



TÜRKİYE’DE YAŞLI NÜFUS VE HUZUREVLERİ

Fevzi KAYA¹

Öz

Gelişmiş ülkelerin gündemlerinde öncelikli konuma sahip olan yaşlı nüfus ve bu nüfusun meseleleri günümüzde gelişmekte olan ülkelerin de kayıtsız kalamayacakları bir noktaya gelmiştir. Yaşlı nüfusun artması ve bu artışın ortaya çıkaracağı sorunlarla mücadele etmede ülkemiz gibi gelişmekte olan ülkelerin de hazırlıksız yakalandıkları görülmektedir. Türkiye’de yaşlı nüfus geçmiş dönemlere göre önemli bir oranda artış göstermektedir. Türkiye’de %8 dolaylarında olan yaşlı nüfusun 2020’de %10’nun üzerine, 2050’de %20’nin üzerine ve 2075 yılında ise yaklaşık %28’in üzerine çıkacağı tahmin edilmektedir. 60 yıl sonra ülke nüfusunun yaklaşık üçte biri 65 yaş ve üzeri kabul edilen yaşlı kesimi oluşturacaktır. Bu noktada özellikle huzurevlerinin ön plana çıkacağı oldukça aşikârdır. Bu çalışmada Türkiye’deki yaşlı nüfusun zaman içerisindeki görünümü, yaşlılığın toplumdaki yeri, huzurevlerinin ülkedeki konumu ve son olarak yaşlıların genel esenliği için huzurevlerinde üzerinde durulması gereken birtakım uygulamalar irdelenecektir.

Anahtar Kelimeler: Yaşlılar, Huzurevleri, Yaşlılık, Türk Toplumunu, Huzurevi Personeli.

AGING AND NURSING HOMES IN TURKEY

Abstract

The elderly population and the issues of these segments which are on the agenda of the developed countries have come to a point where the developing countries cannot remain indifferent. Because of increasing elderly population and problems unveiled as a result of this situation, developing countries as our country are seen unprepared to cope with it. Elderly population increases significantly compared to the past in Turkey. The elderly population of our country is around 8%, in 2050 will be over 20% and in 2075 is estimated to rise about 28%. 60 years later, about one-third of the population of Turkey will constitute aged 65 and over. At this point, it is quite obvious that particularly nursing homes come to the fore. In this study, mobility over time of the elderly population in Turkey, the importance of elderly in the society, the position of nursing homes in the country, and finally some applications need to be addressed for the well-being of the elderly in nursing homes will be investigated.

Keywords: Elders, Nursing Homes, Agedness, Turkish Society, Nursing Employee.

GİRİŞ

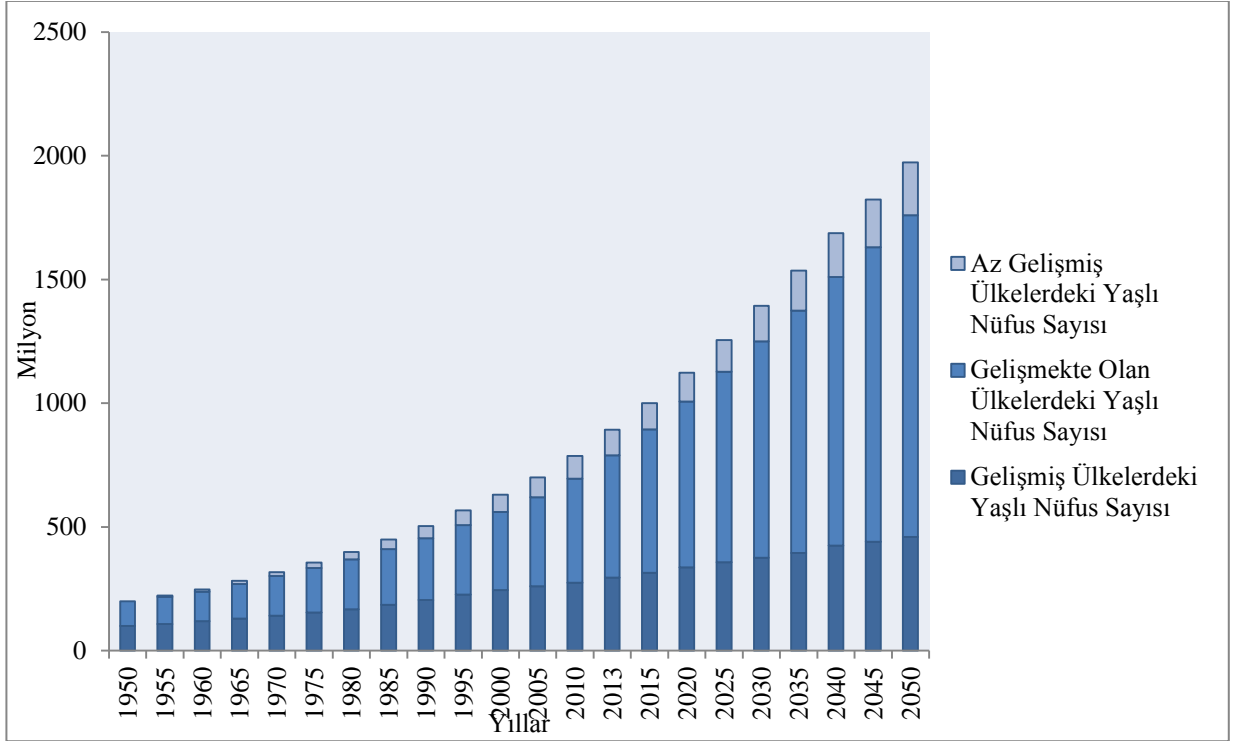
Her insanın doğumdan itibaren gelişimin belli basamaklarından geçtiği muhakkaktır. Bütün canlı varlıklar er ya da geç bu basamaklardan biri olan yaşlılık (agedness) denen yolculuktan geçeceklerdir. İnsanoğlunu bir arabaya benzeterek olursak, bu arabanın nihayetinde performansını kaybedeceği kaçınılmazdır, ister benzinini yenileyelim veya başka önlemler alalım, ne yaparsak yapalım arabamızın parçalarının zamanla işlevsiz kalmasına engel olamayacağız (Moody, 2006: 35-36). İşte yaşlılık böyle bir göstergenin ortaya çıkmasıdır, kısacası yaşlılık biz insanların kurtulamayacağı bir vaziyettir. Toplam nüfus içerisindeki yaşlı nüfus (elder population) genel olarak çok ihmal edilen kesimi temsil etmektedir, bu grubun üzerinde maalesef pek durulmamaktadır. Yaşlı bireylerin ihmal edilmelerini Woolf, ‘yaşlılık’ kavramıyla açıklamaktadır. Yaşlılık, yaşlı bireylerin yaşlı olmaları dolayısıyla ayrımcılığa maruz kalmalarını ifade ediyor. Elbette bu ihmalin altında birtakım nedenler bulunmaktadır. Bu nedenler şunlardır (Woolf 1998);

¹ Arş. Grv. Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, fevzikaya@sdu.edu.tr



- İlk neden, yaşlılığın ölüme en yakın dönem olarak değerlendirilmesinden kaynaklanmaktadır hatta ikisinin aynı anlamda kullanıldığı kabul edilmektedir (tabii bu nokta daha çok Batı toplumlarına özgü bir değerlendirmedir).
- İkinci neden, ülkelerin genç görünmeyi ve gençliği sürekli ön planda tutmalarından kaynaklanıyor. Gençlerin fiziksel özelliklerine aşırı bir biçimde önem verilmekte ve her platformda bu hususun altı çizilmektedir. Fiziksel bakımdan düşüşe geçen yaşlılar ise ihmal edilmektedirler.
- Üçüncü neden, yaşlılar iktisadi anlamda katkı sağlayamadıkları için eleştiri almaktadırlar. Üretimi gerçekleştiren kesim genç nüfus olarak kabul edilmekte, yaşlılar ise üretim yapamadıkları gibi aynı zamanda sadece tüketici konumunda görülmektedirler.
- Son olarak, yaşlılarla ilgili yapılan çalışmaların yaşlıları genel bir bakış açısıyla değerlendirememesinden kaynaklanıyor. Yapılan araştırmaların çoğunluğu toplumun bütünündeki yaşlıları temsil etmekten uzaktır. Dar bir örneklem üzerinden genel bir değerlendirmenin yapılması bazı kesimlerin hesaba katılmamasına yol açmaktadır. Örneğin huzurevlerindeki yaşlıların temel alınarak yaşlı bireyler hakkında birtakım genellemelerin yapılması gibi.

Çok yakın bir zamana kadar sadece gelişmiş ülkelerin kaygı duydukları bir durum olan yaşlılık ve yaşlılık sorunları artık ülkemizin de kaygı duymasını gerektirmektedir. Halen en çok yaşlı nüfus gelişmiş ülkelerde bulunmakla beraber yaşlı nüfus artışı gelişmekte olan ülkelerde daha fazla olmaktadır. Aslında yaşlı nüfus bütün ülkelerde artmaya devam edecektir ama bazı bölgelerde bu artış hızı biraz daha yüksek olmuş olacaktır. Aşağıda verilen tabloda 60 yaş ve üstü olarak kabul edilen dünyadaki yaşlı nüfusun gelişmiş, gelişmekte olan ve az gelişmiş ülkelerde zaman içerisindeki dağılımı gösterilmektedir. Görüldüğü üzere 1950 yılında dünyada 202 milyon olan yaşlı nüfus, 2015'e gelindiğinde 1 milyarı aşmıştır. 63 yıllık bir süre zarfında yaklaşık dört kat artış göstermiştir. 2050 yılına gelindiğinde ise bu sayının 2 milyarı bulacağı tahmin edilmektedir (UN Department of Economic and Social Affairs, 2013: 3-9). Tabloda koyu mavi (alt bölüm) ile gösterilen gelişmiş ülkelerdeki yaşlı nüfus sayısı kademeli olarak artış göstermektedir. Asıl dikkat çeken husus mavi (orta bölüm) ile belirtilen kısım, yani gelişmekte olan ülkelerdeki yaşlıların artışıdır. En üstte açık mavi renkli kısım ise az gelişmiş ülkelerdeki yaşlı sayısını göstermektedir.

**Tablo 1: 1950-2050 Yaşlı Nüfusun Ülkelerin Gelişmişliğine Göre Hareketliliği**

Kaynak: UN Department of Economic and Social Affairs, 2013: 11.

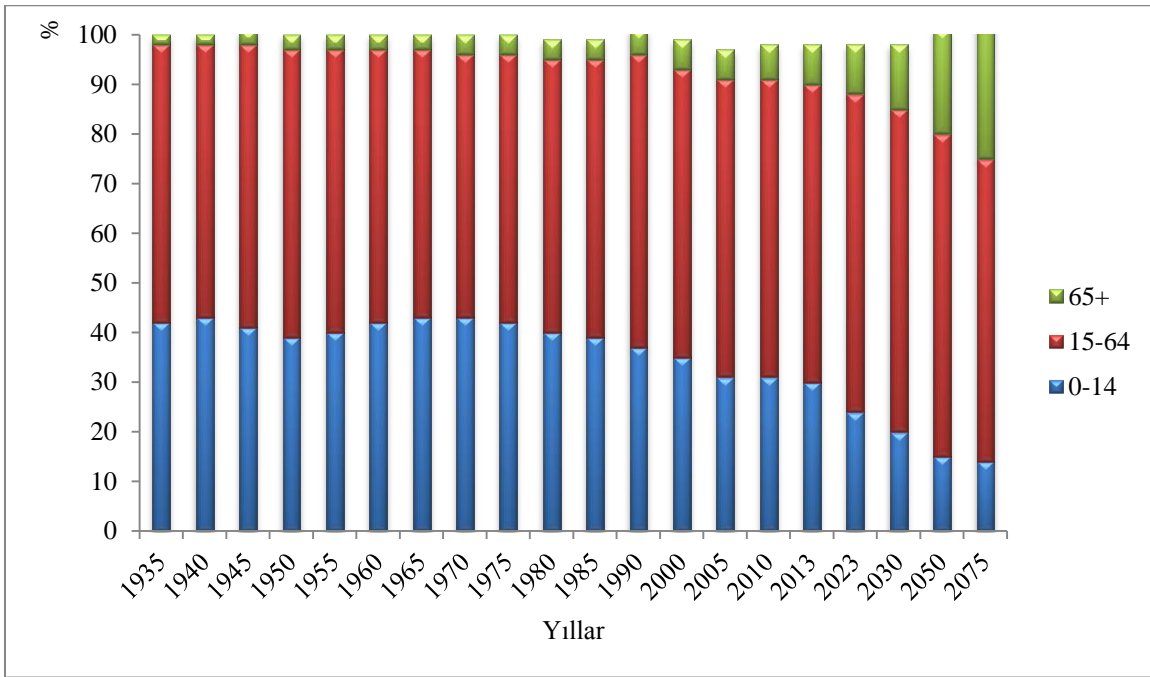
Bu çalışmamızda ilk olarak, Türkiye'deki yaşlı nüfus oranında görülebilecek hareketlilikler incelenmektedir. İkinci olarak, yaşlılık olarak kabul edilen olgunun Türk toplumunda nasıl kabul gördüğü ve nasıl değerlendirildiği ele alınmaktadır. Sonrasında Türkiye'deki huzurevlerinin genel görünümüne bakılıp, yaşlı vatandaşlarımızın refahı adına huzurevlerinde hangi meseleler üzerinde durulmalıdır ki gelecek yıllarda yaşlılığa yönelik daha başarılı hizmetler ortaya konulabilsin, sonuç olarak da bu hususlarla ilgili genel bir değerlendirme yapılmaktadır.

1. TÜRKİYE'DEKİ YAŞLI NÜFUS PROFİLİ

Türkiye'de geçmiş yıllarda göz ardı edilen yaşlı nüfus oranı günümüzde artık dikkatleri üzerine çekmiş ve önümüzdeki yıllarda önemini daha da arttırmaya devam edecek gibi görülmektedir. Genç bir nüfusa sahip oluşumuz yaşlı nüfusa ve bu kesimin meselelerine yakından bakmamıza engel olmuştur. Dünyadaki yaşlı nüfusta meydana gelecek hareketliliklere baktıktan sonra şimdi ülkemizin bu durumdan nasıl etkileneceğine bir göz atalım. Son açıklanan TÜİK verilerine göre ülkemizin yaşlı nüfus oranı artmaktadır. Yapılan tahminlere göre bu artış önümüzdeki yıllarda da hızlı bir biçimde devam edecektir. 2013 yılı itibariyle Türkiye'deki yaşlı nüfus oranı %7,7 iken bu oranın 2023'te %10,2'ye çıkacağı öngörülmektedir. Burada belirtmekte fayda var ki yaşlı nüfusumuz şuan itibariyle Avrupa'nın küçük bir ülkesindeki yaşlı nüfusa eşit yani azımsanamayacak bir yaşlı nüfusa sahibiz (Dural ve Con, 2011: 494-495). 2050'de %20,8'e ve son olarak 2075'te %27,7'ye yükseleceği



öngörülmektedir. Hatta 2023'e gelindiğinde ülkemiz nüfusunun "çok yaşlı" ülkeler grubuna dâhil olacağı tahmin ediliyor. Bir ülke nüfusunun yaşlı ya da çok yaşlı olarak değerlendirilmesine, o ülkedeki yaşlı nüfusun (65 yaş ve üzeri) ülke toplam nüfusuna olan oranına bakılarak karar verilmektedir. Aşağıdaki tablo Türkiye'deki yaşlı nüfusun 1935 ile 2075 yılları arasında geçirmiş olduğu değişimi ortaya koymaktadır. On yıldan daha az bir süre zarfında ülke yaşlı nüfus oranımız %30'dan daha fazla bir artışla yaşlanacaktır. Akabindeki on yıl içerisinde ise yüzde yüz oranında bir artma görülecektir.

Tablo 2: 1935-2075 Türkiye'deki Yaşlı Nüfus Oranı

Kaynak:<http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=16057>

Tabii yukarıdaki verilere baktığımızda önümüzdeki on yıl içerisinde Türkiye'deki yaşlı nüfus %10'nu aşmış olacak yani ülkedeki her on kişiden biri yaşlı olmuş olacaktır. Yaklaşık 35 yıl sonra yani 2050 yılına gelindiğinde ise Türkiye'deki yaşlı vatandaşlarımızın sayısı ülke nüfusunun %20'sini geçmiş olacaktır. Yaşlı nüfus oranının yıllık artış hızı diğer gruplardan oldukça daha fazla, 2013'te yaşlı nüfus artış hızı binde 36 civarında olup ülkedeki toplam nüfus artış hızından yaklaşık üç kat daha fazla olmuştur (TÜİK, 2013: 4). Şüphesiz bu durum yaşlı bireylerin toplumdaki rollerini de değiştirecektir.

2. TÜRK TOPLUMUNUN YAŞLILARA BAKIŞ AÇISI

Yaşlılara önem verme tarihsel süreç içerisinde Türk toplumlarının en önemli vasıflarından birisi olmuştur. Özmen'e göre bu önem Oğuzlara kadar götürülebilir ve özellikle Türklerin İslam Dinini kabul etmeleriyle birlikte bu önem daha da artmıştır. Gerek İslami dinin emirleri gerekse Türk gelenek ve göreneklerinin telkinleri yaşlıları özel kılmıştır (Özmen, 2013: 111). Türk toplumunda tarihsel olarak gerontokratik bir yaklaşım söz konusu



olmuştur. Gerontokrasi (gerontocracy) ile ifade edilmek istenen sosyal hayatta yaşlı insanların güçlü ve saygılı bir konumda olmalarıdır (Rosenfeld ve Popko, 2010: 65). Hem siyaset/yönetmelik, hem de kültürel açıdan gerontokrasi toplumda etkisini göstermiştir. Yaşlı bireylerin bilgelik, danışma, gelenek ve göreneklere hâkim olma gibi birçok yönden tecrübelerinden istifade edilme yoluna gidilmiştir (Önder, 2013: 275).

Zaman içerisinde toplumda meydana gelen düşünce akımları yaşlıların toplumdaki yeri ve önemini etkilemiştir. Modernitenin getirmiş olduğu değişim ve dönüşümler toplumun yaşlı bireylere bakış açısını değiştirmiştir. Öncelikle modernite ve geleneksellik kavramlarına kısaca bakmakta fayda var. Modernizmin çok farklı tanımları olsa da içerdiği birtakım öğelerden neyi kastettiğini daha iyi anlayabiliriz. Teknolojik ürünlerin ön plana çıktığı, sanayinin oldukça geliştiği, kentli yaşamın yani kentleşmenin hâkim olduğu, bilginin, iletişimin ve yükseköğretimin yaygın hale geldiği, ulaşımın ivme kazandığı, demokratik kurumların toplumda egemen olduğu bir süreci ifade eder modernite. Kısacası modernizm içerisinde akılcılık, pozitivizm, teknosentrizm ve evrensellik kavramları yer almaktadır (Aslan ve Yılmaz, 2001: 94). Geleneksel toplumlarda ise; teknoloji, iletişim ve ulaşım araçları gelişmemiştir, kırsallık ön planda, bilgi ise geri plandadır, tarıma dayalı üretim hâkimdir, kısacası modernite de rastladığımız hiçbir kuruma rastlanılmamaktadır. Geleneksel toplumlarda saygı gören yaşlılar modernitenin getirdikleriyle konumlarını yitirmişlerdir. Geleneksel toplumlarda yaşlılar bilge kişi ya da tecrübe abidesi şahsiyetler olarak değerlendirilmekteydiler. Özellikle bilginin, gelenek ve göreneklerin sonraki kuşaklara aktarılmasında yaşlılar bir köprü vazifesi görmekteydiler. Modernite sonucu olarak tüketim kültürünün önem kazanmasıyla birlikte yaşlılara karşı gösterilen tutum ve davranışlar değişmiştir. Yaşlılar sahip oldukları saygı ve statülerini yitirmişlerdir. Kentleşmenin kırsallığa üstünlük sağlamasıyla ailelerin yaşlılara bakış açısı farklılaşmış, yaşlılar üretim yapamayan ve istenilmeyen kimseler olarak görülmüşlerdir (Kalınkara, 2012: 4).

Günümüze gelindiğinde gençlerin, yaşlılara yönelik tavır ve davranışlarında önemli değişiklikler olmuştur. Yukarıda da ifade edildiği gibi modernitenin sonucu olarak yaşlı bireylere gösterilmesi gereken saygı gösterilmemektedir. İlginçtir ki Platon kendi döneminde bu konuya dikkat çekmiş ve şöyle demiştir: “Çocuklar artık lüksü sevmekte; Kötü davranışları söz konusu, otoriteyi hor görmekteler; yaşlılara saygısızlık edip, çalışma yerlerinde (iş ortamlarında) sohbet ederler. Çocuklar artık zorbacıdır, ailelerinin hizmetçileri değil. Büyükleri odaya girdiğinde artık ayağa kalkmazlar. Büyüklerini tekzip edip, şirket (çalışma) öncesi sohbet eder, masada çabucak atıştırırlar, bacaklarını çapraz açar ve öğretmenlerine zulmederler” (Quintelier, 2007: 165). Kısacası gençlerin o dönemde saygı göstermekten uzak bir tavır içerisinde oldukları ortaya konulmaktadır.

Yaşlı bireylerin artmasıyla beraber bu insanların sosyal, ekonomik, kültürel ve teknolojik hayatta karşılaşılabilecekleri problemlere cevap vermek için bazı politika ve uygulamaların hayata geçirilmesi gerekmektedir (Kurt ve diğerleri, 2010: 38). Yaşlıların sayıya artmasına rağmen bu kesime yönelik çalışmaların yeterli olmadığı veya yapılan çalışmaların daha çok tıp alanında yoğunlaştığı görülmektedir. Aslında yaşlı nüfustan dolayı ortaya çıkacak sorunların çok kapsamlı olması diğer disiplinlerce irdelenmesini gerekli kılmaktadır (Altan ve Şişman, 2003: 4).



3. TÜRKİYE’DE HUZUREVİ REALİTESİ

Huzurevi ve benzeri müesseselerin ortaya çıkmalarındaki temel amaçlar; sağlığı ve esenliği artırmak, vücut organlarının işlevlerini geliştirmek, karşılanmamış ihtiyaçlar (unmet needs) konusunda yardım etmek, psikolojik ve sosyal yönden rahatlatmak, kalanlara bağımsız hareket duygusu kazandırmak, kısacası huzurlu ve anlamlı bir yaşam sunmak şeklindedir (Kane ve Kane, 1998: 18). Türkiye’de yaşlılara sunulan hizmetlerin ilk sırasında huzurevleri yer almaktadır. Yaşlı bireylere yönelik yapılan hizmetler Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu eliyle yapılmaktadır. 1956 yılından itibaren yaşlılarla ilgili yapılan çalışmaların hem planlanmasında hem de yürütülmesinden devlet sorumlu hale getirilmiştir. Yaşlıların refahı adına ortaya konulan en önemli kurumsal hizmetler huzurevi, evde bakım ve danışma merkezleridir (Ardahan, 2010: 27-28). Yukarıda yaşlılara değer vermenin toplumumuzun önemli özelliklerinden birisi olduğunu belirtmiştik. Yaşlıların çoğu bu anlayıştan dolayı aile fertleriyle beraber kalmaktadır. Fakat birtakım gelişmeler bu durumda değişiklikler meydana getirmiş ve yaşlılar aileleri ile birlikte yaşamının dışında farklı kurumlara başvurmak zorunda kalmışlardır. Huzurevleri bu kurumların başında yer almaktadır. Huzurevleri, yaşlı bireylerin kendileri ile benzer nedenlerle gelen diğer yaşlılarla belki hayatlarının geriye kalanını geçirecekleri yeni yuvaları konumundadır. Türkiye’de huzurevleri üzerine yapılan bir araştırma, burada kalanların yaklaşık %40’nın huzurevlerini “kendi evi” olarak gördüklerini ortaya koymaktadır (T.C. Başbakanlık SYDG Müdürlüğü, 2006: 12). Bu yeni yuva farklı kültürlerden ve değerlerden gelen diğer insanlardan ve kurum personelinden oluşmaktadır. Yaşlıların huzurevleri gibi kurumlarda kalmalarını zorunlu kılan nedenler daha çok şu şekilde karşımıza çıkmaktadır (Ardahan, 2010: 27);

- Nüfusun artması
- Çekirdek aile anlayışının ön plana çıkması
- Yeni neslin yaşlılara yönelik bakış açıları
- İktisadi problemler
- Sağlığı bozulan yaşlıların evde bakımının zor olması
- Çekirdek aile yapısından dolayı konutların küçülmesi
- Geniş aile sayısındaki azalma
- Son olarak, nesiller arası iletişimdeki sıkıntıların var olması.

Türkiye Cumhuriyeti Sosyal Hizmetler Çocuk Esirgeme Kurumu tarafından çeşitli illerdeki 63 huzurevi üzerine yapılan bir diğer çalışma, huzurevi çalışanları nezdinde huzurevlerini şu durumlarda başvuru yerleri kılmaktadır (T.C. Başbakanlık SYDG Müdürlüğü, 2006: 13);

- Evdeki aile fertlerine ekonomik yönden yük olmama (%72)
- Günlük işlerde kendi kendine yetememe (%67)
- Aile bireylerine genel anlamda yük olmama (%52)
- Yalnız olduğunu düşünme (%45)

Huzurevlerinde kalmaya neden olan faktörlere değindikten sonra şimdi Türkiye’deki huzurevlerinin genel görünümüne bakabiliriz. Aşağıdaki tabloda 2016 yılı (Haziran) itibarıyla Türkiye’deki huzurevlerinin sayısı, kapasiteleri ve buralarda kalan yaşlıların sayısı belirtilmiştir. Türkiye’de toplamda 401 huzurevi mevcut ve yaklaşık olarak 24 bin sakin



buralarda kalmaktadır. Bunlardan 200'un üzerinde huzurevi özel sektöre, yerel yönetimlere ve sivil toplum örgütleri bünyesinde hizmet vermektedir. Bakanlığa bağlı hizmet veren 136 huzurevinin tamamına yakını dolu gözükmetedir. Huzurevlerine talebin artacağı hesap edilip yeni yerlerin yapılması gerekli görülmektedir. Karar vericilerin ileride sorun yaşamama adına kapasite geliştirme konusunda adım atmaları gerekmektedir.

Tablo 3: Kamu, Özel, Belediye, Dernek, Vakıf ve Azınlıklara Ait Huzurevlerinin Sayısı, Kapasiteleri ve Bakılan Yaşlı Sayısı

Yaşlı Bakım Huzurevleri	Huzurevi	Kapasite	Bakılan Yaşlı Sayısı
Haziran 2016			
Bakanlığa Bağlı Huzurevleri	136	13.819	12.600
Yaşlı Yaşamevi	41	160	154
Diğer Bakanlıklara Bağlı Huzurevleri	2	570	566
Belediyelere Ait Huzurevleri	21	2.977	2.083
Dernek ve Vakıflara Ait Huzurevleri	29	2.435	1.704
Azınlıklara Ait Huzurevleri	5	508	355
Özel Huzurevleri	167	9.287	6.500
Toplam	401	29.756	23.962

Kaynak: Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü, 2016: 15.

Huzurevleri ile ilgili toplumumuza yerleşmiş yanlışlar veya önyargılar (prejudice) bulunmaktadır. Toplumun önemli bir kesimi huzurevlerini yaşlı insanların öldüğü nahoş ve zevksiz ortamlar olarak görmektedir. Bu evlerle ilgili bir imaj problemi söz konusudur. Toplumda yer edinmiş bu önyargıların altında elbette çeşitli sebepler yatmaktadır, etkili olan başlıca nedenler; medyanın toplumu olumsuz bilgilendirmesi, düşük finansman, yetersiz personel, asılsız hikâyeler, huzurevi çalışanlarının yanlış algılamaları, güven problemi ve son olarak da korkudur. Görüldüğü gibi toplumun büyük bir kesiminin peşin hükümlü olmasının altında pek çok farklı etken yer almaktadır. Toplumda söz konusu olan bütün huzurevleri kötü (all nursing homes are bad) algısı yaşlı bireyleri olumsuz etkilemekte ve bu algıdan ötürü yaşlı bireyler bu kurumlara gitmekten korkmaktadırlar (Moody, 2006: 287). Türkiye'de huzurevi sakinleri ile yapılan bir araştırmanın sonuçlarına göre yaşlıların yaklaşık %92'si huzurevinde kalmayı istemediklerini söylemişlerdir (Onat, 2004). Görüldüğü üzere yaşlıların neredeyse tamamına yakını huzurevlerinde kalmaktan memnun değil.

Günümüz dünyasında huzurevlerini zorunlu kılan gelişmeler gelecekte katlanarak artmaya devam edecek gibi görünmektedir. Huzurevlerinin sosyal bir realite olarak görülmesi zamanla sağlanacaktır. Toplumda var olan olumsuz düşüncelere son verebilmek için sakinlerin asıl isteklerini saptama, imaj problemini ortadan kaldırma, yeni işe alınan çalışanların gerekli niteliklere haiz olmalarından emin olma önemli bazı adımlar olabilir. Özellikle işe alınma süreci çok önemli bir eylem olarak görülmelidir, Allen'a göre eğer bu aşama dikkatlice analiz edilirse daha fazla iş doyumu, daha az hatalı istihdam ve sonuç olarak daha hızlı bir uyum süreci gerçekleştirilebilir (Allen, 2004: 134). Şayet işe uygun kişiler alınmışsa huzurevi sağlık hizmetlerinin kalitesi de artmış olacaktır. Nitelikli personel ve kalite ile ilgili sorunlar arasında ters bir ilişki söz konusudur. Huzurevi yöneticileri ağırladıkları



sakinlerinin ihtiyaçlarını saptamak ve bunları en kısa sürede yerine getirmekle vazifelidirler. Tabii ne tür problemlerin bulunduğunu belirlemek için ileriye dönük bir stratejinin olması gerekmektedir, böyle bir strateji sayesinde zorluklarla daha etkin bir biçimde mücadele edilebilir. Bu önerilerin yanı sıra yönetici ve idarecilerin huzurevlerinin asıl amaçlarını toplumla paylaşımları bir başka etkili yol olabilir. Sonuç olarak huzurevi yöneticilerinin bütün personelle el ele verip toplumda yer edinmiş olumsuz düşünceleri değiştirmek noktasında çaba sarf etmeleri en önemli çözüm olarak görülmektedir.

İmaj problemini gidermede huzurevi sorumlularına önemli görevler düşmektedir. Huzurevi yöneticilerinin üzerinde durması gereken öncelikli adım toplumda bu kurumlarla ilgili hâkim önyargıları ortadan kaldırmaya yönelik uğraşlar olacaktır. Toplumumuzda huzurevleri yaşlı bireyler için başka bir kapısı olmayanların gideceği yer olarak görülmekte yani başvurulacak son çare olarak kabul edilmektedir (T.C. Başbakanlık SYDG Müdürlüğü, 2006: 12-13). Öncelikli olarak bu evlerin sadece çaresiz durumda bulunanların kaldığı yer yönündeki algı yumuşatılabilir. Özellikle medya yoluyla halka huzurevlerinin kötü yerler olmadığı aksine gayet iyi yerler oldukları yönünde mesajlar verilebilir. Yöneticiler, medya ve karar vericiler arasında gerekli konsensüs sağlanarak topluma huzurevlerinin olumlu reklamı yapılabilir. Ayrıca okullarda bu hususa yönelik gerekli seminerler verilip, diğer bir takım çalışmalarla öğrenciler bilgilendirilmeye çalışılabilir. Kısacası bütün toplum imaj problemi noktasında ikna edilmeye çalışılabilir. Unutmamak gerekir ki hiçbir yaşlı birey gideceği yer konusunda negatif duyular almışsa kendi evinden ayrılmak istemeyecektir.

Türkiye'deki huzurevi sayı ve kapasitesine, huzurevi düşüncesinin ortaya çıkmasına yol açan birtakım faktörlere ve son olarak huzurevleri ile ilgili ortaya çıkan bazı önyargılara değinildikten sonra aşağıdaki kısımda yaşlı vatandaşlarımızın huzurevlerindeki refahını arttırabilecek birtakım strateji ve programlardan bahsedilmektedir.

3.1. İnançın Huzurevi Sakinleri İçin Önemi

Dini inanç ile mutluluk arasında pozitif ilişkinin var olduğunu çeşitli araştırmalar ortaya koymaktadır. Dini inanca bağlılık derecesi yüksek olan bireylerin yaşam doyum seviyelerinin de yüksek olduğu saptanmıştır (Moody, 2006: 113). İnsanların maddi ihtiyaçları olduğu gibi bir takım manevi ihtiyaçları (moral needs) da söz konusudur. Bu durumun herhangi bir hastanede veya huzurevinde yaşayan bir yaşlı için de geçerli olduğu unutulmamalıdır. İnsanların yaşları ilerledikçe daha fazla ilgiye muhtaç hale gelirler, manevi ihtiyaçlar da bunların en başında gelmektedir. Amerika'daki bir araştırmaya göre huzurevlerinde kalanların yaklaşık 3/4'ü dinin kendileri için oldukça önemli olduğunu bildirmişlerdir. Ehmann, huzurevi sakinlerinin yaklaşık %70'inin dinsel bir cemaate bağlı olduğunu, %40'ının ise haftalık ayinlere katıldığını bildirmektedir (Ehmann, 1999). Amerika'daki huzurevlerinde kalan yaşlıların yaklaşık 1/4'ünün bu müesseselerde hayata gözlerini yumdukları belirtilmektedir (Hirschman ve diğerleri, 2005). ABD ile karşılaştırıldığında yukarıdaki oranların Türkiye'deki huzurevlerinde benzer sonuçlarda olacağı yüksek ihtimaldir.

Ellison ise dinin yaşlı bireyler üzerindeki faydalarını şöyle sıralamaktadır (Ellison, 1994);

- Gelecek yıllarda yaşanacak hastalıklarda stresin etkisini azaltma,
- Hayatı daha anlamlı bir hale getirme,



- Diğer dini gruplarla ilişki kurarak sosyalleşme sağlama,
- İçteki ruhsal durumu güçlendirme, mesela özsaygıyı artırma gibi.

Ellison'ın da tespitlerinden anlaşılacağı üzere dini inanış, yaşlıların yaşama bağlılıkları noktasında iç motivasyonlarını arttırıcı etkisi görülmektedir. İnsanlar yaşlandıkça sevdiklerinin büyük bir kısmını kaybetmekte ve bu durum onları ruhsal olarak olumsuz etkilemektedir. Bir de huzurevlerinde kalanları düşünecek olursak, evlerinden ve sevenlerinden ayrılmaları onlar üzerinde ilk olarak ciddi bir etki oluşturacaktır. Bu etkinin üzerine bir de ölüm gerçeği eklenince yaşlıların bu tablo ile desteksiz baş etmeleri biraz daha zorlaşmaktadır.

Ölmeden önce bu kurumlarda kalan yaşlı fertlerin manevi yönden tatmin edilmeleri konusunda gerekli plan ve projelerin ortaya konulması önem arz etmektedir. Huzurevi yöneticileri, sakinlerin manevi ve duygusal doyuma ulaşmaları için çeşitli adımlar atmalıdırlar. Her huzurevinde öncelikle sakinlerin manevi isteklerine yardımcı olabilecek bir din görevlisinin olması gerekmektedir. Fakat günümüz huzurevlerinin bir kısmının parasal sıkıntı çekmeleri, diğer kısmının da devlete bağlı olmaları sebebiyle bünyelerinde bir din memuru ya da vaizi istihdam edemedikleri görülmektedir. Huzurevi idarecilerinin yaşlı bireylerin manevi ihtiyaçlarını saptamaları ve duruma göre alternatif yollar bulmaları gerekmektedir. Sorumlu yöneticiler ve karar vericiler toplumdaki din adamlarından bu görevi yerine getirmeleri konusunda yardım isteyebilir ya da toplumda bulunan dini vakıflara başvurularak, buradaki gönüllülerin yardımları istenilebilir. Yaşlı bireylerin manevi istekleri karşılanırken dikkat edilmesi gereken hususlardan bir tanesi de bireylerin sahip oldukları din görüşleri çerçevesinde onlara hizmet vermek olacaktır. Bir toplulukta farklı dinlere ve inanışlara mensup bireylerin bulunabileceği gerçeği, huzurevlerinde de farklı dinlerden yaşlıların bulunabileceği ihtimalini arttırmaktadır. Bilhassa ülkemiz gibi farklı dinlere ev sahipliği yapan bir ülke için bu durum kaçınılmazdır. Hangi dine ait olunursa olunsun, bu yerlerde kalan bireylerin inanç farklılıklarına saygı gösterilmesi büyük önem taşımaktadır.

3.2. Huzurevlerinde Teknolojinin Yeri

Teknolojinin ve teknolojik gelişmelerin günümüzdeki hızı yadsınamaz, baş döndürücü yeniliklerin girmediği kurum ve müessese neredeyse kalmamıştır. 20-30 yıl öncesinden hayal bile edemeyeceğimiz bir çağa şahit olmaktayız. Bu çağ bilgi çağı olarak adlandırılmakta, bilgi devrimi (information revolution) kişilere ve örgütlere üretkenliklerini arttırmak için yeni fırsatlar sunmaktadır (Huff ve Munro, 1985: 327). Teknoloji ile yaşlanma arasındaki ilişkiye dair geniş kapsamlı araştırmaların yapıldığına şahit olmaktayız. Bu konuyla ilgili 1990'lı yıllarda '*geron-teknoloji*' (gerentechnology) adında yeni bir bilimsel disiplin ortaya çıkmıştır (Peace ve diğerleri, 2007: 224). Böyle bir gerçekliğin karşısında huzurevi personelinin yenilik içeren faaliyetlerle barışık olması önemlidir. İnovasyon olarak adlandırılan bu durum yeni eğilimleri, yeni fırsatları, yeni faydaları, yeni olayları ve aktiviteleri yani kısacası yapılan bütün etkinliklerin ve faaliyetlerin yenilik içermesini gerekli kılmaktadır (Homan, 2011: 11).

Yaşlıların ortalama yaşam süresine bakıldığında geçmişe oranla daha uzun ömürlü oldukları görülmektedir. Dolayısıyla teknolojiden ve teknolojik gelişmelerden tamamen kopuk bir hayat sürdürmeleri düşünülemez. Yaşlıların doğru bir biçimde teknolojiden ve teknolojik gelişmelerden istifade etmeleri sağlanırsa bu durum onların hayatına olumlu birçok



katkı sağlayabilir. Birçok yaşlı huzurevlerine gitmek yerine kendi evlerinde kalmak ve burada bakım almak istemektedir, yapılan çalışmalara göre bu tercihin teknolojik kapasitenin yeterli olup olmaması ile yakından ilgisi bulunmaktadır (Moran, 2009: 26). Yaşlıların daha kaliteli bir hayat sürdürmelerinde teknolojik gelişmelerin önemi yadsınmaz fakat yaşlıların teknolojiyi yavaş benimsedikleri ve gelişmelere karşı daha tutucu davrandıkları gibi birtakım önyargılar söz konusu olmaktadır. Bu gibi önyargılardan dolayı teknoloji üreticilerinin reklam kampanyaları daha çok genç kesime hitap etmektedir. Son dönemlerde Avrupa Birliği başta olmak üzere bireysel bazdaki birtakım gelişmeler yaşlı kesiminde tıpkı genç kesim gibi dikkate alınmaları gerektiği üzerinde durmaktadır. Üreticilerin bu kesimi göz önünde bulundurmaları gerektiğine dikkat çekilmektedir (Bond ve diğerleri, 2007: 303).

Yenilikten yana olan bir idareci kendi kurumundaki yaşlıların teknolojiden gerektiği gibi yararlanmalarını isteyecektir. Öncelikle uygun bir ortam oluşturulup personelin gerekli eğitimlerden geçirilerek teknolojiyi iyi bir şekilde kullanmaları temin edilebilir. İyi eğitim almış personel kendi bilgi ve becerilerini yaşlılara daha kolay aktarabilecektir. Yaşlı bireylerin birçok ihtiyacı ivedi bir biçimde personel tarafından yerine getirilmiş olacaktır. Bu yolla hem zaman tasarrufu sağlanmış olunacak, hem de çalışan ve yaşlıların daha renkli ve huzurlu bir atmosferde hayatlarını sürdürmeleri sağlanmış olunacaktır.

3.3.Huzurevi Yöneticiliğinin Önemi

Günümüzün karmaşık problemleri karşısında kamu kurum ve kuruluşlarında görev alan yöneticilerin liderlik özelliklerine sahip olmaları çok önemli bir hal almıştır. Kamu hizmetinden sorumlu yöneticilerin topluma kaliteli ve etkin hizmet sunması için bir takım liderlik vasıflarına sahip olmaları gereklidir. Mills'e göre liderlik bir süreçtir yani bir anda olup bitmez, zaman içerisinde lider kişi diğer insanların fikirlerine, davranışlarına ve tutumlarına etki eder ve onları yönlendirir (Mills, 2005: 11).

Yöneticiler kurumlarında çalışan kişiler arasında gerekli iletişimin ve etkileşimin olduğundan emin olmak zorundadırlar. Huzurevleri idarecileri pozitif ilişkilerin hâkim olduğu bir atmosfer teşkil etmeli ve bütün personelin bundan istifade etmelerine yardımcı olmalıdırlar. Pozitif ilişkiler (positive relationships) grup üyelerinin çalışma ortamında birtakım proje ve görevleri yaparken daha verimli ve etkin çalışmalarına yardımcı olmaktadır (Whetten ve Cameron, 2008: 242). Güçlü liderlik (effective leadership) sadece işlerin ve kuralların neler olduğunu bilmek değil; kurumda hangi soruların sorulmasını gerektiğini bilme, iyi iletişim sahibi olma, risk alabilme, yeniliklere öncü olma ve problem çözebilme kabiliyetlerine sahip olma ile ilgilidir. Huzurevi yöneticilerinin yaşlıların refahı için nelere ihtiyaç duyduklarını saptamalarında etkili liderlik önemli bir yetenektir. Örgüt kültürünün oluşturulması yine yöneticilerin yapması gereken bir ödevdir. Çalışanların kendilerini rahat hissedebilecekleri bir atmosfer oluşturulmalı, buna aile ortamı da diyebiliriz ve böyle bir ortamda yöneticilerle çalışanlar, sakinler ve aileler arasında tam bir iletişim ağı kurulabilir. Şayet çalışanlar üstlerinin onları desteklediklerini görürlerse, motive olmaları ve performanslarının artması daha kolay olabilir (Northouse, 2010: 95).

Görüldüğü üzere hizmet kalitesi ve verimliliğinin artırılması yöneticilik yeteneğiyle sıkı bir biçimde bağlıdır. İletişim becerisi de yine önemli sorun çözme (problem solving) sürecinde bir hayli etkili olabilir. İyi iletişim sayesinde yönetici çalışanlarla, sakinlerle ve



onların aileleri ile el ele vererek kurumun misyonuna daha iyi hizmet edebilir. Herhangi bir sorun ile karşılaşıldığında bütün taraflar sorunun çözümüne yönelik çalışma içerisinde olacaktır. Yani istişareli bir ortam oluşturulup bütün tarafların taleplerine cevap aranacaktır.

3.4. Huzurevi Çalışanlarının Karşılaştıkları Başlıca Sorunlar

Huzurevlerinin günümüzde karşılaştığı sorunların başında personel açığının (shortage) olduğu belirtilmektedir (LTCCC, 2013: 5). Personel açığının birtakım sebeplerden kaynaklandığı bilinmektedir. Bu sebeplerin başlıcaları; çalışma ortamının elverişsizliği, üstlerin katı tutumu, huzurevleri ile ilgili önyargılar ve ücret problemidir. Çalışma ortamının (working conditions) ideal bir yapıda olması personel üzerinde pozitif etkide bulunarak, çalışanların verimli ve kaliteli hizmet sunmalarını sağlayabilecektir. Yapılan çalışmalara göre huzurevi personelinin ideal bir çalışma ortamına kavuşabilmesi önündeki başlıca engeller şöyle sıralanmaktadır; üstler tarafından kötü muamele, yeterli personelin olmaması, iletişim problemleri, güven eksikliği ve takım olamama sorunu (Rudder, 2003: 3-4). Ülkemiz huzurevlerinde ise personel eksikliği bu engellerin başında gelmektedir. Yeterli personel olmadığından işbölümü olması gereken şekilde maalesef işlememektedir (T.C. Başbakanlık SYDG Müdürlüğü, 2006: 20). Hizmet kalitesinin artırılması için bütün huzurevlerinde yeterli çalışanın istihdam edilmesi, bilhassa sosyal hizmet uzmanının bulundurulması gerekmektedir.

Huzurevlerindeki problemlerle baş etme adına ABD’de birtakım çalışmalar yapıldığı görülmektedir. Örneğin ülkede huzurevi çalışanların daha verimli bir ortamda hizmet etmelerini sağlamak için 2003 yılında Huzur Evleri’nde Mükemmellik Programına Giden Yol (The Pathway to Excellence Program in Long Term Care) adında bir programın ortaya atıldığını görmekteyiz. Herhangi bir huzurevinin Mükemmellik Programı (Pathway to Excellence) statüsünü kazanabilmesi için mükemmellik standartlarını, ilkelerini ve diğer uygulamalarını kendi yönetmeliğine uyarlaması zorunlu tutulmaktadır. Bu programın temel amacı istenen bir huzurevi atmosferi için gerekli şartların oluşturulmasına öncülük etmektir (Ellen, 2015: 1). Böyle bir programın faydalarını sorgulayacak olursak; oluşturulan ortam ile huzurevi çalışanlarının verdikleri hizmetler takdir edilecek, personelin işteki doyumunu arttırılacak, personele yaptıkları işlerin önemli ve değerli olduğu hissi kazandırılacaktır. Çalışanların gerekli moral ve motivasyona sahip olmaları hem onları, hem de yaşlı bireyleri ve ailelerini memnun etmiş olacaktır. Daha öncede değindiğimiz üzere ülkemizin nüfusu her geçen gün yaşlanmakta ve bu durum huzurevlerini daha da önemli bir hale getirmektedir. Bunun için de bu yerlerdeki hizmet kalitesini yükseltmek için Mükemmellik Programı gibi programlar örnek alınarak bunların sayılarının arttırılması gerekmektedir. Çalışan personelin iyi bir ortama sahip olması yaşlıların genel refahını ve esenliğini olumlu yönde etkileyebilecektir.

3.5. Huzurevlerinde Diyet Programlarının ve Sosyal Aktivitelerin Yeri

Yaşlanan bir nüfus portresinin artarak devam edeceğini göz önünde bulunduracak olursak yaşlı bireylerin daha iyi bir beslenme ve sosyal hayata sahip olabilmesi karar vericiler için önemli bir görevdir. Yaşlılar için boş vakit (leisure time) sadece vakitlerinin geri kalanını geçirmek olarak algılanmamalıdır. Aristo boş zamanı hayatın gereklilikleri karşılandıktan sonra, içinde insanoğlunun kişisel gelişimini tamamlayıp özgürlük kazandığı bir yere



benzetmektedir. Kısacası boş zaman çok yönlü bir hayat standardıdır -multidimensional quality of life- (Moody, 2006: 110).

Huzurevlerinden sorumlu kurum ve kişiler bu müesseselerde ne gibi sosyal aktivitelere (social activities) ya da beslenme şekillerine (dieting programs) ihtiyaç duyulduğunu saptamaları önemlidir. Yaşlandıkça hastalıkların arttığı bilinen bir gerçeklik, bu durum yaşlı bireylerin daha dengeli beslenmelerini de gerekli kılmaktadır. İyi bir beslenmenin yaşlıların genel esenliğine olumlu katkı sağladığını yapılan araştırmalar ortaya koymaktadır (Drewnovski ve Evans, 2001: 92).

Birlikte yemek için bir araya gelme yaşlılar için önemli aktivitelerden bir tanesi olduğu söylenmektedir. Bu noktada huzurevlerinde bulunan diyet bölümü kilit bir öneme sahiptir. Örneğin bu bölüm, huzurevi sakinleriyle konuşup onların ne tür yemeklerden hoşlandıklarını saptayabilir, daha sonra sakinlerin yemek konusundaki istekleri bir data haline getirilebilir böylelikle ileriki yemek menüleri daha zenginleştirilebilir. Yapılan bazı araştırmalar yaşlılar için huzurevlerindeki büyük sıkıntılardan bir tanesinin yemeklerin beğenilmemesi şeklinde saptamaktadır (T.C. Başbakanlık SYDG Müdürlüğü, 2006: 19). Bu tür ciddi bir problemi giderme adına yemeklerde kalite artırılarak sakinlerin aile bireyleri ve arkadaşları davet edilebilir, bu şekilde aileler hem yakınları ile vakit geçirmiş olur, hem de onların sağlıklı bir biçimde beslendiklerinden emin olabilirler. Özellikle diyet servisleri tahmini yaşam süresini uzatmanın ve daha kaliteli bir hayat sunmanın önemli bir elementi olarak görülebilirler.

Sosyal aktivitelerin de hayatı olumlu yönde etkilediği bilinen bir gerçek. Aile ve arkadaşlar ile girilen sosyal ilişkilerin (social relationships) yaşlı bireylerin hayatlarına pozitif yönden etki ettikleri bilinmektedir (George, 2006: 327). Diğer bireyler için boş zaman aktivitelerine katılmak (leisure activities) nasıl önemli ise yaşlılar için de aynı derecede gereklidir. Tabii sosyal faaliyetlere katılmada 65 yaş civarı ile 75 yaş üstü yaşlılar arasında bazı farklılıklar görülebilir. İlk gruptaki yaşlılar, genç yaşlılar (young old) ya da aktif yaşlılar (active old) olarak sınıflandırılabilirler. Örneğin 65 yaşından sonraki bireylerde film izleme oranı %38'den %17'ye kadar düşebilmekteyken, yine 75 yaş üstü yaşlıların seyahat etme ve spor salonlarında çalışma katılımları düşebilmektedir. Bazı aktiviteler de ise herhangi bir değişiklik bulunmamıştır (Moody, 2006: 111). Her ne kadar yaşlıların bazı aktivitelerle ilgileri azalsa da onların da tıpkı diğer bireyler gibi sosyal aktivitelerle ihtiyaç duydukları bir gerçektir. Huzurevlerinde sunulan sosyal aktivitelerin temel amacı sakinlerin anlamlı yaşam deneyimi (meaningful life experience) sahibi olmalarını sağlamak olmalıdır. Bununla beraber huzurevlerinde yapılan sosyal faaliyetler yaşlılar için sosyal etkinlikten ibaret görülmemelidir, aynı zamanda bir sosyal terapi olarak da görülmelidir (T.C. Başbakanlık SYDG Müdürlüğü, 2006: 17).

Günümüz yaşlılarının karşılaştığı önemli engellerden biri yerleşik yaşam ya da sabit yaşam (sedendary lifestyles) olarak bilinen zorluk olarak kabul edilmektedir. Bu konuda yapılan birçok çalışmaya göre yaşlıların büyük bir bölümü aktivite yapmaktan uzak bir hayat sürmektedir (Drewnovski ve Evans, 2001). Bundan dolayı yapılan fiziksel aktivitelerin oldukça sınırlı oldukları göze çarpmaktadır. Yaşlıların fiziksel noktada dirençlerini artırmak için öncelikle fiziksel aktivitelerin ehemmiyeti onlara anlatılmalı ve kas dirençlerini artırıcı çalışmalar düzenlenmelidir (Soyuer ve diğerleri, 2012: 119). Yaşlılara yönelik fiziksel



seçenekler sunularak onların hem daha sağlıklı olmaları, hem de daha huzurlu bir hayat sürmeleri sağlanmış olunabilir. Mesela bu konuyla ilgili yapılan bir çalışma yaşam kalitesi ile huzurevinde yapılan aktivitelerin sayısı arasında pozitif ilişki saptamıştır. Aktivite sayısı daha fazla olan yaşlı bireylerin yaşam kalitelerini gösteren puan ortalamaları aktivite sayısı düşük olanlara göre daha yüksek bulunmuştur (Şahin ve Emiroğlu, 2014: 64).

Kültürel etkileşimin kaçınılmaz bir hal aldığı günümüzde yaşlı bireylerin bundan etkilenmemesi düşünülemez. Yaşlıların kültürel ve sosyal talepleri zaman içerisinde artış göstereceği öngörülmekte, bu durumu Abay şöyle açıklamakta, “yaşlıların sosyal ve kültürel talepleri bakım taleplerine paralel bir biçimde artış göstermektedir” (Abay, 2012: 9-12). Örneğin yaşlıları sosyal ve kültürel faaliyetlerden uzak tutmamak için huzurevi yöneticileri ve çalışanları çeşitli okullara gidip öğrencilerle görüşerek onların yaşlıları ziyaret etmelerini isteyebilirler. Öğrencilerden bazılarının müesseselere kadar gelip yaşlıları görmeleri ve onlarla zaman geçirmeleri, belki kitap okumaları veya resim boyamaları yaşlılar için oldukça motive edici birer davranış olabilir. Yine konser gibi diğer birtakım aktiviteler ayarlanıp yaşlıların sosyal hayata ilgileri canlı tutulabilir. Sonuç olarak uygun beslenme ve sosyal faaliyetler yaşlıların daha iyi bir hayat sürdürmeleri için kilit bir öneme sahiptir.

3.6. Huzurevi Personelinin İş Tatminin Sağlanması

Hangi kurum olursa olsun çalışanın işteki tatmini (job satisfaction) başarı için kilit öneme sahiptir. Bir personelin işinde doyuma ulaşabilmesi için birtakım faktörlerin etkili oldukları belirtilmektedir, bunlar; iyi çalışma ortamı, yüksek ücret, diğer personelle iyi ilişki, hizmet içi eğitim ve kariyer olanaklarıdır (Sageer ve diğerleri, 2012: 32). Türkiye’deki huzurevlerinde ise yukarıdaki faktörlerden biri olan personel ücretlerinin yeterli olmadığı görülmektedir (T.C. Başbakanlık SYDG Müdürlüğü, 2006: 20). Bu kurumlarda çalışanlara yapılan az ödemeler beraberinde birçok probleme gebe olmaktadır. Çalışanlar ilk önce motivasyon eksikliği yaşamakta, bu durum üstleriyle, iş arkadaşlarıyla, yaşlılarla ve onların aileleriyle olan ilişkilerini tümüyle olumsuz etkileyebilmektedir. Huzurevinden huzurevine birtakım farklılıklar olmasına rağmen bu müesseselerde istihdam olunanların maaş konusunda doyuma ulaştırılmaları dikkate değer bir husustur çünkü aksi bir durum hem müessese sakinlerini, hem de diğer ilgilileri oldukça olumsuz etkileyebilecektir. İş doyumu olan huzurevi çalışanlarının daha az iş değiştirdikleri, çok sık tayin istemedikleri, iş ile ilgili çok fazla şikâyette bulunmadıkları, işe düzenli devam ettikleri ve genel olarak daha verimli oldukları görülmüştür. İş doyumu düşük olan personelde ise bunun aksi davranışlar gözlemlenmiştir (2006 National Survey of Nursing Home Workforce Satisfaction, 2007: 4). Bazı çalışanlar ek işte çalışmak zorunda kalmakta, sonuçta bu durum strese sebep olmaktadır. Yine hizmet içi eğitime huzurevlerinde gerekli önem verilmediği anlaşılmaktadır. Türkiye’deki 234 huzurevinde edinilen sonuçlara göre çalışanların yaklaşık %54’ünün hizmet içi eğitim almadıkları ortaya çıkmıştır (Hamamcı ve Atalay, 2009). Unutulmamalıdır ki huzurevi çalışanları, yaşlılar ile onların aileleri arasında bir köprü vazifesi görmektedir.

Yapılan araştırmalara göre huzurevi çalışanlarının diğer sektör çalışanlarıyla kıyaslandığında iş doyumu yönünden daha az motiveye sahip oldukları görülmektedir. Özellikle görev bakımından alt kademelerde çalışanların daha az motive oldukları sonucu ortaya çıkmıştır. Mesela daha alt pozisyonlarda çalışan bakıcı ve yardımcılarının (nurse and nursing assistants) yaklaşık %54’nün iş doyumu bakımından memnun oldukları gözlemlenmiş



ve bu durum üst kademelere çıkıldıkça artmıştır, yöneticilerde bu oran %78'ler civarında gözlemlenmiştir (2006 National Survey of Nursing Home Workforce Satisfaction, 2007: 2).

Huzurevlerinde çalışanların mali ve diğer sosyal yardımlar konusunda tatmin edilmeleri gerekiyor ki bütün taraflar için daha iyi sonuçlar alınabilsin. İyi bir maaş ve diğer bir takım sosyal güvenceler yoluyla bir yandan çalışanlar gerekli motivasyona sahip olmuş olacak diğer yandan da huzurevi sakinleri kaliteli bir hizmet alabilecektir ve bu durum *kazan/kazan* (win/win) olarak sonuçlanabilecektir.

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Yaşlılığa adım atma hayatımızın gerçeklerinden birisini oluşturmaktadır. Dünya üzerindeki gelişmiş ülkeler nüfusunun hızlı bir biçimde yaşlandığını yapılan çalışmalar ortaya koymaktadır. Gelişmiş ülkeler nüfusunun önemli bir kesimini yaşlılar teşkil ettiğinden bu sınıf ve onların meseleleri bu kategorideki ülkelerin daima gündemlerinde olmuştur. Öyle anlaşılıyor ki önümüzdeki yıllarda bizim gibi gelişmekte olan ülkeleri de aynı kader beklemektedir. Şuan Türkiye'de %8 civarında olan yaşlı nüfus oranınının 2050'de %21, 2075'te ise % 28 dolaylarına yükseleceği öngörülmektedir. Toplumun yaklaşık üç kişiden biri yaşlanmış olacaktır. Görülüyor ki yaşlı bireyler ve onları ilgilendiren sorunlar ülkemizin önemli gündem maddelerinden biri haline gelecektir. Türk toplumlarında yaşlı kimselere hürmet daima var olmuştur. Bu anlayıştan dolayı batı toplumlarına kıyasla huzurevi gibi kurumlara ilgi genellikle daha az olmuştur. Fakat 21. yüzyılın getirdiği hızlı ve beklenmedik gelişmeler bu müesseseleri tercih etmeyi zorunlu hale getirmiştir. Hâlihazırda ülkemiz huzurevlerinde 24 bin civarında yaşlı vatandaşımızın kaldığını düşünecek olursak bu sayının ülke nüfusuna oranla fazla olmadığını söyleyebiliriz. Yaşlı nüfus sayımızın önümüzdeki yıllarda önemli bir biçimde artacak olmasına paralel olarak huzurevi sakinlerinin sayısı da önemli miktarda artış gösterebilecektir. Böyle bir duruma hazır olmadığımız aşikâr çünkü bakanlıklara bağlı bütün huzurevleri yaklaşık 14 bin kapasiteye sahipken 13 binin üzerinde yaşlı vatandaşımız buralarda kalmaktadır. Bu da önümüzdeki dönemde ihtiyacı karşılayamayacağını göstermektedir, karar vericilerin kapasite genişletme hususunda önlem almaları gerekli görülmektedir.

Yaşlı vatandaşlara daha iyi ve kaliteli bir hayat standardı sunma adına karar vericilerin kapasite arttırma dışında aşağıda önerilen strateji ve programları ciddi bir biçimde analiz etmeleri yararlı sonuçlar doğurabilir.

Önerilen Başlıca Stratejiler şu şekildedir:

- Toplumda yer edinmiş önyargılarla mücadele edilmeli ve imaj sorunu ortadan kaldırılmalıdır.
- Etkili liderlik yoluyla hem sakinler, hem de personel için uygun bir çalışma atmosferi oluşturulmalıdır ki performans istenilen düzeylere çıkarılabilsin.
- Teknoloji olanaklar yaşlıların daha iyi vakit geçirebilmeleri için yararlanabilecekleri duruma getirilmelidir.
- Yaşlıların manevi ihtiyaçlarının bulunduğu göz önüne alınıp buna yönelik çalışmalar yapılmalıdır.



- Yaşlı bireyler için önemli olan sosyal aktiviteler ve diyet programlarının uygunluğu noktasında gerekli şartlar tesis edilmelidir.

Belirtilen politikalar iyi bir şekilde analiz edilip, gerekli dersler alınırsa bugünün ve yarının yaşlılarına daha etkili, kaliteli ve yerinde hizmetler sunulabilir.

KAYNAKÇA

- Abay, A. Rıza (2012), “İstanbul Yaşlılık Çalıştayı Kitabı”, İstanbul Büyükşehir Belediyesi Yayını, 20.
- Allen, James, E. (2004), “Assisted Living Administration The Knowledge Base”, Springer Publishing Company, Second Edition.
- Altan, Ö. Zühtü ve Şişman, Yener (2003), “Yaşlılara Yönelik Sosyal Politikalar”, Kamu-İş; C: 7, S: 2, ss.2-36.
- Ardahan, Melek (2010), “Yaşlılık ve Huzurevi. Aile ve Toplum”, Yıl: 11, Cilt: 5, Sayı: 20, ss.25-32.
- Aslan, Seyfettin ve Yılmaz, Abdullah (2001), “Modernizme Bir Başkaldırı Projesi Olarak Postmodernizm”, C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt 2, Sayı 2, ss.93-108.
- Bond, John, Kohli, Freya, Westerhof, Gerben ve Peace, Sheila (2007), “Ageing in the Future”, Ageing in Society (J. Bond, S. Peace, F. Kohli ve G. Westerhof Ed.), Sage Publications.
- Drewnowski, Adam ve Evans, William, J. (2001), “Nutrition, Physical Activity, and Quality of Life in Older Adults: Summary,” The Gerontological Society of America, Vol. 56A (Special Issue II): ss.89-94.
- Dural, Baran ve Con, Gülçin (2011), “Türkiye’de Sosyal Devlet ve Yaşlı Hakları Üzerine Bir İnceleme”, III. Sosyal Haklar Uluslararası Sempozyumu, 24-25 Ekim 2011, Kocaeli, ss.483-496.
- Ehmann, C. (1999), “The Age Factor in Religious Attitudes and Behavior”, The Gallup Organization, Washington DC.
- Ellision, C. (1994), “Religion, the Life Stress Paradigm & the Study of Depression”, Religion in Aging and Health, (J. S. Levin Ed.), Thousand Oaks, Sage, ss.78-121, CA.
- Engelli ve Yaşlı Bireylere İlişkin İstatistikî Bilgiler (2016), “T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Engelli ve Yaşlı Hizmetler Müdürlüğü”, Yıllık İstatistik Bülteni 2016.
- George, K. Linda (2006), “Perceived Quality of Life”, Handbook of Aging and Social Sciences, (Binstock, H. Robert & George, K. Linda, Cutler, J. Stephen, Hendricks, Jon & Schulz H. James Ed.), Sixth Edition, Elsevier.



- Hamamcı, Zeynep ve Atalay, H. Serap (2009), “Huzurevlerinde Çalışan Psikolog ve Sosyal Çalışmacıların Mesleki Yeterlilik Düzeylerinin İncelenmesi”, Erişim Tarihi, 28.04.2015 <http://www.eab.org.tr/eab/2009/pdf>
- Hirschman, Karen B., Kapo, Jennifer M., Straton, Joseph B., Lisa Stanley, Strumpf, Neville E. Casarett, David J. (2005), “Hospice in Long-Term Care. Annals of Long-Term Care”, Volume 13, Issue 10, Retrieved in September 5, 2008, Erişim Tarihi, 30-04-2015 <http://www.annalsoflongtermcare.com/article/4783>
- Homan, Mark S. (2011), “Promoting Community Change: Making It Happen in the Real World”, Belmont, CA: Brooks/Cole.
- Huff, Sid L. ve Munro, Malcolm C. (1985), “Information Technology Assessment and Adoption: A Field Study”, MIS Quarterly, Vol. 9, No. 4, ss.1-14, ss.327-340.
- Kalınkara, Velittin (2012), “Geleneksel Toplumdan Modern Topluma Yaşlı: Yaşlının Statüsü ve Geleceği”, International Symposium on Relations of Turkey-Belgium and Co-Exhibition of Turkish Arts, Belgium.
- Kane, Rosalie, A., Kane, Robert, L. ve Ladd, Richard, C. (1998), “The Hearth of Long Term Care”, Oxford University Press, New York.
- Kurt, Gökhan, Beyaztaş, Fatma B., Erkol, Zerrin (2010), “Yaşlıların Sorunları ve Yaşam Memnuniyeti”, Adli Tıp Dergisi, Cilt:24, Sayı: 2, ss.32-39.
- Long Term Care Community Coalition (LTCCC) (2013), “Nursing Home Policy Brief”, Erişim Tarihi, 02-05-2015
http://www.ltccc.org/publications/documents/LTCCCNursingHomeStaffingPolicyBrief2013final_000.pdf
- Mills, D., Quinn (2005), “The Importance of Leadership: Leadership How to Lead, How to Live”, Erişim Tarihi, 01-05-2015
<http://www.cafanet.com/LinkClick.aspx?fileticket=qwswe8roe74>.
- Moran, Michael (2009), “Technology at Home: Innovations for Aging in Place”, Vol. 2 No. 3 P. 26, Erişim Tarihi, 25.04.2015
<http://todaysgeriatricmedicine.com/archive/063009p26.shtml>
- Moody, R. Harry (2006), “Aging Concepts and Controversies”, Pine Forge Press, Sage Publications Company, Fifth Edition.
- Onat, Ü. (2004), “Yaşlanma ve Sosyal Hizmet. Yaşlılık Gerçeği”, Hacettepe Üniversitesi Geriatrik Bilimler Araştırma ve Uygulama Merkezi (GEBAM), Ankara.
- Önder, Özgür (2013), “Gerontokrasi: Yaşlılar Yönetimi”, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Sayı 36, ss.271-281.
- Özmen, Ş. Yüksel (2013), “Türk Kültüründe Yaşlının Yeri ve Medyayla Yaşlılığın Değişen Konumu”, Milli Folklor, Yıl 25, Sayı 100, ss.110-119.



- Peace, Sheila, Wahl, H. Werner, Mollenkopf, Heidrun ve Oswald, Frank (2007), “Environment and Ageing”, Ageing in Society (J. Bond, S. Peace, F. Kohli ve G. Westerhof Ed.), Sage Publications.
- Rosenfeld, P. Jeffery ve Popko, Jason (2010), “Home, Community, and Gerontocracy: Forecasting the Future of Senior Housing”, Journal of the American Society on Aging, Vol. 34, No. 3, ss.61-69.
- Rudder, C. (2003), “What Makes for a Good Working Condition for Nursing Home Staff: What Do Direct Care Workers Have to Say?”, Erişim Tarihi, 30-04-2015 <http://www.ltccc.org/publications/documents/workingcondfinal.pdf>, (27-04-2015).
- Swartwout, Ellen (2015), “American Nurses Credentialing Center. The Benefits fo Pathway to Excellence Designation”, Erişim Tarihi, 24-04-2015 <http://www.nursecredentialing.org/Pathway/PathwayResources/PathwayProgramIntro.pdf>
- Sageer, Alam, Rafat, Sameena ve Agarwal, Puja (2012), “Identification of Variables Affecting Employee Satisfaction and Their Impact on the Organization”, IOSR Journal of Business and Management, Volume 5, Issue 1, ss.32-39.
- Soyuer, Ferhan, Şenol, Vesile ve Elmalı, Ferhan (2012), “Huzurevinde Kalan 65 Yaş ve Üstündeki Bireylerin Fiziksel Aktivite, Denge ve Mobilite Fonksiyonları”, Van Tıp Dergisi: 19 (3): ss.116-121.
- Şahin, Nilay E., Emiroğlu ve Oya N. (2014), “Huzurevinde Yaşayan Yaşlıların Yaşam Kalitesi ve Yaşam Kalitesini Etkileyen Faktörler”, Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi, 2014, ss.57-66.
- T.C. Başbakanlık SYDG Müdürlüğü SHÇEK Sosyal Riski Azaltma Projesi Koordinasyon Birimi (2006), “Yaşlılara Sunulan Sosyal Hizmetlerin Değerlendirilmesi Özet Rapor”, Barem Ressearch International, G & G Consulting, İkraz No: 4638.
- Türkiye İstatistik Kurumu (2013), “İstatistiklerle Yaşlılar”, Erişim Tarihi, 26-04-2015 www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=16057
- United Nations Department of Economic and Social Affairs Population Division (2013), “World Population Ageing 2013”, United Nations Publication, New York.
- Quintelier, Ellen (2007), “Differences in Political Participation Between Young and Old People”, Contemporary Politics, Volume 13, Number 2, ss.165-180.
- Whetten, A., David ve Cameron, S., Kim (2008), “Developing Management Skills”, Eastern Economy Edition, 7th Edition, Prentice Hall of India, New Delhi.
- Woolf, Linda M. (1998), “Ageism: An İntroduction”, Erişim Tarihi, 25-04-2015 <http://faculty.webster.edu/woolfm/ageism.html>
- World Population Ageing (2013), “Department of Economic and Social Affairs Population Division”, United Nations, New York.



AKADEMİK BAKIŞ DERGİSİ

Sayı: 61 Mayıs - Haziran 2017

Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi

ISSN:1694-528X İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi, Türk Dünyası
Kırgız – Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü, Celalabat – KIRGIZİSTAN

<http://www.akademikbakis.org>



2006 National Survey of Nursing Home Workforce Satisfaction (2007), “Executive Summary”, My InnerView Inc, Erişim Tarihi, 27.04.2015, http://www.ahcancal.org/research_data/staffing/Documents/2006_Workforce_Satisfaction_survey.pdf