırmanın amacına uygun olarak bütün katılımcıların yer aldığı topluluktur. Örneklem ise evreni temsil ettiği düşünölen ve belirli kriterlere göre seçilen gruptur (Coşkun, Altunışık ve Yıldırım, 2017: 139). Nitel araştırmalarda, örneklem büyüklüğünün nicel araştırmalardaki gibi bir işlevi yoktur. Amaç, evrene genelleme yapmak değil, az sayıda örneklemden daha derinlemesine bilgi almaktır. Bu nedenle, bazı araştırmacılar nitel araştırmalarda örneklem büyüklüğünün, kullanılan veri toplama yöntemine göre belirlenmesi gerektiğini savunur. Örneğin, derinlemesine görüşme yöntemine dayalı çalışmalarda, 12-20 kişiden oluşan bir çalışma grubu yeterli görölür (Başkale, 2016).

Bu çalışmada, nitel yapının geçerliğini artırmak için amaçlı-kasti örneklem yoluyla, Mersin'de bulunan konaklama işletmelerinin sahibi ya da personel alımından sorumlu yöneticileri ile görüşölmüştür. Amaçlı-kasti örneklem, araştırmacının, araştırma sorularına yanıt bulacağına inandığı kişilere dayanır ve olasılıksız bir örneklemedir; rastgele seçilmeyen ve belli bir ölçöte göre belirlenen katılımcılardan oluşturulur (Altunışık, Coşkun, Bayraktaroğlu, Yıldırım, 2010; Merriam, 2018). Bu çalışmanın amacına ve araştırma sorularına en uygun bulguların elde edilebilmesi için, görüşme işveren ve yöneticilerle yapılmıştır.

#### 3.2. Veri Kaynakları

Veri toplama yöntemi olarak yüz yüze görüşme tekniği kullanılmış olup, veri toplama aracı olarak 15 sorudan oluşan yarı-yapılandırılmış soru dizisi geliştirilmiştir. Yüz yüze görüşme tekniği, kağıda basılı anketler aracılığıyla uygulanmıştır. Anket formunda, demografik ve işletme bilgileri için 8 soru ve işverenlerin engelli istihdamına yönelik görüşleri için ise 7 adet açık uçlu soru yer almıştır

Açık uçlu sorular, görüşme tekniğine dayalı nitel araştırmalarda sıklıkla tercih edilir, çünkü derinlemesine bilgi toplamayı sağlar. Yarı-yapılandırılmış görüşme tekniği, tam yapılandırılmış görüşmelere kıyasla daha esnek biçimde uygulanabilir ve daha geniş bir veri alanına ulaşmayı sağlayabilir. Çünkü bu yöntemde amaç, kesin ve özel bilgi niteliğindeki yanıtlara ulaşmak değil, katılımcının algıladığı dünyasını kendi ifadeleriyle anlatmasını sağlamaktır. Görüşme soruları hazırlanırken alan yazın taranmış ve buna bağlı olarak sorular oluşturulmuştur. Sorular oluşturulduktan sonra alanında uzman 3 kişiye sorular gönderilmiş ve onların değerlendirmesi sonucunda işverenlerin engellilerin istihdamına yönelik görüşleri için hazırlanan 8 adet açık uçlu soru 7 adet açık uçlu soruya indirilmiştir. Verilerin toplandığı dönem 01.06.2022-07.07.2022 dönemini kapsamaktadır. Her işletmeden randevu alınarak görüşmeye gidilmiş ve yapılan birebir görüşmeler yaklaşık 20-45 dk arasında sürmüştür. Ayrıca katılımcılar ses kaydı yapılmasını istememişlerdir. Bu yüzden alınan cevaplar araştırmacı tarafından yazılı bir şekilde not edilmiştir. Daha sonra veriler bilgisayar ortamına aktarılmış ve analiz yapılmıştır.

#### 4. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Araştırmanın bulguları bölümünde, araştırma sorularına verilen cevapların analizi sonucunda saptanan bulgulara yer verilmiştir. Katılımcılar, görüşme sırasına göre K1, K2, K3, K4, K5, K6, K7, K8, K9, K10, K11, K12, K13, K14, K15, K16, K17, K18, K19, K20 olarak kodlanmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşme formunda katılımcılara demografik bilgiler ile birlikte işletmeyi tanımaya yönelik 8 adet soru sorulmuştur. Daha sonra çalışmanın amacını ölçen 7 adet açık uçlu soru yöneltilmiştir. Katılımcıların verdiği yanıtlara bağlı olarak betimsel analiz yapılarak tablolar halinde sunulmuştur.

##### 4.1. Katılımcıların Demografik Bilgilerine Yönelik Bulgular

Bu bölümde, Mersin’de bulunan konaklama işletmelerinde işveren ya da yönetici pozisyonunda olan katılımcıların demografik bilgileri ile birlikte işletme bilgilerine yer verilmiştir.

**Tablo 4.1.** Katılımcıların Demografik Bilgileri ve İşletme Bilgileri

KATILIMCI	CİNSİYET	YAŞ	EĞİTİM DURUMU	İŞLETMEDE Kİ POZİSYON	İŞLETMENİN FAALİYET SÜRESİ	İŞLETMENİN STATÜSÜ	İŞLETMEDE ÇALIŞAN KİŞİ SAYISI
K1	E	42	Lise	Yönetici	12	4 yıldız	20
K2	E	52	Lisans	Yönetici	52	4 yıldız	45
K3	E	45	İlkokul	Yönetici	42	3 yıldız	30
K4	E	40	Lise	Yönetici	40	3 yıldız	7
K5	K	44	Lisans	Yönetici	5	4 yıldız	19
K6	E	40	Ön lisans	Yönetici	5	4 yıldız	40
K7	K	29	Lisans	Yönetici	7	4 yıldız	55
K8	E	38	Lisans	Yönetici	7	5 yıldız	185
K9	E	31	Lisans	Yönetici	13	5 yıldız	80
K10	E	38	Lisans	Yönetici	13	5 yıldız	60
K11	K	38	Ön lisans	Yönetici	38	4 yıldız	47
K12	E	52	Ön lisans	Yönetici	36	3 yıldız	54
K13	E	73	Lisans	İşveren	33	4 yıldız	80
K14	E	62	Lise	İşveren	25	Otel	25
K15	E	41	Lise	İşveren	3	Otel	8
K16	K	47	Lise	İşveren	20	Motel	10
K17	E	32	Lisans	İşveren	43	Otel	10
K18	E	46	Lise	İşveren	32	Hotel	13
K19	E	25	Lisans	İşveren	22	Otel	7
K20	E	24	Lisans	İşveren	20	Otel	20

Tablo 4.1’de katılımcıların demografik bilgileri incelendiğinde en göze çarpan, çalışmaya katılanların sadece 4’ü kadındır. İşveren ve yönetici pozisyonunda olanlar genellikle erkektir, çalışmada bu sayı 16’dır. Aslında bu durum turizm sektöründe sıklıkla görülen dikey cinsel ayrıma da bir örnektir. Turizm sektöründe genellikle erkekler yönetici pozisyonu gibi kilit görevlerde yer alırken kadınlar kariyer geliştirme açısından sınırlı daha düşük düzeyli işlerde çalışmaktadırlar (Samırkaş ve Bahar, 2013:11). Katılımcıların yaşlarına bakıldığında genellikle 25-52 yaş arasında olduğu söylenebilir. En geç katılımcı 24 yaşında en yaşlı katılımcı ise 73 yaşındadır. Katılımcılardan sadece 1’i ilköğretim mezunu olmakla birlikte 6’sı lise, 3’ü ön lisans ve 10’da lisans mezunudur başka bir ifade ile %50’si üniversite mezunudur. Çalışmaya katılanların 8’i işveren 12 ise yönetici pozisyonundadır.

Konaklama işletmeleri incelendiğinde 3 tanesi 5 yıldızlı otel, 7 tanesi 4 yıldız, 3 tanesi de 3 yıldızlı oteldir. Geriye kalan 7 işletme ise kendini otel, motel ve hotel olarak ifade etmiştir ve bunların yıldızları yoktur. İşletmelerin faaliyet sürelerine bakıldığında % 60’ı (12 işletme) 20 yıl ve daha üstü faaliyet göstermektedir. İşletmelerden %25’i (işletme ) 10 yılın altında diğer %15 ise 12 ve 13 yıllık faaliyet süresine sahiptir. Çalışan sayısı incelendiğinde, en düşük çalışan sayısının 7, en yüksek çalışan sayısının 185 olduğu görülmektedir. İstihdamın genellikle 5 ve 4 yıldızlı otelde yoğunlaştığı söylenebilir.

Yukarıdaki bilgilere ek olarak katılımcılara, kendilerinin bir engeli olup olmadığı ve engelli yakınları var mı diye sorulmuştur. Katılımcıların hepsi herhangi bir engeli olmadığını belirtmiş ayrıca 8 katılımcı engelli bir yakını olduğunu söylemiştir. Bu bilgilere ek olarak, katılımcılara, konaklama işletmelerinde engelli çalışanları var mı, varsa hangi departmanda çalışıyor? sorusu da yöneltilmiştir. 5 konaklama işletmesinde 10 engelli çalışan olduğu tespit edilmiştir. Bunlar, muhasebe, ön büro, kat hizmetleri, çamaşırhane, mutfak, lobi ve sahilde çalıştırılmaktadırlar.

##### 4.2. Engelli Olma Algısına ve Bilgisine Yönelik Bulgular

Katılımcılara “Engellilik kavramı size ne ifade ediyor? Engellilik türleri hakkında bilginiz nelerdir, açıklar mısınız?” soruları yöneltilmiştir. Verilen cevaplar incelenmiş ve bu doğrultuda Tablo 4.2 oluşturulmuştur.

**Tablo 4.2.** Engellilik Algısı ve Engellilik Türleri

KODLAR	TEMALAR
<ul style="list-style-type: none"> <li>Engellilerin diğer insanlardan farklı olmaması.</li> <li>Engelliliği normal karşılama</li> <li>Yaşamsal faaliyetlerde kısıtlama</li> <li>Bireylerin yetersizliği</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Engellilik kavramını olumlu algılama</li> <li>Yaşamsal faaliyetleri yerine getirememe</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Bedensel ve zihinsel eksikliğinin olması</li> <li>Görme engeli</li> <li>İşitme engeli</li> <li>Ortopedik engel</li> <li>Bir uzuv eksikliği</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fiziksel engel</li> <li>Zihinsel engel</li> <li>Görme ve işitme engeli</li> </ul>

Araştırmanın ilk sorusunda katılımcılara engellilik kavramının ne ifade ettiği ve engellilik türleri hakkındaki bilgileri öğrenilmeye çalışılmıştır. Verilen cevaplar doğrultusunda tabloda da görüldüğü gibi 9 kod ve 5 tema oluşturulmuştur. Katılımcıların % 75'i yani 15 kişi engellilik kavramını zihinsel ve bedensel engellilik olarak ifade etmiştir. 3 katılımcı ise işitme, görme ortopedik engel türlerini saymış, 2 katılımcı engelliliği uzuv eksikliği olarak tanımlamış ve 1 katılımcı ise ruhsal engelden bahsetmiştir. Yine engellilikle ilgili açıklamalarda yeterlilik konusuna dikkat çekilmiş ve engelli bireylerin yaşamsal faaliyetlerini yerine getirmede yeterli olamadığı başka bir ifade ile sınırlı oldukları belirtilmiştir. Görüşmecilerden 2'si ise engellilik türleri ile ilgili bilgileri olmadığını söylemiştir. Cevaplar incelendiğinde engellilik kavramı genellikle engellilik türleri üzerinden açıklanmaya çalışılmıştır. Verilen cevaplar incelendiğinde engellilere bakış açısının genelde olumlu olduğu söylenebilir. Bazı katılımcılar engellilerin normal insanlar gibi olduğu ve engellilere bakış açılarının olumlu olduğunu ifade etmişlerdir. Bu soru ile ilgili bazı katılımcıların görüşleri aşağıda verilmiştir.

K2: "Onların diğer insanlardan farklı olmadığı anlamına gelir. Bedensel ve zihinsel engelli".

K4: "Bireyin vücudundaki yaşamını etkileyecek olan hususların birinde olan eksiklik. İşitme ve görme engelli".

K7: "Fiziksel olarak eksikliği olan bireydir. Zihinsel ve bedensel engellilik".

K9: "Engellilik kavramı yaşamsal faaliyetleri sürdürürken görülen kısıtlama. Bedensel, zihinsel ve ruhsal engelli".

K20: "Bireylerin yetersizlikleri. Ortopedik, işitme ve görme engelli"

### 4.3. Engelli Bireylerin Konaklama Sektöründe İstihdam Edilmesi İle İlgili Görüşlere Yönelik Bulgular

Katılımcılara engelli bireylerin konaklama sektöründe istihdam edilmesi ile ilgili ne düşündüklerini öğrenmek amacıyla, "Engelli bireylerin konaklama sektöründe istihdam edilmesi ile ilgili görüşleriniz nelerdir?" sorusu yöneltilmiştir. Tablo 4.3'te katılımcıların cevabı kodlar ve temalar aracılığıyla özetlenmiştir.

**Tablo 4.3.** Engelli Bireylerin Konaklama Sektöründe İstihdam Edilmesi İle İlgili Görüşler

KODLAR	TEMALAR
<ul style="list-style-type: none"> <li>İstihdamına olumlu bakıyorum</li> <li>Sektörde daha çok faaliyet göstermeliler</li> <li>Çalışma hayatında olmalı</li> <li>İstihdam için gerekli koşullar sağlanmalı</li> <li>Fiziksel alanlar engellilere göre düzenlenmeli</li> <li>Engelli dostu oteliz</li> <li>Farkındalık yaratılmalı</li> <li>Duyarlı olunmalı</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Engelli istihdamına olumlu bakış</li> <li>Engelli bireyler için çalışma koşullarının uygun hale getirilmesi</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Ağır işlerde çalıştırılmamalı</li> <li>Müşteri ile iletişimin daha az olduğu yerde çalıştırma</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Zor olmayan işlerde çalıştırma</li> <li>Geri planda çalıştırma</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Konaklama sektöründe engelli bireylerin istihdamı uygun değil</li> <li>Çalıştırılmaları için şartlar yeterli değil</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Engelli istihdamına olumsuz bakış</li> <li>İstihdam için koşulların yetersizliği</li> </ul>

Engelli bireylerin konaklama sektöründe istihdam edilmesi ile ilgili görüşler kapsamında cevap kâğıtları incelendiğinde 12 kod 7 tema oluşturulmuştur. Katılımcıların % 90'ı (18 kişi) engelli istihdamına olumlu baktığını engelli bireylerin iş yaşamında olması gerektiğini belirtmişlerdir. Bu katılımcılardan 5'i olumlu olmakla birlikte uygun koşullar sağlanırsa engelli bireylerin istihdam edilmesi gerektiğini ifade etmiştir. Katılımcılardan 1'i engelli bireylerin konaklama sektöründe çalışmaması gerektiğini diğer 1 katılımcı ise engelli bireylerin çalışmaması gerektiğini söylemiştir.



Tablo 4.3 incelendiğinde, genellikle engelli bireylerin istihdamına olumlu bakılmakla birlikte çalışma koşullarının engellilere göre düzenlenmesi gerektiği bulgusuna ulaşıyoruz. Engelli istihdamı ile ilgili başka bir bakış açısı ise engelli bireylerin ağır işlerde değil daha basit işlerde çalıştırılması ve müşteri ile yüz yüze iletişim kuracağı alanlar yerine daha geri plandaki işlerde çalıştırılmasıdır. Başka bir bakış açısı ise emek yoğun bir sektör olan turizmde yer alan konaklama işletmelerinde engelli bireylerin çalıştırılmaması gerektiğidir. Cevaplarda bunun nedeni olarak, konaklama sektöründe daha aktif çalışma gerekliliği ve müşteri ile temasın yoğun olması gibi nedenler ifade edilmiştir. Aşağıda bazı katılımcıların görüşlerine yer verilmiştir.

K1: Engelli bireylerin istihdamına olumlu bakıyorum. Sektörde daha çok faaliyet göstermeliler. Daha çok çalışmalılar.”

K2: İstihdamlarına olumlu bakıyorum. Ancak geri planda işlerde çalışmalı, müşteri ile çok fazla temas kurmamalı.”

K4: Konaklama sektörü uzun saatlerin çalışıldığı ve hızlı olunması gereken bir alandır. Konaklama sektöründe engelli bireylerin istihdamı sorun yaratacağı için istihdam edilmemeliler.”

K9: Engelli bireyler yasal haklarını kullanmalı istihdam edilmeliler. Engelli bireyleri istihdama katıp fark ortadan kaldırılmalı.”

K20: Ağır işlerde çalıştırılmadığı sürece istihdam edilmesinde bir sakınca yoktur.”

#### 4.4. Engelli Bireyleri Çalıştırmannın İşletmeye Sağlayacağı Avantajlar İle İlgili Bulgular

Çalışma grubunda yer alan görüşmecilere üçüncü soru olarak, “Sizce engelli kişileri çalıştırmannın kendi işletmenize sağlayacağı avantajlar nelerdir, açıklar mısınız?” sorusu yöneltilmiştir. Katılımcıların vermiş olduğu cevaplar Tablo 4.4’te özetlenmiştir.

**Tablo 4.4.** Engelli Bireyleri Çalıştırmannın İşletmeye Sağlayacağı Avantajlar

KODLAR	TEMALAR
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Müşteriler olumlu bakar</li> <li>• Otel daha cazip hale gelir</li> <li>• Engelli dostu imajı verir</li> <li>• Sosyal sorumluluk projesi olarak görülür</li> <li>• Engelli müşteri çeker</li> <li>• Engelli çalıştırmak iyi hissettirir</li> <li>• Manevi rahatlık sağlar</li> <li>• Diğer çalışanlar mutlu olur</li> <li>• Vergi indirimi sağlar</li> <li>• Engelliler için prim ödenmiyor</li> <li>• Engelli birey çalıştırmannın avantajları yoktur</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Daha fazla müşteri gelmesi</li> <li>• Engelli dostu otel algısı</li> <li>• Manevi tatmin</li> <li>• Yasal imkanlardan faydalanma</li> <li>• Engelli istihdamının olumlu yanlarının olmaması</li> </ul>

Engelli bireyleri çalıştırmannın işletmeye ne tür avantajlar sağlayacağı ile ilgili katılımcıların görüşlerine başvurulmuştur. Bu kapsamda 11 kod 5 tema oluşturulmuştur. Katılımcıların %80’i (16 kişi) engelli kişileri çalıştırmannın işletmelerine avantaj sağlayacağı yönünde görüş bildirirken % 20’si engelli çalıştırmannın hiçbir avantajı olmadığını belirtmiştir.

Engelli birey çalıştırmannın işletmeye ne tür avantajlar sağlayacağı ile ilgili görüşler incelendiğinde genellikle katılımcılar daha fazla müşteri çekileceğine vurgu yapmış bununla birlikte 1 katılımcı engelli bireyleri çalıştırsak engelli müşterilerin daha fazla geleceğini ifade etmiştir. Ayrıca katılımcılardan bazıları engelli bireyleri çalıştırmannın engelli dostu otel imajı verdiğini ve toplum tarafından bunun sosyal sorumluluk projesini yerine getirme olarak algılanacağını ve daha fazla müşteri geleceğini düşünmektedir. Çalışma grubunda yer alan 3 kişi ise engelli birey çalıştırmannın kendilerini iyi hissettirdiğini ve manevi tatmin sağladıklarını ifade etmişlerdir. Katılımcılardan 2’si ise engelli birey çalıştırdıklarında vergi indirimden yararlandıklarını ve prim ödemediklerini söylemişlerdir. Olumsuz görüş bildiren katılımcılar bu kısım ile ilgili detaylı açıklama yapmamakla birlikte aralarından sadece 1 katılımcı çalışma koşullarının uygun olmadığını ve bu yüzden kendilerine bir fayda sağlamayacağını belirtmiştir. Aşağıda bazı katılımcıların cevabı verilmiştir.

K2: Vergi indirimi sağlar halk arasında sosyal sorumluluk projesi olarak kabul edilir. Engelli dostu otel olarak biliniriz.

K 8: Sosyal ve maddi olarak avantaj sağlar engelli bireylere prim ödemiyoruz. Engelli bireylere bakınca çalışma motivasyonu artıyor.

K13: İnanç yönünden iyi hissediyorum. Engelli çalışanlar olduğu için engelli müşteri çekimi daha fazla olur.

K18: Çalışma koşulları engellilere uygun olmadığı için istihdam edilmesi bir avantaj sağlamaz.

#### 4.5. Engelli Bireyleri Çalıştırmanın İşletmeye Sağlayacağı Dezavantajlar İle İlgili Bulgular

Katılımcılara dördüncü soru olarak, “Sizce engelli kişileri kendi işletmenizde çalıştırmanın işletmenizde yaratacağı dezavantajlar (olumsuzluklar) nelerdir, açıklar mısınız?” sorusu yöneltilmiştir. Verilen cevaplar doğrultusunda Tablo 4.5 oluşturulmuştur.

**Tablo 4.5.** Engelli Bireyleri Çalıştırmanın İşletmeye Sağlayacağı Dezavantajlar

KODLAR	TEMALAR
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Yavaş hareket ederler</li> <li>• İşleri aksatırlar</li> <li>• Maliyet artar</li> <li>• Müşteri memnuniyeti azalır</li> <li>• Kalite düşer</li> <li>• Müşterilerin tercih etmeme durumu</li> <li>• Müşterinin görsel olarak istememesi</li> <li>• İş yerinde engelli vurgusu yapılması çalışma motivasyonunu bozar</li> <li>• Yeterlilikleri eksiktir.</li> <li>• Her işte çalışmazlar</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verimliliğin azalması</li> <li>• Maliyet artışı</li> <li>• Müşteri memnuniyetsizliği</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hafif ve orta düzey işlerde çalışma</li> <li>• Engel türüne göre bir departmanda çalıştırılma</li> <li>• Dezavantajları yoktur</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Engelli bireylere uygun koşullarda çalıştırma</li> <li>• Engelli istihdamının olumsuz yanlarının olmaması</li> </ul>

Çalışma grubuna engelli çalıştırmanın avantajları yanında dezavantajları da sorulmuştur. Bu soruya verilen cevaplar doğrultusunda 13 kod ve 5 tema oluşturulmuştur. Görüşmecilerin %50’si engelli birey çalıştırmanın işletmelerde yaratacağı herhangi bir olumsuzluk olmadığını belirtmiştir. Bu katılımcılardan 2’si otellerini engelliler için uygun hale getirdiklerini bu yüzden bir sorun yaşamadıklarını belirtmiştir. Ayrıca bunlara ek olarak bir katılımcı eğer uygun koşullar sağlanırsa engellilerin işletmeler için dezavantaj yaratmayacağını ifade etmiştir.

Engelli bireylerin işletmelerde bir takım olumsuzluklara sebep olacağını düşünen % 50’lik grup ise engelli bireyleri çalıştırmanın dezavantajları 3 ana tema üzerinde açıklamışlardır. Bunlar işletmelerde verimliliğin azalması, maliyet artışı ve müşteri memnuniyetsizliğidir. Özellikle engelli bireylerin çok yavaş hareket ettiği bu da verimliliği ve müşteri memnuniyetini olumsuz yönde etkileyeceği vurgusu yapılmıştır. Farklı bir bakış açısı ise müşterilerin engelli bireyleri görmek istememeleri olarak ifade edilmiştir. Yine işletmeler için önemli bir sorun engelli bireylerin her işte çalıştırılmamasıdır. Turizm sektörü- özellikle kurumsal olmayan işletmelerde- en uzun çalışma saatlerinin olduğu, çalışanların gün içerisinde farklı işlerde de çalıştırılabildiği bir sektördür. Bundan dolayı işverenler daha aktif elemanları tercih etmektedirler. Bu soruya verilen yanıtlardan bazıları aşağıda verilmiştir.

K2: Engelli bireylerin hareket kabiliyeti çok düşüktür. Bu yüzden işletmenin maliyetini artırır.

K4: Hizmet sektörü olduğu için müşteri isteklerinin hemen karşılanmasını ister. Engelliler işleri yavaşlatabilir bu yüzden müşteri memnuniyetini azalır.

K8: İşler yavaşlar. Kalite düşer. Engelli bireyleri sadece hafif ve orta düzeyde işlerde çalıştırabiliyoruz.

K 17: İşleri yavaşlatır. Görsel anlamda müşteriyi itebilir.

#### 4.6. Engelli Bireylerin Konaklama Sektöründe Çalışırken Karşılaştıkları Zorluklar ve Çözüm Önerileri İle İlgili Bulgular

Çalışma grubunda yer alan işveren ve yönetici pozisyonundaki görüşmecilere beşinci soru olarak “Sizce engelli bireyler konaklama sektöründe çalışırken ne tür zorluklar yaşarlar ve bu zorlukların giderilmesi için neler yapılmalıdır?” sorusu yöneltilmiştir. Bu soru ile onların gözünden hizmetler sektörünün en önemli alt sektörü olan konaklama işletmelerinde engellilerin ne tür zorluklar yaşadığı hem de çözüm önerilerinin ne olduğu incelenmeye çalışılmıştır. Verilen cevaplar doğrultusunda Tablo 4.6 oluşturulmuştur.

**Tablo 4.6.** Engelli Bireylerin Konaklama Sektöründe Çalışırken Karşılaştıkları Zorluklar ve Çözüm Önerileri

KODLAR	TEMALAR
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asansör, merdiven ve lavabo gibi yerlerde sorun yaşarlar</li> <li>• Yemekhaneden yararlanamazlar</li> <li>• İletişim konusunda sorun yaşarlar</li> <li>• Konaklama konusunda sorun yaşanması</li> <li>• Ulaşım zorluğu</li> <li>• Çalışma temposuna ayak uyduramama</li> <li>• Çalışma koşullarından psikolojilerinin olumsuz etkilenmesi</li> <li>• Algılarının yetersiz olması</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Temel ihtiyaçların karşılanmasında zorluklar</li> <li>• İşletmenin kullanım alanı ile ilgili zorluklar</li> <li>• Engelli bireylerin yeterlilikleri ile ilgili zorluklar</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Engelli dostu otel yapılması</li> <li>• Engellilere uygun fiziksel düzenleme yapılması</li> <li>• Engelliler uygun konaklama yeri yapılması</li> <li>• Temposu düşük işlerde çalıştırma</li> <li>• Vardiya saatlerinin düzenlenmesi</li> <li>• Engellilere eğitim verilmeli</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Engelli dostu otel</li> <li>• Engelli bireylere uygun çalışma koşullarının sağlanması</li> </ul>

Engelli bireylerin konaklama sektöründe çalışırken karşılaştıkları zorluklar ve çözüm önerileri ile ilgili olarak 14 kod, 5 tema oluşturulmuştur. Sorunun ilk kısmında engelli bireyler konaklama sektöründe çalışırken ne tür zorluklarla karşılaştıkları incelenmiştir. Bununla ilgili 3 tema oluşturulmuştur. Bunlardan ilki engelli bireylerin temel ihtiyaçlarını karşılama ile ilgili problemdir. Tuvalet, banyo ve yemekhane ve çamaşırhane kullanımında sıkıntı olacağı 4 katılımcı tarafından ifade edilmiştir. Diğer önemli bir sorun ise işletmenin kullanım alanı ile ilgili sorundur. Görüşmecilerin % 60'ı (12 kişi), merdiven, asansör ve rampa sorununa dikkat çekmiştir. Yine bir katılımcı işçilerin konakladıkları yerin otelden uzak olması nedeniyle ulaşım sıkıntısı yaşayacağını belirtmiştir. Başka bir katılımcı ise engelliye uygun odalarının olmaması nedeniyle engelli bireylerin konaklaması ile ilgili problem olacağını ifade etmiştir.

Katılımcılardan 2'si engelli bireyler çalıştırmanın kendi işletmelerinde sorun yaratmayacağını çünkü engelli dostu otel olduklarını söylemişlerdir. Başka bir ifade ile otelde engellilerin çalışması için gerekli düzenlemeler yapılmıştır. Diğer tema ise engelli bireylerin yeterlilikleri ile ilgilidir. Engelli bireylerin yavaş hareket ettiği, işletmenin çalışma temposuna ayak uyduramayacakları ayrıca bu durumun onların psikolojisini bozacağı düşünülmektedir. 1 katılımcı ise engelli bireylerin algılarının düşük olduğunu iletişim ile ilgili sıkıntı yaşayacağını ifade etmiştir.

Engelli bireylerin işletmelerde karşılaştıkları sorunlardan sonra katılımcılara bunlarla ilgili ne tür çözüm önerileri olduğu sorulmuştur. Bu kapsamda da iki temel tema oluşturulmuştur. Bunlar; engelli dostu otel ve engelli bireylere uygun çalışma koşullarının sağlanmasıdır. Çalışmaya katılanların %75'i (15 kişi) sorunlar ile ilgili çözüm önerisi sunmuştur. Çözüm önerisi sunanların %80'i engelli bireylere uygun çalışma koşullarının düzenlenmesi gerektiğini ifade etmiştir. Bunun içerisinde işletme fiziki alanı ile ilgili düzenlemeler, çalışma saatlerinin düzenlenmesi, engelli bireylerin temposu daha düşük işlerde çalıştırılması ve eğitim konuları yer almaktadır. 3 katılımcı ise otellerin engelli dostu otel şekline dönüştürülmesi gerektiğini belirtmiştir. Aşağıda beşinci soru kapsamında verilen bazı cevaplar verilmiştir.

K2: Asansör, merdiven ve lavabo gibi yerlerde sorun yaşarlar. Bu zorlukların giderilmesi için işletmeler ona göre planlama yapmalıdır.

K4:Merdiven asansör yemekhane hizmetlerinden yararlanamazlar engelliler başka sektörde çalışmalılar.

K8: Engelli bireylerden normal bir birey gibi iş yapmaları bekleniyor buda onlara psikolojik baskı yapıyor. İletişim konusunda zorluk yaşıyorlar. Gerekli önlemlerin alınması gerekiyor engellilere engelli birey gözüyle bakılmalı.

K18: Personelin kaldığı alan otele uzak olduğu için zorluk yaşarlar otelde kalmalarını sağlayarak zorluklar giderilebilir.

#### 4.7. Konaklama Sektöründe Engelli Bireylerin İstihdamına Yönelik Teşvikler İle İlgili Bulgular

Altıncı soru kapsamında katılımcılara konaklama sektöründe engelli bireylerin istihdamına yönelik teşvikler ile ilgili görüşleri ve engelli bireylerin konaklama sektöründe istihdamının artırılması için ne tür teşvikler verilmesi gerektiği sorulmuştur. Verilen cevaplar kapsamında Tablo 4.7 oluşturulmuştur.

**Tablo 4.7.** Konaklama Sektöründe Engelli Bireylerin İstihdamına Yönelik Teşvikler

KODLAR	TEMALAR
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Teşvikler yetersiz</li> <li>• Teşviklerin artırılması gerekir</li> <li>• Devletin verdiği teşvikler işletmeler için yetersiz</li> <li>• Engelli istihdamına yönelik teşvikler artırılmalı</li> <li>• Turizmde engelli çalıştırana teşvik verilmiyor</li> <li>• Butik otellere teşvik verilmeli</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Engelli istihdamına yönelik devlet teşvikleri yetersiz</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Teşvikler yeterli</li> <li>• Devlet teşvik veriyor</li> <li>• Çalışan engelli sayısı yüzdesi artırılmalı</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Engelli istihdamına yönelik devlet teşvikleri yeterli</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sigorta karşılanmalı</li> <li>• SGK indirimi</li> <li>• Çalışan engelli sayısı yüzdesi düşürülmeli</li> <li>• Engelli maaşının artırılması</li> <li>• İş kur desteklenmeli</li> <li>• Engelli ücretinin yarı ödenmeli</li> <li>• Çalışan sayısına bakılmaksızın teşvik verilmeli</li> <li>• Vergiden muaf yerine ekstra ücret otel sahiplerine verilmeli</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• SGK ile kolaylıklar</li> <li>• Maaş artışı</li> <li>• Engelli yüzdesinin düşürülmesi</li> </ul>

Engelli bireylerin istihdamında en önemli konulardan bir diğeri de teşviklerdir. Bundan dolayı çalışma gurubunda katılan işveren ve personel alımı ile doğrudan ilgili olan yöneticilere engelli bireylerin istihdamına yönelik olarak 6. soru sorulmuştur. İlk olarak engelli bireylerin istihdamına yönelik teşvikler ile ilgili görüşleri ve engelli bireylerin konaklama sektöründe istihdamının artırılması için ne tür teşvikler verilmesi gerektiği sorulmuştur. Verilen cevaplar doğrultusunda toplam 19 kod oluşturulmuştur. 11 kod teşviklerle ilgili görüşleri kapsarken 8'i önerileri içermektedir. Aynı şekilde görüşlerle ilgili 2 tema, önerilerle ilgili de 3 tema oluşturulmuştur.

Teşviklerle ilgili olumlu ve olumsuz olmak üzere iki görüş vardır. Katılımcıların 17'si yani % 85'i verilen teşviklerin yetersiz olduğunu ve bu teşviklerin artırılması gerektiğini vurgulamıştır. Özellikle turizm sektörüne ve butik otellere teşvik verilmesi gerektiği ifade edilmiştir. Katılımcıların 3'ü teşviklerin yeterli olduğunu hatta bir katılımcı engelli yüzdesinin artırılması gerektiğini belirtmiştir.

Katılımcılara ne tür teşvikler verilmeli diye sorulduğunda 3 temel noktaya değinmektedirler. Bunlardan birincisi SGK ile ilgili kolaylıklardır. Sigorta primlerinde indirim yapılmasını ya da bunun devlet tarafından karşılanması gerektiğini ifade ediyorlar. Diğer bir nokta ise maaşlarla ilgilidir. Devletin engelli maaşının yarısını karşılanması beklenmektedir. Diğer vurgulanan bir nokta ise vergiden muaf olma yerine belli bir ücretin otel sahiplerine ödenmesidir. Son temamız ise katılımcıların üzerinde durduğu engelli çalıştırma yüzdesinin düşürülmesidir. İşletmelerinde daha az engelli çalıştırmak istemektedirler. Bu soru ile ilgili bazı katılımcıların görüşleri aşağıda verilmiştir.

K1: Sigorta karşılanmalı teşvikler arttırılmalı. 50 kişinin çalıştığı yerlerde engelli çalıştırma zorunluluğu sayısı 20 kişiye düşürülmelidir.

K6: Devlet tarafından verilen teşvikler az olmakla birlikte, istihdamın arttırılması için teşvikler arttırılmalıdır.

K13: Teşvik almıyoruz turizm sektöründe engelli çalışan olan otellere teşvik verilmeli. Turizm bakanlığının turizm sektöründe yüzme havuzlarına engelli asansörü yapması denize girmeleri için engelli rampası yapması gerekir.

K14: SSK prim devlet tarafından karşılanmalı. En az 10 kişinin çalıştığı yerlerde zorunlu engelli çalıştırılmalı.

K19: 50 ve üstü çalışanlarda zorunlu işçi çalıştırılıp teşvik veriliyor bu sayı düşürülmeli. Teşvikler arttırılmalıdır.

#### 4.8. Engelli Bireylerin İş Hayatına Katılımı İçin Öneriler ile İlgili Bulgular

Katılımcılara son soru olarak, engelli bireylerin iş hayatına katılımı için ne tür önerileri olduğu sorulmuştur. Bu kapsamda şu soru yöneltilmiştir. "Engelli bireylerin genel olarak iş hayatına katılımı için önerileriniz nelerdir? (Devlete, özel sektöre, STK'lara, engelli bireylere veya onların ailelerine öneriler olabilir)". Verilen cevaplar Tablo 4.8'de özetlenmiştir.

**Tablo 4.8.** Engelli Bireylerin İş Hayatına Katılımı İçin Öneriler

KODLAR	TEMALAR
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kötü hissetmemeliler</li> <li>• Kendini eksik ve yetersiz görmemeli</li> <li>• Mücadele etmemeliler</li> <li>• İş hayatına daha çok katılmalılar</li> <li>• Aileleri tarafından özgüvenli yetiştirilmeli</li> <li>• Sosyal faaliyetlere katılmalılar</li> <li>• İş hayatında girişken olmalılar</li> <li>• Normal bir birey gibi davranmalılar</li> <li>• Eğitim almalılar</li> <li>• Devlet engelli bireyleri desteklemeli</li> <li>• STK'lar engelli bireylerle ilgilenmeli</li> <li>• İşveren engelli ve engelli olmayan bireyleri uyum içerisinde çalıştırmalı</li> <li>• İşverenler engelliler için uygun çalışma ortamı sağlamalı</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Engelli bireylere motivasyon artırıcı öneriler</li> <li>• Eğitim</li> <li>• Engellilerin, Devlet, STK ve İşverenler tarafından desteklenmesi</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Turizm sektöründe istihdam edilmemeliler</li> <li>• Geri planda çalışmalar</li> <li>• Psikolojik açıdan olumsuzluklar yaşayacağı için engelli bireyler istihdam edilmemeli</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Engelli bireyler istihdam edilmemeli</li> <li>• Engelli bireyler geri planda çalışma</li> </ul>

Son soru olarak katılımcılara, engelli bireylerin istihdama katılmaları için önerilerinin ne olduğu sorulmuştur. Bu soru kapsamında 16 kod, 5 tema oluşturulmuştur. Bu soruya 16 katılımcı engelli bireylerin iş yaşamına katılımı ile ilgili olumlu yönde öneriler sunarken, 3 katılımcı olumsuz yönde görüş bildirmiş bir katılımcı ise bu soruyu herhangi bir önerim yok diyerek bu soruyu cevaplamak istememiştir.

Olumlu yönde görüş bildiren katılımcılar engelli bireylerin motivasyonlarını artırıcı önerilerde bulunmuşlardır. Örneğin, kendilerini kötü hissetmemeleri gerektiğini aynı zamanda eksik ve yetersiz görmemeleri gerektiğini belirtmişlerdir. Mücadeleci olmaları gerektiği, sosyal faaliyetlere ve iş yaşamına daha çok katılıp girişken olmaları da ifade edilmiştir. Burada önemli bir tavsiye de ailelerdir. Engelli çocuklarını daha özgüvenli yetiştirmeleri gerektiği söylenmiştir. Diğer bir nokta ise engelli bireylerin hem iş yaşamına hem de sosyal faaliyetlere katılımında etkili olacak faktör eğitimidir. Engelli bireylerin eğitim alması gerektiği vurgulanmıştır. Devlet, STK'lar ve işverenlere de engelli istihdamı için öneriler vardır. STK'ların engelli bireylerle daha çok ilgilenmesi, devletin desteklemesi, iş verenlerin engelliler için gerekli koşulları sağlanması gibi. Ayrıca katılımcılardan 1'i işverenlerin engelli ve engelli olmayan çalışanlar arasında uyum sağlayacağı bir ortamın yaratılması gerektiğini belirtmiştir.

Engelli bireylerin istihdama katılımı ile ilgili öneri sorusuna 3 katılımcı olumsuz yönde görüş bildirmiştir. Katılımcılardan biri özellikle engellilerin turizm sektöründe istihdam edilmemesi gerektiğini söylemiştir. Turizm sektörünün çalışma koşullarının ağır olması, müşteri ile yüz yüze temasın daha fazla olması gibi nedenlerden dolayı engelli istihdamına olumlu bakılmadığı düşünülmektedir. Diğer bir katılımcı ise, engelli bireylerin geri planda çalışması gerektiğini, olumsuz görüş bildiren son katılımcı ise psikolojik açıdan sorunlar yaşayacakları için engelli bireylerin istihdam edilmemesi gerektiği görüşündedir. Bu soru ile ilgili bazı katılımcı görüşlerine aşağıda yer verilmiştir.

K2: Engelli bireylerin eğitim alması sağlanmalı, mesleki konularda da eğitim verilmeli. Diğer bireyler engelliler ile empati yapmalı. Devlet daha fazla üzerinde çalışmalı engelli bireyler kendini eksik görmemeli.

K3: Bütün sektörler kendi bünyesinde mutlaka engelli birey çalıştırmalı. Engelliler mücadele verip sektörde daha fazla faaliyet göstermeliler.

K8: Ailelere büyük görevler düşüyor. Aileler tarafından engelli bireylere özgüven aşılanmalı. Sosyal faaliyetlere katılım sağlanmalı. Engelli bireyler çalışma hayatına katılmaktan kaçınmamalı

K19: Kendilerini geliştirmek adına iş hayatına katılmalılar. STK'lar engelli bireylerin iş yaşamına katılımı için görevlendirilmeli. Engellilere karşı daha duyarlı olmalılar.

## 5. SONUÇ ve ÖNERİLER

Alan yazın incelediğinde hem kavramsal olarak hem tanım olarak engellilikle ilgili farklı kavram ve tanımları okuyabilmekteyiz. Engellilik kavramı tanımı farklı kuruluşlarda farklı şekillerde karşımıza çıkıyor. Örneğin Dünya Sağlık Örgütü, bedensel, zihinsel ve ruhsal özelliklere vurgu yaparak engelliliği tanımlarken, ILO istihdam boyutu ile ilgileniyor ve buna göre bir tanım oluşturuyor. ILO'ya göre bir kişinin işe girme sürecinde ya da girdiğinde fiziksel veya zihinsel koşullarından dolayı sorun yaşıyorsa engelli olarak ifade ediliyor.

Engelli olarak tanımlanan ve dezavantajlı gruplar içerisinde yer alan bireyler birçok sorun ile karşı karşıya gelmekte olduğu ifade edilmiştir. Bu sorunlardan en önemlileri şüphesiz eğitim ve istihdam edilme durumlarıdır. Eğitim engellilerin hem sosyal yaşamları hem de iş yaşamları için çok önemli bir faktördür. Eğitim alabilen özellikle de nitelikli eğitim alan engelli bireylerin istihdam edilme şansları daha da artmaktadır. Tabii ki engelli bireylerin istihdam edilmesinin önündeki tek engel eğitim olmamaktadır. İşverenlerin engelli bireylere bakış açısı ve onların istihdam edilmesine yönelik tutumları da engelli bireylerin istihdam edilme durumlarını etkilemektedir. Engelli bireylerin iş hayatına katılımı için birçok yasal düzenlemeler yapılmış olmasına rağmen genellememle birlikte işverenler engelli bireyleri çalıştırmamanın işletme için maliyetli olabileceğini düşünebilmektedir.

Bu çalışmada hizmetler sektörü içerisinde yer alan emek yoğun yapısı nedeniyle önemli istihdam kaynaklarından biri olan turizm endüstrisinin bir ayağını oluşturan konaklama işletmelerinde işverenlerin engelli istihdamına bakış açıları incelenmeye çalışılmıştır. Çalışmada, turizm endüstrisinin bir parçası olan konaklama işletmelerinin seçilmesinin en önemli nedeni turizmin geliştiği yerlerde ciddi anlamda istihdama katkı sağlamasıdır. Bugün dünyada 350 milyondan fazla insan turizm sektöründe istihdam edildiği bilinmektedir. Bu nedenle bu sektörde ki işverenlerin engelli istihdamına bakış açısı çok önemli olmaktadır.

Bu çalışmada da Mersin’de bulunan konaklama işletmelerinin işverenleri veya personel alımından sorumlu olan yöneticilerinden oluşan 20 kişi ile görüşülmüştür. Yarı yapılandırılmış görüşme formlarının kullanıldığı görüşmelerde elde edilen cevaplar betimsel analiz yöntemi ile analiz edilmiştir. Bu bağlamda 94 kod 37 tema oluşturulmuş ve katılımcıların görüşlerine yer verilmiştir.

Çalışmadan elde edilen bulgular değerlendirildiğinde, engellik kavramı bedensel ve zihinsel engellilik olarak algılanmaktadır. Katılımcıların çoğu engelli istihdamına olumlu bakmaktadır. Ancak fiziksel koşulların engelli istihdamı için uygun hale getirilmesi gerektiği vurgulanmıştır. Engelli bireylerin işletmelere müşteri çekme gibi avantajları varken özellikle fiziksel yetersizliklerinden dolayı verimlilik azalışı, müşteri memnuniyetsizliği ve maliyet artışı gibi dezavantajları olduğu kabul edilmektedir. Engelli bireyler, özellikle çalışma koşullarının onlara uygun yapılmadığından dolayı iş yaşamında birçok zorluklarla karşılaşmaktadırlar. Ayrıca eğitim yetersizliği de iş yaşamına katılımında önemli bir engel olarak görülmektedir. Engelli bireylerin istihdamında önemli olan bir nokta ise teşviklerdir. Bu konuda genel görüş devletin vermiş olduğu teşviklerin yetersiz olduğu ve engelli istihdamına yönelik daha fazla teşvik verilmesi istenmektedir. Son olarak engelli bireylerin iş hayatına katılımında engelli bireylerin kendilerine önemli görevler düşmektedir. Motivasyonlarını düşürmeden daha mücadeleci olup, sosyal hayatın ve çalışma hayatının her alanına katılmaları gerekiyor. Kendilerini dışlanmış hissetmemeleri için bu konuda ailelerine, STK’lara, işverenlere de önemli görevler düşmektedir.

Elde edilen bulgular göstermektedir ki, engelli istihdamında işverenlerin tutumları ve düşünceleri çok önemli olmaktadır. Alan yazında engelli istihdamında işveren tutumları veya görüşleri ile ilgili çalışmalar genellikle nicel analiz yöntem teknikleri kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırmanın sonuçları Eratay ve Eldeniz Çetin (2013), Kozak Akoğlan ve Turan (2014), Gönülaçan (2016) ve Mamatoğlu ve Tasa (2018), Akın, Çakan ve Karakan (2021) ile benzer sonuçlara ulaşmıştır. Bu araştırmanın sonucunda bu konu ile ilgili çalışma yapmak isteyenlere önerilerde bulunulabilir. Öncelikle engelli bireylerin istihdam edilmesinde karşılaştıkları sorunlara ilişkin engelli bireylerle yapılan nitel çalışmalar mevcuttur. Ancak işverenlerin görüşleri ile ilgili nitel çalışmalar çok sınırlıdır. İşveren tutumları ile ilgili daha fazla nitel çalışma yapılabilir. Böylece işverenlerin görüşleri daha iyi analiz edilebilir. Bu tür çalışmalar farklı sektörlerde ve farklı illerde olabilir.

Çalışmada üzerinde durulan önemli bir konu, engelli istihdamına olumlu bakılmakla birlikte çalışma koşullarının (özellikle fiziki) engellilere uygun olmadığıdır. Bu noktadan hareketle eski binaların revize edilerek yeni yapılanların da engelli bireyleri düşünerek yapılması gerekir. Özellikle konaklama işletmelerinin hem çalışan hem de müşterileri açısından engelli dostu otel uygulamasına geçmesi gerekmektedir. Devlete ve STK’lara da önemli görevler düşmektedir. Teşvikler ve sosyal projelerle engelli bireyleri destekleyip onların eğitim alarak iş hayatına katılımı sağlanmalıdır. Son olarak da çalışma kapsamında da belirtilen engelli bireylerin ailelerine öneriler sunabiliriz. Çocuklarının gereken eğitimi almasını sağlayıp, öz güvenli bireyler olarak yetişmeleri gerekmektedir.

**KAYNAKÇA**

- Akın, A., Akın, A., Çakan, S., & Karakan, H. I. (2022). Is a disability a hindrance of employment in tourism industry? *PODIUM Sport, Leisure and Tourism Review*, 11 (2), 381-409.
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S. & Yıldırım, E. (2010). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri* (6. bs.). Adapazarı: Sakarya Yayıncılık.
- Aracı, Ü. E., Koçak, N. (2014). Dezavantajlı bireylerin turizmde istihdamı: İnsan kaynakları yöneticilerinin algı, görüş ve deneyimlerinin incelenmesi, *Gazi Üniversitesi Turizm Fakültesi Dergisi*, (2), 191-205.
- Aver, Ö. F. (2019). Engellilerin mesleki eğitimi ve istihdamı. *Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi*, 5 (3), 327-354.
- Baran, N. & Cavkaytar, A. (2007). İşverenlerin zihin engelli bireylerin istihdamlarına ilişkin görüş ve önerileri. *İlköğretim Online*, 6 (2), 213-225.
- Başkale, H. (2016). Nitel araştırmalarda geçerlik, güvenilirlik ve örneklem büyüklüğünün belirlenmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi*, 9 (1), 23-28.
- Baybora, D. (2006). Çalışma hayatında özürllülere karşı ayrımcılık, *Journal of Social Policy Conferences*, (51), 229-269.
- Bricout, J. & Bentley, K. (2000). Disability status and perceptions of employability by employers. *Social Work Research*, 24 (2), 87-95.
- Chi, C.G.Q. & Qu, H. (2005). A study of differential employers' attitude towards hiring people with physical, mental, and sensory disabilities in restaurant industry. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 3 (2), 1-31.
- Coşkun, R., Altunışık, R. & Yıldırım, E. (2017). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri SPSS uygulamalı* (9. bs.). Sakarya: Sakarya Yayıncılık.
- Domzal, C., Houtenville, A. & Sharma, R. (2008). *Survey of employer perspectives on the employment of people with disabilities: Technical report*. (Prepared under contract to the Office of Disability and Employment Policy, U.S. Department of Labor). McLean, VA: CESSI.
- Eratay, E. & Eldeniz Çetin, M. (2013). Bolu ilindeki işverenlerin engelli çalışanlara yönelik tutumları. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 21 (4), 1681-1694.
- Eren, A. (2010). *Engellilerin iş yerlerinde çalıştırılması için yapılabilecekler üzerine bir araştırma*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Maltepe Üniversitesi, İstanbul.
- Zaim Gökbay, İ., Ergen, A. & Özdemir, N. (2011). Engelli bireylerin istihdamına yönelik bir vaka çalışması: "engelsiz eğitim. *Öneri Dergisi*, 9 (36), 1-8.
- Gönülaçan, A. (2016). *Türkiye'de engelli istihdamı ve işverenlerin engelli istihdamına yönelik tutumları: Trabzon örneği*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta.
- Hwa, C. & Ang, M. (2017). Employers' perceptions of persons with disabilities: Evidence of gender differences. *Journal of Management and Marketing Review*, 2(1), 1-7.
- Karaaslan, L. (2010). Geçmişten günümüze engelli istihdamı: Engelliler için nitelikli istihdamda yeni yaklaşımlar. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, (1), 46-58.
- Karataş, K. (2002). Engellilerin toplumla bütünleşme sorunları: Bir sosyal politika yaklaşımı. *Ufku Ötesi Bilim Dergisi*, 2 (2), 43-55.
- Kaye, H. S., Jans, L. H. & Jones, E. C. (2011). Why don't employers hire and retain workers with disabilities? *Journal of Occupational Rehabilitation*, 21(4), 526-536.
- Kozak Akdoğan, M. & Turan, A. (2014) Engelliler ve turizm: engelli bireylerin ve seyahat acentesi yöneticilerinin algılamaları, <https://www.researchgate.net/profile/Arzu-Toker>, adresinden alındı.
- Mamatoğlu, N. (2015). Türkiye'de engelli istihdamının genel görünümü: İşveren gözüyle engelli istihdamını artırma konusunda önerilen politikalar 1. *Alternatif Politika*, 7 (3), 524-561.
- Mamatoğlu, N., Dökmen, Z. Y. & Yıldırım, F. (2015). İşyerinde engelliye yönelik tutumlar ölçeği. *Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 3(1), 18-24.

- Mamatoğlu, N. & Tasa, H. (2018). Engelliye yönelik ayrımcılık ve iş yerinde engelli. *Türkiye Klinikleri J Psychol-Special Topics*, 3 (1), 1-10.
- Merriam, S.B. (2018). *Nitel Araştırma- Desen ve Uygulama İçin Bir Rehber. (Çev.Ed. S. Turan), (Qualitative research-A guide to design and implementation-3th Edition)*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Özmen, E. S. (1996). *İşverenlerin engelli bireylerin işe alınması ile birlikte çalışmasına yönelik tutumlarının çeşitli değişkenler açısından karşılaştırılması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Samırkaş Komşu, M. ve Bahar, O. (2013). *Turizm, yoksulluk ve bölgesel gelişmişlik farklılıkları*. Ankara: Detay Yayıncılık
- Zissi, A., Rontos, C., Papageorgiou, D., Pierrakou, C. & Chtouris, S. (2007). Greek employers' attitudes to employing people with disabilities: Effects of the type of disability. *Scandinavian Journal of Disability Research*, 9 (1), 14-25.
- Yıldırım, A. & Şimşek, H. (2011). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri* (8. bs.). Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Yıldırım, A. & Şimşek, H. (2018). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri* (11. bs.). Ankara: Seçkin Yayınevi.