

T.C.
EGE ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

HUZUREVİ ÇALIŞANLARININ İŞ STRESİ VE İŞ DOYUMUNUN
YAŞLILARA YÖNELİK AYRIMCILIKLA İLİŞKİSİ

İç Hastalıkları Anabilim Dalı Yaşlı Sağlığı Programı

Doktora Tezi

Semra GÜNDOĞDU

DANIŞMAN
Prof. Dr. Gökhan KESER

İZMİR
(2018)

T.C.
EGE ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

HUZUREVİ ÇALIŞANLARININ İŞ STRESİ VE İŞ DOYUMUNUN
YAŞLILARA YÖNELİK AYRIMCILIKLA İLİŞKİSİ

İç Hastalıkları Anabilim Dalı Yaşlı Sağlığı Programı

Doktora Tezi

Semra GÜNDOĞDU

DANIŞMAN
Prof. Dr. Gökhan KESER

İZMİR
(2018)

DEĞERLENDİRME KURULU ÜYELERİ

ADI SOYADI

İMZA

Başkan (Danışman): Prof.Dr.Gökhan KESER

Üye: Prof.Dr.Zeliha Fulden SARAC

Üye: Prof.Dr.Sibel EYİĞÖR

Üye: Prof.Dr.Reyhan UÇKU

Üye: Prof.Dr.Timur PIRILDAR

Doktora Tezinin kabul edildiği tarih: 20.02.2018

ÖNSÖZ

Tez çalışmam sırasında kıymetli bilgi ve tecrübeleri ile bana yol gösteren ve destek olan değerli danışman hocam sayın Prof. Dr. Gökhan KESER'e, değerli hocalarım Prof. Dr. Zeliha Fulden SARAÇ'a, Prof. Dr. Sibel EYİĞÖR'e teşekkür ederim.

Ege Üniversitesi İç Hastalıkları Anabilim Dalı Yaşlı Sağlığı Programının bir üyesi olmamı sağlayan çok değerli hocam Prof. Dr. Selahattin Fehmi AKÇİÇEK'e sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Doktora eğitimim süresince bana bilgi ve birikimleri ile destek olan Yaşlı Sağlığı Doktora Programının tüm değerli öğretim üyelerine, benden desteğini esirgemeyen sevgili arkadaşım Yrd. Doç.Dr Fatma ARIKAN'a teşekkürü bir borç bilirim.

Her ihtiyacım olduğunda elinden gelen yardımı benden esirgemeyen sevgili Nezihe ÖZTÜRK'e teşekkür ederim. Araştırma yapmamı kabul eden ve bana her türlü desteği sağlayan huzurevlerinin değerli yöneticilerine ve katkılarını esirgemeyen sevgili huzurevi çalışanlarına sonsuz teşekkür ederim.

Tüm hayatım boyunca sevgi ve desteklerini benden esirgemeyen sevgili aileme, sevgili eşime ve canım çocuklarım Cemal, Güven ve Güliz'e teşekkürü bir borç bilirim.

İZMİR- 2018

Semra GÜNDOĞDU

ÖZET

HUZUREVİ ÇALIŞANLARININ İŞ STRESİ VE İŞ DOYUMUNUN YAŞLILARA YÖNELİK AYRIMCILIKLA İLİŞKİSİ

Dünyada ve ülkemizde yaşlı nüfus ve beraberinde getirdiği sorunlar gün geçtikçe artmaktadır. Özellikle yaşlanma ile birlikte meydana gelen kayıplar, günlük yaşam aktivitelerini yerine getirememe durumları yaşlıların ev veya kurum bakımına ihtiyaç duymalarına neden olmaktadır. Huzurevleri yaşlı bireylerin 24 saat boyunca hizmet alabildikleri kurumsal hizmet alanlarıdır. Yaşlı bireylerin bakımı duygusal ve fiziksel anlamda çeşitli zorlanmalara neden olmaktadır. Kaliteli bir bakımın olabilmesi için bakım hizmetini karşılayan çalışanların çalışma koşullarının incelenerek gerekli iyileştirmelerin yapılmasına ihtiyaç vardır. Bakım verenler işlerini yaparken en çok stres, depresyon, yorgunluk, bezginlik, iş doyumsuzluğu gibi sorunlar yaşadıklarını ifade etmektedirler. Huzurevlerinde çalışan personelin psikolojik ve sosyal açıdan desteklenmesi ve yaşadıkları yoğun strese yönelik koruyucu ve çözümleyici kurumsal önlemlerin alınması, personelin yaşlılara karşı tutumlarını da olumlu yönde etkileyecektir. Huzurevindeki yaşlılara sunulan hizmetin kalitesi çalışanların iş doyumunu ve olumlu yaşlı tutumlarından ayrı düşünülemez. Bu nedenle huzurevi çalışanlarının yaşlı tutumu, işe bağlı stresi ve iş doyumları ile ilgili daha fazla bilgiye ihtiyaç duyulmaktadır. Yaşlı bakım hizmetlerinin başarısı, niteliği ve beklentilerle ilgili gerekli planlamaların yapılmasına gereksinim vardır. Bu araştırmada elde edilecek olan veriler kapsamında huzurevi çalışanlarının sorunlarının da gündeme geleceği, uygun çözüm önerilerinin tartışılabileceği ve bu çalışmanın konu ile ilgili farkında lığın artmasına katkı sağlayacağı ön görülmektedir.

Yöntem: Huzurevi çalışanlarının, işe bağlı stresi ve iş doyumunu ile yaşlı tutumları arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla planlanmış tanımlayıcı ve kesitsel tipte bir araştırmadır. Araştırma Antalya il merkezinde bulunan ve araştırma yapmamızı kabul eden 5 huzurevinde yapılmıştır. Araştırmada Kişisel Bilgi Formu, Yaşlı Ayrımcılığı Tutum Ölçeği (YATÖ), Algılanan İş Stresi Ölçeği ve Minnesota İş Doyum Ölçeği kullanılmıştır.

Bulgular: Katılımcıların yaş ortalaması 39.94 ± 11.23 (19- 66) yıl, çalışma yılı ortalaması ise 4.55 ± 4.25 (1- 18) yıldır. Katılımcıların %61.7'si (n= 66) kadın, %67.3'ü (n= 72) evli, %73.8'i (n= 79) çocuk sahibidir. Eğitim durumuna bakıldığında çalışanların %31.8'i (n=34) üniversite mezunu, %29.9'u (n=32) ilkokul mezunudur. Çalışanlar; % 41.1 (n=44) bakım personeli, %16.8 (n=18) temizlik görevlisi, %15.9 (n=17) hemşire, %12.1 (n=13) yönetici, ve %14.0 (n=15) diğer (memur, şoför, güvenlik görevlisi, diyetisyen, aşçı, uğraşı terapisti, sekreter) meslek üyelerinden oluşmaktadır.

Yaşlı Ayrımcılığı Tutumu Genel Puanı 69.56 ± 11.72 , Genel Doyum Puan Ortalaması 3.89 ± 0.83 , İçsel Doyum Alt Boyutu Puan Ortalaması 4.03 ± 0.82 , Dışsal Doyum Alt Boyutu Puan Ortalaması 3.68 ± 0.9 , İşe Bağlı Stres Puan Ortalaması 2.05 ± 0.67 bulunmuştur.

Sonuçlar: İş doyumu puanı 3 kesme noktasının üzerinde olduğu için huzurevi çalışanlarının iş doyumları yüksektir. Çalışanlar uyaran etkisi yaratıp başarıyı arttıran “D” grubu stres düzeyine sahiptirler. Huzurevi çalışanları yaşlının yaşamını sınırlamayan, genel olarak yaşlılara karşı olumlu tutum içerisindedirler. İş Stresi ile Genel İş Doyumu arasında orta düzeyde anlamlı negatif ilişki ($p < 0.01$), Yaşlı Ayrımcılığı Tutum ile Genel İş Doyumu arasında zayıf düzeyde anlamlı pozitif bir ilişki bulunmuştur ($p < 0.05$). Yaşlı Ayrımcılığı Tutumu ile İş Stresi arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

Anahtar Kelimeler: İş Doyumu; İşe Bağlı Stres; Yaşlı Ayrımcılığı Tutumu; Huzurevi; Huzurevi Çalışanları

ABSTRACT

The Relationship Between Nursing Home Employees' Work-Related Stress, Job Satisfaction, And Ageism Attitudes

The worldwide elderly population and accompanying problems are increasing day by day. In particular, age-associated losses in physical ability and the resultant inability to perform daily living activities cause elderly people to require either in-home or institutional care. Nursing homes are institutional service areas where elderly people can receive care services 24 hours a day. The care of elderly individuals causes various difficulties in both the emotional and the physical sense. To maintain good-quality elderly care, it is necessary to examine the working conditions of the employees providing the care services and to make any necessary improvements in this regard. Caregivers report that they experience stress, depression, fatigue, discomfort, and job dissatisfaction at most when doing their jobs. Therefore, supporting personnel working in nursing homes psychologically and socially, as well as taking preventive and analytical institutional measures against the intensive stress they experience, will positively affect their attitudes towards the elderly people in their care. The quality of care services for elderly individuals in nursing homes cannot be considered separately from the employees' job satisfaction and positive ageism attitudes. Therefore, more information is needed regarding nursing home employees' work-related stress, job satisfaction, and ageism attitudes. There is a need to make appropriate plans for success to ensure a high quality of care and to meet expectations in elderly care services. In light of the obtained research data and results, this study is expected to put nursing home employees' problems on the agenda and initiate discussions regarding appropriate solutions for these problems, as well as raising awareness about the subject.

Method: This descriptive and cross-sectional study was designed to examine the relationship between nursing home employees' work-related stress, job satisfaction, and ageism attitudes. The study was carried out in five nursing homes located in the city center of Antalya, Turkey. The research data were collected using the Personal

Information Form, the Ageism Attitude Scale, the Perceived Stress Scale, and the Minnesota Satisfaction Questionnaire.

Results: The mean age and working experience of the participants were 39.94 ± 11.23 (19–66) and 4.55 ± 4.25 (1–18) years, respectively. Among them, 61.7% (n= 66) were female, 67.3% (n = 72) were married, 73.8% (n= 79) had children, 31.8% (n= 34) were university graduates, and 29.9% (n= 32) were primary school graduates. Of the participants, 41.1% (n = 44) were caregivers, 16.8% (n = 18) were cleaning staff, 15.9% (n = 17) were nurses, and 12.1% (n=13) were other personnel (including driver, security officer, nutritionist, cook, occupational therapist, and secretary). The mean ageism attitude score was determined as 69.56 ± 11.72 . The mean general satisfaction score was found to be 3.89 ± 0.83 , whereas the mean internal and external satisfaction subscale scores were found to be 4.03 ± 0.82 and 3.68 ± 0.9 , respectively. The mean work-related stress score was determined as 2.05 ± 0.67 .

Conclusion= The participant nursing home employees' mean job satisfaction score was above the cut-off point of 3, indicating that they had high job satisfaction. They had a "D" group stress level, which creates a stimulant effect and increases success. They also had a positive attitude towards elderly individuals in general, without limiting these elderly people's lives. A significant negative relationship was found between work-related stress and general job satisfaction, whereas a significant positive relationship was found between ageism attitude and general job satisfaction. However, no significant relationship was identified between ageism attitude and work-related stress.

Keywords: Job satisfaction; work-related stress; ageism attitude; nursing home; nursing home employees

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ

ÖZET.....	I
ABSTRACT (İNGİLİZCE ÖZET).....	III
İÇİNDEKİLER.....	V
TABLOLAR DİZİNİ -GRAFİKLER DİZİNİ.....	VII
KISALTMALAR LİSTESİ.....	VIII
1.GİRİŞ	1
2. GENEL BİLGİLER.....	5
2.1.YAŞLILIK.....	5
2.2.YAŞLILIK ve YAŞAM YERLERİ.....	7
2.2.1. Yaşlılık ve Evde Bakım.....	8
2.2.2.Yaşlılık ve Kurumda Bakım.....	11
2.3. HUZUREVLERİ ve YAŞLILAR.....	12
2.4. HUZUREVİ ÇALIŞANLARI.....	14
2.5. ÇALIŞANLAR ve İŞ STRESİ.....	16
2.5.1. STRES.....	16
2.5.2. İŞE BAĞLI STRES.....	19
2.5.2.1. Örgütsel Stres Kaynakları.....	20
2.5.2.2. Stresle Baş Etme.....	22
2.5.2.2.1. Örgütsel Stres Önleme Yöntemleri.....	23
2.5.2.2.2. Bireysel Stres Önleme Yöntemleri.....	25
2.5.2.2.3. Stresle Etkisiz Baş Etme Yöntemleri.....	25
2.5.3. HUZUREVİ ÇALIŞANLARI ve İŞ STRESİ.....	25
2.6.ÇALIŞANLAR ve İŞ DOYUMU.....	26
2.6.1. İş Doyumunun Olumlu Sonuçları.....	29
2.6.2. İş Doyumsuzluğunun Olumsuz Sonuçları.....	29
2.6.3.İŞ DOYUMUNU ETKİLEYEN FAKTÖRLER.....	30
2.6.3.1.Örgütsel Faktörler.....	30
2.6.3.2.Bireysel Faktörler.....	33
2.7.YAŞLI AYRIMCILIĞI TUTUMU.....	34

3. GEREÇ VE YÖNTEM.....	37
3.1. Araştırmanın Tipi.....	37
3.2. Yeri ve Zamanı.....	37
3.3.Araştırmanın Evreni.....	37
3.4. Örneklem.....	37
3.5.Bağımlı ve Bağımsız Değişkenler.....	37
3.6. Veri Toplama Yöntemi.....	38
3.7. Kullanılan Gereçler.....	38
3.8.Verilerin Analizi ve Değerlendirme Teknikleri.....	41
3. 9. Süre ve Olanaklar.....	41
3. 10. Etik Açıklamalar.....	41
4. BULGULAR.....	43
4.1.Tanımlayıcı Bulgular.....	43
4.2. Araştırma Kapsamına Alınan Huzurevi Çalışanlarının Yaşlı Ayrımcılığı, İşe Bağlı Stres ve İş Doyumu Düzeylerine İlişkin Bulgular	47
4.3.Yaşlı Ayrımcılığı Tutum Ölçeği, İşe Bağlı Stres ve İş Doyumu Ölçek Korelasyonu.....	57
5. TARTIŞMA.....	59
6. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	77
6.1. Sonuçlar.....	77
6.2.Öneriler.....	79
7. KAYNAKLAR.....	81
8. EKLER	
8.1. Ek 1: Bilgilendirilmiş Gönüllü Olur Formu	
8.2. Ek 2: Veri Toplama Formu	
8.3. Ek 3: Etik Kurul Onayı	
9. ÖZGEÇMİŞ	

TABLÖLAR ve GRAFİK DİZİNİ

Tablo 1. Huzurevi Çalışanlarının Sosyodemografik Özelliklerine Göre Dağılımı	44
Tablo 2. Huzurevi Çalışanlarının Çalışma ve Gelir Özelliklerine Göre Dağılımı	45
Tablo 3. Huzurevi Çalışanlarının Yaşlılar ile İlgili Düşünceleri	46
Tablo 4. Huzurevi Çalışanlarının Algılanan İş Stresi Alt Gruplarının Dağılımı	46
Tablo 5. Huzurevi Çalışanlarının İşe Bağlı Stres, Minnesota İş Doyumu, Yaşlı Ayrımcılığı Tutum Ölçeği Toplam ve Alt Boyutlarının Puan Ortalaması ve Min. Mak. Değerleri	47
Tablo 6. Huzurevi Çalışanlarının Sosyodemografik Özelliklerine göre İş Stresi ve İş Doyumu Ölçeği Puan Ortalamaları Arasındaki Farklar	48
Tablo 7. Huzurevi Çalışanlarının Sosyodemografik Özelliklerine göre Yaşlı Ayrımcılığı Tutum Ölçeği Puan Ortalamaları Arasındaki Farklar	49
Tablo 8. Huzurevi Çalışanlarının Çalışma Özelliklerine göre İş Stresi ve İş Doyumu Ölçeği Puan Ortalamaları Arasındaki Farklar	51
Tablo 9. Huzurevi Çalışanlarının Çalışma Özelliklerine göre Yaşlı Ayrımcılığı Tutum Ölçeği Puan Ortalamaları Arasındaki Farklar	53
Tablo 10. Huzurevi Çalışanlarının Yaşlılar ile İlgili Düşüncelerine Göre İş Stresi ve İş Doyumu Ölçeği Puan Ortalamaları Arasındaki Farklar	54
Tablo 11. Huzurevi Çalışanlarının Yaşlılar ile İlgili Düşüncelerine Göre Yaşlı Ayrımcılığı Tutum Ölçeği Puan Ortalamaları Arasındaki Farklar	55
Tablo 12. Huzurevi Çalışanlarının İş Doyumu ve Stres Düzeylerinin Dağılımı	55
Tablo 13. Huzurevi Çalışanlarının İş Doyumu ve Stres Düzeyleri İle Yaşlı Ayrımcılığı Tutum Ölçeği Puan Ortalamaları Arasındaki Farklar	56
Tablo 14. Kamu ve Özel Huzurevinde Çalışma Durumlarına Göre Yaşlı Ayrımcılığı Tutumları, İş Doyumları ve İşe Bağlı Stres Puan Ortalamaları Arasındaki Farklar	57
Tablo 15. Algılanan İş Stresi, İş Doyumu, Yaşlı Tutum Ölçeği Arasındaki Korelasyon	57
Tablo 16. İş Doyumu Genel ve Alt Boyutları, Yaşlı Tutum Ölçeği Genel ve Alt Boyutları Arasındaki Korelasyon	58
Grafik 1. Huzurevi Çalışanlarının Dağılımı	44

SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ

DSÖ	Dünya Sağlık Örgütü
İD	İçsel Doyum
DD	Dışsal Doyum
GD	Genel Doyum
YATÖ	Yaşlı Ayrımcılığı Tutum Ölçeği



1.GİRİŞ

Yüzyılımızda gelişen en önemli kavramlardan birisi toplumların yaşlanmasıdır. Hızlı nüfus artışıdaki azalma eğilimi, genel nüfus içerisindeki yaşlı nüfusun artması tüm dünyanın demografik yaşlanma sürecine girmesine neden olmaktadır (1,2). Yaşlı nüfusun artmasındaki en temel belirleyiciler doğurganlık hızının düşmesi ve yaşam süresinin uzamasıdır. Son yıllarda toplam doğurganlık hızı dünya genelinde neredeyse yarı yarıya azalmış; 5 çocuktan 2.7 çocuca kadar gerilemiştir. Genel ölümlülük ve özellikle çocukluk dönemi ölümlülük düzeyindeki iyileşmeler doğuştan beklenen yaşam süresini de uzatmıştır. 2020 yılına geldiğimizde 60 yaş ve üzeri yaş grubundaki nüfusun bir milyardan daha fazla olacağı ve bunun 700 milyonunun gelişmekte olan ülkelerde yaşayacağı tahmin edilmektedir (3). Ülkemizde ki yaşlı nüfus oranının ise 2050 yılında %20,8, 2075 yılında ise %27,7'ye yükseleceği tahmin edilmektedir (4).

Yaşlanma insanların fiziksel, ruhsal ve sosyal yönden değişime uğradığı yaşamın diğer evreleri gibi doğal ve kaçınılmaz bir süreçtir. İnsanların sağlıklı bir biçimde yaşlanmalarında bireysel özelliklerinin yanı sıra psiko-sosyal, ekonomik ve fizyolojik olarak destek hizmetlerinin sağlanması önemlidir. Fiziksel ve zihinsel sağlık, sosyal yeterlilik, üretkenlik, kişisel kontrol ve yaşamdan zevk alma sağlıklı yaşlanmanın temel göstergelerindendir (5).

Dünyada ve ülkemizde yaşlı nüfus ve beraberinde getirdiği sorunlar gün geçtikçe artmaktadır. Yaşlanma ile ortaya çıkan ve her bireyde farklılık gösteren bu sorunlar, birçok disiplinin yaşlılık konusuna olan ilgisini de her geçen gün artırmaktadır (6). Özellikle yaşlanma ile birlikte meydana gelen kayıplar, günlük yaşam aktivitelerini yerine getirememeye durumları yaşlıların ev veya kurum bakımına gereksinim duymalarına neden olmaktadır (2,7). Günümüzde yaşlı bireyler devlet desteği ile birlikte daha fazla profesyonel bakıma ihtiyaç duymaktadırlar (4,8). Yaşlı bireylerin bakım gereksinimlerini planlarken; yaşlının topluma en üst düzeyde katılımını sağlayan, fonksiyonel kapasitesini arttıran, bağımlılığını azaltan ve bütüncül bakış açısını kapsayan uygulamalar mutlaka göz önünde bulundurulmalıdır (9). Ülkemizde yaşlıların büyük bir kısmı (%44), özellikle çok ileri yaşlı

grubundakilerin yarısından fazlası (%57) çocuklarıyla aynı evi paylaşmaktadır. Türkiye’de her ne kadar hane halkı büyüklüğünde azalma ve çekirdek aileye doğru geçiş söz konusu olsa da yaşlıların çocuklarıyla birlikte yaşıyor olmaları, ihtiyaçlarının karşılanmasında ve bakım almaları konusunda mevcut sistem içerisindeki en önemli kurumun hala aileleri/çocukları olduğunu göstermektedir. Genellikle 65-74 yaş arasında kendine yetebilen yaşlılar kendi sorumluluklarını kendileri alırken, yaşın ilerlemesi ile birlikte bu sorumluluk çocuklarına geçmektedir. 75-84 yaş aralığındaki yaşlılar ev içerisinde ve dışarıdaki faaliyetlerini yaparken ciddi anlamda zorlanmaktadırlar. Ekonomik olarak ve günlük ihtiyaçlarını karşılama da bağımlı hale gelmektedirler. Tüm bunların sonucunda ise ister evde bakım ister kurum da bakım konusunda yaşlıların desteklenmesi önem kazanmaktadır (3). Son yıllarda gündemde olan yerinde yaşlanma, yaşlıların alışkın oldukları kendi ev ortamlarında bakımın desteklenmesine dayanmaktadır. Yaşlıların toplum içinde yaşayıp normal bir yaşam sürmeleri hedeflenirken, aile desteği yeterli olmayan yaşlılar ise huzurevinde yaşamaya ihtiyaç duymaktadır (2).

Toplum yapısında meydana gelen değişikliklerden yaşlı bireylerde etkilenmektedir (10). Geleneksel aile yapısı içerisinde yaşamını devam ettiren yaşlılar güçleri yettikçe üretime aktif olarak katıldıkları için saygınlıkları ve statüleri en üst düzeyde olmaktadır (10). Geniş ailelerde yaşlılar deneyim ve hayat tecrübeleri ile birlikte önemli bir değer ve yol göstericidir (11). Kırsal alanda yaşayan yaşlılar açısından dayanışma ve sıcak ilişkiler bir artı kazançtır ve kuşaklararası dayanışma en üst seviyede görülür (11). Ülkemizde özellikle kentlere göçle birlikte geleneksel aile yapımızdaki değişiklikler yaşlıların barınma ve bakımları ile ilgili sorunlar yaşamalarına neden olmuştur. Köylerden kente göçle birlikte yaşlıların bakım sorumluluğunda ailelerin katkısı da azalmıştır (10). Ailelerin kent yaşamı içerisinde farklılaşması ile birlikte yaşlının toplum içindeki konumu da değişmiştir. Çekirdek ailelerde konutların küçülmesiyle birlikte yaşlılar için yeterli ortamın olmaması, gençlerin yaşlılığa olumsuz bakış açısı, yaşlanmayla birlikte bağımlılık düzeyinin artmasına bağlı evde bakımının zorlaşması yaşlıların kurum hizmetlerine olan ihtiyacını her geçen gün artırmıştır (12). Toplumsal yapının değişmesi ile birlikte yaşlının evde bakımını sürdürecekt aile bireylerinin olmaması yaşlının yalnızlaşmasına, ölüm korkusu yaşamasına neden olmaktadır. Evde bakımın

sürdürülemediği durumlarda yaşlı bireylerin bakımı için huzurevleri önemli hale gelmiştir (13).

Huzurevleri; yaşlıların huzurlu bir ortamda bakımını sağlamak, korumak, psikolojik, sosyal, fiziksel ve moral ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla kurulan ve yirmi dört saat yatılı hizmet veren sosyal hizmet kuruluşlarıdır (4). Ülkemizde yaygın olmasına rağmen yaşlılar huzurevlerini genellikle ilk olarak tercih etmemektedirler (9). Tüm olumsuzluklarına rağmen özellikle ileri yaşlarda kendine yetemeyen yaşlılara huzurevinin sunduğu sıcak ortam, beslenme ve bakım hizmetleri yaşlıları memnun etmektedir. Huzurevinde yaşam, daha ekonomiktir ve daha fazla sosyal etkileşime olanak sağlar. Burada yaşayan yaşlıların günlük ihtiyaçlarının karşılanmasının yanında tıbbi bakım ve tedavilerinin yapılması, sorunlarının çözümünde yardımcı olunması, sosyal ilişkilerinin geliştirilmesi, aktivitelerinin devamının sağlanması yaşlıların yaşam kalitelerinin yükselmesine neden olmaktadır (1).

Günümüzde yaşlı bakım hizmetlerinin kalitesinin artırılmasına ilişkin konular sıklıkla gündeme gelmektedir. Çok yönlü bir kavram olan yaşlı bakımı; yaşlıların günlük yaşam aktivitelerinin ve sosyal desteğinin karşılanması, duygusal yardım ve gerekli bilgilerin verilmesini kapsamaktadır (14). Bakıma ihtiyaç duyan yaşlıların her gün yeni gereksinimleri olabileceği de mutlaka göz önünde bulundurulmalıdır (14). Bakım hizmetini üstlenen çalışanlar bu zorlu süreç içerisinde pek çok sorunla karşılaşmaktadırlar (7). Yaşlı bireylerin bakımı duygusal ve fiziksel anlamda çeşitli zorlanmalara neden olmaktadır. Bu nedenle yaşlı bakımı için planlamalar yaparken uzun vadeli olarak düşünmek önemlidir (14). Kaliteli bir bakımın olabilmesi için bakım hizmetini karşılayan çalışanların çalışma koşullarının incelenerek gerekli iyileştirmelerin yapılmasına ihtiyaç vardır. Yaşlı birey ile çalışan personel diğer kurumlarda çalışanlara göre fazla sorun yaşamaktadır (15). Mandıracıoğlu ve Çam'ın yaptığı çalışmada, huzurevinde sağlık ve sosyal bakım hizmeti sunan sağlık personelinin %60'ı, idari ve destek hizmetlerde çalışan personelin %34'ü sorun yaşadıklarını ifade etmişlerdir. Huzurevinde çalışan personeller yaşlılara hizmet vermekten kaynaklanan bazı sorunları olduğunu belirtmişlerdir (15). Bakım verenler işlerini yaparken en çok stres, depresyon, yorgunluk, bezginlik gibi sorunlar yaşadıklarını ifade etmişlerdir (7).

Yaşlı ve engelli bireylere bakım hizmeti sunan profesyonellerin sayı ve niteliği ihtiyaca cevap verememektedir (7). Yeterli sayıda çalışanın olmaması sonucu çalışanlar her işi yapmak durumunda kalmaktadır (16). Bunun yanı sıra ekonomik yetersizlik, maaş dağılımındaki dengesizlik, büyük bir özveri ile çalışıyor olmaları kurum içindeki ilişkileri ve bakımın kalitesini olumsuz yönde etkilemektedir (16). Çalışanlardan sürekli olarak iş ve verimlilik talep etmek, rol belirsizlikleri, kaynak eksikliği, iş ortamında ki çatışmalar, aşırı iş yükü, hizmet verilen kişilerle yaşanan sorunlar çalışanlar üzerinde baskı oluşturarak strese neden olmaktadır. Artan stresle birlikte; işten kaçınma ve işi aksatma, işbirliği yapmama, işte verimi ve üretimi düşürme, iş doyumsuzluğu, işe gecikme, işten ayrılma gibi olumsuz sonuçlar ortaya çıkmaktadır (17). İşe bağlı gelişen stres ve anksiyete durumu ile uygun baş etme deneyimi olmayanlarda bu sorunlar büyüyerek devam etmektedir (7). Huzurevi çalışanlarının yaşadıkları bu yoğun stres fiziksel ve ruhsal sağlığı tehdit etmektedir (18). İş yerlerinde yaşanan stres ve gerginlik sadece çalışanları değil aynı zamanda hizmeti alan kişileri de olumsuz etkilemektedir. Hizmeti alan kişilerle olan iletişim ve verilen bakımın kalitesi de azalmaktadır (17). Bakım verenlerin sorunlarının azalması aynı zamanda hizmet alan yaşlıların memnuniyetini artırmaktadır (7). Huzurevlerinde çalışan personelin psikolojik ve sosyal açıdan desteklenmesi ve yaşadıkları yoğun strese yönelik koruyucu ve çözümleyici kurumsal önlemlerin alınması, personelin yaşlılara karşı tutumlarını da olumlu yönde etkileyecektir (15).

Huzurevinde ki yaşlılara sunulan hizmetin kalitesi çalışanların iş doyumunu ve olumlu yaşlı tutumlarından ayrı düşünülemez. Bu nedenle huzurevi çalışanlarının yaşlı tutumu, işe bağlı stresi ve iş doyumları ile ilgili daha fazla bilgiye ihtiyaç duyulmaktadır. Huzurevlerinde yaşamını devam ettiren yaşlıların bakım hizmetlerinin başarısı, niteliği ve beklentilerle ilgili gerekli planlamaların yapılabilmesi için huzurevi çalışanlarının işlerinden aldıkları doyum, işe bağlı yaşadıkları stres ve yaşlı ayrımcılığı tutumları ile ilgili daha kapsamlı bilgiye ihtiyaç bulunmaktadır. Bu araştırmada elde edilecek olan veriler kapsamında huzurevi çalışanlarının sorunları da gündeme gelecek ve uygun çözüm önerileri tartışılabilecektir. Bu anlamda tez çalışmamızın literatüre ve bu konudaki farkındalığın artmasına katkı sağlayacağı ön görülmektedir.

2. GENEL BİLGİLER

2.1.YAŞLILIK

Doğduğu andan itibaren gelişme ve değişim gösteren insanların yaşamında birbirinden farklı dönemler bulunmaktadır (19). Yaşlılık dönemi de tüm insanlar için bebeklik, çocukluk, gençlik, yetişkinlik dönemleri gibi doğal ve kaçınılmaz bir durumdur (5). Yaşlanma, dünyaya gelen her canlının zaman içerisinde aldığı mesafe yaşlılık ise sözlük anlamı olarak yaşlı olma, artmış yaşın etkilerini gösterme hali olarak tanımlanmaktadır (6). Yaşlanma süreci moleküler, hücresel, doku, organ ve geniş anlamda toplumsal yaşlanma olarak incelenebilir (12). Gün geçtikçe önemi artan, önlenmesi mümkün olmayan yaşlanmanın kronolojik, biyolojik, sosyolojik ve psikolojik olarak farklı boyutları bulunmaktadır. Yaşlılığın doğru anlaşılması için tüm boyutları ile birlikte ele alınması önemlidir (20).

Yaşlılığın Boyutları:

Kronolojik Yaşlanma; kişinin takvim yaşına göre doğumdan ölüme kadar geçirilen yaş evrelerini kategoriler halinde değerlendirir. Takvim yaşı kişinin yaşlanma sürecinin niteliğine ilişkin bilgi veremeyebilir.

Biyolojik Yaşlanma; kronolojik yaşla birlikte görülen insan organizmasındaki fonksiyonların değişimlerini ifade eder. Organizmanın yapı ve fonksiyonlarında azalma ve hücre kayıpları görülür.

Sosyolojik Yaşlanma; statü ve rol kayıplarıyla kendini gösterir. Kişiler kendini toplumdan soyutlamaya başlar. Çevreleri tarafından yaşlı olarak algılanmaya başlarlar. Sosyal yaşlılık toplumun kültürel özellikleri ve yaşlıya verdiği değerlerle yakından ilişkilidir.

Psikolojik Yaşlanma; kişinin hissettiği yaştır. Yaşlı bireyin algılama, problem çözme, öğrenme, kişilik özellikleri ve uyum sağlama kapasitesinde kronolojik yaş ile birlikte meydana gelen değişimleri ifade eder (6, 12, 21).

Dünya Sağlık Örgütü(DSÖ)'nün Yapmış Olduğu Yaşlı Sınıflaması;

- ✓ 65-74; Genç Yaşlılık
- ✓ 75-84; İleri Yaşlılık
- ✓ 85 ve üzeri; Çok İleri Yaşlılık (11)

Günümüzde dünya nüfusunun %10'u yaşlı bireylerden oluşmaktadır. Tüm dünya ile birlikte ülkemizde ki yaşlı nüfus oranı yıllara göre artış göstermektedir (2). Altmışlı yıllarda %3,5 olan yaşlı nüfusumuz 2013 yılına geldiğimizde %7,7'ye, 2015 yıl sonu itibariyle 65 yaş ve üzeri nüfusumuz %8,2'ye kadar yükselmiştir. Bu artışın 2023 yılında %10,2'ye ve 2050 yılında ise %21'e ulaşması beklenmektedir (22). Özellikle yirminci yüzyılda tıp, bilim ve teknoloji alanlarındaki gelişmelerle birlikte koruyucu sağlık hizmetlerinin gelişmesi, hastalıkların önlenmesi ve erken dönemde teşhis ve tedavinin sağlanması sonucunda doğuştan beklenen yaşam süresinin yükselmesi, bebek ölümlerinin azalması, doğum oranlarının azalması dünyada yaşlı nüfus oranının artmasına neden olmuştur. Bu artışla birlikte gelişmiş ve gelişmekte olan birçok ülke demografik yaşlanma sürecine girmiştir (23). Önümüzde ki 25-30 yıl içerisinde Türkiye'nin genç bir ülke olma özelliğini kaybederek yaşlanan ülkeler arasında yerini alacağı bir gerçektir. Demografik yaşlanma ile birlikte tüm dünya ile birlikte ülkemizin de ekonomik ve sosyal olarak birçok problemle karşı karşıya kalacağı ön görülmektedir (24, 25).

Yaşlılık durağan bir yaş dönemi olarak görülmemelidir (5). Yaşamın tüm dönemlerinde olduğu gibi yaşlılık döneminin de etkili ve verimli bir biçimde devamının sağlanması pek çok açıdan çok önemlidir (19). Yaşlanma üzerinde sosyal, kültürel değerlerin etkileri oldukça fazladır (6). Toplumun yaşlılığı rol ve statü kayıplarının olduğu bir süreç olarak algılaması, yaşlıları kendi bakımını gerçekleştiremeyen kişiler olarak görmesine neden olabilir. Sosyo-ekonomik durumun düşük olması da başlı başına bir sorun olarak görülmektedir (2). Sonuçta uzun bir yaşamın ardından yaşlılık döneminde sık karşılaşılan sorunlar; yalnızlık, yoksulluk, özürlülük, kronik hastalıklar, rol ve statü kayıpları, bakım ve destek gereksiniminin artması olarak karşımıza çıkmaktadır (2, 25).

2.2.YAŞLILIK ve YAŞAM YERLERİ

Yaşlılık döneminde artan sorunlarla birlikte yaşlılara yönelik sağlık, bakım ve sosyal hizmetleri kapsayan yeni hizmet modellerine olan ihtiyaç da artmaktadır. Dünya ülkeleri yaşlılık döneminde ortaya çıkan ihtiyaçları en iyi şekilde karşılamak için yaşlılığa yönelik sağlık ve sosyal politikalarını gözden geçirip yeni düzenlemeler yapmak durumunda kalmaktadır (22, 26, 27). Bu hizmetler planlanırken verilen hizmetlerin sürekli olması ve bu hizmeti veren personellerin desteklenmesi de ihmal edilmemelidir (5).

Yaşlı nüfusun artması yaşlı bireylerin profesyonel bakım gereksinimlerinin artmasına neden olmaktadır (28). Yaşlılık döneminde karşımıza çıkan en önemli sorunlardan birisi yaşlıların yaşam yerleri ile ilgilidir. Bireysel farklılıklar olmasına rağmen belli bir zamandan sonra yaşlı bireyler bir başkasının desteğine ihtiyaç duymaktadırlar (29). Bu dönemde açığa çıkan yeni sorunların çözümü, yaşlı hizmet modellerinin geliştirilmesi ve artan taleplerin karşılanması için kaynakların harekete geçirilmesi gerekmektedir (22). Yaşlılık ile birlikte meydana gelen fiziksel ve fonksiyonel yetersizlikler yaşlıların yemek, banyo, alışveriş, temizlik gibi temel ihtiyaçlarını karşılayamama ve başkasına muhtaç olma durumuna gelmelerine neden olmaktadır. Özellikle 75 yaş ve üzerindeki yaşlılarda bu durum çok daha zor olmaktadır (30). Günlük temel ihtiyaçlarını karşılayamayan yaşlılar evde veya kurumda bakıma gereksinim duymaktadırlar (2). Ülkemizde yaşlılara verilen bakım hizmetleri, kurumda veya evde bakım şeklinde yürütülmektedir (14). Yaşlılar ve aileleri bu bakım modellerinden birisini seçmek durumunda kalmaktadırlar (30).

Evde Bakım; yaşlının ve ailesinin sağlığının korunması, hastalık durumunda yeniden sağlığına kavuşması, yaşam kalitesinin yükselmesi için sağlık, sosyal ihtiyaçlarının karşılanmasına yönelik profesyonel ekipler tarafından evde verilen bakım hizmetleridir (14, 30).

Kurumda Bakım; evde ailesinin yanında veya tek başına yaşaması mümkün olmayan yaşlıların bakımının sürdürüldüğü, yaşamını devam ettirdiği kurumlarda bakım şeklidir (14).

Yaşam yeri seçimi yapılırken yaşlının düşüncesi önemsenmeli ve mutlu olabileceği bir seçim yapması için desteklenmelidir (31, 32). Yaşlılar özellikle yaşamları ile ilgili olarak kendi ayakları üzerinde kalmayı kontrolü ellerinde tutuyor olmayı, kararlarını veriyor olmayı önemserler. Sosyal ilişkilerinin canlı, renkli olması, sevgi, saygı ve anlayış görmeyi beklerler. Yaşlılarla çalışırken bu beklentiler mutlaka göz önünde bulundurulmalıdır. İster evde isterse huzurevinde olsun yaşlılara verilecek olan olan hizmetin üst seviyede olması onların yaşam kalitelerinin artmasına neden olacaktır (33).

2.2.1. YAŞLILIK ve EVDE BAKIM

Yaşlı nüfus oranının artması ile beraber yaşlıların bakım gereksinimleri ile karşı karşıya kalan ülkemizde 2005 yılından sonra kurumsal bakım hizmetleri yerine evde bakım hizmetleri önemsenmeye başlamıştır (34). Ülkemizde yaşlı bireylerin büyük bir çoğunluğu geleneksel özelliklerimizden dolayı kurum bakımından çok kendi evlerinde veya çocuklarının yakınında olmayı ve onların kendilerine bakmalarını tercih etmektedir (30,31,35). Türkiye istatistik kurumunun yapmış olduğu yaşam memnuniyeti araştırmasının sonuçlarına göre yaşlı bireylerin en önemli mutluluk kaynağı %66.8 ile aileleri, ikinci sırada ki mutluluk kaynağı ise %16.5 ile çocukları olmuştur (24). Yapılan bir araştırmada yaşlıların %50.1'i ailesiyle kalmaktan mutlu olduğu, %21.0'i çocukları izin vermeyeceği, %9.9'u yalnız yaşamaktan hoşlandığı, %2.2'si huzurevi ortamından rahatsız olduğu için, %1.8'i ise toplum baskısı nedeniyle huzurevinde kalmak istemediklerini belirtmişlerdir (12).

Dünyadaki pek çok ülke de kurum hizmeti yerine evde bakım hizmetlerini geliştirmeye yönelik bir eğilim bulunmaktadır. Hayatın son evresinde yaşlı bireyin alışkın olduğu ortamda yaşama isteği önemsenmektedir. Yaşlı ve bakım veren aile için sorun olmayan durumlarda yaşlıların evde bakımı tercih edilebilir (30). Gelişmiş ülkelerde bağımsızlıklarını korumak isteyen yaşlılar kendine ait evde tek başına yaşamayı bazı güçlüklerine rağmen tercih etmektedirler (32). Yaşlılar özellikle yakınlarının ölümü taşınma, yer değiştirme gibi olaylardan çok fazla etkilenmektedirler. Bu tip baskıları azaltmak için yaşlının yaşadığı evden kopmaması ve hayatının sonuna kadar orada yaşaması desteklenebilir. Yaşlı bireylerin yaşamını kolaylaştıracak değişiklikler ve hizmetler bu evlerde yapılabilir. Burada ki en önemli faktör verilen hizmetlerin kalitesi ve sürekliliğinin olmasıdır (33). Yaşlı bireylerin

başlıca destek kaynağı ailesidir. Özellikle eşlerden birinin kaybından sonra yaşamın kiminle ve nasıl devam ettirileceği sıklıkla gündeme gelmektedir (32). Ülkemizde var olan güçlü aile ilişkileri nedeni ile yaşlıların bakımı aile üyeleri tarafından evde yapılmak istenmektedir (36). Bizim kültürümüzde yaşlıların bakımının çocukları tarafından karşılanması önemli bir değerdir (32). Bu nedenle aileler yaşlının bakımını kendilerinin üstlenmesi gereken bir sorumluluk olarak görmektedirler (36). Yine bizim kültürümüzde çocukların anne ve babasına bakmaması kınanacak bir durum olarak görüldüğünden çocuklar da yaşlanınca anne ve babalarını bırakmak istememektedirler (32). Yaşlının bakımına destek veren aile bireyleri, aynı zamanda yaşlının sosyal, parasal ve sağlık ile ilgili kurumlarla olan işlerinde de yaşlıya yardımcı olmaktadır (34). Ülkemizde yaşlı bireylerin bakımı %60-80 aile bireyleri tarafından yerine getirilmektedir (37). Aile içerisindeki bakım sorumluluğu genellikle eşlerde ve yetişkin çocuklarda olmaktadır (21).

Uzun süreli ve günün önemli bir kısmını kapsayan evde bakım aile bireyleri açısından bazı olumsuzlukların yaşanmasına neden olmaktadır (38). Evde bakımın yaşlılar ve bakım verenler açısından güçlüklerinin olduğu da göz ardı edilmemelidir (21, 31). Yaşlı bireye bakım vermek durumunda kalan aile üyelerinin iyilik halleri olumsuz yönde etkilenebilmektedir. Selçuk ve Avcı'nın yapmış oldukları bir çalışmada yaşlılara primer bakım veren aile üyelerinin ileri derecede bakım yükü altında olduğu belirlenmiştir (36). Yapılan bazı çalışmalarda aile bireylerinin özgürlüklerinin kısıtlandığını, %25.0'i günlük yaşantısının etkilendiğini, %62.5'i sosyal iletişiminin engellendiğini belirtmiştir. Ayrıca fiziksel ve ruhsal olarak sağlıklarının etkilendiğini ifade etmişlerdir. Özellikle kadın bakım verenler işsizlik depresyon gibi sorunlarla mücadele etmek durumunda kalmaktadır (38). Işık'ın yapmış olduğu araştırmada evde yaşlı bakımı verenlerin %83.1'i kadınlardan oluşmaktadır. Artan bakım yükü ile beraber yaşam doyumunun azaldığı da bir gerçektir (37). Akça ve Taşçı'nın yapmış olduğu çalışmada yaşlıya bakım verenlerin %34.4'ünün ruhsal, %22.5'inin ise fiziksel sağlıklarının olumsuz etkilendiği saptanmıştır (39). Evde bakım verenlerin yaşadıkları diğer olumsuzluklar ise kısaca şunlardır; yaşamın ihlali, kendine, çocuklarına ve işlerine zaman ayıramama, aile içi ve yaşlı ile iletişimin bozulması, ekonomik baskı oluşması, bakım verenin çok genç ya da yaşlı olması, yaşlının müdahaleci tavırlarından rahatsız olması, yaşlının

hastalık ve ölüm korkusu içeren konuşmalarından bunalması, yaşlının evde yalnız kalmak istememesi nedeniyle sosyal çevreden kısıtlanması (12, 30, 34, 38).

Özellikle yaşlının fonksiyonel ve algısal yetersizliği, yaşlı ile yakınlık derecesi, bakım verenin çalışıyor olması, yaşlı ve bakım verenin ciddi sağlık problemlerinin olması, yaşlının bakımı için kullanılan süre, bakımın niteliği, bakımla ilgili destek hizmetlerinin az olması gibi durumlar bakım verenlerin stres ve zorlanmalarını etkilemektedir (31). Yaşlının ailesi ile birlikte yaşaması bir zorunluluktan meydana geliyorsa ve bakım veren çocuk kendi yaşamından ödün verdiyse bu durum daha fazla öfke, kızgınlık gibi duyguların yaşanmasına neden olabilir. Bağımlılık düzeyi artmış yaşlının bakımını evde tek başına sürdürmek bakım verenler için baş edilemez bir durum olarak görülmektedir. Evli olan yani kendi sorumlulukları artmış olan bireylerde bu durum daha güç olmakta bazen evli çiftlerin ilişkilerinde bozulma olabilmektedir (30, 31).

Çağdaş yaşamla birlikte aile yapımızda ve yaşam biçimimizde meydana gelen değişiklikler yaşlı ve aile üyelerinin geleneksel rollerini de değiştirmiştir (32). Geleneksel geniş aile içerisinde vazgeçilmez otorite ve statüye sahip olan, aile içinde bakılan ve saygı gören yaşlılar modern yapılaşma ile birlikte rol kaybına uğramıştır. Bu toplumsal değişimle birlikte yaşlılar daha fazla yalnız ve güçsüz kalmışlardır (26, 35). Kadınların çalışma yaşamına katılması, ev içerisindeki sorumlulukların artması yaşlı ebeveynlerin evde bakımında aksamalara yol açmıştır (26, 32). Kentleşmeyle beraber yaşam alanlarının küçülmesi, çekirdek ailelerin yaygınlaşması, kuşaklar arası çatışmaların yaşanması evde bakım konusunda yaşlının aleyhine bir durumun yaşanmasına neden olmuştur (26). Çocukları ile birlikte yaşayan yaşlılarda genellikle çok düşkün ve yoksul olanlardır (32). Ülkemizde uygulanan evde bakım hizmetleri henüz tüm ihtiyaç duyanlara ulaşılabilir nitelikte değildir. Başvuru sonrası uygun görülen yaşlılara hizmet verilmektedir (36). Ülkemizdeki bu toplumsal değişimle birlikte yaşlı bireylerin aile bireylerince bakımı da giderek zorlaşmakta ve profesyonel, kurumsal bakım hizmetlerine duyulan ihtiyaç her geçen gün artmaktadır (26). Modern hayatla birlikte yaşlılar tek başlarına veya huzurevlerinde yaşamaya yönelmektedirler (33). Yaşlının evde bakımının güç olduğu durumlarda kurumsal bakım desteği daha çok aile bireyleri tarafından tercih edilmektedir (30).

2.2.2.YAŞLILIK ve KURUMDA BAKIM

Ülkemizde yaşlılara verilen kurumsal bakım hizmetleri huzurevi, yaşlı yaşam evleri, gündüzlü bakım merkezi, yaşlı bakım ve rehabilitasyon merkezleridir (32, 40). Bakanlığa bağlı 140 huzurevinde 14.439, bakanlık harici 227 yaşlı bakım kuruluşun da ise 16.236 yaşlının halen bakımı devam etmektedir (41). Huzurevlerine girmek için sıra bekleyen kadın ve erkek yaşlı sayısı yaklaşık 6.000 kişidir (40).

Huzurevi: 60 yaş ve üzerindeki yaşlı kişileri huzurlu bir ortamda korumak, bakmak ve bu kişilerin sosyal ve psikolojik gereksinimlerini karşılamak amacıyla kurulan yatılı sosyal hizmet kuruluşudur (40).

Gündüzlü Bakım Merkezi: Haftanın her günü gündüz saatleri içerisinde huzurevi kapsamına giren yatılı bakım dışında her türlü hizmet ve faaliyetten yaşlıların faydalanmasını amaçlayan bir hizmettir (42).

Yaşlı Bakım ve Rehabilitasyon Merkezi: Yaşlı kişilerin yaşamlarını sağlık, huzur ve güven içinde sürdürmeleri amacıyla, kendi kendilerini idare edebilecek şekilde rehabilitasyonlarının sağlandığı, tedavisi mümkün olmayanların ise sürekli olarak özel bakım altına alındığı yatılı sosyal hizmet kuruluşudur (40).

Yaşlı Yaşam Evi Projesi: Huzurevi, yaşlı bakım ve rehabilitasyon merkezlerinde bakılmakta olan veya kuruluşa kabul koşullarını taşıyan ve sosyal, psikolojik, fiziksel gereksinimlerini bağımsız olarak karşılayabilen yaşlılardan durumu uygun olduğu sosyal ve sağlık servisinin ortak kararı ile belirlenenlerin kuruluşa bağlı ek ünite konumunda olacak “Yaşlı Yaşam Evi” olarak isimlendirilen evlerde bakımlarının sağlanmasıdır. Bu evlerin amacı yaşlıların sosyal çevreden soyutlanmadan, yaşam standartlarının yükseltilmesi, ev ortamında bakımlarının sağlanmasıdır. Şu anda Yaşlı Yaşam Evi toplam 41 tane ve yaklaşık 160 kapasitesi bulunmaktadır (40). Mevcut oda sayısına uygun 3-4 yaşlının (en fazla 6) kalabilmesine yönelik düzenleme ve tefriş yaşlının yaş ve sağlık durumuna uygun olarak yapılmaktadır (40). Yaşlı yaşam evinde kalan yaşlıların güvenliğinin sağlanması, psiko-sosyal, fiziksel sağlıklarının korunması için gerekli idari ve mesleki tedbirler kuruluş müdürlüğü tarafından alınır, gözetim ve denetimi, Huzurevi Yaşlı Bakım ve Rehabilitasyon Merkezi Müdürlükleri ile Aile ve Sosyal Politikalar İl Müdürlüğünce idari veya mesleki personel tarafından yapılmaktadır (40).

2.3. HUZUREVLERİ ve YAŞLILAR

Yaşlı bireylerin kendilerini en mutlu ve rahat hissettikleri yer aslında kendi evleridir (43). Yapılan bir araştırmada Yaşlıların %50'sinin eşleriyle, %48.3'nün huzurevinde arkadaşlarıyla, %1.7'sinin de çocuklarıyla birlikte yaşamak istediği belirlenmiştir (20). Yaşlı bireyler aile bireyleri ile birlikte yaşamayı daha çok tercih etmektedirler (31). Ancak günümüzdeki toplumsal değişimler bazı yaşlıların ailelerinin yanında veya tek başlarına yaşamalarını güçleştirmektedir. Bu nedenle yaşlıların günlük ihtiyaçlarını karşılayabilecekleri sosyal ve ruhsal anlamda destek alabilecekleri kurumlara yani huzurevlerine hala ihtiyaç duyulmaktadır (43). Kendi bakımını tek başına sürdüremeyen yaşlıların her türlü ihtiyaçlarının karşılandığı yirmi dört saat yatılı hizmet veren huzurevleri ülkemizde oldukça yaygındır (4, 44).

Huzurevlerine yaşlıların kabul edilmesi için bulunması gereken koşullar; 60 yaş ve üzeri olmak, kendi gereksinimlerini karşılamasını engelleyici bir rahatsızlığı bulunmamak, ruh sağlığı yerinde olmak, bulaşıcı hastalığı olmamak, uyuşturucu madde ya da alkol bağımlısı olmamak, sosyal ve/veya ekonomik yoksunluk içinde bulunmaktır (40).

Yaşlılar huzurevlerini genellikle son başvurulması gereken yerler olarak görürler (33). Huzurevine yerleşen yaşlılar yeni mekanlara ve insanlara uyum sağlamada bazı sorunlar yaşayabilmektedir (43). İster kendi isteği ile olsun isterse yakınlarının isteği ile huzurevine yerleşmek yaşlılar için yalnızlık ve terk edilmişlik duygusu ile eşdeğer olabilmektedir. Yabancı insanlarla karşılaşmak, ait olduğu çevreden uzaklaşmak yaşlıları zorlamaktadır (25). Son yıllarda hızla çoğalan huzurevlerine yaşlıların bakış açısı genellikle olumsuz olmaktadır. Huzurevlerinin mekansal ve çalışan personel açısından yaşlının hak ettiği düzeyde olmaması huzurevlerindeki olumsuz imajın devam etmesine neden olmaktadır (45). Huzurevinde yaşamını sürdüren yaşlılar yaşamları üzerinde kontrollerini kaybettiklerini düşündüklerinde yalnızlık ve izolasyon duyguları yaşamaya başlarlar (12, 35). Kurumsal bir yapıya sahip olan huzurevlerinde yaşlıların uymaları gereken bazı kurallar ve kısıtlamaların olması, çoklu odalarda yalnız kalma olanağı bulamama gibi olumsuz durumlar nedeni ile yaşlılar bazen ev ortamında olmayı isteyebilirler (31).

Ülkemizdeki toplumsal ve kültürel değişimler örneğin çekirdek aile yapısının artması, şehre göçlerin artması, bakım veren kadının iş yaşamına girmesi, yaşlılar için daha nitelikli ve alternatifleri olan çözümler aranması gerekliliğini ortaya

çıkarmış, yaşlıların bakımı ve korunmasında kamunun sorumluluğunun artmasına neden olmuştur (12, 28, 31). Günümüzde kurumsal yaşlı bakım hizmetlerine duyulan ihtiyaç her geçen gün artmaktadır. Özellikle aile desteği olmayan, yoksul ve yalnız yaşayan yaşlıların bakımı için kurumsal bakım desteğinin olması bir gerekliliktir. Burada ki en önemli alternatif bakım modeli ise özel sektör veya kamuya bağlı huzurevleri olmaktadır (21, 25, 26). Ülkemizde özel ve kamuya ait huzurevleri gittikçe artmaktadır. Büyük kentlerde yaşlılar genellikle aile dışındaki kurumlarda yaşamını sürdürmek zorunda kalmaktadır. Zayıflayan komşuluk ilişkileri, aile ve diğer akrabaların yaşlının bakımında kendilerini sorumlu hissetmemeleri, yaşlının kendine bakım konusunda gücünün azalması yaşlı birey için alıştığı yaşam yerlerini bırakmak anlamına gelmektedir (35). Ekonomik olarak ihtiyaçlarını karşılayamayan, yalnız yaşayan yaşlılar tek başlarına yaşamda zorlanmaktadırlar. Alışkın olduğu evinde ve mahallesinde yaşamı tercih eden yaşlılar tüm bu güçlükler nedeniyle huzurevini tercih etmek durumunda kalabilmektedirler (31). Yaşlıların huzurevini tercih etme nedenleri arasında yaşam alanlarında yeterince desteklerinin olmayışı önemli bir sorun oluşturmaktadır (12). Huzurevlerini tercih eden yaşlıların özelliklerine baktığımızda; bakım gereksinimi olan, fiziksel kapasitesi azalmış, parasal sıkıntısı olan, aile bireylerine yük olmayı istemeyen yaşlıları görebilmekteyiz (21).

Yaşlıların Huzurevlerini Tercih Etme Nedenleri:

- ✓ Aile üyelerine yük olmama isteği
- ✓ Aile üyelerinin yaşlıyı kabul etmemesi
- ✓ Çocuklarının denetimi altında yaşamayı kabullenmeme
- ✓ Ekonomik olarak ihtiyaçlarını karşılayamama
- ✓ Ciddi sağlık problemleri, yalnız ölme korkusu
- ✓ Acil durumlarda tek başına baş edebilme yeterliliğinin azalması
- ✓ Sosyal destek almak, arkadaş edinmek (46)

Yaşlılarla ilgili sosyal politikaları oluştururken yaşlıların beklentileri göz önünde bulundurulmalıdır (21). Yaşlının kendi yaşam yerini seçmesine olanak verilmelidir. Kurumda yaşamayı tercih eden yaşlılar için huzurevleri mekansal açıdan ve hizmet verenler açısından en iyi hale getirilmelidir (12). Yaşlıların

huzurevlerinde daha mutlu olmaları için, fiziksel ortamın iyileştirilmesi, personellerin yaşlı bakımı ile ilgili bilgilendirilmesi, yaşlıların bağımsızlığının artırılması ve sosyal olanakların artırılmasına önem verilmelidir (21). Özellikle binaların projesi huzurevine uygun olmalı, fazla yüksek olmayan, yaşlıların rahatça hareket imkanına sahip olduğu ve her türlü ihtiyaca cevap verebilecek koşulda olmalıdır. Mümkün olduğunca ev atmosferini onlara hissettirmek gerekir. Yeterli sayıda donanımlı personel olmalıdır. Çalışan personeller güler yüzlü, yaşlı ve ailelerine karşı anlayışlı, saygılı olmalıdır. Yaşlı bireyler özellikle şefkatli kendilerine ilgi gösteren personellere kendilerini daha yakın hissetmektedirler. Kendileri ile ilgilenildiğini bilmek yaşlıları mutlu etmektedir. Saygı görmek, küçümsenmemek her yaşta olduğu gibi onlar için de oldukça önemlidir (46, 47). Huzurevi ile ilgili alınacak olan kararlara yaşlıların da katılması huzurevi ortamlarının iyileştirilmesi ve yaşlı bireylerin kendilerini oraya ait hissetmeleri için önemlidir. Yaşlının aile üyeleriyle birlikte katılabilecekleri etkinliklerin olması yaşlının huzurevine uyumunu kolaylaştırır (46).

Yaşlılar ve aileler gibi bazı huzurevi çalışanları da huzurevlerini daha çok düşkün ve sahipsiz insanların barındıkları yerler olarak görebilmektedir. Huzurevleri ile ilgili bu bakış açısını olumlu hale getirmek için huzurevi koşullarının iyileştirilmesi önemlidir. Huzurevleri sadece sahipsiz insanların gittiği kurumlar değildir. Yüksek veya düşük sosyo ekonomik durumu olan her yaşlı bu kurumu tercih edebilmektedir. Son zamanlarda yaşam koşullarının değişmesi, eğitilmiş ve bilinçli insanların sayısındaki artışla birlikte huzurevlerinin tercih edilmesi ile ilgili önyargılarda azalmakta ve huzurevlerine sosyal bir gereksinim olarak bakan kişilerin sayısında giderek artmaktadır (46).

2.4. HUZUREVİ ÇAŞLIŞANLARI

Huzurevi yaşlıların her türlü bakım gereksiniminin karşılandığı yatılı hizmet kurumlardır (14). Huzurevlerinde sosyal, sağlık, fizyoterapi, beslenme ve teknik servisler hizmet vermektedir (40). Uygun görülen nitelik ve sayıda müdür, müdür yardımcısı, sosyal çalışmacı, psikolog, tabip, diş tabibi, hemşire, fizyoterapist, diyetisyen, teknisyen, genel idare ve yardımcı hizmetler olmak üzere çeşitli personel huzurevlerinde istihdam edilmektedir (40, 48).

Huzurevlerinde hizmet veren meslek grupları ve görevleri aşağıda kısaca açıklanmıştır.

Huzurevi Müdürü

“Kuruluşun yönetsel, mali ve teknik tüm işlerini ilgili mevzuata göre yürütmek, yaşlıların bakımı ve korunması ile ilgili her türlü önlemleri almak, görevliler arasında iş bölümü yapmak ve denetlemek, yaşlılarla ilgili her türlü yazışmayı gizlilik ilkesi çerçevesinde yapmak, yıllık çalışma programını hazırlamak” (48).

Müdür Yardımcısı

“Kuruluş hizmetlerinin yerine getirilmesinde müdüre yardım eder. Müdüre karşı sorumludur” (40).

Sosyal Çalışmacı

“Başlıca görevleri başvuru yapan yaşlıların belgelerini düzenlemek, sosyal incelemelerini yapmak, kabulü yapılan yaşlının kuruluşa uyumunu sağlamak, yaşlıların hukuki sorunlarının çözömlenmesine yardımcı olmak, yaşlıların yakın çevresi ile olan sosyal ilişkilerini düzenlemek, sosyal kültürel eğitsel ve sportif etkinlikler düzenlemek, kuruluşla ilişkisi kesilecek olan yaşlıyı yeni yaşantısına hazırlamak” (48).

Psikolog

“Yaşlıların psikolojik değlerlendirmesini yapmak, kuruluşa kabul edilen yaşlıları uyum aşamasında izlemek, yaşlının ruhsal özelliklerini ve kuruluş yaşantısından doğan sorunlarını saptamak ve bu sorunların çözümüne yardımcı olmak. Yaşlıların yetenek ve ilgilerine göre çeşitli işlerle meşgul olmalarını sağlamak, kendi ya da yakınlarının isteğı ile kuruluşla ilişkisi kesilecek olan yaşlıyı yeni yaşantısına hazırlamak” (40).

Doktor

“Kuruluşun sağık hizmetlerini yürütmek, düzenli aralıklarla yaşlıların sağık kontrolünü yapmak, hasta yaşlılar ve personel ile personelin bakmakla yükümlü olduğı kişilerin muayenelerini yapmak. Hizmet esnasında gereksinim duyulan ilaç ve tıbbi sarf malzemeleriyle diğler araç ve gereçlerin sağılanması yaşlının rehabilitasyonu, beslenmesi, sosyal ve psikolojik sorunlarıyla ilgili olarak diğler servis görevlileri ile işbirliğı yapmak” (48).

Hemşire

“Hasta personel ve personelin bakmakla yükümlü olduğu yakınları ile yaşlılardan hastalıklarıyla ilgili bilgi almak, hastayı muayeneye hazırlamak, tedavinin gerçekleştirilmesine yardımcı olmak, yaşlılara verilen ilaçların kullanılmasını sağlamak, kaydetmek. Sağlık kuruluşlarına sevk edilen yaşlılara gerektiğinde eşlik etmek. Yaşlıların yatak, çamaşır ve vücut temizliği ile düzeninden sorumlu olmak, saptadığı eksiklikleri gidermek Sorumlu olduğu bölümde yemek dağıtımı ve yaşlıların yemek yemeleri ile ilgilenmek” (48).

Diş Doktoru

“Yaşlılar ve personel ile bakmakla yükümlü oldukları kişilerin diş sağlığı kontrolleri ve diş tedavilerini yapmak” (40).

Fizyoterapist

“Uzman tabip tarafından konulan teşhise göre fizik tedavi ve rehabilitasyona gereksinim duyan yaşlıyı değerlendirmek, bu doğrultuda tedavi programı oluşturmak” (40).

Diyetisyen

“Yaşlıların beslenmesine ilişkin program ve cetvelleri hazırlamak ve uygulanmasını sağlamak. Yemeklerin kalite ve ısisının bozulmadan servise gelmesini ve yaşlılara dağıtılmasını sağlamak Mutfak ve yemek servis bölümünün genel hijyen koşullarına uygunluğunu sağlamak, görevlileri konuyla ilgili olarak eğitmek” (48).

Diğer Görevliler;

“Büro görevlileri, teknisyen, teknisyen yardımcısı, kaloriferci, şoför, aşçı, bekçi, berber, hizmetli ve diğer personel görevlerini personelin çalışacakları birim, görevleri, çalışma koşul ve esasları yönetim tarafından saptanır” (40).

2.5. ÇALIŞANLAR ve İŞ STRESİ

2.5.1. STRES

Stres; yeni durumlara karşı insanın ruhsal ve bedensel olarak zorlanmasıdır (49). Modern çağın hastalığı olarak ifade edilen stresin bir çok farklı tanımı bulunmaktadır (50). Biyoloji, psikoloji ve yönetim bilimlerinde stres kavramı sık sık karşımıza çıkmaktadır (51). Stres kelime anlamı olarak gerilme ve baskıyı ifade etmektedir. 18.yy’da objelere, kişilere yönelik baskıyı ifade etmek için kullanılan

stres aynı zamanda bütünlüğü devam ettirmek için çaba gösterme yani etkiye tepki olarak ta kullanılmaktaydı (52). Fizikçi Robert Hook stres sözcüğünü elastiki nesne ve ona uygulanan dış güç arasındaki ilişkiyi açıklamak üzere kullanmıştır (51). Cannon ise stresi “istenmeyen çevresel etkenlerden dolayı bozulan fizyolojik iç dengeyi yeniden kazanmak için gerekli olan fizyolojik uyarılar” olarak tanımlamıştır (51). Selye’ye göre stres herhangi bir olay karşısında organizmanın gösterdiği tepkidir (53). Ivancevich ve Matteson 1993’de stresi” bir kişi üzerindeki herhangi bir çevresel faaliyet, durum veya olay sonucu olan aşırı psikolojik veya fiziksel talebin, kişisel farklılıklardan ve psikolojik süreçlerden etkilenen bir uyum tepkisidir” şeklinde tanımlamışlardır (51).

Stres Tepkisi; organizmanın yeni duruma uyum sağlamak için gösterdiği tepkidir. Bireyde stres oluşturan etmenlere “Stresör” denilmektedir. Stresörler; fiziksel, sosyal, psikolojik olabilmektedir (51). Bireyler stresörle karşılaştığında bu duruma yanıt vermek zorunda kalır. Bu yanıt Selye tarafından “Genel Adaptasyon Sendromu (GAS)” olarak tanımlanmıştır (50,54). Her stresör biyolojik stres sendromuna neden olmakla beraber bu sendromun yoğunluğu bireysel farklılıklar göstermektedir (54).

Organizmanın strese karşı tepkisi üç aşamada gelişir;

Alarm Aşaması: Stres kaynağı ile karşılaşıldığında sempatik sinir sisteminin etkin hale gelmesi nedeniyle beden savaş ya da kaç tepkisi gösterir. Fiziksel ve kimyasal değişimler sonucunda kişi, stres kaynağı ile yüzleşmeye ya da kaçmaya hazır hale gelir.

Direnme Aşaması: "Uyum ya da direnme aşaması"dır. Uyum sağlandığında herşey normale döner. Kaybedilen enerji tekrar kazanılır. Parasempatik sinir sistemi etkin olmaya başlar. Kalp atışı, tansiyon, solunum düzene girer, kas gerilimi azalır. Stresöre direnme aşamasında birey, strese karşı koymak için elinden gelen tüm gayreti ortaya koyar ve stresli bir insanın davranışlarını gösterir. Bir süre bireyin yaşantısında bu durum gözlenebilir.

Tükenme Aşaması: Gerilim kaynaklarının yoğunluğunun azalmadığı veya artış gösterdiklerinde birey tükenmişlik duygusu yaşar. Hayal kırıklıkları, davranış

bozuklukları, motivasyon da azalma gibi duygular yaşar. Stresörlerle baş edemez duruma gelir. Ayrıca başka stres kaynaklarına karşı açık hale gelirler (52).

İnsanlar tarafından çoğunlukla olumsuz olarak algılanan stresin olumlu ve olumsuz olmak üzere iki yönü vardır (50, 53, 55). Stres sürekli olarak kötü ve kaçınılması gereken bir durum (distress) olarak görülmemelidir. Stresin olumlu (eustress) yönleri de bulunmaktadır. Olumlu stres yapıcıdır. Evlenme, terfi etme sonucu yaşanan hisler olumlu streslerdir. Özellikle ılımlı stres düzeyi bireylerin motivasyon, başarıma duygusu ve performanslarının artmasına neden olmaktadır (55, 56). Uzun süreli ve şiddetli stres durumunda ise organizma üzerinde zararlı etkiler açığa çıkabilir. Organizma kısa süre içerisinde tükenme sürecine girebilir. İş yerlerinde stres kaynakları fark edilmezse çalışanlar için sorun teşkil etmeye devam eder ve kronik bir hal alır (54, 56). Kısaca optimal düzeyde bir stres verimlilik açısından gerekli iken aşırı seviyedeki stres ruhsal, fiziksel, sosyal pek çok sorunun yaşanmasına neden olabilmektedir (50,57). Günümüzde fiziksel hastalıkların pek çoğunun stresle alakalı olduğu düşünülmektedir (56). Stresli durumla başetme gücü yetersiz olan kişilerde ciddi sorunlar açığa çıkmaktadır (58). Birçok ülkede doktora başvuran hastaların %50'sinin şikayetlerinin altında yatan temel neden strestir. Fiziksel hastalıkların pek çoğu stresle alakalı olmaktadır (56).

Bireylerin stresörlerden etkilenme düzeyleri birbirinden farklı olmaktadır. Bunun nedeni genetik yatkınlık, yaş, cinsiyet, fiziki ortam, daha önceki deneyimler, motivasyon düzeyi, destek faktörleri gibi bireysel özelliklerinin birbirinden farklı olmasıdır (54, 59). Aynı çalışma koşulları ve stresörler her bireyde farklı sonuçlar ortaya çıkarabilmektedir (56). Örneğin iş ortamı ile ilgili olarak planlanan farklı bir uygulama bazı çalışanlarda kuvvetli bir strese neden olurken bazıları daha hafif düzeyde bir stres yaşayabilir (58). Burada önemli olan iş stresi ile ilgili değerlendirmeler yapılırken ve önlemler alınırken çalışanların bireysel özelliklerinin de göz önünde bulundurulmasıdır (56, 57).

Strese Neden Olan Faktörler:

İşe Bağlı Stres Faktörleri: Aşırı yük ve sorumluluk, standart olmayan çalışma saatleri, düşük maaş, adil olmayan ücretler, rol belirsizliği ve rol çatışması iş üzerinde düşük kontrol derecesi, başarı ve statü uyumsuzluğu, yetersiz grup

desteği ve grup içi çatışma, yöneticilerden destek alamama, iş güvenliğinin olmaması, uygun olmayan fiziksel koşullar.

Toplumsal Stres Faktörleri: Stresli yaşam olayları, aile içerisinde beklentilerin fazla olması, ayrımcılık.

Bireysel Stres Faktörleri: Yaş, eğitim, cinsiyet, meslek, sağlık durumu, aile merkezli problemler, kişilik yapısı, gelecekle ilgili kaygılar (50, 56, 60).

Strese Bağlı Olarak Meydana Gelen Sorunlar:

Fizyolojik: Taşikardi, arpıntı, ateş basması, baş dönmesi, solunum güçlüğü, baş ağrısı, mide sorunları, kaslarda gerginlik, hazımsızlık, yorgunluk, göğüs ağrısı, hipertansiyon, cinsel sorunlar, şeker hastalığı, cilt sorunları (60,61).

Psikolojik: Zayıf ve güçsüz hissetme, anksiyete, uykusuzluk sinirlilik, çabuk heyecanlanma, hafıza sorunları, dikkatini toplamakta güçlük. Depresyon, zgven azalması, aşır hassasiyet, kırıklık, saldırganlık veya düşmanlık, tükenmişlik (52, 60, 61).

Davranışsal: İştahsızlık veya fazla yeme, ie kapanma, konuşma güçlükleri, madde kullanımı. Hataları için başkalarını suçlama, karşıdakine güvensizlik, planlarını iptal etme, sürekli kendini savunma, zihin karmaşıklığı çabuk ksme ve konuşmama. (52, 60, 61).

Örgütsel: İşten ayrılma, üretim ve verimlilikte azalma, kalite sorunları, moral kaybı, iş doyumsuzluğu, işe geç gitme ve devamsızlık, çatışma, yorgunluk, tükenmişlik (49).

2.5.2. İşE BAğLI STRES

İş, kurumsal ortamlarda belli bir süre içerisinde gerçekleşen, bazı ilişkileri beraberinde getiren, belli bir ücret karşılığında yapılan mal ve hizmet üretim sürecidir. İş yaşantısı ve çalışmak insanlar açısından önemli bir gereksinimdir. alışmak durumunda olan insanlar yaşamının önemli bir kısmını iş ortamlarında geçirirler. Bu nedenle çalışanlar açısından iş ortamlarının huzurlu ve sorunsuz olması önemli bir faktördür (62).

İşe bağlı stres ise çalışan ve çevresi arasındaki etkileşime bağlı olarak ortaya çıkan bir gerilim durumudur. İş ortamının çalışanlar üzerinde oluşturduğu baskı ile çalışanların kapasiteleri arasındaki uyumsuzluk strese neden olmaktadır (63). İş ortamları bireylerin meydana getirdiği sosyal bir sistemdir. Bu sistemler içerisinde farklı tutumlar, davranışlar ve duyguların yaşandığı, bireylerin çalıştığı ve birbirleri ile etkileşimde bulundukları bir yapıya sahiptirler (51). Tüm ortamlarda karşımıza çıkmakta olan stres ile günümüzün önemli bir kısmını geçirdiğimiz iş yerlerimizde de karşılaşırız. İş yerlerinde çalışanlar için pek çok stres faktörü bulunmaktadır (55). İş yerlerinde karşımıza çıkan bu stres faktörleri ile yeterince baş edilememesi durumunda da stres ortaya çıkmaktadır (56, 57). İşe bağlı stres, çok yönlü bir kavramdır. İş stresinin olumsuz sonuçları olduğu kadar olumlu sonuçları da bulunmaktadır (56). Özellikle orta düzeyde stres bireyler için motivasyonun artması ve başarı elde etmesi için gerekli olurken, aşırı stres düzeyi bireyler için zarar verici sonuçlara neden olabilmektedir (59). Stresin olumsuz etkilerini azaltmak için aşırı düzeyde ki stresin kontrol altına alınması önemlidir (64). Stres özellikle kriz karşısında çalışanların güçlerini açığa çıkaran bir uyaran olarak da görülebilir. İyi yönetilmeyen stres iş ortamlarında örgüt içi çatışmalara neden olabilir (50). Çalışanlar, yöneticiler ve hizmet alan kişiler bu durumdan etkilenebilir. Çalışanlar açısından düşündüğümüzde işe devamsızlık, işten ayrılma isteğinde artışa neden olabilir. Bu durumda iş yeri olumsuz etkilenebilir. Ortalama bir stres düzeyinin olması çalışanların iş ortamlarına katkısını arttırır. İş yerlerindeki stres kaynakları zamanında fark edilip gerekli önlemler alınmazsa çalışanlar açısından durum kronikleşir ve çözüm bulunamaz hale gelebilir. İşe bağlı stres ile başedebilmek için strese neden olan faktörleri tespit edip kontrol altına almak önemlidir. Bunun yanı sıra stresin bireyler üzerindeki etkilerini ortadan kaldırmak ve çalışanları strese karşı güçlü hale getirmek stresle mücadelede gözardı edilmemelidir (47).

2.5.2.1. Örgütsel Stres Kaynakları:

Rol Belirsizliği: Yapılan bazı çalışmalarda rol belirsizliği ile iş stresi arasında negatif yönde bir ilişki bulunmuştur. Çalışanların yaptıkları işle ilgili belirsizlikler yaşaması stres ve iş doyumsuzluğu yaşamalarına neden olabilmektedir. İş yerlerinde sık yer değiştirmeler, gerçekçi olmayan iş tanımları çalışanların rollerini algılamasında sorun yaşamasına ve güvensizlik duymasına neden olur (65, 66).

Rol Çatışması: Zıtlıkların olması ve farklı rollerin aynı anda ortaya çıkması çatışmalara neden olur. Çatışma çalışanların hangi görevleri yapacağı ile ilgili olarak karmaşa yaşamalarıyla açığa çıkar (55).

Sorumluluk: Diğer çalışanların sorumluluğunu üstlenmek, fazla sorumluluk alanları olmasına rağmen yetki alanlarının sınırlı olması çalışanlar için stres yaratan bir durumdur. Yöneticiler açısından düşünüldüğünde başka insanların sorumluluğunu almış olmaları daha yoğun stres yaşamaların neden olabilir. Kapasitesinin altında iş sorumluluğu olan çalışanlarda sıkılma söz konusu olabilir (59, 67).

Yönetim Tarzı: İş yerlerindeki yönetim biçimi çalışanlar için strese neden olabilir. Baskıcı bir yönetim anlayışı çalışanlar açısından strese nedenidir. Cezalar, çalışanları yarıştırma gibi uygulamalar çalışanlar arasında ayrışmaya neden olur (49). Adil olmayan başarı değerlendirmesi, adil olmayan ücret, katı kurallar, çelişkili yöntemler, yetersiz geri bildirim, belirsiz ve çelişkili amaçlar hem yöneticiler hem de çalışanlar açısından stres kaynağı olabilmektedir (65).

Yoğun İş Yüğü: Aşırı iş yükü çalışanların stres yaşamalarına neden olur. İş yükünün fazla olmasına bağlı zamanın yetmemesi, aynı anda birden fazla işi yapmak zorunda kalmak çalışanların fiziksel kapasitesini zorlamasına neden olabilir. Vücudun enerji gereksinimi artar. Yeterli dinlenme periyotları verilmezse dikkatsizlik ve iş kazalarının meydana gelmesi söz konusu olur (49, 68).

İletişim Özellikleri: Örgüt içerisinde yaşanan iletişim, üstlerle, arkadaşlarla ve hizmet verdiğimiz kişilerle olmaktadır. Strese neden olan faktörlerden en önemlisi üstlerle olan iletişimidir. Üstlerle olan olumsuz iletişim kişilerde ruhsal gerilmelere neden olmaktadır. Özellikle üstlerle kurulacak olan olumlu iletişim bireylerde stresi önlemede etkili olabilmektedir. Çalışanlar bazen kendisini yöneticisinden daha üstün görebilir. Ya da yönetici çalışanın kapasitesini yetersiz görüp yapıcı geri bildirimde bulunmayabilir. Bu koşullarda çalışan bireyler daha fazla stres yaşarlar. Meslektaşlarla ilişkilerde bazı durumlarda stres kaynağı olabilmektedir. Çalışanlar zamanının önemli bir kısmını meslektaşları ile geçirmek durumundadır. Arkadaş ilişkileri destekleyici olabildiği gibi sorunlarda içerebilir. Öncelikle arkadaşlar birbirlerinin rakibi olabilirler. Kişilik özellikleri birbirinden farklıdır. Nazik olamayan tutumlar strese neden olur. Astlarla olan ilişkilere baktığımızda ise yönetici konumunda olmak başlı başına stres oluşturmaktadır. Çalışanları kurum hedeflerine uygun biçimde yönetme güç bir durumdur. Amirlerle, iş arkadaşları ve hizmet

sunulan kişilerle olan olumsuz iletişim şekli stres yaşanmasına neden olmaktadır. İş ortamında verimliliğin artması için iyi bir iletişimin olması önemlidir (59, 65).

Katılım: Çalışanlarla ilgili kararlarda onların fikirlerinin alınmaması başka bir stres faktörüdür. İş yerlerindeki örgüt yapısı merkezi veya merkezi olamayan şeklinde sınıflandırılmaktadır. Merkezi örgütlerde karar yetkisi yöneticilerin elindedir. Merkezi olmayan kurumlarda ise her çalışan doğrudan kendi iş ile ilgili kararlara katılım gösterir. Karar mekanizmasında etkili olan çalışanların stres düzeyleri daha düşüktür. Kurumların başarılarında payı olduğunu düşünerek kendini daha çok kuruma ait hisseder. Merkezi örgütlerde ise iş doyumu azalır. Çalışanlar daha fazla stres yaşarlar (49, 69).

Kariyer Engeli: Çalışanların başarısının veya kariyer isteğinin engellenmesi, terfi olanaklarının azlığı strese neden olur (49, 55).

Vardiyalı Çalışma: Normal çalışma saatleri dışında akşam ve gece çalışmak iş görenler açısından strese neden olan durumlardan birisidir. Çalışanların aile ve sosyal yaşamları olumsuz yönde etkilenmektedir. Ayrıca uyku düzeninde bozulmaya bağlı olarak farklı sorunlar yaşanmaktadır. Vardiyalı çalışanlarda özellikle yorgunluk, mide bağırsak sorunlarının daha sık görüldüğü tespit edilmiştir. Ayrıca herkesin evinde dinlendiği saatlerde iş yerlerinde bulunmak çalışanlar açısından da bir çöküntüye neden olabilmektedir (65).

Fiziksel Çevre: Fiziki koşullar çalışanlar için stres oluşturabilir. Kalabalık çalışma ortamı, özel hayatı önemsememe, gürültü, sıcak ya da soğuk çalışma ortamı, zehirli maddeler ve radyasyon, hava kirliliği, iş kazaları, yetersiz aydınlatma çalışanların sağlığını olumsuz yönde etkileyen önemli bir faktördür. İş ortamlarında konfor ve güvenli çevre sağlanmalıdır (49, 70).

2.5.2.2. Stresle Baş Etme:

Stresle uygun baş etmek kısaca stres yönetimi strese bağlı meydana gelen duygusal ve fiziksel gerilimi azaltmak veya bunlara karşı çalışanları güçlendirmeyi kapsamaktadır (50). Stresten kaçmak mümkün olmadığı için onunla nasıl baş edebileceğimizi öğrenmemiz gereklidir (53). Stresin olumsuz etkileri ile başedebilmek ve strese karşı organizmayı güçlendirmek mümkündür. İş ortamlarında ki stresörlerle uygun bir şekilde başedebilmek için çalışanlar yoğun çaba göstermektedirler (56). Her insan stresten etkilenir. Fakat her insanın stresten

etkilenme düzeyi kendine özgüdür (61). Bu nedenle stres ve çözüm yolları değerlendirilirken organizasyon, toplumsal koşullar, çalışanın kendi bireysel özellikleri ve stresle mücadele etme potansiyeli birlikte ele alınmalıdır (56). Stresle uygun biçimde baş edebilmek için öncelikle stresin varlığını kabul etmek, örgütsel ve kişisel yöntemleri birlikte kullanmak gereklidir. Çalışanların güven duygularını geliştirme ve stres yönetimi ile ilgili olarak danışmanlık hizmeti verilmelidir. İş ortamlarında özellikle yöneticiler çalışanların işe bağlı stres düzeylerini azaltmak için gerekli önlemleri almalıdırlar (56, 64).

2.5.2.2.1. Örgütsel Stres Önleme Yöntemleri:

Zaman Yönetimi: Zamanın iyi planlanmadığı durumlarda stres ortaya çıkabilir. Bunların önüne geçebilmek için günlük iş planı yaparak çalışmak işlerin yetiştirilmesi için önemlidir. İş listesi yaparak en önemli ve öncelikli işlerden başlayarak çalışma sürdürülebilir (71).

Sosyal Destek: Sosyal destek başka insanlarla yakın ilişkilerin olmasını ifade etmektedir. Sosyal desteği iyi olan çalışanlar kendilerini daha güçlü hisseder. Stresle baş etme düzeyi daha yüksektir. Yakın arkadaşlıklar, aile bireylerinin desteği, toplumsal kuruluşlara üyelik gibi uygulamalar sosyal destek düzeyini artırmaktadır. Sosyal destek sayesinde katılımlı yönetim, sıcak ilişkilerin sağlanmasına da yardımcı olur. İş görenlerin sahip olduğu sosyal destek stresin negatif etkisini azaltır (51, 71).

Amaçları Belirleme: Örgütün taleplerini ve onların çalışanlar üzerindeki etkilerini olumlu bir duruma getirmeyi amaçlayan bir yöntemdir. Amaçların belirlenip açıkça ortaya konulması ile işlerdeki belirsizlikler de ortadan kalkacaktır. Geri bildirim mekanizmasının uygulandığı durumlarda çalışanların performansı da artacaktır. Bu planlama yapılırken ilk önce amaçlar açık bir biçimde belirlenir. Burada tutarlı olmak önemlidir. Kişilere karşı açık ve doğru bir iletişim kurulmalıdır. Daha sonra performansı değerlendirerek geri bildirimde bulunmak gerekir (51).

İş Zenginleştirme: Monoton, önemli bir çaba ve farklı düşünme gerektirmeyen işler, zamanla çalışanlar için çekilmez olmaya başlar. İşin zenginleştirilmesi, iş rotasyonu yapmak çalışanların motivasyonunu artıracaktır. Bu uygulamalarla birlikte iş görenler daha çok sorumluluk alarak kontrol ve geri bildirim mekanizmalarını daha fazla kullanacaklar. Bu durum iş kalitesini yükseltecektir. İşin zenginleştirilmesi ile beraber bireylere daha fazla sorumluluk, kontrol ve geri bildirim olanağı sağlanacaktır. Çalışanların motivasyon ve iş verimliliği de

yükselecektir (71, 72).

Katılımlı Yönetim: İş görenlerin veya temsilcilerinin iş yerlerinde kendileri ile ilgili uygulama ve kararlara katılımı sağlanmalıdır. Burada tüm kararları iş görenlerin vermesi gibi bir durum söz konusu değildir. İş görenlere sorumluluk vererek iş yerinin bir parçası olduklarını hissettirmek gerekir. Stresi önlemek için etkin bir yoldur. İşle ilgili belirsizlikler ve çatışmalar ortadan kalkar. Örgüt içi değişimlere daha kolay adapte olacaklardır (70, 71).

Rol Belirsizliklerinin Önlenmesi: Rol belirsizlikleri iş yerlerinde ki en önemli stresörlerden birisidir (52). Çatışmalara ve iş doyumunun azalmasına neden olmaktadır. Örgütsel rollerin doğru bir biçimde ortaya konulması gerekir. Çalışanların görev tanımları mutlaka belirtilmelidir. Çalışanların beklentilerine dikkat etmek önemlidir. Aşırı rol ve sorumluluklar tekrar gözden geçirilmelidir (71).

Kariyer Planlaması: İş görenlerin gelecekteki pozisyonlarının ve rollerinin ne olacağını bilmemeleri stres kaynağı oluşturmaktadır. Yükselme ve ilerlemeye ilişkin olarak istedikleri seviyelere ulaşmada bazen sorunlar yaşarlar. Kariyer planlarının oluşturulması örgüt ve çalışanlar açısından çok faydalıdır. Geleceği ile ilgili olarak planlamaları bilmesi onu daha fazla motive edecektir (52).

Stres Yönetim Eğitimi: Bu eğitimlerin amacı, stres faktörlerini ortadan kaldırmak ve işgörenlere stresle başa çıkma yollarını öğretmektir. Çeşitli eğitim programları uygulayarak çalışanları güçlü kılmak önemlidir. Stresin nedenleri üzerimizdeki etkileri ve nasıl baş edebileceği konuları anlatılmalıdır. Psikoterapi ve rehberlik hizmetleride stresle baş etmede etkili olmaktadır (71).

Fiziksel Ortamın Düzenlenmesi: Olumsuz fiziki koşullar çalışanların moral durumlarını olumsuz etkilemektedir. Aydınlatma, ısı, havalandırma, gürültü ile ilgili uygun düzenlemelerin yapılması çalışanlar açısından çok önemlidir (71).

Adil Ücret Yönetimi: Çalışanların aldıkları ücret ile ilgili olarak stres yaşamamaları için eksiksiz, adil ve eşit bir ödeme politikası uygulanmalıdır. Aldıkları ücret kişilerin yaşam koşullarını iyileştirmesine yardımcı olmalıdır. Çalışanların istek ve çabaları göz önünde bulundurulmalıdır (51).

2.5.2.2.2. Bireysel Stres Önleme Yöntemleri:

- ✓ Nefes egzersizleri
- ✓ Kendini tanıma ve geliştirme
- ✓ Düzenli beslenme, uyku, dinlenme
- ✓ Motivasyonu artırma,
- ✓ Tatil ve hobi bulma
- ✓ Gevşeme yöntemleri
- ✓ İletişim becerilerini geliştirme (52, 55)

2.5.2.2.3. Stresle Etkisiz Baş Etme Yöntemleri;

Madde bağımlılığı, saldırganlık, kaçma davranışları, içe kapanma, intihar, bastırma, yansıtma gibi çeşitli savunma mekanizmalarının kullanılmasıdır (72, 73).

2.5.3. HUZUREVİ ÇALIŞANLARI ve İŞ STRESİ

Her örgütün kendine özgü stres kaynakları bulunmaktadır. İşin niteliğine göre çalışanlar stres yaşayabilirler (65). Stres iş yaşamında çalışanların en sık yaşadıkları psikososyal bir sorundur. İş yeri ile ilgili olarak güven ortamının olmaması, işin özellikleri, terfi imkanının olmaması, olumsuz fiziki koşullar işe bağlı görülen stresin en önemli belirleyicileridir (14).

Günümüzde yaşlı nüfus oranının artması ile birlikte yaşlı bakımı ile ilgili çalışmalarda sık sık tartışılır hale gelmiştir. Yaşlılara bakım hizmeti veren profesyonel meslek elemanlarının çalışma koşullarının araştırılması gereken önemli konulardan birisidir. Yaşlı bireyin bakım sorumluluğu duygusal ve fiziksel olarak ağır yük getirmektedir (14, 66). Özellikle bakım hizmeti verirken çalışanların karar verme yetkisinin olmaması, yaşlının bakımı için uzun zaman ayırmak iletişim düzeyi, iş stresi açısından risk oluşturmaktadır. Yaşlı bireyin bakımı geniş kapsamlı bir durumdur. Bakım genellikle yaşlının yeme, hijyen, boşaltım, kişisel bakım, duygusal destek, bilgi verme ve danışmanlığı kapsamaktadır (14). Yaşlı bireyin bakım gereksinimini karşılarken her gün başka ihtiyaçlarının olacağı göz önünde bulundurulmalıdır. Bakım verirken çalışanların iş stresini arttıran durumlar; yaşlı bireyin tutumu, kişisel özellikleri, bakım yükü,

Çalışanların aile desteklerinin az olması iş yükünün aile yaşantısına yansıması, yapılan iş karşılığında hak edilen maaşı alamama sayılabilir (14). Stres zamanla kronik hale gelerek tkenmişliğ ve olumsuz tutumlara sebep olmaktadır. Çalışanların yaşamı derinden etkilenmektedir (67). Huzurevlerinde alışanlar ileride kendileri yaşlandığında neleri yaşayabilecekleri ile ilgilide kaygı yaşamaktadırlar. Çalışanların tüm yaşadıkları olumsuz psikososyal durumlar iş tatminin azalmasına neden olmaktadır. Azalmış olan iş tatmini iş verimini de azaltmaktadır. Yüksek iş tatmini iş verimini arttırarak bakımın kalitesini de arttırmaktadır. İşleri ile ilgili daha istekli ve gelişmeye hazır hale gelmekte (14). İşe bağlı stresin gelişmesinde yapılan işin niteliğ, fazla iş yükü, kurumdaki uygulamalar, güvensizlik, terfi ve gelişme fırsatının olmaması gibi etkenler belirleyici faktörlerdir. Özellikle bakım verme içinde yüksek beklentilerin olması ve düşük düzeyde kontrol ve karar verme iş stresi açısından risk oluşturmaktadır (14, 67). Yaşlının bakımını devam ettiren çalışanlar yaşlı ile etkileşim ve bakım süresinin uzunluğuna bağlı olarak stres yaşayabilmektedirler. Yaşlı bireyin bakımından sorumlu olan kişilerin karşılaştıkları stres faktörleri arasında yaşlı bireyin bağımlılık düzeyinin artmış olması, bilişsel fonksiyonlarının yetersizliğ, direnç göstermesi ve problemlili davranışlarının olmasıdır. Bağımlılık düzeyi arttıkça bakım verenlerin stres düzeyi de artmaktadır (14, 38).

2.6.ÇALIşANLAR ve İş DOYUMU

İşimiz hayatımızın her alanına yansımaktadır. Sağlığımız ve yaşamdan aldığımız doyum iş hayatımızdan etkilenmektedir (57, 74). Çalışma hayatının en önemli varlığı olan insanların toplum ve aile içerisinde başarılı olmak istemesi, kendilerini mutlu ve iyi hissetmeleri önemli faktörlerdir. İnsanlar sadece para ve terfi için çalışmak istemezler. Yaptığımız işin karşılığında tanınma, ait olma ihtiyaçlarımızı da karşılarız (57, 75, 76). İş doyumunu ağdaş örgütlerde önemli bir faktördür. Durağan bir yapısı olmayan iş doyumunu çalışanların işleri ile ilgili duygularının bir ifadesidir. Çağdaş yönetim anlayışlarında insan faktörü önemli olduğu için çalışanların motivasyonu, kendini kuruma ait hissetmesi, işini sevmesi de önemli olmaktadır (62,75).

İş doyumu genel olarak çalışanların işlerine yönelik tutumlarıdır (77, 78). İlk olarak 1920’lerde ortaya çıkmış ama asıl önemi 1930-40’lı yıllarda anlaşılmıştır. Kişinin yaşam kalitesi ve üretkenliği iş doyumundan etkilenir. Günümüzde örgütler açısından önem kazanmış olan iş doyumu duygusal bir tutumdur (77,79). Çalışanların işlerinden hoşnut olma veya olmamaları ile ilgili bir durumdur. İşten hoşnut olma durumu iş doyumunu, hoşnutsuzluk ise iş doyumusuzluğunu ifade eder. Yapılan işin özellikleri ile çalışanların beklentileri birbiri ile uyumlu ise iş doyumundan söz edilebilir (80). İş doyumu işten duyulan memnuniyetin bir göstergesidir. Çalışan insanların hayatlarının önemli bir bölümü iş ortamlarında geçmektedir. Bu nedenle iş ortamlarında memnuniyet olması ya da olmaması özel yaşantımızı ve sağlığımızı etkilemektedir. İş doyumunun yüksek olduğu kişiler mutluluk yaşarken, iş doyumu düşük olan çalışanlarda ise işlerine yabancılaşma ve mutsuzluk ortaya çıkabilmektedir (81). İş doyumu stres ve çalışanların moralleri ile yakından ilişkilidir (82). Örgütsel amaçlara ulaşmada iş doyumu önemli bir faktördür. İş doyumu değişken bir özelliğe sahip olduğu için belli aralıklarla izlenmesi gerekir (83).

İş doyumunun iki ana boyutu vardır:

İçsel Doyum: Başarı, takdir edilme, tanınma, işin kendisi, işin sorumluluğu, yükselme ve terfiye bağlı görev değişikliği gibi işin içsel niteliğine ilişkin doyumla ilgili öğelerden oluşmaktadır (78).

Dışsal Doyum: Kurum politikası ve yönetimi, denetim şekli, yönetici, çalışma ve astlarla ilişkiler, çalışma koşulları, ücret gibi işin çevresine ait öğelerden oluşmaktadır (78).

İş Doyumu Kuramları:

İş doyumu ile ilgili kuramların pek çoğu güdülenme ve iş doyumu arasında anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya çıkarmıştır (84).

a) Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı

Bu kuram Abraham Maslow tarafından 1943 yılında tanımlanmıştır. Maslow, insan ihtiyaçlarının hiyerarşik bir sıralaması olduğunu ve bu ihtiyaçları karşılandığı oranda da doyum yaşadığını savunmaktadır (77, 84, 85).

Maslow insanların ihtiyaçlarını pramit biçiminde seviyelendirmiştir:

1. **Fizyolojik ihtiyaçlar;** solunum, beslenme, su, cinsellik, uyku, boşaltım
2. **Güvenlik ihtiyaı;** beden, iş, aile, sağlık, mal güvenliği
3. **Ait olma, sevgi ihtiyaı;** dost, arkadaş, aile, cinsel yakınlık
4. **Saygınlık ihtiyaı;** güven, kendine saygı, başarı, başkalarının saygısı
5. **Kendini gerçekleştirme ihtiyaı;** doğallık, problem çözme, yaratıcılık (85).

b) Herzberg'in Çift Faktör Kuramı

Çift Faktör Kuramı, iş doyumunu ile ilgili geliştirilen en önemli kuramlardan birisidir. Herzberg'in çift faktör kuramı çalışanların iş yerlerinden beklentilerini, çalışanları nelerin daha çok motive ettiğini ve motivasyonu azaltan durumları ortaya çıkarmayı amaçlamıştır (77, 86).

Herzberg'in içsel ve dışsal motivasyon faktörleri;

İçsel faktörler: işi başarma, sorumluluk, tanınma güven, takdir edilme, terfiyi kapsamaktadır. İçsel faktörler çalışanlarda motivasyonun artmasına iş doyumuna neden olmaktadır (86).

Dışsal faktörler; iş yerindeki güvenlik, fiziksel çevre düzenlemeleri, fizyolojik ve sosyal ihtiyaçların karşılanması, yönetim politikaları, teknik bilgi, kişiler arası iletişim, ücret, statü gibi faktörleri kapsamaktadır. Bu faktörlerde iş yerlerinde doyumsuzluğu engelleyen faktörlerdir (86).

Bu kurama göre içsel ve dışsal faktörler birbirinden ayrı düşünülemez. Dışsal faktörler motivasyon ve iş doyumunu için zemin hazırlarlar. İçsel faktörler ise motivasyon sağlayan ana faktörlerdir (86).

c) Adams'ın Eşitlik Kuramı

Bu kuramda ise aynı düzeyde ve çalışma koşulları altında çalışan bireylerin ücret ve elde edilen olanaklar açısından eşit olup olmadıkları iş doyumunu veya doyumsuzluğunu ortaya çıkarmaktadır. Kurum çalışanları kendilerini diğer çalışanlarla kıyaslama içindedir (84).

d) Wroom İş Doyumu Kuramı

İş doyumunun sağlanması için gereksinimler karşılanırken bireysel farklılıkların göz önünde bulunmasını savunmaktadır (84).

2.6.1. İş Doyumunun Olumlu Sonuçları:

- ✓ Çalışanların motivasyon düzeyi artar
- ✓ Yüksek moral düzeyi
- ✓ İş görenler daha istekli çalışır
- ✓ Amaçlara ulaşmak için iş birliği yapılır
- ✓ Kurumsal bağlılık artar
- ✓ İş verimliliği ve etkinliği artar
- ✓ Krizler önlenir
- ✓ Yetişmiş insan kaybı önlenir
- ✓ İş başarısı artar
- ✓ Çatışmalar azalır (62, 83)

2.6.2. İş Doyumsuzluğunun Olumsuz Sonuçları:

- ✓ Fiziksel ve ruhsal hastalıklar
- ✓ Kusma, gerginlik
- ✓ Uyumsuzluk
- ✓ Saldırgan davranışlar
- ✓ Alkol ve sigara bağımlılığı
- ✓ Çatışmalar
- ✓ İşten ayrılma
- ✓ İşe geç kalma ve devamsızlık
- ✓ İşe kapanma veya direnme
- ✓ İş arkadaşları arasında anlaşmazlıklar
- ✓ Olumsuz insan ilişkileri
- ✓ Verimlilikte azalma (83, 87)

2.6.3. İŞ DOYUMUNU ETKİLEYEN FAKTÖRLER

İş doyumunu bireysel ve örgütsel faktörlerden etkilenmektedir.

2.6.3.1.Örgütsel Faktörler

İşin Özellikleri: Çalıştıkları ortamda gereksinimleri karşılanmış olan iş görenlerin iş doyumları ve buna bağlı olarak verimlilik düzeyleri de artacaktır (82). Kişilerin yetenek ve becerisini artıran, paylaşımcı yönetim anlayışı olan, problem çözmeye odaklı, farklı düşüncelere açık ve yenilikçi olan iş ortamlarında iş doyumunu daha yüksektir. Burada unutulmaması gereken önemli noktalardan birisi bireysel farklılıklardır. Yani bazı kişiler için sürekli aynı işi yapmak olumlu sonuçlar verebilirken monotonluktan hoşlanmayanlar için sorun oluşturabilmektedir (62, 82). Yüksek iş düzeyi ile birlikte sorumluluk duygusunun artması iş doyumunu da artırmaktadır. Artan iş düzeyi çalışma yöntemlerini kontrol edebilme olanağında yükseltmektedir. Yönetici ve uzman kişilerin vasıfsız çalışanlardan daha fazla doyum yaşamaları işi kontrol etme olanağına sahip olmalarından kaynaklanmaktadır. Toplum tarafında saygınlığı fazla olan işte çalışanlar da toplum tarafından saygı görme ve kabul edilme duygusu yaşattığı için bu kişiler işleri ile ilgili daha olumlu tutum içerisinde olacaklardır. Bunun yanı sıra aşırı fiziksel zorlanma gerektiren, yorucu, yıpratıcı işler çalışanlar tarafından çok istendik işler olmamakta. Bireysel kapasite ve yeteneklerinin dışında iş yapmak zorunda kalan çalışanlarda iş doyumsuzluğu ortaya çıkabilmektedir (62).

Yönetim Özellikleri: Yöneticilerin gösterdiği olumlu tutumlar, değer verme çalışanların iş doyumunun artmasına neden olabilir. Çalışanların sorunlarını görme, zor durumlarında destek olma, takdir etme, yapıcı eleştiriler yapma gibi tutumlar iş görenler açısından önemlidir. Katılımcı yönetim anlayışının olması, takım çalışmalarını yapılması çalışanların kendilerini değerli hissetmelerine neden olacaktır. İyi bir kurumsal iletişim yönetim ve çalışanlar açısından önemlidir. Yöneticiler iletişimi etkili kullanılmalıdır. Kurum içerisindeki etkili iletişim performansın, verimliliğin, işe bağlılığın artmasında önemli olmaktadır. Etkili bir iletişim kanalı olmazsa yeterli bilgi alışverişinden söz edemeyiz. Bunun sonucu olarakta performansta ve iş doyumunda azalma ortaya çıkabilmektedir (82). İşyerlerindeki sorunların zamanında ve yeterli biçimde çözülmemesi alınan kararların çalışanlara ulaşmaması çalışanlarda işten uzaklaşmalara neden olur. Bazı

Çalışanlarda beklentilerine cevap alamama durumu kişilere veya eşyalara karşı saldırgan davranışlara neden olabilir (62). Denetim genellikle çalışanlar açısından korku ve kaygı uyandıran bir süreç olarak görülebilmektedir. Özellikle geleneksel yönetim anlayışının getirdiği baskıcı denetim anlayışı çalışanların endişelerinin artmasının önemli bir nedeni olarak görülebilmektedir. Dayatmacı denetim anlayışı çalışanların performansını olumsuz yönde etkilemektedir. Denetleyicilerin anlayışlı bir tutum içerisinde olmaları çalışanların iş doyumunu üzerinde olumlu bir etkisi olmaktadır (88). Birgili ve arkadaşlarının sağlık çalışanları ile ilgili olarak yaptıkları araştırmada yöneticilerinden takdir gören çalışanların iş doyumunun olduğu yöneticilerinden yeterli destek alamayan çalışanların ise iş doyumlarının olumsuz etkilendiği belirlenmiştir (89).

cret: Çalışanların yaptıkları işin karşılığında elde ettikleri ücret, ihtiyaçlarını karşılamak için bir geçim aracı, verdiği emeğin fiyatıdır. cret konusundaki önemli noktalar eşit bir dağılımının olması, çalışanların beklentilerini karşılamasıdır. Düşük cret çalışanların ihtiyaçlarını karşılayamayacağı için doyumsuzluğa neden olabilir. Iř yerinde alınan doyum alınan ücretle yakından ilgilidir. Alınan cret yapılan işin niteliği ve yoğunluğu ile uyum göstermelidir. Çalışanların motivasyonun güçlendiren önemli bir faktördür. cretle ilgili doyumsuzluk iş doyumsuzluğuna neden olabilir. Ama unutulmaması gereken önemli bir nokta ücret doyumunu iş doyumsuzluğunu tek başın ortadan kaldıramayabilir (77). Çalışanların hem maddi hemde manevi yönden işinden doyum alması sağlanmalıdır. Çalışanlar arasında ücret dağılımında adaletsizlik olduğunun düşünülmesi iş doyumsuzluğunun en önemli nedeni olabilmektedir. Adil cret politikaları örgüt ieridsinde doyumun artmasında önemli bir unsurdur (83).

Terfi: Çalışanlar iş ortamlarında zaman içerisinde terfi etmeyi beklerler. Işte yükselme olanağının olması yeni deneyimler elde etme ve bireysel gelişim için imkan sağlar. Terfi etmek maddi kazançlar yanında manevi doyum almayıda sağlar. Çalışanların iş doyumunu üzerinde terfi etmeninde katkısı büyüktür (90). Terfi eden çalışanlar maddi doyumun yanı sıra statü elde etmiş olması kendine daha fazla güven duymasına neden olur. Psikolojik olarak kendini daha iyi hisseder. Bazen de çalışanlar iş ortamlarındaki terfiyi iş yükünde ve sorumlulukta artış gibi görebilirler. Bu şekilde düşünen çalışanlar terfiyi bir yük gibi görebilirler. Terfiler de ücretler gibi adil olmalı ve belli bir dayanağı olmalı (62). Gerçekçi ve adil bir başarı

değerlendirme sistemi oluşturulursa çalışanlar ödülü hak ettiklerine inanırlar ve bu durumdan doyum elde ederler. Hatalı değerlendirmeler çalışanların güven duygusunu azaltarak iş doyumsuzluğuna neden olabilir (62, 82).

Çalışma Koşulları: Fiziki çevre özelliklerinin çalışanların düşünce, davranış ve duyguları üzerinde olumlu veya olumsuz etkileri olabilmektedir. Çalışanlar için iş ortamlarının güvenli ve rahat olması önemlidir. Çalışanlar gürültü, aydınlanma, temizlik, ısı gibi etkenlerden etkilenirler. Ulaşımın kolay olduğu, temiz ve rahat bir ortamda çalışmak isterler (62).

Çalışma Arkadaşları: İş ortamlarındaki iyi ilişkiler iş doyumunun artmasına neden olabilmektedir. Bazı çalışanlar için arkadaşlık ilişkileri iş doyumunun vazgeçilmez bir parçası olabilir. Çalışma grupları arasındaki iyi ilişkiler verimliliğin artmasında sağlamaktadır. Arkadaş ilişkilerinin sınırlı olduğu iş ortamlarında işten kopmalar daha sık görülür. Çalışma ortamlarında ki ilişkiler çalışanların bir gruba ait olma, dostluk ve sevgi ihtiyaçlarında karşılayabilmektedir (82).

Karar Sürecine Katılma: İş ortamlarında karar verme sürecine katılan çalışanların motivasyonu artmaktadır. Ayrıca alınmış olan kararların uygulanmasında kolaylaşmaktadır. Tüm bunların sonucunda da işe olan bağlılık duygusu artacaktır. İş ortamlarında kendisini etkileyecek olan kararların alınmasında etkisi olmayan çalışanlar kendilerini giderek örgüte yabancı hissedecektir (62, 82).

Örgütsel İletişim: Kurum çalışanları iletişim aracılığı ile ilişki kurar, etkinlikler hakkında bilgi sahibi olur. İletişim ekip çalışmasının en önemli unsurlarından birisidir. İş ortamlarında yeterli iletişim olmayınca görev ve amaçlar ne kadar iyi hazırlanmış olursa olsun amaçlara yönelik etkileşim yani tutum ve eylem değişikliği olamamaktadır. Yapısal işleyiş bakımından Biçimsel (formal) ve biçimsel olmayan (informal) iletişim olarak ikiye ayrılır (83).

Biçimsel iletişim; örgütsel kurallar içerisinde önceden belirlenmiş kurallara göre işleyen örgütsel iletişimdir.

Biçimsel olmayan iletişim; çalışanların çeşitli sosyal ortamlarda bir araya geldiklerinde örgütsel işlevlere hız ve etkinlik kazandırmak için kendi aralarında arkadaşlığa dayalı olarak kurdukları iletişim biçimidir. Önceden belirlenmiş bir kuralı ve kalıbı yoktur. İnteraktif bir yapısı vardır (83).

2.6.3.2.Bireysel Faktörler

Kişilik Özellikleri: Her bireyin farklı kişilik özellikleri bulunmaktadır. İş ortamında iş doyumunu etkileyen önemli bir özelliktir. Sinirli, çevresi ile iletişimi daha sınırlı olan kişiler daha fazla doyumsuz olabilmektedirler. Dışa dönük daha sosyal bir yapıya sahip olan kişiler ise iş ortamlarında daha doyumlu çalışabilirler (83).

Değer Yargıları: İş ortamları üzerindeki davranışların üzerinde değer yargılarında etkisi olmaktadır. Bireysel ilişkilerde yansımada görmek mümkündür. Benzer değerlere sahip olan kişilerin birbirleri ile daha yakın ilişkiler kurduğu gözlenmektedir. İş ortamlarındaki olumsuz faktörlerdende bu sayede daha az etkilenmektedirler. İşe yeni başlayan kişilerin, örgütsel hedefleri elde edebileceğine olan inançları onların işten doyum almalarını kolaylaştırmaktadır (62, 83).

Sosyo – Kültürel Çevre: İçerisinde yaşanılan sosyo kültürel çevre özellikleride bireyin tutum ve davranışları üzerinde etkili olabilmektedir. Kentsel bölgede yaşayanların fazla çaba gerektirmeyen işleri tercih ettikleri, kırsal bölgede yaşayanların ise bunun tam tersi durumda oldukları ifade edilmektedir. Aile bağı olmayan kişilerin iş doyumunun daha düşük olduğu belirtilmiştir (62, 83).

Hizmet Süresi: Çalışanların çalışma süresi arttıkça iş doyumlarında arttığı ifade edilmektedir. Tecrübe iş doyumunu için önemli bir faktördür (62). Çalışanlar ilk işe başladıklarında bir iş bulma ve beklentilerini elde etme duygusu yaşadıkları için iş doyumları yüksek olmakta. Zaman içinde beklentilerine cevap bulamayınca iş doyumundada azalma söz konusu olabilir. Çalışma yılı ve deneyimin artması ile birlikte çalışanların iyi yerlere gelebildikleri bir gerçektir. Bu durumda olan çalışanların iş doyumlarıdadaha fazla olacaktır. Yönetici konumunda olanların iş doyumunu diğer çalışanlara göre daha fazla olabilmektedir (83).

Yaş: Yaş arttıkça işten sağlanan doyumda artmaktadır. Yaşla birlikte uyum sürecinde arttığı ve bu durumda iş doyumunu için önemli olduğu düşünülmektedir (62). Çalışanların 25 yaş öncesi ve 45 yaş sonrası iş doyumlarının daha yüksek olduğu belirtilmektedir. Yaş ilerledikçe çalışma yaşamının sonuna doğru iş doyumunu daha yükselmektedir. Mesleki deneyim, terfiler ve kendine güvenin olması doyumunu artırmaktadır. Yaş ile iş doyumunu arasında olumlu bir bağlantı vardır. Yaşlı bireylerin

yeni işe başlamış genç çalışanlardan daha fazla sorumluluk alıyor olması ve ücretinin daha fazla olmasında iş doyumu artıran faktörler arasında olabilmektedir (77).

Eğitim Durumu: Eğitim durumu iş doyumu sağlamada tek başına yeterli bir etken olmayabilir. Çalışanlar sahip oldukları eğitim düzeyine göre istek ve beklentilerine karşılık bulamazsa iş doyumsuzluğu yaşayabilirler. Çalışanların eğitimlerine uygun iş ortamlarında çalışıyor olması iş doyumunu artırır. Eğitim düzeyi yüksek olan çalışanların iş doyumu eğitim düzeyi düşük olan kişilere göre daha yüksek olduğu bazı çalışmalarda gösterilmiştir. Burada eğitim düzeylerine uygun bir işte çalışıyor olmalarının önemli olduğu unutulmamalıdır (77, 82).

Cinsiyet: Cinsiyet ile iş doyumu arasında net bir ilişki yoktur. Günümüz de kadınlar iş hayatının önemli bir kısmını doldurmaktadır. Kadınların ev içerisindeki iş yoğunluğu da fazla olduğu için enerji ve zamanını çoğu zaman özel yaşamına ayırmak zorunda kalabilmektedir. Yönetici olan kadınların iş doyumlarında yüksek olmaktadır. Bazı iş ortamlarında kadınlar aynı işi yaptıkları halde erkeklerden daha az ücret alabilmektedirler. Kadınlar terfi için erkeklerden daha fazla çalışmak zorunda kalabilmektedirler. Kadınların anne rolleride daha fazla stres yaşamalarına neden olmaktadır (77,83).

2.7. YAŞLI AYRIMCILIĞI TUTUMU

Yaşlılar ile ilgili tutumlar; olumlu, olumsuz ve karma şeklinde olabilmektedir (32). Yaşlanma ve yaşlılığın anlamı herkes için farklı olabilir. Yaşlılar pozitif veya negatif özellikleri ile algılanabilirler. Pozitif olarak yaşlılara saygı, bilgelik, tecrübe, negatif olarak ise tutucu, topluma yük, öğrenme kabiliyeti yok gibi iki farklı algılamaya olabilir (91). Erikson'a göre yaşlı birey için benlik bütünlüğünün sürdürülmesi temel kazanımdır. Yaşam döngüsü içerisinde yaşlılık genellikle gerilemenin olduğu dönem olarak görülür. Bu dönemde meydana gelen fizyolojik değişimlerin yarattığı gerilemelerin yanı sıra yaşlılık psikososyal gelişimin devam ettiği bir dönemdir. Yaşamdan doyum alan, üretken insanlar için yaşlılık dönemi ürettikleri ve birikimleri açısından en verimli dönemdir. Yaşlı bireyler var olan potansiyellerini pozitif yönde ortaya koyma ve sürdürmeyi isterler. Yaşlı birey için sağlıklı olmak; bağımsız, sosyal, topluma katkı verme, yararlı olma ile eşdeğerdir. Bu şekilde yaşlılar yaşlılığı

son durak olarak görmeyip, mutlaka yaşanması gereken olumlu bir süreç olarak algılar (32).

Bireysel ve biyolojik bir süreç olan yaşlanmanın toplumsal ve kültürel özellikleri de göz önünde bulundurulmalıdır. Yaşlı tutumları bireyin yaşantısı, aldığı eğitim, yaşlı ile ilgili kültürel özelliklerinden de etkilenmektedir. Yaşlılığa bakış açısı ve verilen değer her toplumda farklı olabilmektedir. Yaşlı tutumu geçmiş deneyimler, yaşam biçimleri, sosyoekonomik durumları, içinde bulunulan toplumun kültürel özelliklerinden etkilenmektedirler (28, 32). Yaşlı ayrımcılığı yaşlı bireylere yönelik önyargıyı ifade eden tutum ve davranışlardır. Yaşlanma genellikle yeterlilikte, üretmede ve bağımsızlıkta azalma olarak görülür. Bu kalıplaşmış düşünceler ön yargılara, olumsuz tutumlara neden olurlar. Sonuçta yaşlanma kaçınılması gereken bir durum olarak ifade edilir (92). Yaşlılıkla ilgili olarak genellikle olumsuz algılar bulunmaktadır. Toplum tarafından özellikle ekonomik olarak bir yük olarak görülmektedirler. Yaşlının yıllar ile birlikte oluşturduğu deneyim ve birikimi göz ardı edilmektedir. Daha çok tüketici insanlar olarak algılanmaktadırlar. Toplumsal bakış açımız ve içselleştirdiğimiz kalıplarımız bize bunları düşündürmektedir. Yaşa bağlı ayrımcılık kişisel, kültürel ve yapısal olarak karşımıza çıkmaktadır. Kişilerin yaşlılık ile ilgili görüşleri, kültürel bakış açısı, medya, şakalar, yaşlılara yönelik politikaların eksik olması bunlara örnek olarak verilebilir. Yaşlılar bir başkasının bakımına ihtiyaç duyar düşüncesi her yaşlı için doğru olmayabilir. Yaşamlarını bağımsız biçimde sürdüren ve ailesine maddi manevi destek veren yaşlıların sayısında azımsanmayacak kadar çoktur. Yaşlanma ile birlikte yaşlıların bunadığı, sabit fikirleri olduğu, hoşgörüsüz ve anlayışsız oldukları ile ilgili yanlış inanışların olması yaşlıların fikirlerinin dikkate alınmamasına ve yaşlıların sosyal yaşamdan soyutlanmalarına neden olmaktadır. Oysa sosyal yaşamdan dışlanmayan yaşlılar kendilerini daha mutlu hissetmektedirler (93). Toplumların çoğu yaşlılığa ve yaşlıya kalıplaşmış düşüncelerle yaklaşarak olumsuz tutumlar sergilemektedir (94).

Yaşlanmaya karşı olumsuz tutumlar çeşitli meslek çalışanlarının da görülebilmektedir (95). Mandıracıoğlu ve Çam' ın yapmış oldukları çalışmada çalışanların %21.4'ü çalışma ortamından memnun olmadıklarını, %57.1'i yaptıkları iş nedeniyle sorunlar yaşadıklarını ifade etmiştir. Huzurevi çalışanları yaşadıkları sorunların bir kısmının (%31) yaşlıların olumsuz özelliklerinden kaynaklandığını

belirtmişlerdir. Bu olumsuz özellikleri; “İletişim güçlüğü, kurallara uymamaları, sabırsız, unutkan, bencil olmaları, hizmet beklentilerinin fazla olması” olarak ifade etmişlerdir. Çalışanların %27.6’sı ise yaşlıları iyi niyetli, güler yüzlü ve samimi bulduklarını ifade etmiştir (96).

Yaşlılara hizmet veren insanların yaşlılara yönelik pozitif tutum içerisinde olmaları önemlidir. Çok iyi bilinçlendirilmesi ve mümkünse yaşlılarla iletişimde periyodik denetim ve testlerin uygulanması, personel alımında da kişilik özelliklerinin gözden geçirilmesi gereklidir. Hizmet içi eğitim süreçlerinin ve denetimlerin sıkı bir şekilde uygulanması gereklidir (97).

Yaşlılıkla ilgili olumsuz tutumlar;

- ✓ Yaşlıların çoğu hastadır
- ✓ Yaşlıların seksüel arzuları azdır
- ✓ Yaşlılar yaşlandıkça çirkinleşir
- ✓ Öğrenme ve hatırlama azdır
- ✓ İş yaşamında verimsizdir
- ✓ Yalnız yaşamak isterler
- ✓ Yaşlılar fakirdir (94)

Günümüzde yaşlılar bir başkasına bağımlı olmak yerine kendi bağımsızlıklarını korumayı, ihtiyaçlarını karşılayabilmeyi, toplum yaşamına katılmayı, iş olanakları olmasını ve yeterli gelirinin olmasını talep etmektedir. Bu nedenle yaşlanmayı doğal bir süreç olarak kabul etmemiz gerekir. Yaşlanma ile ilişkili olumsuz tutumları olumlu hale getirmek gereklidir. Yaşlılık her bireyin mutlaka yaşayacağı bir dönemdir. Yaşlılığı bir kriz veya sorun yumağı gibi görmek yerine onu bir fırsata dönüştürebilmek önemlidir (94).

3.GEREÇ VE YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Tipi

Huzurevi çalışanlarının, işe bağlı stresi ve iş doyumu ile yaşlı tutumları arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla planlanmış tanımlayıcı kesitsel tipte bir araştırmadır.

3.2. Yeri ve Zamanı

Araştırma Antalya il merkezinde bulunan araştırma yapmamızı kabul eden 5 huzurevinde yapılmıştır.

1. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığına bağlı Fethi Bayçın Huzurevi
2. Antalya Büyükşehir Belediyesine bağlı Halil Akyüz Huzurevi
3. Özel Yaşam Pınarı Huzurevi
4. Özel Antalya Huzurevi
5. Özel Gülen Kalpler Huzurevi

3.3. Araştırmanın Evreni

Antalya il merkezinde, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Antalya İl Müdürlüğüne bağlı Fethi Bayçın Huzurevi, Antalya Büyükşehir Belediyesine bağlı Halil Akyüz Huzurevi ve 6 özel huzurevi olmak üzere toplam 8 huzurevi bulunmaktadır. 3 özel huzurevi araştırma yapmamızı kabul etmediği için çalışmamızın evrenini bu 5 huzurevinde görev yapan yaklaşık 130 huzurevi çalışanı oluşturmuştur.

3.4. Örneklem

Çalışmanın evrenini oluşturan bireylerden çalışmaya dahil edilme kriterini karşılayanların tamamı örneklem olarak alınmıştır. Huzurevindeki tüm çalışanlar meslek ayrımı yapılmadan araştırma kapsamına alınmıştır (huzurevi yöneticileri, sosyal hizmet uzmanı, hemşire, güvenlik görevlileri, bakım personelleri, temizlik görevlileri, aşçılar ve diğer ofis çalışanları). Araştırmaya toplam 107 çalışan katılmıştır. Evrenin %80.3'üne ulaşılmıştır.

3.5. Bağımlı ve Bağımsız Değişkenler

Yaş, cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum, çalışma özellikleri, görevi bağımsız değişkenler. Yaşlı tutumu, iş stresi ve iş doyumu bağımlı değişkenlerdir.

3.6. Veri Toplama Yöntemi

Araştırmada kullanılan veri toplama formları etik kurul, kurum izinleri, katılımcılardan sözlü ve yazılı onamları alındıktan sonra uygulanmıştır. Formlar zarfların içerisine konularak katılımcılara verilmiştir. Bazı katılımcılar kendileri formları doldurup zarfın ağzını kapattıktan sonra geri vermiştir. Bazı katılımcılar ise yüz yüze görüşme tekniği ile formları doldurmayı tercih etmişlerdir. Veri toplama formları tek seferde yaklaşık 20- 25 dakika sürede tamamlanmıştır.

Çalışmaya Dahil Edilme Kriterleri

- Çalışmaya katılmaya gönüllü olması
- İletişim problemi olmaması
- En az 6 aydır çalışıyor olması

3.7. Kullanılan Gereçler

Kişisel Bilgi Formu, Yaşlı Ayrımcılığı Tutum Ölçeği (YATÖ), Algılanan İş Stresi Ölçeği, Minnesota İş Doyum Ölçeği

Kişisel Bilgi Formu

Kişisel bilgi formu araştırmacı tarafından oluşturulmuştur. Form kısaca huzurevi çalışanlarının sosyodemografik özellikleri, iş yaşantısı ile ilgili özellikleri ve yaşlılar ile ilgili düşüncelerini içermektedir.

Minnesota İş Doyum Ölçeği

İş doyumunu ölçmek amacıyla Dawis, Weis, England ve Lofquist tarafından 1967’de geliştirilmiştir. Ülkemizdeki geçerlilik ve güvenilirlik çalışması 1985’de Baycan tarafından yapılmış ve ölçeğin Cronbach Alpha değeri 0.77 olarak bulunmuştur. İçsel ve dışsal iş doyumunu etkenlerini ortaya çıkarıcı özelliklere sahip kısa formu 20 maddeden oluşan 1-5 arasında puanlanan beşli likert tipi bir araçtır. Ölçek puanlamasında, Hiç memnun değilim; 1 puan, Memnun değilim; 2 puan, Kararsızım; 3 puan, Memnunum; 4 puan, Çok memnunum; 5 puan olarak değerlendirilmektedir. Ölçekte ters puanlanan madde bulunmamaktadır. 2 alt boyutu vardır.

İçsel Doyum (İD): Yapılan işin özelliklerinden sağlanan doyumdur. Başarı, tanınma, takdir edilme, işin kendisi, sorumluluğu, yükselme ve terfi olanakları gibi öğelerden oluşmaktadır. İçsel doyum puanı, “1-2-3-4-7-8-9-10-11-15-16-20” numaralı içsel faktörleri oluşturan maddelerin 12’ye bölünmesi ile bulunur.

Dışsal Doyum (DD): İş ortamının özelliklerinin etkilediği doyumdur. Kurum politikası, yönetim ve denetim şekli, çalışma arkadaşları ve astlar ile ilişkiler, çalışma koşulları, ücret gibi öğelerden oluşmaktadır. Dışsal doyum puanı “5-6-12-13-14-17-18-19” numaralı faktörlerden elde edilen puanın 8’e bölünmesi ile bulunur.

Genel Doyum (GD): İçsel ve dışsal doyum faktörlerini içeren toplam 20 maddenin 20’ ye bölünmesi ile bulunmaktadır. Ölçeğin nötr doyum puanı 3’tür. Ölçekten alınan puan 3’ten küçük ise iş doyumunu düşük, 3’ten büyük ise iş doyumunu yüksek olarak değerlendirilir.

Algılanan İş Stresi Ölçeği

Algılanan İş Stresi Ölçeği, Cohen ve Williamson (1988) tarafından geliştirilmiştir. Ülkemizde geçerlilik ve güvenilirliği Baltaş (1998) tarafından yapılan ölçeğin Cronbach Alpha değeri 0.84 bulunmuştur. Ölçeğin amacı, stresi algılamının temel noktalarını ve stresle başa çıkma yollarını araştırmaktır. 15 sorudan oluşan 5’li likert tipte bir ölçektir. Ölçek puanlamasında, 1;hiçbir zaman, 2;ender olarak, 3;bazen, 4;sık sık, 5;hemen hemen her zaman olarak değerlendirilmektedir. Ölçeğin değerlendirilmesinde elde edilen toplam puan 15’e bölünerek bireyin ölçek puanı elde edilmektedir.

A=3,5-4,0 puan; sağlığı ve verimliliği ciddi olarak tehdit eden ağır risk düzeyi.

B=1,0-1,3 puan; kişiye önemli olduğunu hissettirmeyen, onun kapasitesini kullanmasına imkan vermeyen ve yeterli uyarım sağlamayan, dolayısıyla can sıkıntısından ve önemsizlik duygusundan kaynaklanan stres düzeyi.

C=1,4-1,9 puan; uyarıcı yönleri olan, ancak hafif bir iş, başarı güdüsü yüksek biri için sıkıcı, mücadeleci olmayan biri için uygun bir iş stresi düzeyi.

D=2,0-2,5 puan; sağlık ve verimlilik açısından en elverişli stres düzeyi.

E=2,6-3,1 puan; uyarıcılığı yüksek, sorumluluğu fazla ancak kişiye çekici gelen stres düzeyi. Bazı yönleriyle kişiyi zorlayarak verimliliği arttırırken, bazı yönleriyle de sağlığı tehdit edebilir.

F=3,2-3,4 puan; sorumluluk düzeyi yüksek, kişiyi zaman açısından zorlayan, dinlenmeye ve aile ilişkilerine imkan tanımayan, bu sebeple sağlık ve verimlilik için tehdit oluşturan stres düzeyi.

Kısaca A, B, E ve F verimliliği etkileyebilecek ve sağlığı tehdit edebilecek stres düzeylerini, C ve D ise uyaran etkisi yaratıp başarıyı artıran stres düzeylerini ifade etmektedir.

Yaşlı Ayrımcılığı Tutum Ölçeği (YATÖ)

Ölçek Vefikuluçay tarafından 2008 yılında geliştirilmiş ve Türk toplumu için geçerlilik güvenirlik çalışması yapılmıştır. Cronbach Alpha değeri 0.80 bulunmuştur. 23 maddeden oluşan, 5'li likert tipi bir ölçektir. Ölçek olumlu ve olumsuz tutum ifadelerini içermektedir. Olumlu tutum ifadeleri; 5=Tamamen katılıyorum, 4=Katılıyorum, 3=Kararsızım, 2=Katılmıyorum, 1=Kesinlikle katılmıyorum şeklinde puanlanmaktadır. Yaşlı ayrımcılığına ilişkin olumsuz tutum ifadeleri ise; yukarıda belirtilen puanlamanın tam tersi olarak puanlanmaktadır. Ölçek, toplumun yaşlı bireyin sosyal yaşamını sınırlamaya ilişkin inanç ve algıları içeren yaşlının yaşamını sınırlama, toplumun yaşlı bireye yönelik olumlu inanç ve algılarını içeren yaşlıya yönelik olumlu ayrımcılık ve toplumun yaşlı bireye yönelik olumsuz inanç ve algılarını içeren yaşlıya yönelik olumsuz ayrımcılık alt boyutlarını kapsamaktadır. Ölçekten alabilecekleri maksimum puan "115", minimum puan ise "23"dür. Ölçekten alınan puan arttıkça yaşlı ayrımcılığına ilişkin olumlu tutum da artmaktadır.

Yaşlı Ayrımcılığı Tutum Ölçeği Alt Boyutları

Yaşlının Yaşamını Sınırlama Ölçek Maddeleri: 1-5-12-14-17-19-21-22-23 (Min. Puan 9- Max. Puan 45)

Yaşlıya Yönelik Olumlu Ayrımcılık Ölçek Maddeleri: 2-4-6-7-8-9-13-20 (Min. Puan 8- Max. Puan 40)

Yaşlıya Yönelik Olumsuz Ayrımcılık Ölçek Maddeleri: 3-10-11-15-16-18 (Min. Puan 6- Max. Puan 30)

3.8.Verilerin Analizi ve Değerlendirme Teknikleri

Verilerin değerlendirilmesi SPSS 22 istatistik paket programı kullanılarak yapılmıştır. Huzurevi çalışanlarının sosyodemografik ve çalışma özellikleriyle ilgili değerlendirmelerde yüzdelik hesaplama, ortalama standart sapma değerleri kullanılmıştır. Huzurevi çalışanlarının sosyodemografik ve çalışma özellikleri ve kullanılan ölçeklerin puan ortalamaları arasındaki farklılıkların analizinde Student t testi ve varyans analizi, yaşlı tutumları, iş stresi ve iş doyumları arasındaki ilişkilerin incelenmesinde Pearson korelasyon analizi kullanılmıştır. Düşük, yüksek iş doyumunun ve olumlu, olumsuz stresin yaşlı ayrımcılığı tutumuna etkilerini incelemek için Student t testi kullanılmıştır. İstatistiksel açıdan 0.05’den küçük p değerleri anlamlı kabul edilmiştir.

Düşük ve yüksek iş doyumunu: Minnesota İş Doyum Ölçeğinden 3 ve altında puan alan katılımcılar düşük iş doyumunu, 3’ün üzerinde puan alanlar ise yüksek iş doyumunu ifade etmektedir.

Olumlu ve olumsuz stres: Algılanan İş Stresi Ölçeğinde bulunan A, B, E ve F grubu stres olumsuz, başarıyı ve sağlığı olumsuz etkileyen stresi, C ve D olumlu, başarıyı arttıran stresi ifade etmektedir.

3. 9. Süre ve Olanaklar

Kaynak Tarama- Araştırma Planlama: Eylül- Şubat 2015

Veri Toplama- Verilerin İstatistiksel Analizi: Ocak- Haziran 2016

Kaynak Tarama- Tez Yazımı: Temmuz 2016- Eylül 2017

3. 10. Etik Açıklamalar

Araştırmanın etik onayı Akdeniz Üniversitesi Tıp Fakültesi Klinik Araştırmalar Etik Kurulundan alınmıştır. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, özel huzurevlerinin yöneticileri ve Antalya Büyükşehir Belediyesinden yazılı kurum izinleri alınmıştır. Katılımcılardan yazılı ve sözel izinler alınmıştır.

H₀₋₁: Huzurevi çalışanlarının iş stresinin iş doyumları üzerine etkisi yoktur.

H₁₋₁: Huzurevi çalışanlarının iş stresinin iş doyumları üzerine etkisi vardır.

H₀₋₂: Huzurevi çalışanlarının iş doyumunun yaşlılara karşı tutumları üzerine etkisi yoktur.

H₁₋₂: Huzurevi çalışanlarının iş doyumunun yaşlılara karşı tutumları üzerine etkisi vardır.

H₀₋₃: Huzurevi çalışanlarının iş stresinin yaşlılara karşı tutumları üzerine etkisi yoktur.

H₁₋₃: Huzurevi çalışanlarının iş stresinin yaşlılara karşı tutumları üzerine etkisi vardır

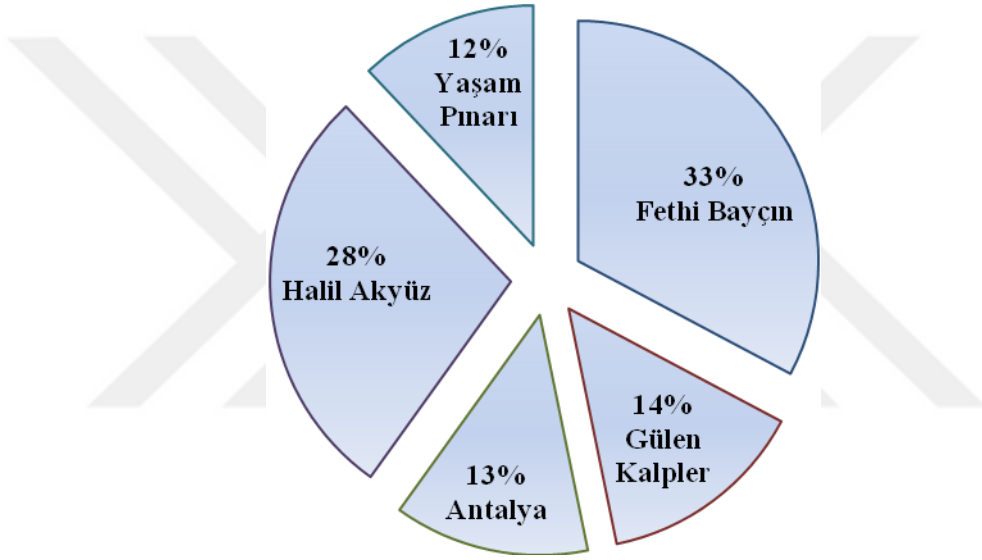


4. BULGULAR

4.1.Tanımlayıcı Bulgular

Bu bölümde 107 huzurevi çalışanına ait sosyodemografik, çalışma, gelir özellikleri ve yaşlı bireylerle çalışma özellikleri ile ilgili tanımlayıcı bulgular sunulmuştur. Araştırmaya katılan huzurevi çalışanlarının dağılımı; Fethi Bayçın 35 kişi (%32.7), Gülen Kalpler 15 kişi (%14), Antalya 14 kişi (%13.1), Halil Akyüz 30 kişi (%28), Yaşam Pınarı 13 kişi (%12.1). Özel huzurevlerinde toplam 42 kişi (%39.2), kamu huzurevlerinde ise toplam 65 kişi (%60.7) çalışmaya katılmıştır.

Grafik 1. Huzurevi Çalışanlarının Dağılımı



Araştırmaya katılan huzurevi çalışanlarının Sosyodemografik Özellikleri **Tablo 1’de** verilmiştir. Katılımcıların yaş ortalaması 39.94 ± 11.23 (19-66), çalışma yılı ortalaması ise 4.55 ± 4.25 (1-18) yıldır. Katılımcıların %61.7’si (n=66) kadın, %67.3’ü (n=72) evli, %73.8’i (n=79) çocuk sahibidir. Çocuk sahibi olanların %43.0’ünün (n=46) ise en az iki çocuğu vardır. Eğitim durumuna baktığımızda çalışanların %31.8’i (n=34) üniversite mezunu, %29.9’u (n=32) ilkokul mezunudur. Çalışanların % 41.1 (n=44) Bakım Personeli, %16.8 (n=18) Temizlik Görevlisi, %15.9’u (n=17) Hemşire, %12.1’i (n=13) Yönetici, %14.0’ü (n=15) diğer (memur, şoför, güvenlik görevlisi, diyetisyen, aşçı, uğraşı terapisti, sekreter) meslek üyelerinden oluşmaktadır.

Tablo 1. Huzurevi Çalışanlarının Sosyodemografik Özelliklerine Göre Dağılımı

Özellikler (n= 107)	n	%
Cinsiyet		
Kadın	66	61.7
Erkek	41	38.3
Medeni Durum		
Evli	72	67.3
Bekar	23	21.5
Boşanmış	12	11.2
Çocuk		
Var	79	73.8
Yok	28	26.2
Çocuk Sayısı (n= 79)		
1 Çocuk	18	22.8
2 Çocuk	46	58.2
3-4 Çocuk	15	19.0
Eğitim Durumu		
İlkokul	32	29.9
Ortaokul	16	15.0
Lise	25	23.4
Üniversite	34	31.8
Görevi		
Yönetici	13	12.1
Hemşire	17	15.9
Bakım Personeli	44	41.1
Temizlik Görevlisi	18	16.8
Diğer	15	14.0
	$\bar{x} \pm Ss$	Min – Mak
Yaş	39.94 $\pm$ 11.23	19-66
Çalışma Yılı	4.55 $\pm$ 4.25	1-18

Tablo 2’de huzurevinde çalışan bireylerin çalışma özellikleri ve gelir durumları ile ilgili bilgiler sunulmuştur. Çalışma nedeni olarak %69.2’si (n=74) geçimi sağlamak,%23.4’ü (n=25) bu işi sevdiği için çalıştığını belirtmiştir. Çalışanların %36.4’ü (n=39) gündüz,%50.5’i (n=54) 8 saat vardiya, %7.5’i (n=8) sürekli gece çalışmaktadır. Çalışanların %71.0’i (n=76) haftalık 40 saat üstü, %29.0’u (n=31) haftalık 40 saat ve altı çalışmaktadır. Katılımcıların %74.8’i (n=80) işinden memnun ve %80.4’ü (n=86) işten ayrılmayı düşünmemektedir. Gelirin giderden az olduğunu düşünen katılımcıların sayısı %46.7’dir (n=50). Çalışanların %57.0’sinin (n=61) yaşadığı ev kendilerine aittir.

Tablo 2. Huzurevi Çalışanlarının Çalışma ve Gelir Özelliklerine Göre Dağılımı

Özellikler (n= 107)	n	%
Çalışma Nedeni		
Geçimi Sağlama	74	69.2
Sevdiği için	25	23.4
Diğer	8	7.4
Çalışma Şekli		
Gündüz	39	36.4
Gece	8	7.5
8saat Vardiya	54	50.5
16-24 Saat Vardiya	6	5.6
Çalışma Saati		
40 saat ve Altı	31	29.0
40 saat Üstü	76	71.0
İş Memnuniyeti		
Memnunum	80	74.8
Kısmen Memnunum	23	21.5
Memnun Değilim	4	3.7
İsten Ayrılma Düşüncesi		
Evet	21	19.6
Hayır	86	80.4
Gelir Düzeyi		
Gelir Giderden Az	50	46.7
Gelir Giderden Çok	12	11.2
Gelir Gidere Eşit	45	42.1
Ev Durumu		
Kira	46	43.0
Kendi Evi	61	57.0

Huzurevi çalışanlarının %67.3'ü (n=72) yaşlı bireylerle çalışırken sorun yaşamadıklarını, %32.7'si (n=35) ise sorun yaşadıklarını ifade etmiştir (**Tablo 3**). Huzurevi çalışanları yaşlı birey ile çalışırken yaşadıkları sorunları şu şekilde ifade etmişlerdir; yaşlılar çocuk gibi sürekli bizi şikayet ediyorlar, farklı kültürel özelliklerinin olması sorun olabiliyor, eşyalarının çalındığını düşünüyorlar, unutkan olabiliyorlar, kurum içi prosedürler karmaşık gelebiliyor, iletişim sorunları oluyor, çok yaşlılar, çok fazla özel sorunları olması, zaman zaman öfkeli oluyorlar, hep kendi isteklerinin olmasını istiyorlar, kronik hastalıklar, hafıza güçlüğü olması, yaşlıların durumlarından dolayı kendilerini mutsuz hissediyorlar (**Tablo3**).

Çalışanların %72.0'si (n=77) yaşlı bakımı ile ilgili kurs almıştır. Yaşlılar nerede yaşamalı sorusuna çalışanların %76.6'sı (n=82) ailesinin yanında, çalışanların %16.8'i (n=18) huzurevinde, %6.5'i (n=7) ise yaşlı köylerinde, ailelerin ve yaşlı bireyin istekleri doğrultusunda her yerde yaşayabileceklerini belirtmişlerdir

Tablo 3. Huzurevi Çalışanlarının Yaşlılar ile İlgili Düşünceleri

Özellikler (n= 107)	n	%
Yaşlı ile Çalışırken Sorun yaşama		
Evet	35	32.7
Hayır	72	67.3
Yaşlı Bakımı İle İlgili Kurs Alma		
Evet	77	72.0
Hayır	30	28.0
Yaşlılar Nerede Yaşamalı		
Huzurevinde	18	16.8
Ailesinin Yanında	82	76.6
Diğer	7	6.5

Huzurevi çalışanlarının algılanan iş stresi alt grup yüzdeleri **Tablo 4'de** verilmiştir. Huzurevi çalışanlarının %34.5'i (n=37) C grubu stres düzeyini, %28.0'ı (n=30) D grubu stres düzeyini göstermektedir.

Tablo 4. Huzurevi Çalışanlarının Algılanan İş Stresi Alt Gruplarının Dağılımı

Algılanan İş Stresi Ölçeği Alt Grupları (n= 107)	n	%
A	3	2.8
B	14	13.0
C	37	34.5
D	30	28.0
E	17	15.8
F	6	5.6

4.2. Araştırma Kapsamına Alınan Huzurevi Çalışanlarının Yaşlı Ayrımcılığı, İşe Bağlı Stres ve İş Doyumu Düzeylerine İlişkin Bulgular

Bu bölümde araştırma kapsamına alınan huzurevi çalışanlarının her üç ölçekten aldıkları puan ortalamaları, farklılık ve anlamlılık analizleri sunulmuştur.

Bu çalışmada İşe Bağlı Stres Ölçeğinin Cronbach Alpha değeri 0.82, Yaşlı Ayrımcılığı Tutum Ölçeği Cronbach Alpha değeri 0.78, Minnesota İş Doyumu Ölçeğinin Cronbach Alpha değeri 0.95 bulunmuştur.

Araştırmada kullanılan ölçeklerin puan ortalamaları standart sapma ve minimum maksimum değerleri **Tablo 5**'de sunulmuştur. Katılımcıların İşe Bağlı Stres puan ortalaması 2.05 ± 0.67 'dir. Minnesota İş Doyumu Ölçeği Genel Doyum puan ortalaması 3.89 ± 0.83 , İçsel Doyum alt boyutu puan ortalaması 4.03 ± 0.82 , Dışsal Doyum alt boyutu puan ortalaması 3.68 ± 0.91 , Yaşlı Ayrımcılığı Tutum Ölçeği Genel Toplam puan ortalaması 69.56 ± 11.72 , Yaşlının Yaşamını Sınırlama alt boyutu puan ortalaması 21.89 ± 4.57 , Yaşlıya Yönelik Olumlu Ayrımcılık alt boyutu puan ortalaması 29.17 ± 6.88 , Yaşlıya Yönelik Olumsuz Ayrımcılık alt boyutu puan ortalaması 18.48 ± 4.04 bulunmuştur.

Tablo 5. Huzurevi Çalışanlarının İşe Bağlı Stres, Minesota İş Doyumu, Yaşlı Ayrımcılığı Tutum Ölçeği Toplam ve Alt Boyutlarının Puan Ortalaması ve Min. Mak. Değerleri

ÖLÇEKLER	$\bar{x} \pm Ss$	Min.	Mak.
İşe Bağlı Stres Genel Puanı	2.05 ± 0.67	1	3.73
Minnesota İş Doyumu Ölçeği			
İçsel Doyum	4.03 ± 0.82	1	5
Dışsal Doyum	3.68 ± 0.91	1	5
Genel Doyum	3.89 ± 0.83	1	5
Yaşlı Ayrımcılığı Tutum Ölçeği			
Yaşlının Yaşamını Sınırlama	21.89 ± 4.57	9.00	33.00
Yaşlıya Yönelik Olumlu Ayrımcılık	29.17 ± 6.88	8.00	40.00
Yaşlıya Yönelik Olumsuz Ayrımcılık	18.48 ± 4.04	6.00	28.00
YATÖ Genel Toplam	69.56 ± 11.72	23.00	95.00

Çalışanların Sosyodemografik Özelliklerine göre İş Stresi ve İş Doyumu Ölçeğin Puan Ortalamaları arasındaki farklılıklar **Tablo 6'da** verilmiştir. Huzurevi çalışanlarının cinsiyete göre Algılanan İş Stresi toplam puan ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p<0.05$). Kadınların stres puanı erkeklerden daha yüksektir. İş Doyumu Ölçeği Puan Ortalamaları ile cinsiyet arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Çalışanların medeni durumları, eğitim durumları, görevleri ve sahip oldukları çocuk sayısına göre İş Stresi ve İş Doyumu Ölçeği Puan Ortalamaları arasında ki fark anlamlı bulunmamıştır.

Tablo 6. Huzurevi Çalışanlarının Sosyodemografik Özelliklerine göre İş Stresi ve İş Doyumu Ölçeği Puan Ortalamaları Arasındaki Farklar

Özellikler		Algılanan İş Stresi	Genel Doyum	İçsel Doyum	Dışsal Doyum
Cinsiyet	n	$\bar{x} \pm Ss$	$\bar{x} \pm Ss$	$\bar{x} \pm Ss$	$\bar{x} \pm Ss$
Kadın	66	2.15 $\pm$ 0.65	3.90 $\pm$ 0.76	4.05 $\pm$ 0.77	3.67 $\pm$ 0.83
Erkek	41	1.88 $\pm$ 0.67	3.88 $\pm$ 0.93	3.99 $\pm$ 0.91	3.71 $\pm$ 1.04
t/p		2.007/0.047	0.137/0.891	0.376/0.708	-0.197/0.844
Medeni Durum					
Evli	72	2.01 $\pm$ 0.65	3.91 $\pm$ 0.83	4.04 $\pm$ 0.84	3.72 $\pm$ 0.91
Bekar	23	2.17 $\pm$ 0.78	3.79 $\pm$ 1.00	3.94 $\pm$ 0.96	3.57 $\pm$ 1.10
Boşanmış	12	2.07 $\pm$ 0.53	3.96 $\pm$ 0.31	4.13 $\pm$ 0.27	3.70 $\pm$ 0.49
F/p		0.496/0.610	0.224/0.800	0.232/0.794	0.216/0.806
Çocuk Sayısı	n=79				
1 Çocuk	18	1.91 $\pm$ 0.54	3.94 $\pm$ 0.62	4.05 $\pm$ 0.61	3.77 $\pm$ 0.74
2 Çocuk	46	2.09 $\pm$ 0.67	3.88 $\pm$ 0.84	4.03 $\pm$ 0.88	3.66 $\pm$ 0.88
3-4 Çocuk	15	2.04 $\pm$ 0.67	3.90 $\pm$ 0.83	4.05 $\pm$ 0.79	3.66 $\pm$ 0.95
F/p		0.476/ 0.623	0.033/0.968	0.005/0.995	0.123/ 0.884
Eğitim Durumu					
İlkokul	32	2.20 $\pm$ 0.78	3.89 $\pm$ 0.86	4.02 $\pm$ 0.87	3.69 $\pm$ 0.96
Ortaokul	16	1.92 $\pm$ 0.51	4.13 $\pm$ 0.57	4.26 $\pm$ 0.53	3.95 $\pm$ 0.72
Lise	25	1.77 $\pm$ 0.54	3.98 $\pm$ 0.88	4.08 $\pm$ 0.85	3.82 $\pm$ 0.96
Üniversite	34	2.17 $\pm$ 0.65	3.72 $\pm$ 0.86	3.89 $\pm$ 0.87	3.45 $\pm$ 0.90
F/p		2.711/ 0.050	1.040/0.378	0.738/0.532	1.370/ 0.256
Görevi					
Yönetici	13	2.14 $\pm$ 0.62	3.63 $\pm$ 0.87	3.88 $\pm$ 0.95	3.25 $\pm$ 0.94
Hemşire	17	2.20 $\pm$ 0.54	3.58 $\pm$ 0.88	3.76 $\pm$ 0.86	3.31 $\pm$ 0.97
Bakım Personeli	44	2.04 $\pm$ 0.76	3.95 $\pm$ 0.91	4.07 $\pm$ 0.92	3.77 $\pm$ 0.95
TemizlikGörevlisi	18	2.00 $\pm$ 0.67	4.10 $\pm$ 0.64	4.16 $\pm$ 0.58	4.00 $\pm$ 0.81
Diğer	15	1.88 $\pm$ 0.55	4.05 $\pm$ 0.57	4.18 $\pm$ 0.58	3.85 $\pm$ 0.63
F/p		0.540/ 0.707	1.400/0.239	0.817/0.517	2.287/ 0.065

Huzurevi Çalışanlarının Sosyodemografik Özelliklerine göre Yaşlı Ayrımcılığı Tutum Ölçeği Puan Ortalamaları arasındaki farklılıklar **Tablo 7**'de gösterilmiştir. Çalışanların cinsiyet, medeni durum ve meslekleri ile YATÖ genel ve alt boyutları arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Çalışanların sahip oldukları çocuk sayısı YATÖ genel puanı ve Yaşlıya Yönelik Olumsuz Ayrımcılık alt boyutu puan ortalaması arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. 3 veya 4 çocuğa sahip olanların YATÖ genel puanları ($p<0.05$) ve Yaşlıya Yönelik Olumsuz Ayrımcılık alt boyutu puan ortalamaları ($p<0.05$) 1 veya 2 çocuk sahibi olan çalışanların puan ortalamalarından daha düşük bulunmuştur. Eğitim durumları ve Yaşlının Yaşamını Sınırlama alt boyutu puan ortalamaları arasında ki fark anlamlı bulunmuştur. Üniversite mezunlarının puan ortalaması daha düşüktür ($p<0.05$).

Tablo 7. Huzurevi Çalışanlarının Sosyodemografik Özelliklerine göre Yaşlı Ayrımcılığı Tutum Ölçeği Puan Ortalamaları Arasındaki Farklar

Özellikler		YATÖ Genel	Yaşlının Yaşamını Sınırlama	Yaşlıya Yönelik Olumlu Ayrımcılık	Yaşlıya Yönelik Olumsuz Ayrımcılık
Cinsiyet	n	$\bar{x} \pm Ss$	$\bar{x} \pm Ss$	$\bar{x} \pm Ss$	$\bar{x} \pm Ss$
Kadın	66	69.90±9.86	21.90±4.12	29.18±6.64	18.81±3.51
Erkek	41	69.00±14.34	21.87±5.27	29.17±7.35	17.95±4.77
t/p		0.388/0.699	0.034/0.973	0.008/0.994	1.079/0.283
Medeni Durum					
Evli	72	69.75±12.48	22.45±4.95	28.69±7.37	18.59±4.08
Bekar	23	70.73±7.91	21.21±3.50	30.47±3.82	19.04±3.54
Boşanmış	12	66.16±13.32	19.83±3.24	29.58±8.44	16.75±4.55
F/p		0.624/0.538	2.059/0.133	0.603/0.549	1.360/0.261
Çocuk Sayısı	n=79				
1 Çocuk	18	71.61±7.27	21.94±4.65	31.55±3.60	18.11±3.19
2 Çocuk	46	71.73±10.41	22.86±4.79	29.45±6.61	19.41±3.70
3-4 Çocuk	15	62.13±16.02	20.20±3.66	26.06±10.93	15.86±4.80
F/p		4.510/ 0.014	1.947/0.150	2.455/0.093	4.937/ 0.010
Eğitim Durumu					
İlkokul	32	71.40±13.81	23.21±4.91	29.46±7.64	18.71±4.07
Ortaokul	16	74.43±13.32	23.37±4.92	30.68±7.55	20.37±4.16
Lise	25	65.64±12.78	21.00±4.67	27.12±7.79	17.52±4.58
Üniversite	34	68.41±5.88	20.61±3.54	29.70±4.76	18.08±3.34
F/p		2.311/0.081	2.792/ 0.044	1.088/0.358	1.825/0.147
Görevi					
Yönetici	13	67.15±8.28	21.15±5.03	28.69±5.94	17.30±5.02
Hemşire	17	64.41±13.32	20.47±4.79	26.58±7.22	17.35±3.99
BakımPersoneli	44	69.31±12.50	21.97±4.34	29.20±8.13	18.13±3.83
TemizlikGörevli	18	74.77±9.01	23.33±4.86	31.05±4.53	20.38±2.97
Diğer	15	71.93±11.00	22.20±4.22	30.20±5.19	19.53±4.37
F/p		2.089/0.088	0.962/0.432	1.035/0.393	2.012/0.098

Huzurevi Çalışanlarının Çalışma Özelliklerine göre İş Stresi ve İş Doyumu Ölçeği Puan Ortalamaları arasındaki farklılıklar **Tablo 8**'de sunulmuştur. Çalışanların çalışma nedenleri, çalışma saati, gelir düzeyi ve yaşadıkları evin kendilerini ait olup olması ile İş Stresi ve İş Doyumu Ölçeği puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p>0.05$). Çalışma şekli ve MDA Dışsal doyum alt boyutu puan ortalaması arasında ki fark anlamlı bulunmuştur ($p<0.05$). Sürekli gece çalışanların MDA Dışsal doyum puanı gündüz, 8saat vardiya ve 16-24 saat vardiya şeklinde çalışanlarınkinden daha düşük bulunmuştur. Çalışanların yaptığı İşten memnuniyeti ile İş Stresi ve İş Doyumu Ölçeği toplam ve alt boyutları puan ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. İşlerinden memnun olan çalışanların MDA Genel, MDA İçsel MDA Dışsal doyum alt puanı ortalamaları, işinden kısmen memnun olan ve memnun olmayanların puan ortalamalarından daha yüksek bulunmuştur ($p<0.001$). İşinden memnun olanların iş stresi puan ortalaması kısmen memnun olan ve memnun olmayanların puan ortalamalarından daha düşük bulunmuştur ($p<0.05$). İşten ayrılmayı düşünen çalışanların MDA Genel, MDA İçsel, MDA Dışsal doyum alt puanı ortalamaları daha düşükken iş stresi puanları daha yüksek bulunmuştur ($p<0.001$).

Tablo 8. Huzurevi Çalışanlarının Çalışma Özelliklerine göre İş Stresi ve İş Doyumu Ölçeği Puan Ortalamaları Arasındaki Farklar

Özellikler		Algılanan İş Stresi	Genel Doyum	İçsel Doyum	Dışsal Doyum
Çalışma Nedeni	n	$\bar{x} \pm Ss$	$\bar{x} \pm Ss$	$\bar{x} \pm Ss$	$\bar{x} \pm Ss$
Geçimi Sağlama	74	2.03±0.69	3.89±0.85	4.02±0.86	3.70±0.94
Sevdiği için	25	1.99±0.64	3.88±0.85	4.05±0.80	3.64±0.95
Diğer	8	2.37±0.40	3.90±0.57	4.04±0.62	3.68±0.59
F/p		1.031/0.360	0.002/0.998	0.007/0.993	0.045/0.956
Çalışma Şekli					
Gündüz	39	1.96±0.60	3.92±0.87	4.02±0.88	3.77±0.91
Gece	8	2.58±0.84	3.23±0.89	3.55±1.03	2.76±0.90
8saat vardiya	54	2.00±0.65	3.99±0.78	4.12±0.77	3.79±0.86
16-24 saat vardiya	6	2.32±0.73	3.70±0.60	3.94±0.50	3.35±0.78
F/p		2.394/0.073	2.084/0.107	1.135/0.339	3.579/ 0.016
Çalışma Saati					
40 saat ve Altı	31	1.95±0.64	3.97±0.84	4.11±0.84	3.77±0.97
40 saat Üstü	76	2.09±0.68	3.86±0.82	4.00±0.82	3.65±0.89
t/p		-0.917/0.361	0.658/0.512	0.668/0.505	0.589/0.557
İş Memnuniyeti					
Memnunum	80	1.93±0.60	4.09±0.71	4.22±0.70	3.90±0.81
KısmenMemnun	23	2.33±0.66	3.46±0.83	3.63±0.85	3.21±0.87
MemnunDeğilim	4	2.71±1.20	2.37±0.63	2.54±0.70	2.12±0.56
F/p		5.505/ 0.005	15.275/ 0.000	14.059/ 0.000	13.762/ 0.000
İstenAyrılmaİsteği					
Evet	21	2.53±0.76	3.15±0.96	3.32±1.04	2.91±0.88
Hayır	86	1.93±0.59	4.07±0.69	4.20±0.66	3.87±0.82
t/p		3.932/ 0.000	-5.002/ 0.000	-4.810/ 0.000	-4.749/ 0.000
Gelir Düzeyi					
Gelir Giderden Az	50	2.17±0.77	3.80±0.85	3.95±0.85	3.59±0.95
Gelir Giderden Çok	12	2.00±0.43	3.99±0.44	4.12±0.36	3.79±0.63
Gelir Gidere Eşit	45	1.92±0.58	3.97±0.88	4.10±0.88	3.76±0.94
F/p		1.745/ 0.180	0.543/ 0.582	0.484/ 0.618	0.534/ 0.588
Ev Durumu					
Kira	46	2.15±0.64	3.80±0.75	3.95±0.79	3.59±0.76
Kendi Evi	61	1.97±0.68	3.96±0.88	4.09±0.85	3.75±1.02
t/p		1.421/ 0.158	-0.927/ 0.356	-0.882/ 0.380	-0.909/ 0.365

Huzurevi çalışanlarının çalışma özelliklerine göre Yaşlı Ayrımcılığı Tutum Ölçeği puan ortalamaları arasındaki farklılıklar **Tablo 9'**da sunulmuştur. Çalışanların çalışma şekli ve YATÖ Genel, Yaşlıya Yönelik Olumlu Ayrımcılık altboyutu puan ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur($p<0.05$). 16-24 saat vardiya şeklinde çalışanların YATÖ Genel, Yaşlıya Yönelik Olumlu Ayrımcılık altboyutu puan ortalamaları diğerlerine göre daha düşük bulunmuştur. Çalışanların işten ayrılma isteği ile YATÖ Genel Yaşlının Yaşamını Sınırlama Yaşlıya Yönelik Olumsuz Ayrımcılık alt boyutları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur. İşten ayrılmayı düşünen çalışanların puan ortalamaları işten ayrılmayı düşünmeyenlerin puanlarından daha düşük bulunmuştur ($p<0.05$). Yaşadığı ev kendine ait olan çalışanların YATÖ Genel Yaşlının Yaşamını Sınırlama Yaşlıya Yönelik Olumlu Ayrımcılık puan ortalamaları kirada oturanlardan daha yüksek bulunmuştur. Yine aynı tabloda istatistiksel olarak fark olmamasına rağmen işinden memnun olan çalışanların YATÖ Genel puan ortalaması memnun olmayan ve kısmen memnun olan çalışanlardan daha yüksektir ($p>0.05$).

Tablo 9. Huzurevi Çalışanlarının Çalışma Özelliklerine göre Yaşlı Ayrımcılığı Tutum Ölçeği Puan Ortalamaları Arasındaki Farklar

Özellikler		YATÖ Genel	Yaşının Yaşamını Sınırlama	Yaşlıya Yönelik Olumlu Ayrımcılık	Yaşlıya Yönelik Olumsuz Ayrımcılık
Çalışma Nedeni	n	$\bar{x} \pm Ss$	$\bar{x} \pm Ss$	$\bar{x} \pm Ss$	$\bar{x} \pm Ss$
Geçimi Sağlama	74	70.09±12.43	22.12±4.94	29.25±7.16	18.71±4.26
Sevdiği için	25	67.32±9.40	21.24±3.52	28.80±6.62	17.28±3.31
Diğer	8	71.62±11.75	21.87±4.15	29.62±5.68	20.12±3.48
F/p		0.653/0.523	0.343/0.710	0.058/0.943	1.920/0.152
Çalışma Şekli					
Gündüz	39	67.53±12.59	21.20±4.37	28.53±7.45	17.79±4.31
Gece	8	73.25±8.94	22.50±6.56	32.75±3.41	18.00±4.00
8saat vardiya	54	71.62±11.07	22.35±4.57	30.07±6.30	19.20±3.89
16-24 saat vardiya	6	59.16±8.13	21.50±3.01	20.50±4.80	17.16±3.25
F/p		2.936/ 0.037	0.530/0.663	4.767/ 0.004	1.204/0.312
Çalışma Saati					
40 saat ve Altı	31	70.61±10.20	22.19±4.96	29.96±6.44	18.45±3.99
40 saat Üstü	76	69.13±12.32	21.77±4.43	28.85±7.07	18.50±4.09
t/p		0.591/0.556	0.427/0.671	0.756/0.451	-0.056/0.956
İş Memnuniyeti					
Memnunum	80	70.37±11.28	22.26±4.61	29.31±6.57	18.80±3.91
KısmenMemnun	23	68.91±9.35	21.08±3.78	29.86±6.29	17.95±3.77
MemnunDeğilim	4	57.00±25.09	19.25±7.32	22.50±13.52	15.25±7.18
F/p		2.600/0.079	1.294/0.279	2.051/0.134	1.742/0.180
İstenAyrılmaİsteği					
Evet	21	62.90±12.90	19.19 ±4.41	26.80 ±9.06	16.90 ±4.84
Hayır	86	71.18±10.88	22.55 ±4.38	29.75 ±6.17	18.87 ±3.75
t/p		-3.010/ 0.003	-3.151/ 0.002	-1.775/0.079	-2.027/ 0.045
Gelir Düzeyi					
Gelir Giderden Az	50	68.36±12.27	21.28±4.78	28.40±6.84	18.68±3.99
Gelir Giderden Çok	12	68.00±15.59	21.16±5.20	29.33±9.12	17.50±5.50
Gelir Gidere Eşit	45	71.31±9.85	22.77±4.09	30.00±6.31	18.53±3.70
F/p		0.868/0.423	1.456/0.238	0.638/0.530	0.412/0.663
Ev Durumu					
Kira	46	66.17±11.92	20.43±3.81	27.60±7.62	18.13±3.70
Kendi Evi	61	72.11±10.98	23.00 ±4.80	30.36±6.07	18.75±4.29
t/p		-2.669/ 0.009	-2.978/ 0.004	-2.078/ 0.040	-0.788/0.432

Huzurevi Çalışanlarının yaşlılar ile ilgili düşüncelerine göre İş Stresi ve İş Doyumu Ölçeği Puan Ortalamaları **Tablo 10**'da, Yaşlı Ayrımcılığı Tutum Ölçeği puan ortalamaları arasındaki farklılıklar **Tablo 11**'de sunulmuştur. Yaşlılar ile çalışırken sorun yaşayan ve yaşamayan çalışanların İş Stresi, İş Doyumu Ölçeği ve Yaşlı Ayrımcılığı Tutum Ölçeği puan ortalamaları arasındaki farklılıklar istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p>0.05$). Yaşlı bakımı ile ilgili kurs alan ve almayan çalışanların ($p>0.05$) yaşlı bireylerin huzurevinde ve ailesinin yanında yaşamalıdır diye cevap veren huzurevi çalışanlarının İş Stresi, İş Doyumu Ölçeği ve Yaşlı Ayrımcılığı Tutum Ölçeği puan ortalamaları arasındaki farklılıklar istatistiksel olarak anlamlı bulunmamasına rağmen huzurevinde yaşamalıdır diye düşünen çalışanların İş Stresi puanı düşük, YATÖ Genel puanı diğer çalışanlardan daha yüksektir.

Tablo 10. Huzurevi Çalışanlarının Yaşlılar ile İlgili Düşüncelerine Göre İş Stresi ve İş Doyumu Ölçeği Puan Ortalamaları Arasındaki Farklar

Özellikler		Algılanan İş Stresi	Genel Doyum	İçsel Doyum	Dışsal Doyum
Yaşlı ile Çalışırken Sorun Yaşama	n	$\bar{x} \pm Ss$	$\bar{x} \pm Ss$	$\bar{x} \pm Ss$	$\bar{x} \pm Ss$
Evet	35	2.11±0.66	3.86±0.81	4.00±0.82	3.64±0.85
Hayır	72	2.02±0.67	3.91±0.84	4.04±0.83	3.7083±0.95
t/p		0.644/0.521	-0.284/ 0.777	-0.235/ 0.815	-0.326/ 0.745
Yaşlı Bakımı İle İlgili Kurs Alma					
Evet	77	2.02±0.69	3.91±0.89	4.05±0.89	3.70±0.96
Hayır	30	2.13±0.61	3.84±0.67	3.97±0.62	3.63±0.80
t/p		-0.778/0.438	0.431/ 0.668	0.439/ 0.662	0.384/ 0.702
Yaşlılar Nerede Yaşamalı					
Huzurevinde	18	1.94±0.66	3.90±0.81	4.06±0.77	3.64±1.02
Ailesinin Yanında	82	2.06±0.67	3.93±0.78	4.07±0.78	3.74±0.87
Diğer	7	2.22±0.73	3.37±1.26	3.52±1.34	3.14±1.14
F/p		0.494/ 0.612	1.514/ 0.225	1.434/ 0.243	1.417/ 0.247

Tablo 11. Huzurevi Çalışanlarının Yaşlılar ile İlgili Düşüncelerine Göre Yaşlı Ayrımcılığı Tutum Ölçeği Puan Ortalamaları Arasındaki Farklar

Özellikler		YATÖ Genel	Yaşlıların Yaşamını Sınırlama	Yaşlıya Yönelik Olumlu Ayrımcılık	Yaşlıya Yönelik Olumsuz Ayrımcılık
Yaşlı ile Çalışırken Sorun Yaşama	n	$\bar{X} \pm Ss$	$\bar{X} \pm Ss$	$\bar{X} \pm Ss$	$\bar{X} \pm Ss$
Evet	35	68.57±14.01	22.51±4.89	27.80±7.71	18.25±4.18
Hayır	72	70.04±10.51	21.59±4.41	29.84±6.39	18.59±3.99
t/p		-0.607/0.545	0.973/0.333	-1.450/0.150	-0.406/0.685
Yaşlı Bakımı ile İlgili Kurs Alma					
Evet	77	69.96±11.85	22.09±4.72	29.51±6.82	18.35±4.00
Hayır	30	68.53±11.52	21.40±4.18	28.30±7.08	18.83±4.20
t/p		0.564/0.574	0.700/0.485	0.821/0.413	-0.553/0.582
Yaşlılar Nerede Yaşamalı					
Huzurevinde	18	71.77±9.77	23.61±5.20	29.27±6.76	18.88±2.37
Ailesinin Yanında	82	69.18±12.44	21.68±4.34	28.93±6.98	18.56±4.24
Diğer	7	68.28±6.84	20.00±4.86	31.71±6.44	16.57±5.02
F/p		0.401/0.671	1.994/0.141	0.521/0.595	0.885/0.416

Huzurevi çalışanlarının olumlu, olumsuz stres ve düşük, yüksek iş doyumu dağılımları **Tablo 12’de** verilmiştir. Huzurevi çalışanlarının %12.1’i (n=13) düşük iş doyumu, %87.8’i (n=94) yüksek iş doyumu göstermektedir. Çalışanların algılanan iş stresi düzeyleri incelendiğinde ise %62.6’sı (n=67) olumlu stres, %37.3’ü (n=40) olumsuz stres düzeyini göstermektedir.

Tablo 12. Huzurevi Çalışanlarının İş Doyumu ve Stres Düzeylerinin Dağılımı

Özellikler (n= 107)	n	%
İş doyumu Düzeyi		
Düşük İş Doyumu	13	12.1
Yüksek İş Doyumu	94	87.8
Algılanan İş stresi Düzeyi		
Olumlu Stres	67	62.6
Olumsuz Stres	40	37.3

Huzurevi çalışanlarının düşük, yüksek iş doyumu, olumlu olumsuz stres düzeyleri ile yaşlı ayrımcılığı tutum ölçeği puan ortalamaları arasındaki farklar **Tablo 13'**de sunulmuştur. Çalışanların İş doyumu Düzeyi ve Algılanan İş stresi Düzeyi ile Yaşlının Yaşamını Sınırlama alt boyutu puan ortalamaları arasındaki farklar istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p<0.05$). Düşük iş doyumu ve olumlu stres düzeyine sahip olan çalışanların yaşlının yaşamını sınırlama alt boyutu puan ortalamaları daha düşük bulunmuştur.

Tablo 13. Huzurevi Çalışanlarının İş Doyumu ve Stres Düzeyleri İle Yaşlı Ayrımcılığı Tutum Ölçeği Puan Ortalamaları Arasındaki Farklar

Özellikler (n=107)		YATÖ Genel	Yaşlının Yaşamını Sınırlama	Yaşlıya Yönelik Olumlu Ayrımcılık	Yaşlıya Yönelik Olumsuz Ayrımcılık
İş doyumu Düzeyi	n	$\bar{x} \pm Ss$	$\bar{x} \pm Ss$	$\bar{x} \pm Ss$	$\bar{x} \pm Ss$
Düşük İş Doyumu	13	67.76±17.43	19.46±6.00	31.61±8.27	16.69±6.44
Yüksek İş Doyumu	94	69.80±10.81	22.23±4.26	28.84±6.65	18.73±3.57
t/p		-0.59/0.559	-2.08/ 0.039	1.37/0.174	-1.72/0.088
Algılanan İş stresi Düzeyi					
Olumlu Stres	67	69.68±9.31	21.17±4.05	29.95±5.85	18.55±3.79
Olumsuz Stres	40	69.35±15.05	23.10±5.15	27.87±8.25	18.37±4.48
t/p		0.14/0.886	-2.14/ 0.034	1.52/0.131	0.22/0.827

Huzurevi çalışanlarının kamu ve özel huzurevinde çalışma durumlarına göre yaşlı ayrımcılığı tutumları, iş doyumları ve işe bağlı stres puan ortalamaları arasındaki farklar **Tablo 14'**de sunulmuştur. Huzurevi çalışanlarının İş Doyumu Ölçeği ve Yaşlı Ayrımcılığı Tutum Ölçeği puan ortalamaları arasındaki farklılıklar istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p>0.05$). Huzurevi çalışanlarının Algılanan İş Stresi toplam puan ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p<0.05$). Özel huzurevinde çalışanların stres puanı kamu huzurevlerinde çalışanlardan daha yüksektir.

Tablo 14. Kamu ve Özel Huzurevinde Çalışma Durumlarına Göre Yaşlı Ayrımcılığı Tutumları, İş Doyumları ve İşe Bağlı Stres Puan Ortalamaları Arasındaki Farklar

Ölçekler	Kamu Huzurevleri (n=65)	Özel Huzurevleri (n=42)	
	$\bar{x} \pm Ss$	$\bar{x} \pm Ss$	t/p
Algılanan İş Stresi	1.92±0.62	2.24±0.70	-2.46/0.015
Genel Doyum	3.95±0.85	3.80±0.80	0.86/0.391
İçsel Doyum	4.06±0.84	3.98±0.80	0.50/0.617
Dışsal Doyum	3.77±0.92	3.54±0.89	1.28/0.204
Yaşının Yaşamını Sınırlama	22.09±4.62	21.59±4.52	0.55/0.585
Yaşlıya Yönelik Olumlu Ayrımcılık	29.73±6.02	28.30±8.04	1.05/0.296
Yaşlıya Yönelik Olumsuz Ayrımcılık	18.33±4.39	18.71±3.47	-0.47/0.641
YATÖ Genel	70.16±11.34	68.61±12.36	0.67/0.506

4.3. Yaşlı Ayrımcılığı tutum Ölçeği, İşe Bağlı Stres ve İş Doyumu Ölçeklerinin Korelasyonu

Bu bölümde araştırma kapsamında kullanılan 3 ölçeğin aralarında ki korelasyon ile ilgili bulgular sunulmuştur.

Huzurevi çalışanlarının Algılanan İş Stresi, İş Doyumu, Yaşlı Tutum Ölçeği genel puanlarının korelasyonu **Tablo 15**'de verilmiştir. İş Stresi ile Genel İş Doyumu arasında orta düzeyde anlamlı negatif ilişki bulunmuştur ($p<0.01$). YATÖ Genel ile Genel İş Doyumu arasında zayıf düzeyde anlamlı pozitif bir ilişki bulunmuştur ($p<0.05$). YATÖ Genel ile İş Stresi arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

Tablo15. Algılanan İş Stresi, İş Doyumu, Yaşlı Tutum Ölçeği Arasındaki Korelasyon

		YATÖ Genel	İş Stresi	Genel Doyum
YATÖ Genel		1		
İş Stresi	r	- 0.114	1	
	p	0.242		
Genel Doyum	r	0.206*	-0.499**	1
	p	0.033	0.000	

* $p<0.05$ ** $p<0.01$

İş Doyumu Genel ve Alt Boyutları ile Yaşlı Tutum Ölçeği Genel ve Alt Boyutları arasındaki korelasyon **Tablo 16**'da verilmiştir. Huzurevi çalışanlarının Genel Doyumları, İçsel Doyum ve Dışsal Doyum puanları arasında anlamlı pozitif yönde bir ilişki vardır ($p<0.01$). Ayrıca İçsel Doyum ve Dışsal Doyum arasında da anlamlı pozitif bir ilişki bulunmaktadır ($p<0.01$).

Tablo 16. İş Doyumu Genel ve Alt Boyutları, Yaşlı Tutum Ölçeği Genel ve Alt Boyutları Arasındaki Korelasyon

		Genel Doyum	İçsel Doyum	Dışsal Doyum	Yaşlının Yaşamını Sınırlama	Yaşlıya Yönelik Olumlu Ayrımcılık	Yaşlıya Yönelik Olumsuz Ayrımcılık	YATÖ Genel
Genel Doyum		1						
İçsel Doyum	r p	0.974** 0.000	1					
Dışsal Doyum	r p	0.952** 0.000	0.857** 0.000	1				
Yaşlının Yaşamını Sınırlama	r p	0.265** 0.006	0.285** 0.003	0.215* 0.026	1			
Yaşlıya Yönelik Olumlu Ayrımcılık	r p	0.024 0.808	0.041 0.675	-0.002 0.987	0.163 0.094	1		
Yaşlıya Yönelik Olumsuz Ayrımcılık	r p	0.257** 0.008	0.290** 0.002	0.190* 0.050	0.456** 0.000	0.460** 0.000	1	
YATÖ Genel	r p	0.206* 0.033	0.235* 0.015	0.149 0.126	0.643** 0.000	0.810** 0.000	0.793** 0.000	1

* $p<0.05$ ** $p<0.01$

5. TARTIŞMA

Bu bölümde araştırmamızda elde edilen bulgular diğer araştırmalar ile birlikte tartışılmıştır. Huzurevi çalışanlarının iş doyumu, iş stresi, yaşlı ayrımcılık tutumları ve bunları etkileyen değişkenler incelenmiştir. Huzurevlerinde farklı meslek gruplarına ait çalışanlar yaşlı bireylerin bakımından sorumludurlar. Yaşlı bireylere hizmet veren huzurevi çalışanlarının yaşlılar ile ilgili tutumları, iş ortamında yaşadıkları stres ve işlerinden aldıkları doyum yaşlılara sunulan hizmetin kalitesi ile yakından ilgili olduğu için çalışanların algıladıkları iş stresi, iş doyumları ve yaşlılar ile ilgili tutumları inceleme kapsamına alınmıştır.

Huzurevi çalışanlarının iş stresi, iş doyumu ve yaşlı tutumlarının sosyodemografik ve çalışma özellikleri ile ilgili elde edilen sonuçların tartışması aşağıda sunulmuştur.

Antalya İl merkezinde bulunan ve araştırma yapmamızı kabul eden toplam 5 huzurevinde çalışan 107 huzurevi çalışanı araştırmaya dahil edilmiştir. Huzurevi çalışanlarının % 41.1'i Bakım Personeli, %16.8 Temizlik Görevlisi, %15.9'u Hemşire, %12.1'i Yönetici (emekli öğretmen, sosyal hizmet uzmanı, doktor), %14.0'ü diğer (memur, şoför, güvenlik görevlisi, diyetisyen, aşçı, uğraşı terapisti, sekreter) meslek üyelerinden oluşmaktadır. Mevcut huzurevi yönetmeliğine göre huzurevlerinde sorumlu müdür, sosyal çalışmacı, doktor, hemşire, yaşlı bakım elemanı ve aşçı çalıştırılması zorunludur. Huzurevlerinde, fizyoterapist, diyetisyen ve sağlık memuru tam veya yarı zamanlı olarak çalıştırılabilir. Kuruluş kapasitesinin elliye aşması halinde her elli yaşlı için tam zamanlı, yarı zamanlı veya belirli gün ve saatlerde bir doktor çalıştırılır. Psikolog yarı zamanlı olarak çalışabilir. Huzurevlerinde elli yaşlıya kadar bir sosyal çalışmacı tam veya yarı zamanlı olarak çalıştırılır. Her huzurevinde en az bir hemşirenin tam zamanlı olarak çalıştırılması esastır. Yaşlı bakım elemanı yaşlının fiziksel bakımı ile ilgili her türlü hizmetlerini yapmak, gerek duyulması halinde beslenmelerine yardımcı olmak sorumluluğu vardır. Kapasitesi elliye kadar olan her kuruluştaki en az bir aşçı çalıştırılır. Temizlik hizmetleri için yeterli sayıda eleman çalıştırılması zorunludur. İhtiyaca göre, büro elemanları, teknisyen, şoför, bekçi, güvenlik elemanı gibi personel çalıştırılabilir (98).

Ağır bir sorumluluk altında hizmet sunan huzurevi çalışanlarının yaşlılar ve bakım gereksinimleri hakkında desteklenmeleri, sundukları hizmetin kaliteli

olabilmesi için çalışanların kendilerini bu iş için hazır hissetmeleri oldukça önemlidir (7). Yaşlılara karşı anlayışlı yaklaşan, sabır gösteren, olumlu tutum gösteren personellerin olması, yeterli sayıda ve yaşlı bakımı konusunda eğitilmiş bakım ve temizlik ekibi olması ideal bir huzurevi için vazgeçilmezdir (16).

Huzurevi çalışanları ile yapmış olduğumuz bu çalışmada çalışanların çoğunluğu %61.7 ile kadınlardan oluşmakta, yaş ortalamaları 39.94, çalışma yılı ortalamaları ise 4.55'dir. Huzurevi çalışanlarının %67.3'ü evli ve %73.8'i çocuk sahibi, %31.8'i ise üniversite, %29.9'u ilköğretim mezunudur.

Cinsiyet Dağılımı İş Doyumu İşe Bağlı Stres Yaşlı Tutumu

Cinsiyet dağılımına bakıldığında; doğrudan bakım iş gücü ağırlıklı olarak kadınlarda bulunmaktadır (99). Danış ve Genç'in yapmış oldukları bir çalışmada kadınların oranı %80 bulunmuştur (7). Daha önce yapılmış olan bazı araştırmalarda bakım elemanı olarak çalışanların genellikle bayan ve evli olduğu ifade edilmiştir (7). Bilgin'in huzurevi çalışanları ile ilgili olarak yapmış olduğu araştırmada bizim çalışmamıza benzer biçimde kadın çalışanların oranı % 63,4 ile erkeklerden daha fazla bulunmuştur (100). Ülkemizdeki toplumsal değişimlerle birlikte daha çok kadın çalışma hayatına katılmaktadır (101). Bakım verme işi de daha çok kadınlar tarafından tercih edilmekte ve onların karakteristik özelliklerine daha uygun olduğu düşünülmektedir (7). Bu bakış açısıyla beraber toplumlar tarafından kadınlar genellikle hassas, nazik, duygusal olarak kabul edildiği için bakım ile ilgili sorumluluklarda daha çok kadınlarda olmaktadır (102).

Dinamik bir süreç olan iş doyumu maaş, iş koşulları, işe bağlı stres, terfi olanağı, yönetim özelliklerinden ve yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, medeni durum gibi kişisel özelliklerden de etkilenebilmektedir (82, 89, 103, 104).

Huzurevi çalışanları ile yapmış olduğumuz çalışmada kadın çalışanların **iş stresi puanı erkek çalışanlardan daha yüksek bulunmuştur**. Sağlık çalışanlarının iş doyumlarını ve iş streslerini belirlemek amacıyla yapılan bir araştırmada kadın çalışanların iş stresi puanları erkeklere göre daha yüksek bulunmuştur (105). Öztürk'ün yapmış olduğu araştırmada kadınların iş stresini erkeklerden daha fazla yaşadığı görülmüştür (69). Tokmak ve arkadaşlarının çalışma şartlarının strese olan etkileri konusunda yapmış oldukları çalışmada cinsiyet farklılığının iş stresine neden olmadığı bulunmuştur (106). Başaran'ın yapmış olduğu çalışmada da iş stresi açısından cinsiyetler arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır (107). Yaşar'ın kadın

çalışanların iş stresi ile ilgili yapmış olduğu araştırmada kadınların iş yerlerinde stres düzeylerini yükselmesine neden olan faktörleri şu şekilde ifade etmiştir; bir işi bitirmeden başka bir işi yapmasını isteme, işle ilgili düşüncelerinin sorulmaması, yöneticileri ile fikir ayrılığı yaşamaları, çok fazla iş yükünün olması (108). Kadınlar iş yerlerindeki ve evdeki sorumlulukları arasında koşturmak zorunda kalmaktadır. Özellikle çocuk sahibi olan kadınlar bu yoğunluğu daha fazla yaşamaktadır (101). Çalışan kadınlarla ilgili yapılmış olan bir araştırmada kadınların %35'inin çocuklarına vakit ayıramadıklarını, %39'un ise kısmen vakit ayırabildiklerini ifade etmişlerdir. Aynı araştırmada kadınların %51'i ise iş nedeniyle yorulduğunu ve çocuklarına tahammül edemediklerinin, %94'ü evlilik ve çalışma hayatının kadına, erkeklerden daha çok yük getirdiğini ifade etmiştir (101). Kadınlar yine bireysel gereksinimleri için kendilerini yeterince zaman ayıramamaktadır. Tüm bunların sonucu olarak kadın çalışanlar erkek çalışanlara göre daha yoğun stres yaşayabilmektedir (101). Kadınların aile içerisindeki sorumluluklarına öncelik veren geleneksel değerlerimiz iş yerlerinde çeşitli sorunların yaşanmasına neden olmaktadır. Kadınlar çoğu zaman ev ve işteki sorumluluklarının ağırlığı nedeni ile işi bırakmayı bile düşünebilmektedirler (109).

Bizim çalışmamızda **iş doyumu ile cinsiyet arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır**. Başaran'ın yapmış olduğu çalışmada iş doyumu açısından cinsiyetler arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır (107). Tekingündüz ve arkadaşlarının hastane çalışanları ile yapmış oldukları araştırmada erkek personelin iş doyumunun kadın personellerin iş doyumundan daha yüksek olduğu bulunmuştur (110). Kadın ve erkek çalışanların iş koşulları benzer olduğunda iş doyumu açısından cinsiyet açısından fark olmayabilir (84). İş doyumu ile ilgili yapılan araştırmalarda cinsiyet açısından farklı sonuçlar çıkmaktadır. Cinsiyet ile iş doyumu arasında ilişki bulunmayan bazı çalışmalarda bulunmaktadır (79). Kadınların iş doyumunun erkeklerden daha fazla olması kadınların işle ilgili sosyal faktörlere daha fazla önem vermeleri sebep olabilir. Erkek cinsiyette ise iş ortamlarında kendilerini iyi ifade etmeleri veya daha iyi fırsatlar yakalamış olmaları iş doyumlarının kadınlardan daha yüksek olmasına neden olabilir. Kadın çalışanların aile yaşantısı ile ilgili daha fazla sorumluluk taşıması iş doyumunu azaltan bir neden olabilir (84). Kadın çalışanların iş doyumları ile ilgili olarak Dursun ve İştar'ın yapmış oldukları araştırma sonucuna göre iş aile yaşam çatışmasının kadın çalışanların iş ve yaşam doyumu üzerinde negatif etkisi olduğu ortaya konulmuştur (109).

Yapmış olduğumuz çalışmada huzurevi çalışanlarının **cinsiyet ile yaşlı tutumu arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır**. Oral ve arkadaşları, Altay ve arkadaşlarının yapmış oldukları araştırmalarda bizim sonuçlarımıza benzer şekilde cinsiyetin yaşlı tutumuna etkisi önemli bulunmamıştır (111, 112). Yaşlı bakım programı öğrencilerinin yaşlı tutumları ile ilgili olarak yapılmış olan bir araştırmada da yaşlı tutumu ve cinsiyetler arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır (113). Huzurevi çalışanlarının sorunları ve yaşlılar ile ilgili düşünceleri hakkında yapılan bir araştırmada kadınların erkeklere oranla yaşanan sorunlardan daha fazla şikayet ettikleri bulunmuştur (96). Yapılmış olan çalışmalarda cinsiyet faktörünün yaşlı tutumları üzerine olan etkisi ile ilgili birbirinden farklı sonuçlar elde edilmiştir. Kadınların daha fazla olumlu tutum gösterdiğini belirten çalışmalar olduğu gibi kadınların erkeklere oranla daha fazla olumsuz tutum gösterdiği çalışmalarda bulunmaktadır (114). Altay ve arkadaşlarının hemşirelik öğrencileri ile yaptıkları araştırmada kız öğrencilerin yaşlı tutumlarının daha olumlu olduğu bulunmuştur (112). Kadınların yaşlılara karşı gösterdikleri olumlu tutumlar onların geleneksel rolleri ile alakalı olduğu, olumsuz tutumları ise kadınların sorumluluk alanlarının fazla olmasına bağlı olarak yaşadıkları yorgunlukla alakalı olduğu düşünülebilmektedir (114). Bunun yanı sıra kadınların bakım konusunda daha fazla sorumluluk alıyor olması yaşlılara karşı daha olumlu bir tutum göstermelerine neden olabilmektedir (113).

Eğitim Durumu İş Doyumu İşe Bağlı Stres Yaşlı Tutumu

Eğitim durumu açısından bakıldığında çalışmamızda en fazla üniversite mezunları daha sonra ilkökul mezunları gelmektedir. Şimşek Bilgin'in yapmış olduğu araştırmada huzurevinde çalışanların % 53,7 ile en fazla yüksekokul, % 24,4 ile ilkökul mezunu takip etmektedir. İlkokul mezunlarının büyük kısmı hasta bakıcılardan oluşmaktadır (100). Bazı araştırmaların sonuçlarına göre bakım elemanı olarak lise seviyesinde eğitimli çalışanlar bulunmaktadır (7). Mandıracıoğlu ve Çam'ın huzurevi çalışanları ile yapmış oldukları araştırmada da çalışanların büyük bir kısmı ilkökul ve lise mezunu olarak bulunmuştur (96). Huzurevlerinde hizmet sunan psikolog, doktor, hemşire, sosyal çalışmacı gibi profesyonel meslek elemanları üniversite mezunu olmak zorundadır (115). Huzurevinde yaşlının bakım sorumluluğunu üstlenmiş olan kişilerin alanlarında uzmanlaşmış olması gerekmektedir (116). Bu nedenle huzurevlerinde üniversite mezunu çalışanların oranı yüksek olabilmektedir. İlkokul mezunu sayısının fazla olması da araştırmamıza

katılmış olan çalışanların büyük bir kısmının bakım ve temizlik görevlisi olmasından kaynaklanıyor olabilir.

Bizim çalışmamızda huzurevi çalışanlarının **eğitim durumları ile iş stresleri ve iş doyumları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır**. Başaran'ın yapmış olduğu çalışmada da bizim çalışmamıza benzer bir şekilde iş stresi ve iş doyumunu ile eğitim durumu açısından anlamlı bir fark bulunmamıştır (107). Tekingündüz'ün yapmış olduğu çalışmada eğitim düzeyinin, iş doyumunu ve iş stresini anlamlı şekilde etkilemediği tespit edilmiştir (110). Bilgin' in yapmış olduğu araştırmada ise eğitim düzeyi yükseldikçe memnun olmayanların sayısında artış görülmüştür (100). Bazı araştırmalarda iş stresi ile eğitim düzeyi arasında bir ilişki olduğu ortaya konulmuş özellikle artan eğitim düzeyi ile birlikte iş stresinin azaldığı, stresle daha kolay baş edebildikleri görülmüştür (117). Eğitim düzeyi arttıkça daha iyi çalışma koşullarına sahip olan kişilerin iş doyumları yüksek olabilmektedir (79). Alsat yapmış olduğu araştırmada eğitim seviyesi arttıkça iş tatmin oranının arttığını tespit etmiştir (118). Yüksek eğitim seviyesine sahip olan çalışanlar işe ilk başladıklarında stresle uygun baş edebilirken zaman içerisinde iş ortamında yüksek beklentilerine cevap bulamadıkların da işten ayrılma ve iş doyumsuzluğu yaşayabilmektedirler (66, 84). Bazı araştırmalarda eğitim seviyesi yükseldikçe iş doyumunu azalmaktadır. Eğitim sonucu kazanılan bilgi birikiminin kullanılmaması veya yüksek beklentilerine karşılık bulamamaları çalışanlarda iş doyumsuzluğuna neden olabilir (79). Ayrıca Eğitim düzeyi yüksek olan çalışanlarda sahip olduğu yeterlilik düzeyinin üzerinde bir beklenti içine girilmesi çalışanların motivasyonunda azalma ve iş stresi yaşamalarına neden olabilmektedir (84).Yapılan bazı çalışmalarda yüksek eğitilmiş çalışanların çevresel stresörlere karşı daha duyarlı oldukları ve olumsuz bir şekilde etkilendikleri de ortaya konulmuştur (58).

Araştırmamızda çalışanların **yaşlı tutumları ile eğitim durumu arasındaki fark anlamlı bulunmuştur**. Üniversite mezunlarının yaşlıların yaşamını sınırlayan bir tutum içerisinde oldukları görülmektedir. Ünalın ve ark yapmış oldukları araştırmada bizim çalışmamıza benzer şekilde üniversite mezunu çalışanların yaşlı tutumları lise ve ilköğretim mezunu çalışanlara göre anlamlı düzeyde düşük bulunmuştur (97). Üniversite mezunu çalışanların yaşlılara karşı olumsuz veya yaşamlarını sınırlayıcı bir tutum içerisinde olmaları yaşlılarla ilgilenmeyi ve onların bakımlarına katılmayı kendilerine uygun görmeyip işle ilgili daha yüksek beklenti içerisinde olmaları ile alakalı olabilir (97). Bakım hizmeti sunan çalışanlardan,

yaşlılara karşı en üst düzeyde sorumluluk duygusu duymaları ve yaşlılara güven vermeleri beklenmektedir (7). Yaşlı ile ilgili tutum ve algılar yaşlılara verilen hizmetin kalitesi ile yakından ilgili olduğu için çalışanların eğitim düzeyinin yüksek olması ve bilgi birikiminin artması ile birlikte yaşlı bireylere karşı daha profesyonelce ve olumlu bir tutum göstermeleri beklenmektedir (89, 97).

Medeni Durum İş Doyumu İşe Bağlı Stres Yaşlı Tutumu

Medeni durum açısından dağılıma bakıldığında huzurevi çalışanların %67,3'ü evlidir. Şimşek Bilgin'in yapmış olduğu araştırmada evli olan çalışanların oranı %70,7'dir (100). Mandıracıoğlu ve Çam'ın araştırmasında evli olanların oranı %65'dir (96). Danış ve Genç'in yapmış oldukları araştırmada bakım verenlerin %88'i evli bulunmuştur (7).

Huzurevi çalışanları ile yapmış olduğumuz araştırmada **medeni durum ile iş stresleri, iş doyumları ve yaşlı tutumları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır**. Bazı çalışmalar da bizim sonuçlarımızla benzer sonuçlar elde edilmiştir (105,106, 110). Erdoğan ve arkadaşlarının yapmış olduğu bir çalışmada evli olan çalışanların bekarlara göre daha fazla stres yaşadıkları tespit edilmiştir (58). Evli olan çalışanların düzenli bir yaşamları olduğu buna bağlı olarak iş doyumunun artırdığını gösteren çalışmalar bulunmaktadır (79). Özkurt ve arkadaşları evlilerin içsel doyum puan ortalamasını bekarlara göre yüksek olduğunu bulmuştur (119). İş yerlerindeki stres ile baş edebilmek için aile desteği göz ardı edilmemelidir (120). Oral ve ark yapmış oldukları araştırmada medeni durum ve yaşlı tutumu arasında bizim çalışmamıza benzer şekilde önemli bir fark bulunmamıştır (111). Bekar yada evli olmak yaşlı tutumu açısından fark oluşturmada da evli olan kişilerin yaşlılara karşı daha hassas olabilecekleri düşünülebilir (7).

Çalışma Biçimi İş Doyumu İşe Bağlı Stres Yaşlı Tutumu

Bu araştırmada çalışanların %36.4'ü sürekli gündüz, %50.5'i sekiz saat vardiya (gündüz ve akşam vardiyası), %7.5'i sürekli gece, %5.6'sı 16-24 saat vardiya şeklinde çalışmaktadır. Haftalık çalışma saati ise; %71.0'i haftalık 40 saat üstü, %29.0'u haftalık 40 saat ve altı çalışmaktadır. Huzurevleri günün 24 saati yatılı hizmet veren kuruluşlarıdır. Hizmetin sürekliliğinin sağlanması için çalışanlar vardiya sistemi ile çalışmak zorundadırlar. Özel Huzurevleri ile Huzurevi Yaşlı Bakım Merkezleri Yönetmeliği'ne göre vardiya saatleri düzenlenmektedir (98). Çalışma saatlerinin uzun olması, vardiyalı çalışma gece çalışma çalışanların biyoryitmelerini olumsuz yönde etkilemektedir (7). Huzurevleri gibi 24 saat hizmet

sunulan vardiyalı çalışma sistemi olan iş yerlerinde uzun çalışma süresi, periyodik olarak çalışma saatlerinin değişmesi; yorgunluk, uykusuzluk, stres gibi durumların ortaya çıkmasına neden olurken sosyal yaşamlarına daha az zamanları kalmaktadır (117).

Yapmış olduğumuz araştırmada **haftalık çalışma saatleri ile iş stresi, iş doyumu ve yaşlı tutumları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır.**

İş stresi ile çalışma biçimi arasında anlamlı bir fark bulunmazken 16-24 saat vardiya şeklinde çalışanların dışsal doyum puanı düşük, yaşlılara karşı tutumları daha olumsuz bulunmuştur. Küresel yaşlanma ile birlikte uzun süreli bakım alanlarında çalışan bakım verenlerde ciddi yetersizlikler görülürken bakım verenlerin sorunları ve beklentileri de dramatik bir biçimde artış göstermektedir (99). Yüksek iş talebi ve ağır iş yükü ile karşı karşıya kalan çalışanlar ciddi sorunlarla yüz yüze gelmektedir (121). İş ortamı ve bakım verilen yaşlıların özellikleri huzurevi çalışanlarının stres düzeyi ve iş doyumlarını etkileyen önemli faktörler arasındadır (122). Örneğin gündüz vardiyasında, bilişsel fonksiyonları yetersiz olan yaşlılar ile çalışan huzurevi personelleri daha yoğun stres yaşayabilmektedir (122).

Yaşlılara karşı gösterilen farklı tutum ve davranışları kapsayan yaşlı ayrımcılığı olumlu, olumsuz ve karma biçimde olabilmektedir. Yaşlılığı bilgelik olarak gören bir kişi yaşlı kişilere karşı olumlu tutum içinde olurken yaşlılığı güçsüzlük veya bağımlılık ile eş değer görenler yaşlı bireylere karşı olumsuz tutumlar içinde olabilmektedir (123). Huzurevlerinde yeterli sayıda personelin olmaması, çalışanların zorunlu durumlarda her işi yapmak durumunda kalması, büyük bir özveri ile çalışan bireylerin zamanla tüm ilişkileri ve verdikleri hizmetin kalitesi olumsuz olarak etkilenmektedir (16). Bizim çalışmamızda da akşam ve gece çalışmak zorunda kalan huzurevi çalışanlarının vardiya sistemi ile çalışmaya bağlı olarak yaşadıkları güçlükler nedeni ile yaşlılara karşı olumsuz tutum sergiliyor olabilirler. Vardiya şeklinde ve uzun süreli düzensiz çalışma saatlerinin olması, uykusuzluk, ağır iş yükü, beklentilerin fazla olması çalışanların pek çok sorunla yüz yüze gelmesine neden olmaktadır (120). Huzurevinde çalışan personellerin sadece üçte biri yaşlılığın olumlu bir süreç olduğunu ifade etmektedir (96). Yaşlılara karşı olumsuz tutumlar onların muhatap alınmamalarına, dışlanmalarına veya istismar edilmelerine neden olabilmektedir (123). Uzun çalışma saatleri bakım personellerinin yaşlılara karşı ayrımcı tutumları pekiştirmesine neden olabilmektedir. Bu durum yaşlılara verilen bakımın kalitesinde azalmaya neden olabilmektedir (124, 125).

Yaşlılara verilen bakımın kalitesinin artması için çalışanların yaşlılara karşı olumlu bir tutum içerisinde olmaları önemlidir. Huzurevi çalışanlarının çalışma koşullarının iyileştirilmesi onların yaşlılara karşı daha olumlu bir tutum içerisinde olmasına ve dolayısıyla daha kaliteli bir bakım hizmeti sunmalarına katkı sağlayacağı bir gerçektir (96).

İş Memnuniyeti - İşten Ayrılma Düşüncesi İş Doyumu İşe Bağlı Stres Yaşlı Tutumu

Yapmış olduğumuz araştırmada çalışanların %74.8'i işinden memnun, %80.4'ü işten ayrılmayı düşünmemektedir. **İşinden memnun olan ve işten ayrılmayı düşünmeyen huzurevi çalışanlarının iş stresi daha düşük, iş doyumları daha yüksek bulunmuştur.** Castel ve arkadaşlarının huzurevlerinde bakım veren çalışanlarla ilgili yaptıkları bir araştırmada çalışanların işlerinden ve çalışma arkadaşlarında memnun olduklarını bulmuşlardır (126). Huzurevi çalışanları ile yapılan bir araştırmada çalışanların %21.4'ü çalışma ortamından memnun olmadıklarını belirtmişlerdir (100). **Bizim çalışmamızda da çalışma ortamından memnun olmayanların oranı düşük işi bırakmama oranı yüksek bulunmuştur.**

Kurum çalışanlarının istekli ve verimli bir biçimde çalışıyor olması işletmelerin başarısını etkileyen önemli faktörlerden birisidir (84). Çalışanların yaptığı işten memnun olması verdikleri hizmetin kalitesinde artışa neden olur (110). Huzurevlerinde de aynı şekilde çalışanların memnuniyeti arttıkça yaşlıların bakım kalitesi ve memnuniyet düzeyleri de artar (73, 127). Ayrıca kişilerin işlerini severek yapması sağlıklarını koruma açısından da oldukça önemlidir (73). İş doyumunu işe bağlılığın önemli bir belirleyicisidir (127). İş doyumsuzluğu olan kişiler işten ayrılmayı düşünebilirler (59,110). Çalışanların işten ayrılma ve işe devamsızlık gibi olumsuz davranışlarını anlayabilmek için işleri hakkında neler hissettiklerini anlamak bu nedenle önemlidir (104). Örneğin yoğun iş stresi yaşayan çalışanlar, işlerinden daha az doyum alacakları için işten ayrılma eğilimleri daha yüksek olacaktır (110). Örgütsel açıdan temel bir sorun olan işten ayrılma düşüncesinin pek çok nedeni olabilir. İşten ayrılma nedenlerinin başında ekonomik nedenler, iş ortamının kötü olması, aşırı zorlanmalar, yönetsel ve ailesel sorunlar, yetersiz ödüllendirme, rol belirsizliği, bireysel katılım ve karar verme sürecinde eksiklikler, otonomi kullanamama gelmektedir (110, 128). İşten ayrılma hızının yüksek olması kurumlar açısından ekonomik olarakta sorun oluşturmaktadır (128). Huzurevlerinde

alışan personellerin işten ayrılmasını azaltmak için iş doyumları ile ilgili gerekli önlemleri almak bu sorunların önüne geçebilmek için önemlidir (126).

Araştırmamızda **işi bırakma düşüncesi olan huzurevi çalışanlarının yaşlılara karşı tutumları daha olumsuz bulunmuştur**. Huzurevlerinde yaşayan yaşlıların çoğunun bakım gereksinimi artmıştır. Bu durum huzurevlerinde bakım hizmeti sunan çalışanların ağır iş yükü yaşamalarına neden olmaktadır (127). Huzurevi personellerinin işe bağılılığı, düşük çatışma ve belirsizliklerin olmaması ile yüksek memnuniyet ve bakım kalitesi arasında güçlü bir korelasyon bulunmaktadır (129). İşinden memnun olmayan çalışanlar yaşlılara karşı olumsuz tutum gösterebilirler. Bu olumsuz tutum da verilen bakımın kalitesini olumsuz yönde etkiler (126). Kısaca işten ayrılma oranının fazla olduğu kurumlarda hizmet kalitesinde de azalma söz konusu olmaktadır (110). Huzurevi alışanlarının sık işten ayrılması bakımın sürekliliğini, kalitesini ve çalışanlar ile huzurevi sakinleri arasındaki kişiisel iletişimi olumsuz yönde etkilemektedir (128). İşten ayrılmaların sık yaşandığı kurumlarda geride kalan işi diğer çalışanlar tek başlarına yapmak durumunda kalmakta ve yeterli sayıda personelin olmaması da bakımın kalitesinde azalmaya neden olabilmektedir (130). Bunun yanında huzurevlerinde sürekli olarak farklı insanlarla karşılaşmak yaşlı bireylerde adaptasyon sorunlarına ve bilişsel yönelim bozukluğuna neden olabilmektedir (128).

Huzurevi alışanlarının yaşlılara yeterince zaman ayırmaları kaliteli bir hizmet verebilmeleri için yeterli sayıda personel ve destekleyici bir iş ortamına sahip olmaları gerekir. Böyle bir iş ortamı aynı zamanda çalışanların işe bağılılıklarını de olumlu yönde etkiler (127). Yüksek kalite bakım standartlarının, yeterli kaynakların, ekip işbirliğinin, destekleyici bir yönetim anlayışının ve çalışanların kararlara katılımlarının olduğu kurumlarda çalışanlarda işten duyulan memnuniyet ve işe bağılılığı daha iyi olmaktadır (127). İş yeri kalitesini yükselten huzurevlerinde iş doyumları artarken personellerin işten ayrılma hızları da azalmaktadır (126). Huzurevinde yaşamını devam ettiren yaşlılar ihtiyaçları karşılanırken aynı zamanda çalışan ekiple içten ve sıcak bir iletişim kurmayı, fikirlerine saygı duyulmasını beklemektedirler. Bulundukları kurumda hayatlarını mutlu bir biçimde geçirme isteği ağır basmaktadır (125).

Huzurevi Çalışanlarının Yaşadıkları Sorunlar

Huzurevi çalışanlarının **%67.3'ü yaşlı bireylerle çalışırken sorun yaşamadıklarını, %32.7'si ise sorun yaşadığını belirtmiştir.** Yaşlı bireylerle çalışırken yaşadıkları sorunları ise şu şekilde ifade etmişlerdir; Yaşlılar çocuk gibi sürekli bizi şikayet ediyorlar, farklı kültürel özelliklerinin olması sorun olabiliyor, eşyalarının çalındığını düşünüyorlar, unutkan olabiliyorlar, kurum içi prosedürler karmaşık gelebiliyor, iletişim sorunları oluyor, çok yaşlılar, çok fazla özel sorunları olması, bazen öfkeli oluyorlar, hep kendi isteklerinin olmasını istiyorlar, kronik hastalıklar, hafıza güçlüğü olması, yaşlıların içinde bulundukları durumdan dolayı çalışanların kendilerini mutsuz hissetmesi.

Bilgin'in huzurevi çalışanları ile yapmış olduğu araştırmada çalışanların **%57.1'i yaptıkları iş nedeniyle sorunları olmadığını ifade etmişlerdir.** Sorun olduğunu belirtenler ise, bu sorunların yaşlıların sabırsız, anlayışsız, unutkan, bencil ve yaşlılığı, huzurevini kabullenmemeleri, hizmet beklentilerinin fazla olması, personele kötü davranmasından kaynaklandığını ifade etmişlerdir (100). Yaşlılar huzurevi çalışanlarından kendilerine zaman ayırmalarını, konuşup sohbet etmelerini, saygı duymalarını, güler yüzlü ve şefkatli davranmalarını beklemektedirler. Ayrıca, her türlü ihtiyaçlarının zaman kaybetmeden karşılanmasını, iyi arkadaşlıklar kurmayı, eşit muamele gördükleri bir huzurevi ortamı istemektedirler (16).

Hizmet İçi Eğitim Durumu

Yapmış olduğumuz araştırmada **çalışanların %72.0'si yaşlı bakımı ile ilgili kursa katılıp sertifika aldıklarını ifade etmişlerdir.** Huzurevi çalışanları ile ilgili yapılan bir çalışmada hizmet içi eğitim alanların oranı % 51,2 bulunmuştur (100). Mandıracıoğlu ve Çam tarafından yapılan bir çalışmada psikolog, sosyal çalışmacı ve hemşire dahil huzurevi çalışanlarının %54,3'ünün hizmet içi eğitim almadığı bulunmuştur (131). Huzurevinde yaşlı bakım personellerine yönelik yapılan bir eğitim programı sonrasında çalışanların becerilerinin geliştiği ve stres düzeylerinin azaldığı tespit edilmiştir (100). Ülkemizde yaşlı bireylere hizmet veren profesyonel eğitim almış bakım hizmeti sunan, donanımlı personel sayısı oldukça azdır. Yaşlılık döneminde yeti kayıplarına bağlı olarak bakım gereksinimi artmaktadır. Bu konuda yeterliliği olmayan kişilerin bu bakım hizmetini yapması pek çok sorunları da beraberinde getirmektedir. Bu nedenle yaşlı bakımı ile ilgili ara insan gücü yetiştirmek amacıyla sertifika programları düzenlenmektedir (132). Yaşlanma Ulusal Eylem Planları (2007) kapsamında “yaşlıyla çalışanlar için psikolojik ve sosyal

destek programlarının sağlanması, çalışacak personelin yaşlı konusundaki eğitiminin zorunlu ve sürekli hale getirilmesi” hedefler arasında bulunmaktadır (132). Yaşlı bakımı ile ilgili profesyonel eğitim almış olan çalışanlar hizmeti sunarken daha az sorunla karşı karşıya kalmaktadırlar. Yaşlılıkta meydana gelen değişimler ve bakımı ile ilgili eğitim almış olan bakım verenlerde tükenmişlik daha az görülmekte ve yaşlı bireylerle daha iyi iletişim kurabilmektedirler (7). Yaşlı bakımı için profesyonel eğitim almış çalışanlara ihtiyaç duyulmaktadır (7). Huzurevinde hizmet veren idareci ve diğer çalışanlarda huzurevinde çalışan kişilerin güler yüzlü, problem çözme yeteneğine sahip, anlayışlı ve yaşlı bakımı konusunda eğitilmiş olmaları gerektiğini ifade etmişlerdir (16). Çalışanlar genellikle işleri ile ilgili daha donanımlı olmayı istemektedirler. Sürekli yapılan eğitimler iş doyumunda artışa neden olabilir (103). Mezuniyet sonrası verilen eğitimler yaşlılara karşı olumlu tutum geliştirmek açısından faydalı olmaktadır. Yaşlılara karşı olumlu tutumları geliştirmek için düzenli eğitim programları planlanabilir (96).

Huzurevi Çalışanlarına Göre Yaşlılar Nerede Yaşamalı

Huzurevi çalışanlarının **%76.6’sı yaşlı bireylerin aileleri ile birlikte, %16.8’i huzurevlerinde, %6.5’i yaşlı köylerinde, ailelerin ve yaşlı bireyin istekleri doğrultusunda her yerde yaşayabileceklerini belirtmişlerdir.** Literatürü incelediğimizde yaşlı bireylerin aileleri ile birlikte ait oldukları mekanlarda yaşamalarını destekleyen bulgulara rastlanmıştır. Erol ve arkadaşlarının yapmış oldukları çalışmada yaşlıların %55.7’sinin eşiyle birlikte, %24.3’ünün eşi ve çocuklarıyla, %20.0’sinin ise yalnız yaşadığını bildirmektedir (133). Ülkemizde yaşlılar ile ilgili olarak yapılmış olan bir araştırmanın sonucuna göre yaşlıların %85’i bir yakını ile yaşarken tek başına yaşayan yaşlıların oranı ise %14’dür (16). İnsanlar yaşlılık döneminde daha çok aile ve akrabalarına bağlanmak istemektedirler (134). Kültürel değerlerimize göre yaşlıların yaşam yerlerinin çocuklarının yanı olduğu düşünülmektedir (16). Huzurevinde çalışan hizmet sunan bazı çalışanlar da bu görüşe katılmakta ve huzurevlerine kimsesi olmayan düşkün durumdaki yaşlıların gelmesi gerektiğini savunmaktadır (16, 135). Kendine ait aile ortamında yaşayan ve aile desteği olan yaşlılar yaşlanma sürecini daha olumlu geçirirken, yeterince desteği olmayan yaşlılar için pek çok sorula tek başına baş etmek zorunda kalmaktadır (134). Evde yaşamını devam ettirebilen yaşlılar aileleri ve arkadaşlarından sosyal destek alabilmektedirler. Evli olan yaşlıların bekar ve dul olanlara göre sosyal desteklerinin daha yüksek olduğu araştırmalarda ortaya çıkarılmıştır. Çocuklarından yeterli desteği

alamayan yaşlılar daha fazla sosyal izolasyon yaşamaktadır (136). Alıştığı yaşam alanından ayrılarak huzurevine gelmek durumunda kalan yaşlılar da yoğun stres yaşamaktadırlar (134). Yapılan bazı çalışmalarda evde yaşantısını devam ettiren yaşlıların yaşam kalitesinin huzurevinde yaşayan yaşlıların yaşam kalitesinden daha yüksek düzeyde olduğu gösterilmiştir (135). Aileden uzaklaşma ile beraber yaşlılar da yalnızlık ve içe dönüş başlar. (134). Bizim kültürümüzde huzurevleri genellikle düşkün kişilerin gitmek zorunda kaldığı yerler olarak görülmesine rağmen huzurevlerini sadece düşkün yaşlılar için olduğunu düşünmeyen çalışanlarda bulunmaktadır (16, 135). Yapılan bir araştırmada huzurevinde yaşayan yaşlılar huzurevinde olmanın getirdiği tüm sıkıntılara rağmen çocuklarının yanında misafir gibi yaşamaktansa huzurevinde yaşamayı daha uygun gördüklerini ifade etmişlerdir. Huzurevindeki yaşlıların %38'i huzurevini yuva olarak ifade etmişlerdir (16). Günümüzde yaşam koşullarındaki değişimlerle birlikte huzurevlerine duyulan ihtiyaçta göz önünde bulundurulmalı ve huzurevleri yaşlıların kaliteli bir barınma hizmeti alabilecekleri mekanlar haline getirilmelidir (135).

Huzurevi çalışanlarının araştırmada kullanılan ölçeklerden aldıkları puan ortalamaları bu bölümde tartışılmıştır.

Huzurevi Çalışanlarının İşe Bağlı Stres Düzeyi

Yapmış olduğumuz araştırmada huzurevi çalışanlarının İşe Bağlı Stres puan ortalaması 2.05 ± 0.67 bulunmuştur. **Bu sonuç “D” grubu stres düzeyini göstermektedir.** D grubu stres düzeyi uyaran etkisi yaratıp başarıyı artıran stres düzeylerini ifade etmektedir. Çok yönlü bir kavram olan stres, bireyin yetenekleri ile bireyden talep edilenler arasında uyumsuzluk durumunda ortaya çıkabilmektedir. İş yerlerinin gerçekliği ile çalışanların öznel algıları arasında uyumsuzluk stres nedeni olabilmektedir (110). Hedeflere ulaşmada kısıtlamalarla karşılaşan çalışanların iş stresi yaşarlar (56). Aşırı veya sıfır stres bireyler ve örgütler üzerinde olumsuz etkiler yaratabilir. Aşırı rahatsızlık yaratmayacak ama iş performansına olumlu katkıda bulunacak optimal stresin iş yerlerinde bulunması verimlilik açısından önemlidir (137). Bizim araştırmamızda da huzurevi çalışanlarının uyaran etkisi yaratıp başarıyı artıran bir stres düzeyine sahip oldukları görülmüştür. Çalışanların iş ortamlarında belirlenen bireysel ve örgütsel hedeflere ulaşabilmeleri için stres düzeylerinin en alt düzeyde olması gereklidir (56). Bireylerin algıları, düşünce ve inanışları birbirinden farklı olduğu için stres kaynakları bireyler tarafından farklı algılanır ve aynı stres

kaynağı bireylerde aynı tepkilere neden olmayabilir (53). Çalışanlar iş ortamında pek çok stres faktörü ile karşı karşıya gelmektedirler. İş ortamından kaynaklı stres kişilerin hem özel yaşamlarını hem de iş yaşamlarını olumsuz yönde etkilemektedirler (58). İslam ve arkadaşlarının yaşlı ve demanslı bireylere bakım verenlerle ilgili olarak yaptıkları çalışmada huzurevlerinde çalışan personelin daha fazla stres yaşadıklarını açıklamışlardır. Bu duruma çalışma ortamından kaynaklı sorunlar ve iş yükünün ağır olması neden olmaktadır (18). Engelli ve yaşlı bireylerle çalışmak durumunda kalan personeller uzun çalışma saatleri, eğitim şansının az olması, yetersiz maaş gibi olumsuzlukların olması ve bunun yanında yüksek iş performansı beklenmesi zorlanmalara ve çalışanların stres yaşamalarına neden olabilmektedir (18). Aşırı stres altında çalışan bireylerin hata yapma olasılığı yüksek, iş doyumu azdır (117). İş stresi ve iş doyumu arasındaki ilişkinin incelendiği bir başka çalışmada da hemşirelerin iş stresi düzeyleri arttığında iş doyumlarının azaldığı gösterilmiştir (138).

Huzurevi Çalışanlarının İş Doyumu

Huzurevi çalışanlarının genel doyum puan ortalaması 3.89 ± 0.83 , içsel doyum alt boyutu puan ortalaması 4.03 ± 0.82 , dışsal doyum alt boyutu puan ortalaması 3.68 ± 0.9 bulunmuştur. **İş doyumu puanı 3 kesme noktasının üzerinde olduğu için huzurevi çalışanlarının iş doyumları yüksektir.** Çalışanların işlerinden duydukları memnuniyeti ifade eden iş doyumu duygusal yönü ağır basan bir kavramdır. Çalışanlar beklentilerine cevap aldıkları müddetçe iş doyumları artmaktadır. İş doyumu yetersiz olan çalışanlarda stres, işe yabancılaşma, düşük performans gibi olumsuz durumlar ortaya çıkabilmektedir (139). Verilen hizmetin kalitesi ile arasında doğrudan bir ilişki bulunan iş doyumu huzurevi çalışanları için önemli bir faktördür. İş yeri kalitesini yükselten huzurevlerinde iş doyumları artarken personellerin işten ayrılma hızları da azalmaktadır (126). Ayrıca işinden memnun olmayan çalışanlar iş arkadaşları ile çatışma yaşayabilirler, yaptıkları işi aksatabilirler. Bütün bunların sonucu olarak yaşlı memnuniyeti ve bakımın kalitesi olumsuz etkilenir (126). Yaşlıların bakım gereksinimlerini karşılayan huzurevi çalışanlarında bakım yükü ile beraber iş stres iş doyumсуuzluğu düzeyi de artmaktadır (14). Huzurevi çalışanları zaman zaman kendi yaşlılık dönemleri ile ilgili kaygılar yaşayabilir. Yaşlıların yaşadıklarını kendi yaşamları ile karşılaştırabilirler. Bu durumda çalışanlar iş doyumсуuzluğu ve aşırı stres yaşayabilirler (14). Kişilerin hayatından zevk alması, mutlu olması için iş doyumlarının da yüksek olması önemlidir (84). İş doyumu ayrıca

Üretkenliğin sağlanması, iŖe bağlı stresin azalması, iŖe bağlılığın artması iin vazgeilmez bir faktördür (84). DŖk iŖ doyumunu kiŖilerde bıkkınlık, isteksizlik, iŖten kama gibi olumsuz durumların aığa ıkmasına ve yoğun kknlk ve stres yaŖamalarına neden olmaktadır. Kurumsal performans da bu olumsuz durumdan kötü yönde etkilenmektedir (18, 84). Dinamik ve deĐiŖken bir sre olan iŖ doyumunu sürekli takip edilmelidir. İŖ yerlerinde alıŖma koŖullarının ktleŖtiĐini gösteren önemli göstergelerden birisi alıŖanların iŖ doyumudur (84).

Huzurevi alıŖanlarının YaŖlı Tutumu

YaŖlı ayrımcılığı tutumu genel puanı 69.56 ± 11.72 , yaŖlının yaŖamını sınırlama 21.89 ± 4.57 , yaŖlıya yönelik olumlu ayrımcılık 29.17 ± 6.88 , yaŖlıya yönelik olumsuz ayrımcılık 18.48 ± 4.04 olarak bulunmuŖtur. **Yaptığımız araŖtırmanın sonuları huzurevi alıŖanlarının yaŖlının yaŖamını sınırlamayan genel olarak yaŖlılara karŖı olumlu tutum ierisinde olduklarını göstermektedir.** Geriatri merkezi alıŖanları ile yapılmıŖ olan bir araŖtırmada da bizim sonularımıza benzer Ŗekilde alıŖanların yaŖlılara karŖı tutumu olumlu ıkmıŖtır (97). HemŖirelik ve sosyal hizmetler Ğrencilerinin yaŖlı tutumlarının incelendiği iki farklı alıŖmada öğrencilerin yaŖlı ve yaŖlı ayrımcılığına iliŖkin tutumlarının olumlu olduğunu bulunmuŖtur (140,141). Bir niversite hastanesinde görev yapan sağlık alıŖanlarının yaŖlı tutumları ile ilgili olarak yapılmıŖ olan araŖtırmada 40 yaŖ ve üzeri yaŖ grubunda ki alıŖanların yaŖlılara karŖı pozitif bir tutum gösterdikleri bulunmuŖtur (111).

YaŖlı ayrımcılığı yaŖlılara karŖı yapılan ayrımcılık ve önyargılar olarak tanımlanmaktadır. YaŖlanan kiŖilere sırf yaŖı neden ile gösterilen önyargı ve farklı tutumları ierir. ok yönlü bir kavram olan yaŖlı ayrımcılığı kültürel değerler ve toplumsal özelliklerden etkilenmektedir (140). alıŖanların yaŖlı ayrımcılığına iliŖkin olumlu tutumlarının olması kültürümüz de yaŖlı bireylere duyulan saygı ve yaŖlıya sahip ıkma dŖncesi ile ilgili olabilir (92). Huzurevi alıŖanlarının yaŖlıya karŖı tutumu ve hizmetin kalitesi yaŖlının beklenti ve isteklerine göre farklılık gösterebilmektedir (16). Bazı alıŖanlar yaŖlılar ile ilgili olumlu tutum ve dŖnceye (güler yüzlü, deneyimli vb.)sahip olabilirler (100). YaŖlılar ile alıŖan bireyler yaŖlılıĐı kesinlikle bir sorun olarak görmemeli ve yaŖlılara karŖı olumlu tutum ierisinde olmalılar (94, 97).

İşe Bağlı Stres İş Doyumu Yaşlı Tutumu Korelasyonu Sonuçları

Huzurevi çalışanları ile yapmış olduğumuz bu araştırmada; çalışanların **iş stresi ile genel iş doyumu arasında anlamlı negatif bir ilişki, yaşlı tutumu ile genel iş doyumu arasında anlamlı pozitif bir ilişki bulunmuştur. Yaşlı tutumu ile iş stresi arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.**

İş Stresi ve Genel İş Doyumu

Erşan ve ark yapmış oldukları araştırmada bizim sonuçlarımıza benzer biçimde iş doyumu ile iş stresi arasında anlamlı düzeyde negatif bir ilişki bulunmuştur (105). Yılmaz'ın çağrı merkezi çalışanları ile yapmış olduğu araştırmada iş stresi ile iş tatmini arasındaki ilişkinin negatif olduğu bulunmuştur (142). İslam ve ark yapmış oldukları çalışmada yoğun stresin, yüksek hastalık, yüksek devamsızlık, düşük ciro, düşük iş doyumuna yol açtığı, çalışanlar ve kurumlar açısından olumsuz etkilere sahip olduğunu göstermiştir (18). İnsan yaşamını önemli bir bölümünü iş ortamında geçirmektedir. Çalışanın yaptığı işten doyum alması, yaşamını büyük oranda etkilemektedir (83). Kişilerin işinden aldığı doyum sosyal yaşantısını da olumlu etkiler, bedensel ve ruhsal olarak kendini iyi hisseder, aile hayatı mutlu olur ve iş verimliliği artar (83). İş doyumu üretkenliğin sağlanması, işe bağlı stresin azalması, işe bağlılığın artması için vazgeçilmez bir faktördür (84). İşe karşı olumsuz duygular hisseden kişiler daha yoğun stres yaşamaktadırlar (84, 118). İş doyumunun düşük olduğu kişilerde mutsuzluk, sağlık sorunları ortaya çıkmakta ve işten ayrılma isteği ağır basmaktadır (83). Huzurevinde çalışanlar bakım gereksinimi artmış yaşlı bireylerle çalıştıkları için fiziksel ve ruhsal olarak daha fazla zorlanmaktadırlar. Ağır iş yükü çalışanlar üzerinde zaman baskısına ve yoğun düzeyde stres yaşanmasına neden olmaktadır. Yüksek stres düzeyi ve düşük iş doyumu çalışanların önemli sorunlar yaşamasına neden olmaktadır (8,127). Castel ve arkadaşlarının huzurevlerinde bakım veren çalışanlarla ilgili yaptıkları bir araştırmada çalışanların işlerinde ve çalışma arkadaşlarında memnun olduklarını ancak işle ilgili fırsatlar, yöneticiler aldıkları ücretten daha az memnun oldukları bulunmuştur (126). İş doyumsuzluğuna neden olan en önemli faktör bireysel ve işe bağlı stres faktörleridir. İş doyumunu artırmada kişisel stres faktörlerini de göz önünde bulundurmak önemlidir. Yaşlı bakım merkezinde çalışan bireylerde sık karşılaşılan fiziksel ve ruhsal sorunlar çalışanlar açısından önemli bir stres nedeni olabilir (103). Verilen bakımın kalitesinin artması için bakım hizmeti sunan kişilerin sosyal, ekonomik ve ruhsal açıdan iyilik hallerinin sürdürülmesi

önemlidir (124). Yaşlı bakım hizmeti sunan çalışanlar için kişisel sağlığı koruma eğitimleri, sağlık taramaları yapmak stres faktörünü ortadan kaldırarak çalışanların iş doyumlarını artırmada etkili olabilir (103).

Yaşlı Tutumu ve Genel İş Doyumu

Çalışmamızda yaşlı tutumu ile iş doyumu arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur. Araştırma nedeniyle huzurevi çalışanları ile yaptığımız görüşmelerde çalışanlar yaşlıların yerinde kendi anne ve babalarının olabileceğini düşündüklerini ifade etmişlerdir. Yaşlıların bakıma muhtaç olduklarını ve onlara acıdıklarını ifade eden çalışanlarda olmuştur. İnsanlarla yakın olmayı gerektiren hizmet sektöründe çalışmak yoğun stres ve iş doyumsuzluğuna neden olmaktadır. Yaşanılan bu olumsuz durumlar hizmet alan kişileri de olumsuz yönde etkilemektedir (143). Yaşlılara bakım veren personellerin yaşlılar ile ilgili tutum ve davranışları ile verdikleri bakımın kalitesi ile doğrudan ilişkilidir (124). Yaşlılar ile ilgili tutumlar olumlu olumsuz ve karma şeklinde olabilmektedir. Yaşlılıkla ilgili tutumlar her toplumda farklılık göstermekle birlikte genel olarak yaşlılık denildiğinde aklımıza bakıma muhtaç ve yalnız insanlar gelmektedir. Tüm bu olumsuz bakış açılarının yanı sıra yaşlılığı bilgelik olarak değerlendiren kişilerde bulunmaktadır (134). İş doyumsuzluğu olan çalışanlar iş arkadaşlarına ve hizmet sunulan kişilere karşı olumsuz tutum ve davranışlar gösterebilirler (126). Yaşlı bakımından sorumlu olan kişilerin sorunları azaldıkça hizmet alan yaşlıların memnuniyetleri de artmaktadır (7). Huzurevlerinde çalışan personeller pek çok sorun yaşamaktadır. Bu sorunlardan bazıları; yeterli sayıda personelin olmaması, çalışanların zorunlu durumlarda her işi yapmak durumunda kalmaları, maddi yetersizlikler, maaşların düşük olması ve verilen hizmetin tam karşılığını vermemesi. Tüm bunların sonunda büyük bir özveri ile çalışan bireylerin zamanla tüm ilişkileri ve verdikleri hizmetin kalitesi de olumsuz olarak etkilenebilmektedir (16). Yaşlı bireylerin sağlık ve bakım hizmetinden sorumlu olan huzurevi çalışanları yaşlılar ile çalışırken bazı sorun yaşadıklarını belirtmişlerdir. Şimşek Bilgin'in huzurevi çalışanları ile ilgili yaptığı araştırmada kadın çalışanların erkeklere oranla ve ileri yaştakilerin gençlere oranla yaşlılarla ilgili olarak daha fazla sorun ifade ettiklerini belirtmiştir (100). Bazı çalışmalar yaşlılarla çalışan personelin yaşı arttıkça, bakım verdikleri yaşlılara olan tutumlarının daha olumlu olduğu, 25 yaşından küçüklerin, erkeklerin ve daha önce yaşlılarla çalışma deneyimi olmayanların yaşlılara hizmet vermek konusunda daha isteksiz olduklarını ortaya koymuştur (15). Huzurevi çalışanları ile ilgili olarak sunulan önerilerde

genellikle çalışanların güler yüzlü, sorun çözme becerileri gelişmiş, yaşlı bakımı ve yaşlılar konusunda eğitilmiş, yaşlılara anlayışlı yaklaşan kişiler olması gerektiğini belirtmişlerdir (16). Toplumların kültürel özelliklerine göre şekil alan yaşlanma ile ilgili algılar, yaşlı tutumlarını etkilemektedir. Bazı toplumlarda aşırı değer verilirken bazı toplumlarda yaşlılık bir sorun gibi görülebilmektedir (141). Hemşirelik öğrencileri ile yapılan bir çalışmada yaşlılara yönelik olumsuz tutum gösteren öğrencilerin mezuniyet sonrası yaşlılar ile çalışmak istemediklerini belirtilmiştir (140). Yaşlılara karşı olumlu tutum gösterilmesinin nedenlerinden birisi bizim kültürümüzde genellikle yaşlıları saygı duyulması, korunması gereken kişiler olarak görmeleri söylenebilir. Yaşlıların daha fazla desteğe ihtiyaçlarının olabileceğini ifade eden profesyoneller de olabilmektedir. Bu düşüncede yaşlılara karşı olumlu tutum geliştirilmesine neden olabilmektedir. Yaşlılar için günümüzde artık yaşlı ayrımcılığı, istismarı, yaşlıların yaşam kalitelerinin artırılması önemsenen unsurlar haline gelmiştir (141).

Yaşlı Tutumu ve İşe Bağlı Stres

Huzurevi çalışanlarının **yaşlı tutumu ile iş stresleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır**. İnsanların yaşam süresi uzadıkça huzurevlerine duyulan ihtiyaç ta her geçen gün artmaktadır (130). Huzurevleri diğer sağlık bakım ortamlarından farklıdır. Burada yaşamını devam ettiren yaşlıların pek çok tıbbi problemleri olduğu gibi günlük ihtiyaçlarını karşılamada da bağımlıdırlar. Bu nedenlerden dolayı sunulan hizmetin süresi ve yoğunluğu da fazla olmaktadır (144). Çalışanlar yaşlıların bakımı için ağır fiziksel güç ve çaba harcamak zorunda kalmaktadırlar (127). Huzurevi çalışanları yaşlı bakımının yorucu bir iş olduğunu düşünmektedir (14). Huzurevinde çalışan hemşireler yaşlılarla çalışmanın zor ve çok fazla özveri gerektirdiğini düşünmektedirler (120). Huzurevi çalışanlarının sorumlulukları aşırı veya az olabilmektedir. Böyle bir iş ortamında verilen hizmetin kalitesinde de azalma söz konusu olur (129, 145). Artan stres düzeyi çalışanların huzurevi sakinlerine karşı olumsuz tutum göstermesine neden olabilir (144). Dean D. VonDras ve arkadaşlarının yapmış oldukları araştırmanın sonuçları huzurevlerinde yaşanan stresin kaynağı olarak huzurevi sakinleri ve aileleri, iş arkadaşları, yönetsel talepler ve içsel süreçleri göstermiştir (144). Ajite ve davranış problemi olan yaşlılar ile çalışmak çalışanların stres düzeylerini arttıran faktörler arasında bulunmaktadır (120). Çalışanların yaşlılar hakkındaki tutumları, yaşlıların duygusal beklentilerinin

yoğunluğu huzurevi personellerinin stres yaşamalarına neden olabilmektedir (116). Yaşlılara karşı gösterilen ayrımcı tutumlar ve ön yargılar yaşlıların bakımı ile ilgili planlamaları yaparken hata yapmaya neden olabilmektedir (124). Yaşlı bakımından sorumlu olan kişilerden yaşlılara karşı ayrımcılık yapmaması etik ilkeler doğrultusunda hizmet sunması beklenmektedir (14). Hizmet alan yaşlıların memnuniyeti çalışanların tutumlarında etkilenir (146). Yaşlılar için daha kaliteli bir hizmet sunumuna olan talep arttıkça, bakım personeli üzerindeki stresi ve stresin bakım kalitesine ve yaşlılara yönelik sonuçların etkilerini anlamak çok önemli olmaktadır (129).

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

6.1. SONUÇLAR

Huzurevi çalışanlarının, işe bağlı stresi ve iş doyumu ile yaşlı tutumları arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yapmış olduğumuz araştırmanın sonuçları aşağıda sunulmuştur.

- ✓ Antalya il merkezinde bulunan ve araştırma yapmamızı kabul eden toplam 5 huzurevinde çalışan 107 huzurevi çalışanı ile bu araştırma yapılmıştır.
- ✓ Yaş ortalamaları 39.94 yıl, çalışma yılı ortalamaları ise 4.55 yıldır.
- ✓ Üniversite ve ilkokul mezunu olan çalışanların sayısı daha fazladır.
- ✓ Çalışanların çoğunluğu kadınlardan oluşmakta olup, yarıdan fazlası evli ve çocuk sahibidir.
- ✓ Huzurevi çalışanlarının işe bağlı stres puan ortalaması D grubu stres düzeyini göstermektedir (2.05 ± 0.67). Bu stres düzeyi uyaran etkisi yaratıp başarıyı arttırmır.
- ✓ Huzurevi çalışanlarının iş doyumu puanları 3 kesme noktasının üzerinde olduğu için genel, içsel ve dışsal iş doyumları yüksektir.
- ✓ Huzurevi çalışanları yaşlılara karşı olumlu tutum içerisindedir.
- ✓ İş stresi ile genel iş doyumu arasında anlamlı negatif bir ilişki vardır.
- ✓ Yaşlı tutumu ile genel iş doyumu arasında anlamlı pozitif bir ilişki vardır.
- ✓ Yaşlı tutumu ile iş stresi arasında anlamlı bir ilişki yoktur.
- ✓ Kadın çalışanların iş stresi puanı erkek çalışanlardan daha yüksektir.
- ✓ İş doyumu, yaşlı tutumu ile cinsiyet arasında anlamlı bir fark yoktur.
- ✓ Huzurevi çalışanlarının eğitim durumları ile iş stresleri ve iş doyumları arasındaki fark anlamlı değildir.
- ✓ Üniversite mezunları yaşlıların yaşamını sınırlayan bir tutum içerisindedir.
- ✓ Haftalık çalışma saatleri ile iş stresi, iş doyumu ve yaşlı tutumları arasındaki fark anlamlı değildir.
- ✓ Akşam ve gece vardiya şeklinde çalışanların dışsal doyum puanı düşük, yaşlılara karşı tutumları daha olumsuzdur.
- ✓ İşinden memnun olan ve işten ayrılmayı düşünmeyen huzurevi çalışanlarının iş stresi düşük, iş doyumları daha yüksektir.

- ✓ İŖi bırakma dūŖuncesi olan huzurevi alıŖanlarının yaŖlılara karŖı tutumları daha olumsuzdur.
- ✓ özel huzurevinde alıŖanların stres puanı kamu huzurevlerinde alıŖanlardan daha yüksektir.
- ✓ DŖk iŖ doyumu ve olumlu stres düzeyine sahip olan alıŖanların yaŖlının yaŖamını sınırlama alt boyutu puan ortalamaları daha dŖk bulunmuŖtur.
- ✓ Huzurevi alıŖanlarının %12.1'i dŖk iŖ doyumu, %87.8'i yüksek iŖ doyumu göstermektedir.
- ✓ Huzurevi alıŖanlarının iŖ stres düzeyleri incelendiğinde %62.6'sı olumlu stres, %37.3' olumsuz stres düzeyini göstermektedir.
- ✓ alıŖanlarının %67.3' yaŖlı bireylerle alıŖırken sorun yaŖamamaktadır.
- ✓ alıŖanların %72.0'si yaŖlı bakımı ile ilgili kursa katılıp sertifika almıŖtır.
- ✓ Huzurevi alıŖanlarının %76.6'sı yaŖlı bireylerin aileleri ile birlikte yaŖamaları gerektiğini dŖnmektedir.

6.2. ÖNERİLER

Huzurevlerinde iş doyumunu artırmak, ılımlı stres düzeyini devam ettirebilmek ve yaşlılar ile ilgili olumlu tutumları desteklemek için alınabilecek önlemler aşağıda sunulmuştur.

- ✓ Huzurevlerinde çalışan personeller özellikle kadın çalışanlar çalışma koşullarının güçlüğü nedeni ile yoğun bir stres yaşamaktadırlar. Stresle uygun baş etme yolları ve yaşlı bakımı gibi konularda çalışanlara hizmet içi eğitim programları planlanabilir.
- ✓ Aşırı stres ve iş doyumsuzluğu yaşanan huzurevlerinde yaşlılara karşı olumsuz tutum ve davranışların açığa çıkmasına ve hizmetin kalitesinin azalmasına neden olduğu için iş doyumları, işe bağlı stres ve yaşlı ayrımcılık tutumları belli sürelerle kontrol edilmelidir.
- ✓ İşe bağlı stresin olumsuz etkileri ile başedebilmek çalışanlarla ilgili kararlar alınırken onların fikirlerinin alınması önemli bir faktördür.
- ✓ Huzurevlerinde çalışanları destekleyen bir yönetim anlayışı olmalıdır. Çalışanların ihtiyaçlarını ön planda tutmak, potansiyelini geliştirmek ve problem çözme stratejilerini geliştirmek hedeflenmelidir.
- ✓ Huzurevleri 24 saat hizmet veren kurumlardır. Vardiya şeklinde çalışanların iş doyumları daha düşük, yaşlılara karşı tutumları daha olumsuz olmaktadır. Uzun çalışma saatleri ve fazla mesailerle ilgili olarak çalışanların istekleri doğrultusunda iyileştirmeler yapılmalı, çalışma saatleri içerisinde dinlenme periyodları planlanmalıdır. İşlerini bitirebilmeleri için yeterli süreleri olmalı ve bir iş bitmeden diğeri talep edilmemelidir.
- ✓ Huzurevi çalışanlarının çalışma koşullarının iyileştirilmesi onların yaşlılara karşı daha olumlu bir tutum içerisinde olmasına ve dolayısıyla daha kaliteli bir bakım hizmeti sunmalarına katkı sağlayacaktır.
- ✓ Yaşlıların yaşam kalitelerini yükseltmek ve huzurevlerinde olumlu yaşlı tutumlarını geliştirmek için yaşlılık ile ilgili politikalar oluşturulmalıdır. Yaşlıların güvenli ve konforlu bir yaşam sürmeleri için tüm olanaklar seferber edilmelidir.
- ✓ Huzurevlerinde çalışan üniversite mezunlarının yaşlıların yaşamını sınırlayan bir tutum içerisinde oldukları görülmektedir. Çalışanların görev tanımları eğitim durumlarına uygun şekilde mutlaka belirtilmelidir. Çalışanların iş ve kariyer ile ilgili beklentilerine dikkat etmek önemlidir.

- ✓ Katılımcı yönetim anlayışının olması, takım çalışmalarını yapılması çalışanların kendilerini değerli hissetmelerine neden olacaktır.
- ✓ Kurum çalışanlarının istekli ve verimli bir biçimde çalışıyor olması işletmelerin başarısını etkileyen önemli faktörlerden birisidir. İş doyumu işe bağlılığın önemli bir belirleyicisidir.
- ✓ İş stresi ile iş doyumu arasında negatif, iş doyumu ve yaşlı tutumu arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır. İş doyumunun artması hem çalışanlar hem de hizmet verdikleri yaşlıların daha iyi bir hizmet alması için önemlidir. İşinden memnun olan ve iş bırakma düşüncesi olmayan çalışanların iş doyumları daha yüksek olacaktır.
- ✓ Olumsuz iş stresini önleme ve iş doyumunu artırma ile ilgili planlamalar yaparken bireysel özellikler mutlaka göz önünde bulundurulmalıdır. İş yerlerinde strese yol açacak düzeyde monotonluk ve aşırı iş yükü olmamalıdır. Ekip çalışması özendirilmelidir.
- ✓ Ücret çalışanlar için önemli bir faktördür. Yapılan iş karşılığında hak ettikleri ücreti alabilmeleri için özellikle hizmet sektöründe çalışanların maaşlarında gerekli iyileştirmeler yapılabilir. Huzurevinde çalışanlara riskli iş ortamlarından dolayı yıpranma payı verilebilir.
- ✓ Huzurevi çalışanlarının yaşadıkları problemlerin ortadan kalkması için sorunlarının farkında olması ve sorumluluk almaları gerekmektedir. İş ortamlarının verimli ve etkin hale getirilebilmesi için uygulanacak olan politikalara destek olmalıdırlar.
- ✓ Huzurevi çalışanlarının büyük bir çoğunluğu yaşlı bireylerin aileleri ile birlikte yaşamaları gerektiğini düşünmektedir. Huzurevinde yaşamayı tercih eden yaşlılar ve hizmet sunanlar açısından huzurevleri en iyi hale getirilmeli. Huzurevleri topluma daha iyi anlatılmalıdır.
- ✓ Günümüzde yaşam koşullarındaki değişimlerle birlikte huzurevlerine duyulan ihtiyaçta göz önünde bulundurulmalı ve huzurevleri yaşlıların kaliteli bir barınma hizmeti alabilecekleri mekanlar haline getirilmelidir.
- ✓ Yaşlılar ile çalışan bireyler yaşlılığı kesinlikle bir sorun olarak görmemeli ve yaşlılara karşı olumlu tutum içerisinde olmalıdırlar

7. KAYNAKLAR

- 1) Arpacı F, Tokyürek Ş, Bilgili N. Huzurevinde yaşayan yaşlı bireylerde yaşam kalitesi. Yaşlı Sorunları Araştırma Dergisi 2015; 8(1):1-11.
- 2) [Http://Www.Geriatri.Org.Tr/Sempozyumkitap2011/3.Pdf](http://Www.Geriatri.Org.Tr/Sempozyumkitap2011/3.Pdf)
- 3) Tezcan S, Seçkiner P. Türkiye’de demografik değişim; yaşlılık perspektifi. Yaşlı Sağlığı: Sorun ve Çözümler. (1.Baskı). Halk Sağlığı Uzmanları Derneği Yayınları 2012; No: 2012-1: 2-3.
- 4) Genç Y, Barış İ. Yaşlı bakım hizmetlerinde çağdaş yaklaşım: kurumsal bakım yerine evde bakım hizmetlerinin güçlendirilmesi. Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi 2015; 3(10): 36-57.
- 5) Türkiye’de yaşlıların durumu ve yaşlanma ulusal eylem planı uygulama programı. Ankara-2013. ErişimTarihi:22.03.2017
<http://eyh.aile.gov.tr/duyurular/turkiyede-yaslilarin-durumu-ve-yaslanma-ulusal-eylem-plani-uygulama-programinin-guncel-maddeleri>
- 6) Beğer T, Yavuzer H. Yaşlılık ve yaşlılık epidemiyolojisi. Klinik gelişim 2012; 25(3): 1-3.
- 7) Danış MZ, Genç Y. Kurumsal bakım elemanlarının genel özellikleri ve yaşadıkları sorunlar. Yalova Sosyal Bilimler Dergisi 2011; 1(2): 173-183.
- 8) Hasson H, Arnetz JE. Nursing staff competence, work strain, stress and satisfaction in elderly care: a comparison of home-based care and nursing homes. Journal of clinical nursing 2008;17(4): 468-481.
- 9) Oğlak S. Türkiye’de yaşlı bireylerin bakım gereksinimlerine yönelik yaşadığı ortamda sunulacak bakım modelleri. İş Güç: The Journal of Industrial Relations & Human Resources 2011; 13(4).
- 10) Bulduk EÖ. Yaşlılık ve toplumsal değişim. Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi 2014; 182(182): 53-60.
- 11) Yumurtacı A. Demografik değişim: psiko sosyal ve sosyo ekonomik boyutlarıyla yaşlılık. Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi 2013; 3(6).
- 12) Ardahan M. Yaşlılık ve huzurevi. Aile ve Toplum 2010; 5(20):26-32.
- 13) Öner F.S. Huzurevinde kalan yaşlı bireylerde yaşam doyumunu etkileyen faktörler. İstanbul Bilim Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Yüksek Lisans Programı, Yüksek Lisans Tezi, 2014- İstanbul.
- 14) Özmete E. Yaşlı bakımı işinin psiko-sosyal riski: kurumsal yaşlı bakımında çalışanların stres nedenlerinin, tükenmişlik ve iş tatmini düzeylerinin

değerlendirilmesi. Cumhuriyet Üniversitesi Journal of Economics & Administrative Sciences 2016; 17(1):243-264.

15) Akdemir N, Özdemir L, Alparslan GB, Kapucu S, Akkuş Y, Akyar I. Huzurevi ve yaşlı bakım rehabilitasyon merkezlerinde çalışan hemşirelerin yaşadıkları bakım sorunları ve tükenmişlik düzeyleri. Turkish Journal of Research & Development in Nursing 2010; 12(3). 49-62.

16) [Www.Huzurevleri.Org.Tr/Docs/Yasli-larasunulansosyalhizmetlerindegerlendirilmesi.Pdf](http://www.huzurevleri.org.tr/docs/yasli-larasunulansosyalhizmetlerindegerlendirilmesi.pdf)

17) Yürür S, Keser A. İşe bağlı gerginlik ile iş tatmini ilişkisinde duygusal tükenmenin aracı rolü. Ankara Üniversitesi SBF Dergisi 2010; 65(4): 165-193.

18) İslam MS, Baker C, Huxley P, Russell IT, Dennis MS. The nature, characteristics and associations of care home staff stress and wellbeing: a national survey. BMC Nursing 2017; 16(22): 1-10.

19) Ilgar L, Ilgar Ş. Yaşlılık dönemi ve yaşlının gelişim görevleri. Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi Dergisi 2007;7(1): 147-156.

20) Bölükbaş N, Arslan H. Huzur evinde kalan yaşlıların psikososyal yönlerinin incelenmesi. Düşünen Adam 2003; 16(4): 235-39.

21) Aközer M, Nuhurat C, Say Ş. Türkiye'de yaşlılık dönemine ilişkin beklentiler araştırması. Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi 2011; 27(27).

22) Ünal Ç. Türkiye nüfusunun yaşlanma endeksi ve potansiyel destek oranlarının dağılımı. Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi Dergisi 2015;12(1):235-249.

23) [Http://Www.Tuik.Gov.Tr/Basinodasi/Haberler/2014_4_20140203.Pdf](http://www.tuik.gov.tr/Basinodasi/Haberler/2014_4_20140203.Pdf)

24) İstatistiklerle Yaşlılar, 2015. Türkiye İstatistik Kurumu; 21520: 17 Mart 2016

25) Danış MZ. Türkiye'de yaşlı nüfusun yalnızlık ve yoksulluk durumları ve sosyal hizmet uygulamaları açısından bazı çıkarımlar. Journal Of Society & Social Work 2009; 20(1).

26) Ceylan H. Yaşlanan Türkiye'de yaşlı bakım personeline duyulan ihtiyaç ve yaşlı bakım programlarının önemi. Electronic Journal of Vocational Colleges 2015 Aralık; 4. Umyos Özel Sayısı.

27) İstatistiklerle Yaşlılar. Türkiye İstatistik Kurumu 2014; 4365: Mart 2015

28) Çohaz A. Türkiye'de yaşlı ve yaşlılara sunulan bakım hizmetleri. Ülkemiz de yaşlılık politikaları. Akademik Geriatri 2010;122-126.

29) Bahar G, Bahar A, Savaş HA. Yaşlılık ve yaşlılara sunulan sosyal hizmetler. Fırat Sağlık Hizmetleri Dergisi 2009; 4(12): 85-98.

- 30) Öztop H, Şener A, Güven S. Evde bakımın yaşlı ve aile açısından olumlu ve olumsuz yönleri. Yaşlı Sorunları Araştırma Dergisi 2008; 1: 39-49.
- 31) Arpacı F. Farklı boyutlarıyla yaşlılık. Türkiye İşçi Emeklileri Derneği Kültür Yayınları 2005 Ankara.
- 32) Öz F. Yaşamın son evresi: yaşlılık psikososyal açıdan gözden geçirme. KrizDergisi 2002; 10(2):17-28.
- 33) İmamoğlu V. İleri yaşlardaki türklerin yaşam çevreleri ve daha iyi bir yaşam için öneriler. METU Journal of the Faculty of Architecture 2016; 32(1): 105-119.
- 34) Tekin Önür H. Toplumsal cinsiyet ekseninde yaşlı bakımı. The Journal of Academic Social Science Studies 2015; 37:185-202.
- 35) Yıldırım N. Kent merkezlerinde ikamet eden yaşlıların sosyo-ekonomik durumları (Adapazarı örneği). <http://www.ayk.gov.tr>
- 36) Selçuk KT, Avcı D. Kronik hastalığa sahip yaşlılara bakım verenlerde bakım yükü ve etkileyen etmenler. SDÜ Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi 2016;7(1): 1-9.
- 37) Işık K. Yaşlı hastaya evde bakım verenlerin yaşam doyumları ile bakım yükleri arasındaki ilişki ve etkileyen faktörler. Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, 2013- Malatya.
- 38) Çapan BE. Yaşlı ile birlikte yaşamak: stres ve başa çıkma. Yaşlı Sorunları Araştırma Dergisi 2016; 9(2): 33-47.
- 39) Akça KN, Taşçı S. 65 yaş üstü bireylere bakım verenlerin yaşadıkları sorunların belirlenmesi. Sağlık Bilimleri Dergisi 2005; 14: 30-36.
- 40) <http://eyh.aile.gov.tr>
- 41) Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı 2016 yılı faaliyet raporu.Erişim tarihi:26.07.2017ErişimAdresi: <http://www.aile.gov.tr/data/58b58e4c691407119c139239/2016%20%20Faaliyet%20Raporu.pdf>
- 42) www.narliderehuzurevi.gov.tr
- 43) Sarı RM, Sağsöz A. Sürdürülebilir kent yaşamı bağlamında huzurevi konumu ve kullanıcı tercihleri. Yaşlı Sorunları Araştırma Dergisi 2011; 4(1-2): 1-14.
- 44) Kol E. Yaşlılara yönelik uzun süreli bakım hizmetleri: Avrupa Birliği ve Türkiye uygulamaları. Sosyal Hizmet Sempozyumu 26-28 Kasım 2015-Manisa.
- 45) Tufan İ. İsmail Tufan Gerontoloji Vakfı (İTGE). GeroPaper, Ocak 2015, Erişim Tarihi: 20.07.2017. Erişim Adresi: http://www.itgevakiftr.com/wp-content/uploads/2015/11/gerobarometre_ocak_2015.pdf

- 46) www.huzurevleri.org.tr/docs/
- 47) Tseng ZS, Wang RH. Quality of life and related factors among elderly nursing home residents in Southern Taiwan. Public Health Nursing 2001; 18(5): 304-311.
- 48) Huzurevleri ile Huzurevi Yaşlı Bakım ve Rehabilitasyon Merkezleri Yönetmeliği. Erişim tarihi:22.07.2017 Erişim Adresi:
<http://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=7.5.4414&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch=>
- 49) Gümüştekin GE, Öztemiz AB. Örgütlerde stresin verimlilik ve performansla etkileşimi. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi 2005; 14(1): 271-288.
- 50) Aksoy A, Kutluca F. Çalışma hayatında stres kaynakları, stres belirtileri ve stres sonuçlarının incelenmesi üzerine bir araştırma. Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi 2005; 49: 457-486.
- 51) Aydın Ş. Örgütsel stres yönetimi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi 2004;6(3): 49-72.
- 52) Güçlü N. Stres yönetimi. G.Ü. Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi 2001; 21(1): 91-109.
- 53) Yıldırım İ. Stres ve stresle başa çıkmada gevşeme teknikleri. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi 1991;1(6):175-189.
- 54) Yurdakoş E. Stres fizyolojisi. Erişim Tarihi: 18.07.2017 Erişim Adresi:
<http://194.27.141.99/dosya-depo/stek/pdfs/47/4711.pdf>
- 55) İştari E. Stres ve verimlilik ilişkisi. Akademik Bakış Dergisi 2012; 33: 1-21.
- 56) Yüksel H. Çalışma yaşamı ve stres kavramı: durumsal bir yaklaşım. Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi 2014 3(3): 109-131.
- 57) Baltaş Z. Stresin kaba dönüşüğü zamanlar. Erişim Tarihi:3Mart2017.
<http://www.kaynakdergisi.net/makaleler.asp?sayi=56&sira=685>
- 58) Erdoğan T, Ünsar AS, Süt N. Stresin çalışanlar üzerindeki etkileri: bir araştırma. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 2009;14(2): 447-461.
- 59) Aytaç S. İşyerindeki kronik stres kaynakları. İş-Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi 2002; 4(1).

- 60) Topuz A. Hemşirelerde rol çatışması ve rol belirsizliği iş stresi ve aralarındaki ilişkinin belirlenmesi. Cumhuriyet Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2006- Sivas.
- 61) Soysal A. İş yaşamında stres. Çimento İşveren Dergisi 2009; 23(3):17-40.
- 62) Sevimli F, İşcan ÖF. Bireysel ve iş ortamına ait etkenler açısından iş doyumu. Ege Academic Review 2005; 5(1): 55-64.
- 63) Efeoğlu İE, Özgen H. İş aile yaşam çatışmasının iş stresi iş doyumu ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri: ilaç sektöründe bir araştırma. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi 2007; 16(2): 237-254.
- 64) Clegg A. Occupational stress in nursing: a review of the literature. Journal of Nursing Management 2001; 9(2): 101-106.
- 65) Yılmaz A, Ekici S. Örgütsel yaşamda kamu çalışanlarının örgütsel stres kaynakları üzerine bir araştırma. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 2006; 11(1): 31-58.
- 66) Cocco E. How much is geriatric caregivers burnout caring-specific? Questions from a questionnaire survey. Clinical Practice and Epidemiology in Mental Health 2010; 6 (66): 66-71.
- 67) Eğin A. Çalışma hayatında iş stresi ve tükenmişlik. Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi Bilim Dalı, 2015- İstanbul.
- 68) Cam E. Çalışma yaşamında stres ve kamu kesiminde kadın çalışanlar. Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi 2006; 1(1).
- 69) Öztürk, MH. Acil servis ve 112'de çalışan sağlık personelinin yaşadığı rol çatışması ve rol belirsizliğinin iş stresi üzerine etkisi. Cerrahi Hastalıkları Hemşireliği Yüksek Lisans Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi 2017 -Aydın.
- 70) Demirel ET. Mesleki stresin iş tatminine etkisi: Örgütsel desteğin aracılık rolü. Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi 2013; 6(1): 220-241.
- 71) Yamuç VA, Türker D. Kadın ve erkek çalışanların stresle baş etme sürecinde yönetimden beklentilerine ilişkin nitel bir araştırma. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi 2014; 9(1): 21-40.
- 72) Okutan M, Tengilimoğlu D. İş ortamında stres ve stresle başa çıkma yöntemleri: bir alan uygulaması. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 2002; 4(3): 1-27.

- 73) Yalnız H, Karaca Saydam B. Ebelerde iş stresinin iş doyumuna etkisi. Balıkesir Sağlık Bilimleri Dergisi 2015;4(1): 16-23.
- 74) Dikmen AA. İş doyum ve yaşam doyum ilişkisi. Ankara Üniversitesi SBF Dergisi 1995; 50(03): 115-140.
- 75) Okumuş M. Öğretmenlerde meslek tatmini ve iş stresi (e-book). Ark Kitapları; 2013 (Erişim 22.07.2017). Hiperlink Veritabanı
- 76) Nur D. Kamu hastanelerinde çalışan sağlık personelinde iş doyum ve stres ilişkisi. Klinik Psikiyatri Dergisi 2011; 14(4): 230-240.
- 77) Eğinli Temel A. Çalışanlarda iş doyum: kamu ve özel sektör çalışanlarının iş doyumuna yönelik bir araştırma. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi 2009; 23(3): 35-52.
- 78) Ismail A, Razak MRA. Effect of job satisfaction on organizational commitment. Management & Marketing Journal 2016; 14(1): 25-40.
- 79) Erigüç G. Sağlık personelinin kişisel özelliklerine göre iş doyum üzerine bir inceleme. Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi 2000;5(3): 7-39.
- 80) Yelboğa, A. Örgütsel Adalet ile iş doyum ilişkisi: Ampirik bir çalışma. Ege Akademik Bakış 2012; 12(2): 171-182.
- 81) Eroğlu K. Örgütsel iletişim ile iş tatmini unsurları arasındaki ilişkiler: kuramsal bir inceleme. Ege Akademik Bakış 2011; 11(1): 121-136.
- 82) Tokel A. İlköğretim okulu sınıf ve branş öğretmenlerinin iş doyum ve iş stresi düzeylerinin karşılaştırmalı analizi. Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Programı, 2006 -Antalya.
- 83) Yazıcı Altuntaş S. İş doyum ve işten ayrılma niyeti. Editör: Baykal Tatar Ü, Türkmen Ercan E. Hemşirelik Hizmetleri Yönetimi. İstanbul, Akademi Yayın Evi 2014: 639-652.
- 84) Akşit Aşık N. Çalışanların iş doyumunu etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler ile sonuçlarına ilişkin kavramsal bir değerlendirme. Türk İdare Dergisi 2010;467 (31): 31-51.
- 85) Şeker SE. Maslow'un ihtiyaçlar piramiti. YBS Ansiklopedisi 2014; 1(1):35-37.
- 86) Kaya FŞ, Yıldız B, Yıldız H. Herzberg'in çift faktör kuramı açısından ilköğretim 1. Kademe öğretmenlerinin motivasyon düzeylerinin değerlendirilmesi. Akademik Bakış Dergisi 2013; 39: 1-18.

- 87) Yüksel Kaçan C, Örsal Ö, Köşgeroğlu N. Hemşirelerde İş Doyumu Düzeyinin İncelenmesi. Hemşirelikte Araştırma Geliştirme Dergisi 2016; 18(2-3): 1-12.
- 88) Günbayı İ, Tokel A. İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumu ve iş stresi düzeylerinin karşılaştırmalı analizi. ODÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi 2012; 3 (5): 77-89.
- 89) Birgili F, Salış F, Özdemir S. Sağlık çalışanlarının iş doyumunu etkileyen bazı etmenlerin incelenmesi. Journal of Anatolia Nursing And Health Sciences 2010; 13(2): 27-37.
- 90) Taşdan M, Tiryaki E. Özel ve devlet ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumu düzeylerinin karşılaştırılması. Eğitim ve Bilim 2010; 33(147): 54-70.
- 91) Tufan İ. Türkiyede yaşlılığın yapısal değişimi. Koç Üniversitesi Yayınları Yılmaz Ofset İstanbul; 2014.
- 92) Vefikuluçay Yılmaz D, Terzioğlu F. Yaşlı ayrımcılığı ve hemşirelik. Türkiye Klinikleri Journal Of Nursing 2010; 2(2): 137-144.
- 93) Buz S. Yaşlı bireylere yönelik yaş ayrımcılığı. Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi 2015; 14(53):268-278.
- 94) Çilingiroğlu N, Demirel S. Yaşlılık ve yaşlı ayrımcılığı. Turkish Journal of Geriatrics 2004; 7(4): 225-30.
- 95) Duyan V, Gelbal S. Yaşlılara yönelik tutum ölçeği'nin bir grup üniversite öğrencisi üzerinde türkçeye uyarlama çalışması. Turkish Journal of Geriatrics 2013; 16(2): 202 – 209.
- 96) Mandıracıoğlu A, Çam O. Huzurevi çalışanlarının sorunları ve çalışanlar hakkında görüşleri. Turk J Geriatr 2004;7: 29-32.
- 97) Ünalın D, Soyuer F, Elmalı F. Geriatri Merkezi Çalışanlarında Yaşlı Tutumunun Değerlendirilmesi. Kafkas Tıp Bilimleri Dergisi 2012; 2(3): 115-120.
- 98) <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2008/08/20080807-4.htm>
- 99) Yamada Y. Profile of Home care aides, nursing Home aides, and hospital aides historical changes and data recommendations. The Gerontologist 2002;42(2):199-206.
- 100) Şimşek Bilgin Y. Huzurevi çalışanlarının iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerinin araştırılması. Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, 2007- Ankara.

- 101) Özcan A. Çalışma yaşamında yer alan kadının rol çatışması ve rol fazlalığının aileye etkileri. Sosyal Hizmet Sempozyumu 26-28 Kasım 2015, Manisa.
- 102) Çelik B. Sosyal hizmet mesleğinin seçiminde cinsiyetçi bakış açısı. Sosyal Hizmet Sempozyumu 26-28 Kasım 2015, Manisa.
- 103) Ejaz FK, Noelker LS, Menne HL, Bagaka's JG. The impact of stress and support on direct care workers' job satisfaction. The Gerontologist 2008; 48 (1):60-70.
- 104) Fiorillo D, Nappo N. Job satisfaction in Italy: individual characteristics and social relations. International Journal of Social Economics 2014; 41(8):683-704.
- 105) Erşan EE, Yıldırım G, Doğan O, Doğan S. Sağlık çalışanlarının iş doyumu ve algılanan iş stresi ile aralarındaki ilişkinin incelenmesi. Anadolu Psikiyatri Dergisi 2013; 14: 115-121.
- 106) Tokmak C, Kaplan Ç, Türkmen F. İş koşullarının sağlık çalışanlarında yol açtığı stres üzerine Sivas'ta bir araştırma. İşletme Araştırmaları Dergisi 2011;3:49-68.
- 107) Başaran G. Türkiye'de otomotiv sektörü çalışanlarında iş tatmininin iş stresine etkisi. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, 2008 -İstanbul.
- 108) Yaşar O. Çalışan kadınlarda örgütsel stres ve başa çıkma yolları (bir kamu kurumu örneği). Sosyal Hizmet Sempozyumu 26-28 Kasım 2015, Manisa.
- 109) Dursun S, İftar E. Kadın çalışanların yaşamış oldukları iş aile yaşamı çatışmasının iş ve yaşam doyumu üzerine etkisi. Ataturk University Journal of Economics & Administrative Sciences 2014; 28(3): 127-137.
- 110) Tekingündüz S, Tengilimoğlu D. Hastane çalışanlarının iş tatmini, örgütsel bağlılık ve örgütsel güven düzeylerinin belirlenmesi. Sayıştay Dergisi 2013); 91: 77-103.
- 111) Oral B, Günay O, Çetinka F. Bir üniversite hastanesinde görev yapan sağlık çalışanlarının yaşlı ayrımcılığı ile ilgili tutumları.19. ulusal halk sağlığı kongresi, 15-19 Mart 2017,Antalya.
- 112) Altay B, Aydın T. Hemşirelik öğrencilerinin yaşlı ayrımcılığına ilişkin tutumlarının değerlendirilmesi. Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi (2015);12(1): 11-18.
- 113) Kalaycı I, Kaya E, Tekin A. Yaşlı bakım programı öğrencilerinin yaşlı ayrımcılığına ilişkin tutumları. Yaşlı Sorunları Araştırma Dergisi 2015; 8(2):77-87.

- 114) KILIÇ NP. Sağlık hizmetlerinde bireysel yaşlı ayrımcılığı. Erişim Tarihi:25 Temmuz2017
http://ekurgu.anadolu.edu.tr/assets/upload/pdf/20170601185318_ekurgu.pdf
- 115) [Http://eyh.aile.gov.tr/kuruluslarimiz/kuruluslarimiz-yasli/diger-huzurevleri](http://eyh.aile.gov.tr/kuruluslarimiz/kuruluslarimiz-yasli/diger-huzurevleri)
- 116) Işık C. Huzurevi ve yaşlılık: İzmir Büyükşehir Belediyesi Zübeyde Hanım Huzurevi örneğinde. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü,2002-İzmir.
- 117) Gökğöz H. Örgütsel Stresin Öğretim Elemanlarının Performansı Üzerine Etkisinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. Ege Akademik Bakış Dergisi 2014; 14(4): 519-530.
- 118) Alsat OÇ. Çalışan motivasyonunu etkileyen faktörlerin iş tatminine etkisini belirlenmesine yönelik bir uygulama. Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2016 -Konya.
- 119) Ergüner N, Oruç D, Kınay H, Özkurt T, Akkoç F, Cesur G ve ark. Sosyal hizmet kuruluşlarında çalışanlarda iş doyumu: Düzce İli örneği. Sosyal Hizmet Sempozyumu 26-28 Kasım 2015, Manisa.
- 120) Karahüseyin A. Dinlenme ve bakımevinde çalışan hemşirelerin tükenmişlik düzeylerini etkileyen faktörlerin incelenmesi. Yüksek lisans Tezi, DEÜ Sağlık Bilimleri Enstitüsü, 2011 -İzmir.
- 121) Edvardsson D, Sandman PO, Nay R, Karlsson S. Predictors of job strain in residential dementia care nursing staff. Journal of Nursing Management 2009; 17(1):59-65.
- 122) Brodaty H, Draper B, Low LF. Nursing home staff attitudes towards residents with dementia: strain and satisfaction with work. Journal of Advanced Nursing 2003; 44(6):583-590.
- 123) Gökçe N, Kırıl AÖ, Mutlu E, Selvi N, Ünlü D, Yılmaz G. Sağlık Bilimleri Fakültesi Ve İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Öğrencilerinin Yaşlı Ayrımcılığına İlişkin Tutumları. Kastamonu Sağlık Akademisi 2017; 1(1): 32-54.
- 124) Arun Ö, Pamuk D. Kurumsal bakım sektöründe ageism: yaşlı bakım personelinin yaşlanma ve yaşlılığa ilişkin ayrımcı tutumlarının nedenleri ve müdahale öneriler. Mediterranean Journal of Humanities 2014; IV (2): 19-33.
- 125) Vatan S, Gençöz T. Huzurevinde yaşayan sakinlerin kurumayönelik düşünce ve beklentileri: niteliksel bir çalışma. Kriz Dergisi 2004; 12 (2): 19-32.

- 126) Castle NG, Degenholtz H, Rosen J. Determinants of staff job satisfaction of caregivers in two nursing homes in Pennsylvania. BMC Health Services Research 2006; 6(1): 1-11.
- 127) Choi J, Flynn L, Aiken LH. Nursing practice environment and registered nurses' job satisfaction in nursing homes. The Gerontologist 2011; 52(4): 484-492.
- 128) Cohen-Mansfield J. Turnover among nursing home staff: a review. Nursing Management 1997; 28(5): 59-64.
- 129) Redfern S, Hannan S, Norman I, Martin F. Work satisfaction, stress, quality of care and morale of older people in a nursing home. Health and Social Care in the Community 2002; 10(6): 512-517.
- 130) Back Facts - A training workbook to prevent back injuries in nursing homes. Erişim Tarihi: 20 Ağustos 2017. Erişim Adresi: <https://www.osha.gov/SLTC/healthcarefacilities/training/#!activity1>
- 131) Hamamcı Z, Atalay HS. Huzurevinde alışan psikolog ve sosyal çalışmacıların mesleki yeterlilik düzeylerinin incelenmesi. Erişim Tarihi: 9 Ağustos 2017. Erişim Adresi: [Http://Www.Eab.Org.Tr/Eab/2009/Pdf/24.Pdf](http://Www.Eab.Org.Tr/Eab/2009/Pdf/24.Pdf)
- 132) Türkiye'de yaşlıların durumu ve yaşlanma ulusal eylem planı sosyal sektörler ve koordinasyon genel müdürlüğü 2007; Yayın No: 2741.
- 133) Erol S, Sezer A, şışman FN, ztrk S. Yaşlılarda yalnızlık algısı ve yaşam doyumunu. Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi 2016; 5(3): 60-69.
- 134) zyer H. Yaşlılık sorunu ve bir çözüm olarak huzurevi (Konya Dr. İsmail Işık huzurevi rneği). Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2016 -Konya.
- 135) Kılıçoğlu A, Yenilmez . Huzurevindeki yaşlı bireylerde yaşam kalitesi ve bireye özgü etkenler ile ilişkisi. Düşünen Adam:Psikiyatri ve Nörolojik Bilimler Dergisi 2005;18:187-195.
- 136) Kaan Softa H, Bayraktar T, Uğuz C. Yaşlı bireylerin algılanan sosyal destek sistemleri ve sağlıklı yaşam biçimi davranışlarını etkileyen faktörler. Yaşlı Sorunları Araştırma Dergisi 2016; 9: 1-12.
- 137) Taşlıyan M, Güven M. Stres ve stres yönetimi. şimşek Mř, Kınır S, editör. Çağdaş Yönetim Araçlarından Seçmeler. İzmir:Nobel Yayın Evi 1. Basım, 2006:197-224.

- 138) Yeşilyurt T. Hemşirelerde rol çatışması ve rol belirsizliğinin iş stresi ve iş doyumuna etkisi. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü İstanbul 2009.
- 139) Karakuş Ş, Yardım M, Şahin F. Algılanan örgütsel değişimin iş doyumunu ve işten ayrılma niyeti ile ilişkisi. 21.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı 2013; 221-226.
- 140) Altay B, Aydın T. Hemşirelik öğrencilerinin yaşlı ayrımcılığına ilişkin tutumlarının değerlendirilmesi. Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi 2015; 12(1): 11-18.
- 141) Ceylan H, Öksüz M. Sosyal Hizmet Lisans Öğrencilerinin Yaşlı Ayrımcılığına İlişkin Tutumlarının İncelenmesi. Journal Of International Social Research 2015; 8(39): 459-466.
- 142) Yılmaz G. The relationship between employee perception of organizational climate, work stress and job satisfaction= a study in call centers. Yüksek lisans tezi, Yeditepe üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme (İngilizce) Anabilim Dalı İşletme Yönetimi Bilim Dalı, 2010 -İstanbul.
- 143) Aslan E, Erbay E. Ankara Aile ve Sosyal Politikalar İl Müdürlüğüne bağlı çocuk evlerinde çalışan bakım elemanları ve çocuk evi sorumlularının iş doyumunu ve tükenmişlik düzeyleri. Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi 2017; (2):535-556.
- 144) VonDras DD, Flittner D, Malcore SA, Pouliot G. Workplace stress and ethical challenges experienced by nursing staff in a nursing home. Educational Gerontology 2009; 35(4): 323-341.
- 145) [Van Den Berg TI](#), [Landeweerd JA](#), [Tummers GE](#), [van Merode GG](#). A comparative study of organisational characteristics, work characteristics and nurses' psychological work reactions in a hospital and nursing home setting. [International Journal of Nursing Studies](#) 2006;43(4): 491-505.
- 146) Bishop CE, Squillace MR, Meagher J, Anderson WL, Wiener JM. Nursing home work practices and nursing assistants' job satisfaction. The Gerontologist 2009; 49(5): 611-622.

8. EKLER

8.1. Bilgilendirilmiş Gönüllü Olur Formu

Değerli katılımcı

Bu araştırma “Huzurevi Çalışanlarının İş Stresi ve İş Doyumunun Yaşlılara Yönelik Ayrımcılıkla İlişkisi” arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla planlanmıştır. Yaşlılar ile çalışan bireyler diğer kurumlarda çalışanlara göre fazla sorun yaşayabilirler. Yıllar içinde iş yerindeki yaşantı ve deneyimler çalışanların yoğun stres altında kalmalarına ve iş doyumunu azalmasına neden olmaktadır. Planlamış olduğumuz çalışmanın huzurevinde çalışan personellerin yaşlılar ile ilgili tutumlarının, iş streslerinin ve iş doyumlarının nasıl etkilendiğini ortaya çıkartarak çalışanlar için uygun önlemlerin alınmasında ve farkındalığın oluşturulmasında yarar sağlayacağını düşünüyoruz. Araştırma kapsamında vermiş olduğunuz bilgiler sadece araştırmacı tarafından görülecektir. Çalışmaya gönüllü olarak katılmanız önemlidir. Araştırmaya katılmayı reddetme hakkına sahipsiniz. Bu çalışmadan elde edilen sonuçlar bilimsel toplantılar ya da yayınlarda sunulacaktır. Ancak, bu tür durumlarda kimliğiniz kesin olarak gizli tutulacaktır. Araştırmanın yürütülmesi sırasında bilgi almak için aşağıda belirtilen kişiyle bağlantı kurabilirsiniz. Adı- Soyadı: Semra GÜNDOĞDU Telefon= 05056715851

Çalışmaya Katılma Onayı

Yukarıda yer alan ve araştırmadan önce gönüllüye / katılımcıya verilmesi gereken bilgileri gösteren Aydınlatılmış Onam Formu adlı metni okudum ya da bana okunmasını sağladım. Bu bilgilerin içeriği ve anlamı, yazılı ve sözlü olarak açıklandı. Aklıma gelen bütün soruları sorma olanağı tanındı ve sorularıma doyurucu cevaplar aldım. Çalışmaya katılmadığım ya da katıldıktan sonra çekildiğim durumda, hiçbir yasal hakkımdan vazgeçmiş olmayacağım. Bu koşullarla, söz konusu araştırmaya hiçbir baskı ve zorlama olmaksızın gönüllü olarak katılmayı kabul ediyorum.

Katılımcının Adı- Soyadı:

İmzası:

Tarih:

Açıklamaları Yapan Araştırmacının Adı- Soyadı:

Tarih:

8.2. Veri Toplama Formu

ÇALIŞANLAR İÇİN BİREYSEL BİLGİ FORMU			
Cinsiyet:	() Kadın	() Erkek	
Yaş:			
Eğitim Durumu:	() Okur yazar	() İlkokul	() Ortaokul () Lise () Üniversite
Medeni Durum:	() Evli	() Bekar	() Boşanmış
Huzurevindeki Göreviniz:	() İdareci () Sosyal hizmet uzmanı () Hemşire () Bakım görevlisi () Aşçı () Temizlik görevlisi () Diğer.....		
Huzurevinde Çalışma Yılı:			
Aylık toplam geliriniz:	() Gelir giderden az	() Gelir giderden çok	() Gelir gidere eşit
Çocuk :	() Var	Sayısı	.. / Yaşları
() Yok	Ailede bakmakla yükümlü olduğunuz kişi sayısı:.....		
Yaşadığınız ev:	() Kira	() Kendinizin	() Diğer.....
Haftada çalışma saatiniz:	() 40 saat	() 40saat üstü	() 40 saat altı
Çalışma şekliniz:	() Sürekli gündüz	() Sürekli gece	() Vardiya 8 Saat () Vardiya 16 Saat/ 24 Saat
Huzurevinde çalışma nedeniniz:	() Geçimimi sağlamak için () Sevdiğim için () Toplumda kabul görmesi için () Başka bir iş bulamadığım için () Diğer (Açıklayınız).....		
Çalışma ortamından memnuniyetiniz:	() Memnunum () Kısmen Memnunum () Memnun Değilim		
Yaşlı birey ile çalışırken sorun yaşıyor musunuz?	() Evet (Açıklayınız)..... () Hayır		
Huzurevindeki işinizden ayrılmayı düşündünüz mü?	() Evet (nedenini belirtiniz)..... () Hayır		
Yaşlı bakımı ile ilgili eğitim ve kurslara katıldınız mı?	() Evet (belirtiniz)..... () Hayır		
Sizce yaşlılar nerede yaşamalı?	() Huzurevi () Aile ortamı () Diğer.....		

ALGILANAN İŞ STRESSİ ANKETİ	1	2	3	4	5
Bu anket işe bağlı yaşadığınız stresi belirlemek amacıyla hazırlanmıştır. Maddeleri okuduktan sonra size en uygun gelen ifadeyi işaretleyiniz. Lütfen Boş madde bırakmayınız. Teşekkür ederim.	Hiçbir zaman	Ender olarak	Bazen	Sık sık	Her zaman
1. Sorumluluklarınızı yerine getirmek için yeterli yetkinizin olmadığını hissediyor musunuz?					
2. İşinizin amacı ve taşıdığınız sorumluluklar konusunda tereddüte düşüyor musunuz?					
3. İşinizde gelişme ve ilerleme konusunda sizin için var olan imkânlardan şüpheyne düşüyor musunuz?					
4. Normal bir iş gününde bitirilemeyecek kadar ağır bir iş yükünüz olduğunu hissediyor musunuz?					
5. Çevrenizdeki kimselerin birbirleriyle çatışan taleplerini karşılayamayacağınızı düşünür müsünüz?					
6. İşinizin gerektirdiği eğitime tam olarak sahip olmadığınızı hissediyor musunuz?					
7. Amirlerinizin iş başarınız konusundaki değerlendirmelerini bilir misiniz?					
8. İşinizi yapmak için gerekli olan bilgileri elde etmek konusunda güçlüklerle karşılaşır mısınız?					
9. Tanıdığınız insanların hayatlarını etkileyecek kararlar konusunda endişe duyuyor musunuz?					
10. İşte, çevrenizdekiler tarafından hoşlanılmadığınızı ve kabul edilmediğinizi hissediyor musunuz?					
11. Amirinizin sizi etkileyen kararlarını ve davranışlarını yönlendiremediğinizi hisseders misiniz?					
12.Birlikte çalıştığınız kimselerin sizden tam olarak ne bekledikleri konusunda tereddute düşer misiniz?					
13. Yapmak zorunda olduğunuz işin miktarının işinizin kalitesini olumsuz yönde etkilediğini düşünür müsünüz?					
14. Daha iyisinin nasıl yapılacağını bildiğiniz halde, işinizi bunun dışında yapmak zorunda kalır mısınız?					
15. İşinizin aile hayatınıza engel olduğunu hisseders misiniz?					

	5	4	3	2	1
<u>MİNNESOTA İŞ DOYUMU ANKETİ</u> Bu anket <u>iş memnuniyetinizi</u> belirlemek amacıyla hazırlanmıştır. Maddeleri okuduktan sonra size en uygun gelen ifadeyi işaretleyiniz. Lütfen Boş madde bırakmayınız. Teşekkür ederim.	İşimden Çok Memnunum	İşimden Memnunum	Kararsızım	İşimden Memnun Değilim	İşimden Hiç Memnun Değilim
1.Beni her zaman memnun etmesi açısından					
2.Tek başıma çalışma olanağı olması açısından					
3. Yeteneklerimi kullanarak farklı işler yapma açısından					
4. Yaptığım iş karşılığında toplum tarafından takdir edilme açısından					
5. Çalışma şartları yöneticinin idare şekli açısından					
6. Yöneticinin karar vermesi ve terfi olanağım olması açısından					
7. Yaptığım işin karşılığında vicdana uygun olması açısından					
8. Sabit bir işin olması açısından					
9. Başkaları için bir şeyler yapabilme şansımın olması açısından					
10. Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansımın olması açısından					
11.Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansımın olması açısından					
12. Kararların uygulaması açısından					
13. Aldığım ücret açısından					
14. İş içinde terfi olması açısından					
15. Kendi kararlarımı uygulama serbestliği vermesi açısından					
16. İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme açısından					
17. Çalışma şartları açısından					
18.Çalışma arkadaşlarımla birbirleri ile anlaşması açısından					
19.Yaptığım iş karşılığında takdir edilmem açısından					
20.Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi açısından					

YAŞLI AYRIMCILIĞI TUTUM ÖLÇEĞİ Bu anket yaşlı tutumunu belirlemek amacıyla hazırlanmıştır. Maddeleri okuduktan sonra size en uygun gelen ifadeyi işaretleyiniz. Lütfen Boş madde bırakmayınız. Teşekkür ederim	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Karasızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1. Yaşlıların yaşantısı eviyle sınırlı olmalıdır					
2. Yaşlılar gençlere göre daha sabırlıdır					
3. Yaşlılar sürekli hasta olur					
4. Sıra beklenmesi gereken yerlerde yaşlılara öncelik verilmelidir					
5. Yaşlıların dış görünüşleri iticidir					
6. Gençler yaşlıların yaşam deneyimlerinden faydalanmalıdır					
7. Yaşlılar birlikte yaşadığı aile bireyleri tarafından önemsenmelidir					
8. Yaşlılar sevecendir					
9. Ailede kararlar alınırken yaşlıların görüşü alınmalıdır					
10. Yaşlıların temel sorumluluğu ev ve torun bakımı gibi konularda çocuklarına yardımcı olmaktır					
11. İşe eleman alımında yaşlılar yerine gençler tercih edilmelidir					
12. Yaşlıların ev, araba, eşya, kıyafet almaları gereksizdir					
13. Yaşlılar gençlere göre daha hoşgörülüdür					
14. Eşlerini kaybeden yaşlılar tekrar evlenmemelidir					
15. Yaşlılar değişikliklere gençler gibi uyum sağlayamazlar					
16. Çalışma yaşamında bireyler arasındaki terfilerde gençlere öncelik verilmelidir					
17. Yaşlılar huzurevine yerleştirilmelidir					
18. Yaşlıların tek başına dışarı çıkmamaları gerekir					
19. Hastanede yaşlılar yerine öncelikle gençlere bakım verilmelidir					
20. Ailede bütçe oluşturulurken yaşlıların da görüşü alınmalıdır					
21. Çalışma yaşamında, yaşlılara gençlerden daha düşük ücret ödenmelidir					
22. Yaşlılar poşetlerini ve paketlerini yardım almadan taşıyamazlar					
23. Yaşlıların bakımı aile bireyleri tarafından ekonomik yük olarak görülmemelidir					

8.3. Etik Kurul Onayı

T.C.
AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
TIP FAKÜLTESİ
KLİNİK ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU

2016

KARAR

ETİK KURUL BİLGİLERİ	ETİK KURULUN ADI	Akdeniz Üniversitesi Tıp Fakültesi Klinik Araştırmalar Etik Kurulu
	AÇIK ADRESİ:	Akdeniz Üniversitesi Tıp Fakültesi Dekanlığı Morfoloji Binası A Blok 1. Kat No: A1-05 Kampüs /ANTALYA
	TELEFON	0 (242) 249 69 54
	FAKS	0 (242) 249 69 03
	E-POSTA	etik@akdeniz.edu.tr
	ETİK KURUL KODU	2012-KAEK-20
SORUMLU ARAŞTIRMACI UNVANI/ADI/SOYADI		Prof.Dr.Gökhan KESER
ARAŞTIRMANIN AÇIK ADI		Huzurevi Çalışanlarının İş Stresi Ve İş Doyumunun Yaşlılara Yönelik Ayrımcılıkla İlişkisi
KARAR BİLGİLERİ	Karar No: 370	Tarih: 29.06.2016
	Yukarıda bilgileri verilen çalışmanın yapılmasında bilimsel ve etik açısından sakınca olmadığına oy birliği ile karar verilmiştir.	
	Araştırmacıya çalışmalarında başarılar dileriz.	

Prof.Dr. Arda TAŞATARGİL
Başkan

Prof.Dr.Murat CANPOLAT
Üye

Doç.Dr.Gülşüm Öge BAYSAL
Üye

Doç.Dr.Oğuz DURSUN
Üye

Turgut ALTUN
Üye

Öğr.Gör.Dr.M. Levent ÖZGÖNÜL
Başkan Yardımcısı

Prof.Dr.Dilara İNAN
Üye (İzinli)

Doç.Dr.Dijle KIPMEN KORGUN
Üye

Yrd.Doç.Dr.Mehmet TÜRKAY
Üye

Av.Mustafa AÇIKEL
Üye

Prof.Dr. Arda TAŞATARGİL
Klinik Araştırmalar Etik Kurul Başkanı

Prof.Dr.Gülay ÖZBİLİM
Üye

Prof.Dr.Necmiye HADİMİOĞLU
Üye (İzinli)

Doç.Dr.Ali Berkant AYCI
Üye

Dr.Ünal HÜLÜR
Üye

9.ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı: Semra GÜNDOĞDU

Doğum Tarihi: 07.06.1972

Yabancı Dil Bilgisi: Orta düzeyde İngilizce

Görev Yeri: Akdeniz Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi

E-posta adresi: sgundogdu@akdeniz.edu.tr

Telefon= 05056715851

EĞİTİM BİLGİLERİ

-Yüksek Lisans, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İç Hastalıkları Hemşireliği, 2004-2007.

Yüksek Lisans Tezi; Kronik karaciğer hastalığı ile karaciğer nakli yapılmış olan hastalıkların yaşam kalitelerinin incelenmesi.

-Lisans, Cumhuriyet Üniversitesi, Hemşirelik Yüksekokulu, Hemşirelik, 1989-1993.

İŞ TECRÜBESİNE AİT BİLGİLER

Öğr.Gör., Akdeniz Üniversitesi, Hemşirelik Fakültesi, 2009 - Devam Ediyor

Öğr.Gör., Akdeniz Üniversitesi, Akseki Sağlık Yüksekokulu, 2000 - 2009

İç Hastalıkları Hemşireliği

Hemşire, Cumhuriyet Üniversitesi Hastanesi, 1993-2000