

SEKTÖRLER İTİBARIYLA İŞVERENLERİN YAŞLI İSTİHDAMINA İLİŞKİN TUTUMLARININ BELİRLENMESİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

A RESERACH ON DETERMINATION OF THE ATTITUDES OF EMPLOYERS TOWARDS ELDERLY EMPLOYMENT BY SECTORS

Gülsüm KORKUT*, **Mehmet Fahri BULDUK****

* Dr. Öğretim Üyesi, Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, İİBF, Sosyal Hizmet Bölümü, gorkkut@mehmetakif.edu.tr, ORCID: 0000-0001-5256-3890

** Yüksek Lisans Öğrencisi, Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, SBE, Sosyal Politika ve Sosyal Hizmet Tezli Yüksek Lisans Programı, fahribulduk@gmail.com, ORCID: 0000-0003-3936-8470

ÖZ

Bu araştırma, işverenlerin faaliyet gösterdiği sektörel duruma göre yaşlı istihdamına ilişkin tutumlarının belirlenmesi amacıyla gerçekleştirilmiştir. Çalışma kapsamında Burdur ilinde faaliyet gösteren 18 işverene ulaşılmıştır. Araştırmada nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Bu çerçevede işverenlerin yaşlı istihdamına ilişkin tutumları verimlilik, yeniliklere uyum sağlayabilme yetenekleri, işyerinde stres yönetimindeki rolleri ve işe devamsızlık davranışları bağlamında dört kategoride toplanmıştır. Araştırmanın sonucunda işverenlerin yaşlı işgücüne ilişkin genellikle beden gücü bakımından verimli çalışamayacakları, yaşlı işgücünün yeniliklere dirençli olduğu, gençlere nazaran işyerinde daha az stresli oldukları ve sık sık izin kullanmadıkları sonucuna ulaşılmıştır. İşverenlerin yaşlı istihdamına ilişkin tutumları sektörler itibarıyla farklılaşabilmektedir. Çalışmada yaşlı istihdamının artırılmasına yönelik yasal düzenlemelerin ve teşviklerin sağlanması, yaşlıların işyerinde teknolojik gelişmelere uyum yeteneklerinin artırılmasının sağlanması, yaşlı istihdamının sağlanmasına ilişkin işverenlerin ve çalışanların tutumlarının geliştirilmesi önerilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Yaşlı İstihdamı, İşveren Tutumları, Sektörel İstihdam.

Jel Kodları: E24, J14, J20, J21.

ABSTRACT

This research was done by the aim of determination of attitudes of employers towards elderly employment according to sector which employer operate. Within the scope of study, 18 employers consisting of six agriculture, six industry and six service sector who operate in Burdur was reached. Qualitative research method was used in research. Within this framework, attitudes of employers toward elderly employment was determined as four category in the context of productivity, adaptability to innovation, their roles on stress management in workplace and absenteeism attitudes. It was concluded as a result of study that elderly employees cannot work efficiently in terms of physical strength, that elderly labour force is resistant to innovations, that they are less stressful than younger employers and don't take a leave of absence, that they don't as for a leave even they are sick. Employers' attitudes on elderly employment may differentiate according to sectors. It is recommended to provide legal regulations and incentives for increasing the employment of the elderly, to provide training programs to increase the adaptability of the elderly for technological developments in the workplace, and to improve the attitudes of employers and employees regarding the obtainment of elderly employment within the scope of study.

Keywords: Elderly Employment, Attitudes of Employers, Sectoral Employment.

Jel Codes: E24, J14, J20, J21.

1. GİRİŞ

Yaşlılık genellikle kronolojik yaklaşımla ele alınmakta olup takvim yaşı, yaşlılığı tanımlamak için yeterli olmamaktadır. Bu durum genellikle sosyo-ekonomik yaşamda bir takım düzenlemelerde yaşın dikkate alınmasından kaynaklanmaktadır. Oysaki yaşlılık bireyin yaşam serüvenine, genetik özelliklerine, sosyal ve ekonomik yapısına göre farklılık gösterebilen ve etraflı ele alınması gereken bir olgudur (Ceylan, 2015: 28). Dünya Sağlık Örgütü 65 yaşın üzerindeki bireyleri yaşlı olarak tanımlamış ve yaşlılığı; 65-74 yaş aralığını genç yaşlılık, 75-84 yaş aralığını orta yaşlılık, 85 yaş ve üstünü ise ileri yaşlılık olarak sınıflandırmıştır (Karakuş, 2018: 21). Bununla yanı sıra emeklilik dönemi ile birlikte yaşlı bireylerin gelir düzeyleri azalmakta ve toplumsal statüleri gittikçe kaybolmaktadır. Bu durum yaşlı bireyler bakımından ilişkilerin ve etkileşimlerin değişmesini beraberinde getirmektedir. Yaşlılık fiziksel ve ruhsal gerileme, üreticiliğin azalması, toplumsal statüde değişim, sosyal desteğin azalması ve sağlık durumunun kötüleşmesi gibi yaşlılık dönemine özgü sorunlardan dolayı kayıplar dönemi olarak tanımlanabilmektedir (Hablemitoğlu ve Özmete, 2010: 20).

Yaşlı çalışan, işgücü piyasası ile ilgili çalışmalarda daha farklı tanımlanmaktadır. Yaşlı çalışanın kim olduğu yönünde alanyazında bir fikir birliği bulunmamakla birlikte genellikle 40-65 yaş aralığında değişmek üzere geniş bir yelpazede yaşlı çalışan tanımlanmaktadır (Centers for Disease Control and Prevention, 2012: 1). Yaşlı işgücü genel olarak 50-55 yaş ve üstü çalışanları kapsamakta olup, bu yaş aralığının belirlenmesinin temel sebebi ise çoğu ülkede işgücüne katılımın söz konusu bu dönemde düşme eğilimine girmesinden kaynaklanmaktadır (Özen ve Özbek, 2017: 552). Ofluoğlu ve Özbucak Albar da yaşlı işgücünü 50 veya 55 yaşın üstündeki kişiler olarak tanımlamıştır (Ofluoğlu ve Özbucak Albar, 2017: 347). Smyer ve Pitt-Catsoupes, 50 yaş ve üzerini yaşlı çalışan olarak çalışma kapsamına almıştır (Smyer ve Pitt-Catsoupes, 2007: 23).

Nüfus dünya ölçeğinde yaşlanma eğilimini sürdürmekte olup, yaş grupları itibariyle nüfusun genel görünümü de değişmektedir. *0-14 yaş aralığındaki nüfus*; 1950 yılında 869.608 iken 2000 yılında 1.851.319, 2019 yılında ise 1.975.273'e ulaşmış olup, 0-14 yaş aralığındaki nüfusun 2050 yılında 2.055.659, 2100 yılında 1.897.705 olacağı tahmin edilmektedir. *15-24 yaş aralığındaki nüfus*; 1950 yılında 462.384 iken 2000 yılında 1.085.432, 2019 yılında ise 1.205.382'ye ulaşmış ve bu yaş aralığındaki nüfus tahminleri 2050 yılında 1.338.497, 2100 yılında 1.305.863'tür. *25-64 yaş aralığındaki nüfus*; 1950 yılında 1.075.729 iken 2000 yılında 2.784.535, 2019 yılında ise 3.829.879 olup, 2050 yılında 25-64 yaş aralığındaki nüfusun 4.792.026, 2100 yılında 5.215.163 olması beklenmektedir. *65 yaş ve üzeri nüfus*; 1950 yılında 128.709 iken 2000 yılında 422.209, 2019 yılında 702.935'e yükselmiş ve 2050 yılında 65 yaş ve üzeri nüfusun 1.548.852, 2100 yılında ise 2.456.663 olması tahmin edilmektedir (United Nations, 2019: 240-241).

Nüfusun yaşlanmasının başta sosyal ve ekonomik olmak üzere çeşitli sonuçlarından bahsetmek mümkündür. Yaşlı nüfusun artmasının neden olduğu sosyal sonuçlar; aile yapısını, yaşam planlarını, davranışları ve tutumları, kuşaklararası ilişkileri ve yaşamın diğer tüm alanlarını etkilemekte iken, ekonomik sonuçlar ise ülkelerde yaşlı nüfusun desteklenme maliyetlerini artırmaktadır (Samorodov, 1999: 4). Yaşlı nüfusun artması ile birlikte başta sağlık ve bakım harcamaları ile sosyal güvenlik harcamaları artış gösterebilmektedir.

Nüfusun yaş yapısı işgücü arzının temel belirleyicileri arasında yer almaktadır. Demografik yapıda meydana gelen bir gelişme istihdamın yapısını ve işgücü piyasasının görünümünü de etkileyebilecektir (Gündoğan, 2001: 99). Demografik dönüşüm yaşlı nüfusun artmasına ve işgücünün de yaşlanmasına neden olmaktadır. Söz konusu bu durum işgücüne olan ihtiyacı artırmaktadır. Demografik geçiş sürecini tamamlayan

gelişmiş ekonomilerde işgücü ihtiyacının giderilmesi genellikle yaşlı bireylerin daha fazla işgücü piyasasında kalmaları yönündedir (Günaydın, 2018: 2).

Nüfus yaşlandıkça ülkelerin ekonomik özelliklerinin de değişmesi kuvvetle muhtemeldir. Çünkü farklı yaş gruplarının ihtiyaçları ve üretim kapasiteleri birbirinden farklılaşabilmektedir. Yaşamdan beklenen sürenin artması, bireylerin işgücü piyasasında daha uzun kalmasını ve ileriki yaşlarda tasarrufların azalmasını teşvik edebilmektedir. Bununla birlikte emeklilik politikaları, emeklilik ve sağlık hizmetlerinin finansmanı, işgücü ve sermaye piyasalarının verimliliği, bölgesel ve küresel ekonomik sistemlerin yapısı da nüfusun yaşlanması ve yaşamdan beklenen sürenin artması sonucu yapılandırılması gereken önemli hususlar arasında yer almaktadır (Bloom vd., 2011: 1).

Bireylerin üretkenliklerinin yaşlandıkça azaldığı genel kabul gören bir durum olsa da kişisel özellikleri ve tercihleri doğrultusunda üretkenliklerinin sürdürülmesi arzu edilmektedir (Erdoğan vd., 2016: 326). Bununla birlikte yaşlı bireyler yaşlılığa ilişkin geliştirilmiş doğru olmayan klişeleşmiş argümanlardan kaynaklı çalışma hayatında ayrımcılığa maruz kalmaktadır. Söz konusu bu argümanların çoğu yaşlı istihdamının faydalarına odaklanmayı zorlaştırabilmektedir (Nicholson vd., 2016: 7).

Günümüzde yaşlı işgücünün istihdamları genç işgücü ile karşılaştırıldığında belirgin farklılıklar bulunmaktadır. Mesela, yaşlı işgücünün işsiz kalma olasılığı daha az olmasına karşın işsiz kaldıklarında yeniden işe dönmeleri oldukça uzun bir zaman almakta ve hatta işgücü piyasasından ayrılabilirlerdir. Eğitim ve işyeri temelli öğrenim süreçlerine katılım düzeyleri gençlere kıyasla daha düşüktür. Yaşlı işgücü daha az iş değiştirme eğiliminde olup coğrafik olarak daha az hareketlidir (Dixon, 2003: 68).

Çalışma yeteneğinin geliştirilmesi bireylerin istihdam edilebilirliğinin sağlanmasında temel belirleyicidir. Bunun

için ise hem bireysel hem de çalışma hayatı bileşenlerinden oluşan kapsamlı bir çalışma yeteneği içerik planlamasına ihtiyaç duyulmaktadır. Bireylerin sağlık, fonksiyonel kapasite ve mesleki bilgi, beceri ve yetenekleri ile çalışma hayatının ihtiyaçlarının bir bütün halinde ele alınarak düzenlemelerin yapılması en etkili bileşeni oluşturmaktadır. Çalışmalar yaşlanma sürecinde çalışma yeteneğinin geliştirilebileceğini göstermekte olup, bir takım faaliyetlerin gerçekleştirilmesini öngörmektedir. Bu faaliyetler; yaşlılık yönetiminin sağlanması için yöneticilerin eğitimi, çalışma ortamının yaşlı bireylere özgü tasarlanması, yeni teknolojilere uyum yeteneğini arttırmaya yönelik kişiye özgü eğitim ve uygulama programlarıdır (Ilmarinen, 2001: 549).

Yaşlanmanın verimliliğe etkisi meslekler göre farklılık gösterebilmektedir (Aiyar vd., 2016: 6). Örneğin yaşlı işçilerin verimliliği, belirli işletme gereksinimleri, üretim teknikleri ve iş özellikleri ile yakından ilgilidir. Yaş arttıkça kol gücü gerektiren işlerde verimlilik düşebilmektedir. Bununla birlikte vasıflı ve yarı vasıflı mesleklerde bu verimliliğin azalması yaşlıların işyerindeki performanslarını aşırı derecede etkilemeyecek şekilde ya da aşamalı meydana gelmektedir. İşyerlerinde mesleklerine ilişkin eğitim almış olan yaşlılar yaşla birlikte daha iyi performans göstermektedir. Çalışma hayatında yeteneklerin azalması ile verimliliğin düşmesi birbirleriyle karıştırılmaması gereken iki önemli husustur. Çünkü yeniden eğitimle birlikte mesleki yetenekler ve yeterlilikler arttırılabilmektedir (Kalirajan ve Shantakumar, 1998: 498).

Çalışma hayatında yaşlı ve genç işçilerin verimliliklerinin karşılaştırılması tek başına yaş değişkenine göre yapılamayacağı aşıkardır. Örneğin yaşlı işçiler daha deneyimli ve yetenekli olabilirken, gençler beşeri sermayeyle daha fazla donatılmış olabilmektedir. Bunun yanı sıra yaşlı işçiler çalışmaya ve işlere karşı gençlere nazaran daha iyi bir tutuma sahip olabilmektedir (Phang, 2011: 8).

Yeterli gelire sahip olamayan yaşlı bireyler yaşlılık döneminde yaşamlarını sürdürebilecekleri gelir kaynağı bulmada zorluk yaşayabilmektedir (Korkut, 2019: 153). Çalışma koşullarının ağırlığı sebebiyle işgücü piyasasından ayrılan yaşlı bireyler yaşlılık aylığının yüksek olmamasından dolayı yoksullaşabilmektedir. Aynı zamanda yaşlı bireyler sosyal ve psikolojik olarak toplumsal dışlanmaya maruz kalarak yalnızlaşabilmektedir (Kurnaz, 2016: 390).

Dünya genelinde nüfusun yaşlanması sosyal, kültürel ve ekonomik yapıyı etkilemekte olup, yaşlının merkeze alınarak hayata geçirilen politikaların yeniden gözden geçirilmesini gerektirmektedir (Özmete, 2019: 14). Bu doğrultuda geliştirilen politikalarla birlikte nüfusun yaşlanmasının beraberinde getireceği sorunlar öngörülerek fırsata dönüştürülebilecektir.

Bu araştırmada, işverenlerin faaliyet gösterdiği sektörel duruma göre yaşlı istihdamına ilişkin tutumlarını belirlemek amaçlanmıştır. Alanyazın taramasında işverenlerin yaşlı istihdamına ilişkin tutumlarını belirlemek amacıyla yapılan çalışmaların sınırlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Elde edilecek bulguların yaşlı istihdamına ilişkin tutumların geliştirilmesine yönelik hayata geçirilecek politikalara katkı sağlayabilmesi bakımından önemli olduğu düşünülmektedir.

Yaşlı istihdamının sağlanmasında belirleyici olan önemli tutumlar arasında yaşlı bireylerin istihdamlarının verimlilik, yeniliklere uyum sağlayabilme yetenekleri, işyerinde stres yönetimindeki rolleri ve devamsızlık davranışları temelinde değerlendirilmesi gelmektedir. Dolayısıyla yaşlı bireylerin istihdamına ilişkin tutumların belirlenmesi önem arz etmektedir. Bundan dolayı çalışmada işverenlerin yaşlı istihdamına ilişkin tutumlarının belirlenmesi amaçlanmış ve bu kapsamda sektörler itibariyle işveren tutumlarının nasıl şekillendiği belirlenmeye çalışılmıştır.

2. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Araştırmada Burdur ilinde faaliyet gösteren işverenlerin sektörel durumları itibariyle 55 yaş ve üzerindeki yaşlı bireylerin istihdamına ilişkin tutumlarının belirlenmesi amaçlanmaktadır. Bu çalışmada nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Araştırma 2019 yılı Mart ve Mayıs ayları arasında altısı tarım, altısı sanayi ve altısı hizmet sektöründe faaliyet gösteren işverenlerden oluşan 18 katılımcı ile yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmış olup, veriler yüz yüze görüşme yapılarak toplanmıştır. Katılımcılara kartopu örneklem yöntemiyle ulaşılmıştır. Araştırmanın amacı görüşme öncesinde katılımcılara açıklanmış ve izinleri doğrultusunda ses kayıt cihazı kullanılmıştır. Katılımcılardan sadece bir tanesi ses kayıt cihazının kullanımına izin vermiş olup, geriye kalan on yedi katılımcı ses kayıt cihazı kullanımına izin vermemiş ve bu katılımcılarla gerçekleştirilen görüşmelerde detaylı notlar alınmıştır.

Araştırma verileri elde edildikten sonra veri analizinde ses kayıt cihazına izin veren bir katılımcının ses kaydının metne dönüştürülmesi ve sahada elde edilen notların sistematik bir şekilde düzenlenmesi sağlanmıştır. Bu çalışmada, çalışma hayatının önemli aktörlerinden birisi olan işverenlerin yaşlı istihdamına ilişkin tutumları ve işveren tutumlarının faaliyet gösterdikleri sektör itibariyle nasıl şekillendiği belirlenmeye çalışılmıştır. Bu kapsamda görüşmelerden elde edilen verilerin çözümlenmesi sürecinde yaşlı işgücünün verimlilik, yeniliklere uyum sağlayabilme yetenekleri, işyerinde stres yönetimindeki rolleri ve işe devamsızlık davranışları bağlamında işverenlerin tutumları dört kategoride toplanmıştır. Kategorize edilen yaşlı istihdamına ilişkin işveren tutumları sektörler itibariyle tartışılmış ve yorumlanmıştır.

2.1.Araştırma Bulgularının Değerlendirilmesi

Araştırmada katılımcıların demografik ve işyeri özelliklerine ilişkin yaş, cinsiyet,

eğitim durumu, sektörel durum, çalışan sayısı ve işyerinde yaşlı çalışan sayısı gibi unsurlara yer verilmiştir.

Tablo 1: İşverenlerin Demografik ve İşyeri ile İlgili Özellikleri

| Görüşmeci Kodu | Sektörel Durum | Yaş | Cinsiyet | Eğitim Durumu | Çalışan Sayısı | Yaşlı Çalışan Sayısı |
|----------------|----------------|-----|----------|---------------|----------------|----------------------|
| K1 | Tarım | 37 | Erkek | Ortaokul | 13 | 4 kişi |
| K2 | Tarım | 28 | Erkek | Lisans | 25 | - |
| K3 | Tarım | 40 | Erkek | Lise | 3 | - |
| K4 | Tarım | 34 | Erkek | Lisans | 3 | 2 kişi |
| K5 | Tarım | 33 | Erkek | Lisans | 4 | - |
| K6 | Tarım | 32 | Erkek | Lise | 4 | - |
| K1 | Sanayi | 36 | Erkek | Ortaokul | 5 | - |
| K2 | Sanayi | 42 | Erkek | Lisans | 7 | - |
| K3 | Sanayi | 38 | Erkek | Lise | 4 | - |
| K4 | Sanayi | 34 | Erkek | Lise | 4 | - |
| K5 | Sanayi | 53 | Erkek | Ortaokul | 28 | 3 kişi |
| K6 | Sanayi | 41 | Erkek | Ortaokul | 16 | - |
| K1 | Hizmet | 39 | Erkek | Lise | 7 | - |
| K2 | Hizmet | 47 | Erkek | Ortaokul | 3 | - |
| K3 | Hizmet | 40 | Erkek | Lise | 71 | 3 kişi |
| K4 | Hizmet | 61 | Erkek | Lise | 30 | 1 kişi |
| K5 | Hizmet | 46 | Kadın | Lisans | 2 | - |
| K6 | Hizmet | 29 | Erkek | Lisans | 2 | - |

Tablo 1'e göre; araştırmaya katılan katılımcıların yaşlarının 28-61 yaş aralığında değişkenlik gösterdiği, katılımcıların on yedisinin erkek, birinin kadın olduğu görülmektedir. Eğitim durumları itibariyle bakıldığında ise, altısının lisans, yedisinin lise ve beşinin ortaokul mezunu olduğu görülmekle birlikte katılımcıların eğitim düzeyinin tarım, sanayi ve hizmet sektöründe genel itibariyle yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Katılımcıların yer aldığı sektör itibariyle bakıldığında altısının tarım, altısının sanayi ve altısının hizmet sektöründe yer aldığı, işyeri büyüklükleri bağlamında işyerinin on ikisinin mikro ölçekli işletme, beşinin küçük ölçekli işletme ve birinin orta ölçekli işletme büyüklüğünde olduğu

görülmektedir. İşyerinde 55 yaş ve üzerinde yaşlı işgücünün çalışma durumuna ilişkin bakıldığında ise, sadece beş işyerinde yaşlı işgücünün istihdam edildiği, on üç işyerinde hiç yaşlının istihdam edilmediği sonucuna ulaşılmıştır. İşyerinde yaşlı işgücünün istihdamının sektörel dağılımına bakıldığında tarım sektöründe iki işyeri, sanayi sektöründe bir işyeri ve hizmet sektöründe iki işyeri yaşlı istihdamını sağlamaktadır. Yaşlı işgücünün çalışma hayatına katılımının yetersiz olduğu anlaşılmaktadır.

Yaşlı İşgücüne İlişkin Verimlilik Temelli Tutumları

İşverenlerin yaşlı istihdamına ilişkin tutumlarının temel belirleyicisi yaşlı

işgücünün verimliliğine ilişkindir. Yaşlanma ile birlikte fiziksel ve ruhsal anlamda yaşanan gerileme süreci yaşlı bireylerin çalışma hayatına katılımını olumsuz etkileyebilmektedir. Dolayısıyla araştırma kapsamında işverenlerin yaşlı bireylerin istihdamına ilişkin verimlilik temelli tutumları öncelikle ele alınmaktadır.

Katılımcıların yaşlı istihdamına ilişkin tutumlarına bakıldığında temelde ‘rol model olma’ ve ‘tecrübe’ bakımından yaşlı işgücünün verimliliğini değerlendirdiği ve ağırlıklı olarak yaş itibarıyla ‘beden gücü’ bağlamında verimli çalışamayacakları vurgulanmaktadır. Sektör itibarıyla ele alındığında ise katılımcıların yaşlı istihdamına ilişkin tutumları farklılaşabilmektedir. Tarım ve hizmet sektöründe yer alan katılımcıların genellikle tecrübe ve rol model olma bakımından işyerine sağlayacakları katkıyı göz önünde bulundurarak yaşlı istihdamına ilişkin olumlu tutuma sahip oldukları görülmektedir. Otuz üç yaşında tarım sektöründe faaliyet gösteren bir katılımcı; “...Ne çok genci ne çok yaşlıyı istemem. Orta yaşlıyı isterim yaşlı daha yavaştır. ...Tecrübe gerektiren işlerde çalışabilir. Hem vasıflı hem de vasıfsız işçi lazım. Vasıflı da yaşlı çalışabilir. ...yaşlı çalışırsa gençte çalışır. Çalışmazsa gençte çalışmaz. Rol model olabilir.” (K5, 33 yaşında, tarım sektörü) ve yine aynı sektörde faaliyet gösteren başka bir katılımcı; “...konuyla alakalı ise tecrübeyle verimli çalışır. Gençlerden daha etkin, belki yavaş çalışır. Seracılık tamamen kadın işidir. 60 yaşındaki kadının işini 35 yaşında erkek yapamaz. İnce işleri kadınlar daha iyi yapar. Yavaş hareket eden işçiye de ihtiyaç var, uygunluğuna göre. 20 yaşından 60 yaşına kadar işçi var, hiçbiri birbirini geçmez hepsi aynı işi yapıyor, hızlı iş yapan yavaş yapana uyar...”(K3, 40 yaşında, tarım sektörü) ifadeleriyle yaşlı istihdamına ilişkin tutumlarını açıklamışlardır. Tarım sektöründe faaliyet gösteren katılımcılar aynı zamanda tarımsal faaliyetlerin kadınlar tarafından daha iyi yapıldığına değinerek verimlilik konusunda cinsiyet farklılıklarının da etkili olabileceğini

vurgulamaktadır. Altmış bir yaşında hizmet sektöründe faaliyet gösteren bir katılımcı; “Verimlidir, güvenilir, disiplinlidir.” (K4, 61 yaşında, hizmet sektörü) ve başka bir katılımcı; “Gerektiğinde çalışır. Bilgi ve tecrübeden dolayı.”(K5, 46 yaşında, hizmet sektörü) ifadeleriyle yaşlı bireylerin disiplinli ve tecrübeli çalışma davranışlarından kaynaklı hizmet sektöründe istihdam edilmeleri gerektiği vurgulanmaktadır. Katılımcıların bu ifadelerinde hareketle tarım ve hizmet sektöründe yaşlı işgücünün işyerinde çalışan diğer çalışanlara rol model olabileceği ve yine yaşlı işgücünün mesleki tecrübeleri ile daha verimli çalışabilecekleri değerlendirilmektedir. 53 yaşında sanayi sektöründe faaliyet gösteren katılımcı; “Bizde çalışan var tabi ama sahada değil öyle çay temizlik vs. yani, bunda bir verimlilik söz konusu olmaz.” (K5, 53 yaşında, sanayi sektörü) ve yine aynı sektörde faaliyet gösteren başka bir katılımcı; “Hayır bu iş ağırlığını yaşlılar kaldıramaz.”(K2, 42 yaşında, sanayi sektörü) ifadeleriyle yaşlı bireylerin sanayi sektöründe istihdam edilmemesi gerektiğini vurgulamaktadır. Sanayi sektöründe yer alan katılımcılar beden gücü bakımından yaşlı bireylerin iş ağırlığını kaldıramayacakları ve bu nedenle sanayi sektöründe yaşlı istihdamına ilişkin olumsuz tutuma sahip oldukları anlaşılmaktadır.

Yaşlı bireylerin “üretici” konumunda olup olmamasına ilişkin işveren tutumları yaşlı istihdamını etkileyen en önemli unsurlar arasında yer almaktadır. Yaşlı bireylerin “tüketici” konumunda olduğu, yaş itibarıyla iktisadi faaliyette bulunamayacakları ve üretim hacmini arttıramayacakları yönündeki toplumsal tutum çalışma hayatında işverenleri de etkilemiştir. Yaşlı istihdamının temel belirleyicileri arasında yer alan ve işyerinin verimliliğini arttırmayı sağlayan “yaşlıların üretici konumunda olma durumu” katılımcılar tarafından sektörler itibarıyla şu şekilde ifade edilmektedir:

“Üretmezler tüketirler, % 70 tüketicidirler.”(K3, 40 yaşında, tarım sektörü)

“Erkek tüketici, kadın üreticidir. Kadın üretmeye devam eder.”(K4, 34 yaşında, tarım sektörü)

“Yaşlılar beyin olarak üretici konumdadır evet gençler daha çok fiziken üreticidirler...” (K2, 42 yaşında, sanayi sektörü)

“İşten işe değişir tabi bu.” (K6, 41 yaşında, sanayi sektörü)

“Üretkenlik bilgi birikimi ve tecrübeyle sabittir.” (K6, 29 yaşında, hizmet sektörü)

“Tecrübe durumuna göre yaşlılar üreticide olabilir, olmayabilir de.”(K2, 47 yaşında, hizmet sektörü)

Katılımcıların ifadelerinden görüldüğü üzere yaşlı bireylerin çalışma hayatında üretici konumda olmalarına ilişkin tutum değişkenlik göstermektedir. Tarım sektöründe ağırlıklı olarak yaşlı bireylerin tüketici konumda olduğu, üretici konumda olanların ise sadece kadınlar olduğu vurgulanmaktadır. Sanayi ve hizmet sektöründe faaliyet gösteren katılımcılar ise yaşlı bireylerin üretici konumda olmalarını bilgi birikimi ve mesleki tecrübe ile ilişkilendirmişlerdir.

Yaşlılığın beraberinde getirdiği fiziksel ve ruhsal anlamda yavaşlamanın yaşlı bireylerin işyerinde üretim sürecini nasıl etkilediği ve buna ilişkin işverenlerin tutumu yaşlı istihdamının belirleyicisi olabilmektedir. İşyerinde “yaşlıların üretim sürecini yavaşlatma durumu” katılımcılar tarafından şu şekilde değerlendirilmiştir:

“Kesinlikle yaşın getirmiş olduğu dezavantaj var bir kere.”(K2, 28 yaşında, tarım sektörü)

“Akıl danışılırsa iş hızlı gider. Gençlerden hızlı davranmazlar. Onların işin püf noktalarındaki katkıları bizi rahatlatır.”(K3, 40 yaşında, tarım sektörü)

“İşi biliyorsa yavaşlatmaz.”(K5, 33 yaşında, tarım sektörü)

“Biz çalıştırmıyoruz ama çalıştırdığımızı düşünürsek yapamaz yani inşaatta pencere falan takamaz bir de başımıza iş alırız.”(K4, 34 yaşında, sanayi sektörü)

“Yaşlıların tecrübesi vardır bilgi birikimleri tecrübeleri daha çoktur yani işe göre değişir bu ama bizde öyle hiç yavaşlatmadılar sağ olsunlar.”(K6, 41 yaşında, sanayi sektörü)

“Ehlidirler. Çözerler. Sıkıntı kalmaz.”(K3, 40 yaşında, hizmet sektörü)

“Yavaşlatır. Masalar var bizde yetişemeyebiliyor.”(K4, 61 yaşında, hizmet sektörü)

“Sağlıklı ve huzurlu bir ortam oluşu sürece yavaşlatmazlar.”(K6, 29 yaşında, hizmet sektörü)

Katılımcıların ifadelerinden yaşlıların yaşlılıktan kaynaklanan fiziksel ve ruhsal yavaşlamalarının işyerinde üretim sürecini de yavaşlatacağı ve aynı zamanda mesleki tecrübeleri sayesinde bu durumun telafi edilebileceği anlaşılmaktadır. Tarım sektöründe yer alan katılımcılar bu durumu yaşlıların mesleki tecrübeye sahip olma durumlarına göre değerlendirdikleri ve eğer mesleki tecrübeleri varsa üretim sürecine katkı sağlayabilecekleri yönündedir. Sanayi sektöründe mesleki tecrübenin yanı sıra işyerinde yaşlı istihdamının sağlanması durumunda iş kazalarının yaşanabileceğine vurgu yapılmıştır. Yaşlılıktan kaynaklanan fiziksel ve ruhsal yavaşlama durumunun çalışma hayatında iş kazalarını beraberinde getirme ihtimali işverenlerin yaşlı istihdamına ilişkin tutumlarını olumsuz etkilemektedir. Hizmet sektöründe ise katılımcılar yaşlı bireylerin üretim sürecini yavaşlatabildikleri, mesleki tecrübeleri sayesinde herhangi bir aksamanın meydana gelmeyeceğini ve işyerinde uygun çalışma ortamı sağlandığı sürece herhangi bir aksamanın yaşanmayacağını vurgulamaktadır.

Yaşlı İşgücünün Yeniliklere Uyum Sağlayabilme Yeteneklerine İlişkin Tutumları

Küreselleşme ve teknolojik ilerlemeler ülkelerin sosyal, ekonomik, kültürel ve siyasal alanlarını etkilemektedir. Çalışma hayatı da bu gelişmelerden bağımsız değerlendirilememektedir. Dinamik bir yapıya sahip olan çalışma hayatında

işverenlerin teknolojik ilerlemeler karşısında ihtiyaç duyduğu işgücünün nitelikleri de sürekli değişkenlik göstermektedir. Doğum oranlarının azalması ve yaşamdan beklenen sürenin artması ile birlikte yaşlı nüfusun artması göz önünde bulundurulduğunda yaşlı bireylerin çalışma hayatında çalışan nüfus içindeki payı da artacaktır. Dolayısıyla yaşlı bireylerin çalışma hayatındaki gelişmelere/yeniliklere uyum sağlayabilme yetenekleri üzerinde durulması gereken önemli hususlar arasında yer almaktadır. Katılımcılar sektörler itibariyle yaşlıların “çalışma hayatındaki gelişmelere/yeniliklere uyum sağlayabilme yetenekleri”ni şöyle değerlendirmişlerdir:

“Evet değişime ve gelişime kapalıdır. Bildikleri yoldan giderler.”(K1, 37 yaşında, tarım sektörü)

“İnatçıdır. Kendi bildiklerini okurlar.”(K2, 28 yaşında, tarım sektörü)

“Yeniliklere açık, işin kolayına kaçıyorlar aslında.”(K5, 33 yaşında, tarım sektörü)

“Yenilikler basit ise zamanla alışıyolar ama yapamadıkları bir şey olursa kendi tecrübe ve bildiklerine dönüyorlar.”(K2, 42 yaşında, sanayi sektörü)

“İşine nasıl gelirse öyle davranıyorlar valla baktı o iş daha iyi, basit o zaman seslenmezler.”(K3, 38 yaşında, sanayi sektörü)

“Az bir kısmı hariç genelde inatçıdır.”(K1, 39 yaşında, hizmet sektörü)

“Dirençlidirler. Süreç değişince sıkıntı yaşayabiliyorlar.”(K3, 40 yaşında, hizmet sektörü)

“Genelde eskiden nasıl yapılıyorsa o şekilde devam etmeyi tercih ederler.”(K6, 29 yaşında, hizmet sektörü)

“Dirençlidirler, inatçıdır. İkna olmazlar.”(K4, 61 yaşında, hizmet sektörü)

Katılımcılar yaşlı bireylerin çalışma hayatındaki gelişmelere uyum sağlamalarına ilişkin genellikle yeniliklere dirençli olduklarını vurgulamaktadır. Tarım

sektöründe faaliyet gösteren katılımcılar yaşlı bireylerin yeniliklere dirençli olduklarını ve hayata geçirilen yeni uygulamalara uyumun ancak yaşlı bireylerin çalışma şartlarında kolaylık sağlaması halinde mümkün olacağı anlaşılmaktadır. Sanayi sektöründe yer alan katılımcıların ifadelerinden yaşlı bireylerin işyerinde uygulanan yeni uygulamalara esasında dirençli olmadıkları, uyum sağlamaya çalıştıkları ancak başarılı olamama durumlarında tekrar eski deneyimledikleri usulde çalışmaya devam ettikleri görülmektedir. Hizmet sektöründe ise ağırlıklı olarak yaşlı bireylerin yeni uygulamalara karşı oldukça dirençli olduğu anlaşılmaktadır. Sektörel açıdan bakıldığında yaşlı bireylerin çalışma hayatının dinamik yapısına uyum sağlama hususunda dirençli oldukları ve bu tutumlarından ancak yeni uygulamaların işlerini kolaylaştırması beklentisiyle vazgeçecekleri görülmektedir.

Yaşlı bireylerin çalışma hayatında teknolojik gelişmelere uyum sağlayabilmeleri ve teknolojiyi kullanabilmeleri ile ilgili katılımcıların ifadelerinden yaş itibariyle uyum sağlayabilmelerinin pek mümkün olmadığı anlaşılmaktadır. Otuz yedi yaşında tarım sektöründe faaliyet gösteren katılımcı; *“Kendi öğrendikleri şekilde yaparlar.”*(K1, 37 yaşında, tarım sektörü) ve başka bir katılımcı; *“Evet sağlayamazlar. Örneğin iş için bilgisayar getirdik burada Mehmet abi uyum sağlayamadı.”* (K2, 47 yaşında, hizmet sektörü) ifadeleriyle teknolojiye uyum sağlayamadıklarını vurgulamaktadır. Fakat otuz dört yaşındaki katılımcı; *“Uyum sağlarlar, faydalı olduğunu gördüğünde sağlarlar. Kendisine ve yapılan işe göre faydalı olmadığını düşündüğünde ikna olmazlar.”*(K4, 34 yaşında, tarım sektörü) ifadesiyle yaşlı bireylerin teknolojiyi kullanabilmeleri ancak teknolojinin kendilerine ve işyerine faydalı olduğuna ikna olmaları durumunda mümkün olduğunu belirtmektedir.

Yaşlı İşgücünün İşyerinde Stres Yönetimindeki Rollerine İlişkin Tutumları

İşgücünün çalışma hayatındaki stres düzeyi işyerinde huzurlu bir ortamın oluşmasına katkı sağlayabilmektedir. Her yaş grubunda stresin ortaya çıkmasını sağlayan birbirinden farklı çeşitli sebepler bulunmaktadır. Gençlerde ve yetişkinlerde stresi ortaya çıkaran iş ve aile kaynaklı başta olmak üzere geçim sağlamaya ve geleceği planlamaya ilişkin pek çok sebep bulunmakta iken yaşlılık sürecindeki stres genellikle yalnızlık ve sosyal dışlanma gibi sebeplerden kaynaklanabilmektedir. Yaşlıların gençlere nazaran “çalışma hayatında daha az stresle çalışma” gerçekleştirmelerine ilişkin sanayi sektöründe bir katılımcı; “Tabi daha az streslidirler. Çünkü bir durgunluk vardır.”(K1, 36 yaşında, sanayi sektörü), aynı sektörde başka bir katılımcı; “Yaşı gereği tabi.”(K6, 41 yaşında, sanayi sektörü) ve hizmet sektöründe faaliyet gösteren bir katılımcı; “Sakindir, akışına bırakır.” (K4, 61 yaşında, hizmet sektörü) ifadeleriyle yaşlıların gençlere kıyasla daha az stresle çalıştıklarını belirtmektedir.

İşyerinde yaşanan herhangi bir kriz döneminde çalışanların tutumları önemlidir. Yaşlı bireylerin “işyerinde meydana gelen kriz dönemlerindeki tutumları” katılımcılar tarafından şu şekilde değerlendirilmektedir:

“Katılıyorum. Tartışma falan çıkınca sakinleşmeye çalışırlar.”(K1, 37 yaşında, tarım sektörü)

“Krizi yaşlılar daha kolay atlatabilir, genç işsiz kalırsam ne yaparım diyor yaşlılar bunu en az birkaç kere yaşamışlardır daha kolay atlatabilirler. Daha fazla yaşadıklarından kriz anını daha iyi atlatırlar.”(K3, 40 yaşında, tarım sektörü)

“İşveren maaşları ödeyemeyeceğini söyler mesela, yaşlı bunu önceden yaşamışsa daha sakin davranır devam eder işine. Genç ise hemen fevri davranır, yeni iş arar. Genç daha heyecanlı olabilir.”(K5, 33 yaşında, tarım sektörü)

“Tecrübeleri vardır yani birde o yaşta beklentileri düşüktür ondan idare etmesini bilirler.” (K3, 38 yaşında, sanayi sektörü)

“Gençlere nazara tabi sakinlerdir yaşın getirdiği bir olgunluk vardır çünkü.” (K1, 36 yaşında, sanayi sektörü)

“Yatıştırıcı ve baskındırlar.” (K2, 47 yaşında, hizmet sektörü)

“Daha sakin ve daha tecrübelidirler.” (K3, 40 yaşında, hizmet sektörü)

“Çözüm odaklıdırlar daha az sinirlenirler alttan alırlar.”(K4, 61 yaşında, hizmet sektörü)

Sektörel itibariyle görüldüğü üzere katılımcılar yaşlıların işyerinde ortaya çıkabilecek herhangi bir kriz anında “daha sakin” davranışlar sergilediğini belirtmektedir. Tarım sektöründe bilhassa ekonomik kriz dönemlerinde yaşlıların süreci iyi yönettikleri ve gençlere nazaran daha sakin bir şekilde çalışmalarını sürdürdükleri, sanayi ve hizmet sektöründe ise yaşlıların yaş itibariyle daha tecrübeli olmalarından kaynaklı daha sakin ve idareci davranabildikleri anlaşılmaktadır.

Yaşlı İşgücünün İşe Devamsızlık Davranışlarına İlişkin Tutumları

Yaşlı istihdamının sağlanmasında işverenlerin tutumlarını belirleyen başka bir durum ise “yaşlıların işe devamsızlık davranışları”na ilişkindir. Yaşlılık sürecinde sağlık sorunları bakımından yaşlı bireylerin daha fazla izin kullanabilmelerine ilişkin beklenti yaşlıların istihdamını olumsuz etkilemektedir. Bununla birlikte azalan aile sorumlulukları bakımından zamanının büyük bir kısmını çalışma hayatına ayırabilecek yaşlı bireylerin daha az izin kullanma talepleri ise yaşlı istihdamını olumlu etkileyebilmektedir. Bu kapsamda yaşlıların “gençlere nazaran daha fazla sağlık sorunu yaşamaları”na ilişkin katılımcılar tutumlarını şöyle belirtmektedir:

“Doğru, yaşın getirdiği hastalıklar mevcuttur.” (K1, 37 yaşında, tarım sektörü)

“...yaşlılar daha çok hastalık yaşasalar da çalışırlar. Aynı durum gençte olsa çalışmaz.” (K6, 32 yaşında, tarım sektörü)

“Evet, biyolojik bir süreç bu.” (K5, 33 yaşında, tarım sektörü)

“Yani yaşlanınca ilaçlarını kullanırlar pek öyle yine de izin almazlar hasta olduklarını kabul etmezler ki.” (K1, 36 yaşında, sanayi sektörü)

“Doğru yaş itibarıyla yaşayabilirler.” (K1, 39 yaşında, hizmet sektörü)

“Fazla sağlık sorunu yaşayabilirler. Sorun oluşturur tabi bu.” (K4, 61 yaşında, hizmet sektörü)

“Nispeten tansiyon vb. dolayı izin alabiliyorlar.” (K5, 46 yaşında, hizmet sektörü)

Görüldüğü üzere yaşlı bireylerin yaş itibarıyla daha fazla sağlık sorunu yaşayabileceği bütün sektörlerdeki katılımcılar tarafından aynı yönde değerlendirilmektedir. Tarım ve sanayi sektöründe ise sağlık sorunları olan yaşlı bireylerin işyerinden izin almayarak yine de çalışmaya devam ettikleri, hizmet sektöründe ise sağlık sorunlarından kaynaklı izin kullanma eğiliminde oldukları anlaşılmaktadır.

Aile sorumlulukları bağlamında azalan yükümlülükleri yaşlıların daha fazla boş zamanlarının olmasına ve dolayısıyla çalışma hayatına zaman ayırabilecekleri anlamına gelebilmektedir. Katılımcıların “yaşlıların gençlere nazaran daha az izin kullanma” durumlarına ilişkin tutumları şu şekildedir:

“Doğru kendi sağlık sorunları haricinde çok fazla izin kullanmıyorlar. Ne kadar hasta olursa olsun işe ilaçlarla gidiyorlar. Teknoloji ilerledikçe tarım işi kolaylaşıyor, bizim işler çocuk oynadığı gibi geliyor. Onların çalışmaya yükledikleri anlam daha farklı.” (K3, 40 yaşında, tarım sektörü)

“Gençlerin daha çok mazeretleri var. Yaşlılar daha az izin kullanırlar.” (K6, 32 yaşında, tarım sektörü)

“Çok doğru sorumluluk bilinci oturmuştur.” (K2, 28 yaşında, tarım sektörü)

“Kolay kolay izin almıyorlar düğün dernek bir şey olmadıkça.” (K1, 36 yaşında, sanayi sektörü)

“Tabi şimdiki gençlerde en ufak bir şeyde izin istiyorlar yaşlılar işlerinin başında olur genelde.” (K2, 42 yaşında, sanayi sektörü)

“Çok doğru, belli bir yaş üstü sorumluluk bilincine sahiptir.” (K1, 39 yaşında, hizmet sektörü)

“Doğru, gerekmedikçe kullanmazlar gerekirse öyle.” (K2, 47 yaşında, hizmet sektörü)

“Çok önemli olmadıkça kullanmazlar.” (K3, 40 yaşında, hizmet sektörü)

Tarım, sanayi ve hizmet sektöründe faaliyet gösteren katılımcıların yaşlıların izin kullanma davranışlarına ilişkin tutumları benzerlik göstermektedir. Katılımcıların ifadelerinden yaşlı bireylerin sık aralıklarla izin kullanmadıkları, düğün dernek gibi özel günlerde daha çok izin talep ettikleri, hasta olmaları durumunda dahi işyerinden izin kullanmadıkları anlaşılmaktadır. İşverenlerin yaşlı bireylerin izin kullanma davranışlarına ilişkin olumlu tutumları, yaşlı istihdamının sağlanmasında önemli bir avantaj olarak gözükmektedir.

SONUÇ

Araştırma, Burdur ilinde 6’sı tarım, 6’sı sanayi ve 6’sı hizmet sektöründe faaliyet gösteren 18 işverenle nitel araştırma yöntemlerinden görüşme tekniği kullanılarak gerçekleştirilmiş ve elde edilen bulgular kapsamında değerlendirmeler yapılmıştır. İşverenlerin yaşlı istihdamına ilişkin tutumlarının genellikle verimlilik, yeniliklere uyum sağlayabilme yetenekleri, işyerinde stres yönetimindeki rolleri ve işe devamsızlık davranışları bağlamında şekillenebileceği sonucuna ulaşılmış ve tutumlar belirlenmeye çalışılmıştır.

Araştırma kapsamında katılımcıların yaşlı işgücüne ilişkin verimlilik temelli tutumları

değerlendirildiğinde, genellikle yaşlı işgücünün verimliliklerinin “rol model olma” ve “tecrübe” bağlamında değerlendirildiği ve ağırlıklı olarak yaşla ilişkili olarak “beden gücü” açısından verimli çalışmayacaklarının vurgulandığı görülmüştür. Sektörel duruma göre katılımcıların tutumlarının farklılaşabildiği, tarım ve hizmet sektöründeki katılımcıların yaşlı işgücünün tecrübe ve rol model olma bakımından işyerine katkı sağlayacakları yönünde olumlu tutuma, sanayi sektöründe faaliyet gösteren katılımcıların ise beden gücü bakımından yaşlı işgücünün iş ağırlığını kaldıramayacakları yönünde olumsuz tutuma sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Taylor ve Walker (1994) tarafından işverenlerin yaşlı istihdamına yönelik tutumlarına ilişkin yapılan çalışmada yaşlı işçilerin istihdamlarının sağlanmasında engel teşkil edebilecek faktörler belirlenmeye çalışılmış ve yaşlıların uygun becerilerinin olmaması diğer faktörlere nazaran oldukça önemli bir olumsuz faktör olarak bulunmuştur. Aydın (2017) tarafından yapılan başka bir çalışmada ise işverenlerin %47’sinin ağır iş yükünün olduğu, beden gücünü gerektiren, oldukça yoğun ve sirkülasyonu fazla olan işlerde genç işçileri, hafif ve orta düzeyde yoğunluk gerektiren işlerde ise yaşlı işçileri istihdam etme yönünde tutuma sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır.

Yaşlı işgücünün yeniliklere uyum sağlayabilme yeteneklerine ilişkin tutumlarına bakıldığında, katılımcıların genellikle yaşlı işgücünün yeniliklere dirençli olduğu yönünde bir tutuma sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yaşlı işgücünün çalışma hayatında meydana gelen değişikliklere uyum sağlayabilme yetenekleri ile ilgili olarak; tarım sektöründeki katılımcılar, yeniliklere uyumlarının ancak çalışma şartlarında kolaylık sağlanması halinde mümkün olduğu aksi takdirde dirençli oldukları, sanayi sektöründeki katılımcılar esasında dirençli olmadıklarını, uyum sağlamaya çalıştıklarını ancak başarısız olduklarında tekrar eski deneyimlerine geri döndüklerini, hizmet sektöründeki katılımcılar ise

olabildiğince dirençli oldukları yönünde değerlendirmiştir. Harper ve arkadaşları (2006) tarafından yapılan bir çalışmada işverenlerin yaşlı işçilere karşı tutumları küresel ve bölgesel düzeyde test edilmiş olup, 50 yaş ve üzerindeki çalışanlara ilişkin olumlu tutumların genellikle yaşlı işçilerin daha vefalı ve güvenilir olması yönünde, olumsuz tutumların ise daha az motivasyonlu, esnek ve üretken, teknolojik olarak daha az uyum sağlama ve daha yavaş öğrenmeleri yönünde şekillendiği sonucuna ulaşılmıştır. Patel ve arkadaşları (2018) tarafından 35 yaş ve altında olan genç işçilerin yaşlı meslektaşlarına ilişkin tutumları üzerine yapılan başka bir çalışmada yaşlı işçilerin teknolojiyi kullanmada daha yavaş olduğu, farklı çalışma yöntemlerine sahip olduklarından dolayı yeni teknolojilere uyum sağlayabilmelerinin zor olduğu, teknolojinin kullanımına ilişkin daha fazla açıklamaya ihtiyaç duydukları bulgusuna ulaşılmıştır.

İşyerinde yaşlı işgücünün stres yönetimindeki rollerine ilişkin tutumları değerlendirildiğinde, yaşlı işgücünün gençlere nazaran daha sakin davranışlar sergilediği bulgusuna ulaşılmıştır. Tarım, sanayi ve hizmet sektöründe faaliyet gösteren katılımcıların işyerinde yaşlı işgücünün stres yönetimine katkı sağladıkları yönünde olumlu tutuma sahip oldukları görülmüştür. Blomé ve arkadaşları (2018) tarafından yapılan bir çalışmada yaşlı işçilerin birçoğunun işlerinde daha derin bir bağlılık duygusuyla çalıştığı bulgusuna ulaşılmıştır.

Yaşlı işgücünün işe devamsızlık davranışlarına ilişkin tutumlara bakıldığında ise, tarım, sanayi ve hizmet sektöründe faaliyet gösteren katılımcıların tutumlarının benzerlik gösterdiği ve yaşlı işgücünün sık sık izin kullanmadığı, düğün vs. gibi özel günler için izin talep ettikleri ve hatta hasta olmaları durumunda dahi işyerinden izin talep etmedikleri yönünde olumlu tutuma sahip oldukları bulgusuna ulaşılmıştır. Qu ve Cheng (1996) tarafından yapılan bir çalışmada yaşlı işçilerin güçlü yönünü; işe devamsızlığın düşük olması,

düşük işçi devir hızı, itinalı çalışma, sorumluluk duygusu ve işbirliği ruhuna sahip olmanın oluşturduğunu, zayıf yönlerini ise; düşük verimlilik, yüksek istihdam maliyeti ve esnekliğin oluşturduğu sonucuna ulaşmıştır.

Çalışma kapsamında yaşlı istihdamının artırılmasına yönelik yasal düzenlemelerin

ve teşviklerin sağlanması, yaşlıların işyerinde teknolojik gelişmelere uyum yeteneklerinin artırılması için eğitim programlarının sağlanması, yaşlı istihdamının sağlanmasına ilişkin işverenlerin ve çalışanların tutumlarının geliştirilmesi önerilmektedir.

KAYNAKÇA

1. AIYAR, S., EBEKE, C., SHAO, X. (2016) The Impact of Workforce Aging on European Productivity, IMF Working Paper, WP/16/238, December.
2. AYDIN, A. (2017) Yaşlı İşgücünün Çalışma Hayatındaki Sorunları: Kırklareli İli Örneği, Journal of Human Sciences, Volume: 14, Issue: 2, 1632-1646.
3. BLOMÉ, M. W., BORELL, J., HÅKANSSON, C., NILSSON, K. (2018) Attitudes Toward Elderly Workers And Perceptions Of Integrated Age Management Practices, International Journal of Occupational Safety and Ergonomics (JOSE), Vol. 26, No. 1, 112-120.
4. BLOOM, D. E., CANNING, D., FINK, G. (2011) Implications of Population Aging For Economic Growth, NBER Working Paper Series, Working Paper 16705, January.
5. CENTERS FOR DISEASE CONTROL AND PREVENTION. (2012) Older Employees in the Workplace Issue Brief No. 1, National Center for Chronic Disease Prevention and Health Promotion, Division of Population Health, July.
6. CEYLAN, H. (2015) Sosyal Değerden Sosyal Soruna Yaşlılık: Geleneksel Toplumdan Modern Topluma Değişen Yaşlılık Algısı, (Editör: Yrd. Doç. Dr. Harun Ceylan), Modern Hayat ve Yaşlılık, Nobel Yayıncılık, 1. Basım, Ankara.
7. DIXON, S. (2003) Implications of Population Ageing For The Labour Market, Labour Market Trends, February.
8. ERDOĞAN, Z., KAYABAŞI, N., ÖZKAN TAĞI, S., SÖYLEMEZOĞLU, F., TEZEL, Z., ŞANLI, H. S., YANAR, A., KAHVECİOĞLU SARI, H. (2016) Yaşlılıkta Üretmek, (Editör: Velittin KALINKARA), Yaşlılık: Disiplinlerarası Yaklaşım, Sorunlar, Çözümler-2, Nobel Yayıncılık, 1. Basım, Mayıs.
9. GÜNAYDIN, D. (2018) Türkiye'nin Demografik Dönüşümü Çerçevesinde İşgücünün Yaşlanma Sorunu, Yaşlı Sorunları Araştırma Dergisi, 11(1), ss. 1-13.
10. GÜNDOĞAN, N. (2001) İşgücünün Yaşlanması ve İşgücü Piyasalarına Etkileri, Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, Cilt: 56, Sayı: 4.
11. HABLEMİTOĞLU, Ş. Ve ÖZMETE, E. (2010) Yaşlı Refahı: Yaşlılar İçin Sosyal Hizmet, Kilit Yayınları, Ankara.
12. HARPER, S., KHAN, H. T. A., SAXENA, A., LEESON, G. (2006) Attitudes and Practices of Employers towards Ageing Workers: Evidence from a Global Survey on the Future of Retirement, Ageing Horizons, Issue No. 5, 31-41.
13. ILMARINEN, J. E. (2001) Aging Workers, Occupational&Environmental Medicine, Volume 58, Issue 8.

14. KALIRAJAN, K.P. Ve SHANTAKUMAR, G. (1998) Ageing Labour Force in A Labour Shortage Economy: The Case Of Singapore, International Journal of Social Economics, Vol. 25, No. 2/3/4, pp. 486-503.
15. KARAKUŞ, B. (2018) Türkiye’de Yaşlılara Yönelik Hizmetler, Kurumsal Yaşlı Bakımı ve Kurumsal Yaşlı Bakımında İllerin Durumu, T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Ertem Basım Yayın Dağıtım, Ankara.
16. KORKUT, G. (2019) Yaşlılık ve Yaşlılara Yönelik Sosyal Politikalar, (Editör: Umut Yanardağ ve Melek Zubaroglu Yanardağ), Yaşlılık ve Sosyal Hizmet, Nika Yayınevi, 1. Baskı, Ankara.
17. KURNAZ, Z. (2016) Yaşlılıkta Çalışma Yaşamı ve Sosyal Dışlanma, (Editör: Velittin Kalınkara), Yaşlılık: Disiplinlerarası Yaklaşım, Sorunlar, Çözümler-2, Nobel Yayıncılık, 1. Basım, Mayıs.
18. NICHOLSON, P., MAYHO, G., ROBSON, S., SHARP, C. (2016) Ageing and The Workplace: A Report From The BMA Occupational Medicine Committee, British Medical Association, London.
19. OFLUOĞLU, G. Ve ÖZBUCAK ALBAR, B. (2017) Yaşlı İşgücünün İş Sağlığı ve İş Güvenliği Sorunları ve Çözüm Önerileri, HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, Cilt: 6, Yıl: 6, Sayı: 15.
20. ÖZEN, S. Ve ÖZBEK, Ç. (2017) Çalışma Yaşamında Yaşlılık: Yaşlı Çalışanlar ve İnsan Kaynakları Uygulamaları, Çalışma ve Toplum, 2 (53).
21. ÖZMETE, E. (2019) Yeni Yüzyılda Yaşlanma İçin Gündem: Temel Kavramlar ve Yaklaşımlar, (Editör: Umut Yanardağ ve Melek Zubaroglu Yanardağ), Yaşlılık ve Sosyal Hizmet, Nika Yayınevi, 1. Baskı, Ankara.
22. PATEL, J., TINKER, A., CORNA, L. (2018) Younger Workers’ Attitudes and Perceptions Towards Older Colleagues, Working With Older People, Vol. 22, No. 3, pp.129-138.
23. PHANG, H. S. (2011) Population Aging And Productivity in Asian Countries: A Synopsis, (Edit: Hanam S. Phang), Population Aging and Productivity in Asian Countries, Asian Productivity Organization.
24. QU, H. Ve CHENG, S. Y. (1996) Attitudes Towards Utilizing Older Workers in the Hong Kong Hotel Industry, Int. J. Hospitality Management, Vol. 15, No. 3, pp. 245-254.
25. SAMORODOV, A. (1999) Ageing and Labour Markets for Older Workers, International Labour Office Employment And Training Papers 33, Employment and Training Department, Geneva.
26. SMYER, M.A. Ve PITT-CATSOPHES, M. (2007) The Meanings of Work for Older Workers, Generations, Volume XXXI, Number 1, Pages 23-30.
27. TAYLOR, P.E. Ve WALKER, A. (1994) The Ageing Workforce: Employers’ Attitudes Towards Older People, Work, Employment & Society, Vol. 8, No. 4, December, pp. 569-591.
28. UNITED NATIONS. (2019) World Population Prospects 2019 Volume I: Comprehensive Tables, Department of Economic and Social Affairs Population Division, ST/ESA/SER.A/426, New York.