

YAŞLI BAKIMI İŞİNİN PSİKO-SOSYAL RİSKİ: KURUMSAL YAŞLI BAKIMINDA ÇALIŞANLARIN STRES NEDENLERİNİN, TÜKENMİŞLİK VE İŞ TATMİNİ DÜZEYLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ

Emine ÖZMETE*

Özet

Bu çalışmanın amacı kurumsal bakım hizmeti alan yaşlılara bakım veren profesyonel meslek elemanları ile yaşlı bakıcılarının stres nedenleri, tükenmişlik ve iş tatmini düzeylerini belirlemektir. Huzurevi yaşlı bakım ve rehabilitasyon merkezlerinde çalışan 123 yaşlı bakıcısı ile 46 profesyonel meslek elemanı araştırma kapsamına alınmıştır. Araştırma bölgesi Ankara'dır. Araştırmada Stres Nedenleri Ölçeği, Tükenmişlik Ölçeği, Maslach Tükenmişlik Ölçeği ile İş Tatmini Ölçeği kullanılmıştır. Araştırma sonucunda hem yaşlı bakıcıları için hem de profesyonel meslek elemanları için en önemli stres kaynağının "yorucu bir iş yapılmasına rağmen yeterince para kazanamama" düşüncesi olduğu bulunmuştur. İş tatmini açısından hem yaşlı bakıcıları hem de profesyonel meslek elemanları için en az tatmin duyulan konu "ücretlerin yeterliliği"dir. Araştırmada profesyonel meslek elemanlarının yaşlı bakıcılarına kıyasla daha fazla tükendikleri ve iş yaşamından daha az tatmin oldukları belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Yaşlı Bakımı, Bakım Veren, Stres, Tükenmişlik, İş Tatmini

Psycho-social Risk of Elderly Care Job: Assessment of Stress Resources, Burnout and Work Satisfaction Levels of Workers at Institutional Elderly Care

Abstract

The aim of this research is to determine the stress resources, burnout and work satisfaction levels of professionals and caregivers of institutionalised elderly. 123 elderly caregivers and 46 professionals who are working in nursing homes and rehabilitation centers were included in the research. Research area is Ankara, Turkey. Stress Resources Scale, Burnout Scale, Maslach Burnout Scale and Work Satisfaction Scale were used in this study. According to research results, most important stress resource for both professionals and caregivers is the amount of money earned despite the hard work done. Regarding work satisfaction, least satisfactory issue for both professionals and caregivers is the inadequacy of salary. It is determined that professionals are more exhausted compared to caregivers and they are less satisfied in work life compared to caregivers.

Key Words: Elderly Care, Caregiver, Stress, Burnout, Work Satisfaction

* Prof. Dr., Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Sosyal Hizmet Bölümü, Ankara, ozmete@yahoo.com.

GİRİŞ

Son yıllarda sosyal, ekonomik, tıbbi, bilimsel ve teknolojik değişimlerin sonucu olarak yaşlı nüfus oranı artmış ve artmaya devam etmektedir. Yaşlanma sürecinde tüm ülkeler artan ekonomik ve sosyal talepler ile yüzleşmek zorunda kalmaktadırlar. Yaşlılık döneminde ihtiyaçların ve tüketim alışkanlıklarının değişmesi, ekonomik ve sosyal ihtiyaçların karşılanmasındaki güçlükler, demans, alzheimer gibi hastalıkların sıklıkla ortaya çıkması ve buna bağlı olarak artan bakım ihtiyacı nedeniyle bu dönem çoğu zaman bireyler için başa çıkılmaz hale gelmektedir. Bu süreç içerisinde yaşlı bireye ve aile bireyelerine sağlık ve sosyal bakım desteği sağlanması en önemli konulardan biridir. Ülkemizde bakım hizmetleri, kurumda bakım ya da evde bakım hizmetleri olmak üzere iki şekilde yürütülmektedir:

Evde bakım, sağlık bakımı ve sosyal bakımı sağlamak üzere sağlık hizmetleri ve sosyal hizmetler alanında çalışan profesyoneller tarafından sunulan bir hizmettir (Fadıloğlu, 2013:3). Evde bakım hizmetleri bakım ihtiyacı olan bireyin sağlığının kötüye gitmesini önlemek, yeniden sağlığına kavuşturmak, tıbbi rehabilitasyon mümkün değilse bile mevcut sağlığını korumak, bireyin yaşam kalitesini yükseltecek nitelikte ve bireyin ihtiyaçları doğrultusunda sunulan profesyonel hizmetlerdir (Seyyar, 2013:173). Kurumda bakım, evde verilecek desteğe rağmen bakılamayacak derecede yardıma gereksinim duyan ya da aile yanında bakılması mümkün olmayan bireylerin bireysel, sosyal, psikolojik ihtiyaçlarının karşılandığı, sosyal ilişkilerinin ve aktivitelerinin desteklendiği, boş zamanları değerlendirmeye yönelik etkinliklerin yapıldığı, bakım şeklidir (Seyyar, 2013:177; Önal Dölek, 2012:95). Kurumda bakım Türkiye’de “huzurevi yaşlı bakım ve rehabilitasyon merkezi” başlığı altında yapılandırılmıştır. Huzurevi, yaşlı ve güçsüzlüğü nedeniyle yaşlıların yalnız yaşayamaması ya da korumalı meskenlerde barınamaması durumunda, yaşlıların yeme içme, barınma ihtiyaçlarını karşılayan, sosyal yaşam olanaklarını sağlayan, yaşlılara toplu hizmet veren, gerektiğinde sağlık hizmeti de verilen yatılı kurumlardır (Onat ve Tufan, 2003:70; Önal Dölek, 2012:96). Türkiye’de kamu, özel, dernek, vakıf, belediye ve azınlıklara ait 24.660 kapasite ile toplam 307 huzurevi yaşlı bakım ve rehabilitasyon merkezi bulunmaktadır. Bunlardan 109’u 11826 kapasite ile Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı’na aittir (ASPB, 2014: <http://www.eyh.gov.tr/kuruluslarimiz/kuruluslarimiz-yasli>). Kamu Kurum ve Kuruluşları Bünyesinde Açılacak Huzurevlerinin Kuruluş ve İşleyiş Esasları Hakkında Yönetmelik’e göre bu merkezlerde sorumlu müdür, sosyal çalışmacı, psikolog, doktor, fizyoterapist, hemşire, diyetisyen gibi profesyonel meslek elemanlarının yanı sıra yaşlı bakıcıları da çalışmaktadır. Yönetmelik’te yaşlı bakıcılarının görevi “yaşlıların ve huzurevinin bakım ve temizlik hizmetlerini yürütmekten sorumludur. En az ilkokul öğrenimi görmüş olması şartı aranır. Her 15 yaşlı için 1 yaşlı bakıcısı görevlendirilir. Bakıcıların görevlendirilmesinde

hizmetin sürekliliği göz önünde bulundurulur.” şeklinde açıklanmaktadır (<http://www.mevzuat.gov.tr>).

Yaşlı bakıcılarının, yaşlıya bakım sürecinde yaşlıyı sosyal çevresi ile birlikte bir bütün içinde düşünmesi, kişinin bağımsızlığını sağlayan olanaklar çerçevesinde aktif bakım hizmetleri sunması gibi fiziksel iş yükünün yanı sıra, yaşlının mahremiyetini koruması, sevgi, hoşgörü, empati, etkili iletişim, ayrımcılık yapmama, istismardan kaçınma gibi etik ve ahlaki sorumlulukları da yerine getirmesi beklenmektedir (Danış ve Genç, 2011:173-174). Yönetmelik esasına göre kurumda kalan her 15 yaşlıya bir yaşlı bakıcısının görevlendirildiği ve yaşlı bakıcısının sorumlulukları düşünüldüğünde; bakım verme işinin fiziksel, psikolojik ve sosyal maliyeti tartışılması gereken bir konu haline gelmektedir. Bu noktada yapılan “iş”in niteliği gereği yaşlı bakımı stres, tükenmişlik ya da iş tatminini etkileyerek, çalışma yaşamında iş güvenliği açısından psiko-sosyal risk faktörlerini de oluşturabilmektedir. Son yıllarda Türkiye’de özellikle iş sağlığı ve iş güvenliği konularının gündeme gelmesi ile birlikte çalışma ortamında psiko-sosyal riskler fark edilmeye başlanmıştır. Çalışma yaşamında psiko-sosyal risklerin başında stres ve tükenmişlik gelmektedir. İşin niteliği ve iş yükü, kurumdaki normlar ve uygulamalar, güvene dayalı olmayan bireylerarası ilişkiler, yapılan işin gelişme fırsatı içermemesi ve çalışma ortamının fiziksel koşulları gibi temel konular iş stresi için belirleyicidir. Ayrıca bakım işinin niteliği gereği yüksek psiko-sosyal beklenti ve düşük düzeydeki kontrol ve karar yetkisi iş stresi riski oluşturmaktadır (Vatansever, 2014:122). Psiko-sosyal tehlike, "iş tasarımının, örgütlenmesinin ve yönetiminin gerçekleştirildiği; toplumsal ve çevresel koşulların psikolojik, toplumsal veya fiziksel hasara yol açma potansiyeli taşıyan boyutlarıdır"(ILO,1986:3) şeklinde açıklanmaktadır. İşin gerekleri, çalışanın bilgi-beceri ve gereksinimleriyle çatıştığında; özellikle çalışanın işi üzerindeki denetimi ve işi ile ilgili sosyal desteği yetersiz olduğunda, iş ve yarattığı psiko-sosyal tehlikeler stres yapıcı özellik kazanmaktadır. Bu süreç çalışanların sağlığını etkilemekte ve iş ortamında psikososyal riskleri oluşturmaktadır (ILO, 1986:4; Martkainen, Bartley, Lahelma, 2002:1092).

Son yıllarda hem Dünya’da hem de Türkiye’de yaşlı nüfusun artmasına bağlı olarak; yaşlı bakımı hizmetlerinin niteliği ve hizmet kalitesinin iyileştirilmesi sıklıkla tartışılan konular haline gelmiştir. Bu tartışmaların önemli bir kısmını hizmet sunan çalışanların profesyonel özelliklerinin ve çalışma koşullarının gözden geçirilmesi konuları oluşturmaktadır. Bakım hizmeti sunma sürecinde, çalışanlar “bakım yükü” ile karşı karşıya kalmaktadırlar. Bakım yükü; davranışsal, fiziksel ve duygusal sonuçları olan bir olgudur. Bakım yükü çalışma ortamının olumsuz koşulları ile birleştiğinde stres, tükenmişlik ve iş tatminsizliği gibi psiko-sosyal riskleri ortaya çıkarabilmektedir. Bu araştırma yaşlılara bakım hizmeti veren kurumlarda hizmet sunan sosyal çalışmacı, diyetisyen, fizyoterapist, hemşire, doktor, psikolog gibi profesyonel meslek elemanları ile çoğunlukla lise ya da ortaokul mezunu olan yaşlı bakıcılarının stres, tükenmişlik ve işten duydukları

tatminin düzeyini belirlemek amacıyla yürütülmüştür. Araştırmada stres, tükenmişlik ve iş tatminsizliği bağlamında psiko-sosyal riskler hem profesyonel meslek elemanları hem de yaşlı bakıcıları için değerlendirilmiştir. Bu konuda özellikle Türkiye’de yapılan araştırmalar sınırlı sayıdadır. Araştırma bulgularının alan yazınına ve uygulayıcılara önemli veri sağlayacağı düşünülmektedir. Çalışmada sırası ile stres, tükenmişlik ve iş tatminsizliği konuları incelenecek ve araştırmanın bulguları açıklanacaktır.

I. YAŞLI BAKIMI VE PSİKOSOSYAL RİSKLER: STRES, TÜKENMİŞLİK, İŞ TATMİNSİZLİĞİ

Yaşlı bakımı, hem duygusal emeği, hem de fiziksel emeği yoğun olan bir iştir. Bakım, sağlık bakımını ve sosyal bakımı içeren geniş kapsamlı bir kavram olup, çoğu zaman uzun vadeli düşünülmesi gereken bir konudur. Bu süreçte bakım veren personel, yaşlı ile yakın iletişim ve etkileşiminin düzeyine, yaşlı ile geçirdiği zamanın uzunluğuna bağlı olarak stres ve tükenmişlik yaşayabilmektedir (Özçakar vd. 2012). Bakım vermek; yaşlı bireye kronik hastalığı var ise bakmak, yakınına kaybetmiş ise kendini rahat hissetmesini sağlamak, gerçekleştirmediği günlük yaşam aktivitelerine yardımcı olmak anlamına gelmektedir (Narum ve Transtrom, 2003).

Yaşlılara genellikle aile bireyleri bakmaktadırlar. Ailede yaşlı bakımı, yaşlı bireyin fiziksel, psikolojik ve gelişimsel ihtiyaçlarının karşılanması için desteklenmesini içerir. Kurumsal bakım hizmetinde ise huzurevi ve rehabilitasyon merkezlerinde kalan yaşlıların bu ihtiyaçlarının bakım personeli tarafından karşılanması gerekmektedir. Bakım hizmeti genellikle üç şekilde gerçekleşmektedir: (i) yaşlının günlük amaç aktivitelerine (yeme, giyinme, kişisel bakım vb.) ve araç aktivitelerine (temizlik, alışveriş vb.) yardım (ii) duygusal yardım (danışmanlık, dinleme, destekleme), (iii) bilgi niteliğindeki yardım (demans hastası bireyin yaşam çevresinin nasıl düzenleneceğini açıklamak gibi) (www.mhmc.info).

İyi planlanmış bakım verme işi yaşlılara yararlı olma anlayışı ile bakım veren için tatmin edici olabilir. Ancak bakım verirken karşı konulamaz talepler ile yüzleşen çalışanların; genellikle yaşlı bireylerin kontrol edemedikleri sağlık durumları ve bakım ihtiyaçları nedeniyle stres ve tükenmişlik yaşamaları kaçınılmaz olmaktadır (Narum ve Transtrom, 2003:5).

Stres bireyin bedeninde ve zihninde baskıya neden olan fiziksel, kimyasal ve duygusal bir faktördür. Değişen çevresel uyarıcılara uyum sağlama sürecinde birey stres yaşayabilmektedir. Yaşlı bakıcısı olmak, bireyin yaşamını yeniden tanımlamasını gerektiren bir rol ve sorumluluktur. Kurumda yaşlı bireye başarılı bir şekilde bakım verebilmek için stresin nedenlerinin farkında olunması önemlidir. Çalışma yaşamında özellikle yaşlılık alanında çalışan bir profesyonelin ya da yaşlı

bakıcısının kendi stresini yönetirken; bakım verdikleri yaşlı bireylerin her gün yeni ihtiyaçları ve beklentileri olabileceğini unutmamaları, çevreyi değiştirmekten çok kendilerini değiştirme gücüne sahip olduklarını, pozitif tutumlar benimseyerek her gün işe korku ve endişe ile değil coşku ile başlayabileceklerini bilmeleri gerekmektedir (Narum ve Transtrom, 2003:6).

Günümüze değin yapılan araştırmalarda çalışma yaşamında yaşlılık alanında çalışan personelin stres düzeyini artıran nedenler; (i) bakım alan yaşlı bireyin tutum ve davranışları ile kişisel özellikleri, (ii) bakımın fiziksel ve duygusal yükü, (iii) iş yaşamı ile bireysel yaşamı ve aile yaşamını dengeleyememe, (iv) finansal problemler olarak sıralanmaktadır (Narum ve Transtrom, 2003:13). Bu nedenlerle ortaya çıkan stres kronikleşmekte ve tükenmişliğe neden olarak personelin yaşamını daha derinden etkilemektedir.

Yaşlılık alanında kurumda çalışan personelin tükenmişliği olumsuzdan olumsuza doğru değişen tutumlar ile ortaya çıkan fiziksel, duygusal ve zihinsel yorgunluk durumu olarak tanımlanmaktadır. Bakım verenler yaşlı bireyler ile birlikte iken genellikle kendi geleceklerini ve yaşlılık dönemlerini düşünmekte, aynı geleceğe sahip olacaklarını değerlendirmektedirler. Yaşlı bireyler ile yapılan görüşmelerde ortaya çıkan yaşam öykülerinin kendi başlarına geleceğini düşünmeleri de yorgunluğa ve tükenmişliğe neden olmaktadır (Koşar, 1996:141). Bakım verenler çalışma yaşamındaki sorumlulukları ve iş yükleri nedeniyle çoğunlukla kendi duygusal, fiziksel ve manevi olarak sağlıklarını ihmal ederler. Tükenmişlik bakım vermenin toplam bir sonucudur. Çok fazla ve çok uzun süre bakım vermekle birlikte, bu işin ne kadar süreceği konusunda çalışanın herhangi bir öngörüsü ya da geleceğe dönük planının olmaması tükenmişliği artıran nedenlerdir. Diğer tükenmişlik nedenleri ise; (i) yaşlı bireylerin ve çevredeki diğer bireylerin talepleri, (ii) yaşlıların muhtaçlık ve bağımlılık düzeyleri, (iii) çalışan bireyin kendisine koyduğu sınırlar, (iii) rol yükü ve rol çatışması, (iv) kaynakların yönetimi ile ilgili kontrol ve bilgi yetersizliği, (iv) İş arkadaşları arasındaki işbirliği ve iletişimin yetersizliği, (v) kurumdaki politikalar ve prosedürler, (vi) destekleyici kurumsal mekanizmaların olmaması şeklinde sıralanmaktadır (Narum ve Transtrom, 2003:14; www.clevelandclinic.org).

Çalışma yaşamında bireylerin yorgunluk, stres ve tükenmişlik gibi psiko-sosyal riskler ile karşı karşıya kalmaları işten duyulan tatminin ve sonuçta kariyer isteğinin azalmasına neden olmaktadır. İş yaşamından duyulan tatmin yüksek olduğunda ise verim artmakta; çalışanlar, iş yaşamları ile ilgili fırsatlar, seçenekler ve sonuçların daha çok farkına varmaktadır. Bu süreçte hedeflerini belirleyerek, bu hedeflere ulaşmak için zamanlarını ve gelişmeye yönelik faaliyetlerini planlamaktadırlar. İş yaşamında yorgunluk, stres ve tükenmişlik gibi sorunlar ile karşı karşıya kalan bir bireyin işten duyduğu tatmin ile toplum için ya da diğer bireylerin yararına bir iş yapıyor olma değerine ilişkin farkındalığı azalmaktadır (Near, vd.1984; Smither,1998).

Bu çalışmanın amacı, huzurevi yaşlı bakım ve rehabilitasyon merkezlerinde çalışan sosyal çalışmacı, diyetisyen, hemşire, doktor gibi profesyonel meslek elemanları ile yaşlı bakıcısı olarak görev yapan personelin stres nedenlerini, tükenmişlik durumlarını ve işten duydukları tatmini belirlemektir. Bu doğrultuda araştırmanın alt amaçlarına ilişkin sorular aşağıdaki gibi oluşturulmuştur:

-Profesyonel meslek elemanlarının stres nedenleri, tükenmişlik düzeyleri ve işten duydukları tatmine ilişkin değerlendirmelerinde cinsiyet ve yaşın etkisi var mıdır?

-Yaşlı bakıcılarının stres nedenleri, tükenmişlik düzeyleri ve işten duydukları tatmine ilişkin değerlendirmelerinde cinsiyet ve yaşın etkisi var mıdır?

Bu araştırma; (i)belirlenen problem odağı ve alt amaçlar, (ii) bu amaçlar doğrultusunda hazırlanmış ölçekler, anket, sorulara verilen yanıtlar ile (iii)Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı'na bağlı Ankara'daki huzurevi yaşlı bakım ve rehabilitasyon merkezlerinde çalışan, soru formlarını gönüllü olarak yanıtlayan profesyonel meslek grubu çalışanları ve yaşlı bakıcıları ile sınırlandırılmıştır.

II.YÖNTEM

A.EVREN VE ÖRNEKLEM

Araştırma bölgesi Ankara ilidir. Ankara'da Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı'na bağlı 5 adet huzurevi yaşlı bakım ve rehabilitasyon merkezi bulunmaktadır. Ankara Seyran Bağları Huzurevi Yaşlı Bakım ve Rehabilitasyon Merkezi, Ankara Süleyman Demirel Huzurevi Yaşlı Bakım ve Rehabilitasyon Merkezi, Ankara Ümitköy Yaşlı Bakım ve Rehabilitasyon Merkezi, Ankara Öğretmen Necla Kızılbağ Huzurevi Yaşlı Bakım ve Rehabilitasyon Merkezi, 75. Yıl Dinlenme ve Bakımevi'nde çalışan profesyonel meslek elemanları ile yaşlı bakıcıları tam sayım ile araştırma kapsamına alınmıştır. Araştırmada veriler anket tekniği kullanılarak toplanmıştır. Anketler gönüllülük esasına dayalı olarak uygulanmıştır. Ankete cevap veren personel, profesyonel meslek elemanları ve yaşlı bakıcıları olmak üzere iki gruba ayrılmıştır. Profesyonel meslek elemanları lisans mezunu olan sosyal çalışmacı, psikolog, doktor, hemşire, diyetisyen, yönetici, fizyoterapist; yaşlı bakıcıları ise yaşlı ile birebir iletişimde olan, bakımını sağlayan ilkokul, ortaokul ya da lise mezunu olan personelden oluşmaktadır. Araştırma Ocak-Mart 2013 tarihlerinde yürütülmüştür. Bu tarihlerde adı geçen kurumlarda 85 profesyonel meslek elemanı, 272 yaşlı bakıcısı olmak üzere toplam 357 kişinin çalıştığı belirlenmiştir. Çalışmada 46 profesyonel meslek elemanı ile 123 yaşlı bakıcısı olmak üzere toplam 169 kişi gönüllü olarak araştırmaya katılmayı kabul etmiştir. Araştırmada 169 anket değerlendirmeye alınmıştır. Böylece yaşlılara Ankara'da kurumsal bakım hizmeti veren personelin yaklaşık %50 si (%47.3) araştırmaya dahil edilmiştir.

B. SOSYO-DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLERE İLİŞKİN BİLGİLER

Araştırma kapsamına alınan çalışanların %28'ini (46 kişi) profesyonel meslek grubunda çalışanlar, %72 (123 kişi) sini ise yaşlı bakıcıları oluşturmaktadır.

Tablo 1. Sosyo-demografik değişkenlere ilişkin bilgiler

| Sosyo-demografik değişkenler | Yaşlı bakıcıları (n:123) | | Profesyonel meslek elemanları n:46 | |
|-----------------------------------|--------------------------|-------|------------------------------------|-------|
| | Sayı | % | Sayı | % |
| Cinsiyet | | | | |
| Kadın | 76 | 61.8 | 32 | 69.6 |
| Erkek | 47 | 38.2 | 14 | 30.4 |
| Toplam | 123 | 100.0 | 46 | 100.0 |
| Yaş | | | | |
| ≤35 | 54 | 43.9 | 19 | 41.3 |
| 36≤ | 69 | 56.1 | 27 | 58.7 |
| Toplam | 123 | 100.0 | 46 | 100.0 |
| Evlilik Durumu | | | | |
| Evli | 101 | 82.1 | 37 | 82.2 |
| Bekar | 12 | 9.8 | 6 | 13.3 |
| Eşini kaybetmiş | 4 | 3.3 | 1 | 2.2 |
| Boşanmış | 6 | 4.9 | 2 | 2.3 |
| Toplam | 123 | 100.0 | 46 | 100.0 |
| Öğrenim düzeyi | | | | |
| İlkokul | 26 | 21.2 | - | - |
| Ortaokul | 28 | 22.7 | - | - |
| Lise | 62 | 50.4 | 5 | 10.9 |
| Üniversite | 7 | 5.7 | 30 | 65.2 |
| Yüksek Lisans | - | - | 9 | 19.6 |
| Doktora | - | - | 2 | 4.3 |
| Toplam | 123 | 100.0 | 46 | 100 |
| Huzurevinde çalışma süresi | | | | |
| ≤5 | | | | |
| 6≤ | 80 | 65.1 | 25 | 54.4 |
| Toplam | 43 | 34.9 | 21 | 45.6 |
| | 123 | 100.0 | 46 | 100.0 |
| Toplam çalışma süresi | | | | |
| ≤5 | | | | |
| 6≤ | 53 | 43.0 | 7 | 15.2 |
| Toplam | 70 | 57.0 | 39 | 84.8 |
| | 123 | 100.0 | 46 | 100.0 |

Sosyal çalışmacı, hemşire, fizyoterapist, diyetisyen, doktor, psikolog gibi profesyonel meslek grubundan 46 kişinin katıldığı bu araştırmada; 32 kişi kadın (%69.6), 14 kişi erkektir (%30.4). Yaşları 23-58 arasında değişen profesyonel meslek elemanlarının yaş ortalaması 38.37'dir. Profesyonel meslek elemanlarının %41.3'ü 35 ve daha küçük yaş grubunda, %58.7'si ise 36 ve daha büyük yaş grubundadır. Meslek elemanlarının çoğunluğunun evli (%82.2) ve çocuk sahibi oldukları (%80.0), bekar olanların oranının ise %13.3 olduğu bulunmuştur. Profesyonel meslek grubundaki çalışanların %65.2'sinin üniversite

mezunu oldukları, yaklaşık beşte birinin (%19.6) yüksek lisans mezunu olarak bilim uzmanı unvanını aldıkları, %10.9'unun ise lise mezunu (hemşire) oldukları belirlenmiştir. Huzurevinde çalışma süreleri incelendiğinde; çalışma süresinin 1 ay ile 28 yıl arasında değiştiği, %54.4'ünün 5 yıl ve daha az süredir, %45.6'sının ise 6 ve daha fazla yıl huzurevinde çalıştıkları bulunmuştur. Profesyonel meslek elemanlarının toplam çalışma süresinin 4.5 yıl ile 40 yıl arasında değiştiği; %84.8'inin 6 yıl ve daha fazla süre ile çalıştıkları saptanmıştır (Tablo 1).

Yaşlı bakıcılarının çoğunluğu (%61.8) kadın, %38.2'si erkektir. Yaşları 21-51 arasında değişmekte olup, ortalama yaş 36.21'dir. Yaşlı bakıcılarının %43.9'u 35 ve daha küçük yaşta, % 56.1'i 36 ve daha büyük yaşta. Çoğunluğu evli (%82.1), % 14.7'si bekar (%9.8) ya da boşanmış (%4.9) olan yaşlı bakıcılarının, çoğunluğu (%79.7) çocuk sahibidir. Yaşlı bakıcılarının yaklaşık yarısı (%50.4) lise mezunudur. Ortaokul mezunu olanların oranı %22.7, ilkokul mezunu olanların oranı %21.2'dir. Yaşlı bakıcılarının huzurevinde çalışma süresi 1 ay ile 21 yıl arasında değişmektedir. Yaşlı bakıcılarının %65.1'inin huzurevinde 5 yıl ve daha az süredir çalıştıkları, 6 yıl ve daha uzun süredir huzurevinde çalışanların oranının %34.9 olduğu belirlenmiştir. Yaşlı bakıcılarının toplam çalışma süresi (çalışma yılı) 1 ay ile 28 yıl arasında değişmektedir. Toplam çalışma süresi 5 yıl ve daha az olan yaşlı bakıcılarının oranı %43.0, 6 yıl ve daha fazla süredir çalışanların oranı ise %57.0 olarak belirlenmiştir (Tablo 1).

C.ÖLÇME ARAÇLAR

Araştırmada kullanılan anket formu sosyo-demografik bilgiler, stres nedenleri, tükenmişlik ve iş tatmini olmak üzere dört bölümden oluşmaktadır:

İlk bölümde; cinsiyet, yaş, medeni durum, çocuk sayısı, öğrenim düzeyi, görev ve çalışma süresi (çalışma yılı) gibi bireyi tanıttıcı genel sosyo-demografik bilgileri elde etmeye yönelik sorular bulunmaktadır.

İkinci bölümde; çalışanların stres nedenlerini belirlemeye yönelik ölçek kullanılmıştır. Bakım verenlerin stres nedenlerini belirlemek üzere Clarke'ın 1992 yılında yayınladığı "İş Yaşamında Kadın: Çalışan Kadınlar İçin Önemli Bir Rehber/Women at Work: An Essential Guide for the Working Women" başlıklı kitabında yer alan stres nedenleri ölçeği kullanılmıştır. Ölçek her zaman(5), sıklıkla(4), ara sıra(3), seyrek/nadiren(2) ve hiçbir zaman(1) şeklinde puanlanmıştır. Ölçeğin bu araştırma için Cronbach Alpha değeri 0.88 olarak hesaplanmıştır.

Anket formunda üçüncü bölümde tükenmişlik düzeyini ölçmek için, Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen, Türkçe uyarlaması ve geçerlilik-

güvenilirlik çalışması Ergin (1992) tarafından yapılmış olan Maslach Tükenmişlik Ölçeği (Maslach Burnout Inventory- MBI) kullanılmıştır. Maslach Tükenmişlik Ölçeği, toplam 22 ifadeden oluşan ve 1- hiçbir zaman, 5- her zaman seçeneklerinden oluşan 5'li Likert tipi bir ölçektir. Maslach Tükenmişlik Ölçeği'nin duygusal tükenme 9, duyarsızlaşma 5, düşük kişisel başarı 8 maddeden oluşan üç alt ölçeği bulunmaktadır. Maslach'a göre tükenmişlik "iş gereği yoğun duygusal taleplerle karşılaşan ve diğer insanlarla sürekli yüz yüze çalışmak durumunda olan bireylerde görülen fiziksel bitkinlik, uzun süren yorgunluk, çaresizlik ve umutsuzluk duygularının, yapılan işe, genel olarak yaşama ve diğer insanlara karşı olumsuz yansımaları ile oluşan bir sendrom"dur (Maslach ve Jackson, 1981: 99). Maslach Tükenmişlik Ölçeği, ilk olarak insanı merkez alan sağlık çalışanları için kullanılmıştır. Daha sonra öğretmenlerde tükenmişlik sendromunun araştırılması için Maslach Tükenmişlik Ölçeği-Eğitimci Formu (MBI-EF) geliştirilmiştir (Bakoğlu Deliorman vd, 2009: 84). Yedi dereceli Likert tipi bir ölçek olan bu ölçme aracı Ergin'in yaptığı Türkçe uyarlamada beş dereceli olarak ve duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı olmak üzere üç alt faktör olarak yapılandırılmıştır. Deliorman ve arkadaşları (2009: 88) tarafından yapılan uyarlama çalışmasında ise Tükenmişlik Ölçeği 4 faktör olarak ortaya çıkmıştır. Ardıç ve Polatçı (2008:80) Tükenmişlik Ölçeği'ni akademisyenlere uygulayarak, güvenilirlik için hesaplanan Cronbach Alpha Değerini duygusal tükenme boyutu için 0,81, duyarsızlaşma alt boyutu için 0,69, kişisel başarı için 0,76 olarak bulmuştur. Çapri (2006:72) Maslach Tükenmişlik Ölçeği'nden farklı olarak Pines ve Aronson(1988) tarafından geliştirilen Tükenmişlik Ölçeği'ni Türkçe'ye uyarlama çalışmasında, ölçeğin "duygusal tükenme, zihinsel tükenme ve fiziksel tükenme" biçiminde tanımlanan üç bileşenli fakat tek faktörlü bir yapıya sahip olduğunu belirlemiş; Tükenmişlik Ölçeği'nin ölçüt bağımlı geçerlik çalışmaları için Maslach Tükenmişlik Ölçeğini kullanmıştır. Çapri'nin (2006) uyarladığı Tükenmişlik Ölçeği'nde "Yorgun", "Çökmüş", "Değersiz" gibi bireyin kendini değerlendirmesine yönelik ifadeler yer almaktadır. Tükenmişlik Ölçeği duygusal tükenme, zihinsel tükenme ve fiziksel tükenme olmak üzere üç alt boyuta ayrılmaktadır. Çapri Tükenmişlik Ölçeği'nin güvenilirlik için hesaplanan Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısını 0.93, alt bileşenlerden duygusal tükenme 0.83, zihinsel tükenme 0.75, fiziksel tükenme için 0.88 olarak bulmuştur. Tükenmişlik Ölçeği'nin Türkçe uyarlama çalışmaları incelendiğinde farklı kaynaklardan farklı Türkçe formlar ile karşılaşılmıştır. Ergin (1992), Bakoğlu Deliorman ve arkadaşları (2009), Yıldırım ve İçerli (2010)'nin çalışmalarında "İşten soğuma", "İş dönüşü ruhen tükenme", " Bir gün daha bu işi kaldıramama" gibi işin niteliğine ve iş yapabilmeye ilişkin cümlelerin yer aldığı Maslach Tükenmişlik Ölçeği yer alırken, Çapri'nin çalışmasında orijinali Pines ve Aronson (1988) tarafından geliştirilen Tükenmişlik Ölçeğinin uyarlandığı anlaşılmaktadır. Bu çalışmada Türkçe uyarlamalarda karşılaşılan içeriği farklı bu iki form katılımcılara sorulmuştur. Çapri'nin uyarladığı Tükenmişlik Ölçeği'nin güvenilirlik katsayısı bu çalışma için 0.89, alt faktörlerden fiziksel tükenme için 0.87, duygusal tükenme için 0.88,

zihinsel tükenme için 0.77 olarak bulunmuştur. Ergin (1992), Bakoğlu Deliorman ve arkadaşları (2009), Yıldırım ve İçerli (2010)'nin çalışmalarında uyarlanan Maslach Tükenmişlik Ölçeği'nin güvenilirlik katsayısı bu çalışma için 0.78 olarak elde edilmiştir. Alt faktörlerde Cronbach Alpha duygusal tükenme için 0.84, duyarsızlaşma için 0.65, kişisel başarı için 0.83 olarak belirlenmiştir.

Dördüncü bölüm, bakım verenlerin işlerinden duydukları tatmini irdeleyen sorulardan oluşmaktadır. İş tatmini ölçeği, Clarke'ın (1992) çalışan kadınlar için bir rehber niteliğinde hazırladığı kitapta yer alan İşten Tatmini Ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçek Özmete (2002) tarafından gerçekleştirilen "Özel Sektörde Kadın İşgücünün Çalışma Yaşamı Kalitesi" konulu çalışmada Türkçeye çevrilmiş; geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapılmıştır. İşten heyecan duyma ve motivasyon, ücretin yeterliliği, meslektaşlar arasında işbirliği, işin saygınlığı gibi benzer konuların yer aldığı bu iş tatmini ölçeğinde 16 madde yer almaktadır. Bu maddelerin değerlendirilmesi için çok tatmin edici (5 puan) ile hiç tatmin edici değil (1 puan) şeklinde 5 düzeyli Likert tipi bir puanlama kullanılmıştır. Ölçeğin bu araştırma için güvenilir olup olmadığı araştırılmış; ölçeğin Cronbach Alpha değeri 0.89 olarak bulunmuştur.

III-BULGULAR

Huzurevi yaşlı bakım ve rehabilitasyon merkezlerinde kalan yaşlılara bakım veren sosyal çalışmacı, psikolog, doktor, hemşire, diyetisyen, fizyoterapist gibi profesyonel meslek elemanları ile yaşlı bakıcılarının stres nedenleri, tükenmişlik ve işten duydukları tatmin bu başlık altında açıklanmıştır.

A.STRES NEDENLERİ

Bu bölümde huzurevi yaşlı bakım ve rehabilitasyon merkezlerinde çalışan ve araştırma kapsamına alınan profesyonel meslek elemanları ile yaşlı bakıcılarının iş yaşamındaki stres nedenleri ayrı ayrı açıklanmıştır. Stres nedenleri olarak yapılan işin niteliği, birey iş uyumu ve çalışma ortamının fiziksel koşullarına ilişkin değerlendirmeler ortaya konulmaya çalışılmıştır. 5 düzeyli Likert tipi 30 cümlelerin yer aldığı stres nedenleri ölçeğinde yüksek puan stresin az olduğunu düşük puan stresin fazla olduğunu açıklamaktadır.

1. Yaşlı Bakıcılarının Stres Nedenleri

Buna göre huzurevi yaşlı bakım ve rehabilitasyon merkezlerinde çalışan yaşlı bakıcıları en önemli stres nedenini yorucu bir iş yapmalarına rağmen yeterince para kazanamama (\bar{x} : 2.41) olarak belirtmektedirler. Yaşlı bakıcıları için yüklerinin çok ağır olması (\bar{x} : 2.80), personel yetersizliği nedeniyle bir günde çok

fazla sayıda yaşlı ile ilgilenmek zorunda kalınması (\bar{x} : 2.80), iş yüklerinin fazla olduğunu düşünmeleri (\bar{x} :2.84), çoğu zaman işimi daha iyi yapmalıyım diye düşünmeleri (\bar{x} :2.91), yaşlı bakımı işinin yorucu olduğunu ve kendilerini yıpratıldığını düşünmeleri (\bar{x} :2.91) diğer stres nedenleri olarak sıralanmaktadır. Diğer yandan yaşlı bakıcılarının yaptıkları işin ilgi alanlarına uygun olduğunu (\bar{x} :4.27), yaşlılar ile ilişkilerinin kendilerini kızgın bir insan haline getirmediği (\bar{x} :4.22) görüşünde olmaları nedeniyle bu konularda stres yaşamadıkları anlaşılmaktadır. Ayrıca yaşlı bakıcıları iş yerinde periyodik olarak temizliklerin yapıldığını belirtmekte (\bar{x} :3.98), yaşlılar için yaptıklarını yeterli bulmakta (\bar{x} :3.93), yaşlıların geleceği ile ilgili endişelenmemekte (\bar{x} :3.92), iş yerinde çok gürültü olduğunu düşünmemekte (\bar{x} :3.89), iş yerinde saygın bir iş yaptıklarını (\bar{x} :3.88) açıklamaktadırlar. Yaşlı bakıcıları, yaşlılar için daha fazla şey yapmaları gerektiğini düşünerek kendilerini baskı altında hissetmemekte (\bar{x} :3.81), oda ve binalarının yeterince havalandırma sistemine sahip olduğunu belirtmektedirler (\bar{x} :3.80). Yaşlı bakıcılarının stres nedenleri açısından çalışırken huzurevinde çalışmanın gelecekte kendilerine kariyer olanağı sağlamaması (\bar{x} :3.03), yeterince dinlenme arası verememe (\bar{x} :3.12), işlerini yaptıkları halde hem yaşlıları hem de yöneticileri memnun edememe (\bar{x} :3.20), yaşlılar ile çalışırken kendi yaşlanacağını düşünerek endişelenme (\bar{x} :3.29), sosyal faaliyetlere katılma (arkadaş toplantıları, derneklerin ya da vakıfların düzenlediği sosyal etkinlikler vb.) (\bar{x} :3.33), kendilerine yeterince zaman ayırma (\bar{x} :3.39), yaşlıların isteklerini yapma ve memnun etmekte zorlanma (\bar{x} :3.40), kendilerini baskı altında hissetme (\bar{x} :3.51), huzurevindeki işler ile kişisel işler arasında denge sağlama (\bar{x} :3.52), bu iş nedeniyle sağlıklarının kötüleşmesi (\bar{x} :3.62), çok çalışıp az başarılı olduğunu düşünme (\bar{x} :3.67), iş yerinde kendilerine ait bir alanın olması (\bar{x} :3.67) ve işi yapabilmek için yeterli ekipmanın olması (\bar{x} :3.67), huzurevinde işle ilgili bilgi ve beceri geliştirme fırsatlarına sahip olma (\bar{x} :3.68), yaptıkları işin belirsizliği (\bar{x} :3.72) gibi konularda orta düzeyde değerlendirmeler yaptıkları bulunmuştur. Stres Nedenleri Ölçeğinden alınabilecek en yüksek puan 150, en düşük puan 30'dur. Yüksek puan stresin az olduğunu ifade etmektedir. Yaşlı bakıcıları bu araştırmada stres nedenleri ölçeğinden 104 puan almışlardır. Bu da yaşlı bakıcılarının yaptıkları değerlendirmeye göre iş yerindeki stres nedenlerine %30 oranında maruz kaldıklarını, %70 oranında maruz kalmadıklarını açıklamaktadır. Yaşlı bakıcılarının yaklaşık üçte bir oranında strese maruz kaldıkları anlaşılmaktadır. Yaşlı bakıcıları, iş yüklerinin ağır olması, yetersiz istihdam nedeniyle çok fazla yaşlı ile ilgilenmek zorunda kalmaları, yorucu ve yıpratıcı bir iş yapıyor olmaları

ve tüm bunlara karşın yetersiz ücret almaları nedeniyle stres yaşamaktadırlar. Bu da yaşlı bakıcılarının işle ya da iş yeri ile ilgili fiziksel koşullardan çok, işin niteliği ile ilgili koşullar nedeniyle stress yaşadıklarını ortaya koymaktadır.

Yaşlı bakıcılarının stres nedenlerine ilişkin değerlendirmelerinin cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediği t-testi ile araştırılmıştır. Kadınların stres ölçeğinden toplam 102.09, erkeklerin ise 108.20 puan aldıkları bulunmuştur. Kadınların iş yerinde stres nedenlerine ilişkin değerlendirmeleri erkeklere göre daha olumsuzdur. Ortalamalar arasındaki bu fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($p < 0.05$). Yaşlı bakıcılarının stres nedenlerine ilişkin değerlendirmeleri yaşa göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($p > 0.05$) (Tablo 2).

2. Profesyonel Meslek Elemanlarının Stres Nedenleri

Araştırmada, huzurevi yaşlı bakım ve rehabilitasyon merkezinde çalışan profesyonel meslek elemanlarının stres nedenlerine ilişkin değerlendirmeleri incelenmiş; yaşlı bakıcılarında olduğu gibi profesyonel meslek elemanlarının da en çok yorucu bir iş yapmalarına rağmen yeterince para kazanamama (\bar{x} :2.15) nedeniyle stres yaşadıkları belirlenmiştir. Ayrıca profesyonel meslek elemanları huzurevinde çalışmanın gelecekte kendilerine kariyer olanağı sağlamaması (\bar{x} : 2.26), sosyal faaliyetlere katılma (arkadaş toplantıları, derneklerin ya da vakıfların düzenlediği sosyal etkinlikler vb.) (\bar{x} :2.83), kendilerine yeterince zaman ayıramama (\bar{x} : 2.87), yüklerinin çok ağır olması gibi (\bar{x} : 2.98) nedenler ile stres yaşadıklarını belirtmektedirler. Profesyonel meslek elemanları stres nedenleri açısından iş yerinde periyodik temizliklerin yapılması (\bar{x} :4.65), iş yerinde kendilerine ait bir alanın olması (\bar{x} :4.24), huzurevinde çok çalışıp az başarılı olduğunu düşünme (\bar{x} :4.02), yaptıkları işin ilgi alanlarına uygun olması (\bar{x} :4.00), iş yerindeki gürültü düzeyi (\bar{x} :3.98), yaşlılar için daha fazla şey yapmak gerektiğini düşünerek baskı altında hissetme (\bar{x} :3.96), yaşlılar için yaptıklarını yeterli bulma (\bar{x} :3.93), yaşlıların geleceği ile ilgili endişelenme (\bar{x} :3.93), yaşlılar ile ilişkiler (\bar{x} :3.91) gibi konularda olumlu değerlendirmelerde bulunmuşlardır. Huzurevi yaşlı bakım ve rehabilitasyon merkezlerinde çalışan profesyonel meslek elemanları bu araştırmada Stres Nedenleri Ölçeğinden 104 puan almışlardır. Bu da ölçekte belirtilen maddenin %70 oranında profesyonel meslek elemanları için stres nedeni oluşturmadığı, %30 düzeyinde stres nedenlerinin var olduğunu açıklamaktadır. Huzurevinde çalışan profesyonel meslek elemanlarının, yaşlı bakıcıları ile benzer düzeyde stres yaşadıkları ortaya çıkmaktadır. Ancak bazı stres nedenleri yaşlı bakıcıları ile benzer olsa da özellikle kariyer beklentisi konusunda durum farklılaşmaktadır. Huzurevinde çalışan profesyonel meslek elemanları için yaklaşık üçte bir oranında stres nedenlerinin var olduğu; bunun da iş yerinin fiziksel

koşullarından daha çok işin niteliği ile ilgili konularla ilişkili olduğu görülmektedir. Yaşlı bakıcılarında olduğu gibi profesyonel meslek elemanları için de en önemli stres nedeni, yapılan işe karşılık yeterince ücret alamamaktır. Ancak profesyonel meslek elemanları huzurevinde çalışmanın gelecekte kendilerine kariyer sağlamayacağını düşünmektedirler, bu da onlar için önemli bir stres nedeni olarak ortaya çıkmaktadır.

Profesyonel meslek elemanlarının stres nedenlerine ilişkin değerlendirmeleri cinsiyete göre incelendiğinde; kadınların stres ölçeğinden toplam 103.6, erkeklerin ise 106.3 puan aldıkları belirlenmiştir. Kadınların iş yerinde stres nedenlerine ilişkin değerlendirmelerinin nispeten daha olumsuz olduğu görülse de, ortalamalar arasındaki bu fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır. Ayrıca yaş değişkeninin profesyonel meslek elemanlarının stres nedenlerine ilişkin değerlendirmelerini istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde etkilemediği anlaşılmaktadır ($p>0.05$) (Tablo 2).

B. TÜKENMİŞLİK

Bu çalışmada huzurevlerinde çalışan profesyonel meslek elemanları ve yaşlı bakıcılarının tükenmişlik düzeyini belirlemek için iki farklı ölçek kullanılmıştır. Birincisi Çapri (2006) tarafından Türkçe'ye uyarlanan ve "bıkkın", "çökmüş", "değersiz" gibi ifadelerin yer aldığı Tükenmişlik Ölçeğidir (TÖ). İkincisi Ergin (1992), Bakoğlu Deliorman ve arkadaşları (2009), Yıldırım ve İçerli (2010) tarafından Türkçe'ye uyarlanan Maslach Tükenmişlik Ölçeğidir (MTÖ).

1. Yaşlı Bakıcılarının Tükenmişlik İle İlgili Değerlendirmeleri

Yaşlı bakıcılarının tükenmişlik ile ilgili değerlendirmeleri Tükenmişlik Ölçeği'nde yer alan ifadeler açısından incelendiğinde; en çok kendilerini umutsuz ($\bar{x}:3.43$) ve çökmüş ($\bar{x}:3.50$) hissettikleri görülmektedir. Ancak diğer yandan genel olarak kendilerine ilişkin değerlendirmelerinin olumlu olduğu, bıkkın ($\bar{x}:4.36$), reddedilmiş ($\bar{x}:4.31$) ve kapana kısılmış ($\bar{x}:4.29$) hissetmedikleri ve genel olarak mutlu ($\bar{x}:4.27$) oldukları belirlenmiştir. Tükenmişlik Ölçeğinden alınabilecek en düşük puan 21 en yüksek puan ise 105'tir. Yaşlı bakıcılarının Tükenmişlik Ölçeği'ndeki maddeleri değerlendirmelerinden aldıkları toplam puan 82.34'tür. Bu yüksek puan tükenmişlik düzeyinin düşük olduğunu açıklamakta; %79 düzeyinde yaşlı bakıcılarının tükenmişlik yaşamadıklarını belirtmektedir. Böylece yaşlı bakıcıları için tükenmişlik riski %21 oranında belirlenmiştir. Yaşlı bakıcılarının alt ölçeklerde aldıkları puanlar değerlendirildiğinde fiziksel tükenmişliği (%77) ve duygusal tükenmişliği (%79) zihinsel tükenmişliğe (%80) kıyasla daha çok yaşadıkları anlaşılmaktadır. Ayrıca cinsiyetin tükenmişlik üzerindeki etkisi incelendiğinde; Tükenmişlik Ölçeği'nin alt boyutlarında zihinsel açıdan cinsiyetin etkili olmadığı; kadınların fiziksel ve duygusal olarak olarak erkeklere

kıyasla daha çok tükendikleri bulunmuştur ($p < 0.05$). Yaşlı bakıcılarının yaşlarının zihinsel, duygusal ve fiziksel tükenme boyutlarındaki değerlendirmelerini etkilemediği istatistiksel olarak belirlenmiştir ($p > 0.05$) (Tablo 2).

Yaşlı bakıcılarının tükenmişlik ile ilgili değerlendirmeleri Maslach Tükenmişlik Ölçeği'nde yer alan ifadeler açısından incelenmiştir. Yaşlı bakıcılarının tükenmişlik ile ilgili olarak en çok yaşlılar ile çalışmanın yıpratıcı olduğunu ($\bar{x}:3.11$) ve iş yerinde çok çalıştıklarını ($\bar{x}:3.37$) belirttikleri görülmektedir. Yaşlı bakıcılarının tükenmişlik ile ilgili olarak "yaşlılara ne olduğunu umursamıyorum" ($\bar{x}:4.89$) ve "yaşlılara insan değil gibi davranıyorum" ($\bar{x}:4.80$) cümlelerine hiç katılmadıkları anlaşılmaktadır. Yaşlı bakıcılarının Maslach Tükenmişlik Ölçeği'ndeki alt boyutlarda duyarsızlaşma (%92) ve kişisel başarı (%80) alt boyutlarından daha yüksek puan aldıkları, en çok duygusal (%78) olarak tükendikleri anlaşılmaktadır. Maslach Tükenmişlik Ölçeği'nde kişisel başarı alt boyutunda bulunan yaşlıların ne hisstğini anlama, sorunlarına çözüm üretme, yaşamlarına katkıda bulunma gibi konularda kadınlar ve erkeklerin ortalama puanları arasında fark olduğu belirlenmiştir. Kadınların sözü edilen konularda daha başarılı olarak kendilerini değerlendirdikleri ortalamalar arasındaki bu farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu bulunmuştur ($p < 0.05$). Yaşlı bakıcılarının Maslach Tükenmişlik Ölçeği'ndeki duyarsızlaşma, kişisel başarı ve duygusal tükenme boyutlarındaki değerlendirmeleri yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($p > 0.05$) (Tablo 2).

2. Profesyonel Meslek Elemanlarının Tükenmişlik İle İlgili Değerlendirmeleri

Huzurevlerinde profesyonel meslek elemanı olarak çalışanların tükenmişlik düzeyleri hem Tükenmişlik Ölçeği hem de Maslach Tükenmişlik Ölçeği'nde yer alan maddeler üzerinden değerlendirilmiştir. Bu değerlendirmeler Tükenmişlik Ölçeği'nde yer alan ifadeler açısından incelendiğinde; kendilerini fiziksel ($\bar{x}:2.98$) ve duygusal ($\bar{x}:3.24$) olarak yorgun hissettikleri görülmektedir. Diğer yandan profesyonel meslek elemanları kendilerini değersiz ($\bar{x}:4.15$) ve reddedilmiş ($\bar{x}:4.17$) hissetmediklerini belirtmişlerdir. Tükenmişlik Ölçeğinden alınabilecek en düşük puan 21 en yüksek puan ise 105'tir. Profesyonel meslek elemanları Tükenmişlik Ölçeği'ndeki maddeleri değerlendirmelerinden toplam 76.08 puan almışlardır. Bu puan profesyonel meslek elemanlarının %73 oranında tükenmişlik yaşamadıklarını ve tükenmişlik riskinin %27 oranında olduğunu göstermektedir. Tükenmişlik Ölçeği alt boyutlarında profesyonel meslek elemanlarının duygusal (%75) ve zihinsel (%76) tükenmişliğe kıyasla fiziksel tükenmişlik faktöründen en düşük puanı aldıkları (%68) bulunmuştur. Fiziksel, zihinsel ve duygusal tükenme alt boyutlarında kadınlar erkeklere kıyasla daha düşük ortalama puanlara sahip olsalar da ortalamalar arasındaki bu fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.

35 ve daha küçük yaştaki profesyonel meslek elemanlarının fiziksel, duygusal, zihinsel tükenme boyutlarında 35 ve daha büyük yaştaki profesyonel meslek elemanlarına kıyasla daha düşük ortalama puanlara sahip oldukları görülmektedir. Ancak yaşa ilişkin ortalamalar arasındaki bu fark yalnızca duygusal tükenme boyutunda istatistiksel olarak anlamlıdır ($p<0.05$) (Tablo 2).

Profesyonel meslek elemanlarının tükenmişlik ile ilgili değerlendirmeleri Maslach Tükenmişlik Ölçeği'nde yer alan ifadeler açısından açıklanmıştır. Buna göre profesyonel meslek elemanlarının yaşlılar ile çalışmanın yıpratıcı olması (\bar{x} :2.89) ve iş yerinde çok çalıştıklarını düşünmeleri (\bar{x} :2.96) nedeniyle tükendikleri anlaşılmaktadır. Diğer yandan profesyonel meslek elemanları tükenmişlik ile ilgili olarak “yaşlılara ne olduğunu umursamıyorum” (\bar{x} :4.87) ve “yaşlılara insan değiller gibi davranıyorum” (\bar{x} :4.98) cümlelerine hiç katılmamaktadırlar. Profesyonel meslek elemanlarının Maslach Tükenmişlik Ölçeği'nin alt boyutlarından aldıkları puanlar incelendiğinde; duyarsızlaşma (%92) ve kişisel başarıya (%78) kıyasla en çok duygusal olarak tükendikleri (%69) anlaşılmaktadır. Profesyonel meslek elemanı olarak çalışan erkeklerin kişisel başarı alt boyutundan aldıkları puan kadınlara kıyasla daha yüksektir. Ortalamalar arasındaki bu fark istatistiksel olarak anlamlıdır ($p<0.05$). 35 ve daha küçük yaştaki profesyonel meslek elemanlarının duygusal tükenme, kişisel başarı, duyarsızlaşma boyutlarında, 35 ve daha büyük yaştaki profesyonel meslek elemanlarına kıyasla daha düşük ortalama puanlara sahip oldukları görülmektedir. Ancak yaşa ilişkin ortalamalar arasındaki bu fark yalnızca kişisel başarı boyutunda istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p<0.05$) (Tablo 2).

C. İŞ TATMİNİ

Bulguların bu bölümünde huzurevi yaşlı bakım ve rehabilitasyon merkezlerinde çalışan yaşlı bakıcıları ile profesyonel meslek elemanlarının işten duydukları tatmin incelenmiştir.

1. Yaşlı Bakıcılarının İş Tatmini İle İlgili Değerlendirmeleri

Yaşlı bakıcıları iş yaşamında en az tatmini ücretlerin yeterliliği konusundan duyduklarını belirtmektedirler (\bar{x} :2.46). Bunun yanısıra yaşlı bakıcılarının iş yaşamında çalışma saatlerinin esnekliği (\bar{x} :3.22), işinde söz sahibi olma ve otorite olarak kabul edilme (\bar{x} :3.36) ve işi yapabilmek için gerekli ekipman, bilgi ve yönetimin yeterliliği (\bar{x} :3.37) gibi konularda çok memnuniyet duymadıkları anlaşılmaktadır. Yaşlı bakıcılarının iş yaşamında en yüksek tatmin duydukları konular ise değerli bir iş yaparak topluma katkıda bulunma (\bar{x} :4.24) ve problemleri çözmede arkadaşlara yardımcı olma (\bar{x} :4.05) şeklinde sıralanmaktadır.

İş Tatmini Ölçeği'nden alınabilecek en düşük puan 16 en yüksek puan 80'dir. Yüksek puan yüksek iş tatminini, düşük puan düşük iş tatminsizliğini açıklamaktadır. Yaşlı bakıcıları bu çalışmada İş Tatmini Ölçeği'nden 57.43 puan almışlardır. Bu puan yaşlı bakıcılarının iş tatminine ilişkin değerlendirmelerinin %72 oranında olumlu bulunduğunu; işten duyulan tatminsizliğin ise %28 oranında olduğunu açıklamaktadır. Kadın yaşlı bakıcılarının İş Tatmini Ölçeği'nden aldıkları puan 55.44, erkeklerin aldıkları puan 60.65 olup; ortalamalar arasındaki bu fark istatistiksel olarak anlamlıdır. Yaşlı bakıcılarının iş tatminine ilişkin değerlendirmeleri yaşa göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($p>0.05$) (Tablo 2).

Tablo 2: Yaşlı bakıcılarının stres nedenleri, tükenmişlik ve iş tatminine ilişkin değerlendirmelerinin cinsiyet ve yaşa göre t-testi sonuçları

| | Cinsiyet | N | Ortalama | t | Yaş | N | Ortalama | t |
|-----------------------------------|----------|----|----------|-------|-------|----|----------|-------|
| Stres Nedenleri | Kadın | 76 | 102.09 | 4.03* | 21-35 | 55 | 105.30 | 1.02 |
| | Erkek | 47 | 107.61 | | 36-51 | 68 | 103.30 | |
| Tükenmişlik Ölçeği | | | | | | | | |
| Fiziksel Tükenme | Kadın | 76 | 26.09 | 4.16* | 21-35 | 55 | 26.25 | 0.72 |
| | Erkek | 47 | 28.17 | | 36-51 | 68 | 27.39 | |
| Zihinsel Tükenme | Kadın | 76 | 27.18 | 0.38 | 21-35 | 55 | 27.63 | 1.21 |
| | Erkek | 47 | 28.19 | | 36-51 | 68 | 27.51 | |
| Duygusal Tükenme | Kadın | 76 | 27.00 | 0.98* | 21-35 | 55 | 27.29 | 0.77 |
| | Erkek | 47 | 29.34 | | 36-51 | 68 | 28.38 | |
| Maslach Tükenmişlik Ölçeği | | | | | | | | |
| Duyarsızlaşma | Kadın | 76 | 27.07 | 0.57 | 21-35 | 55 | 27.14 | 0.29 |
| | Erkek | 47 | 27.78 | | 36-51 | 68 | 27.51 | |
| Duygusal Tükenme | Kadın | 76 | 30.25 | 0.14* | 21-35 | 55 | 31.32 | 1.22* |
| | Erkek | 47 | 32.51 | | 36-51 | 68 | 30.94 | |
| Kişisel Başarı | Kadın | 76 | 33.03 | 2.75* | 21-35 | 55 | 31.01 | 0.73 |
| | Erkek | 47 | 30.36 | | 36-51 | 68 | 32.82 | |
| İş Tatmini | Kadın | 76 | 55.44 | 0.21* | 21-35 | 55 | 57.89 | 2.64 |
| | Erkek | 47 | 60.65 | | 36-51 | 68 | 57.07 | |

* $p<0.05$ düzeyinde anlamlılık

2. Profesyonel Meslek Elemanlarının İş Tatmini İle İlgili Değerlendirmeleri

Profesyonel meslek elemanlarının iş yaşamında en az tatmin duydukları konu ücretlerin yeterliliğidir ($\bar{x}:2.91$). Profesyonel meslek elemanlarının grup çalışması yapma ($\bar{x}:3.00$), iş yerindeki bireylerarası ilişkiler ve iletişim ($\bar{x}:3.04$), iş arkadaşları ile işbirliği yapma ($\bar{x}:3.09$) gibi konulardaki değerlendirmelerinin iş tatmini açısından çok olumlu olmadığı görülmektedir.

Tablo 3: Profesyonel meslek elemanlarının stres nedenleri, tükenmişlik ve iş tatminine ilişkin değerlendirmelerinin cinsiyet ve yaşa göre t-testi sonuçları

| | Cinsiyet | N | Ortalama | t | Yaş | N | Ortalama | t |
|-----------------------------------|----------|----|----------|-------|-------|----|----------|-------|
| Stres Nedenleri | Kadın | 32 | 103.62 | 1.04 | 21-35 | 18 | 100.94 | 0.23 |
| | Erkek | 14 | 106.35 | | 36-51 | 28 | 106.71 | |
| Tükenmişlik Ölçeği | | | | | | | | |
| Fiziksel Tükenme | Kadın | 32 | 22.78 | 0.24 | 21-35 | 18 | 21.50 | 0.35 |
| | Erkek | 14 | 25.57 | | 36-51 | 28 | 25.00 | |
| Zihinsel Tükenme | Kadın | 32 | 25.53 | 0.03 | 21-35 | 18 | 24.77 | 0.64 |
| | Erkek | 14 | 28.21 | | 36-51 | 28 | 27.35 | |
| Duygusal Tükenme | Kadın | 32 | 25.50 | 0.25 | 21-35 | 18 | 22.88 | 0.83* |
| | Erkek | 14 | 27.50 | | 36-51 | 28 | 28.17 | |
| Maslach Tükenmişlik Ölçeği | | | | | | | | |
| Duyarsızlaşma | Kadın | 32 | 27.31 | 0.38 | 21-35 | 18 | 27.22 | 0.07 |
| | Erkek | 14 | 27.71 | | 36-51 | 28 | 27.57 | |
| Duygusal Tükenme | Kadın | 32 | 27.15 | 0.02 | 21-35 | 18 | 25.94 | 0.49 |
| | Erkek | 14 | 27.78 | | 36-51 | 28 | 28.25 | |
| Kişisel Başarı | Kadın | 32 | 30.15 | 0.10* | 21-35 | 18 | 29.27 | 3.77* |
| | Erkek | 14 | 33.14 | | 36-51 | 28 | 32.21 | |
| İş Tatmini | Kadın | 32 | 50.65 | 0.42 | 21-35 | 18 | 49.72 | 1.27 |
| | Erkek | 14 | 53.42 | | 36-51 | 28 | 52.64 | |

*p<0.05 düzeyinde anlamlılık

Profesyonel meslek elemanlarının iş tatmini ile ilgili konulardaki değerlendirmelerinin çok olumlu olmadığı, en çok işinde söz sahibi olma ve otorite olarak kabul edilme konusundan memnuniyet duydukları, bu maddeden elde edilen puanın ise 5 üzerinden yalnızca 3.52 olduğu anlaşılmaktadır. Aynı şekilde profesyonel meslek elemanlarının bir plan dahilinde çalışma (\bar{x} :3.39), problemleri çözmeye arkadaşlara yardımcı olma (\bar{x} :3.37), değerli bir iş yaparak topluma katkıda bulunma (\bar{x} :3.37) gibi konularda iş tatmini açısından çok olumlu değerlendirmelerde bulunmadıkları gözlenmektedir. Bu çalışmada profesyonel meslek elemanları İş Tatmini Ölçeği'nden toplam 51.50 puan almışlardır. Buna göre yaşlılar ile çalışan profesyonel meslek elemanlarının İş Tatmini Ölçeği'nde bulunan maddeler çerçevesinde yaptıkları değerlendirme %65 oranında olumlu, %35 oranında olumsuzdur. İşten duyulan tatminin cinsiyet ve yaşa göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık göstermediği bulunmuştur ($p>0.05$) (Tablo 3).

SONUÇ

Huzurevi yaşlı bakım ve rehabilitasyon merkezlerinde kalan yaşlılara bakım veren sosyal çalışmacı, psikolog, doktor, hemşire, diyetisyen, yönetici, fizyoterapist gibi profesyonel meslek elemanları ile yaşlı bakıcılarının stres nedenlerini, tükenmişlik düzeylerini ve işten duydukları tatmini belirlemek üzere yürütülen bu araştırmada hem profesyonel meslek elemanlarının, hem de yaşlı

bakıcılarının çoğunlukla kadınlardan oluştuğu belirlenmiştir. Yaşlı bakımında görev alan personelin daha çok kadın olması, evde bakımın dışında kurumsal bakım düzeyinde de bunun geleneksel olarak kadın işi olarak algılanmasından kaynaklandığını düşündürmektedir. Profesyonel meslek elemanlarının dışında yaşlı bakıcıları arasında üniversite mezunu olmaması, yalnızca yaklaşık yarısının (%50.4) lise mezunu ve diğer yarısının da ortaokul ve ilkokul mezunu olmaları, yaşlı bakımı işinin düşük statülü ve düşük ücretli olarak algılandığını, bu alanda kalifiye eleman yetersizliğini ortaya koymaktadır.

Yaşlı bakıcılarının en önemli stres kaynağı yorucu bir iş yapmalarına rağmen yeterince para kazanamadıklarını düşünmeleridir. Ayrıca iş yüklerinin ağır olması, personel yetersizliği nedeniyle daha fazla sayıda yaşlı ile ilgilenmek zorunda kalınması, yaşlı bakımı işinin yorucu olduğunu ve kendilerini yıpratıldığını düşünmeleri diğer önemli stres nedenleri arasındadır. Yaşlı bakıcılarının kimi zaman “işimi daha iyi yapmalıyım” şeklinde düşündükleri de görülmektedir. Yaşlı bakıcılarının bakım işinin ağır fiziksel ve duygusal yükünü derinden hissettikleri, bu yükü personel yetersizliği gibi unsurların ağırlaştırdığı anlaşılmaktadır. İşimi daha iyi yapmalıyım diye düşünmeleri işin kalitesi konusunda bir özeleştirme yaptıklarını da göstermektedir. Tüm bunların yanısıra ağır ve yorucu bir iş yapmalarına rağmen düşük ücret almaları yaşlı bakıcıları için istihdam, emeklilik, yıpranma payı ve ücret gibi konulardaki politikaların yeniden gözden geçirilmesini gerekli kılmaktadır. Yaşlı bakıcılarının yaptıkları işin ilgi alanlarına uygun olduğunu düşünmeleri ve yaşlılar ile ilişkilerinin iyi olduğunu belirtmeleri bu konularda stres yaşamadıklarını göstermektedir. Profesyonel meslek elemanları ile yaşlı bakıcılarının en önemli stres nedeni aynıdır. Profesyonel meslek elemanları da en önemli stres kaynağı olarak yorucu bir iş yapmalarına rağmen yeterince para kazanamadıklarını ifade etmişlerdir. Profesyonel meslek elemanlarının diğer önemli stres kaynaklarının yaşlı bakıcılarından farklı olduğu; huzurevinde çalışmanın gelecekte kendilerine kariyer olanağı sağlamaması, sosyal faaliyetlere yeterince katılamama, kendilerine yeterince zaman ayıramama, yüklerinin ağır olması gibi nedenler ile stres yaşadıkları görülmektedir. Profesyonel meslek elemanlarının yüksek eğitim düzeyine sahip bireyler olarak yaptıkları işte daha yüksek ücret alma ve yaptıkları işin kariyer ve terfi sağlaması beklentisine sahip oldukları anlaşılmaktadır. Profesyonel meslek elemanlarının yaşlı bakıcılarından farklı olarak iş yerinde kendilerine ait bir alanın olması ve işyerinde periyodik temizliklerin yapılması gibi işin daha çok fiziksel koşulları ile ilgili değerlendirmelerinin olumlu olduğu ve bunların stres nedeni oluşturmadığı anlaşılmaktadır. Stres nedenlerine ilişkin ölçekten yaşlı bakıcıları ile profesyonel meslek elemanları benzer düzeyde puan almışlardır. Bundan iş yaşamında nedenleri tam olarak aynı olmasa da yaşlı bakıcıları ile profesyonel meslek elemanlarının aynı düzeyde stres yaşadıkları görülmektedir.

Tükenmişlik ile ilgili olarak yaşlı bakıcılarının en çok kendilerini umutsuz ve çökmüş hissettikleri; profesyonel meslek elemanlarının ise fiziksel ve duygusal

olarak yorgun olduklarını belirttikleri görülmektedir. Tükenmişlik Ölçeği'ndeki maddeleri değerlendirmelerinden yaşlı bakıcılarının aldıkları puan 82.34 iken; profesyonel meslek elemanlarının aldıkları puan 76.08'dir. Tükenmişlik Ölçeği'nden alınabilecek en düşük puan 21 en yüksek puan 105'tir. Buna göre profesyonel meslek elemanlarının yaşlı bakıcılarına kıyasla daha çok tükendikleri anlaşılmaktadır. Tükenmişlik Ölçeği'nin duygusal tükenme, fiziksel tükenme ve zihinsel tükenme boyutlarında yaş değişkeni etkili değildir. Huzurevi yaşlı bakım ve rehabilitasyon merkezlerinde çalışan kadın yaşlı bakıcıları erkeklere kıyasla fiziksel ve duygusal olarak daha fazla tükenmektedirler. Profesyonel meslek elemanları ise zihinsel ve duygusal tükenmeye kıyasla fiziksel olarak daha çok tükendiklerini belirtmektedirler. Profesyonel meslek elemanlarında tükenmişliğin alt boyutlarında cinsiyetin anlamlı bir farklılık ortaya koymadığı, ancak yaş değişkeninin özellikle duygusal tükenme boyutunda etkili olduğu bulunmuştur. 35 ve daha küçük yaştaki profesyonel meslek elemanları duygusal olarak 35 ve daha büyük yaştaki meslek elemanlarına göre daha fazla tükenmektedirler. Tükenmişlik ölçeği alt boyutlarında hem yaşlı bakıcılarının hem de profesyonel meslek elemanlarının zihinsel ve duygusal tükenmeden daha çok fiziksel tükenmeyi yaşadıkları anlaşılmaktadır.

Ayrıca Maslach Tükenmişlik Ölçeği'nde yer alan maddeler üzerinden yapılan değerlendirmede de yaşlı bakıcılarının duygusal olarak daha çok tükendikleri anlaşılmaktadır. Özellikle kadınlar erkeklere kıyasla duygusal olarak daha çok tükendiklerini belirtmektedirler. Ancak kadınlar yaşlıların ne hissettiğini anlama, sorunlarına çözüm üretme ve yaşamlarına katkıda bulunma gibi konuları içeren kişisel başarı alt boyutunda kendilerini erkeklere kıyasla daha başarılı olarak değerlendirmektedirler. Profesyonel meslek elemanlarının da yaşlı bakıcıları gibi en çok duygusal olarak tükendikleri, erkek meslek elemanlarının kişisel başarı alt boyutunda kadınlara kıyasla kendilerini daha başarılı olarak değerlendirdikleri bulunmuştur. Ayrıca 35 ve daha küçük yaştaki profesyonel meslek elemanları kişisel başarı alt boyutunda kendilerini 35 ve daha büyük yaştakilere kıyasla daha başarısız olarak değerlendirmektedirler. Bu sonucun yaşla birlikte edinilen mesleki deneyime bağlı olduğu düşünülmektedir.

İş tatmini konusunda hem yaşlı bakıcıları hem de profesyonel meslek elemanlarının en az tatmin duydukları konu aynıdır. Her iki grupta ücretlerin yeterliliği konusunda en az tatmin duyduklarını ifade etmişlerdir. Bunun yanı sıra yaşlı bakıcıları çalışma saatlerinin esnekliği, işinde söz sahibi olma ve otorite olarak kabul edilme gibi konularda en düşük tatmini bildirirlerken; profesyonel meslek elemanları için en az tatmin duyulan diğer konular grup çalışması yapma, işbirliği, ilişkiler, bireylerarası iletişim gibi konulardır. Oysa bireylerarası iletişim, problemleri çözmeye arkadaşlara yardımcı olma gibi konularda yaşlı bakıcıları daha yüksek memnuniyet ifade etmişlerdir. Profesyonel meslek elemanlarının grup çalışması, işbirliği ve iletişim gibi konulardaki memnuniyetsizliği rekabet, ekip çalışmasını benimsememe, iş yerinde şeffaf olmayan iletişim biçimi gibi

nedenlerden kaynaklanabilir. Burada kurum yöneticilerinin yaklaşımı da önemli olmaktadır. İş Tatmini Ölçeği'nden yaşlı bakıcılarının 57.43 puan, profesyonel meslek elemanlarının ise 51.50 puan aldıkları görülmektedir. Her iki grupta da iş tatmini çok yüksek olmamakla birlikte; profesyonel meslek elemanların da iş yaşamından duyulan tatmin daha düşüktür. Ayrıca kadın yaşlı bakıcılarının erkeklere kıyasla iş yaşamından daha az tatmin duydukları görülmektedir.

Genel olarak profesyonel meslek elemanlarının yaşlı bakıcılarına göre daha çok tükendikleri ve iş yaşamından daha az tatmin duydukları görülmektedir. Bunun profesyonel meslek elemanlarının yüksek eğitim düzeyi nedeniyle daha yüksek ücret, işini yapabilmek için daha çok yetki sahibi olma ve kariyer planı açısından terfi beklentisinin yüksek olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Yaşlılar ile çalışan hem bakıcıların hem de profesyonel meslek elemanlarının psiko-sosyal riskler ile karşı karşıya oldukları; yorucu ve yıpratıcı bir iş yapmaları nedeniyle özellikle duygusal ve fiziksel olarak tükendikleri, buna rağmen az ücret aldıklarını düşündükleri, çalışma koşulları çerçevesinde iş yaşamından çok yüksek tatmin duymadıkları anlaşılmaktadır. Bu yönü ile araştırma kapsamına alınan yaşlı bakıcıları ile profesyonel meslek elemanlarının psiko-sosyal risk altında oldukları söylenebilir. Bu noktada yaşlı bakımı alanında çalışanların psiko-sosyal desteğe ihtiyaç duydukları açıktır. Ayrıca kurum kültüründe barışın sağlanması, işbirliği, iletişim ve ekip çalışmasına önem verilmesi gereklidir. Personel istihdamının yetersizliği nedeniyle iş yükü artmakta; yapılan iş daha da yorucu hale gelmektedir. Bu nedenle yaşlı bakımı alanında istihdam, ücret ve emeklilik politikalarının yeniden gözden geçirilmesine duyulan ihtiyaç artmaktadır.

KAYNAKÇA

- ARDIÇ, Kadir ve Sema POLATCI (2008), "Tükenmişlik Sendromu Akademisyenler Üzerinde Bir Uygulama (Goü Örneği)", Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Vol 10 (2); 69-96.
- ASPB-Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı (2014), İnternet Adresi: <http://www.eyh.gov.tr/kuruluslarimiz/kuruluslarimiz-yasli>, Erişim Tarihi: 10.07.2014.
- BAKOĞLU DELİORMAN, Refika; İlknur TASTAN BOZ; İhsan YİĞİT ve Sebahattin YILDIZ (2009), "Tükenmişliği Ölçmede Alternatif Bir Araç: Kopenhag Tükenmişlik Envanterinin Marmara Üniversitesi Akademik Personeli üzerine Uyarlaması", İ.Ü. Yönetim Dergisi, Vol 20(63);77-98.
- CLARKE, Deborah (1992), Women at Work: An Essential Guide for the Working Women, Wlement Books Ltd., USA.

- ÇAPRI, Burhan (2006), “Tükenmişlik Ölçeğinin Türkçe Uyarlaması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması”, Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Vol 2(1); 62-77.
- DANIŞ, Mehmet Zafer ve Yusuf GENÇ (2011), “Genç Kurumsal Bakım Elemanlarının Genel Özellikleri Ve Yaşadıkları Sorunlar”, Yalova Sosyal Bilimler Dergisi, Vol 2;170-183.
- ERGİN, Canan (1992), Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Uyarlanması, Türk Psikologlar Derneği Yayınları, Ankara.
- FADİLOĞLU, Çiğdem (2013), “Evde Bakım Hizmetlerinin Gelişimi ve Önemi”, Ed.; Ç.Fadiloğlu, G. Ertem, F. Şenuzun Aykar, Evde Sağlık ve Bakım, Göktuğ Basın Yayın ve Dağıtım, Amasya.
- <http://www.mevzuat.gov.tr>. “Kamu Kurum Ve Kuruluşları Bünyesinde Açılacak Huzurevlerinin Kuruluş Ve İşleyiş Esasları Hakkında Yönetmelik”, T.C. Başbakanlık Mevzuatı Geliştirme ve Yayın Genel Müdürlüğü. Mevzuat Bilgi Sistemi –e-Mevzuat, İnternet Adresi: <http://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=7.5.4422&MevzuatIlski=0&sourceXmlSearch=kamu%20kurum%20ve%20kurulu%FElar%FD>, Erişim Tarihi:1.07.2014.
- <http://www.mhmc.info>. “About Caregiving”, Maine Health Management Coalition Foundation, İnternet Adresi: <http://www.mhmc.info/about-caregiving>, Erişim Tarihi:9.07.2013.
- <http://www.clevelandclinic.org>. “Caregiving: Recognizing Burnout”, İnternet Adresi:http://my.clevelandclinic.org/health/diseases_conditions/hic_Alzheimers_and_Dementia_Overview/hic_Alzheimers_Disease_The_Role_of_the_Caregiver/hic_Caregiving_Recognizing_Burnout, Erişim Tarihi: 10.07.2013.
- ILO (1986), Psychosocial Factors at Work: Recognition And Control, International Labour Organization, Occupational Safety and Health Series No: 56, Geneva.
- KOŞAR, Nesrin (1996), Sosyal Hizmetlerde Yaşlı Refahı, Şafak Matbaacılık Ltd.Şti., Ankara, s.1-213.
- MARTIKAINEN, Pekka, Mel BARTLEY ve Eero LAHELMA (2002), “Psychosocial Determinants of Health in Social Epidemiology”, International Journal of Epidemiology, Vol 3;1091-1093.
- MASLACH, Christina ve Susan. E JACKSON (1981), “The Measurement of Experienced Burnout”, Journal of Occupational Behavior, Vol II; 99- 113.

- NARUM, Linda ve Nancy TRANSTROM (2003), Caregiver Stress and Coping: The Journey Through Caregiving, The North Dakota Family Caregiver Project: North Dakota State University.
- NEAR, Janet.P., C. Ann SMITH, Robert W. RICE ve Hunt RAYMOND (1984), "A Comparison of Work and Nonwork Predictors of Life Satisfaction", Academy of Management Journal, Vol 27 (1); 184- 190.
- ONAT Ümit ve Beril TUFAN (2003), "Yaşlanma ve Sosyal Hizmet", Ulusal Yaşlılık Kongresi Kitabı, Ed:V.Kalinkara, Yaşlı Sorunları Araştırma Derneği:69-80.
- ÖNAL DÖLEK, Bilge (2012), "Evde ve Kurumda Uzun Dönemli Bakım", Klinik Gelişim, 25; 95-99, İnternet Adresi: http://www.klinikgelisim.org.tr/kg_25_3/16.pdf, Erişim tarihi:20.07.2013.
- ÖZÇAKAR, Nilgün, Mehtap KARTAL, Gülay DİRAK, Nil TEKİN ve Dilek GÜLDAL (2012), "Burnout and Relevant Factors in Nursing Staff: What Affects The Staff Working in an Elderly Nursing Home?", Turkish Journal of Geriatrics, Vol 15(3);266-272.
- ÖZMETE, Emine (2002), Özel Sektörde Kadın İşgücünün Çalışma Yaşamı Kalitesi, Ankara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Basılmamış Doktora Tezi. Ankara.
- PINES, Ayala Malakh ve Elliot ARONSON (1988), Career Burnout: Causes and Cures, Free Press, New York.
- SEYYAR, Ali (2013), Engelli ve Yaşlı Hizmetlerinde Sosyal Bakım 3. Baskı, Rağbet Yayınları, İstanbul.
- SMITHER, Robert.D. (1998), The Psychology of Work and Human Performance. Longman Inc., New York.
- VATANSEVER, Çiğdem (2014), "Risk Değerlendirme'de Yeni Bir Boyut: Psikososyal Tehlike ve Riskler", Çalışma ve Toplum, Vol 1;117-138.
- YILDIRIM, Mehmet Halit ve Leyla İÇERLİ (2010), "Tükenmişlik Sendromu: Maslach ve Kopenhag Tükenmişlik Ölçeklerinin Karşılaştırmalı Analizi", Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, Vol 2(1);123-131.