

T.C.
İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
SOSYAL HİZMET ANABİLİM DALI
SOSYAL HİZMET BİLİM DALI

**ÖZEL HUZUREVLERİNDE YAŞANAN PERSONEL
SİRKÜLASYONUNUN YAŞLILAR ÜZERİNDE ETKİSİ:
İSTANBUL ÖRNEĞİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Sinem BAŞKURT

İstanbul
Eylül, 2018

T.C.
İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
SOSYAL HİZMET ANABİLİM DALI
SOSYAL HİZMET BİLİM DALI

ÖZEL HUZUREVLERİNDE YAŞANAN PERSONEL
SİRKÜLASYONUNUN YAŞLILAR ÜZERİNDE ETKİSİ:
İSTANBUL ÖRNEĞİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Sinem BAŞKURT

Tez Danışmanı
Dr. Nebiye Konuk

İstanbul
Eylül, 2018

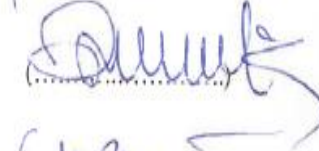
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne,

Bu çalışma, jürimiz tarafından Sosyal Hizmet Anabilim Dalı, Sosyal Hizmet Bilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Başkan Dr. Nebiye KONUK



Üye Prof. Dr. Kadir CANATAN



Üye Dr. Öğretim Üyesi Mehmet BİRİNCİ



Onay

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.



Prof. Dr. Ömer ÇAHA

Enstitü Müdürü

BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ

Yüksek lisans tezi olarak hazırladığım “**Özel Huzurevlerinde Yaşanan Personel Sirkülasyonunun Yaşlılar Üzerinde Etkisi: İstanbul Örneği**” adlı çalışmamın öneri aşamasından sonuçlandığı aşamaya kadar geçen süreçte bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle uyduğumu, tez içindeki tüm bilgileri bilimsel ahlak ve gelenek çerçevesinde elde ettiğimi, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırladığımı, bu çalışmamda doğrudan veya dolaylı olarak yaptığım her alıntıya kaynak gösterdiğimi ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu beyan ederim.


Sine G. BASKURT

ÖZET

ÖZEL HUZUREVLERİNDE YAŞANAN PERSONEL SİRKÜLASYONUNUN YAŞLILAR ÜZERİNDE ETKİSİ : İSTANBUL İLİ ÖRNEĞİ

Sinem BAŞKURT

Yüksek Lisans, Sosyal Hizmet

Tez Danışmanı: Dr. Nebiye KONUK

Eylül -2018, 106+xi Sayfa

Bu araştırmanın amacı, huzurevlerinde personel sirkülasyonunun olup olmadığını saptamak ve sirkülasyon var ise yaşlıları etkilenip etkilenmediklerini veya nasıl ve ne derece etkilediğini tespit etmektir.

Bu çalışma, İstanbul ili sınırları içinde Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı İl Müdürlüğüne bağlı olarak faaliyetini sürdüren 100 adet huzurevi ve yaşlı bakım merkezi içerisinde rastgele seçilmiş gerçek ve tüzel kişilerince işletilen 25 Özel Huzurevi ve Yaşlı Bakım Merkezi ile yapılmış olup, 55 yaş ve üzeri 73 gönüllü yaşlı ve 135 gönüllü personel üzerinde uygulanmıştır. Söz konusu araştırmada personel ve yaşlıya uygulanmak üzere 2 adet Anket Formu ve huzurevleri ve yaşlı bakım merkezlerine uygulanmak üzere 1 adet Bilgi Formu kullanılmıştır.

Araştırma neticesinde; özel huzurevlerinde sıkça personel sirkülasyonunun olduğu, yaşlıların personel değişiminden etkilendikleri görülmüştür.

Anahtar Sözcük: Personel Sirkülasyonu, Huzurevleri, Yaşlılar.

ABSTRACT

THESIS SUBJECT:THE EFFECT OF EMPLOYEE TURNOVER OF NURSING HOMES ON ELDERLY PEOPLE: İSTANBUL CITY SAMPLE

Sinem BAŞKURT

Yüksek Lisans, Sosyal Hizmet

Tez Danışmanı: Dr. Nebiye KONUK

September -2018, 106+xi Pages

The present study aims to determine the employee turnover in nursing homes and if so the effect of staff turnover on elderly residents; how and to what extent the turnover affects to them.

This study is takerplace in 25 private Nursing Homes and Elderly Care Certers which were randomly chosen among 100 Nursing Homes and Elderly Care Centers operated under Family and Social Policies Istanbul Provincial Directorate's authority in Istanbul. The study is done on 73 volunteered elders who are 55 aged and over and 135 volunteered employees. In this research, 2 Information Forms are used for volunteered elders and volunteers and 1 Information Form is used in Nursing Homes and Elderly Care Centers.

In the conclusion of this study it is seen that there are often employee turnover in private nursing homes and elderly care centers which affects the elderly residents but does not change the contentedness of the elders regarding the staff.

Keyword: Employee Turnover, Nursing Homes, Elders.

İÇİNDEKİLER

JÜRİLERİN İMZA SAYFASI	ii
BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT	v
İÇİNDEKİLER	vi
TABLolar LİSTESİ	ix

BÖLÜM I

GİRİŞ	1
1.1. Araştırmanın Problemi	1
1.2. Araştırmanın Amacı	2
1.3. Araştırmanın Hipotezleri	2
1.4. Araştırmanın Önemi	2
1.5. Araştırmanın Varsayımları	3
1.6. Araştırmanın Sınırlılıkları	3
1.7. Tanımlar	4

BÖLÜM II

PERSONEL SİRKÜLASYONU	5
2.1. Sirkülasyona Neden Olan Problemler	7
2.2. Sirkülasyonunun Maliyeti	7
2.3. Personel Devir Oranı Hesaplama	9
2.4. Ücret Politikası	9
2.5. Çalışanların İş Doyumu.....	10
2.6. Tükenmişlik.....	11

BÖLÜM III

YAŞLILIK	13
3.1. Yaşlılıkla İlgili Tanımlar	13
3.2. Yaşlılık Dönemi İle İlgili Yapılan Bilimsel Çalışmaların Tarihçesi.....	14

3.2.1. Bilimsel Çalışmaların Başlamasından Önceki Dönem.....	14
3.2.2. Yaşlılıkla İlgili Sistemli Olarak Yapılan Araştırmaların Başlama Dönemi	15
3.2.3. Türkiye’de Yapılan Çalışmaların Tarihçesi	16
3.3. Erikson Teorisi	17
3.4. Yaşlılıkta Görülen Değişiklikler ve Sorunlar	19
3.4.1. Fiziksel Değişiklikler ve Sorunlar	19
3.4.2. Psiko-Sosyal Değişiklikler ve Sorunlar.....	20
3.4.3. Toplumsal Değişiklikler ve Sorunlar.....	21
3.5. Yaşlı Nüfusunun Sorunları	22
3.5.1. Yaşlılıkta Barınma Problemleri.....	22
3.5.2. Yaşlılıkta Ekonomik Sorunlar	23
3.5.3. Yaşlılıkta Aile ve Arkadaş İlişkileri	24
3.5.4. Yaşlılıkta Yalnızlık Duygusu	25
3.5.5. Yaşlılıkta Emeklilik.....	26
3.5.6. Yaşlılığa Uyum Problemleri.....	27
3.6. Yaşlılık ve Refah Devleti	28
3.6.1. Yaşlılık ve Sosyal Politika.....	29
3.6.2. Yaşlılık ve Sosyal Güvenlik	31
3.6.3. Yaşlılık ve Sosyal Hizmetler	32

BÖLÜM IV

TÜRKİYE’DE GENEL REFAH HİZMETLERİ VE HUZUREVLERİ	34
4.1. Sosyal Refah Kavramı.....	34
4.2. Türkiye’de Yaşlılar İçin Oluşturulmuş Sosyal Hizmet Merkezleri.....	35
4.2.1. Yatılı Kuruluşlarda Bakım Hizmeti(Huzurevi ve Yaşlı Bakım Merkezi)	36
4.2.2. Yaşlı Yaşam Evleri.....	39
4.2.3. Gündüzlü Bakım Hizmeti ve Yaşlı Hizmet Merkezleri	40
4.3. Kurumsal Bakımda Yaşanan Sorunlar	41
4.4. Resmi Huzurevlerinin Özel Huzurevlerine Göre Tercih Edilme Nedenleri ...	42
4.5. Huzurevi Çalışanlarının Profili.....	42

BÖLÜM VI

5.1. Araştırmanın Modeli	44
5.2. Evren ve Örneklem Grubu	44
5.3. Veri Toplama Araç ve Teknikleri.....	44
5.4. Verilerin Toplanması.....	45
5.5. Verilerin Çözümlemesi.....	45

BÖLÜM VII

BULGULAR VE YORUMLAR.....	46
6.1. Yapılan Araştırmadaki Personel Devir Oranı	47
6.2. Huzurevlerinde Çalışmakta Olan Personele Yönelik Bulgular	48
6.3. Huzurevlerinde Hizmet Alan Yaşlılara Yönelik Bulgular	59
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	85
7.1. Sonuç	85
7.2. Öneriler.....	87
KAYNAKÇA.....	88
EKLER.....	99
Ek-1 Özel Huzurevlerinde Kalan Yaşlılarla Yönelik Uygulanan Anket.....	99
Ek-2 Özel Huzurevlerinde Çalışan Personellere Yönelik Uygulanan Anket.....	102
Ek: 3 Huzurevleriyle Yapılan Personel Sirkülasyonu Ölçmek Yapılan İçin Bilgi Formu	106

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1: Kamu, özel, belediye, dernek, vakıf ve azınlıklara ait huzurevleri sayısı, kapasiteleri ve bakılan yaşlı sayısı	38
Tablo2: Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığına Bağlı Huzurevi ile Huzurevi Yaşlı Bakım ve Rehabilitasyon Merkezleri sayısı, kapasitesi ve huzurevlerinde kalan yaşlı birey sayısının yıllara göre dağılımı	39
Tablo 3: Türkiye’de ASPB Bünyesinde Hizmet Sunan Yaşlı Hizmet Merkezleri	41
Tablo 4: 2013-2016 (Nisan) Yılları arası Personel Sirkülasyonu	47
Tablo 5: Huzurevlerinde Çalışmakta Olan Personelin Cinsiyet ve Yaş aralıkları Dağılımı ..	48
Tablo 6: Huzurevlerinde Çalışmakta Olan Personelin Medeni Hal Dağılımı.....	49
Tablo 7: Huzurevlerinde Çalışmakta Olan Personelin Eğitim Durumu.....	49
Tablo 8: Huzurevi Sektöründe Ne Kadar Zamandır Çalıştıkları.....	50
Tablo 9: Huzurevlerinde Çalışmakta Olan Personelin Alanı (Mesleği)Seçme Nedenleri	51
Tablo 10: Huzurevlerinde Çalışmakta Olan Personelin Meslekten Memnuniyeti	51
Tablo 11: Huzurevlerinde Çalışmakta Olan Personelin Çalışma Saatleri.....	52
Tablo 12: Personelin Çalışma Saatlerinin Yoğun Olup Olmadığı	52
Tablo 13: Huzurevlerinde Çalışmakta Olan Personelin Çalışma Saatlerinin Yoğun Olmalarından Memnun Olup Olmadıkları.....	53
Tablo 14: Huzurevlerinde Çalışmakta Olan Personelin Ücretlerinin Yeterli Olup Olmadığı	53
Tablo 15: Huzurevlerinde Çalışmakta Olan Personelin Çalışma Biçimleri.....	54
Tablo 16: Huzurevlerinde Çalışmakta Olan Personelin Ailesine Vakit Ayırıp Ayırmadığı ..	55
Tablo 17: Huzurevlerinde Çalışmakta Olan Personelin Meslek Hastalığı Durumu.....	55
Tablo 18: Çalışma Arkadaşlarınızla veya Yöneticinizle Sorun Yaşayıp Yaşamadıkları	56
Tablo 19: Yaşlıların Huzurevlerinde Çalışmakta Olan Personelin İşlerine Saygı Duyup Duymadığı.....	56
Tablo 20: Huzurevlerinde Çalışmakta Olan Personelin Yaşlılar ile Duygusal Bağ Kurup Kurmadığı	57

Tablo 21: Huzurevlerinde Çalışmakta Olan Personelin Gelecekle İlgili Kaygıları	57
Tablo 22: Huzurevlerinde Çalışmakta Olan Personelin başka bir işte çalışmak İsteyip İstemediği.....	58
Tablo 23: Huzurevlerinde Çalışmakta Olan Personelin Hizmet İçi Eğitim Alıp Almadığı ..	59
Tablo 24: Huzurevlerinde Kalmakta Olan Yaşlıların Cinsiyet Dağılımı	60
Tablo 25: Huzurevlerinde Kalan Yaşlıların Yaş Dağılımı.....	60
Tablo 26: Huzurevlerinde Kalan Yaşlıların Medeni Hal Dağılımı	61
Tablo 27: Huzurevlerinde Kalan Yaşlıların Eğitim Durumu	61
Tablo 28: Huzurevlerinde Kalmakta Olan Yaşlıların Hastalık Dağılımı	62
Tablo 29: Huzurevlerinde Kalmakta Olan Yaşlıların Engel Durumu.....	62
Tablo 30: Huzurevlerinde Kalmakta Olan Yaşlıların Personele Kendini İfade Durumu.....	63
Tablo 31: Huzurevlerinde Kalmakta Olan Yaşlıların Personelle İletişimi Durumu	64
Tablo 32: Huzurevlerinde Kalmakta Olan Yaşlıların Personele Alışma Süreleri Durumu...	65
Tablo 33: Huzurevlerinde Kalmakta Olan Yaşlıların Sirkülasyondan Etkilenme Durumu ..	66
Tablo 34: Huzurevlerindeki yaşlıların Kendilerini Yalnız Hissetmeye İlişkin Durumu.....	67
Tablo 35: Huzurevlerinde Kalmakta Olan Yaşlıların İstanbul’da Yakını Olma Durumu.....	67
Tablo 36: Huzurevlerinde Kalmakta Olan Yaşlıların Huzurevinde Kendilerini Rahat Hissetme Durumu	68
Tablo 37: Huzurevlerinde Kalmakta Olan Yaşlılara Karşı Personelin Olumsuz Tavrı	69
Tablo 38: Huzurevlerinde Kalmakta Olan Yaşlılara Göre Yeterli Personel Çalışma Durumu	69
Tablo 39: Personellerin Yaşlıların Sevip Sevmeme Durumu	70
Tablo 40: Yaşlıların İfadesiyle Personellerin İşini Severek Yapma Durumu	70
Tablo 41: Huzurevinde Çalışan Personelin Memnuniyet Düzeyleri ile Huzurevinde Kalan Yaşlıların Kendisini İfade Etme Durumuna İlişkin Farklılık Analizi.....	71
Tablo 42: Huzurevinde Çalışan Personelin Memnuniyet Düzeyleri ile Huzurevinde Kalan Yaşlıların Personelle Olan İlişkinine İlişkin Farklılık Analizi	73

Tablo 43: Huzurevinde Çalışan Personelin Memnuniyet Düzeyleri ile Huzurevinde Kalan Yaşlıların Personel Değişiminden Etkilenme Durumuna İlişkin Farklılık Analizi.....	74
Tablo 44: Huzurevinde Çalışan Personelin Memnuniyet Düzeyleri ile Huzurevinde Kalan Yaşlıların Personelin Olumsuz Tavırlarına İlişkin Farklılık Analizi	75
Tablo 45: Huzurevinde Çalışan Personelin Çalışma Ortamında Sorun Yaşama Durumu ile Huzurevinde Kalan Yaşlıların Personelle İlişkinine Yönelik Farklılık Analizi.....	76
Tablo 46: Huzurevinde Çalışan Personelin Çalışma Ortamında Sorun Yaşama Durumu ile Huzurevinde Kalan Yaşlıların Personel Değişiminden Etkilenmesine Farklılık Analizi	77
Tablo 47: Huzurevinde Çalışan Personelin Çalışma Ortamında Sorun Yaşama Durumu ile Huzurevinde Kalan Yaşlıların Personelin Olumsuz Tavır Durumu Farklılık Analizi	78
Tablo 48: Huzurevinde Çalışan Personelin Başka İşte Çalışmaya İlişkin Görüşleri ile Huzurevinde Kalan Yaşlıların Personelle İlişkisi Farklılık Analizi.....	80
Tablo 49: Huzurevinde Çalışan Personelin Başka İşte Çalışmasına İlişkin Görüşleri ile Huzurevinde Kalan Yaşlıların Personel Değişiminden Etkilenmesine İlişkin Farklılık Analizi.....	81
Tablo 50: Huzurevinde Çalışan Personelin Başka İşte Çalışma ile Huzurevinde Kalan Yaşlıların Personelin Yaşlıları Sevme Durumuna İlişkin Farklılık Analizi.....	82
Tablo 51: Yaşlıların Personele İlişkin Memnuniyetleri İle Personel Değişiminden Etkilenmelerine İlişkin Farklılık Analizi	83
Tablo 52: Personel Sirkülasyonu ile Yaşlıların Memnuniyet Düzeyini Gösteren Çapraz İlişki Tablosu (Crosstabulation).....	84

BÖLÜM I

GİRİŞ

Günümüzde yaşlı nüfusu giderek artmaktadır. TÜİK verilerinde belirtildiği gibi Yaşlı nüfus oranı (65 ve üzeri yaş) 2013 yılında 5 milyon 891 bin 694 kişiyken son beş yıl içerisinde %17 artış göstererek 2017 yılında 6 milyon 895 bin 385 kişi olmuştur. Yaşlı nüfusun toplam nüfus içindeki oranı ise 2013 yılında %7,7 iken, 2017 yılında %8,5'e yükselmiştir. 2017 yılı verilerine göre Türkiye'de ki yaşlı nüfusun %44'ünü erkek nüfus, %56'sını kadın nüfusu oluşturmaktadır (TUİK,2017). Ayrıca 65 yaş ve üzeri Yaşlı nüfusun oranının; 2018 yılı sonunda %8,7, 2023'te %10,2, 2040'da %16,3, 2060'ta %22,6 ve 2080'de %25,6 olacağı öngörülmektedir(TUİK,2018).

Yaşlılık nüfusu arttıkça yaşam standartları değişmekte yaşlılar kendi yaşamlarını aileleri yanında veya tek başlarına sürdürmek yerine huzurevi ve bakım evlerine yönelmektedirler. Bu tür kurumlarda yaşlıların her türlü ihtiyaçları (bakım, temizlik, sağlık, yemek, sosyal aktivite vs.) karşılanmakta, yaşlılara daha cazip gelmektedir.

Huzurevleri ve Yaşlı Bakım Merkezleri; Kamu, Dernek ve Özel şahıs-şirketlere bağlı faaliyetlerini sürdürmektedir. Bu tür kuruluşların her türlü iş ve işlemleri (açılış, kapanış, devir, nakil v.s.) Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığına bağlı olarak yürütülmektedir. Huzurevlerine talep arttıkça çoğu sektör huzurevi açmakta ve personel istihdamı çoğalmaktadır.

Özel Huzurevleri ve Yaşlı Bakım Merkezlerinde çalışan personeller: Yönetmeliğin 10. Maddesinin f fıkrasında da belirtildiği gibi “Kuruluşlarda, sorumlu müdür, sosyal çalışmacı, doktor, hemşire, yaşlı bakım elemanı ve aşçı çalıştırılması zorunludur.” (Özel Huzurevleri Yönetmeliği, 2018:10) ibaresi bulunmaktadır.

Bu bağlamda çalışmamda huzurevlerinde kalan yaşlıların, personel (sirkülasyonundan) nasıl ve ne yönde etkilendikleri incelenmektedir.

1.1. Araştırmanın Problemi

Araştırmanın problemi doğrultusunda asıl soru olan; “Huzurevlerinde kalan yaşlılar personel sirkülasyonundan etkilenmekte midir?” sorusuna cevap aramaktır.

Bu ana problem çerçevesinde aşağıda yer alan alt problemlere de değinilmiştir;

Huzurevlerinde personel sirkülasyonu yaşanmakta mıdır?

Çalışanların ücretlerinin personel sirkülasyonunda etkisi var mıdır?

Çalışma koşullarının personel sirkülasyonunda bir etkisi var mıdır?

Huzurevleri iş piyasasında tercih edilen bir sektör müdür?

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı özel huzurevlerinde personel sirkülasyonunun olup olmadığını saptamak ve sirkülasyon var ise yaşlıları etkilenip etkilenmediklerini veya nasıl ve ne derece etkilediğini incelemektir.

Bu doğrultuda, bakım ve gözetim altında bulunan yaşlıların, personel sirkülasyonundan en az şekilde etkilenmesi için çözüm önerileri sunmak, personel verimliliğini arttırmak, sirkülasyonu azaltmak için önlemler almak hedeflenmiştir.

1.3. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmamın temel hipotezi; huzurevlerinde kalan yaşlılar personel sirkülasyonundan etkilenmektedir.

Buna bağlı olarak belirlenen alt hipotezler de aşağıda belirtilmektedir;

- Huzurevlerinde personel sirkülasyonu yaşanmaktadır.
- Huzurevlerinde çalışan personellerin ücretleri personel sirkülasyonunu arttırıcı yöndedir.
- Huzurevlerinde personelin çalışma saatlerinin personel sirkülasyonunda olumlu bir etkisi vardır.
- Personel sirkülasyonunun yaşlıların huzurevine uyum sürecinde olumlu bir etkisi vardır.
- Çalışma koşullarının personel sirkülasyonunda olumlu ve anlamlı ilişkisi vardır.

1.4. Araştırmanın Önemi

Huzurevinde bakım ve gözetim altında bulunan yaşlıların kendilerini daha iyi hissedebilecekleri bir ortamda hayatlarını devam ettirmesi, her şeyden önce sosyal

devlet politikaları açısından önem taşımaktadır. Bu sebeple huzurevlerinin koşullarını gerek fiziki anlamda gerekse insan kaynakları açısından gelişime açık birimler olarak düşünmek, daha verimli sonuçlar alınmasına sebep olacaktır.

Böyle bir çalışmanın sonucunda, elde edilecek somut veriler ışığında, huzurevlerinin daha iyi koşullara nasıl erişebileceği sorusuna cevaplar bulunması amaçlanmaktadır. Çalışma personel sirkülasyonunun yaşlılar üzerindeki olumlu ve olumsuz etkilerini ele almakta ve personel sirkülasyonu azaltarak yaşlıların en az şekilde etkilenmesini sağlamaktır.

1.5. Araştırmanın Varsayımları

- 1- Bu çalışmada kullanılan yöntem, araştırmanın amacına, konusuna ve problemine uygundur.
- 2- Örneklem evreni temsil edecek niteliktedir.
- 3- Örnekleme oluşturan kişilerin evreni temsil ettiği aynı zamanda ölçme araçlarına (anket ve bilgi formu) da samimi olarak cevapladıkları varsayılmıştır.

1.6. Araştırmanın Sınırlılıkları

- 1- Bu araştırma, İstanbul İli sınırları içinde Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı İl Müdürlüğüne bağlı olarak faaliyetini sürdüren, dernek, vakıf, gerçek ve tüzel kişilerce yönetilen 100 adet huzurevi ve yaşlı bakım merkezi içerisinde rastgele seçilmiş 25 Özel Huzurevi ve Yaşlı Bakım Merkezi ile bilgi formu verileri ile sınırlıdır.
- 2- Özel huzurevlerinde bakım ve gözetim altında bulunan 55 yaş ve üzeri 73 gönüllü yaşlıdan elde edilen anket verileri ile sınırlıdır.
- 3- Özel huzurevlerinde çeşitli görevlerde çalışan 135 gönüllü personelden elde edilen anket verileri ile sınırlıdır.
- 4- Araştırmada kullanılan ölçme araçlarından edinilen bilgiler, huzurevinde kalan yaşlıların ve çalışan personelin bu anketlere verdiği samimi/dürüst cevaplarla ve ölçeklerin ölçtüğü verilerle sınırlıdır.

1.7. Tanımlar

Yaşlı: “Fizyolojik ve sosyal açıdan fikir birliğine varılan kavram olarak tanımlanmakla birlikte, yaşlanmanın zamanla değişen sosyolojik, biyolojik, psikolojik ve kültürel süreçlerin sonunda olduğu da kabul edilmektedir”(Gözübüyük, 2014: 14).

Huzurevi: “Muhtaç yaşlı kişileri, huzurlu bir ortamda korumak, bakmak, sosyal ve psikolojik gereksinimlerini karşılamak amacıyla kurulan yatılı sosyal hizmet kuruluşlarını ifade etmektedir” (Sevil, 2005:141).

Huzurevi ve Yaşlı Bakım Merkezi: “Sağlıklı yaşlılar ile özel bakım yaşlılarına, aynı binanın farklı bölümlerinde yirmi dört saat yatılı hizmet veren en az yirmi kapasiteli sosyal hizmet kuruluşudur”(Özel Huzurevleri ile Huzurevi ve Yaşlı Bakım Merkezleri Yönetmeliği, 2008: 4).

Özel Huzurevleri Personelleri: Özel Huzurevleri ile Huzurevi ve Yaşlı Bakım Merkezleri Yönetmeliğinin 10. Maddesinin f fıkrasında “Kuruluşlarda, sorumlu müdür, sosyal çalışmacı, doktor, hemşire, yaşlı bakım elemanı ve aşçı çalıştırılması zorunludur.” belirtilmiştir (Özel Huzurevleri ile Huzurevi ve Yaşlı Bakım Merkezleri Yönetmeliği, 2008: 10).

Personel Sirkülasyonu: “Belirli bir dönemdeki personel hareketliliğinin o dönemdeki ortalama personel sayısına oranıdır. Bir başka tanımda ise personel devir oranı çalışanların işle ilgili algılamaları ve iş değiştirmeye olan eğilimleri olarak tanımlanmıştır”(Yüksekbilgili ve Akduman, 2017:71).

BÖLÜM II

PERSONEL SİRKÜLASYONU

Bu çalışmanın temel amacı özel huzurevlerinde personel sirkülasyonunun olup olmadığını saptamak ve sirkülasyon var ise yaşlıları etkilenip etkilenmediklerini veya nasıl ve ne derece etkilediğini incelemektir. Bu sebeple öncelikle bu bölümde personel sirkülasyonu kavramı ele alınacaktır. Bu kavram ile beraber kaçınılmaz olarak, ücret politikası, iş tatmini, tükenmişlik gibi kavramlar da çalışma açısından önem kazanmaktadır.

Personel sirkülasyonu; Latince “circulatio” kökünden türeyen sirkülasyon kelimesi Türkçeye “dolaşım” ya da “döngü/devir” olarak çevrilebilir ve döngüsel bir şekilde devam eden hareketliği ifade eder (Turhan, 2016: 8).

Türkiye iş kurumuna göre işgücü devri (personel devri), iş yerinde iş akdi feshi, iş yerinden terk, çıkarılma ve işe alınma sonucunda, iş görenlerin (çalışanların) sayılarında meydana gelen değişimlerdir (Eronat, 2004:22).

Farklı bir deyişle, bir zaman diliminde, işletmelerin iş gören kadrosunda oluşan giriş/çıkış hareketidir (Kılıç, 2004:66).

İşletmelerde gereğinden çok işgücü sirkülasyonu olduğunda, iş görenlerin iş doyumsuzluğu yaşadığı anlaşılmaktadır. Sebebi ise, iş görenlerin beklentilerinin karşılanmaması böylece farklı iş arayışında bulunmaları, iş görenlerin kendilerini çalıştığı yere ait hissetmemeleri böylece işyerinden mutsuz olmaktadırlar (Poon, 2004:325’den Aktaran: Eğinli,2009: 41).

İşletmelerde iş doyumunu fazla olan iş görenlerin, işgücü sirkülasyon oranının fazla olmadığı olduğu görülmekte olup, sirkülasyon oranının yüksek olduğu işletmelerde ise çalışanların iş doyum oranının daha az olmaktadır (A.g.e.: 41).

İşgören kavramı, personel sözcüğüyle eş anlamda kullanılmakta olup bu kavram özel sektör ya da kamu da işletme veya kurum yönetimine bağlı olarak çalışanları ifade etmektedir (Sabuncuoğlu, 1997:16). Personel sirkülasyonu, işletmelerde başarı derecesinin nasıl olduğunun göstergesidir. İşletmelerin verimli çalışma açısından, çalışan ve hizmetlerin doyum düzeyleri personel sirkülasyonu ile anlaşılmaktadır. Personel sirkülasyonunun fazla olduğu işyerlerinde, insan kaynakları planlamasının düzgün işlemediği, çalışanlara verilen ücretlerin tatmin

etmediği, terfi alma ve yükselme sistemlerinin bulunmadığı gibi konularda aksaklıkların olduğu sonucu çıkarılır (Gün, 2008:30-31).

Çalışan devir oranı fazla olan kurumlarda ve işletmelerde yaşanan aksaklıkların arasında, rekabet avantajını kaybetme olasılığı, yeni çalışanların eğitimi, maliyetlerin yükselmesi, çalışanların arkadaşlarının gitmesinden dolayı yaşadığı üzüntü ve yeni kişilere alışma süreci, güvensizlik ve kaygı gibi endişeleri ortaya çıkartmaktadır (Akduman, Erdoğan ve Yüksekbilgili, 2013: 2015).

Personel sirkülasyonunun uzun vadede belirli aralıklarla yükselmesi, her zaman önemli sonuçlar doğurmayabilir. İşletme açısından dikkate alınması gereken nokta ise yüksek personel devir oranının süreklilik göstermemesidir. Personel devir oranı yüksek ise birtakım önlemlerin alınma zamanı gelmiş demektedir (Ehtiyar,1995:50)

Personel sirkülasyonu hesaplanırken, zaman faktörü de dikkate alınmakta olup, büyük işletmelerde genellikle bir ay olmakla birlikte küçük işletmelerde bu süreler üç ay, altı ay ve yıllık olarak hesaplanmaktadır. Sirkülasyon hesaplanırken kullanılan formüllerde ise, işe giriş ve çıkış yapılan çalışanların sayıları, ayrılanların yerine alınan yeni çalışanların sayısı ve ortalama çalışan sayısıdır (Yılmaz ve Halıcı, 2010:98).

Personel sirkülasyonu genel olarak literatürde yıllık %13 -%14'lük hızı normal olarak saymaktadır. Bu sirkülasyon oranının üzeri yüksek, altı ise düşük olarak değerlendirilmektedir (Yılmaz ve Halıcı, 2010:98).

Personel Sirkülasyonu ile ilgili yapılan araştırmalara bakıldığında genel olarak hızlı personel devir oranının nedenleri ile oluşabilecek örgütsel, psikolojik sonuçlarının ele alındığı görülebilir (Pınar SÜRER “Hastanede Çalışan Personellerde İşgücü Devir Hızı ve Ayrılma Nedenlerinin İncelenmesi” Dokuz Eylül Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi; Hakan YÜKSEL “Kadın Çalışanların Sosyal Psikolojik Sorunları, İşçi Devir Hızı Kapsamında Örgütsel ve Psikolojik Sonuçları ve Çözüm Önerileri” Süleyman Demirel Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi; Hamide SALHA “İş Güçlüklerinin İşgören Devir Hızına Etkisi: Yiyecek ve İçecek İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma” Sakarya Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi; Mehmet TURHAN “Öğretmen Sirkülasyonu Sorunsalının Q Metodu İle İncelenmesi: Van İli Örneği” Yüzüncü Yıl Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi).

2.1. Sirkülasyona Neden Olan Problemler

Yaşlı ve engelli bakım hizmetleri iş kollarında çalışan iş görenlerin karşılaşabilecekleri sosyal risklerin yanı sıra, karşılaşabilecekleri problemler şu şekilde belirtilmiştir. İş güvenliği ve güvencesi, iş kazaları ve meslek hastalıkları, çalışma psikolojisi ve insan kaynakları yönetimi konusunda birçok sorun yaşamaktadırlar. Ayrıca çalışma koşullarından kaynaklanan sorunlar ise, iş yoğunluğu, düşük ücret sorunları , çalışma saatlerinin fazla ve esnek olmaması, iş stresi, vardiyalı çalışma şeklinde söylenebilir (Seyyar ve Genç, 2010: 86). Personellerin bu olumsuz etkileri kuruluştaki çalışmalarında olumsuz etki yaratmakta işlerini severek yapmalarına engel olmaktadır.

Danış ve Genç'in yaptığı araştırmada; engeli ve yaşlı bakım işinde çalışan bakım personellerinin düşük ücretlerde çalıştığı, bir kısmının ise sosyal güvencesinin bulunmadığı, yıllık kişi başına düşen gelirin altında çalıştıklarını ifade etmiştir.(Danış ve Genç, 2011:180). Bu da nedenle ücret yetersizliği de sirkülasyona neden olduğu söylenebilir.

Diğer bir deyişle, çalışan sirkülasyonuna neden olan sebepler kişisel, örgütsel ve ekonomik faktörler şeklinde sıralanmaktadır. Açıklamak gerekirse, kişiler faktörler; yaş, eğitim düzeyi, cinsiyet, medeni hal, iş tecrübesi, iş tatmini olarak söylenebilir. Örgütsel faktörlere değinmek gerekirse; çalışan politikası, örgütsel yapı, işveren davranışı, başarı düzeyi, ücretlendirme, yükselme/terfi ve arkadaşlık ilişkileri de denebilir. Ekonomik faktörler ise; sektörün durumu, genel ücret ve istihdam düzeyidir. (Kılıç,2004:20).

2.2. Sirkülasyonunun Maliyeti

Personel sirkülasyonunun fazla olması, kurumlara maliyet açısından fazla yük bindirmektedir. Sirkülasyonun maliyetlerine değinmek gerekirse, yeni çalışan alma, ilan verme, yeni çalışanlara eğitim gibi giderlerdir. Bir çalışanın iş akdinin feshinin bütçesi, iş akdine sona verilen personelin iki katına denk gelmektedir. Ayrıca bu olumlu olmayan etki tüm sektör için geçerlidir (Tuna,2007:45).

Personel sirkülasyonunun olumsuz yönleri arasında maliyet problemi ve verimliliğin düşmesi yer almaktadır. Personel sirkülasyonunun %120'den yüksek olan bir işverenin personel sirkülasyon maliyeti 1.5 milyon dolarlık verimlilik kaybı

olmaktadır. Ayrıca yeni çalışana verilecek eğitim süresinde artış, yapılan işte etkinlik-verimlilik kaybı şeklinde birçok ek maliyetler de oluşabilir. Ayrıca personel sirkülasyonunun maliyet dışında da birçok olumsuz neden de bulunmaktadır. Bunların başında deneyimsiz personelle çalışmak, eğitim sürelerinin uzaması, fazla çalışma koşulları, tecrübeli ve yeterli donanıma sahip olmayan çalışanların yaşattığı diğer problemler de bulunmaktadır (Mathis ve Jackson, 2000: 93 Aktaran, Eren ve Saraçoğlu,2011:2).

İşverenler, olumsuz maliyet yükünden kurtulmak için, mevcut çalışanlardan verimsiz olanlarını da işten çıkarma yolunu seçebilirler. İşten çıkarmaların işverenlere yükleyeceği maliyetlerin başında, çalışanlara çalıştıkları süreler için, kıdem tazminatı, ihbar tazminatı gibi kanuni hakların ödenmesi gelmektedir. Ayrıca işten çıkartılanların yerine yeni elemanlar bulunması, işe hazırlanması ve üretim sürecine başlatılması için uğranılan zaman kayıpları ve bu süre içerisindeki üretim kayıpları bir başka maliyet nedeni olacaktır (Bedir, 1995:21).

Personel sirkülasyonunun işletmelere yükleyeceği maliyetler (Kılıç, 2004: 84-85);

1. Yeni iş gören kişilere harcanacak zaman ve işlem maliyetleri,
2. Yeni iş gören kişilere verilecek hizmet içi eğitim maliyetleri,
3. Yeni iş gören kişilerin acemi olması nedeniyle, ücretine göre daha az iş yapmasının yarattığı maliyet yükselişi,
4. Yeni iş gören kişilerin acemi olması nedeniyle, işteki hataların çoğalması ve kazaların maliyeti yükseltici etkisi,
5. İş akdi sona eren çalışan ile yeni başlayacak çalışan arasında oluşan zaman diliminden kaynaklanan kapasite üretim kaybı,
6. Yeni iş gören kişilerin kullandığı araçlara yeni adapte olması nedeniyle, verim kaybı olarak söylenebilir.

Personel sirkülasyonunun ayrılan ve iş gören personele yaşattığı sorunlar (Salha, 2012: 47). Bu sorunlar;

1. İş gören işinden kendi isteği ile ayrılması halinde kıdem tazminatından yararlanamayacaktır.
2. Ayrılan işgücü iş pazarında yeni iş aramak zorunda kalacak, bu durumda ortaya ekonomik ve sosyal sorunlar çıkacaktır. Gerçi

gelişmiş ülkelerde işsizlik sigortası verilerek bu sorun bir ölçüde giderilmekle birlikte Türkiye gibi birçok ülkede henüz bu uygulama yoktur.

3. İşletmeden ayrılmakla eski iş yerinde olası bazı yükselme şansı çöğnenmiş olacaktır.
4. İşten ayrılmanın bir önemli yönü de psikolojiktir. İşinden ve alıştığı bir çevreden kopan işgücü kendisini boşlukta hissedecek ve bunun yarattığı moral düşüklüğü ve huzursuzluk kaçınılmaz olacaktır (Salha, 2012: 47).

2.3. Personel Devir Oranı Hesaplama

Personel devir oranı hesaplama yönteminin en yaygın olanı ise, ayrılan çalışan sayısının, aynı dönem içindeki ortalama çalışan personele oranlanmasıdır. Bu hesaplama yöntemine göre, ayrılan çalışan sayısı aynı dönem içindeki çalışan personel sayısına bölünerek yüz ile çarpımıyla hesaplanır(Akbulut, 2008:32). Personel sirkülasyonu oranı belli dönemlerde iş akdi feshedilenler ile mevcut işgören sayısı arasındaki orandır (Güner ve Ünal, 2007: 142) Bunu bir formülle gösterirsek:

Ayrılan Personeller

Personel Devir Oranı : ----- x 100

Ortalama Personel Sayısı

Ortalama İşgücü sayısı da, dönem başı ve dönem sonu işgücü sayısının ikiye bölünmesiyle şu şekilde hesaplanmaktadır:

Dönem Başı Personel Sayısı+Dönem Sonu Personel Sayısı

Ortalama Personel Sayısı : -----

2

2.4. Ücret Politikası

Ücret, kişilerin ortaya koyduğu belli bir işin yapılmasında harcanan zihinsel ve bedensel emeğin karşılığı olarak tanımlanmaktadır (Ergül, 2006:94).

Ücret, kişilerin ortaya koyduğu belli bir işin yapılması karşılığında, ortaya çıkan işten alınması olarak tanımlanır (Özelmas, 1976:11).

Ayrıca Anayasanın 55. Maddesinde “Ücret emeğin karşılığıdır.” olarak tanımlanmıştır (Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, 1982: 142) .

Ergül, 2006’a göre ücret politikası; işverenden işverene değişmekte olup, evrensel ilkeleri aşağıda belirtilmiştir;

“- Farklı işletmelerde aynı iş için çalışanın aldığı ücretler birbirinden farklı (az veya yüksek) olmamalı.

- Aynı işletmede, farklı iki birbirine denk nitelikteki işin, ücreti denk olmalıdır.

- Alınan ücretler çalışanlar tarafından adil bulunmalı.

- Bir işletmede çalışanlar terfi aldıklarında yeni görevlerindeki aldığı ücret eski ücretten yüksek olmalıdır.

- Çalışanlara ücret herkese objektif şekilde verilmelidir.

- Ücret politikası değişen çevre koşullarına göre esnek olmalıdır.

- İşletmelerde ücret düzeni çalışan tarafından anlaşılır düzeyde ve nitelikte olması gerekmektedir. Ayrıca bu durum bu günkü koşullarda tartışmalara yol açmaktadır” (Ergül, 2006:94) .

2.5. Çalışanların İş Doyumu

Çalışanların iş doyum kavramı dünyada ilk olarak 1920’li yıllarda uzmanlarca araştırılmaya başlanmıştır. Birçok kaynağa göre, iş doyum 1940’lı yıllarda önem kazanmış olduğu bilinmektedir. Çalışanların, çalışma yaşamları süresince karşılaştıkları ve kazandıkları deneyimlerin haricinde her yeni bir iş gününde çeşitli duygu birikimlerine de sebep olmaktadır. Bu deneyimlerle kişilerin olumlu ve olumsuz, zihinsel ve duygusal durumlarını oluşturmakta, yaptıkları işten ve işyerinden memnun olup olmadıklarını ortaya çıkartmaktadır (Eğimli, 2009:36).

İnsanın yaşamına anlam katan doyum alanlarından en önemlilerinden biri yaptığı iş olarak görülmektedir. Yapılan işten doyum sağlayamama, işgücü devri hızının yüksek olmasına ve verimlilikte düşüşler yaşanmasına sebep olmaktadır. İş doyumunu uzun yıllardan beri yöneticilerin ilgi alanı olmuştur ve olmaya devam etmekte olup, bu nedenler arasında, iş doyumunu düşük işgücünün, çalışmalarında,

diğer işgücü arasında, işinden ayrılmalarda ve örgüt ikliminde olumsuz etkiler yaratabilmesi sayılabilir (Salha, 2012: 56) .

İş doyumunu iş görenlerin yaptıkları işi severek veya sevmeyerek yapmalarıyla tanımlanır. İş görenler işlerinde pozitif tutum sergilediklerinde iş doyumunu, yaptıkları işe negatif tutum sergilediklerinde ile iş doyumsuzluğu denmektedir (Sürer, 2009: 14).

Çalışanların iş doyumunu, iç ve dış faktörler etkilemektedir. İç faktörlere değinmek gerekirse; yaş, cinsiyet, çalışma süresi, çalıştığı konum, meslek ve eğitim düzeyi, zeka ve yetenek, çevre olarak tanımlanmaktadır. Dış faktörler ise, statü ilişkileri, iş arkadaşları, ücretler, fiziksel özellikler, terfi imkanları, iletişim vb bulunmaktadır (Özkaya, Yakın ve Ekinci, 2008: 165).

2.6. Tükenmişlik

Tükenmişlik kelimesini 1974 yılında ilk olarak Freudenberger isimli kişi “başarısızlık, yıpranma, enerji ve güç kaybı veya insanın iç kaynakları üzerinde karşılanamayan istekler sonucunda ortaya çıkan bir tükenme durumu” şeklinde tanımlamıştır(Avşaroğlu, Deniz, ve Kahraman, 2005: 116).

Maslach ve Jackson ise tükenmişliği 1981 yılında; kişilerde ortaya çıkan mutsuzluk, umutsuzluk, çaresizlik ve uzun süren yorgunluk belirtileri, çevresindeki kişilere karşı olumsuz tutumlar, yaptığı işten hoşnutsuzluk, bitkinlik görüntü gibi tavırlar zihinsel ve fiziksel sendrom olarak tanımlamışlardır (A.g.e.:116)

Genellikle iş gören kişilerde görülen tükenmişlik sendromu, duygusal, zihinsel ve fiziksel tükenme ile belirtileri bulunan bir durumdur. İş görenler bu sendrom sonucunda, moral bozukluğu, işten soğuma, işe gitmek istememe, alkol ve ilaç tüketimi, uyuyamama, çevresiyle ve ailesiyle olan problemlerde fazlalık görüşmektedir (Cerit vd., 2016:110).

Genellikle çalışanlarda ortaya çıkan tükenmişlik sendromu yavaş yavaş belirtileri ortaya çıkan bir durum olup, aniden ortaya çıkmamaktadır. Çalışanlar genellikle kendi kendinin düzeleceğini sanıp önlem almamakta, tedavisi için uzmana gözükmemekte fakat göz ardı edilmemesi gereken durumdur, ilerlemesi durumunda daha büyük sorunlarla karşılaşmaktadır. Tükenmişlik sendromu her kişiyi farklı

etkilemekte, farklı belirtiler ortaya çıkmaktadır. Bu belirtiler fiziksel, davranışsal ve psikolojik olarak kendini göstermektedir. (Ardıç ve Polatçı, 2008: 73).



BÖLÜM III

YAŞLILIK

3.1. Yaşlılıkla İlgili Tanımlar

Yaşlılık anne karnından itibaren, doğumla başlayan bu süreç, yaşlanmakla devam etmektedir. Yaşlılığın bir çok tanımı olmakla birlikte, çeşitli bilim insanları, araştırmacılar tarafından farklı şekillerde tanımlanmaktadır. Bu tanımlardan bir kaçına değinmek gerekirse;

Durgun (1999:15) tarafından yaşlılık, yaşamın son evresi olarak nitelendirilmekte olup, biçimsel değişiklik olarak da tanımlanmaktadır.

Hogstel(1995, Aktaran: Akgün, 2001: 35)yaşlılık kavramını; duygusal, fizyolojik ve biyolojik yaşlılık şeklinde üçe ayırmıştır. Bu bağlamda biyolojik yaşlılık insan vücudundaki fonksiyon ve yapılarda yaşlanmaya bağlı oluşan değişikliklerin görüldüğü yaşlanmadır. Fizyolojik yaşlılıkta biyolojik değişimlere bağlı biçimde oluşan davranışsal ve bireysel değişimlerin olduğu değişikliklerdir. Duygusal yaşlılıkta bireyin kendini yaşlı gibi hissetmesine bağlı olarak hayat tarzı ve hayat görüşünün biçimlenmesidir.

Bir başka tanıma göre yaşlılık; kişilerde fiziksel değişikliğin çoğalarak vücudun yapısal olarak şekil değişikliğinin yaşandığı süreç olup, vücut sağlığının bozulması, dengesizleşme ve verimliliğin düşmesi olarak da nitelendirilir (Seviğ, 1992: 149).

Lueckenotte(1995)ise yaşlılık olgusunu fonksiyonel yanıyla değerlendirmiştir. Fonksiyonel yaşlılık şeklinde kabul edilmekte olan tanımda aynı yaştaki kişiler ile kıyaslandığında toplumda fonksiyonlarını sürdüremeyen kişileri kapsamaktadır. Yine bu kapsamda zaman içerisinde edinilmiş olan sosyal konum ve huylar, kişinin sosyal rolünün değişmesi de sosyal yaşlanmadır. (Lueckenotte, 1995'den, Aktaran:Akgün, 2001: 39)

Yaşlılık olgusu ruhen ve fizikken gerileme biçiminde ifade edilmektedir. Temelinde normal fiziki bir oluş durumundaki yaşlılıkta psikolojik olarakda davranış, zeka işlevler ve duygusal hayatta değişiklikler gerçekleşmektedir (Köksal:1973'den, Aktaran: Biçer, 2002:12).

Dünya Sağlık Örgütü (WHO)'ne göreyse;

- “0-10 yaş arası dönem => çocukluk (erken-okul)
- 10-24 yaş arası dönem => gençlik
- 25-64 yaş arası dönem => yetişkinlik
- 65-74 yaş arası dönem => yaşlılık
- 75-89 yaş arası dönem => ihtiyarlık evresi olarak tanımlanmaktadır. Ancak, 65+ yaşında olan nüfus yaşlı sayılmakla birlikte, yaşlı nüfus oranı düşük (% 4-7) olan ülkelerde bu sınır 60 yaş olarak kabul edilmektedir”(Emiroğlu,1992:31- 35).

Ülkemizde ise 2828 sayılı Sosyal Hizmetler Kanunu gereğince 60 yaşını dolduran bireyler yaşlı olarak kabul etmektedir. Ayrıca özel huzurevlerine girme yaşı 55 (Özel Huzurevleri Yönetmeliği,2008:4), resmi huzurevlerine girme yaşı 60 olmaktadır(Resmi Huzurevleri Yönetmeliği,2001:4)

3.2. Yaşlılık Dönemi İle İlgili Yapılan Bilimsel Çalışmaların Tarihçesi

Yaşlılık dönemine ait bilimsel çalışmaların tarihçesi dönemler halinde aşağıda belirtilmiştir. Bunlar;

3.2.1. Bilimsel Çalışmaların Başlamasından Önceki Dönem

Eski çağlara bakıldığında bazı ilkel toplumlarda yaşını almış kişilerin önemli bir yere sahip olduğu görülmektedir. Yaşlılık, geçmişte bir problem olarak görülmemiş olup aksine kutsallaştırılmıştır. Özellikle Yunan toplumunda, Roma'da ve Çin'de yaşını almış en yaşlı birey güç sahibi olarak görülmektedir. Özellikle Japon ve Çin toplumları, yaşını almış bireylere saygı içerisinde olup, onların yaşanmışlıkları ders niteliğindedir. Geleneksel Çin toplumlarında yaşlanmayla birlikte bireylerin saygınlığı da artmaktadır. Nitekim tarım toplumlarında ise yaşını almış bireylerin diğer bireylere istinaden statüsü daha fazladır. Lakin tarım toplumlarında üretilen gıdalar, topluluklarda bulunan yalılar ile paylaşılması ya da yaşını almış birey tarafından kontrol edildiği bu teoriyi doğrulamaktadır. (Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü Ulusal Eylem Planı, 2013:3)

İlkel çağlarda özellikle, avcı ve toplayıcılık yapan veya göçebe toplumlarda yaşını almış bireylerin ölüme terk edildikleri de bilinmekle birlikte. Bu kültürlerde yaşını almış bireylerin yaşam tarzına ayak uyduramamaları, aktif ve verimli

olmamaları terk edilmelerinin en önemli nedenleri arasında bilinmektedir (Tezcan, 1982: 170).

Endüstri devriminden itibaren yaşam standartlarının değişmesi ile yaşını almış bireylerin toplumdaki gelişim ile birlikte saygınlık ve statülerinde değişim sağlamıştır (Özkul ve Kalaycı, 2015:52).

3.2.2. Yaşlılıkla İlgili Sistemli Olarak Yapılan Araştırmaların Başlama Dönemi

Yaşlılıkla ilgili yapılan araştırmalara değinmek gerekirse; Christoph Wilhelm Hufeland 1796 yılında ‘Makrobiyotik veya İnsan Yaşamını Uzatma Sanatı’ adlı yazısıdır. Bu yazısıyla neredeyse bir toplumsal hareketin başlamasına neden olmuştur. Umduğundan daha fazla yaşama şansının ciddi bir şekilde bulunduğunu gören insanlar, ilk defa bu kadar somut hale gelen yaşlılığın ve yaşlılıkta karşılarına çıkabilecek sorunların bilincine varmaya başlamışlardır. Aynı dönemlerde ise Avrupa’da sosyal yaşama, endüstriye ve bilim alanlarına gözle görülür bir hareketlilik de olmuştur (Tufan, 2002: 21).

Diğer bir kaynakta ise, yapılan araştırmalara göre dünyada yaşlılık konusunda basılan birçok kaynak olduğu belirtilmiş olup, en eski kaynağın ise 1025 yılında basılan “The Canon of Medicine” isimli kitabın olduğu belirtilmiştir. Bunun yanı sıra 1914 yılında basılan Ignaz Neo Nascherin’in “Geriatric” isimli yapıtı, 1922 yılında basılan G. Stanley Hall’ın “Yaşlılık: Yaşamın İkinci Yarısı” isimli yapıtı, 1939 yılında basılan E. Crowdy’nin “Yaşlılığın Sorunları” yapıtı ve 1959 yılında basılan “Biyolojik Açık” açığı gibi ünlü yapıtlar yaşlılık ve yaşlanma ile ilgili konularda yazılmış bilimsel temele dayalı eserlerdir (Achenbaum, 1995’ten Aktaran: Korkmaz ve Yazıcı, 2014: 33).

Stanley Hall (1844-1924), bu dönemdeki mühim araştırmacılardan bir tanesi olup 1922 senesinde 70’lerindeyken “Yaşamın Son Yarısı” adlı yapıtını yayınlamıştır. Hall’ın bu yapıtı, ABD’de yaşlanmaya dair araştırmalarda psikoloji alanındaki ilk eser olduğundan önem taşımaktadır. Psikolog unvanı bulunan Hall, yapıtında yaşlı kimselerin “ruhsal” durumlarının ciddi bir anlam taşıdığını belirtmiş, ergenlik dönemi gibi yaşlılık döneminin de kendine has bir psikolojik durumunun bulunduğunu, beden denetimi kadar bu psikoloji denetiminin de önem arz ettiğini ve gençliğe nazaran kişiler arası farklılıkların daha çok olmasının güçlü bir olasılık

olduğunu belirtilmiştir (Koç,2002:292).

Hem İngiltere hem ABD’de konuya dair sonradan gerçekleştirilen incelemelerin pek çoğu ampirik biçimde olmakla beraber yaşlılık, erişkinlikten itibaren başlamakta olan gelişimsel bir süreç olarak görülmüştür. Bu nedenle yaşlılık ve ileri yaş gibi terimlerin yerine yaşlanma ve yaş ifadeleri kullanıma alınmıştır. Yaşlılığa dair araştırmalar bakımından önemli olan diğer bir tarih 1928 senesidir. 1928’de Stanford Üniversitesi-Kaliforniya’da Miles yaşlılığın sorunlarını araştırıp incelemek için ilk kez büyük çağlı bir enstitü açmıştır(A.g.e.:292).

Bilimsel çalışmalar araştırıldığında, 1929 yılında Rusya kökenli düşünür N.A. Rybnikov dünyada ilk kez “Gerontoloji” bilimi konusuna değinmiştir. Davranış bilimleri önemli alanları arasında olan, yaşlılık bilimi olarak da bilinen gerontoloji konusunda yapılan araştırmalarda, yaşlanmanın nedenleri, yaşlanmanın belirtileri, yaşlanmanın koşulları, kişileri nasıl etkilediği, fiziksel ve psikolojik açıdan yönleri, yaşlıların davranışlarının araştırılması olarak ifade edilmiştir(Streib ve Orbach, 1967; Lehr, 1994’den Aktaran: Yahyaoğlu, 2013:1).

3.2.3. Türkiye’de Yapılan Çalışmaların Tarihçesi

Ülkemizde yaşlı nüfus artış hızının en yüksek olduğu dönem 1960’lı yıllar olsa da konuya ilişkin yazılan ilk eserler ancak 1980’li yıllarda görülmektedir. Bu yıllar arasındaki kısa süre zarfında konuya ilişkin akademik ilginin henüz oluşmamış olması sebebiyle 1980 yılı öncesinde herhangi bir esere rastlanmamıştır. Buna göre 1980-1989 yılları arasında oldukça az sayıda eser literatüre eklenmiştir. Bu eserleri ise; Vedia EMİROĞLU’nun “Çekirdeksiz Köyde Yaşlılar” (1980) adlı alan araştırmasına dayalı antropolojik çalışması ve Mahmut TEZCAN’ın “Toplumsal Değişme ve Yaşlılık” (1982) ile “Yaşlılıkta Boş Zaman Değerlendirme” (1982) adlı makaleleri oluşturmaktadır(Erol,2016:161).

Yaşlılık psikolojisine ise, Türkiye’de gerçekleştirilen çalışmalar temelinde tıp alanında psikiyatri, psikolojideyse din ve gelişim psikolojisi doğrultusunda gerçekleştirilmektedir. Belirlendiği kadarıyla günümüzde Türkiye’de yaşlılığa dair iki ana çalışma vardır. Birincisi gelişim psikolojisi ekseninde Onur’un (1986) kaleme aldığı “Gelişim Psikolojisi -Yetişkinlik, Yaşlılık, Ölüm-” isimli yapıttır. Diğeriyse psikiyatri ekseninde tıp alanındaki Örnek ve arkadaşlarının 1992 yılında kaleme almış olduğu “Geriatrik Psikiyatri” isimli yapıttır (Koç,2002:295).

1990 ile 1999 yılları arasında 10 eser bulunmakta olup konu bakımından kategorize edildiğinde yaşlıların karşılaştıkları sorunlar, yaşlıların gündelik yaşam aktiviteleri ile yaşlıların sosyal uyum ve sosyal ilişkileri konuları dikkati çekmektedir. 2000 ile 2009 yılları arasında eser sayısı 34'e yükselmiştir. Bu eserlerin konuları ise yine yaşlıların karşılaştıkları sorunlar, yaşlıların yaşam kalitesi ve yaşam memnuniyeti, kuşaklararası ilişkiler, yaşlı bakımı ve yaşlı istismarı ile toplumsal değişme ve yaşlılık ilişkisi temalarıdır. 2010 yılında da günümüze dek yazılmış eser sayısı ise 23 olmaktadır. Temaları yaşlıların gündelik yaşam aktiviteleri ve memnuniyeti, aktif yaşlanma, toplumsal değişme ve yaşlılık ilişkisi ve kuşaklararası ilişkiler, yaşlı bakımı ve yaşlı istismarı oluşturduğu görülmüştür(Erol,2016:162).

3.3. Erikson Teorisi

İnsan gelişiminin aşamalarını inceleyerek gerek kişilik gerekse toplumsallık açısından ortaya çıkan sonuçları genelleme amacı güden ve böylelikle yaşlılık aşamasının da daha iyi anlaşılmasını sağlayan bu kuramlar çok genel olarak iki ana bölümde ele alınmıştır.

Erikson, bireylerin psiko sosyal gelişiminin evreler halinde olduğunu ifade etmekte olup, insanların temel kişilik gelişiminin sadece çocukluk yıllarında değil yaşamının tüm yıllarında evreler halinde geliştiğini savunmaktadır. İnsanların kişilik gelişiminde sosyal çevresinin de etkili olmasına nazaran aynı zamanda kişilerin doğuştan gelen biyolojik yapısının da etkili olduğunu ifade etmektedir (Gürses ve Kılavuz,2011:155)

Gürses ve Kılavuz (2011)'e göre Erikson, insan gelişimi 8 (sekiz) evreden oluştuğunu vurgulamıştır. Bunlar;

“Temel Güvene Karşı Güvensizlik Duygusu (0-1 Yaş)

Özerkliğe Karşı Kuşku ve Utanç Duygusu (1-3 Yaş)

Girişimciliğe Karşı Suçluluk Duygusu (3-6 Yaş)

Başarılı Olmaya Karşı Yetersizlik Duygusu (7-11 Yaş)

Kimlik Kazanmaya Karşı Kimlik Karmaşası (11-17 Yaş)

Yakınlığa Karşı Yalıtılmışlık (17-30 Yaş)

Üretkenliğe Karşı Durgunluk (30-60 Yaş)

Benlik Bütünlüğüne Karşı Umutsuzluk (60+ Yaş)'dır" (A.g.e.: 153-166).

Erikson'un yaşam döngüsünün son iki aşamasında da belirttiği gibi yaşlanma, yaşlılar açısından "bütünlük" ile "çaresizlik" arasındaki çatışma olarak algılanmıştır (Erikson, 1997'den, Aktaran: Eser ve ark., 2011).

Erikson'un, yaşlılık dönemi kapsayan son evresinde belirttiği gibi kişiler diğer evrelerin toplamı/birikimi olan "Benlik Bütünlüğüne Karşı Umutsuzluk" ismini verdiği son evrede, birbirini tamamlayan diğer evrelerin çatışmalarla geçmesinden dolayı umutsuzluk içinde olduğu saptanmıştır. Bireyler bu son evrede yaşamlarını verimli geçirmemelerinden kaynaklı bir umutsuzluk/mutsuzluk haline bürünmekte olup, yaşamlarının son yıllarında verimli geçirecek yıllarının bittiğini kabul edip vefat etmeyi beklemekten başka çözüm olmadığını kabullenmektedirler. Ayrıca genç nüfusun üretmiş oldukları şeylerden yararlanmaları bireylere mutluluk vermektedir (Gürses ve Kılavuz,2011:159).

Erikson'a göre yaşlılar bu evrede bütünlük ya da tamlık duygusuyla birlikte çok ciddi bir çaresizlik duygusu arasında gelgit yaşamaktadır. Toplumların gelişimi ile birlikte yaşlılık, geleneksel toplumlardaki değişmiş "olgunluk ve bilgelik" yerine, "yoksunluk, zayıflık ve bağımlılık" olarak algılanmaya başlanmaktadır (Levy, 2003'den Aktaran: Eser vd., 2011:101).

Erikson'a göre yetişkinlerin yaşamlarının sonuna geldiklerinde gerçekleştirecek oldukları görev, geriye dönüp baktıklarında hayatlarını tutarlılık ve bütünlük içinde görebilmeleridir. Bu dönemde olan kişilerin hayatlarını yaşadıkları gibi kabullenmeye, içerisindeki anlamı algılamaya ve mevcut koşullarda en iyisini yaptıklarına inanma gereksinimi olmaktadır. Bu görevi başardıklarında ego bütünlüğü geliştirmeleri mümkün olmaktadır. Ego bütünlüğü yalnızca umutsuzluk ile mücadelede bulunularak kazanılabilmektedir. Şayet umutsuzluğun baskın gelmesi durumunda birey ölümden korkmakta, hayatı küçümser gibi görünse de tekrar yaşama arzusu duymaya başlamaktadır. Bütünlük sağlandığındaysa kişi bilgelik denen yaşlılık gücünü eline alabilmektedir. Erikson, geç yetişkinliğe geçmenin bireyin üretkenliğini kısıtlamayacağını ifade etmektedir. Ona göre geç yetişkinlik geçmişten daha üretici ve yaratıcıdır. Çünkü 80 yaşına olan bir müzisyen, ressam, yazar artık alelade görülemeyecektir(Papalia ve Olds, 1988: 571'den Aktaran: Sökmen, 2008: 20).

3.4. Yaşlılıkta Görülen Değişiklikler ve Sorunlar

Aşağıda yaşlılık sürecinde yaşanan fiziksel değişiklikler, psiko-sosyal değişiklikler, toplumsal değişiklikler gibi sorunlara değinilmiştir.

3.4.1. Fiziksel Değişiklikler ve Sorunlar

Kişilerde yaşlanma ile birlikte, dış görünüşlerinde gerileme, toplum içerisindeki statü ve rollerinde esneklik ve birçok yönden gerileme ve düşüş dönemi olarak adlandırılmaktadır. Yaşlılık, fiziksel görünüme atfedilen olgudur. Genel olarak yaşlılık, pek çok sorunların yaşandığı bir kayıplar dönemi olarak adlandırılır (Canatan, 2008:13).

Ayrıca kişilerin birçok fonksiyonlarında azalmaların yaşandığı yaşlılık süreci, bir hastalık olarak görülmemektedir. Ancak, bireyin kalıtım yoluyla sahip olduğu özelliklerine göre fiziksel değişikliklerin etkileri beslenme biçimine, çevre koşullarına ve sosyal aktivite düzeyine göre erken veya geç başlayabilmekle beraber az ya da çok sorunlu geçebilir (Arpacı, 2005: 24).

Fiziksel olarak vücut fonksiyonlarında gerileme yaşanması fonksiyonel ve yapısal değişim içermektedir. Böylece gücün azalması, fiziksel olarak görünüş değişikliği, hafızada zayıflama, derinin şekil değiştirmesi, kırışıklıkların artması ve hücre kayıplarının çoğalarak yenilenmesinin durması gibi birçok şey söylenebilir (Soruer ve Soruer, 2008:219).

Bu dönemde fizyolojik yaşlanma sonucu kronik hastalıklara akut rahatsızlıklardan daha sık rastlanır. Bütün sistemlerde yavaşlamaya bağlı fiziksel değişiklikler görülmektedir (Bilir ve Subaşı, 2006: 72).

Yapılan çalışmalarda en yaygın sağlık sorunları olarak hipertansiyon, dolaşım bozuklukları, görme-ışitme problemleri, kronik obstrüktif akciğer hastalığı, diyabet, eklem ağrısı, romatizma, vücut ağrısı, bağışıklık sistemi, sinirlilik ve uyku sorunu belirtilmiştir (Bayık vd., 2002: 69). Aşti'nin (2004) yaptığı çalışmada ise 65 yaş ve üzerinde bulunan kişilerin %90'lık bir kısmında bir kronik hastalık bulunmaktayken, %35'inde iki kronik hastalık, %23'ünde üç kronik hastalık, % 14'ünde dört ve üzeri kronik hastalık bulunmaktadır. Yaşlanma ile ortaya çıkan fizyolojik değişikliklerin bilinmesi yaşlılara etkili bakım vermede önemlidir (Aşti, 2004:20).

3.4.2. Psiko-Sosyal Değişiklikler ve Sorunlar

Yaşlılık sürecinde bireyler, yeni vücut durumlarına alışmaya çalışırken bir yandan da yaşlılığa bağlı hastalıkları veya vücutlarındaki bazı şekil değişiklikleri onları derinden etkileyen yeni psiko-sosyal sorunla karşılaşmaktadır. Bu bazen değişimini kabullenmeme durumlarında, baş etmesi daha zor bir problem olarak karşımıza çıkmaktadır (Yıldız,2013:22).

Psiko-sosyal unsurlar yaşlılık dönemine etki etmekte ve psikolojik alana da mühim problemleri beraberinde taşımaktadır. Yaşlılığa etki eden unsurlar içinde sosyal rollerin azalması, yakınları kaybetme, çocukların eve ayrılışı, emeklilik, ekonomik sorunlar yer almaktadır. Bunlar değişimden sonra oluşacak yeni duruma uymayı gerektirmektedir (Biçer, 2002: 51-52). Uyum sağlanamadığıdaysa kaygı, sinir, depresyon, umutsuzluk gibi psikolojik problemler görmek mümkündür.

Yapılmış olan çalışmalara göre yaşlı kişilerde en fazla görülen stresörler stres ile baş etmede işlevsel, bilişsel, motor becerilerin bozulmasına bağlı zorlanma; sağlık problemleri, durumsal krizler, yalnızlık ve kayıplardır (A.g.e.:51)

Yaşlanma döneminde vücut fonksiyonlarının gerilemesi ile birlikte bakım sorunu da ortaya çıkmaktadır. Bu durum 65 yaş ve üstü olan bireylerin hasta ve bakım ihtiyacının artmasıyla bakıma muhtaç hale gelmektedirler. Böylece yaşlıların tek başına kendi ihtiyaçlarını karşılayamaması durumu nedeniyle kurum ve aile yardımlarıyla bakımları gerçekleştirilmektedir(Bahar, Bahar ve Savaş:2009:88).

Yaşlılarda görülen ve onlara en çok etki eden psikolojik problemlerin başındaysa çevreye uyum ve yalnızlık vardır. Yaşlılığa uyum sağlamak arkadaşlar, akrabalar, çocuklar ve eşle pozitif ve yapıcı ilişkileri sürdürmeyle alakalı olduğu kadar kendiyile barışık olabilmeye de bağlıdır. Yaşlı bireyler toplumsal rollerini, otoritelerini ve özgüvenlerini yitirme, yararsızlık ve yetersizlik hissi, ölüm ve hastalık korkusu içinde kendini gergin hissetmekte, toplumdan çekilmekte ve yansıtma mekanizmasıyla topluma suç atmaktadırlar (Biçer, 2002: 52).

Farklı bir ifadeye göre de, genelde yaşını almış bireyler genellikle yaptıkları her şeyden zevk alamama, mutlu olmama, kendilerini gereksiz ve faydasız görme gibi ümitsizlik hallerindedirler. Bu durumun psiko-sosyal açıdan olumsuz olduklarının açıkça ifadesidir. Ayrıca kişisel ihtiyaçlarındaki hevesi ve heyecanı kaybettikleri görülmekle birlikte, hiçbir şeyden zevk alamamaktadırlar (Ak, 1991:3).

Bu durum bizler açısından çok büyük bir problem olarak gözükme bile onlar açısından problemdir.

3.4.3. Toplumsal Değişiklikler ve Sorunlar

Bireylerde yetişkinliklerinden sonra gelen yaşlılık dönemine hazırlıksız karşılaştıkları problemlere adapte olmakta zorluk çektikleri görülmekle olup bu durumun bireylerde davranışlarında değişkenlik ve ruhsal çöküntüyü öne çıkartmaktadır. Ayrıca bu bireylerde izole edilme, ölümden korkma ve toplumdan soyutlanma gibi saplantılı düşüncelerle karşılanmaktadır. Bu durum yaşlı bireyler kendisini sosyal çevreden soyutlamaktadır (Hablemitoğlu,2015:7)

Yaşlı bireyler kendi bütünlük duygularını ve topluma olan iletişimini yitirdiklerinde, büyük bir çöküntü yaşamakla birlikte yaşama duygularını kaybetmek gibi olumsuz duygulara kapılabilirler (Özetme,2015:2).

Kişilerin yaşamında en önemli yere sahip olan ve her yönden fayda sağlayan toplumsal ilişkiler, bireylerin sağlıklı konumda olmaları konusunda yarar sağlamakla birlikte sosyal destek sistemleri olarak tanımlanmaktadır (Oğlak, 2011: 119).

Yaşlı bireyin en önemli sosyal destek kaynağı ailesidir. Yaşlı birey ailesi aracılı ile toplumsal ve sosyal ilişkileri arasında pozitif etkilenir. Bu durumda arkadaşları ile ilişkileri de aktifleşerek sosyal destek alınarak olumlu etkilenmektedirler. Bu durum ise yaşlı bireyin olumlu yönde etkilenmektedirler (A.g.e.: 119).

Çağımızda meydana gelen kentleşme ve sanayileşme, toplumsal hayat tarzını ciddi oranda değiştirmiştir. Bu değişimlerin daha ziyade aile yapısına etki etmesi neticesinde çekirdek aile yapıları olmuşmuş, ancak geniş aile tamamıyla yok olmamıştır. Çekirdek aile ise yaşam şartlarının değişmesi, modern yapıya ayak uydurma ve esnek olan yapısıyla topluma uyum sağlayan yapı olarak ortaya çıkmaktadır. Bu durumda yaşlı ilerlemiş bireyler açısından aile kavramı giderek azalmakla birlikte ekonomik, psikolojik ve sosyal destek olarak bağlar giderek azalmaktadır. Ülkemizde ve dünyada bu durum yaşlı bireyler olarak toplumsal sorun olarak algılanmaktadır. (Özmete:2015:5).

3.5. Yaşlı Nüfusunun Sorunları

Aşağıda yaşlı nüfusunun yaşadığı barınma, ekonomik, aile ve arkadaşlık ilişkileri, yalnızlık, emeklilik, yaşlılığa uyum problemleri gibi oluşan sorunlar açıklanmıştır.

3.5.1. Yaşlılıkta Barınma Problemleri

Yaşlıların en büyük karşılaştıkları sorunlardan bir tanesi ise barınma sorunlarıdır. Sılaydın ve Görmüş bu sorunu çok güzel tanımlamıştır. Ülkemizde ve dünyada değişimler sonrasında bireylerin yaşam sürelerinde artış, boşanmalar ve kadın bireylerin toplumsal yönde değerlerinin artması sebebiyle aile yapıları değişmekte ve aile bireyleri arasında mesafeler oluşmaktadır. Büyük şehirlerde yaşayan ailelerin bağımsız olma tercihlerinde artış olması sebebiyle geleneksel aile yapısından çekirdek aile yapısına geçişler çoğalmış, bu durum ise yaşlı bireylerin rollerinde de değişiklik yaratmıştır. Ayrıca büyük şehirlerde yaşamın zorlukları, gelir düzeylerini etkilemekte ve aile yapıları üzerinde kendisini göstermektedir. Böylece aile yapıları küçülmekte ve ekonomik yönden de farklılık göstermektedir. Tüm bu değişikliklere nazaran yaşlı birey sayıları tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de giderek artmakta ve yaşlının evde bakımının giderek zorlaşması ve toplumsal değişiklikler nedeniyle kurum bakımına yönelmesi konusunda adımlar atılması gerekmektedir (Sılaydın ve Güngörmüş, 2003:377).

Yaygın ve hızlı şehirleşme ve yaşlı gelirlerinin düşmesi bu kişilerde konut problemini gündeme taşımaktadır. Türkiye’de kırsal kesimdeki yaşlılar, şehirlerdeki kadar konut problemi çekmemektedirler. Çünkü çoğunluğu çocuklarıyla beraber kalmaktadır. Şehirlerdeyse çekirdek aile yapısı yaygınlaştığından konut problemi de artmaktadır. Yaşlılıkta gereksinim duyulan konutlar, gençliktekinden farklı olmaktadır. Yaşlılar dikkate alınmadan yapılan yüksek binalar onların hayatlarını güçleştirmektedir (Biçer, 2002: 584).

Bilgin (1989: 28)’ ise; Yaşlılık döneminde konut sorununun önem arz ettiğinden bahsetmektedir. Yapılan bir araştırmada yaşlı bireylerin bir çoğunun hayat arkadaşı veya tek başına yaşamayı yeğledikleri tespit edilmiştir. Bu sebeple toplu yaşam alanları yaratmak yerine yaşlı bireylerin kendilerini rahat edebilecekleri küçük konutlar şeklinde sosyal destek sağlanması gerektiği ifade etmiştir.

Pakdil (1992: 87)'in aktardığı üzere gelişmiş olan ülkelerde yaşlılara yönelik tercihleri doğrultusunda evlerinde veya kurumlarda hizmet verilmektedir. Yaşlılar kurumsal olarak gereken tedavi ve bakımları için özel tasarlanan hastanelerde yaşamaktadırlar. Yine yaşlılara özel tasarlanan konutlarda bakıcıyla ya da bakıcısız kalıp evde farklı hizmet ve servislerden faydalanabilmektedirler. Türkiye’deyse yaşlı bakımını karşılayan temel kurumlar huzurevleri ve yaşlı bakım merkezleridir.

3.5.2. Yaşlılıkta Ekonomik Sorunlar

Bilindiği üzere bireylerin, yaşlılık döneminde karşılaştığı sorunların önemli olanlarından biri de hiç kuşkusuz ekonomik sorunlar olarak görülmektedir. Yaşlı bireyler, emeklilik ile gelen iş ve gelir kaybı, iş bulamama gibi sorunlar yaşamaktadır. Bu sorunlar ise; azalan gelire uyum sağlayamama, daha önceki yaşam standartlarına uyum sağlayamamanın verdiği sosyal ve psikolojik baskı, sağlıklı beslenme, yaşlılığın getirdiği sağlık problemleri masrafları gibi yapılan harcamaların artması, yetmeyen gelir nedeniyle yakınlarına muhtaç olma, yakınlarına maddi yük olma durumudur (Danış,2011’den Aktaran: Arslan,2011: 25).

Emekli olup işini bırakan yaşlılar gelir kaybı yaşamaktadırlar. Bilhassa Türkiye gibi ekonomi açısından tam oturmuş bir düzenin olmadığı ülkelerde sosyal güvencesi bulunmayanlar bireyler çoktur. Aynı zamanda emeklilerin maaşları gereksinimlerini karşılamamaktadır. Çalışmak isteyen yaşlılarsa hem bulmuş oldukları işlerde çok az ücret alabilmekte hem de zor iş bulmaktadırlar. Oysaki yapılmış olan araştırmalarda bir iş sahibi olan yaşlıların genelde yaşam doyumları yüksektir. Myers tarafından yapılan bir araştırmada çalışmakta olan yaşlılarda yaşama daha pozitif bakma oranı %72 olarak belirlenmiştir (Işık, 2002: 51).

Nitekim Koşar’ın da (1996:9) belirttiği gibi, dünyada ortalama yaşam süresinin uzamasıyla ortaya çıkan bir diğer sorun ise yaşlıların geçim sıkıntısı çekmeleridir. Bu tüm ülkelerin bir sosyal politika meselesi olduğu bilinmektedir. Ülkemizde ve dünyada insanların yaşam süresinin artmasıyla yaşlı bireylerin ihtiyaçlarını sosyal güvenlik sistemi ile sağlamaları gerekmektedir. Ayrıca sosyal güvenlik sisteminden yararlanmayan yaşlı bireylerin ihtiyaçlarını karşılamaları, sağlık durumları ve yaşlılık nedeniyle iş yapamaz duruma geldiklerinde bu durum sosyal bir sorun olarak görülmektedir (Koşar, 1996:9’dan Aktaran: Mutlu,2012:24).

3.5.3. Yaşlıkta Aile ve Arkadaş İlişkileri

Öz(2002:18)'e göre; İletişim kurmak sosyal yaşamın en etkin koşullarından biridir. Özellikle yaşlı bireylerde aile ve arkadaş ortamı, iletişimin en etkin, en sağlam, en güvenilir, en gerçek ve rahat hissedebileceği çevredir. Bu tür çevreler yaşlı bireylerin sosyal açıdan kendini daha huzurlu hissetmesini sağlar. Bireylerde yaş problemi yavaş yavaş ortaya çıktıkça, bu tür arkadaş çevrelerine önemi artmaktadır. Bu durumlarda yaşlı bireyler, kadın ve erkek ayrımı yapmaksızın sosyal ilişkiler de artmaktadır (Öz, 2002:18).

Yapılan araştırmalarda, yaşlanma döneminde bireylerin yalnızlıkla baş etme açısından, en çok araştırma yapılan kurum aile yaşantılarıdır. Yaşlı bireylere aile yaşantısı konusunda önem arz ettiği konusunda sosyal destek konusuna önem verilmekle birlikte, arkadaşlık ilişkileri konusuna yeterinde değinilmemektedir. Özellikle sosyal destek sağlama açısından arkadaşlık ilişkileri yaşlı bireylerin yalnızlık duygusuyla baş etmeleri ve bazı durumlarda önemlidir (Kılavuz:2005:32)

Gitmez (2000)'in yaptığı araştırmada ise yaşlı için ailenin ekonomik, toplumsal, psikolojik bir destek sistemi olduğu belirlenmiştir. Sosyo-ekonomik yapıdaki hızlı değişiklikler doğrultusunda meydana gelen sosyo-kültürel değişiklik, ailede hayat tarzı ve sosyal yapıyı da ciddi oranda değiştirmiş, bu süreç içerisinde yaşlıların aile içerisindeki otoriteleri, güçleri ve önemleri azalma göstermiştir. Geçim derdi ve toplumsal değişimler arkadaşlık ve aile bağlarının zayıflatmakta ancak bu ihtiyaç hiç bitmemektedir. Yaşlılarla torun ve çocuklarının arasında kurulmakta olan samimi ilişkiler yaşlıların duygusal durumlarına pozitif etki etmekteyken bu ilişkilerden yoksun olmak istenme, kimsesizlik ve yalnızlık gibi hisler ortaya çıkartabilmektedir (Gitmez, 2000: 54).

Yaşlı bireylerde özellikle arkadaş ilişkileri ortama uyum konusunda faydalı olmaktadır. Çünkü yaşlı bireyler açısından geçmiş ve gelecek zaman arasında bir bağ kurması eski yaşantının sürdürülebilirliği açısından önem arz etmektedir. Bu nedenle arkadaşlık ilişkileri hayatın her döneminde olmaksızın özellikle yaşlılık döneminde daha önemli olmaktadır. Nitekim Siebert ve diğerlerinin yaptığı araştırmada, yaşlılık döneminde bireylerin kişiliğinin devamlılığı açısından maddi gelir ve eş durumu gb. Konular kadar önemli olduğu kanaati ortaya çıkmıştır(Kılavuz:2005:32)

Hayat süresince ilişkilerde yoğunluk git gide artmaktadır. Başlarda baba ve anneden meydana gelen çevre git gide genişlemekte, okul döneminde kazanılan yeni arkadaşlar, iş arkadaşlar ile süreç devam etmektedir. Fakat emeklilikten sonra ve yaşlanmayla beraber bu ilişki ağı azalmaktadır. Bu nedenle kişi, geçmişteki yoğun ilişkilerini özlemektedir. Çünkü bu tarz ilişkiler kişiliği geliştirmede ve pozitif bir benlik imajını desteklemede mühim rol oynamaktadır. İlişki yoğunluğunda azalma, kişiyi içe kapanıl bir psikoloji yapısına itip kendini yalnız hissetmesine sebebiyet verebilmektedir. Yaşlıları buldukları ortamdan çıkartıp yeni kişilerle tanıştırmak bu açıdan önem arz etmektedir (Biçer, 2002: 80).

3.5.4. Yaşlılıkta Yalnızlık Duygusu

Kılavuz (2005) e göre; yaşlı bireylerin sosyal çevresinin olmaması, ilişkilerde güven eksikliği ve duygusal bağ kuramaması sonucunda yalnızlık duygusunun oraya çıktığından söz etmiştir(Kılavuz, 2005:27).

Birçok toplumda yaşlı bireylerin yaşamlarını negatif etkileyen, bir duygu hali olarak ifade edilmektedir. Yaşlı bireyler özellikle yalnız olma durumundan ve terk edilme duygusundan hoşnutsuzlardır. Özellikle yalnız olma durumu yaşlı bireylerin kendilerini gereksiz, amaçsız ve boşlukta hissetmelerine yol açmaktadır. bu durum ise terk edilmişlik duygusunu yaşamalarına sebep olmaktadır (Erol vd., 2016: 61)

Çoğunlukla yaşlılar, eşlerinin ve arkadaşlarının vefat etmesi ve çocuklarının evlenerek ayrı eve geçmesi durumunda, yalnız yaşamak zorunda kalabilir ve bu durum yalnızlık duygusuna kapılmalarına neden olabilmektedir. Günümüzde yaşlıların kendilerini yalnız hissetmeleri risk faktörü olmaktadır. Böylece yaşlılar kendilerini toplumdan uzaklaşmış hissetmektedir (Kılavuz, 2005:27). Ayrıca yaşlıların en fazla uğraştıkları sorunlardan biri olan yalnızlık olduğunu belirtmiştir (Canatan, 2012: 375)

Yalnızlık hissi yaşlıların üstünde birçok duygusal, fiziki ve sosyal etki meydana getirmektedir. Yalnızlık hissi farklı rahatsızlıklara, hatta intihara bile neden olabilmektedir. Yaşam doyumu, sosyal aktivite düzeyi, gelir, medeni hal, sağlık gibi unsurlar bu his üstünde etkilidir. Bunlar göz önünde bulundurularak bu doğrultudaki eksikleri tamamlayacak çalışmaların gerçekleştirilmesi yalnızlıkla baş etmede yaşlıların işini daha kolay hale getirecektir (Biçer, 2002: 81).

Nitekim yaşı bireylerin günümüz sorunları arasında en çok yabancılaşma, kuşaklar arası iletişimsizlik, yalnız yaşama duygusu, statü kaybı ve sosyal izolasyon ve yoksulluk gibi konulardır (Kalınkara, 2011: 68).

Kapıkıran'ın yaptığı bilimsel araştırmada Türkiye'de ve Dünya da artan yaşlıların ruh sağlığına olumsuz katkısı olan yalnızlığın azaltılmasında sosyal destek önem arz ettiği belirtilmiştir. Ayrıca, yalnızlığın yaşlıların yaşam doyumu üzerinde olumsuz rolü olduğunu ortaya koymuştur. Bu araştırmanın bir diğer katkısı da, yaşlıların sosyal desteğinin artmasının onların yaşam doyumu üzerinde olumlu katkısı olduğunu ortaya koyması bakımından önemi belirtilmiştir. Dolayısıyla, yaşlıların yalnızlık duygularının sonucunda genel yaşam doyumu üstündeki olumsuz etkilerini azaltmak için sosyal destek ağlarından yeterince yararlanması gerektiğini ortaya koymuş olduğu belirtilmiştir(Kapıkıran,2016:21)

3.5.5. Yaşlılıkta Emeklilik

Yaşlı bireylerin sosyal politika uygulamaları arasından en çok kullanılan emeklilik sigortası oluşturmaktadır. Yaşlılık sigortası, yaşını almış bireylerin fiziki fonksiyonlarında azalma bulunan, daha önceki yıllardaki gibi verimli çalışamayan, gelir ve kazanç kaybı oluşabilecek durumda olan bireylerin, emekli aylılığı türü olarak bilinen sigorta türüdür (Seyyar, 2005: 84, Aktaran: Taşçı,2010:183).

Bireylerin emeklilik dönemine girmesi ile aktif çalışmanın sona ermesi ve boş zamanlarının başlaması ve bu artan zamanın değerlendirilememesi sorunu başlamaktadır. Bu dönemin başarılı olamaması yaşlı bireylerin olumsuz davranışlarına kaynaklık edebilmektedir. Şöyle ki Bireyin boş zamanının fazla olması kendi kendine kuruntu ve sıkıntı yaratabilmektedir(Kurt vd. 2010:36).

65 yaş ve üzerindeki emekliliğe geçişi yaşlılığa geçiş gibi düşünmektedir. Yaşlıların bazıları emekliliği senelerce çalışmanı ardından hak edilen ferah günler olarak görmekteyken bazılarıysa artık işe yaramaz oldukları, sonlarının yaklaştığı hissine bürünmektedirler. İş yaşamından sonra duyulan eksiklik erkek ve kadınlarda farklıdır. Erkekler genelde emekli maaşlarının çalıştıkları dönemkinden az olmasından yakınmakta, kadınlarsa daha ziyade azalan sosyal ilişkilerinden şikayetçi olmaktadır (Çiprut, 1997: 63). Emekliliğe geçişte bireyin süregelen hayatı ciddi bir değişim geçirmektedir. Birey, gündelik yaşamsal aktivitesini içeren çalışmalarını, toplumdaki aktif rolünü, bu rol ile gelen gelir ve statüyü yitirmektedir. Bu yüzden

emeklilik, yaşlılarda uyum güçlüğüne ve toplumsal sıkıntılara sebep olmaktadır (Koca, 1994: 71).

Emeklilikteki temel sorunlar şöyledir (Biçer, 2002: 82):

Gelirin düşmesi,

Kişinin üçüncü şahıslarla ilişkilerinin azalması ve yalnızlık hissi,

Rol kaybının getirdiği yeni kimlik arayışları,

Toplumsal statü ve rol kaybı ile kişide yaratmış olduğu güvensizlik hissi,

Toplumsal aktivitelerde azalma ve pasif bir hayat benimseme,

İşe yaramazlık ve boşluk duyguları.

Bütün bu sorunların büyük bölümü kişinin bahse konu döneme hazırlıklı olmamasından kaynaklanmaktadır. Fakat iş hayatının getirmiş olduğu yoğun tempo sebebiyle kişi, emekliliğe bu yoğunluktan kurtulma olarak bakmakta ve bu sebeple önceden hazırlanma ihtiyacı görmemektedir. Bu nedenle bireyler genelde emeklilik döneminde ne yapacaklarını emeklilikten kısa süre öncesine düşünmektedirler. Emeklilikten sonrasına dair somut bir planı bulunan bireyler, plansız olanlara nazaran daha kolay biçimde bu döneme uyum sağlayabilmektedirler(Biçer, 2002: 81).

Yaşlı bireylerin çoğu emekli sigortasından yararlanmasından dolayı gelir düzeylerinin azalması sonucunda ekonomik sıkıntı çekmektedirler. Böylelikle birçok sorunla karşılaşmaktadırlar. Özellikle gelirin düşmesine uyum sağlayamama, önceki hayat standartlarını yaşayamamanın uyguladığı baskı, hastane giderleri ve besin ihtiyaçları gibi alanların ekonomik bütçeyi sarsması, yetmeyen gelir ve ihtiyaçların artması, yakınlardan borç alma ve bunun psikolojisi gibi sorunlar oluşmaktadır (Onur 1995'den Aktaran: Danış, 2007: 3).

3.5.6. Yaşlılığa Uyum Problemleri

Yaşlılık denilince akla, fiziksel fonksiyonlarda azalma, bilincin zaman içinde zayıflaması, unutkanlık, sosyal ve fiziksel olarak değişme, iletişimin azalması ve sağlık sorunlarının ortaya çıkması gibi yaşlı bireyler birçok eksiklik yaşamakta olup, bu döneme kayıplar dönemi de denilebilir. Ayrıca bu tip kayıplar nedeniyle

çoğu kişi için yaşlılık dönemi zor bir dönem olarak tanımlanır. (Işık 1991, Aktaran Softa vd. : 13).

Bireylerin gençken yaşlılık evresine karşı aldığı önlemler, yaşlılık dönemine ait olan kişilik özellikleri ile benzeşmektedir. 1981 yılında Geçtan'ın da söylediği gibi bir kişinin yaşlılık haline nasıl geleceği, gençlik döneminden nasıl doyum elde etmiş olduğunu ifade eder(Can: 1990: 634).

Erikson (1968)'e göre ise yaşlılığa uyum sağlama benlik bütünleşmesiyle mümkün olmaktadır. Birey kendisini, ölümü, geçmiş hayatını kabul etmek durumundadır. Neugarten ise yaşlılığa en iyi seviyede uyum göstermiş kişinin kendisini gerçekçi şekilde görüp kabullenen kişi olduğunu ifade etmektedir. Bu gibi bireylerde öz saygı da yüksek olmaktadır. Yaşlılığa uymada ilk şart bu kişilerin kendilerindeki zihni ve fiziksel değişimleri onaylamalarıdır. Kendi vücudunu kabullenememiş yaşlı birey fiziki yetersizlik ve hastalıklarından faydalanıp kendini acındırmak, çevredekileri böylece etkisine almak isteyecektir. Bu da neticesinde yaşlıyı bunalıma itecektir. Buna karşılık yaşlı eğer bedenindeki değişimi, yetersizliğini kabullenirse uyum süreci kolaylaşacaktır (Biçer, 2002: 84).

3.6. Yaşlılık ve Refah Devleti

Refah devleti kelimesi ise ilk olarak ikinci imparatorluk döneminde Fransa hükümeti tarafından sarf edilmiştir. Hükümet yetkilerinin çoğaltılması tepki gösteren ve aynı zamanda aşırı radikalci kesime de tepki gösterten liberal düşüncüyü savunan topluluk tarafından söylenmiştir. Terimin İngilizce dilinde kullanıma başlaması 1940'lı yılları kapsamaktadır. 1980'li yıllarda kültür sosyalistleri tarafından Almanca' da Wohlfahrstaat kelimesi olarak kullanılmıştır. (Durdu, 2012:42).

Bismarck'ın ortaya koyduğu inkılapları tanımlamak için ise Sozialataat (sosyal devlet) kavramı söylenmiştir. Kavramın bu tanımı ve içeriğini kazanması 1929 yılında gerçekleşen Dünya Ekonomik Buhranından itibaren geliştirilen Devletçi/Keynesci politikalarla ortaya çıkmıştır (A.e.g, 2012:42).

Refah devleti, ulusların sosyal yararlarını ön plana çıkartmak üzerine oluşmuş bir devlet anlayışıdır. Söz konusu devlet anlayışının, aynı ülkede yaşamını sürdüren kişilerin, sosyal açıdan mal ve hizmet arzını artırmak, ekonomiyi dengede tutmak vs. olarak değerlendirilebilir. (Seyidoğlu, 1999: 497).

Taşçı(2010) ise yaşlılarla alakalı sosyal refah rejimleri tarafından sunulan hizmetlerde beş temel gerekçe ortaya koymuştur. Bunlar; sosyal devlet ilkesi, insani gerekçeler, sosyal ve ekonomik gerekçeler, demografik gerekçelerdir. Ayrıca sosyal refaha tarihsel açıdan bakıldığında ise günümüze kadar sosyal refah rejimlerinin insana yaptığı yatırıma alternatif başka bir rejim görülmemek olduğunu ifade etmektedir(Taşçı, 2010:176).

Refah toplumunun temel unsurlarını Sosyal politika, sosyal hizmetler ve sosyal güvenlik kavramları oluşturmaktadır. Bunlar;

3.6.1. Yaşlılık ve Sosyal Politika

Sosyal politika denilince akla, ülkedeki refah seviyesini arttırıcı politikaların ortaya konulması, ülkedeki dezavantajlı kitlelere sosyal yardım planlamasının yapılması gelmektedir. Nitekim yeni sosyal politikaların ortaya konulması ve işleme sürdürülmesi konusunda sosyal devlet sorumludur. Sosyal devlet anlayışında sosyal politikanın amacı, toplumdaki kadınlar, çocuklar, yaşlılar, engelli/özürlüler, yoksullar, şehit / gaziler ve madde bağımlıları gibi dezavantajlı gruplara destek olmaktır (Abadan,1952: 132).

Genel olarak ise sosyal politika ekonomik bakımdan yardıma muhtaç ve ihtiyaç sahibi kişilerin devlet tarafından kontrol altına alınarak, yardımda bulunulması olarak tanımlanır(Tokol, 2000: 1-12).

Sosyal politika kavramını ilk olarak 19. asrın ikinci yarısında “Wilhelm Heinrich Riel”, sonrasında ise “Richard Titmus” ve Amerikalı “T. H. Marshall” kullanmıştır (Özdemir, 2007: 13).

Sosyal politika literatürlere bakıldığında dar ve geniş olarak iki şekilde tanımlanmaktadır.

Dar anlamıyla sosyal politika; Sanayi Devriminden itibaren oluşan olumsuz çalışma şartları, çalışma sonucu alınan ücret arasındaki dengesizlik şartlarının önlenmesi ve sadece işçileri ve işçi ilişkilerinden kaynaklanan sorunları ele alarak mevcut hukuki sistemin devamını sağlamak amacıyla dar bir çerçevede üretilen politikadır (Bedir vd., 2016:3).

Geniş anlamda sosyal politika ise ;topluluklarda ayırım yapmaksızın tüm halkı ilgilendiren konuları bir bütün olarak ele alan politikadır (Talas,1997:5).

Sosyal politika günümüzde artık bağımsız bir disiplin olarak kabul edilmekte olup genelde endüstriyel ilişkiler, çalışma ekonomisi ve iş hukuku gibi dallar ile sınırlı bir alanken Avrupa'daysa sosyoloji, politika, siyaset felsefesinden beslenip gelişim göstermiş ve işsizlik, yaşlılık, hastalık, yaygın eğitim, sosyal dışlanma ve yoksulluk gibi hallerde kişiye destek olmaya dönük iş hayatını düzenleme ve sosyal güvenlik önlemleri konularını da içine almıştır (Mingione, 2006: 28).Buradan hareketle sosyal politikayı, topluluktaki kişilerin sosyal ihtiyaçlarını gidermesine yönelik işlemler yürüten bir bilim dalı olarak tanımlamak olanaklıdır (Şenkal, 2005: 27).

Ülker'in (2010: 21) sosyal devlet yaklaşımının ülkemizde geldiği noktayla Avrupa'daki durumunu karşılaştırmak bakımından şu tespiti yapmıştır: "Avrupa'da sorunları ortak olanlar birleşip hak elde etmekte ve buna dayanan bir dayanışma kültürü gelişmekteyken Türkiye'de ise geliştirilmek istenen bir sadaka kültürüdür." Bu özelliğinden yola çıkılarak Türkiye'de gerçekleştirilenler sosyal hukuk devletinde sosyal politikanın yapılması gerekenler olmaktan ziyade bir lütuf gibi görülmektedir. Bu da örgütlü hak talebinin oluşmasına mani olmaktadır.

Taşçı, Ülkelerdeki yaşlılık politikaları "iş hayatında koruma, emeklilik sistemleri, sosyal dışlanma ve ayrımcılıkla mücadele, sosyal yardımlar, sosyal hizmet ve güvenlik sağlamada sosyal politikaların öneminde dikkat etmenin gereğine vurgu yapmaktadır. Diğer bir deyişle yaşlılara verilen hizmetin verimi ve etkinliği o ülkedeki sosyal politikalarla yakından alakalıdır. Çünkü bu politikalar sosyal devlet anlayışı içinde biçimlenmektedir. Dolayısı ile refah devletine geçmede sosyal politikaların fonksiyonu önemlidir. Bu politikalar ile bireylere yatırım yapılmaktadır. Kişinin hayatını daha huzurlu ve mutlu biçimde nasıl geçirebileceğine dair olanaklar vermektedir. Buradan yola çıkılarak sosyal refah sağlamada sosyal politikanın en mühim unsur olduğunu söylemek mümkündür. Bu bakımdan örnek olabilecek gelişmiş topluluklara bakıldığında yaşlılara yönelik hizmetlerin kapsamının belirlenmesinde kilit noktada sosyal politikaların yer aldığı görülebilmektedir. Refah toplumlarında geçmişten bu yana gelen hak kavramı ve demokrasi kültürü bir bilinç yaratmıştır. Bu toplumlarda yaşlılar ciddi bir oy potansiyeli olduklarından sosyal politikaları da biçimlendirmektedirler" şeklinde ifade etmiştir (Taşçı, 2010:175).

Sargutan'a göre "Geçmiş toplumlardan çok farklı yapı ve olanaklara sahip olan günümüz insanların, artık kutsal veya itiraz edilemez olarak görmedikleri

devlete ve kurumlarına karşı oluşabilecek hoşnutsuzlukları önlemenin en önemli ve emin yolu, iyi sosyal politikaların uygulamaya konulmasından geçmektedir”. Nüfusun git gide yükseldiği ve kaynakların eşin bölüşülmediği dünyada bir alternatif üzerinde tartışılmalıdır. Ancak henüz bir alternatif ortaya atılmadığından neoliberal politikalara doğru kayma görülse de yeniden sosyal devlet anlayışına dönüş yapmak da düşünülmektedir (Sargutan, 2006: 7).

Ayrıca Taşçı (2010) yaşlılara yönelik sosyal politikaları 3 başlık halinde incelemiştir. Bunlar;

“Emeklilik sistemleri

Çalışma hayatında koruma, ayrımcılık ve sosyal dışlanma

Sosyal hizmetler (sosyal bakım) ve sosyal yardım sağlamadır”(Taşçı, 2010:183).

3.6.2. Yaşlılık ve Sosyal Güvenlik

Sosyal güvenlik, tarihteki ilk çağlardan beri bireylerin ihtiyaçları arasında yer almaktadır. Literatürlere bakıldığında, sosyal sigortalar sistemini ilk olarak faaliyete geçiren ülke Almanya olarak bilinmekte olup, diğer ülkeler de bu sistemi örnek alarak kendi ülkelerine uyarlamıştır. Sigortalar Sistemini açıklamak gerekirse, Almanya hükümeti 1880-1890 yılları arasında bu sistemi oluşturulan yasalarla uygulamaya başlamıştır. Almanya Başbakanı Bismarck’ın tarafından hazırlanan ve İmparator I.Wilhelm’in 17.11.1981 tarihinde halka duyurduğu sosyal güvenlik yasası “İmparatorluk fermanı” olarak bilinmektedir. Yayımlanan fermanda, ülkede huzursuzlukları gidermek, iç savaşı bitirmek ve ihtiyaç sahibi bireylere yardımlar sunmak amaçlanmıştır(Şenocak,2009:419).

Almanya hükümeti kullanacağı yeni sistemini üç kanunla uygulamaya koymuştur. Öncelikli olarak bu sistem, asgari gelir sınır olarak kabul edilmiş, düşük gelire sahip olan sanayi işçilerini ve yaşlıları kapsamaktadır(A.e.g,2009:419).

“Ayrıca Avrupa’nın batısında Sosyal Güvenlik Sisteminin Ortaya Çıkışı;

1. Klasik dönem bilinen ve Almanya’da Bismarck’ın etkisiyle sosyal sigortaların ilk kez uygulanmasıyla başlayan dönem,

2.Birinci Dünya Savaşı sonrası dönem olarak incelemektedir”(Güvercin,2004:90).

Sosyal güvenlik kişilerin en temel hakları arasında yer almaktadır. İnsan Hakları Evrensel Bildirisinin 22. maddesinde de belirtildiği gibi; "Herkes, toplumun bir ferdi olarak sosyal güvenlik hakkına sahiptir; sosyal güvenlik, bireyin onuru, kişiliğinin geliştirilmesi için kaçınılmaz ekonomik, sosyal ve kültürel hakların tatmin edilmesi temeline dayanır" şeklinde belirtilmiştir (Güzel, Canikoğlu ve Okur, 2012:7).

Ülkemizde ise T.C. Anayasasınının 60. Maddesinde; “Herkes, sosyal güvenlik hakkına sahiptir. Devlet, bu güvenliği sağlayacak gerekli tedbirleri alır ve teşkilatı kurar” şeklindedir (Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, 1982:143).

Anayasa 61’inci maddesi de özel olarak korunması gereken kimselerle ilgili şu hükmü getirmiştir:

“Devlet, harp ve vazife şehitlerinin dul ve yetimleriyle, malûl ve gazileri korur ve toplumda kendilerine yaraşır bir hayat seviyesi sağlar. Devlet, sakatların korunmalarını ve toplum hayatına intibaklarını sağlayıcı tedbirleri alır. Yaşlılar, devletçe korunur. Yaşlılara devlet yardımı ve sağlanacak diğer haklar ve kolaylıklar kanunla düzenlenir. Devlet, korunmaya muhtaç çocukların topluma kazandırılması için her türlü tedbiri alır. Bu amaçlarla gerekli teşkilat ve tesisleri kurar veya kurdurur.” olarak ifade edildiğinden sosyal güvenliğin yasal temeller atılmıştır. Ayrıca Anayasa da özellikle “yaşlılar devletçe konulur” ifadesiyle de ayrıca belirtilmiştir. (Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, 1982:143).

Yaşlı bireylerin yararlandığı sosyal güvenlik sistemi risk olarak görülmekte olup, yaşını almış kişilerin gelir azalması ve sağlık giderlerinin çoğalması açısından yaşlı bireyler için sosyal risk olarak görülmektedir(Dilik, 1992: 16).

3.6.3. Yaşlılık ve Sosyal Hizmetler

Bilindiği üzere geçmiş yıllardan günümüze kadar hem dini hem de insancıl davranışlarla dezavantajlı bireylere yönelik sosyal hizmet ilkesi uygulanmaktadır. Ancak Sanayi Devrimi ile gelişen ve ortaya çıkan değişimler sonrasında sosyal hizmetin bir bilim dalı olarak ele alınmaya başlanmıştır (Kongar, 1972: 142).

Sosyal hizmetler ise; *“Kişi ve ailelerin kendi bünye ve çevre şartlarından doğan veya kontrolleri dışında oluşan maddi, manevi ve sosyal yoksunluklarının giderilmesine ve ihtiyaçlarının karşılanmasına, sosyal sorunlarının önlenmesi ve çözümlenmesine yardımcı olunmasını ve hayat standartlarının iyileştirilmesi ve yükseltilmesini amaçlayan sistemli ve programlı hizmetler bütünü”* olarak tanımlanmaktadır. (2828 sayılı Sosyal Hizmetler Kanunu,1983:1)

Ülkemizde ise 1983 yılında resmi gazetede yayımlanarak uygulanmaya başlanan 2828 sayılı “Sosyal Hizmetler Kanunu” halen faaliyetini sürdürmektedir. Bu kanununun amacı dezavantajlı gruplara (sosyo-ekonomik yoksulluk içerisinde bulunan engelli, yaşlı, çocuk, genç, kadın gibi) devlet aracılığı ile destek sunmaktır. Yaşlı bireylere bu kanun kapsamında hizmet sunmak amacıyla yatılı ve gündüzlü bakım kuruluşları kurulmuş, ayrıca evde bakım hizmeti ve yaşlılık maaşı da verilmektedir (Konak vd, 2005 :34).

BÖLÜM IV

TÜRKİYE'DE GENEL REFAH HİZMETLERİ VE HUZUREVLERİ

4.1. Sosyal Refah Kavramı

Bilindiği üzere ülkemizde refah kelimesi mutluluk ve rahatlık anlamına gelmektedir. Dolayısıyla bir insan refahının ne kadar artacağını, azalacağını veya sabit kalacağını söylemek, sadece açıklayıcı olmamakla birlikte ikna edici, hatta tavsiye edici bir anlatım olarak ifade edilmektedir. (Nath, 1981: 10).

Aslında Sosyal refah anlayışı altında refah devleti kavramı bulunmaktadır. Refah devleti kavramı ise tarihsel bir olgu olup somut sosyal hakların bütününe kapsamaktadır (Marangoz, 2001: 32).

Refah devleti kavramı altında devlet sosyal refahı sağlamakla görevlidir. İnsanlar sosyal bir varlık olup topluluk halinde yaşarlar. Devlet toplum düzeninin birçok aşamasında çeşitli fonksiyonlara sahip olmuştur. Bu fonksiyonlar arttıkça sosyal hayata yoğun müdahaleleri de beraberinde getirmiştir. Devlet müdahaleleri sadece işçi, işveren ilişkilerinde değil, sosyal güvenlikten başlayıp istihdam problemlerine kadar gitmektedir. Devlet bu doğrultuda refahı arttırıp düzeni korumaya çalışmaktadır (Benli, 1991: 1).

Refah devleti, sosyo-ekonomik yoksulluk içerisinde bulunan bireylere ve ailelere, dezavantajlı kişilere belli bir maddi güvence veren, sosyal güvenlik kapsamına alan, her vatandaşa sağlık, eğitim ve barınma hizmetleri gibi alanlarda eşit haklar sunan hükümet sistemidir (Şenkal, 2005: 276'dan Aktaran: Durdu,2009:41).

Refah devleti sosyal hizmet sunar bu da insanlar için refah, mutluluk ve iyi kavramlarını ifade etmektedir. Dar anlamda baktığımızda ise refah kavramı sosyal hizmetleri işaret etmektedir. Bunlar genelde sağlık, barınma, sosyal güvenlik, eğitim ve sosyal çalışmaları içermektedir. Sosyal hizmetlerin geliştirici bir niteliği bulunmaktadır. Sosyal hizmetler sayesinde insanlar hem kendilerini geliştirecekler, hem de bu hizmetler neticesinde korunacaklardır (Çalkavur, 2002: 152).

Sosyal devlet, ülkenin yararları gereği, koruma yardımı muhtaç ihtiyaç sahibi kişilere sosyal politika üretmek ve uygulamak amacına yönelik hizmet veren devlettir (Seyyar, 2008: 360).

4.2. Türkiye’de Yaşlılar İçin Oluşturulmuş Sosyal Hizmet Merkezleri

Gelişmiş ülkelere kıyasla ülkemizde aile bağları hala değerini kaybetmemiş, önemli bir konumda bulunmaktadır. Bu nedenle Türkiye’de yaşlılar çoğunlukla aileleri ile birlikte yaşamaktadır. Ancak değişen iş ve yaşam koşulları nedeniyle aile yaşlısına bakım verme konusunda geçmişe kıyasla sorun yaşamaya başlamıştır. Özellikle yaşlı nüfustaki artış beklentisi, bu sorunun gelecekte de artarak devam edeceği konusunu göstermektedir. Bunun bir sonucu olarak, yaşlıların bakımı ve bununla ilgili organizasyonlar, diğer bir deyişle yaşlılara yönelik yeni yaşam alanı modelleri ve bu bağlamda kurumsallaşmış hizmetler önem kazanmaktadır(Pınar, 2010: 154).

Bilindiği üzere, geçmiş yıllarda ülkemizde geleneksel aile yapısı çoğunlukla hakimdi fakat kentleşme, nüfus artışı ve göçler gibi sebeplerle çekirdek aileye yönelim artmıştır. Bu durumda büyük şehirlerdeki aile yapıları, küçük evler, ekonomik şartlar ve tüm bireylerin çalışması gibi sorunlardan kaynaklı yaşlı bireylerine bakım azalmakta genelde kurum bakımı tercih edilmektedir (Bahar vd., 2009:89).

Gelişmiş ülkelere kıyasla, ülkemizde yatılı kuruluşlarda barınan ve bakım gören yaşlıların sayısı düşük seviyede olmasına rağmen bu kuruluşların yaşlı bakım hizmetinin temelini oluşturduğunu söylemek mümkündür. İlk olarak 1960’lı yıllarda devlet tarafından uygulamaya alınan ve günümüze kadar gelen kuruluş bakımı modeline alternatif olarak, günümüz Türkiye’inde yaşlı yaşam evi modelinin henüz dar bir çerçevede uygulamaya alındığı da görülmektedir. Bunun yanında evde bakım modeli ise, yalnızca evde bakım ücreti kapsamında uygulamaya alınmış durumda olduğunu söyleyebiliriz. (Pınar, 2010: 154).

Yaşını almış bireylerde en çok rastlanan problemlerin başında yaşlı bireylerin bakımı gelmektedir. Yaşını almış bireylerin çoğu hasta ve bakıma ihtiyaç duymasa da bir çoğu yaşından dolayı potansiyel riski taşımaktadır. Bu nedenle yaşını almış bireylerin bakıma destek duymaları sebebiyle, bakımevlerine talep çoğalmış olup, aile, akraba yanı ve kurum bakımını tercih etmektedirler (Adak, 2003:81).

Böylece ülkemizde yaşlılarımıza uygulanan sosyal hizmet modelleri aşağıda belirtilmiştir.

4.2.1. Yatılı Kuruluşlarda Bakım Hizmeti(Huzurevi ve Yaşlı Bakım Merkezi)

Türkiye’de yaşlılara yönelik yatılı kuruluşlar yaşlı bakım sisteminin temelini oluşturmaktadır. Özellikle kendi konutundan bağımsız bir vaziyette yaşayabilecek kişilerin tedavi amaçlı tercih ettiği veya sosyo –ekonomik düzeyi düşük olan, bakıma yardıma muhtaç vatandaşların tercih ettiği, ihtiyaç sahibi yaşlılarımız yatılı kuruluşlarda kalmayı tercih etmektedirler. Diğer ülkelerdeki gibi yaşadıkları bölge ve ailenin içinde bulunduğu bir bakım türü bulunmadığından, huzurevlerini tercih etmektedirler (Dönümcü,2006: 44).

Bilindiği üzere huzurevleri denilince akla, kendi öz bakımını karşılayabilecek sağlıklı yaşlıların kaldığı mekan gelmektedir. Yaşlı bakım ve Rehabilitasyon Merkezi iste tam tersine ruh sağlığı yerinde olan, kendi öz bakımını yerine getiremeyen veya bir bireyden destek alarak yerine getirebilen, genellikle demans ve Alzheimer hastası vatandaşlara hizmet veren merkezler olarak bilinmektedir. Genellikle huzurevlerinin bir bölümü özel bakım merkezi olarak tasarlanmıştır. Çünkü sağlıklı yaşlı birey olup, belli bir süre huzurevinde kaldıktan sonra bakım ihtiyacı duyulan kişilerin, özel bakım bölümüne geçişleri yapılmaktadır. Ancak hem bakım hizmeti hem de huzurevi hizmetini bir arada vermeyi tercih eden merkezler de çoğunluktadır. Bunlar aynı bina içerisinde bulunup ayrı katlarda dizayn edilmiştir (Koşar, 1996, s. 134- 135).

Ülkemizde huzurevleri ve yaşlı bakım, rehabilitasyon merkezleri, 2828 sayılı kanun gereği direk olarak Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığına bağlı olarak faaliyet göstermektedir. Böylece tüm resmi, kamu kurumları, dernek / vakıflar ve gerçek ve tüzel kişilerince faaliyetini sürdüren kuruluşların denetimi, açılışı, kapanışı, devri, nakili gibi tüm işlemleri Bu bakanlık çerçevesinde yürütülmektedir (Genç, 2011:105).

Ülkemizde sosyo-ekonomik yoksulluk içinde bulunan ve bakıma, yardıma muhtaç yaşlı bireylerin tüm haklarını korumak, yeni politikalar üretmek ve uygulamak amacıyla faaliyetini sürdüren, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı’dır. Bu bakanlık çerçevesinde yatılı kurumların tüm iş ve işlemleri 3 yönetmelik

çerçevesinde yürütmektedir (Dönümcü,2006: 44). Bunlar;

“Özel Huzurevleri İle Huzurevi ve Yaşlı Bakım Merkezleri Yönetmeliği (Dernek, Vakıf ve Azınlıklar gibi kurumları kapsar)

Kamu Kurum ve Kuruluşları Bünyesinde Açılacak Huzurevlerinin Kuruluş ve İşleyiş Esasları Hakkında Yönetmelik(Belediyeler ve Diğer Bakanlıklar gibi kurumları kapsar)

Huzurevleri ile Huzurevi Yaşlı Bakım ve Rehabilitasyon Merkezleri Yönetmeliği(Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı)

Not: Bu yönetmelikler çerçevesinde huzurevlerinin tüm (açılış, kapanış, denetim, devir, nakil gibi) faaliyetleri Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığınca yürütülmektedir.

Türkiye’inde yaşlı bireylere yönelik yatılı kuruluş sayısı ve bunlardan yararlanan yaşlı sayısına bakılmıştır. Aşağıdaki tabloda bu sayılar ayrıntılı olarak verilmiştir”(Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü Yönetmelikler:2019).

Tablo 1: Kamu, Özel, Belediye, Dernek, Vakıf ve Azınlıklara ait Huzurevleri Sayısı, Kapasiteleri ve Bakılan Yaşlı Sayısı

Yatılı Bakım Huzurevleri 2018 Nisan	Huzurevi Sayısı	Kapasite	Bakılan Kişi Sayısı
Aile e Sosyal Politikalar Bakanlığına Bağlı Huzurevleri	145	14.837	13.341
Yaşlı Yaşamevi	47	179	164
Diğer Bakanlıklara Bağlı Huzurevleri	2	570	566
Belediyelere Ait Huzurevleri	22	3.402	2.381
Dernek Ve Vakıflara Ait Huzurevleri	29	2.454	1.717
Azınlıklara Ait Huzurevleri	5	508	355
Özel Huzurevleri	189	10.559	7.128
Toplam	392	32.509	26.105

Kaynak: <https://eyh.aile.gov.tr/data/56179f30369dc5726c063e73/B%C3%BClten-Nisan2018.pdf>, Erişim Tarihi: 11.02.2018

Tablo2: Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığına Bağlı Huzurevi ile Huzurevi Yaşlı Bakım ve Rehabilitasyon Merkezleri Sayısı, Kapasitesi Ve Huzurevlerinde Kalan Yaşlı Birey Sayısının Yıllara Göre Dağılımı

Yıllar	Huzurevi sayısı	Kapasite	Bakılan kişi sayısı
2018 (Nisan)	145	14.837	13.791
2017	144	14.793	13.692
2016	141	14.412	13.248
2015	132	13.488	12.299
2014	124	12.647	11.688
2013	115	12.241	11.293
2012	106	11.706	10.951
2011	102	9.783	10.590
2010	97	9.260	7.979
2009	81	8.126	7.220
2008	79	8.002	6.773
2007	70	7.552	6.477
2006	69	7.605	6.082
2005	66	7.173	5.603
2004	62	6.760	5.389
2003	63	6.580	5.188
2002	63	6.477	4.952

Kaynak: <https://eyh.aile.gov.tr/data/56179f30369dc5726c063e73/B%C3%BClten-Nisan2018.pdf>, Erişim Tarihi: 09.06.2018

4.2.2. Yaşlı Yaşam Evleri

Ülkemizde yaşlı bakımına yönelik oluşturulan yaşam alanlarından bir diğeri yaşlı yaşam evi modelidir. Geçmiş henüz çok yeni olan bu model, Ülkemizde Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı tarafından 2012 yılından bu yana uygulamaya geçirilmiştir. İlk olarak pilot illerde uygulanmaya başlanmıştır. Bilindiği üzere, yaşlı yaşam evleri yaşlıların daha küçük gruplar halinde (üç ya da dört kişi) yaşaması için geliştirilmiş bir modeldir. Yaşam evleri yatılı kuruluş modeline kıyasla, yaşlının özel yaşam alanını gözetken ve aile ortamına benzer alternatif bir ortam sunmaktadır(Çağlar, 2015:205).

Bu yaşı yaşam evleri devlet huzurevlerine bağı olarak hizmet vermekte olup, toplam 47 tane yaşı yaşam evi bulunmaktadır (Aile Bakanlığı Nisan Bülteni,2019:15).

4.2.3. Gündüzlü Bakım Hizmeti ve Yaşı Hizmet Merkezleri

Yaşı Hizmet Merkezleri; 10.02.2007 yılında yürürlüğe giren 5579 no'lu (mülga) "Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun" ile Gündüzlü Bakım ve Evde Bakım Hizmetleri ile bu hizmetlerin faaliyete geçeceği Yaşı Hizmet Merkezi tanımı 2828 sayılı Kanunda belirtilmiştir. Böylece 07.08.2008 tarih ve 26960 sayılı "Yaşı Hizmet Merkezlerinde Sunulacak Gündüzlü Bakım İle Evde Bakım Hizmetleri Hakkında Yönetmelik" Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir (Yaşı Hizmet Merkezleri Yönetmeliği: 2008:1).

Gelişmiş ülkelerde de olduğu gibi ülkemizde yaşıklık alanında birçok yeni politika üretmesi gerekmektedir. Yaşı bireylerin yaşantıları da göz önüne alındığında, değişen toplum yapısı ve ihtiyaçlarından kaynaklı farklı istekler ortaya çıkmaktadır. Bunlardan bir tanesi ise Yaşı Hizmet Merkezleridir. Bu tür merkezlerde genellikle ailelere Psiko-sosyal destek hizmeti ve demans ve Alzheimer gibi yaşı bireylere ise kreş hizmetine benzer gündüzlü bakım hizmeti verilmektedir (Çohaz,2010 :124).

Yaşı bireylere gündüzlü bakım hizmeti sunan merkezler özellikle kendi yaşamlarını tek başlarına idame eden yaşlılarla, aile ve akraba yanında bulunan sağlıklı ve Alzheimer /demans tanısı taşıyan yaşı bireylerin bakımlarını sağlamak, sosyalleştirmek, iyileştirmek, hastalığın derecesini minimize etmek, her türlü ihtiyaçlarının giderilmesine yardım etmek gibi hizmetler verilmektedir. Ayrıca evde tek olarak yaşamlarını sürdürmek isteyen yaşı bireylere de hemşire, temizlik, yemek ve tıbbi destek gibi evde bakım hizmeti sunulmaktadır (Engelli ve Yaşı Hizmetleri:2018).

Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının sitesinde 5 adet Yaşlı Hizmet Merkezinin bulunduğu ifade edilmekte olup ayrıca İstanbul ilinde Şişli Belediyesi ile birlikte protokol kapsamında açılan Alzheimer Derneği Gündüzlü Bakım ve Evde Bakım Yaşlı Hizmet Merkezi faaliyet göstermektedir (İstanbul Aile ve Sosyal Politikalar İl Müdürlüğü:2018).

Tablo 3:Türkiye’de ASPB Bünyesinde Hizmet Sunan Yaşlı Hizmet Merkezleri

Yaşlı Hizmet Merkezi	Erkek	Kadın	Toplam Üye
Ankara Emek YHM	37	172	209
Çanakkale YHM	190	23	213
İzmir Nebahat Dolman YHM	75	362	437
Eskişehir YHM	14	5	19
Kırıkkale Gün Işığı YHM	181	7	188
Toplam	497	569	1066

Kaynak: <http://evh.aile.gov.tr/yayin-ve-kaynaklar/yasli-bakim-hizmetleri/yasli-bakim-hizmetleri> Erişim: 11.02.2018

4.3. Kurumsal Bakımda Yaşanan Sorunlar

Yatılı kuruluşlarda bakım hizmeti alan yaşlı bireyler birçok sorunla karşılaşmaktadır. Kendi değerlerini kaybetmelerinin yanı sıra kendini verimsiz, değersiz hissetme, yadsınmışlık, soyutlanma gibi birçok sorunla karşı karşıya kalmaktadır. Bunun haricinde yatılı merkezlerden hizmet alan ruh sağlığı yönünden hassas olan yaşlıların, toplumdan uzaklaşmaya, yalnızlaşmaya, içe dönük tavırlar sergilemeye ve izole olmak gibi davranışlar sergiledikleri görülmektedir (Karataş, 1990:105).

Tel vd. (2006:40) gerçekleştirdiği araştırmada ise, aile yanında/kendi evinde veya yatılı merkezlerde kalmakta olan yaşlı bireyler iki grup olarak karşılaştırılmıştır. Buna istinaden yatılı merkezlerden hizmet alan yaşlı bireyler, aile yanında veya tek başına ikamet eden yaşlı bireylerden daha fazla yalnızlık ve terk edilmişlik duygusu yaşadığı tespit edilmiştir.

4.4. Resmi Huzurevlerinin Özel Huzurevlerine Göre Tercih Edilme Nedenleri

Ülkemizde yaşayan yaşlı bireyler, anayasa garantisi altındadırlar. Anayasamızın 61. Maddesi'ne göre; “Yaşlılar devletçe korunur. Yaşlılara devlet yardımı ve sağlanacak diğer haklar ve kolaylıklar kanunla düzenlenir.” denmektedir (Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, 1982).

Bu nedenle resmi huzurevlerinin özel huzurevlerine kıyasla tercih edilmesi devlet güvencesi olmasından da kaynaklanmaktadır.

Bilindiği üzere ülkemizde yaşlılara bakım hizmeti veren huzurevleri resmi ve özel olmak üzere iki ana başlık halinde faaliyetlerini sürdürmektedirler. Yardıma ve bakıma muhtaç yaşlı bireyler kendi istekleri ile her türlü hizmet sunan,(bakım, sağlık, barınma vs.) huzurevlerinde ihtiyaçlarının giderilmesi için hizmet almaktadırlar (Yıldırım,2015:289).

Resmi huzurevleri, Huzurevleri ile Huzurevi Yaşlı Bakım ve Rehabilitasyon Merkezleri Yönetmeliğinin gereğince; “yaşlı: 60 yaş ve üzerindeki sosyal ve/veya ekonomik yönden yoksunluk içinde olup, korunmaya, bakıma ve yardıma muhtaç olan kişiyi” olarak tanımlanmaktadır (Resmi Huzurevleri Yönetmeliği: 2001:1).

Resmi huzurevlerinde genellikle gelir durumu düşük olan yaşlılar ve hiç geliri bulunmayan yaşlılar hizmet almaktadır. Özel huzurevlerinin ise taban 877,09 TL+ KDV – Tavan 4804,15 TL +KDV olduğundan gelir seviyesi yüksek olan kişiler tarafından tercih edilmektedir (Özel Huzurevi Ücretleri:2019).

4.5. Huzurevi Çalışanlarının Profili

Resmi huzurevlerinde Huzurevleri ile Huzurevi Yaşlı Bakım Merkezleri Yönetmeliği gereğince; Müdür, Müdür Yardımcısı, tabip, diş tabibi, hemşire, sosyal çalışmacı, psikolog, fizyoterapist, diyetisyen, teknisyen, iâşe memuru, aşçı, mutfak elemanı, kaloriferci, temizlik elemanı, yaşlı bakım elemanı ve teknisyen yardımcısı gibi çalışanlar yaşlı bireylere hizmet vermektedir (Resmi Huzurevleri Yönetmeliği:2001).

Özel huzurevlerinde ise; kurumun her türlü idari ve mali işlerini yürüten sorumlu müdür, sosyal servisten sorumlu sosyal çalışmacı, yaşlı bireylerin periyodik

kontrollerini yapan doktor, tedavilerini yürüten hemşire, bakımlarını sağlayan yaşlı bakım elemanı ve yemeklerini yapan aşçı çalıştırılması zorunludur (Özel Huzurevileri Yönetmeliği:2008:10).

Özmete, yaşlılara kurum bakımı hizmeti veren meslek elemanları ile yaşlı bakım elemanları ve teknikerlerin, tükenmişlik, iş tatmini ve stres düzeylerini araştırmıştır. Yapılan araştırmada yaşlı bakım hizmeti veren kuruluşlarda meslek elemanı ve bakım elemanlarının genellikle kadınlardan oluştuğu bilgisine erişilmiştir. Aynı araştırmada yine meslek elemanları dışında diğer çalışan bakım personelinin eğitim seviyelerinin düşük olduğu bilgisi de edinilmiştir (Özmete, 2016: 260).



BÖLÜM V

5.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırmada, huzurevinde bakım ve gözetim altında bulunan yaşlıların, personel sirkülasyonundan etkilenip etkilenmediklerini, nasıl ne derece etkilendiklerini ölçmek üzere bir saha çalışması yapılmış ve çalışan personelin sık sık iş değiştirme nedenlerini ortaya çıkartmak amacıyla bilgi formu ve anket tekniğinden faydalanılmıştır. Anket hem huzurevlerinde yaşayan yaşlılara hem de personele uygulanmıştır. Ayrıca huzurevlerine gidip bilgi formları doldurulmuştur. Aynı zamanda yazılı ve belge doküman analizi yapılarak, literatür taraması ile çeşitli kaynaklardan yararlanılmıştır.

5.2. Evren ve Örneklem Grubu

Bu araştırmamın evreni, İstanbul İlinde bulunan Özel huzurevleri ve yaşlı bakım merkezleri, bu merkezlerde yaşamlarını sürdüren sağlıklı yaşlılar ve huzurevlerinde çeşitli görevlerde çalışan personeldir.

Araştırmamın örneklemini ise rastgele seçilmiş 25 özel huzurevi ve yaşlı bakım merkezi ve bu merkezlerde bakım ve gözetim altında bulunan 55 yaş ve üzeri 73 sağlıklı yaşlı ve çeşitli görevlerde çalışan 135 personeldir.

5.3. Veri Toplama Araç ve Teknikleri

Bu araştırmada oluşturulan bilgi formu ve 2 anket olmak üzere 3 ayrı grubu temsil etmektedir. Birinci grup huzurevlerinden hizmet alan gönüllü sağlıklı yaşlılara yöneliktir(Bkz: Ek-1Huzurevlerinde kalan yaşlılarla yapılan Anket Formu). İkinci grupta huzurevlerinde çeşitli görevlerde çalışan gönüllü personele yöneliktir (Bkz: Ek-2Huzurevlerinde Çalışan Personellerle Yapılan Anket Formu).Her iki grupta da, araştırmanın değişkenleri ile ilgili veri toplamak için bir “Anket Formu” uygulanmıştır. Bu formlarda araştırmaya katılan yaşlı bireylerin eğitim düzeyi, ekonomik durumuna ilişkin maddeler yer almaktadır. Hazırlanmış bulunan 2 adet anket formu içeriği esas alınarak anketler gerçekleştirilmiştir. Üçüncü grup ise İstanbul İlinde bulunan gerçek kişi veya özel hukuk tüzel kişilerinince işletilen 100 huzurevi içerisinde rastgele seçilmiş 25 adet özel huzurevi ve yaşlı bakım

merkezinin personel sirkülasyonunu ölçmek için oluşturulmuş bilgi formudur(Bkz.: Ek-3 Huzurevleriyle Yapılan Personel Sirkülasyonu Ölçmek İçin Bilgi Formu).

5.4. Verilerin Toplanması

Araştırmada kullanılan Bilgi Formu ve anketler üç gruba ayrı ayrı sorulacak sorular şeklinde oluşturulmuştur.

Huzurevlerinden hizmet alan gönüllü ve sağlıklı yaşlı bireylere 18 Sorudan oluşan anket tek tek okunmuştur. Soruların cevapları formlar üzerinde bizzat işaretlenmiştir. Soruların doldurulması Huzurevinde bizzat salonda veya yaşlıların odalarında gerçekleştirilmiştir.

Personel için oluşturulan 27 soruluk anket ise birebir gönüllü personele verilmiş, ilgili bir şekilde doldurmaları sağlanmıştır.

Araştırma için kartopu yöntemiyle seçilmiş 25 Özel huzurevi Yaşlı Bakım Merkezine gidilmiş, çalışan ve ayrılan personellerin arşiv kayıtlarına ulaşılmıştır. Bu veriler 2013-2016 yılları arasında çalışan- ayrılan- halen çalışmakta olan personeli kapsamaktadır.

Ayrıca tez çalışmamda öncelikli olarak kaynak taraması yapılmış, çok sayıda yüksek lisans tezi, doktora tezi, yönetmelik, kitap, makale ve internet sitelerinden faydalanılmıştır.

5.5. Verilerin Çözümlemesi

2 grup (yaşlı ve personel) anketten elde edilen veriler, SPSS 18 paket programına veriler işlenmiştir. Buna istinaden araştırmanın amacına uygun olarak frekans, yüzde, ve ki - kare testi (anlamlılık derecesi: $P < 0,05$ olarak alındı.) istatistiksel yöntemleri uygulanarak sonuçlar analiz edilerek elde edilmiştir.

Huzurevlerinde çalışan personelin ve kalan yaşlıların sorulara verdikleri cevapların frekans ve yüzdeleri tablolarda gösterilmiştir. Elde edilen bulgular, yorumlanarak raporlaştırılmıştır.

Ayrıca üçüncü gruptan elde edilen veriler personel sirkülasyonunu ölçmek amacıyla birleştirilmiş, ortalaması alınarak işgücü devir oranına ulaşılmıştır.

BÖLÜM VI

BULGULAR VE YORUMLAR

Araştırmada ulaşılan bulgular, ulaşılan istatistiki bilgiler ve ulaşılan yorumlar bu bölümde yer almaktadır.

Araştırmada kullanılan 1 adet Bilgi Formu ve 2 adet anket olmak üzere üç gruba ayrı ayrı sorulacak sorular şeklinde oluşturulmuştur.

Huzurevlerinden hizmet alan gönüllü ve sağlıklı yaşlı bireylere 18 Sorudan oluşan anket tek tek okunmuştur. Soruların cevapları formlar üzerinde bizzat işaretlenmiştir. Soruların doldurulması Huzurevinde bizzat salonda veya yaşlıların odalarında gerçekleştirilmiştir.

Personel için oluşturulan 27 soruluk anket ise birebir gönüllü personele verilmiş, ilgili bir şekilde doldurmaları sağlanmıştır.

Araştırma için rastgele yöntemiyle seçilmiş 25 Özel huzurevi Yaşlı Bakım Merkezine gidilmiş, çalışan ve ayrılan personellerin arşiv kayıtlarına ulaşılmıştır. Bu veriler 2013-2016 yılları arasında çalışan- ayrılan- halen çalışmakta olan personeli kapsamaktadır.

Bu bölümde öncelikle huzurevlerinden elde ettiğimiz bilgilere, huzurevlerinde çalışmakta olan personele yönelik bulgulara ardından huzurevlerinden hizmet alan yaşlılara yönelik bulgulara yer verilmiştir.

6.1. Yapılan Araştırmadaki Personel Devir Oranı

Yapılan araştırma; 25 Huzurevi ve Yaşlı Bakım Merkezinde gerçekleştirilmiştir. 2013, 2014, 2015, 2016 (Nisan) yıllarında çalışıp ayrılan personeller saha çalışmasıyla araştırılmış, devir oranı belirlenmiştir. ¹Bu araştırmada 2013-2016 (Nisan) yılları arası 396 kişinin işten ayrıldığı tespit edilmiştir.

Tablo 4: 2013-2016 (Nisan) Yılları arası Personel Sirkülasyonu

Dönemler	Oranlar	Kişi Sayısı
3 Aya Kadar Çalışan Personel	%38	153
6 Aya Kadar Çalışan Personel	%30	118
1 Yıla Kadar Çalışan Personel	%17	67
2 Yıla Kadar Çalışan Personel	%15	58
Toplam	%100	396

Yapılan araştırmaya göre; 2013, 2014, 2015, 2016 (Ocak- Nisan) yıllarında çalışıp ayrılan personellerin devir oranı aşağıda verilmiştir.

2013 yılı devir hızı: $97/585*100=16,581$

2014 yılı devir hızı: $114/611*100=18,657$

2015 yılı devir hızı : $143/635*100=22,519$

2016 yılı (Ocak-Nisan ayı) devir hızı: $39/208*100=18,750$

Söz konusu araştırmada yıl bazlı olarak devir hızı hesaplanmış olup, bu oranlara bakıldığında sirkülasyonun normalden yüksek olduğu tespit edilmiştir.

¹Ek: 3 Huzurevleriyle Yapılan Personel Sirkülasyonu Ölçmek İçin Bilgi Formu

6.2. Huzurevlerinde Çalışmakta Olan Personele Yönelik Bulgular

Araştırma çerçevesinde uygulanan anket formunda öncelikle Huzurevlerinde çalışan personelin cinsiyet durumları, yaş dağılımı, medeni durumları, eğitim durumları gibi demografik bilgilerine yönelik bilgiler toplanmaya çalışılmıştır. Ardından personele mesleki açıdan memnuniyetleri, mesleğe ne zaman başladıkları, mesleği sevip sevmedikleri, hangi koşullarda çalıştıkları, ne kadar süre çalıştıkları gibi konumuz açısından önem taşıyan sorular sorulmuştur.

Tablo 5:Huzurevlerinde Çalışmakta Olan Personelin Cinsiyet ve Yaş aralıkları Dağılımı

	Yaş Aralıkları				Toplam
	18-25 yas	25-35 yas	35-45 yas	45 ve üzeri	
Kadın	12	31	28	18	89
Erkek	4	15	11	16	46
Toplam	16	46	39	34	135

Yukarıdaki tabloda (Tablo 5) görüldüğü gibi örnekleme oluşturan huzurevinde çalışan personelin cinsiyet ve yaş durumları sorulmuştur. Yapılan araştırmaya göre; örnekleme oluşturan huzurevi personelinin yaşlarının 25-35 ve 35-45 arası kadın personelin ağırlıkta olduğu görülmektedir. Araştırmaya göre genç personelin azınlıkta olduğu anlaşılmaktadır.

Huzurevlerinde çalışan personelin medeni hal durumları frekans ve yüzde analizleri yapılarak aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 6:Huzurevlerinde Çalışmakta Olan Personelin Medeni Hal Dağılımı

Medeni Durum	Frekans	Yüzde (%)
Evli	77	57
Bekar	45	33,3
Dul-Boşanmış	9	6,7
Ayrı Yaşıyor	2	1,15
Cevap vermeyen	2	1,15
Toplam	135	100

Yukarıdaki tabloda da görüldüğü gibi örnekleme oluşturan huzurevinde çalışan personelin medeni durumları sorulmuştur. Yapılan araştırmaya göre; örnekleme oluşturan huzurevi personelinin yukarıdaki tabloda (Tablo 6) görüldüğü gibi %57'si evli, %33,3'ü bekâr, %6,7'si dul ve %1,15' i eşinden ayrı yaşamaktadır. Ayrıca %1,15'si soruya cevap vermemiştir.

Araştırmaya göre huzurevlerinde çalışan personelden Evli Personelin yüzdesi daha yüksek olmakla birlikte, 2. Sırayı bekâr personel almaktadır. Bu bulgudan hareketle geçerek evli personelin huzurevlerinde çalışmaya daha çok ihtiyaç duydukları söylenebilir. Huzurevlerinde çalışan personelin eğitim durumları frekans ve yüzde analizleri yapılarak aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 7: Huzurevlerinde Çalışmakta Olan Personelin Eğitim Durumu

Eğitim Durumu	Frekans	Yüzde (%)
Okur Yazarlık Yok	2	1,5
İlkokul	49	36,3
Ortaokul	15	11,1
Lise	46	34,1
Lisans	19	14,1
Lisansüstü	3	2,2
Cevap vermeyen	1	7
Toplam	135	100

Yukarıdaki tabloda (Tablo7) görüldüğü gibi örnekleme oluşturan huzurevinde çalışan personelin medeni durumları sorulmuştur. Yapılan araştırmaya göre; örnekleme oluşturan huzurevi personelinin yukarıdaki tabloda görüldüğü gibi %36,3'u ilkokul, %11,1'i ortaokul, %34,1'si lise, %14,1'i lisans ve %2,2'i ise lisansüstü eğitim almışlardır. Ayrıca %7 si bu soruya cevap vermemiştir.

Araştırmada elde edilen bu bulgulardan harekete geçerek huzurevlerinde çalışan Personelin ilkokul ve lise mezunu oranları, lisans ve lisansüstü eğitim alan personel sayılarından fazla olup, bu alanda eğitim düzeyi yüksek olan personel azınlıkta olduğu görülmüştür.

Huzurevlerinde çalışan personelin kaç yıllardır bu alanda çalıştıkları frekans ve yüzde analizleri yapılarak aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 8:Huzurevi Sektöründe Ne Kadar Zamandır Çalıştıkları

Yıllar	Frekans	Yüzde (%)
0-5	83	61,5
10-15	10	7,4
5-10	28	20,7
15-20	6	4,4
20 ve üzeri	6	4,4
Cevap vermeyen	2	1,5
Toplam	135	100

Yukarıdaki tabloda (Tablo 8)'de görüldüğü gibi örnekleme oluşturan huzurevinde çalışan Personelin alanda kaç yıllar arası çalıştıkları sorulmuştur. Yapılan araştırmaya göre; örnekleme oluşturan huzurevi personelinin yukarıdaki tabloda (Tablo 9)'da görüldüğü gibi %61,5'i 0-5 yıl arası, %20,7'si 5-10 yıl arası, %7,4'ü 10-15 yıl arası, %4,4'ü 15-20 yıl arası ve %4,4 'ü ise 20 yıl ve üzeri çalışmışlardır. Ayrıca %1,5'i bu soruya cevap vermemiştir.

Araştırmada elde edilen bu bulgulardan harekete geçerek huzurevlerinde çalışan personelin çoğunun 0-5 yıllar arası çalıştıkları görülmüştür. Sonuçlara nazaran huzurevlerinde çalışan personelin uzun yıllar bu alanda çalışmak istemedikleri ve personel değişikliğinin fazla olduğu söylenebilir.

Huzurevlerinde çalışan Personelin bu mesleği seçme nedenlerinin frekans ve yüzde analizleri yapılarak aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 9:Huzurevlerinde Çalışmakta Olan Personelin Alanı (Mesleği) Seçme Nedenleri

	Frekans	Yüzde (%)
Zorunluluk/İhtiyaç	33	24,4
İsteyerek	89	65,9
Denemek Amaçlı	10	7,4
Diğer	3	2,2
Toplam	135	100

Yukarıdaki tabloda (Tablo 9)'de görüldüğü gibi örnekleme oluşturan huzurevinde çalışan Personelin bu alanı (mesleği) seçme nedenleri sorulmuştur. Yapılan araştırmaya göre; örnekleme oluşturan huzurevi personelinin yukarıdaki tabloda görüldüğü gibi, %24,4'ü Zorunluluk/İhtiyaç, %65,9'si isteyerek, %7,4'ü denemek amaçlı olarak cevap vermiştir. Ayrıca %2,2'si bu soruya cevap vermemiştir.

Araştırmada elde edilen bu bulgulardan harekete geçerek huzurevlerinde çalışan personelin çoğunun isteyerek (%65,9) bu mesleği tercih ettikleri görülmektedir.

Huzurevlerinde çalışan Personelin çalıştıkları işten memnuniyetinin frekans ve yüzde analizleri yapılarak aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 10:Huzurevlerinde Çalışmakta Olan Personelin Meslekten Memnuniyeti

	Frekans	Yüzde (%)
Evet	107	79,3
Hayır	6	4,4
Kısmen	22	16,3
Toplam	135	100

Yukarıdaki tabloda (Tablo 10)'de görüldüğü gibi örnekleme oluşturan huzurevinde çalışan Personelin meslekte çalıştıkları işten memnun olup olmadıkları sorulmuştur. Yapılan araştırmaya göre; % 79,3'ü Evet, %4,4'ü Hayır, %16,3'ü Kısmen olarak cevap vermişlerdir.

Araştırmada elde edilen bulgulardan harekete geçerek personelin çalıştığı meslekten memnun olduğu sonucu söylenmektedir.

Huzurevlerinde alışan Personelin alışma saatlerinin frekans ve yüzde analizleri yapılarak aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 11:Huzurevlerinde alışmakta Olan Personelin alışma Saatleri

	Frekans	Yüzde (%)
8 Saat	45	33,3
10 Saat	27	20,0
12 Saat	45	33,3
24 Saat	5	3,7
Düzensiz	13	9,6
Toplam	135	100

Yukarıdaki tabloda (Tablo 11) görüldüğü gibi örnekleme oluşturan huzurevinde alışan Personelin alışma saatleri sorulmuştur. Yapılan araştırmaya göre; % 33,3' 8 saat, %20'si 10 Saat, %33,3' 12 saat, %3,7'si 24 saat ve %9,6 'sı ise dzensin çalıştıklarını belirtmişlerdir.

Yukarıdaki tablo ise 8 ve 12 saat çalışma aynı orana sahip olduğu ve iş kanununda belirtildiği şekilde çalışma saatlerine uyulduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Ancak 8 ve 12 çalışma saatleri ise iş yoğunluğundan kaynaklı fazla olduğu öngörülmektedir.

Personellere sorulan size göre çalışma saatleriniz yoğun mu? sorusunun frekans ve yüzde analizleri yapılarak aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 12: Personelin alışma Saatlerinin Yoğun Olup Olmadığı

	Frekans	Yüzde (%)
Evet	46	34,1
Hayır	37	27,4
Kısmen	52	38,5
Toplam	135	100

Yukarıdaki tabloda (Tablo 12)'da görüldüğü gibi örnekleme oluşturan huzurevinde çalışan Personele size göre çalışma saatleriniz yoğun mu sorusu sorulmuştur. Yapılan araştırmaya göre; % 34,1'i Evet, %27,4'ü Hayır, %38,5'i Kısmen olarak cevap vermişlerdir. Personellerin verdiği cevap, çalışma saatlerinin yaptıkları işe göre yoğun olduğunu bilgisi edinilmiş olup, bu durumun personel sirkülasyonu ile ilgisi olduğu söylenebilmektedir.

Huzurevlerinde çalışan Personelin işinden memnun olup olmadıkları sorusunun frekans ve yüzde analizleri yapılarak aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 13:Huzurevlerinde Çalışmakta Olan Personelin Çalışma Saatlerinin Yoğun Olmalarından Memnun Olup Olmadıkları

	Frekans	Yüzde (%)
Evet	117	86,7
Hayır	4	3,0
Kısmen	3	2,2
Cevap vermeyen	11	8,1
Toplam	135	100

Yukarıdaki tabloda (Tablo 13) görüldüğü gibi örnekleme oluşturan huzurevinde çalışan Personelin işinden memnun olup olmadıkları sorulmuştur. Yapılan araştırmaya göre; % 86,7'si Evet, %3 ü Hayır, %2,2'si Kısmen cevabını vermişlerdir. Ayrıca %8,1'i bu soruya cevap vermemiştir. Yapılan çalışmada çalışanların büyük bir kısmının işinden memnun olduğu bilgisi edinilmiştir.

Huzurevlerinde çalışan personelin aldıkları ücretlerin yeterli olup olmadıkları sorusunun frekans ve yüzde analizleri yapılarak aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 14:Huzurevlerinde Çalışmakta Olan Personelin Ücretlerinin Yeterli Olup Olmadığı

	Frekans	Yüzde (%)
Yeterli	24	17,8
Yetersiz	57	42,2
Kısmen	49	36,3
Cevap vermeyen	5	3,7
Toplam	135	100

Yukarıdaki tabloda (Tablo 14) görüldüğü gibi örnekleme oluşturan huzurevinde çalışan Personelin ücretlerinin yeterli olup olmadıkları sorulmuştur. Yapılan araştırmaya göre; % 17,8'i Yeterli, %42,2'si Yetersiz, %36,3'ü Kısmen cevabını vermişlerdir. Ayrıca %3,7'si bu soruya cevap vermemiştir.

Yapılan çalışmada personellerin (Tablo10) e verdiği cevapta işinden memnun oldukları fakat yukarıdaki tabloda ise (Tablo 14) yaptıkları işe göre ücretin yetersiz olduğu, bu durumun yoğun çalışma şartları altında aldıkları ücretin personel sirkülasyonunu da etkilediği söylenebilir.

Tablo 15:Huzurevlerinde Çalışmakta Olan Personelin Çalışma Biçimleri

	Frekans	Yüzde (%)
Vardiyalı	45	33,3
Sadece Gündüz	67	49,6
Gündüz + Nöbet	13	9,6
Sadece Gece	2	1,5
Tam Gün	6	4,4
Cevap vermeyen	2	1,5
Toplam	135	100

Yukarıdaki tabloda (Tablo 15) görüldüğü gibi örnekleme oluşturan huzurevinde çalışan Personelin işyerindeki çalışma durumları sorulmuştur. Yapılan araştırmaya göre; % 33,3'ü Vardiyalı, %49,6'sı Sadece Gündüz, %9,6 sı Gündüz + Nöbet, %1,5'i Sadece Gece ve %4,4'ü Tam Gün olarak cevabını vermişlerdir. Ayrıca %1,5'si bu soruya cevap vermemiştir. Yapılan araştırmaya göre Sadece gündüz çalışanların dışında vardiyalı çalışanların oranı da yüksek gözükmemekte olup, bu durumun personelin çalışma saatlerinin düzensiz olduğunu ve gece çalışmanın da yoğun olduğu anlamına gelmektedir.

Tablo 16: Huzurevlerinde Çalışmakta Olan Personelin Ailesine Vakit Ayırıp Ayırmadığı

	Frekans	Yüzde (%)
Evet	63	46,7
Hayır	72	53,3
Toplam	135	100

Yukarıdaki tabloda (Tablo 16) görüldüğü gibi örnekleme oluşturan huzurevinde çalışan Personelin çalışmakta olan personelin ailesine vakit ayırma durumu sorulmuştur. Yapılan araştırmaya göre; % 46,7'si Evet, %53,3 ü Hayır cevabını vermişlerdir. Yapılan çalışmada ailesine vakit ayıramayan personelin çoğunlukta olduğu gözlemlenmiş olup, bu durumun bir önceki tabloda (Tablo15) vardiyalı çalışmasından ve (Tablo12) deki yoğun çalışma durumundan kaynaklı olduğu söylenebilmektedir.

Huzurevlerinde çalışan personelle meslek hastalığınız oluştu mu sorusunun frekans ve yüzde analizleri yapılarak aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 17: Huzurevlerinde Çalışmakta Olan Personelin Meslek Hastalığı Durumu

	Frekans	Yüzde (%)
Var	119	88,1
Yok	12	8,9
Cevap vermeyen	4	3,0
Toplam	135	100

Yukarıdaki tabloda (Tablo 17) görüldüğü gibi örnekleme oluşturan huzurevinde çalışan Personelin mesleki hastalığı durumu sorulmuştur. Yapılan araştırmaya göre; % 88,1'i Var, %8,9 u Yok cevabını vermişlerdir. Ayrıca %3'ü bu soruya cevap vermemiştir. Açık uçlu sorulara verdikleri cevaplarda yaşlı bakımından kaynaklı çoğunlukla bel fitiği rahatsızlığı ve varis rahatsızlığı olduğu bilgisi edinilmiştir.

'Huzurevlerinde çalışan personelle çalışma arkadaşınızla veya yöneticiyle sorun yaşıyor musunuz' sorusunun frekans ve yüzde analizleri yapılarak aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 18: Çalışma Arkadaşlarınızla veya Yöneticinizle Sorun Yaşayıp Yaşamadıkları

	Frekans	Yüzde (%)
Var	43	31,9
Yok	86	63,7
Cevap vermeyen	6	4,4
Toplam	135	100

Yukarıdaki tabloda (Tablo 18) görüldüğü gibi örnekleme oluşturan huzurevinde çalışan Personelin çalışma ortamına ilişkin sorular sorulmuştur. Yapılan araştırmaya göre; % 31,9'u Var, %63,7'si Yok cevabını vermişlerdir. Ayrıca %4,4'ü bu soruya cevap vermemiştir. Yapılan araştırmada personelin çoğunun çalışma arkadaşları ve yöneticilerle sorun yaşamadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmada elde edilen bulgulara istinaden personelin çalışma arkadaşları ve yöneticilerle sorun yaşamadıkları, iş yoğunluğundan kaynaklı personel değişiminin yaşandığı söylenebilir.

Tablo 19: Yaşlıların Huzurevlerinde Çalışmakta Olan Personelin İşlerine Saygı Duyup Duymadığı

	Frekans	Yüzde (%)
Evet	76	56,3
Hayır	8	5,9
Kısmen	49	36,3
Cevap vermeyen	2	1,5
Toplam	135	100

Yukarıdaki tabloda (Tablo 19) görüldüğü gibi örnekleme oluşturan huzurevinde çalışan Personelin işlerine saygı duyma durumu sorulmuştur. Yapılan araştırmaya göre; % 56,3'ü Evet , %5,9' u Hayır ve %36,3'ü Kısmen cevabını vermişlerdir. Ayrıca %1,5'i

bu soruya cevap vermemiştir. Tabloda yaşlıların personelin işine saygı duydukları, bu durumda personelle ilişkisini olumlu yönde olduğu söylenmektedir.

Huzurevlerinde çalışan personelin yaşlılarla duygusal bağ kuruyor musunuz sorusunun frekans ve yüzde analizleri yapılarak aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 20: Huzurevlerinde Çalışmakta Olan Personelin Yaşlılar ile Duygusal Bağ Kurup Kurmadığı

	Frekans	Yüzde (%)
Evet	73	54,1
Hayır	19	14,1
Bazen	39	28,9
Cevap vermeyen	4	3,0
Toplam	135	100

Yukarıdaki tabloda (Tablo 20) görüldüğü gibi örnekleme oluşturan huzurevinde çalışan Personelin işyerindeki yaşlılar ile duygusal bağ kurup kurmadığı sorulmuştur. Yapılan araştırmaya göre; % 54,1'i Evet , %14,1'i Hayır ve %28,9'u Bazen cevabını vermişlerdir. Ayrıca %3,0'ü bu soruya cevap vermemiştir.

Araştırmada elde edilen bulgulara istinaden personelin yaşlılarla bağ kurduğu, bu durumun personel sirkülasyonunda her iki tarafı da olumsuz etkilediği söylenebilir.

Mesleğe başladıktan sonra gelecekle ilgili kaygı oluştu mu? sorusunun frekans ve yüzde analizleri yapılarak aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 21:Huzurevlerinde Çalışmakta Olan Personelin Gelecekle İlgili Kaygıları

	Frekans	Yüzde (%)
Evet	65	51,2
Hayır	62	45,9
Cevap vermeyen	8	5,9
Toplam	135	100

Yukarıdaki tabloda (Tablo 21) görüldüğü gibi örnekleme oluşturan huzurevinde çalışan personele ‘mesleğe başladıktan sonra gelecekle ilgili kaygı oluştu mu’ sorusu sorulmuştur. Yapılan araştırmaya göre; % 51,2’si Evet, %45,9’u Hayır cevabını vermişlerdir. Ayrıca %5,9’u bu soruya cevap vermemiştir.

Yapılan araştırmaya göre personelin huzurevlerinde çalışmasından kaynaklı gelecekleriyle ilgili kaygı yaşadığı, empati yaptıkları söylenebilmektedir.

Huzurevlerinde çalışan personele ‘seçeneğiniz olsa başka bir işte çalışmak ister misiniz’ sorusunun frekans ve yüzde analizleri yapılarak aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 22:Huzurevlerinde Çalışmakta Olan Personelin başka bir işte çalışmak İsteyip İstemediği

	Frekans	Yüzde (%)
Evet	78	57,8
Hayır	49	36,3
Cevap vermeyen	8	5,9
Toplam	135	100

Yukarıdaki tabloda (Tablo 22) görüldüğü gibi örnekleme oluşturan huzurevinde çalışan Personelin başka işte çalışmak istemesi sorulmuştur. Yapılan araştırmaya göre; % 57,8’i Evet, %36,3’ü Hayır cevabını vermişlerdir. Ayrıca %5,9’u bu soruya cevap vermemiştir. Yukarıdaki tabloda birbirine kayın oranlar çıkmıştır.

Araştırmada elde edilen bulgulara istinaden personelin başka bir işte çalışmak istemekte olup bu durumun genellikle iş yoğunluğu, ücret yetersizliği, ağır işten kaynaklandığı söylenebilir.

Huzurevlerinde çalışan personele sosyal hizmet içi eğitim aldınız mı sorusunun frekans ve yüzde analizleri yapılarak aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 23: Huzurevlerinde Çalışmakta Olan Personelin Hizmet İçi Eğitim Alıp Almadığı

	Frekans	Yüzde (%)
Evet	88	65,2
Hayır	40	29,6
Cevap vermeyen	7	5,2
Toplam	135	100

Yukarıdaki tabloda (Tablo 23) görüldüğü gibi örnekleme oluşturan huzurevinde çalışan Personelin işyerindeki hizmet içi eğitim alıp almadığı sorulmuştur. Yapılan araştırmaya göre; % 65,2'si Evet , %29,6'ı Hayır cevabını vermişlerdir. Ayrıca %5,2'u bu soruya cevap vermemiştir. Yapılan araştırmada, çalışan personellerin hizmet içi eğitim aldıkları, kendilerini geliştirmeye açık oldukları söylenebilir.

6.3. Huzurevlerinde Hizmet Alan Yaşlılara Yönelik Bulgular

Bu bölümde huzurevinde hizmet alan yaşlılara yönelik araştırmada elde edilen veriler yer almaktadır. Öncelikle huzurevlerinde hizmet alan yaşlıların cinsiyet durumları, yaş dağılımı, medeni durumları, eğitim durumları gibi demografik bilgilerine yönelik bilgiler toplanmaya çalışılmıştır. Anket formunda yaşlıların personel ile ilişkileri başta olmak üzere konumuz açısından önem taşıyan personel sirkülasyonundan etkilenip etkilenmediklerine ilişkin bilgilere ulaşılmaya çalışılmıştır. Huzurevlerinde kalmakta olan yaşlıların cinsiyet durumlarına bakıldığında kadın yüzde ve frekansının erkek oranından yüksek olduğu görülmektedir. Cinsiyet dağılımı frekans ve yüzde analizleri ise aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 24:Huzurevlerinde Kalmakta Olan Yaşlıların Cinsiyet Dağılımı

Cinsiyet	Frekans	Yüzde (%)
Kadın	48	65,8
Erkek	25	34,2
Toplam	73	100

Yukarıdaki tabloda görüldüğü gibi örnekleme oluşturan huzurevi yaşlılarının %65,8'i Kadın, %34,2'i Erkektir. Yapılan araştırmaya göre kadın yaşlıların huzurevlerini daha çok tercih ettikleri söylenebilir.

Huzurevlerinde kalan yaşlıların yaş dağılımı durumları frekans ve yüzde analizlerine bakıldığında 80 ve üzeri yaş grubunda yaklaşık % 45 oranında yaşlı kişi örnekleme yer almaktadır.

Tablo 25:Huzurevlerinde Kalan Yaşlıların Yaş Dağılımı

Yaş	Frekans	Yüzde (%)
0-55	2	2,7
55-65	4	5,5
65-75	16	21,9
75-80	18	24,7
80 ve üzeri	33	45,2
Toplam	73	100

Yukarıdaki tabloda (Tablo 25) görüldüğü gibi örnekleme oluşturan huzurevinde kalan yaşlıların yaş durumları sorulmuştur. Yapılan araştırmaya göre; % 2,7'si 0-55 yaş arası; %5,5'i 55-65 yaş arası; %21,9'u 65-75 yaş arası; %24,7'si 75-80 yaş arası ve %45,2'si ise 80 yaş ve üzeri olarak tespit edilmiştir.

Yukarıda tabloda görüldüğü gibi örnekleme oluşturan yaşlıların yaşlarının 65-75, 75-80 ve 80 üzeri yaş aralığında yoğunlaştığı görülmektedir. Bu da kişilerin daha çok ileriki yaşlarda, kendine bakamayacakları, kendi başına ihtiyaçlarını gideremeyecekleri düzeyde oldukları zaman huzurevlerini tercih ettikleri söylenebilir.

Huzurevlerinde kalan yaşlıların medeni hal durumları frekans ve yüzde analizleri yapılarak aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 26:Huzurevlerinde Kalan Yaşlıların Medeni Hal Dağılımı

Medeni Durum	Frekans	Yüzde (%)
Evli	9	12,3
Bekar	29	39,7
Dul-Boşanmış	35	47,9
Toplam	73	100

Yukarıdaki tabloda (Tablo 25) görüldüğü gibi örnekleme oluşturan huzurevi yaşlılarının medeni hal durumları sorulmuştur. Yapılan araştırmaya göre; yaşlıların %12,3'ü evli, %39,7'si bekar, %47,9'u dul-boşanmış olarak soruya cevap vermemiştir. Yukarıdaki tabloya istinaden huzurevinde kalan yaşlıların genellikle bekar veya dul-boşanmış oldukları görülmüş olup, tek başına yaşam sürdürmekte zorlandıkları için huzurevini tercih ettikleri de söylenebilmektedir.

Huzurevlerinde kalan yaşlıların öğrenim durumları frekans ve yüzde analizleri yapılarak aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 27: Huzurevlerinde Kalan Yaşlıların Eğitim Durumu

Eğitim Durumu	Frekans	Yüzde (%)
Okur Yazarlık Yok	7	9,6
İlkokul	25	34,2
Ortaokul	13	17,8
Lise	20	27,1
Üniversite	8	11,0
Lisansüstü	0	0
Toplam	73	100

Yukarıdaki tabloda (Tablo 27) görüldüğü gibi örnekleme oluşturan huzurevi yaşlılarının öğrenim durumları sorulmuştur. Yapılan araştırmaya göre; yaşlıların %9,6'sı okur yazarlık yok, %34,2'si ilkokul, %17,8'i ortaokul, %27,1'i lise ve %11'i üniversite mezunu olarak soruya cevap vermemiştir. Yapılan araştırmada, genellikle huzurevlerini tercih eden yaşlıların okuma oranlarının düşük derecede olduğu söylenebilmektedir.

Tablo 28:Huzurevlerinde Kalmakta Olan Yaşlıların Hastalık Dağılımı

Kronik Hastalık	Frekans	Yüzde (%)
Yok	34	46,6
Var	39	53,4
Toplam	73	100

Yukarıdaki tabloda (Tablo 28) görüldüğü gibi örnekleme oluşturan huzurevi yaşlılarının kronik hastalıklarının olup olmadığı sorulmuştur. Yapılan araştırmaya göre; yaşlıların %46,6'sı Yok ve %53,4'ü Var olarak cevap vermişlerdir. Yapılan araştırmada, genellikle yaşlılıktan kaynaklı hastalık durumlarının olduğu söylenebilir.

Huzurevlerinde kalmakta olan yaşlıların engel durumunuz var mıdır sorunun frekans ve yüzde analizleri yapılarak aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 29:Huzurevlerinde Kalmakta Olan Yaşlıların Engel Durumu

Cinsiyet	Frekans	Yüzde (%)
Yok	57	78,1
Var	16	21,9
Toplam	73	100

Yukarıdaki tabloda(Tablo 29) görüldüğü gibi örnekleme oluşturan huzurevi yaşlılarının engel durumunun olup olmadığı sorulmuştur. Yapılan araştırmaya göre; yaşlıların %78,1'i Yok ve %21,9'u Var olarak cevap vermişlerdir. Huzurevinden hizmet alan yaşlıların büyük bir oranının engel durumunun olduğu, huzurevini tercih etme nedenlerinden arasında olduğu söylenebilmektedir.

Huzurevlerinde kalan yaşlıların kuruluş personellerin kendini ifade edebilme durumları frekans ve yüzde analizleri yapılarak aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 30:Huzurevlerinde Kalmakta Olan Yaşlıların Personele Kendini İfade Durumu

Kendini İfade Etme Durumu	Frekans	Yüzde (%)
Çok rahat ifade edebiliyorum	22	30,1
İfade edebiliyorum	31	42,5
Bazen ifade etmekte zorluk çekiyorum	19	26,0
İfade edemiyorum	1	1,4
Hiç ifade edemiyorum	0	0
Toplam	73	100

Yukarıdaki tabloda (Tablo 30) görüldüğü gibi örnekleme oluşturan huzurevi yaşlılarının personele kendilerini ifade edebilme durumları sorulmuştur. Yapılan araştırmaya göre; yaşlıların %30,1'i Çok rahat ifade edebiliyorum, %42,5'i İfade edebiliyorum, %26'sı bazen ifade etmekte zorlanıyorum, %1,4'ü ifade edemiyorum olarak cevap vermişlerdir. Büyük bir oranda kendilerini ifade edebildikleri söylenmektedir.

Yapılan araştırmada, kendini ifade edebilen yaşlıların personellerle iletişim sıkıntısı yaşamadığı bu durumun ihtiyaçları, istekleri hizmeti daha rahat alabildikleri söylenebilir.

Huzurevlerinde kalan yaşlıların Kurumdaki personelle iletişiminin frekans ve yüzde analizleri yapılarak aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 31:Huzurevlerinde Kalmakta Olan Yaşlıların Personelle İletişimi Durumu

Eğitim Durumu	Frekans	Yüzde (%)
Çok İyi	28	38,4
İyi	32	43,8
Ne iyi ne de kötü	10	13,7
Kötü	1	1,4
Çok Kötü	0	0
Cevap Vermeyen	2	2,7
Toplam	73	100

Yukarıdaki tabloda görüldüğü gibi örnekleme oluşturan huzurevi yaşlılarının personelle iletişim durumları sorulmuştur. Yapılan araştırmaya göre; yaşlıların %38,4'ü Çok iyi, %43,8'i iyi, %13,7'si ne iyi ne de kötü, %1,4'ü kötü olarak cevap vermişlerdir. Ayrıca %2,7'si ise bu soruya cevap vermemiştir.

Yapılan araştırmada tabloya göre yaşlıların personel ile iletişimi genellikle iyi olduğu, bir sıkıntı yaşamadıkları bu durumun personel sirkülasyonunu etkilemediği söylenebilmektedir. Ayrıca kendilerini (Tablo30) ifade etmekte sıkıntı yaşamadıkları tespit edilmiştir.

Huzurevlerinde kalan yaşlıların Kurumdaki personele alışma uyum sürelerinin frekans ve yüzde analizleri yapılarak aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 32: Huzurevlerinde Kalmakta Olan Yaşlıların Personele Alışma Süreleri Durumu

Alışma Süreleri	Frekans	Yüzde (%)
Hemen	23	31,5
1 Hafta	25	34,2
1 aya kadar	18	24,7
3 aya kadar	4	5,5
3 aydan daha fazla	3	4,1
Çok zor	0	0
Toplam	73	100

Yukarıdaki tabloda (Tablo32) görüldüğü gibi örnekleme oluşturan huzurevi yaşlılarına personele alışma süreleri sorulmuştur. Yapılan araştırmaya göre; yaşlıların %31,5'i hemen , %34,2'si 1 hafta , %24,7'si 1 aya kadar, %5,5'i 3 aya kadar ve %4,1 i ise 3 aydan daha fazla sürede alışım olarak cevap vermişlerdir. Tabloya göre yaşlıların yeni personele alışma sürecinin uzun olmadığı söylenmektedir.

Huzurevlerinde kalan yaşlıların kurumdaki personel sirkülasyondan etkilenme durumları frekans ve yüzde analizleri yapılarak aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 33: Huzurevlerinde Kalmakta Olan Yaşlıların Sirkülasyondan Etkilenme Durumu

Etkilenme Durumu	Frekans	Yüzde (%)
Çok etkileniyorum	10	13,7
Etkileniyorum	32	43,8
Fikrim yok bilmiyorum	13	17,8
Etkilenmiyorum	11	15,1
Hiç Etkilenmiyorum	7	9,6
Toplam	73	100

Yukarıdaki tabloda (Tablo 33) görüldüğü gibi örnekleme oluşturan huzurevi yaşlılarına personelin değişmelerinden (sirkülasyonundan) etkilenip etkilenmedikleri sorulmuştur. Yapılan araştırmaya göre; yaşlıların %13,7'si çok etkileniyorum, %43,8'i Etkileniyorum, %17,8'i Fikrim yok bilmiyorum, %15,1'i etkilenmiyorum ve %9,6 sı ise hiç etkilenmiyorum olarak cevap vermişlerdir.

Yapılan araştırmada yukarıdaki tabloya (Tablo 33) yaşlıların personel sirkülasyonundan etkilendikleri bilgisi edinilmiştir. Bu durumun da yaşlıların yüksek menfaati göz önünde bulundurularak minimize edilmesi gerekmektedir.

Huzurevlerinde kalan yaşlıların Huzurevinde yalnız hissetme durumlarına ilişkin frekans ve yüzde analizleri yapılarak aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 34: Huzurevlerindeki yaşlıların Kendilerini Yalnız Hissetmeye İlişkin Durumu

	Frekans	Yüzde (%)
Evet	7	9,6
Hayır	34	46,6
Bazen	32	43,8
Toplam	73	100

Yukarıdaki tabloda (Tablo 34) görüldüğü gibi örnekleme oluşturan huzurevi yaşlılarına huzurevinde kendinizi yalnız hissediyor musunuz sorulmuştur. Yapılan araştırmaya göre; yaşlıların %9,6'sı evet, %46,6'si hayır, %43,8'i ise bazen olarak cevap vermişlerdir.

Yapılan araştırmada yaşlıların kendilerini yalnız hissetmedikleri, bazı zamanlarda yalnız hissettikleri bu durumda personelle iletişimde iyi oldukları söylenebilir.

Huzurevlerinde kalan yaşlıların İstanbul'da yakınlarınız var mı sorusuna verilen cevaba ilişkin frekans ve yüzde analizleri yapılarak aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 35: Huzurevlerinde Kalmakta Olan Yaşlıların İstanbul'da Yakını Olma Durumu

	Frekans	Yüzde (%)
Var	66	90,4
Yok	7	9,6
Toplam	73	100

Yukarıdaki tabloda (Tablo 35) görüldüğü gibi örnekleme oluşturan huzurevi yaşlılarına İstanbul'da yakınlarınız var mı sorulmuştur. Yapılan araştırmaya göre; yaşlıların %90,4'ü var , %9,6'sı yok olarak cevap vermişlerdir.

Huzurevlerinde kalan yaşlıların kendilerini rahat hissettikleri personel olup olmadığı sorusuna ilişkin frekans ve yüzde analizleri yapılarak aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 36: Huzurevlerinde Kalmakta Olan Yaşlıların Huzurevinde Kendilerini Rahat Hissetme Durumu

	Frekans	Yüzde (%)
Evet	70	95,9
Hayır	3	4,1
Toplam	73	100

Yukarıdaki görülen tabloda (Tablo 36) görüldüğü üzere örnekleme oluşturan huzurevi yaşlılarına huzurevinde kendinizi rahat hissettiğiniz personel oldu mu? sorusu sorulmuştur. Yapılan araştırmaya göre; yaşlıların %95,9'u evet, %4,1'i hayır olarak cevap vermişlerdir.

Yapılan araştırmada (Tablo 37) yaşlıların huzurevinde kalmaktan memnun oldukları, kendilerini rahat hissettikleri ayrıca (Tablo 32) kendilerini yalnız hissetmedikleri söylenebilir.

Ayrıca personel memnuniyeti (Tablo10) ile yaşlı memnuniyetini (Tablo36) kıyaslamak gerekirse; yaşlıların memnuniyetinin personelin memnuniyetine göre daha fazla olduğu görülmektedir. Bu durum özellikle personelin memnuniyetsizliğinin yaşlılar ile ilgili değil, genellikle yoğun çalışma ve ücret yetersizliğinden kaynaklandığı söylenebilir.

Huzurevlerinde kalan yaşlıların personelin olumsuz tavrı oldu mu? sorusuna ilişkin durumları frekans ve yüzde analizleri yapılarak aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 37: Huzurevlerinde Kalmakta Olan Yaşlılara Karşı Personelin Olumsuz Tavrı

Olumsuz Tavır	Frekans	Yüzde (%)
Evet	0	0
Hayır	54	74,0
Bazen	19	26,0
Toplam	73	100

Yukarıdaki tabloda (Tablo 38) görüldüğü gibi örnekleme oluşturan huzurevi yaşlılarına ‘huzurevinde çalışan personelin olumsuz tavrı oldu mu’ sorusu sorulmuştur. Yapılan araştırmaya göre; yaşlıların %74’ü Hayır, % 26’sı Bazen, olarak cevap vermişlerdir. Tabloya göre personelin huzurevlerinden hizmet alan yaşlılara iyi davrandığı söylenebilir. Genellikle işlerinden memnun oldukları fakat yoğun çalışma ve ücret yetersizliği olduğu söylenebilmektedir.

Huzurevlerinde kalan yaşlıların Huzurevinde yeterli personel çalışıyor mu? sorusuna ilişkin cevaplarının frekans ve yüzde analizleri yapılarak aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 38:Huzurevlerinde Kalmakta Olan Yaşlılara Göre Yeterli Personel Çalışma Durumu

	Frekans	Yüzde (%)
Evet	51	69,9
Hayır	7	9,6
Belli dönemlerde	14	19,2
Cevap vermeyen	1	1,4
Toplam	73	100

Yukarıdaki görülen tabloda (Tablo 38) görüldüğü gibi örnekleme oluşturan huzurevi yaşlılarına huzurevinde yeterli sayıda personel çalışıyor mu sorulmuştur. Yapılan araştırmaya göre; yaşlıların %69,9'u evet, %9,6'sı hayır, %19,2'si belli dönemlerde olarak cevap vermişlerdir. Ayrıca %1,4'i ise bu soruya cevap vermemiştir. Yapılan araştırmada, yaşlıların personel sayısının yeterli olduğunu, bu durumda personel eksikliğini hissetmedikleri söylenebilir.

Huzurevlerinde çalışan personeller yaşlıları sevip sevmediklerine ilişkin frekans ve yüzde analizleri yapılarak aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 39: Personellerin Yaşlıların Sevip Sevmeme Durumu

	Frekans	Yüzde (%)
Evet	65	89,0
Hayır	6	8,2
Cevap Vermeyen	2	2,7
Toplam	73	100

Yukarıdaki tabloda (Tablo 39) görüldüğü gibi örnekleme oluşturan huzurevi yaşlılarına huzurevinde çalışan personeller sizce yaşlıları seviyor mu? Sorusu sorulmuştur. Yapılan araştırmaya göre; yaşlıların %89'u evet, %8,2'si hayır, %2,7'si ise cevapsız kalmışlardır. Yaşlıların verdiği yanıtlarda personellerin yaşlıları sevdikleri, iyi iletişim kurdukları, sıkıntı yaşamadıkları söylenmektedir.

Huzurevlerinde kalan yaşlılara göre personel işini severek mi yapıyor sorusuna verdikleri cevapların durumları frekans ve yüzde analizleri yapılarak aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 40: Yaşlıların İfadesiyle Personellerin İşini Severek Yapma Durumu

Eğitim Durumu	Frekans	Yüzde (%)
Evet	62	84,9
Hayır	10	13,7
Cevap Vermeyen	1	1,4
Toplam	73	100

Yukarıdaki görülen tabloda (Tablo 40) görüldüğü gibi örnekleme oluşturan huzurevi yaşlılarına huzurevinde personel işlerini severek yapıyor mu? soru sorulmuştur. Yapılan araştırmaya göre; yaşlıların %84,9'u evet, %13,7'si hayır, olarak cevap vermişlerdir. Ayrıca %1,4'i ise bu soruya cevap vermemiştir.

Yapılan araştırmada yaşlılara göre personeller işlerini severek yaptığını ifade etmiştir. Bu da personel sirkülasyonunda yaşlılar ile ilgili sorun yaşamadığı, bu durumun sirkülasyona neden olmadığı sonucunu vermektedir.

Huzurevlerinde çalışan personelin işlerinden memnun olma durumunun huzurevlerinde kalan yaşlıların kendisini ifade etmesine göre farklılık yaratıp yaratmadığına ilişkin analiz aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 41:Huzurevinde Çalışan Personelin Memnuniyet Düzeyleri ile Huzurevinde Kalan Yaşlıların Kendisini İfade Etme Durumuna İlişkin Farklılık Analizi

			Yaşlıların Kendini İfade Etme Durumu				Toplam
			Çok rahat ifade ediyorum	İfade edebiliyorum	Bazen zorluk çekiyorum	İfade edemiyorum	
Çalışmakta olduğunuz işten memnun musunuz?	Evet	Sayı	18	25	18	1	62
		%	29,0%	40,3%	29,0%	1,6%	100,0%
	Hayır	Sayı	1	1	0	0	2
		%	50,0%	50,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	Kısmen	Sayı	3	5	1	0	9
		%	33,3%	55,6%	11,1%	0,0%	100,0%
Toplam		Sayı	22	31	19	1	73
		%	30,1%	42,5%	26,0%	1,4%	100,0%

Ki Kare Testi			
	Value	df	Anlamlılık Değeri
PearsonChi-Square	2,457 ^a	6	,873
LikelihoodRatio	3,255	6	,776
Linear-by-LinearAssociation	1,099	1	,294
Değişken Sayısı	73		

Huzur evinde çalışan personelin işlerinden memnun olma durumunun huzurevlerinde kalan yaşlıların kendini ifade etme durumuna göre farklılaştığı Ki-Kare analizi ile test edilmiştir. Analiz neticesinde personelin memnuniyet düzeylerinin yaşlıların kendini ifade etme durumuna göre değişmediği sonucuna erişilmiştir (Sig.p. > 0,05). Bu sonuç huzurevinde kalan yaşlıların kendilerini ifade etme noktasında huzurevi personelinin memnuniyet düzeylerinin herhangi bir etkisinin olmadığı şeklinde yorumlanabilir. Yaşlıların genel olarak kendini ifade edebilme düzeylerine bakıldığında ise yaşlıların kendilerini ifade edebildikleri görülmektedir.

Huzurevinde çalışan personelin memnuniyet düzeyleri ile yaşlıların personelle olan ilişki düzeyinde farklılık meydana gelme durumuna ilişkin analiz sonucu aşağıda verilmiştir.

Tablo 42:Huzurevinde Çalışan Personelin Memnuniyet Düzeyleri ile Huzurevinde Kalan Yaşlıların Personelle Olan İlişisine İlişkin Farklılık Analizi

			Yaşlıların Personelle İlişkisi				Toplam
			Çok iyi	İyi	Ne iyi ne kötü	Kötü	
Çalışmakta olduğunuz işten memnun musunuz?	Evet	Sayı	23	29	9	1	62
		%	37,1%	46,8%	14,5%	1,6%	100,0%
	Hayır	Sayı	0	2	0	0	2
		%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	Kısmen	Sayı	5	3	1	0	9
		%	55,6%	33,3%	11,1%	0,0%	100,0%
Toplam		Sayı	28	34	10	1	73
		%	38,4%	46,6%	13,7%	1,4%	100,0%

Ki Kare Testi			
	Value	df	Anlamlılık Değeri
PearsonChi-Square	3,577 ^a	6	,734
LikelihoodRatio	4,417	6	,620
Linear-by-LinearAssociation	,752	1	,386
Değişken Sayısı	73		

Huzur evinde çalışan personelin işlerinden memnun olma durumunun huzurevlerinde kalan yaşlıların personelle arasındaki ilişkiye göre farklılaştığı Ki-Kare analizi ile test edilmiştir. Analiz neticesinde personelin memnuniyet düzeylerinin yaşlıların personelle arasındaki ilişkiye göre değişmediği sonucuna erişilmiştir (Sig.p. > 0,05). Bu sonuç çalışan personel memnuniyetinin yaşlıların personelle olan ilişkisi

üzerinde etkisinin olmadığı şeklinde yorumlanabilir. Genel olarak yaşlıların personelle olan ilişki düzeylerinin iyi olduğu görülmektedir.

Huzurevinde çalışan personelin memnuniyet düzeylerinin huzurevinde kalan yaşlıların personel sirkülasyonundan etkilenme düzeylerine göre farklılaşmasına ilişkin analiz aşağıda verilmiştir.

Tablo 43:Huzurevinde Çalışan Personelin Memnuniyet Düzeyleri ile Huzurevinde Kalan Yaşlıların Personel Değişiminden Etkilenme Durumuna İlişkin Farklılık Analizi

		Yaşlıların Personel Değişiminden Etkilenmesi					Toplam	
		Çok etkileniyorum	Etkileni yorum	Fikrim yok bilmiyorum	Etkilenmiyor um	Hiç etkilenmiyorum		
Çalışmakta olduğunuz işten memnun musunuz?	Evet	Sayı	8	25	11	11	7	62
		%	12,9%	40,3%	17,7%	17,7%	11,3%	100,0%
	Hayır	Sayı	0	2	0	0	0	2
		%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	Kısmen	Sayı	2	5	2	0	0	9
		%	22,2%	55,6%	22,2%	0,0%	0,0%	100,0%
Toplam		Sayı	10	32	13	11	7	73
		%	13,7%	43,8%	17,8%	15,1%	9,6%	100,0%

Ki Kare Testi			
	Value	df	Anlamlılık Değeri
PearsonChi-Square	6,324 ^a	8	,611
LikelihoodRatio	9,153	8	,330
Linear-by-LinearAssociation	3,481	1	,062
Değişken Sayısı	73		

Huzur evinde çalışan personelin işlerinden memnun olma durumunun huzurevlerinde kalan yaşlıların huzurevindeki personel değişimine ilişkin görüşlerine göre farklılaştığı Ki-Kare analizi ile test edilmiştir. Analiz neticesinde personelin memnuniyet düzeylerinin huzurevlerinde kalan yaşlıların personel değişimine ilişkin

görüşlerine göre değişmediği sonucuna erişilmesine rağmen (Sig.p. > 0,05); elde edilen bu sonuca göre personelin memnuniyet düzeyinin yaşlıların personel sirkülasyonundan etkilenme oranının %43 düzeyinde olduğu sonucu görülmüştür.

Huzurevlerinde çalışanların memnuniyet düzeyleri ile huzurevinde kalan yaşlıların personelin olumsuz tavırlarını bulunmasına ilişkin görüşlerinin farklılık analizi aşağıda verilmiştir.

Tablo 44:Huzurevinde Çalışan Personelin Memnuniyet Düzeyleri ile Huzurevinde Kalan Yaşlıların Personelin Olumsuz Tavırlarına İlişkin Farklılık Analizi

			Personelin Yaşlıya Olumsuz Tavrı Durumu		Toplam
			Hayır	Bazen	
Çalışmakta olduğunuz işten memnun musunuz?	Evet	Sayı	47	15	62
		%	75,8%	24,2%	100,0%
	Hayır	Sayı	1	1	2
		%	50,0%	50,0%	100,0%
	Kısmen	Sayı	6	3	9
		%	66,7%	33,3%	100,0%
Toplam		Sayı	54	19	73
		%	74,0%	26,0%	100,0%

Ki Kare Testi			
	Value	df	Anlamlılık Değeri
PearsonChi-Square	,955 ^a	2	,620
LikelihoodRatio	,869	2	,648
Linear-by-LinearAssociation	,507	1	,476
Değişken Sayısı	73		

Huzurevinde çalışan personelin işlerinden memnun olma durumunun yaşlıların personele olan memnuniyet düzeyine göre farklılaştığı Ki-Kare analizi ile test edilmiştir. Analiz neticesinde personelin memnuniyet düzeylerinin yaşlıların personelin

olumsuz tavırlarına göre değişmediği sonucuna erişilmiştir (Sig.p. > 0,05). Bu sonuç personelin çalıştıkları işte memnun olsalar da olmasalar da yaşlılara aynı şekilde davrandıkları anlamına gelmektedir. Genel olarak yaşlılar tarafından personelin olumsuz tavırlarına ilişkin görüşlere bakıldığında personelin olumsuz tavırlarının olmadığı görülmektedir.

Huzurevi çalışanlarının çalışma ortamında sorun olup olmama durumunun yaşlıların personelle olan ilişkisinde farklılık yaratıp yaratmama durumunu ortaya koymak için yapılan analiz aşağıda verilmiştir.

Tablo 45:Huzurevinde Çalışan Personelin Çalışma Ortamında Sorun Yaşama Durumu ile Huzurevinde Kalan Yaşlıların Personelle İlişine Yönelik Farklılık Analizi

			Yaşlıların Personelle İlişkisi				Toplam
			çok iyi	iyi	ne iyi ne kötü	kötü	
Çalışma Ortamına İlişkin Sorun Olma Durumu	Var	Sayı	9	12	4	0	25
		%	36,0%	48,0%	16,0%	0,0%	100,0%
	Yok	Sayı	18	21	6	1	46
		%	39,1%	45,7%	13,0%	2,2%	100,0%
Toplam		Sayı	27	33	10	1	71
		%	38,0%	46,5%	14,1%	1,4%	100,0%

Ki Kare Testi			
	Value	df	Anlamlılık Değeri
PearsonChi-Square	,705 ^a	3	,872
LikelihoodRatio	1,028	3	,794
Linear-by-LinearAssociation	,009	1	,924
Değişken Sayısı	71		

Huzurevinde çalışan personelin çalışma ortamına ilişkin sorunu olma durumunun huzurevlerinde kalan yaşlıların huzurevindeki personele olan ilişkisine göre farklılaştığı Ki-Kare analizi ile test edilmiştir. Analiz neticesinde huzur evinde çalışan

personelin çalışma ortamına ilişkin sorunu olma durumunun huzurevlerinde kalan yaşlıların huzurevindeki personele göre değişmediği sonucuna erişilmiştir (Sig.p. > 0,05). Bu sonuca göre yaşlıların personelle olan ilişkisinde personelin çalışma ortamında sorun yaşamalarının herhangi bir farklılık yaratmadığı, genel olarak yaşlıların personelle iyi ilişkiler kurduğu görülmektedir.

Huzurevinde çalışan personelin çalışma ortamında sorun olup olmama durumu ile yaşlıların personel değişiminden etkilenmesine ilişkin analiz aşağıda verilmiştir.

Tablo 46: Huzurevinde Çalışan Personelin Çalışma Ortamında Sorun Yaşama Durumu ile Huzurevinde Kalan Yaşlıların Personel Değişiminden Etkilenmesine Farklılık Analizi

			Yaşlıların Personel Değişiminden Etkilenmesi					Toplam
			Çok etkileniyorum	Etkileniyorum	Fikrim yok bilmiyorum	Etkilenmiyorum	Hiç etkilenmiyorum	
Çalışma Ortamına İlişkin Sorun Olma Durumu	Var	Sayı	1	11	6	4	3	25
		%	4,0%	44,0%	24,0%	16,0%	12,0%	100,0%
	Yok	Sayı	9	21	6	6	4	46
		%	19,6%	45,7%	13,0%	13,0%	8,7%	100,0%
Toplam		Sayı	10	32	12	10	7	71
		%	14,1%	45,1%	16,9%	14,1%	9,9%	100,0%

Ki Kare Testi			
	Value	df	Anlamlılık Değeri
PearsonChi-Square	4,226 ^a	4	,376
LikelihoodRatio	4,780	4	,311
Linear-by-LinearAssociation	2,055	1	,152
Değişken Sayısı	71		

Huzur evinde çalışan personelin çalışma ortamına ilişkin sorunu olup olmadığı ile yaşlıların personel değişiminden etkilenip etkilenmediğine göre farklılaşp farklılaşmadığı Ki-Kare analizi ile test edilmiştir. Analiz neticesinde huzur evinde çalışan personelin çalışma ortamına ilişkin sorunu olma durumunun huzurevlerinde kalan yaşlıların huzurevindeki personel değişimine ilişkisin görüşlerine göre değişmediği sonucuna erişilmiştir (Sig.p. > 0,05). Elde edilen sonuç çerçevesinde yaşlıların personel sirkülasyonundan etkilendiği görülmekle birlikte etkilenme düzeylerinin değişiminde personelin çalışma ortamında sorun yaşamalarının payının olmadığı görülmektedir.

Huzurevinde çalışan personelin çalışma ortamında sorun yaşammasının yaşlılara yönelik olumsuz tavır sergilemelerinde etki edip etmediğine ilişkin analiz aşağıda verilmiştir.

Tablo 47:Huzurevinde Çalışan Personelin Çalışma Ortamında Sorun Yaşama Durumu ile Huzurevinde Kalan Yaşlıların Personelin Olumsuz Tavır Durumu Farklılık Analizi

			Personelin Olumsuz Tavır Durumu		Toplam
			Hayır	Bazen	
Çalışma Ortamına İlişkin Sorun Olma Durumu	Var	Sayı	19	6	25
		%	76,0%	24,0%	100,0%
	Yok	Sayı	33	13	46
		%	71,7%	28,3%	100,0%
Toplam		Sayı	52	19	71
		%	73,2%	26,8%	100,0%

Ki Kare Testi					
	Value	df	Anlamlılık Değeri	ExactSig. (2-sided)	ExactSig. (1-sided)
PearsonChi-Square	,150 ^a	1	,699		
ContinuityCorrection ^b	,011	1	,915		
LikelihoodRatio	,152	1	,697		
Fisher'sExact Test				,784	,463
Linear-by-LinearAssociation	,148	1	,701		
Değişken Sayısı	71				

Huzur evinde çalışan personelin çalışma ortamına ilişkin sorunu olma durumunun huzurevlerinde kalan yaşlıların huzurevindeki personelin olumsuz tavırlarına ilişkin görüşlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığı Ki-Kare analizi ile test edilmiştir. Analiz neticesinde huzur evinde çalışan personelin çalışma ortamına ilişkin sorunu olup olmama durumunun yaşlıların personelin olumsuz tavırlarına ilişkin görüşlerine göre değişmediği sonucuna erişilmiştir (Sig.p. > 0,05). Bu sonuç çerçevesinde personelin genel olarak yaşlılara karşı olumsuz tavır sergilemediği ve bu tavırlarında çalışma ortamında sorun yaşamalarının etkisinin olmadığı görülmektedir.

Huzurevinde çalışan personelin başka işte çalışmaya ilişkin durumlarının personelle olan ilişkisini etkileme durumuna göre farklılık analizi aşağıda verilmiştir.

Tablo 48:Huzurevinde Çalışan Personelin Başka İşte Çalışmaya İlişkin Görüşleri ile Huzurevinde Kalan Yaşlıların Personelle İlişkisi Farklılık Analizi

			Yaşlıların Personelle İlişkisi				Toplam
			çok iyi	iyi	ne iyi ne kötü	kötü	
Personelin Başka İşte Çalışmaya İlişkin Görüşleri	Evet	Sayı	14	23	3	1	41
		%	34,1%	56,1%	7,3%	2,4%	100,0%
	Hayır	Sayı	13	11	7	0	31
		%	41,9%	35,5%	22,6%	0,0%	100,0%
Toplam		Sayı	27	34	10	1	72
		%	37,5%	47,2%	13,9%	1,4%	100,0%

Ki Kare Testi			
	Value	df	Anlamlılık Değeri
PearsonChi-Square	5,591 ^a	3	,133
LikelihoodRatio	6,004	3	,111
Linear-by-LinearAssociation	,022	1	,881
Değişken Sayısı	72		

Huzur evinde çalışan personelin başka işte çalışma durumunun huzurevinde kalan yaşlıların personel ile olan ilişki düzeylerine göre farklılaşıp farklılaşmadığı Ki-Kare analizi ile test edilmiştir. Analiz neticesinde huzur evinde çalışan personelin başka işte çalışma durumunun yaşlıların huzurevindeki personel ile olan ilişki düzeylerine göre değişmediği sonucuna erişilmiştir (Sig.p. > 0,05). Bu sonuç çerçevesinde personelin başka işte çalışmaya ilişkin görüşlerinin yaşlılara karşı davranışlarında etki yaratmamaktadır.

Huzurevinde çalışan personelin başka işte çalışmasına ilişkin görüşlerinin, gerçekleşen personel değişiminden yaşlıların etkilenmesine ilişkin görüşlerine dair analiz sonuçları aşağıda verilmiştir.

Tablo 49:Huzurevinde Çalışan Personelin Başka İşte Çalışmasına İlişkin Görüşleri ile Huzurevinde Kalan Yaşlıların Personel Değişiminden Etkilenmesine İlişkin Farklılık Analizi

			Yaşlıların Personel Değişiminden Etkilenmesi					Toplam
			Çok etkileniyorum	Etkileniyorum	Fikrim yok bilmiyorum	Etkilenmiyorum	Hiç etkilenmiyorum	
Personelin Başka İşte Çalışmaya İlişkin Görüşleri	Evet	Sayı	6	19	7	3	6	41
		%	14,6	46,3	17,1	7,3	14,6	100,0
	Hayır	Sayı	4	13	6	7	1	31
		%	12,9	41,9	19,4	22,6	3,2	100,0
Toplam		Sayı	10	32	13	10	7	72
		%	13,9	44,4	18,1	13,9	9,7%	100,0

Ki Kare Testi			
	Value	df	Anlamlılık Değeri
PearsonChi-Square	5,490 ^a	4	,241
LikelihoodRatio	5,826	4	,213
Linear-by-LinearAssociation	,000	1	,991
Değişken Sayısı	72		

Huzur evinde çalışan personelin başka işte çalışma durumunun huzurevlerinde kalan yaşlıların huzurevindeki personel ile olan ilişki düzeylerine göre farklılaşp farklılaşmadığı Ki-Kare analizi ile test edilmiştir. Analiz neticesinde huzur evinde çalışan personelin başka işte çalışma durumunun huzurevlerinde kalan yaşlıların huzurevindeki personel ile olan ilişki düzeylerine göre değişmediği sonucuna

erişilmiştir (Sig.p. > 0,05).Elde edilen sonuç çerçevesinde personelin başka işte çalışmalarına ilişkin görüşleri ne olursa olsun yaşlıların meydana gelen personel değişiminden etkilendikleri görülmektedir.

Huzurevinde çalışan personelin başka işte çalışmasına ilişkin görüşlerinin, yaşlılara göre personelin kedilerini sevmelerine ilişkin görüşlerine dair analiz sonuçları aşağıda verilmiştir.

Tablo 50:Huzurevinde Çalışan Personelin Başka İşte Çalışma ile Huzurevinde Kalan Yaşlıların Personelin Yaşlıları Sevme Durumuna İlişkin Farklılık Analizi

		Personelin Yaşlıları Sevme Durumu			Toplam
		Evet	hayır		
Personelin Başka İşte Çalışmaya İlişkin Görüşleri	Evet	Sayı	39	2	41
		%	95,1%	4,9%	100,0%
	Hayır	Sayı	27	4	31
		%	87,1%	12,9%	100,0%
Toplam		Sayı	66	6	72
		%	91,7%	8,3%	100,0%

Ki Kare Testi					
	Value	df	Anlamlılık Değeri	ExactSig. (2-sided)	ExactSig. (1-sided)
PearsonChi-Square	1,488 ^a	1	,222	,392	,214
ContinuityCorrection ^b	,623	1	,430		
LikelihoodRatio	1,480	1	,224		
Fisher'sExact Test					
Linear-by-LinearAssociation	1,468	1	,226		
Değişken Sayısı	72				

Huzurevinde çalışan personelin başka işte çalışma durumunun huzurevlerinde kalan yaşlıların personeli sevme durumuna ilişkin görüşlerine göre farklılaşp farklılaşmadığı Ki-Kare analizi ile test edilmiştir. Analiz neticesinde huzur evinde çalışan personelin başka işte çalışma durumunun yaşlıların personeli sevme durumuna göre değişmediği sonucuna erişilmiştir (Sig.p. > 0,05). Yapılan analiz neticesinde personelin başka işte çalışmaya ilişkin görüşleri ne olursa olsun yaşlılar sevdikleri görülmektedir.

Tablo 51: Yaşlıların Personele İlişkin Memnuniyetleri İle Personel Değişiminden Etkilenmelerine İlişkin Farklılık Analizi

		Yaşlıların Personel Değişiminden Etkilenmeleri					Toplam
		Çok etkileniyorum	Etkileniyorum	Fikrim yok bilmiyorum	Etkilenmiyorum	Hiç etkilenmiyorum	
Yaşlıların Personeldeki Memnuniyet Düzeyleri	Çok iyi	3	15	2	4	4	28
	İyi	6	14	7	5	2	34
	Ne iyi ne kötü	1	3	4	2	0	10
	Kötü	0	0	0	0	1	1
Toplam		10	32	13	11	7	73

Ki Kare Testi			
	Değer	df	Anlamlılık Değeri
PearsonChi-Square	18,162 ^a	12	,111
LikelihoodRatio	14,161	12	,291
Linear-by-LinearAssociation	,309	1	,579
N of ValidCases	73		

Yaşlıların memnuniyet düzeyleri ile personel değişiminden etkilenmesine ilişkin görüşlerine göre farklılaşp farklılaşmadığı Ki-Kare analizi ile test edilmiştir. Analiz neticesinde yaşlıların memnuniyet düzeyleri ile personel değişiminden etkilenmesine ilişkin görüşlerine göre değişmediği sonucuna erişilmiştir (Sig.p. > 0,05). Bu sonuç çerçevesinde personel değişiminden yaşlıların etkilendikleri ancak bu durumun personele ilişkin memnuniyetlerinde herhangi bir değişiklik yaratmadığı görülmektedir.

Tablo 52:Personel Sirkülasyonu Yaşlıların Memnuniyet Düzeyini Gösteren Çapraz İlişki Tablosu (Crosstabulation)

			Yaşlıların Personel Sirkülasyonundan Etkilenmeleri					Total
			çok etkileniyor	etkileniyor	fikrim yok bilmiyorum	Etkilenmiyor	hiç etkilenmiyor	çok etkileniyor
Yaşlıların Memnuniyet Düzeyleri	çok iyi	Sayı	3	15	2	4	4	28
		%	10,7%	53,6%	7,1%	14,3%	14,3%	100,0%
		% of Total	4,2%	21,1%	2,8%	5,6%	5,6%	39,4%
	iyi	Sayı	4	14	7	5	2	32
		%	12,5%	43,8%	21,9%	15,6%	6,3%	100,0%
		% of Total	5,6%	19,7%	9,9%	7,0%	2,8%	45,1%
	ne iyi ne kötü	Sayı	1	3	4	2	0	10
		%	10,0%	30,0%	40,0%	20,0%	,0%	100,0%
		% of Total	1,4%	4,2%	5,6%	2,8%	,0%	14,1%
	kötü	Sayı	0	0	0	0	1	1
		%	,0%	,0%	,0%	,0%	100,0%	100,0%
		% of Total	,0%	,0%	,0%	,0%	1,4%	1,4%
Total		Sayı	8	32	13	11	7	71
		%	11,3%	45,1%	18,3%	15,5%	9,9%	100,0%
		% of Total	11,3%	45,1%	18,3%	15,5%	9,9%	100,0%

Üstteki tabloda Yaşlıların memnuniyet düzeyleri ile personel sirkülasyonundan etkilenmesine ilişkin görüşleri karşılaştırılmıştır. Bu sonuç çerçevesinde personel değişiminden yaşlıların etkilendikleri ancak bu durumun yaşlıların memnuniyetlerinde herhangi bir değişiklik yaratmadığı görülmektedir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

7.1. Sonuç

Bu çalışma, huzurevlerinde oluşan personel sirkülasyonunu saptamak ve huzurevlerinde oluşan personel sirkülasyonunun yaşlılar üzerinde etkisini belirlemek amacıyla İstanbul ili sınırları içinde Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı İl Müdürlüğüne bağlı olarak faaliyetini sürdüren 100 adet huzurevi ve yaşlı bakım merkezi içerisinde rastgele seçilmiş gerçek ve tüzel kişilerince işletilen 25 Özel Huzurevi ve Yaşlı Bakım Merkezi ile yapılmış olup, özel huzurevlerinde bakım ve gözetim altında bulunan 73 yaşlı ve çeşitli görevlerde çalışan 135 personele uygulanmıştır. Hipotezler aşağıda tek tek belirtilmiştir.

Temel Hipotez: “Huzurevinde kalan yaşlılar personel sirkülasyonundan etkilenmektedir.”

Bu çerçevede yapılan araştırmada, kuruluştaki kalan yaşlıların verdiği cevaplarda (Tablo33) personel değişiminden etkilendikleri görülmüştür. Buna istinaden “Huzurevinde kalan yaşlılar personel sirkülasyonundan etkilenmektedir.” Hipotezi doğrulanmıştır.

1- “Huzurevlerinde personel sirkülasyonu yaşanmaktadır.” Hipotezi

İstanbul’da bulunan 100 özel huzurevi içerisinde rastgele seçilmiş 25 huzurevinin personel devir hızı ölçülmüştür. Bu araştırmada personelin kısa süreli çalıştıkları, çok fazla iş değiştirdikleri görülmektedir. Yıllara göre devir oranı;

2013 yılı devir hızı: $97/585*100=16,581$

2014 yılı devir hızı: $114/611*100=18,657$

2015 yılı devir hızı : $143/635*100=22,519$

2016 yılı (Ocak-Nisan ayı) devir hızı: $39/208*100=18,750$ belirlenmiştir. Bu bulgular “Huzurevlerinde personel sirkülasyonu yaşanmaktadır.” hipotezini doğrulamaktadır.

2- “Huzurevlerinde çalışan personellerin ücretleri personel sirkülasyonunu artırıcı yöndedir.” Hipotezi

Huzurevinde çalışan personelin aldıkları ücretten memnun olma durumu değerlendirildiğinde; Tablo 14 incelendiğinde personelin yapılan işe karşı aldığı maaşın

yeterli olmadığını ifade etmiştir. Bu da yapılan işe göre alınan ücretin yetersiz olduğu ayrıca personel sirkülasyonunun artmasına da sebep olduğu söylenebilmektedir. Böylece “Huzurevlerinde çalışan personellerin ücretleri personel sirkülasyonunu arttırıcı yöndedir.” doğrulanmıştır.

3- “Personelin çalışma saatlerinin personel sirkülasyonunda olumlu bir etkisi vardır.” Hipotezi

Huzurevinde çalışan personelin çalışma saatlerinin fazlalığı ve çalışma saatlerinin yoğun olma durumu değerlendirildiğinde; Tablo 13 ve Tablo 14’ de huzurevlerinde çalışan personelin çalışma saatlerinden memnun olmadığı, yapılan işe karşı çalışma saatlerinin yoğun olduğu ifade etmiştir. Bu da “Personelin çalışma saatlerinin personel sirkülasyonunda olumlu bir etkisi vardır.” hipotezini doğrulamaktadır.

4-“Personel sirkülasyonunun yaşlıların huzurevine uyum sürecinde olumlu bir etkisi vardır.” Hipotezi

Tablo 20, Tablo 31 ve Tablo 32 birlikte incelendiğinde kuruluş sakinlerinin personel sirkülasyonunda olumsuz yönde etkilendikleri, personel değişimlerinin kuruluşa uyum sürecinin olumsuz etkilendiğini, yaşlıların personelle aralarında bağ olduğu, işten çıkan personel nedeniyle yaşlıların bir kere daha terk edilme duygusunun yaşadığı bu durumun yaşlıların bir sonraki yeni başlayan personele olumsuz etkilendi gözlemlenmiştir. Bu da “Personel sirkülasyonunun yaşlıların huzurevine uyum sürecinde olumlu bir vardır.” hipotezini doğrulanmamıştır.

5-“Çalışma koşullarının personel sirkülasyonunda olumlu ve anlamlı ilişkisi vardır.” Hipotezi

Tablo 10 ve Tablo 22 incelendiğinde çalışanların çalıştıkları işten memnun olduğu, iş değiştirmesinde çalışma koşullarının etkisinin olmadığını ifade ettiği anlaşılmaktadır. Bu nedenle “Çalışma koşullarının personel sirkülasyonunda olumlu ve anlamlı ilişkisi vardır.” Hipotezi doğrulanmamıştır.

7.2. Öneriler

Personele yönelik sorulan sorular arasında hizmet içi eğitim alıp almadıkları soruldu, görevli personel çoğunlukla bu soruyu cevapsız bırakmıştır. Oysa ki bilindiği gibi Huzurevinde yaşlıya hizmet sunacak personelin Yaşlılık, yaşlılık dönemi ve özellikleri, yaşlılık dönemi sorunları, psikolojik ve sosyal ihtiyaçları, hasta bakımı, hijyen eğitimi vb. bakım gereksinimleri hakkında bilgili olması gerekmektedir.

Personele sorulan sorular arasında ücretlerinin yeterli olup olmadığı ve çalışma koşullarının yoğun olup olmadığı soruldu, sonuç olarak yoğun çalışan personellerin ücretlerinden memnun olmadıkları sonucuna ulaşılmıştır. Bu gibi çalışma yatılı kurumlarda yoğun çalışma koşullarında çalışan kişilere devletin veya işletmecinin pirim desteğinde bulunması, personelin çalışma şartlarının iyileştirilmesi, devletin teşvik vererek işletmelere daha fazla personel alınmasının önünün açılması gerekmektedir.

Yaşlılara personel sirkülasyonundan etkilenip etkilenmedikleri sorulmuştur ve etkilendikleri cevabı alınmıştır. Bu gibi durumlarda yaşlı memnuniyetini ve psikolojisini de ön planda düşünmek gerekirse çok sık personel değişiminin uygun olmadığı, işletmecilerin personellerin çalışma koşullarını iyileştirerek ve hizmet içi eğitim almalarını sağlayarak personel sirkülasyonunu minimize etmeleri gerekmektedir.

Ülkemizde huzurevi statüsünde çalışanların daha çok ilkokul ve lise eğitimi almış kişilerden oluştuğu görülmektedir. Bu hizmet sektörünün manevi yönden önemli bir iş sektörü olduğu düşünüldüğünde en az iki senelik meslek yüksekokulu düzeyinde bakım hizmeti eğitimi almış bireylerin oluşması gerekmektedir.

KAYNAKÇA

- Abadan, Yavuz. (1952). *Amme Hukuku ve Devlet Nazariyeleri*, Ankara: Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları.
- Adak, Nurşen. (2003). “Yaşlıların Gayri Resmi Bakıcıları Kadınlar”, *Aile ve Toplum Dergisi*. C.2, S.6: 81-87.
- Akbulut, Mete Türker. (2008). Özel Sağlık Kuruluşlarında İşgücü Hareketliliği ve İşgücü Devir Oranını Etkileyen Faktörler (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Ankara.
- Akduman, Gülbeniz, Erdoğan Oğuz ve Yüksekbilgili, Zeki. (2013). “Ciro ve Personel Devir Hızı İlişkisi”. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, C.12, S.47:203-211.
- Akgün, Ege. (2001). *Huzurevlerinde Yaşayan Yaşlıların Yalnızlık Duyguları ve Yaşam Kaliteleri Üzerindeki Etkileri* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ardıç, Kadir ve Polatçı Sema. (2008). “Tükenmişlik Sendromu Akademisyenler Üzerinde Bir Uygulama: GOÜ Örneği”. *İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C.10, S.2: 1-28.
- Arpacı, Fatma. (2005). *Farklı Boyutlarıyla Yaşlılık*, Ankara:Türkiye İşçi Emeklileri Derneği Eğitim ve Kültür Yayınları.
- Arslan, Hulisi. (2011). *Yaşlıların Yaşadıkları Ortama Göre Yaşam Kalitesi ve Yaşam Doymu Düzeylerinin Karşılaştırılması* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Aşti, Nesrin. (2004)Yaşlı Ruh Sağlığı ve Bakımı Yaşlı Bireyin Bakımı Paneli Sunumu 6. Ulusal İç Hastalıkları Kongresi ve “IstEuropeanDay of International Medicine”, Antalya.
- Avşaroğlu, Selahattin, Deniz, M. Engin ve Kahraman, Ali (2005). “Teknik öğretmenlerde yaşam doymu iş doymu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi”. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C.1, S.14: 115-129.

- Ayhan, Abdurrahman.(2012). “Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Güvenlik İlkeleri”, *Sosyal Güvenlik Dergisi*, C. 2, S. 1,: 41-55.
- Bahar, Güven, Bahar, Aynur ve Savaş, Haluk A. (2009). “Yaşlılık ve Yaşlılara Sunulan Sosyal Hizmetler”. *Fırat Sağlık Hizmetleri Dergisi*, C. 4 S.12: 85-98.
- Bayık Temel, Ayla vd. (2002). “Huzurevinde Yaşayan Yaşlıların Fiziksel Sağlık Sorunları ve Hastalıklarına Yönelik İlaç Kullanma Davranışları”. *Türk Geriatri Dergisi*. C:5 S:2: 68-74.
- Bedir, Eyüp vd. (2016). *Sosyal Politika Kitabı*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayınları. No:2177.
- Benli, Abdurrahman. (1991). *Türkiye’de Sosyal Devletin Gelişimi ve Gelir Dağılımı Açısından Sosyal Hayata Müdahalesi (1961-1990)* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Biçer, Hakkı (2002). *Sosyal Sorunlar çerçevesinde yaşlılar* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Bilal, Ak. (1991). “Yaşlılık Psikolojisi”. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, C.2, S.2: 3.
- Bilgin, Oya.(1989). “Yaşlıların Konuta İlişkin Tercihlerinin İncelenmesi.”Yayınlanmamış Bilim Uzmanlığı Tezi”. Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Bilir, Nazmi ve Subaşı, Nüket. (2006).*Yaşlılık sorunları. Halk Sağlığı Temel Bilgiler*, Ankara: Hacettepe Üniversitesi Yayınlar, Ç. Güler ve L. Akın (Ed.).
- Can, Gürhan. (1990). “Emeklilik ve Yaşlılık Dönemi Uyum Sorunları”. *Kurgu Dergisi*. C: 8 S.8:633-637.
- Canatan, Ayşe. (2008).*Sosyal Yönleriyle Yaşlılık*, Ankara: Palme Yayıncılık.
- , (2012).*Yaşlılar ve Toplum, Yetişkinlik ve Yaşlılık Gelişimi ve Psikolojisi*, Hasan Bacanlı-Şerife Işık Terzi Ed. İstanbul:Açılım Kitap.

- Çağlar, Türken. (2012). Disiplin ve Meslek Olarak Sosyal Hizmet Sosyal Bilimler ve Sosyal Hizmet Üzerine Düşünceler- Derleme, Ed. İbrahim Cılga ve Burcu Hatiboğlu, Ankara: SABEV Yayınları s. 31-57.
- (2015). *Türkiye ve Almanya'da Karşılaştırmalı Yaşlı Bakım Model ve Uygulamaları* (Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Çalışkan, Abdülkerim. (2001). *Sosyal Refahın Sağlanmasında Devletin Etkinliği ve Türkiye Örneği* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çalkavur, Tayfin. (2002). *Sosyal Devlet Anlayışı: Sosyal Devletin Uygulama ve İdeolojisi* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çiprut, Hayim. (1997). *İstanbul Kentinde Farklı Sosyo- Ekonomik, Kültürel Düzeyde Yaşlılık İle İlgili Sorunlar* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çohaz, Abdurrahman (2010). “Türkiye’de Yaşlı ve Yaşlılara Sunulan Bakım Hizmetleri”. Akademik Geriatri Kongresi, Gazimağusa – KKTC.
- Danış, Mehmet Zafer. (2007). *Yaşlılık, Yoksulluk ve Yalnızlık*. Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal Hizmet Bölümü, Ankara.
- Danış, Mehmet Zafer ve Genç, Yusuf. (2011). “Kurumsal Bakım Elemanlarının Genel Özellikleri ve Yaşadıkları Sorunlar”. *Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. C.1, S.2.: 180.
- Dilik, Sait. (1992).*Sosyal Güvenlik*, Ankara: Ankara Üniversitesi Basımevi.
- Dönümcü, Şadiye. (2006). “Yaşlı ve Sosyal Hizmetler.” Konuşma: Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Yaşlı Bakım Hizmetleri Dairesi. Ankara.
- Durdu, Zafer. (2012). “Modern Devletin Dönüşümünde Bir Ara Dönem: Sosyal Refah Devleti”. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Dergisi*, C.1, S.22:41-42.
- Durgun, Bülent. (1999).*Yaşlılık ve Yaşlılara Sunulan Hizmetler*, İstanbul: Belbim A.Ş.

- Eğimli, Ayşen Temel. (2009). “Çalışanlarda İş Doyumu: Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma”. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, C.23 S.3: 35-52.
- Ehtiyar, Rüya. (1995). *Otel İşletmelerinde Çalışan Personelin İş Tatmini ve Verimliliğinin Bir Göstergesi Olan İşgören Devir Hızı İle İlişkisinin Değerlendirilmesine Yönelik Antalya Yöresindeki Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Araştırmalı Bir Uygulama*, (Yüksek Lisans Tezi), Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Emiroğlu, Vedia. (1992). *Sosyal-Kültürel Yönleri ile Sağlıklı Yaşlanma*, Ankara: Uluslararası Hemşireler Birliği Teması Sempozyum Kitabı Yayınları,: 31-35.
- Eren, Adalet ve Bedriye Saraçoğlu. (2011). “Gönüllü İşten Ayrılmalar Üzerine Ekonometrik Bir Yaklaşım”. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C.26, S.1:1-15.
- Ergül, Hüseyin Fazlı. (2006). “Kurumlarda Ücret, Ücret Sistemleri ve Ücret-Başarı İlişkisi” *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, C. 18, S.18.:94.
- Erol, Saime. vd. (2016). “Yaşlılarda Yalnızlık Algısı ve Yaşam Doyumu”. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, C. 5, S.3,: 60-69.
- Erol, Pınar Önder. (2016). “Türkiye’de Yaşlanma Sosyolojisi Alanında Yapılan Çalışmalara Dair Kısa Bir Değerlendirme”. *Ege Üniversitesi Sosyoloji Dergisi*, Armağan Sayısı.: 57-66.
- Eronat, Zeynep. (2004). *İşletmelerde İş Tatmini ve İşgücü Devir Hızı Problemlerinin Çözümünde Bir Faktör Olarak İletişim; KOBİ’lerde Ampirik Bir Uygulama* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Eser, Erhan vd. (2011). “Dünya Sağlık Örgütü Avrupa Yaşlanma Tutumu Anket Türkçe Sürümünün Psikometrik Özellikleri”, *Türkiye Geriatri Dergisi*. C.14, S.2: 101-110.
- Galip Neşet Cerit, Güzin Aykal, Aysun Güzel ve İnci Kara. (2016). “Bir Hastanede Çalışan Yoğun Bakım Hemşirelerinde Tükenmişlik Düzeyinin

Belirlenmesi/Determining the Level of Burnout among the Intensive Care Nurses in a Hospital”. *Anadolu Kliniği Tıp Bilimleri Dergisi*. C.21, S.2.: 110.

Genç. Y, (2011). *Sosyal Hizmet Bilimine Giriş*, 13. Ünite, Erzurum: Atatürk Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Sosyal Hizmet Bölümü Online Yayını.

Gitmez Kaçar, Şengül. (1995). *Yaşlıların Farklı Kentsel Koşullarda Yaşam Uyumları, Eğilimleri, Tutum ve Davranışları: Sosyal Antropolojik Açından Değerlendirme* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Göze, Ayferi. (1987).*Siyasal Düşünceler ve Yönetimler*, 4. bs. İstanbul: Beta Yayınları,

Gözübüyük Tamer, Mine. (2014). “Kuşaklararası Dayanışma ve İşbirliği Çerçevesinde Gençlerin Yaşlı ve Yaşlılık Algısının Değerlendirilmesi”. *Toplumbilim Dergisi*. C. 8 S.15: 7-28.

Gümüş, Erdal. (2010).*Türkiye’de Sosyal Güvenlik Sistemi: Mevcut Durum, Sorunlar ve Öneriler*, 1 bs. Ankara: SETA Analiz- Siyaset, Ekonomi ve Toplum Araştırmaları Vakfı Yayınları.

Gün, Gül. (2008). *Konaklama İşletmelerinde İşgören Devir Hızının Personel Motivasyonuna Etkisini Belirlemeye Yönelik Kapadokya Bölgesinde Bir Araştırma* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Düzce Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Düzce.

Güner, Mücelle ve Can, Ünal. (2007). “Konfeksiyon İşletmelerinde İş Gücü Sirkülasyonu”. *Tekstil ve Konfeksiyon Dergisi*, C.17, S.2: 140-144.

Gürses, İbrahim ve Kılavuz, M. Akif. (2011). “Erikson’un Psiko-sosyal Gelişim Dönemleri Teorisi Açısından Kuşaklararası Din Eğitimi ve İletişiminin Önemi”. *Uludağ Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*. C.20, S.2:153-166.

Güzel, Ali, Nurşen Canikoğlu ve Okur, Ali Rıza. (2012).*Sosyal Güvenlik Hukuku*, 14 bs. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım Anonim Şirketi.

Hablemitoğlu, Şengül. (2015).*Gerontoloji ve Sosyal Hizmet*, Erzurum: Atatürk Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayınları.

- Hablemitoğlu, Őengöl ve Özmete, Emine. (2010). *Yaşlı Refahı: Yaşlılar İçin Sosyal Hizmet*, Ankara: Kilit Yayınları.
- Işık, Caner. (2002). *Huzurevinde Yaşlılık İzmir Büyükşehir Belediyesi Zübeyde Hanım Huzurevi Örneğinde* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kalınkara, Velittin. (2011). *Temel Gerontoloji Yaşlılık Bilimi*, 1 bs. Ankara: Nobel Akademi Yayıncılık.
- Kapıkıran, Şahin. (2016). "Yaşlılarda Yalnızlık ile Yaşam Doyumu Arasındaki İlişki: Sosyal Desteğin Aracılık Rolünün Sınanması." *Yaşlı Sorunları Araştırma Dergisi*, C.9, S.1.: 13-25.
- Karabağ, Hüseyin. (2007). *Evde Sağlık Bakım Hizmetlerinin Türkiye'de Uygulanabilirliğine İlişkin Hekimlerin Görüşleri ve Kardiyoloji Hastaları için Hastane Destekli Evde Bakım Hizmetleri Model Önerisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Karataş, S. (1990). "Yaşlılıkta Yaşam Doyumu ve Etkileyen Etmenler." *Hacettepe Üniversitesi Sosyal Hizmetler Yüksekokulu Dergisi*, 8:105-114.
- Kılavuz, M. Akif. (2005). "Batı Kültüründe Yaşlanma Dönemi Yalnızlık Duygusunu Azaltma ve Arkadaş İlişkilerini Geliştirme Açısından Dinî Etkilerin Önemi". *Uludağ Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*. C. 14, S. 2 :25-39.
- Kılıç, Alpaslan. (2004). *Örgüt İçi Stres Faktörlerin Çalışanların Çatışma ve İşten Ayrılma Eğilimleri Üzerindeki Etkisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Koca, Halide. (1994). *Ülkemiz Koşullarında Yaşlılık ve Yaşlının Sosyal Uyumu* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Koç, Mustafa. (2002). "Yaşlılık Psikolojisi İle İlgili Yapılan Bilimsel Çalışmaların Tarihi ve Literatürü Üzerine Bir Araştırma". *Cumhuriyet Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi* C.2,S.1: 289-308.

- Konak, Akın ve Çiğdem, Yasemin. (2005). “Yaşlılık Olgusu: Sivas Huzurevi Örneği”. *Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, C.29, S.1: 23-63.
- Kongar, Emre. (1972). *Sosyal Çalışmaya Giriş*, Ankara: Sosyal Bilimler Derneği Yayınları.
- Korkmaz, Nilüfer ve Yazıcı, Suzan. (2014). *Küreselleşme ve Yaşlılık- Eleştirel Gerontolojiye Giriş*, Ankara: Ütopya Yayınevi.
- Kurt, Gökhan. vd. (2010). “Yaşlıların Sorunları ve Yaşam Memnuniyeti”. *Adli Tıp Dergisi*. C.24, S.2: 32-39.
- Kurt, Gökhan. (2008). *Türkiye’de Yaşlılık Olgusuna Sosyolojik Bir Bakış- Sivas il Örneği* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Ana bilim Dalı. Sivas.
- Lehr, Ursula. (1994). *Yaşlanmanın Psikolojisi*, (Çev. Neylann Eryar), İstanbul: Bilimsel ve Teknik Yayınları Çeviri Vakfı.
- Marangoz, Şermin. (2001). *Refah Devleti: Gelişimi, Oluşumu, Modelleri ve Güncel Değişimler* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Mehmet, Turhan. (2016). *Öğretmen Sirkülasyonu Sorunsalının Q metodu ile İncelenmesi: Van İli Örneği* Yüzüncü Yıl Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi, Van.
- Mingione, Enzo. (2006). “Güney Avrupa Refah Modeli ve Yoksulluk ve Sosyal Dışlanmaya Karşı Mücadele”, *Sosyal Politika Yazıları* (Der. Ayşe Buğra ve Çağlar Keyder), İstanbul: İletişim Yayınları: 261-28.
- Mutlu, Zekeriya. (2012). *Yaşlı Bireylerde Yaşam Tatmini ve Sosyal destek İlişkisinin İncelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Nath, S. K. (1981). *Refah Ekonomisine Bakış*. Işıl Akbaygil (çev.). İstanbul: Ak Yayınları Limited Şirketi.

- Oğlak, Sema. (2011). “Yaşadığı Ortamda Sunulacak Bakım Türkiye’de Yaşlı Bireylerin Bakım Gereksinmelerine Yönelik Modelleri”, *İş Güç Endüstri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, C. 13, S. 4: 115-130.
- Onat, Ümit. (2004).*Yaşlanma ve Sosyal Hizmet, Yaşlılık Gerçeği- Hacettepe Üniversitesi Geriatrik Bilimler Araştırma Merkezi*, Ankara: Hacettepe Üniversitesi Hastaneleri Basımevi.
- Onur, Bekir. (1986) .*Gelişim Psikolojisi: Yetişkinlik, Yaşlılık, Ölüm*. 5 bs. Ankara:İmge Kitabevi.
- Öz, Fatma. (2002). “Yaşamın Son Evresi: Yaşlılık Psikososyal Açından Gözden Geçirme”. *Kriz Dergisi*. C.10, S.2, :17-28.
- Özdemir, Süleyman. (2007).*Küreselleşme Sürecinde Refah Devleti*, 1 bs. İstanbul: İstanbul Ticaret Odası Yayınları.
- Özkul, Metin ve Kalaycı, Işıl. (2015). “Türkiye’de Yaşlılık Çalışmaları” *Sosyoloji Konferansları*, No:52,:259-290.
- Özmete, Emine. (2015). *Gerontoloji ve Sosyal Hizmet*, Erzurum: Atatürk Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayınları, 5. Ünite.
- (2016). “Yaşlı Bakımı İşinin Psiko-Sosyal Riski: Kurumsal Yaşlı Bakımında Çalışanların Stres Nedenlerinin, Tükenmişlik ve İş Tatmini Düzeyinin Değerlendirilmesi”. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, C.17,S.1,: 243-264.
- Pakdil, Oya. (1992). *Yaşlılık Sorunları ve Yaşlılara Sağlanan Servisler (İngiltere Örneği)*. İstanbul: Yıldız Teknik Üniversitesi Yayınları.
- Pınar, Rukiye. (2010). “Türkiye’de Evde Bakımda Mevcut Durum”, *Akademik Geriatri Dergisi*, C.1 S.1 :153-156.
- Sabuncuoğlu, Zeyyat. (1997). *Personel Yönetimi*, 1 bs. Bursa: Ezgi Kitabevi.
- (1991). *Personel Yönetimi*, 6. Bs. Bursa: U.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yayınları.

- Sargutan, A. Erdal. (2006). *Sosyal Politika Bilimi*, Ankara: Hacettepe Üniversitesi Yayınları.
- Sevig, Ümit E. (1992). *Sağlıklı Yaşlanmada Temel Sağlık Alışkanlıklarının Kazandırılmasının Önemi- Sağlıklı Yaşlanma Sempozyumu Kitabı*. Ankara: SHÇEK Basımevi.
- Sevil, Hüseyin Tekin. (2005). *Yaşlılığın Sosyal Anatomisi*, Ankara: Sabev Yayınları.
- Seyidoğlu, Halil. (1999). *Ekonomik Terimler Ansiklopedik Sözlük*, İstanbul: Güzem Can Yayınları.
- Seyyar, Ali. (2008). *Sosyal Siyaset Terimleri*, 2 bs. Sakarya: Sakarya Yayıncılık.
- Sılaydın, M. Burcu. ve Güngörmüş, Gülten. (2003). *Yerel yönetimlerde destek hizmetlerinin geliştirilmesi: Tahsin Yazıcı Mahallesi (Pilot çalışma)*. Denizli: II.Ulusal Yaşlılık Kongresi Bildiriler Kitabı, 376-382.
- Softa, Havva Kaçan. vd. (2015). “Yaşlılarda Yaşam Doyumunu Etkileyen Bazı Faktörlerin İncelenmesi”. *Yaşlı Sorunları Araştırma Dergisi*. C. 8, S.1:12-21.
- Soyuer, Ferhan ve Soyuer, Ali. (2008). “Yaşlılık ve Fiziksel Aktivite”. *İnönü Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*. C. 15, S.3: 219-224.
- Şenkal, Abdülkadir. (2005). *Küreselleşme Sürecinde Sosyal Politika*, İstanbul: Alfa Yayınları.
- Şenocak, Hasan. (2009). “Sosyal Güvenlik Sistemini Oluşturan Bileşenlerin Tarihi Süreç Işığında Değerlendirilmesi”. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, C:5, S.6: 410-458.
- Talas, Cahit. (1992). *Türkiye'nin Açıklamalı Sosyal Politika Tarihi*, İstanbul: Bilgi Yayınevi.
- Taşçı, Faruk. (2010). “Yaşlılara Yönelik Sosyal Politikalar”. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, C.1, S.1: 175-202.
- Tel, Hatice, Tel, Havva ve Sabancıoğulları, Selma. (2006). “Evde ve Kurumda Yaşayan 60 Yaş ve üzeri Bireylerin Günlük Yaşam Aktivitelerini Sürdürme ve Yalnızlık Yaşama Durumu”. *Türkiye Geriatri Dergisi*. C.9, S.1: 34-40.

- Tezcan, Mahmut. (1982). "Toplumsal Değişme ve Yaşlılık". *Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. C. 15, S. 2 :169-177.
- Tokol, Aysen. (2000). *Sosyal Politika*, Bursa: Uludağ Üniversitesi Güçlendirme Vakfı Yayını.
- Tomanbay, İlhan. (2007). *Yaşlılara Yönelik Sosyal Hizmetler*, Ankara: Hacettepe Üniversitesi, GEBAM.
- Tufan, İsmail. (2002). *Antikçağdan Günümüze Yaşlılık*, 1 bs. İstanbul: Aykırı Yayıncılık.
- Tuna, Muharrem. (2007). "Personal Devir Oranı Analizi: Ankarada Yer Alan Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Uygulama". *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, C.18 S.1: 45-52.
- Ülker, Şener. (2010). "Yoksullukla Mücadelede Sosyal Güvenlik, Sosyal Yardım Mekanizmaları ve İş Gücü Politikaları", *Tepav Politika Notu (Rapor)*, Şubat.
- Yahyagil, Mehmet Y. (1996). *Toplumsal Değişim Sürecinde Yaşlılık ve Yaşlılara Yönelik Hizmetlerin İncelenmesi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yahyaoğlu, Recai. (2013). *Yaşlanma ve Zaman Algısı* (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.İstanbul.
- Yıldırım, Neşide. (2015). "Kent Merkezlerinde İkamet Eden Yaşlıların Sosyo-Ekonomik Durumları- Adapazarı Örneği". *Atatürk Kültür, Dil Tarih Yüksek Kurumu*.
- Yıldız, Ayşe. (2013). *Yaşlılık ve Yaşlı Bakışı: Ömür Dediğin Programı Örneği*. (Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yılmaz, Burcu ve Halıcı, Ali. (2010). "İşgücü Devir Hızını Etkileyen Etmenler: Sekreterlik Mesleğinde Bir Araştırma." *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, C.2 S.4: 93-108.
- Yüksekbilgili, Zeki ve Akduman, Gülbeniz. (2017). "Yapılan İşin Anlamı ve Personel Devir İlişkisi". Uşak: Uluslararası Sosyal Araştırmalar Kongresi.

İNTERNET KAYNAKÇALARI

Aile Bakanlığı Nisan Bülten Huzurevleri Verileri:

<https://eyh.aile.gov.tr/data/56179f30369dc5726c063e73/B%C3%BClten-Nisan2018.pdf>
[11.02.2018]

Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü Ulusal Eylem Planı (2013):

eyh.aile.gov.tr/data/544f6b29369dc328a057d006/blob.docx [17.01.2018]

Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü Yönetmelikler:

<https://eyh.aile.gov.tr/mevzuat/ulusal-mevzuat/yonetmelikler?s=4> Erişim:11.02.2018

Özel Huzurevleri ile Huzurevi ve Yaşlı Bakım Merkezleri Yönetmeliği:

<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2008/08/20080807-4.htm> [17.04.2018]

Özel Huzurevleri Ücretleri:

<https://istanbul.aile.gov.tr/data/5a4f5ef6290eac3cdca96200/doc02445920180105113005.pdf> [16.06.2018]

Resmi Huzurevleri Yönetmeliği: <https://eyh.aile.gov.tr/huzurevleri-ile-huzurevi-yasli-bakim-ve-rehabilitasyon-merkezleri-yonetmeli> [18.07.2017]

Sosyal Hizmetler Kanunu” <http://mevzuat.meb.gov.tr/html/132.html> [28.01.2018]

İstanbul Aile ve Sosyal Politikalar İl Müdürlüğü:

<https://istanbul.aile.gov.tr/iletisim/ozel-kuruluslar/ozel-huzurevleri-ve-gunduzlu-yasli-hizmet-merkezleri/gunduzlu-yasli-hizmet-merkezleri> [01.06.2018]

Tuik Verileri: <http://www.tuik.gov.tr/PdfGetir.do?id=27595> [05.06.2018]

Tuik Verileri: www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=30567 [05.06.2018]

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası:

<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.2709.pdf> [01.01.2018]

Yaşlı Hizmet Merkezleri Yönetmeliği:

<http://eyh.aile.gov.tr/kuruluslarimiz/kuruluslarimiz-yasli/yasli-yasam-evleri>
[11.02.2018]

EKLER

Ek-1 Özel Huzurevlerinde Kalan Yaşlılarla Yönelik Uygulanan Anket

ANKET FORMU

Sayın Katılımcı,

Bu form yaşlıların huzurevindeki personel sirkülasyonundan ne derece etkilendiklerinin ölçümü için hazırlanmıştır. Verdiğiniz bilgiler sadece bilimsel bir çalışma için kullanılacaktır. Bu nedenle kimlik bilgilerinizi vermeden doldurmanızı rica ederim. Cevaplarınızın gizli kalacaktır. Sizden ricam aşağıdaki maddeleri okuduktan sonra size uygun olan sonucu seçmenizdir. Katılımınız ve desteğiniz için teşekkürler.

Sinem BAŞKURT

1. Cinsiyetiniz?

A) Kadın

B) Erkek

2. Yaşınız ve Doğum Yeri?

3. Medeni Haliniz ?

A) Evli

B) Bekar

C) Dul – Boşanmış

4. Öğrenim Durumunuz?

A) Okur Yazarlık Yok b) İlkokul C) Ortaokul D)Lise E) Üniversite F)
Lisansüstü

5. Kurumda kalma süreniz?

6. Kronik bir rahatsızlığınız var mı ?

A)Yok B) Var (

.....)

7. Engel durumunuz varmı?

A)Yok B) Var (

.....)

8. Kuruluş personellerine kendinizi rahat ifade edebiliyor musunuz?

- A) Çok rahat İfade Edebiliyorum,
- B) İfade Edebiliyorum,
- C) Bazen İfade etmekte zorluk çekiyorum.
- D) İfade edemiyorum
- E) Hiç ifade edemiyorum

9. Kurumdaki Personellerle ilişkileriniz?

- A)Çok iyi B) İyi C). Ne İyi ne de Kötü D) Kötü E) Çok Kötü

10. Kurumdaki Personellere uyum (alışma) süreciniz ne kadar ?

- A) Hemen
- B) 1 hafta
- C) 1 Ay kadar
- D) 3 ay kadar
- E) 3 aydan fazla zaman alıyor
- F) Çok zor

11. Kurumdaki personellerin değişiminden nasıl etkilendiğiniz?

- A) Çok etkileniyorum
- B) Etkileniyorum
- C) Fikrim yok, bilmiyorum.
- D) Etkilenmiyorum.
- E) Hiç etkilenmiyorum

12. Huzurevinde kendinizi yalnız hissediyor musunuz?

- A) Evet
- B) Hayır
- C) Bazen

13. İstanbul'da yakınlarınız var mı?

- A) Var B) Yok

14. Kendinizi rahat hissettiğiniz personel var mı ya da oldu mu? Bu personellerin kurumda kalmasını ister misiniz?

A) Evet B) Hayır

15. Personellerin size olumsuz tavırları oluyor mu?

A) Evet
B) Hayır
C) Bazen

16. Sizce Huzurevinde yeterli sayıda personel çalışıyor mu?

A) Evet B) Hayır C) Belli dönemlerde

17. Sizce Huzurevinde çalışan personeller yaşlılar yaşlıları seviyor mu?

A) Evet B) Hayır

18. Çalışan personellerin işlerin severek yaptığını düşünüyor musunuz?

A) Evet B) Hayır

Ek-2 Özel Huzurevlerinde Çalışan Personellere Yönelik Uygulanan Anket

ANKET FORMU

Sayın Katılımcı,

Bu form yaşlıların huzurevindeki personel sirkülasyonundan ne derece etkilendiklerinin ölçümü için hazırlanmıştır. Verdiğiniz bilgiler sadece bilimsel bir çalışma için kullanılacaktır. Bu nedenle kimlik bilgilerinizi vermeden doldurmanızı rica ederim. Cevaplarınızın gizli kalacaktır. Sizden ricam aşağıdaki maddeleri okuduktan sonra size uygun olan sonucu seçmenizdir. Katılımınız ve desteğiniz için teşekkürler.

Sinem BAŞKURT

19. Cinsiyetiniz?

B) Kadın

B) Erkek

20. Yaşınız

21. Doğum Yeri

22. Medeni Haliniz ?

B) Evli

B) Bekar

C) Dul– Boşanmış

D) Ayrı Yaşıyor

23. Öğrenim Durumunuz?

B) Okur Yazarlık Yok B) İlkokul C) Ortaokul D)Lise E) Lisans F) Lisansüstü

6. Kaç yıldır bu meslekte çalıştığınız? Yıl

7. Bu işi seçme nedeniniz?

A) Zorunluluk/İhtiyaç

B) İsteyerek

C) Denemek amaçlı

D) Diğer (.....)

8. Çalışmakta olduğunuz işten memnun musunuz?

A) Evet B) Hayır C) Kısmen

9. Günlük çalışma saatleriniz?

A) 8 Saat B)10 Saat C)12 Saat D)24 Saat E) Düzensiz

10) Çalışma saatleriniz sizce yoğun mu ?

A) Evet B) Hayır C) Kısmen

11. Çalışma saatleriniz yoğun ise yoğun olmasından memnun musunuz?

A) Evet B) Hayır C) Kısmen

12. Çalışma şartlarınız yoğun ise düzeltildiği takdirde bu işte severek çalışmayı ister misiniz?

A) Evet B) Hayır

13. Aldığınız Ücretler yeterli mi?

A) Yeterli B) Yetersiz C) Kısmen

14. Çalışma şekliniz?

A) Vardiyalı

B) Sadece Gündüz

C) Gündüz + Nöbet

D) Sadece Gece

E) Tam Bir Gün

15. Sektör gereği Yoğun çalışma koşulları sizi etkiliyor mu ?

A) Evet

B) Hayır

16. Çalışma şartlarından ailenize/ arkadaşlarınıza vakit ayırabiliyor musunuz?

A) Evet

B) Hayır

17. Meslek hastalığınız oluştu mu? Oluştı ise ne?

A) Yok

B) Var

(.....)

18. Çalışma ortamına ilişkin sorunlarınız var mı?

A) Var B) Yok

19) Yaşlıların yaptığınız işe saygı duyduğunu düşünüyor musunuz?

A)Evet B) Hayır C) Kısmen

20. Aşağıdaki sorunlardan hangisini yaşıyorsunuz?

A) Yaşlıların sürekli hastalığından bahsetmesinden / dert yakınmasından

B) Yanlış anlaşılmaktan hoşlanmıyorum

C) Sesli konuşmayınca beni anlamıyorlar/ Sesli konuşmak beni yoruyor

D) Söylediğim anlaşılmadığından aynı şeyleri defalarca tekrarlamaktan hoşlanmıyorum.

E) Diğer

21. Yaşlılarla duygusal yönden bağ kuruyor musunuz?

A) Evet

B) Hayır

C) Bazen

22. Mesleğe başladıktan sonra geleceğiniz ile ilgili kaygı oluştuğu mu?

A) Evet B) Hayır

23. Seçeneğiniz olsa başka işte çalışmak ister misiniz ?

A) Evet B) Hayır

24. Sosyal hizmetin hangi alanlarında çalışmak isterdiniz?

A) Çocuk B) Yaşlı C) Engelli D) Kadın E) Genç F) Diğer

25. Hizmet içi eğitim alıyor musunuz?

A) Evet

B) Hayır

26. Alıyorsanız ne kadar sürede bir?

- a. Ayda bir
- b. Yılda bir
- c. Vs....

27. Aldığımız hizmetiçi eğitimlerin konuları ?

1.....,

2.....

3.....



Ek: 3 Huzurevleriyle Yapılan Personel Sirkülasyonu Ölçmek Yapılan İçin Bilgi Formu

BİLGİ FORMU

Huzurevlerinde personel sirkülasyonu ile ilgili ölçüm yapılabilmesi için **Kuruluşunuzda görev yapıp, ayrılan personelin** isimleri, kaç ay süre ile çalıştıkları bilgisi gerekmektedir.

Huzurevinin ismi :

Huzurevinin açılış tarihi :

2013 Yılında Görevden Ayrılan Personel		
Personel ismi	Görevi	Görev Süresi (Ay olarak belirtiniz)

Yıl Başındaki Personel Sayısı: Yıl Sonundaki Personel Sayısı:

2014 Yılında Görevden Ayrılan Personel		
Personel ismi	Görevi	Görev Süresi (Ay olarak belirtiniz)

Yıl Başındaki Personel Sayısı: Yıl Sonundaki Personel Sayısı:

2015 Yılında Görevden Ayrılan Personel		
Personel ismi	Görevi	Görev Süresi (Ay olarak belirtiniz)

Yıl Başındaki Personel Sayısı: Yıl Sonundaki Personel Sayısı:

2016 Yılında Görevden Ayrılan Personel		
Personel ismi	Görevi	Görev Süresi (Ay olarak belirtiniz)

Yıl Başındaki Personel Sayısı: Yıl Sonundaki Personel Sayısı: