



Engelli Bireylerin İstihdamına Önyargılar Engel Midir? : Yiyecek İçecek Hizmetleri Alanı Örneği (Are Prejudices Obstacle to the Employment of Disabled Individuals? :Example of Food and Beverage Services Field)

*Sümeyye DALAGAN^a , Ümit SORMAZ^b , Gürkan AKDAĞ^c , Zeynep ÇINAR^d 

^a Siirt University, Vocational High School of Social Sciences, Department of Culinar Arts, Siirt/Turkey

^b Necmettin Erbakan University, Faculty of Tourism, Department of Gastronomy and Culinay Arts, Konya/Turkey

^c Mersin University, Faculty of Tourism, Department of Gastronomy and Culinay Arts, Mersin/Turkey

^d Karamanoğlu Mehmetbey University, Vocational School of Social Sciences, Department of Hotel, Restaurant and Catering, Karaman/Turkey

Makale Geçmişi

Gönderim Tarihi:04.04.2020

Kabul Tarihi:02.11.2020

Anahtar Kelimeler

Turizm

Gastronomi

Yiyecek içecek işletmeleri

Down kafe

Keywords

Tourism

Gastronomy

Food and beverage businesses

Down cafe

Makalenin Türü

Araştırma Makalesi

Öz

Günümüzde, çağdaş sosyal politikaların en önemli konularından biri de engelli bireylerin topluma kazandırılmasıdır. Engelli bireylerin devletin sunduğu imkânlarla ve çevresindeki kişilere bağımlı olarak yaşaması yerine toplum içerisinde yer alması, engel durumları, yetenekleri ve ilgi alanlarına göre istihdam edilerek iş hayatının bir parçası olması için tüm toplum üyelerine görevler düşmektedir. Bu çalışma; down kafelerde çalışan down sendromlu bireylerin performansının işletmelerce değerlendirilmesini amaçlayan bir araştırmadır. Eylül 2019-Ocak 2020 tarihleri arasında yürütülmüş olup, ülkemizde down sendromlu bireylerin istihdamına yönelik hizmet veren 31 adet yiyecek içecek işletmesinden araştırmaya katılmaya gönüllü 28 yiyecek içecek işletmesi araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. Çalışma sonucunda; işletmelerin, hafif ve orta düzeyde engelli bireylerin işyerinde performans (p<0.001) ve sosyal iletişim düzeylerinden (p<0.001) memnun oldukları, ağır ve çok ağır düzeyde engelli bireylerin performans memnuniyetlerinde zaman zaman kararsız kaldıkları (p<0.05) veya memnun olmadıkları bulgulanmıştır. Araştırma sonucunda; down kafelerde çalışan down sendromlu bireylerin yiyecek içecek sektöründe istihdamının artırılması, bunun için yiyecek içecek işletmelerinin teşvik edilmeleri doğrultusunda öneriler geliştirilmiştir.

Abstract

Today, one of the important issues of contemporary social policies is the gathering of disabled individuals. It is up to all members of the society to make disabled people a part of the business life according to their disability, abilities and interests rather than living dependent on the state and other people. This is a study that aims to evaluate the performance of individuals with down syndrome working in a lower cage by businesses. To research the sample of 28 food and beverage businesses to participate in the study from 31 food and beverage businesses that have conducted between September 2019 and January 2020 and provide services for the research of individuals with down syndrome in our country. Working Holding; It was found that people with mild and moderate disabilities were satisfied with their performance (p <0.001) and social communication levels (p <0.001) in the workplace, and severely and severely disabled individuals were unstable (p <0.05) or dissatisfied with their performance satisfaction. About the research; In line with the aim of increasing advertising in the food and beverage sector with down syndrome working in the lower cage, and to encourage catering businesses for this.

*Sorumlu Yazar

E-posta: sumeyye.dalagan@siirt.edu.tr (S. Dalagan)

DOI: 10.21325/jotags.2020.704

GİRİŞ

Dünyada ve ülkemizde, temel ekonomik ve sosyo-kültürel kaynaklardan mahrum edilen engelli bireyler için turizm sektörü, istihdam imkânı sağlama açısından önemli bir kaynaktır. Günümüzde insan haklarının korunması konusunda önemli adımlar atılmış ve pozitif ayrımcılık olgusu ortadan kalkmaya başlamıştır. Engelli bireylerin toplumdaki diğer bireyler ile eşit imkânlardan faydalanması için pozitif ayrımcılık düşüncesinden vazgeçilmesi gerekmektedir. Engelli bireylerin istihdamı konusundaki çabaların zorunluluk değil bir gönül işi olduğu düşüncesi ve devletin bu noktada yapacağı teşviklerin de ne kadar önemli olduğu vurgulanmalıdır (Aracı & Koçak, 2014).

Yapılmış olan birçok araştırmanın sonucunda, engelli bireylerin istihdam sağlamaları konusunda işverenin, en önemli engelin olduğu görülmüştür. Birçok işverenin engelli bireylerin üstesinden gelebilecekleri işler ile ilgili bilgi sahibi olmadıkları kanısına varılmıştır (Aracı & Koçak, 2014). Gerek devlet kurumları gerek sivil toplum örgütleri anayasamızda belirtilen eşitlik hususları doğrultusunda hareket ederek, dezavantajlı bireyler olarak nitelendirilen down sendromlu bireylerin ülkemiz koşullarında sosyal hayata uyum sağlayabilmeleri ve işgücü piyasasının nimetlerinden faydalanabilmeleri için iş birliği içerisinde olmalıdır. Türkiye’de 35’e yakın down kafe bulunmakta olup çeşitli hibe ve fon desteğiyle birçok ilde açılması planlanan down kafe projeleri bulunmaktadır. Down kafelerin yaygınlaştırılması down sendromlu bireylerin kendi ilgi ve yeteneklerinin fark edilip kendi ekonomik özgürlüklerine bir nebze de olsa kavuşmalarına imkân sağlayacaktır. Bu çalışma; başta down sendromlu bireyler olmak üzere down kafelerde çalışan engelli bireylerin yiyecek içecek hizmeti sektöründe istihdamını değerlendirilmesi hedeflenmiştir. Çalışmada ulaşılan sonuçlar doğrultusunda yapılacak diğer benzer çalışmalar için öneriler geliştirilmiştir.

Literatür

Engelli Bireylerin İstihdamı

Engellilik durumu, sosyal ve ekonomik yönden olumsuz sonuçlar doğurmakla birlikte çalışma çağına gelmiş yetişkin nüfusun iş yaşamına katılma olanaklarını kısıtlamaktadır. Sağlık sorunları sebebiyle işgücü piyasasından dışlanma gibi durumlar yaşanması topluma ciddi ölçüde sorumluluklar yüklemektedir. Engelli bireyler ve onunla beraber bu sorunlarla sürekli karşılaşan aileleri için bu tür ayrımlar büyük ölçüde sorun teşkil etmektedir (Burström, 2010, s. 369).

Türkiye’de engelli nüfusun oranı toplam nüfus içerisinde yüksektir. Bu yüksek oran işgücü piyasası koşullarında engellilerin ödenek karşılığı istihdamının ehemmiyetini oldukça artırmaktadır. Dezavantajlı bireylerden olan engellilerin istihdamı, topluma uyum sağlamaları ve engelli işgücü işsizliğinin sosyal maliyetinin yüksek oluşu işgücü piyasası açısından da önemlidir. Ülkemizin Avrupa Birliği’ne uyum aşamasında engellilerin işgücü piyasasında ücret karşılığı istihdam edebilmesi aktüel bir konudur (Kuzgun, 2009, s.2451).

Turizm Sektöründe Engelli Bireylerin İstihdamı

Turizm sektörü, sahip olduğu hareketlilikler neticesinde bölgesel olduğu kadar bölge insanının kalkınmasına, bununla beraber istihdama da katkı sağlamaktadır. Turizm, bölgede yaşayan insanlara sunulabildiği çalışma olanakları bakımından özellikle sosyo-ekonomik açıdan çalışma yaşamına katılabilmesi ve bölgelerin gelişmişlik kriterlerinden birini oluşturan önemli bir unsurdur. Böylece turizmin ayrı yönlerde işleyişi neticesinde, birbirinden farklı özellikteki çalışma ortamı ile dezavantajlı bireylere sağlayabileceği fırsatlar da önem arz etmektedir (MEB, 2013; ÇSGB, 2014).

Turizm sektöründe istihdamın engelli bireyler açısından durumu, toplumdaki diğer engelsiz ve sağlıklı bireylere göre farklılık arz etmektedir. Dezavantajlı bireyler olarak tanımlanan gruplara, sınırlı olan ve kendine yeter düzeydeki araçlara ulaşabilme imkânı olmayan bireyler girmektedir. Toplumdaki bireylerin birçoğunun erişerek kullanabildiği teşvik, bilgilendirme, sorumluluk, çevre desteği, sağlık, özsaygı, eğitim, istihdam gibi sistematik ve bireysel araçlara dezavantajlı bireyler ulaşmakta güçlük çekmektedir. Böylece dezavantajlı gruplar, toplumdaki bireylerin birçoğundan farklı olarak, kendi kendine yetinmekte güçlük çeken, içinde yaşadığı hayat ile başa çıkma noktasında yardıma gereksinim duyan ve bireysel sorunlarını tek başına çözmekte zorlanan bireylerden oluşmaktadır (Mayerakt. Bozok, 2011). Bu tanıma göre dezavantajlı bireyler; sığınma evlerinde kalanlar, cinsel tercihlerinden dolayı farklı tutum sergileyenler, eski hükümlüler, tek başına çocuğunu büyüten kadınlar, madde bağımlısı olanlar, yoksul bireyler, güvenlik nedeniyle göç eden terör mağdurları, yurtdışından yeni göç eden çalışanlar, eğitimsiz bireyler ve engelli bireyler olarak sıralanabilmektedir (ÇSGB, 2014).

2013 yılında Milli Eğitim Bakanlığı tarafından oluşturulan araştırma raporuna göre; turizmin giderek büyüyen bir sektör olarak bölge halkının istihdamına katkı sağlaması ve dezavantajlı birey grupları için taşımış olduğu iş gücündeki potansiyel açısından sektör temsilcilerine oluşturulmak istenen farkındalık hareketleriyle yükseltilmeye çalışılmasının önem arz ettiği belirtilmektedir (MEB, 2013).

Turizm ve otel işletmelerinin dezavantajlı bireylerin istihdamı hususunda özellikle insan kaynakları yöneticileri tarafından hareketli ve etkin uygulamalar geliştirmeleri, diğer çalışanlar ile eşit şartları sağlamaları, pozitif ayrımcılık olgusunu ortadan kaldırmak adına iş performansını artırma konusunda çalışmalar yapmaları beklenmektedir. Bu düşünceden yola çıkarak en başta insan kaynakları yöneticileri, görev aldıkları turizm işletmelerinde bulunan engelli bireylere yönelik uygulamaların analizini yapmalıdır. Engelli bireylere karşı takınılan tutum ve davranışlar belirlenmeli, işveren ve diğer yöneticiler bilgilendirilmeli ve pozitif ayrımcılığın ortadan kaldırılması yönünde ortak bir çaba içerisine girilmelidir (Aracı & Koçak, 2014).

Down Sendromu

Down sendromu, genlerden ve sosyo-ekonomik durumlardan kaynaklanabilen bir çeşit kromozom bozukluğudur (Hodapp vd., 2006:83; Rasmussen vd., 2006, s.806). Dünya’da yaklaşık 10.000 bebekten 10 tanesi down sendromlu olarak dünyaya gelmektedir (Durhan, 2016, s.511). ABD’de yaşayan 400.000’i aşkın insan down sendromlu olarak yaşamını sürdürmektedir. Fransa’da son yıllarda yapılmış olan bir araştırmada down sendromlu doğumların görülme oranı 1/292 olarak tespit edilmiştir (Hodapp vd., 2006, s. 83; Rasmussen vd., 2006, s.806).

Zeka geriliğinden erken yaşta ölüme sebep olan bu rahatsızlık, toplumların önde gelen sorunları içerisinde yerini almıştır. Down sendromu tanısı, son yıllarda gelişen tıp bilimi sayesinde gebelik süresinde konulabilmekte; bebek bekleyen ailelerin gebeliği sonlandırma veya devam ettirme konusunda karar vermelerinde bir ışık tutmaktadır (Marks vd., 2006, s. 534; Cicero vd., 2006, s.195).

Down Kafeler

Down kafeler, down sendromlu bireylerin ilgi ve yeteneklerine göre hem sosyal hayata hem de iş hayatına uyum sağlanmalarını desteklemek amacıyla kurulmuş işletmelerdir. Türkiye’de temellerini üç gönüllü girişimcinin attığı ilk down kafe 27 Şubat 2001 tarihinde Ankara’nın Kızılay semtinde açılmıştır. Ankara Saray Rehabilitasyon Merkezi’nde görev yapan bu üç gönüllü (Bozdemir, Güneş & Alboğa)’nın amacı dezavantajlı bireyler olarak

adlandırılan down sendromlu ve 15 yaşını doldurmuş gençlerin sosyal hayata kazandırılması ve işgücü pastasından pay almalarını sağlamak olmuştur (URL-1, 2019).

Yöntem

Araştırmanın Amacı

Araştırma, down sendromlu bireyler öncelikli olmak üzere diğer engelli bireylerinde engelleri ve yetenekleri doğrultusunda yiyecek içecek işletmelerinde istihdam olabileceklerini ortaya koymayı amaçlamaktadır.

Örneklem ve Veri Toplama

Araştırmanın evrenini ülkemizde faaliyet gösteren down kafeler oluşturmaktadır. Araştırma Eylül 2019- Ocak 2020 tarihleri arasında yürütülmüş olup, ülkemizde down sendromlu bireylerin istihdamına yönelik hizmet veren 31 adet yiyecek içecek işletmesi tespit edilmiştir. Down sendromlu bireyleri istihdam eden ve araştırmaya katılmaya gönüllü 28 yiyecek içecek işletmesi araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. Araştırmacılar, araştırma kapsamına alınan işletmelerden ulaşılabilenler ile yüz yüze, ulaşılması güç olanlar ile telefonda görüşmek suretiyle verileri toplamışlardır. Çalışmada kullanılan ölçek daha önceki çalışmalardan derlenerek hazırlanmıştır (Seyyar, 2001). Elde edilen veriler istatistik paket programında değerlendirilmiştir.

Bulgular

Katılımcıların demografik bilgileri incelendiğinde; %53.6'sının erkek ve %46.4'ünün kadın, %46.4'ünün 26-40 yaş aralığında, %39.3'ünün ortaöğretim mezunu olduğu ve %35.7'sinin alanında eğitimi olmadığı belirlenmiştir (Tablo 1).

Tablo 1. Demografik Bilgiler

	n	%
Cinsiyet		
Kadın	13	46,4
Erkek	15	53,6
Yaş		
18-25 yaş	5	17,9
26-40 yaş	13	46,4
41-60 yaş	10	35,7
Eğitim		
İlköğretim	4	14,3
Ortaöğretim – Lise	11	39,3
Önlisans	8	28,6
Lisans	5	17,9
Mesleki Bilgi		
Alanda eğitimi yok	10	35,7
Alanda meslek lisesi eğitimi var	4	14,3
Alanda lisans ve lisansüstü eğitimi var	6	21,4
Alanda hizmet içi ve/veya yaygın eğitimi var	8	28,6
TOPLAM	28	100.0

İşletmelere ait bilgiler incelendiğinde; çalışmaya katılanların %39.3'ünün işletmede yönetici pozisyonunda görev yaptığı, işletmelerin %46.4'ünün 5-10 yıldır sektörde faaliyet sürdürdüğü, %35.7'sinin a' lacarte servis yöntemini

uyguladığı ve işletmede çalışan engelli bireylerin % 50.0'sinin hafif düzeyde engelli olduğu tespit edilmiştir (Tablo 2).

Tablo 2. İşletme Bilgileri

	n	%
KONUM		
İşletme sahibiyim	4	14,3
İşletme yöneticisiyim	11	39,3
İşletmede çalışan ustayım/Şefim	13	46,4
FAALİYET SÜRESİ		
1 yıldan az	3	10,7
1-5 yıl	9	32,1
5-10 yıl	13	46,4
10 yıldan fazla	3	10,7
SERVİS USULU		
A'laCarte	10	35,7
Açık Büfe	1	3,6
Tabld' hote	4	14,3
Fix menü	5	17,9
Hepsi	8	28,6
ÇALIŞAN ENGELLİLERİN DÜZEYİ		
Hafif Düzeyde	14	50,0
Orta Düzeyde	4	14,3
Ağır Düzeyde	7	25,0
Çok Ağır Düzeyde	3	10,7
TOPLAM	28	100,0

Down kafelerde çalışan engelli bireylerin performans düzeylerinin yöneticilerince değerlendirilmesi incelendiğinde; “sık sık mazeret izni alırlar ve sürekli hastalanırlar” sorusuna hafif, orta ve ağır düzeyde engelli çalışanlar için “katılmıyorum” ($p<0.05$); “verimli ve iyi çalışamazlar” sorusuna hafif ve orta düzeyde engelli bireyler için “katılmıyorum” ve çok ağır düzeyde engelli bireyler için “katılıyorum” ($p<0.001$); “alınan ve kırılan olurlar, çabuk kızarlar” sorusuna hafif ve orta düzeyde engelli bireyler için “katılmıyorum” ve çok ağır düzeyde engelli bireyler için “katılıyorum” ($p<0.05$); “kariyer yapmaları zordur” sorusuna hafif ve orta düzeyde engelli bireyler için “katılmıyorum”, ağır ve çok ağır düzeyde engelli bireyler için “katılıyorum” ($p<0.001$); “diğer çalışanları rahatsız edip verimlerini düşürürler” sorusuna hafif, orta ve ağır düzeyde engelli bireyler için “katılmıyorum”; “daha çok iş kazalarına maruz kalırlar” sorusuna hafif ve orta düzeyde engelli bireyler için “katılmıyorum” ve çok ağır düzeyde engelli bireyler için “katılıyorum” ($p<0.001$); “halkla ilişkiler açısından olumsuz manzara oluştururlar” sorusuna “katılmıyorum” ($p<0.05$); “işyerlerinde özel düzenlemeler yapılması masraflıdır” sorusuna hafif ve orta düzeyde engelli bireyler için “katılmıyorum”, çok ağır düzeyde engelli bireyler için “katılıyorum” ($p<0.05$); “işten atmak ve cezai yaptırımlar uygulamak daha zordur” sorusuna çok ağır düzeyde engelli bireyler için “katılıyorum” cevabı verildiği tespit edilmiştir (Tablo 3).

Tablo 3. Çalışan Engelli Bireylerin Performans Düzeyleri

	Hafif Düz	Orta Düz	Ağır Düz	Çok Ağır	F	p
	M±SS	M±SS	M±SS	M±SS		
Sık sık mazeret izni alırlar ve sürekli hastalanırlar	1.64±0.83	2.25±0.96	2.14±0.89	3.67±0.58	4.743	0.010*
Verimli ve iyi çalışamazlar	1.50±0.98	1.71±0.83	3.57±0.97	4.33±0.58	13.431	0.000***
Alıngan ve kırılğan olurlar, çabuk kızarlar	2.36±1.39	2.25±0.50	3.43±0.98	4.67±0.58	4.225	0.016*
Kariyer yapmaları zordur	1.93±0.92	1.75±0.96	4.29±0.76	4.33±0.58	16.868	0.000***
Diğer çalışanlar rahatsız edip verimlerini düşürürler	1.50±0.76	2.25±0.96	2.00±1.41	3.33±1.16	2.871	0.057
Daha çok iş kazalarına maruz kalırlar	1.78±0.80	2.50±0.58	3.29±0.49	4.33±0.58	15.027	0.000***
Halkla ilişkiler açısından olumsuz manzara oluştururlar	1.36±0.63	1.25±0.50	2.14±0.90	2.33±0.57	3.440	0.033*
İşyerlerinde özel düzenlemeler yapılması masraflıdır	2.36±1.01	2.50±1.29	3.29±1.11	4.67±0.58	4.597	0.011*
İşten atmak ve cezai yaptırımlar uygulamak daha zordur	3.29±1.14	3.25±1.26	3.86±0.69	4.33±0.58	1.220	0.324

Down kafelerde çalışan engelli bireylerin performans düzeylerinin yöneticilerince değerlendirilmesi incelendiğinde; “engelli bireyler işyerlerinde sağlıklı işçilerden daha iyi davranışlar gösterirler” sorusuna hafif ve orta düzeyde engelli çalışanlar için “katılıyorum”, ağır ve çok ağır düzeyde engelli çalışanlar için “kararsızım” ($p<0.01$); “iş bırakma ihtimalleri daha azdır” sorusuna hafif düzeyde engelli çalışanlar için “katılıyorum”, ağır ve çok ağır düzeyde engelli çalışanlar için “katılmıyorum” ($p<0.001$); “sorumlu ve kesintisiz olarak çalışmaktadırlar” sorusuna hafif ve orta düzeyde engelli çalışanlar için “katılıyorum” ($p<0.001$); “daha az iş kazalarına sebep olmaktadır” sorusuna hafif düzeyde engelli çalışanlar için “katılıyorum”, ağır ve çok ağır düzeyde engelli çalışanlar için “katılmıyorum” ($p<0.001$); “İşlerini daha çabuk kavramaktadırlar” sorusuna ağır ve çok ağır düzeyde engelli çalışanlar için “katılmıyorum” ($p<0.001$); “daha fazla iş bilincine sahiptirler” sorusuna hafif düzeyde engelli çalışanlar için “katılıyorum”, ağır ve çok ağır düzeyde engelli çalışanlar için “katılmıyorum” ($p<0.001$); “daha güvenilirdirler” sorusuna hafif düzeyde engelli çalışanlar için “katılıyorum”, ağır ve çok ağır düzeyde engelli çalışanlar için “katılmıyorum” ($p<0.001$); “işe zamanında gelmektedirler” sorusuna hafif ve orta düzeyde engelli çalışanlar için “kararsızım”, ağır ve çok ağır düzeyde engelli çalışanlar için “katılmıyorum” ($p<0.001$); “misafirlerle daha iyi diyalog kurmaktadır” sorusuna hafif düzeyde engelli çalışanlar için “katılıyorum”, ağır ve çok ağır düzeyde engelli çalışanlar için “katılmıyorum” ($p<0.001$) cevabı verildiği tespit edilmiştir (Tablo 4).

Tablo 4. Çalışan Engelli Bireylerin İş Yerlerinde Sosyal Durumlarının Değerlendirilmesi

	Hafif Düz	Orta Düz	Ağır Düz	Çok Ağır	F	p
	M±SS	M±SS	M±SS	M±SS		
Engelli bireyler işyerlerinde “sağlıklı” işçilerden daha iyi davranışlar gösterirler	4.14±0.77	4.25±0.50	3.00±0.58	3.67±0.57	5.014	0.008**
İş bırakma ihtimalleri daha azdır	4.36±0.75	3.50±1.00	1.57±0.79	1.67±0.57	24.476	0.000***
Sorumlu ve kesintisiz olarak çalışmaktadırlar	4.21±0.80	4.75±0.50	3.71±0.76	2.67±0.58	5.331	0.006**
Daha az iş kazalarına sebep olmaktadır	4.29±0.73	3.75±0.96	2.43±1.13	1.67±0.57	11.997	0.000***
İşlerini daha çabuk kavramaktadırlar	3.57±0.65	3.50±0.58	1.71±0.76	1.67±0.57	16.842	0.000***

Tablo 4. Çalışan Engelli Bireylerin İş Yerlerinde Sosyal Durumlarının Değerlendirilmesi (devamı)

Daha fazla iş bilincine sahiptirler	4.57±0.65	3.00±0.01	2.15±0.69	1.00±0.01	46.483	0.000***
Daha güvenilirdirler	4.29±0.83	3.50±0.58	2.14±0.90	1.67±0.58	16.149	0.000***
İşlerine zamanında gelmektedirler	4.64±0.49	3.25±0.50	1.86±0.69	1.00±0.01	65.215	0.000***
Diğer işçiler kadar verimli çalışmaktadırlar	3.21±0.80	3.50±1.29	1.71±0.76	1.67±0.58	7.454	0.001**
Misafirlerle daha iyi diyalog kurmaktadırlar	4.57±0.65	3.75±0.50	2.15±0.69	1.67±0.57	32.33	0.000***

Sonuç

Konuşma, öğrenme güçlüğü, bellek ve bazı uyarlanabilir davranış problemleri ile ilgili bir durum olan down sendromu, en sık görülen doğum kusuru olarak karşımıza çıkmaktadır. Literatürde down sendromunun farklı yönlerine odaklanan çok sayıda çalışma bulunmaktadır (Akın & Göktürk, 2016). Abosi ve Koay (2008), tüm bireylere ayrımcılık yapmadan birlikte öğrenme fırsatı verilmesi gerektiğini, Brandao vd. (2010), özel eğitim gereken bireyler için etkileşim ve iletişim gelişimlerini teşvik etmek gerektiğini vurgulamakta; Kramer vd., (2015) özellikle down sendromlu bireylerin artan benlik saygısı nedeniyle topluma entegre edilebileceğini işaret etmektedir. Bu kapsamda, günümüz çağdaş sosyal politikaların en önemli konusu engelli bireylerin toplumdan dışlanmak yerine topluma kazandırılmasının sağlanmasıdır. Engelli bireylerin çevresindeki kişilere veya devlete bağımlı olarak yaşaması yerine yetenekleri ve yapabilecekleri doğrultusunda toplum içinde yer alması, istihdam edilmesi ve iş hayatının bir parçası olmasında topluma önemli görevler düşmektedir (Kocaalan & Yürekli, 2013).

Yapılan çalışmalarda zihinsel engelli bireylerin iş hayatında istihdam edilmesi ile ilgili çeşitli iş kolları incelenmiş, down sendromlu bireylerin el becerileri sınırlı olduğundan istihdam kapsamında kurulacak işletmeye iyi bir sistem kurulması ve işletmede yoğun olarak sistemin işletilmesi üzerinde durulmuştur. Böylece fazla iş gücü yoğunluğu olmayacak, buna karşın gelirin iyi olmasına bakılacaktır. Yapılan incelemeler sonucunda, kafe işletmesinin fazla iş gücü yoğunluğu olmayan bir iş kolu olduğu görüşüne varılmış ve bu kapsamda öncelikle down sendromlu bireylerin istihdam edilebileceği "Down Kafe Projesi" geliştirilmiştir (Kocaalan & Yürekli, 2013).

Çalışmanın sonuçları incelendiğinde; down kafe yöneticilerinin daha çok 26-40 yaş aralığında, erkek ve lise mezunu olduğu, yiyecek içecek alanında herhangi bir mesleki bilgilerinin olmadığı, yöneticilik yaptıkları down kafelerin 5-10 yıl faaliyet süreleri olduğu, a'la carte servis usulünü tercih ettikleri ve hafif düzeyde engellileri istihdam etmeyi tercih ettikleri belirlenmiştir.

Bu sonuçlar doğrultusunda;

- Özellikle hafif ve orta düzey engelli down sendromlu bireylerin yiyecek içecek işletmelerinde gerek performans gerekse sosyal iletişim açısından başarılı oldukları ve işletme yöneticilerinin bu grup çalışanlardan memnun oldukları için bu tür işletmelerin sayısının ve kapsamının artırılarak down sendromlu bireylerin istihdamının artırılması,
- Ağır düzey engelli down sendromlu bireylerin verilecek teorik ve uygulamalı eğitimler ile down kafelerde istihdamının sağlanması,
- Bunun sağlanmasında yerel yönetimlerin gerek yatırımlar gerekse verilecek eğitimlerde koordine edici rol üstlenmesi,

- Toplumundaki bireylerin günlük yaşamlarında bu işletmeleri tercih ederek desteklemeleri,
- Down kafeler dışındaki diğer yiyecek içecek işletmelerinin sosyal sorumluluk kapsamında engelli bireyleri yetenekleri doğrultusunda işletmelerinde istihdam etmeleri, gibi öneriler geliştirilebilir.

KAYNAKÇA

- Abosi, O. & Koay, T.L. (2008). Attaining Development Goals of Children with Disabilities: Implications for Inclusive Education, *International Journal of Special Education*, 23(3); 2-11.
- Akın, N.T.A. & Göktürk, M. (2016). Order Interface Model for Individuals With Down Syndrome and Emotion Analysis, *2016 IEEE International Conference on Systems, Man, and Cybernetics*, October 9-12, Budapeşte, Macaristan.
- Aracı, Ü. E., & Koçak, N. (2014). Dezavantajlı bireylerin turizmde istihdamı: insan kaynakları yöneticilerinin algı, görüş ve deneyimlerinin incelenmesi. *Gazi Üniversitesi Turizm Fakültesi Dergisi*, 2, 191-205.
- Bozok, N. (2011). Ben değerliyim: Nar taneleri: Güçlü genç kadınlar mutlu yarınlar projesi güçlenme hikayeleri biriktiriyor. İstanbul: Boyner Yayınları.
- Brandao, A., Trevisan, D.G., Brandao, L., Moreira, B., Nascimento, G., Vasconcelos, C.N., Clua, E. & Mourao, P.(2010). Semiotic inspection of a game for children with down syndrome in Editor (Ed.) (Eds.) *Book semiotic inspection of a game for children with down syndrome (IEEE, 2010, edn.)*, s. 199-210.
- Burström, B. (2010). Disability and employment: the importance of the diagnosis. *European Journal of Public Health*, 20(4), 369-370.
- Cicero, S., Avgidou, K., Rembouskos, G., Kagan, K. O., & Nicolaides, K. H. (2006). Nasal bone in first-trimester screening for trisomy 21. *American Journal of Obstetrics and Gynecology*, 195(1), 109-114. ÇSGB, (2014). Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. *Kadın İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu Hibe Programı Projeler Özeti*.
- ÇSGB, (2014) Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. *Kadın İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu Hibe Programı Projeler Özeti*.
- Durhan, M. A., & Tanboğa, İ. (2016). DOWN sendromlu çocuklarda uyku apne sendromu ve ağız diş sağlığı. *Atatürk Üniversitesi Diş Hekimliği Fakültesi Dergisi*, 26 (3), 511-516.
- Hodapp, R., Urbano, R., & So, S. (2006). Using an epidemiological approach to examine outcomes affecting young children with down syndrome and their families. *Down Syndrome Research and Practice*, 10(2), 83-93.
- Kocaalan, M.L. & Yürekli, E. (2013). Down sendromlu bireylerin girişimcilik vaka çalışması- gülen yüzler, V. *International Congress on Entrepreneurship*, Almatı, Kazakistan.
- Kramer, D.i Covaci, A. & Augusto, J.C. (2015). Developing Navigational Services for People with Down's Syndrome, Intelligent Environments (IE), *2015 International Conference, IEEE, IS-17 July*, s. 128-131.

- Kuzgun, İ. (2009). Türkiye’de özürlülerin ücret karşılığı istihdamını belirleyen değişkenler ve öneriler. *Journal of Yasar University*, 4(15), 2451-2466.
- Marsk, A., Grunewald, C., Saltvedt, S., Valentin, L., & Almström, H. (2006). If nuchal translucency screening is combined with first-trimester serum screening the need for fetal karyotyping decreases. *Acta Obstetrica et Gynecologica Scandinavica*, 85(5), 534-538.
- MEB, (2013), Milli Eğitim Bakanlığı (2013). *Dezavantajlı Bireylerin Eğitim İhtiyaçları Analizi Araştırma Raporu*
- Rasmussen, SA, Wong, LY, Correa, A., Gambrell, D. & Friedman, JM. (2006). Down sendromlu bebeklerde sağkalım, Metropolitan Atlanta, 1979-1998. *Çocuk Hastalıkları Dergisi*, 148 (6), 806-812.
- Seyyar, A. (2001). *Sosyal siyaset açısından özürlüler politikası (Almanya-Türkiye Mukayesesi)*. İstanbul: TÜRDAV.
- URL-1 (2019). Haydi ‘Down Cafe’ye. <http://www.hurriyet.com.tr/gundem/haydi-down-caf-ye-40604> [07.01.2020].

Are Prejudices Obstacle to the Employment of Disabled Individuals?: Example of Food and Beverage Services Field

Sümeyye DALAGAN

Siirt University, Vocational School of Social Sciences, Siirt/Turkey

Ümit SORMAZ

Necmettin Erbakan University, Faculty of Tourism, Konya/Turkey

Gürkan AKDAĞ

Mersin University, Faculty of Tourism, Mersin/Turkey

Zeynep ÇINAR

Karamanoğlu Mehmetbey University, Vocational School of Social Sciences, Karaman/Turkey

Extensive Summary

High proportion of disabled population in the total population of Turkey. This high rate increases the importance of the return for disabled people in labor market conditions. Employment of the disadvantaged disabled people, their integration into society and the high social cost of disabled labor unemployment are also important outside the labor market (Kuzgun, 2009, s. 2451). Tourism and hotel enterprises are expected to develop active and effective practices, especially by human resources managers, to provide equal conditions with other employees, and to work on increasing their business performance in order to eliminate the phenomenon of positive discrimination with regard to the employment of disadvantaged individuals. Based on this idea, first of all, human resources managers should analyze the practices for disabled individuals in the tourism enterprises where they work (Aracı & Koçak, 2014).

Today, one of the important issues of contemporary social policies is the gathering of disabled individuals. It is up to all members of the society to be a part of the business life according to their disability, abilities and interests, instead of living dependent on the state and other people. From this point; In order to provide disabled individuals, that is, by providing incentives of the state, it can be translated by raising awareness of disabled individuals by raising awareness. In order to bring the employment of mentally disabled individuals to the society, it is aimed to educate people with down syndrome in the food and beverage sector according to their abilities and interests.

This work; This is a study that aims to evaluate the performance of individuals with down syndrome working in a lower cage by businesses. Investigate the universe of the research in the lower cafes operating in our country. This research was carried out between September 2019 and January 2020, and to explore the sample of the research, 28 food and beverage businesses among 31 food and beverage businesses that serve for the employment of individuals with down syndrome in our country. They gathered that the scope of the research continues to be contacted face to face with those who can be reached from the enterprises and those who are difficult to reach on the phone. The scale used in the study was compiled from previous studies (Seyyar, 2001). The data obtained were evaluated in a statistical package program.

From the answers given to the scale items regarding "Demographic Information" and "Business Information" in the study findings; It was found that down cafe managers were mostly between the ages of 26-40, male and high

school graduates, did not have any professional knowledge in the field of food and beverage, that the down cafes they managed had 5-10 years of activity, and they preferred the a'la carte service method.

When the answers given to the scale items "Performance Levels of Working Persons with Disabilities" included in the study findings; "I do not agree" for employees with mild, moderate and severe disabilities to the question "they often take excuse leave and constantly get sick" ($p < 0.05$); "I do not agree" for individuals with mild and moderate disabilities and "I agree" for individuals with severe disabilities ($p < 0.001$); "I do not agree" for mild and moderate disabled individuals and "I agree" for very severely disabled individuals ($p < 0.05$); "I do not agree" for mild and moderate disabled individuals, "I agree" for individuals with severe and very severe disabilities ($p < 0.001$); "I do not agree" with the question "they disturb other employees and reduce their productivity" for individuals with mild, moderate and severe disabilities; "I do not agree" for mild and moderate disabled individuals and "I agree" for very severely disabled individuals ($p < 0.001$); "I do not agree" ($p < 0.05$) when asked "they create a negative view in terms of public relations"; "I do not agree" for individuals with mild and moderate disabilities, "I add" for individuals with severe disabilities ($p < 0.05$) to the question of "making special arrangements in workplaces is expensive"; It has been determined that they answered the question "It is more difficult to dismiss and apply criminal sanctions" as "I agree" for very severely disabled individuals.

When the responses given to the items of the scale related to "Assessment of the Social Situation of Working People with Disabilities at Workplaces" included in the other findings of the study; "I agree" for mild and moderate disabled employees, "I am undecided" for severely and severely disabled employees ($p < 0.01$) with the question of "disabled individuals behave better in the workplace than healthy workers"; "I agree" for mildly disabled employees and "disagree" for severely and severely disabled employees ($p < 0.001$); "I agree" with the question "they work responsibly and continuously" for employees with mild and moderate disabilities ($p < 0.001$); "I agree" for mildly disabled employees, "I disagree" for severely and severely disabled employees ($p < 0.001$); "I do not agree" for the question "They grasp their jobs faster" for severely and severely disabled employees ($p < 0.001$); "I agree" for mildly disabled employees, "I disagree" for severely and severely disabled employees ($p < 0.001$); "I agree" for mildly disabled employees, "disagree" ($p < 0.001$) for workers with severe and very severe disabilities in the question "they are more reliable"; "I am indecisive" for workers with mild and moderate disabilities; "I do not agree" for severely disabled employees ($p < 0.001$); To the question "they establish a better dialogue with the guests", answer the questions as "I agree" for employees with mild disabilities and "I do not agree" ($p < 0.001$) for employees with severe and severe disabilities.

In the results of working; It was found that enterprises, mild and moderate disabled individuals were satisfied with the performance ($p < 0.001$) and social communication levels ($p < 0.001$) in the workplace, and severely and severely disabled individuals were sometimes unstable ($p < 0.05$) or dissatisfied in their performance satisfaction. As a result of this research; Providing employment in down cafes with theoretical and practical trainings to be given to individuals with severe disabilities, establishing at least 1 down café or businesses where disabled individuals can provide employment by evaluating the number of down cafes as a social responsibility project in all provinces of our country, and encouraging food and beverage businesses for this recommendations have been developed in line with.