

T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ANABİLİM DALI

DOKTORA TEZİ

EMEKLİLİK SONRASI TOPLUMSAL HAYATA
UYUM SORUNLARI

Yusuf Ziya YILDIRIM
2502110257

Tez Danışmanı
Prof. Dr. Mustafa DELİCAN

İstanbul – 2021

ÖZ

EMEKLİLİK SONRASI TOPLUMSAL HAYATA UYUM SORUNLARI

Yusuf Ziya YILDIRIM

Bireysel ve toplumsal yönü olan emeklilik birey için çalışmanın olmadığı, toplumsal rol ve statüde değişimlerin gerçekleştiği bir yaşam aşamasıdır. Genel nüfusun ve yaşlı nüfusun artması ile birlikte emekli sayılarında artış görülmüştür. Bunun yanı sıra ortalama yaşam beklentisinin ve emeklilikte geçirilen sürelerinde artması neticesinde de emeklilik dönemi hem politik hem de akademik açıdan ilgi odağı olmaya başlamıştır. Emekliliğin ekonomik, fiziksel, psikolojik ve sosyal sonuçları ve bunların bireylerin yaşamları üzerindeki etkilerinin önemi artmaktadır. Bu çalışmanın temel amacı emekliliğin sonuçlarını belirleyerek, bu sonuçlara bağlı olarak emekliliği uyum sürecindeki bireysel farklılıklar ile bu süreçte karşılaşılan temel sorunları ortaya koymaktır.

Bu doğrultuda sahip olunan kaynakların düzeyleri üzerinden çalışanlar ile emeklilerin karşılaştırılması yapılmıştır. Tezde literatür taramasında elde edilen verilerden, kamu ve özel kurum ve kuruluşların raporlarından, Sosyal Güvenlik Kurumu İstatistik Yıllıkları ile ulusal temsil kabiliyeti olan Türkiye İstatistik Kurumu'nun mikro verilerinden yararlanılarak emekliliğin sonuçları ve emeklilik hayatına uyum değerlendirilmiştir. Araştırmada elde edilen sonuçlara göre; emeklilikte her bir kaynağın farklı düzeylerde gerçekleşerek emeklilik hayatına uyumu farklılaştırdıkları tespit edilmiştir. Bir kaynağın düzeyine yönelik verilen tepkilerin de emekliliğe uyum açısından önemli olduğu görülmüştür. Kaynaklar birlikte değerlendirildiklerinde etkilerinin farklı sonuçlara neden olduğu dolayısıyla tek bir kaynağın seviyesi emeklilik hayatına uyumun anlaşılmasında yeterli olmamaktadır. Son olarak emeklilikte çalışma hayatına göre düşük kaynak düzeylerinde olmanın etkileri daha az olumsuz olmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Emeklilik, Emeklilik Süreçleri, Emeklilik Hayatına Uyum, Yaşam Memnuniyeti

ABSTRACT

ADJUSTMENT PROBLEMS TO SOCIAL LIFE AFTER

RETIREMENT

Yusuf Ziya YILDIRIM

Retirement, which has an individual and social aspect, is a phase of life in which the individual withdraws from working life and where changes occur in social role and status. With the increase in the general population and the elderly population, there has been an increase in the number of retirees. In addition, as a result of the increase in average life expectancy and the time spent in retirement, the retirement period has become the center of attention both politically and academically. The importance of the economic, physical, psychological and social consequences of retirement and their effects on the lives of individuals is increasing. The main purpose of this study is to determine the results of retirement, and to reveal the individual differences in the retirement adjustment process and the main problems encountered in this process, depending on these results. In this respect, a comparison of employees and retirees has been made based on the level of resources acquired. Retirement results and retirement adjustment are evaluated based on the data obtained in the literature review, reports of public and private institutions and organizations, Statistical Yearbooks of the Social Security Institution, microdata with national representation capability obtained from Turkey Statistical Institute. According to the results obtained in the research; it has been determined that each resource in retirement takes place at different levels and differentiates adjustment to retirement life. It has also been observed that the responses to the level of a resource are important in terms of retirement adjustment. When resources are evaluated together, their effects cause different results, so the level of a single resource is not sufficient for understanding retirement adjustment. Finally, the effects of being at low resource levels in retirement compared to working life are less negative.

Keywords : Retirement, Retirement Processes, Adjustment to Retirement Life, Life Satisfaction

ÖNSÖZ

Dünyada ve Türkiye’de yaşlı nüfus ve emekli nüfusunun artmakta ve doğuştan beklenen yaşam sürelerinde de artış meydana gelmektedir. Bu gelişmeler ise emeklilik dönemi ve bu döneme ilişkin yaşamın nasıl geçeceği konusunu günümüzde gittikçe önemli hale getirmektedir. Çalışma hayatında iken emekliliğe yönelik yapılan planlama ve hazırlıklar, geçiş koşulları ve emeklilikteki kaynakların durumu bir bütün olarak emeklilik sürecinin nasıl geçeceğini etkilemektedir. Söz konusu süreçlerde, geleceğe yönelik tasarruf ve yatırımlar, emekliliğe geçişin zamanlaması ve gönüllü olması, emeklilik sonunda kaynaklar yani ekonomik, sosyal, fiziksel ve psikolojik sağlık düzeyleri önemli faktörler olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu tez çalışmasının amacı emeklilik sonrası kaynakların durumunu ortaya koymak ve emekliliğin sonuçları üzerinden emeklilik hayatına uyumda bireysel farklılıkları değerlendirmektir. Emeklilerin sahip oldukları kaynak düzeyleri çalışanlarla kıyaslanarak TÜİK mikro verilerinden istifade edilerek analiz edilecektir. Tez çalışması emeklileri ve emeklilikteki kaynakları ulusal temsil kabiliyeti olan verileri kullanarak ele alması ve bunu çalışanlarla kıyaslayarak yapması bakımından literatüre önemli bir katkı sağlayacaktır.

Tez çalışması sürecinde eleştirileri ve yönlendirmeleriyle tezin tamamlanmasına en büyük katkıyı sağlayan danışman hocam Prof. Dr. Mustafa DELİCAN’a teşekkür ederim.

Tez konusunun ve içeriğinin şekillenmesinde yardımcı olan ve yol gösteren tez komitesi üyesi Prof. Dr. Faruk TAŞÇI hocama da ayrıca teşekkürlerimi sunarım.

Tez yazım sürecinde gayretimi arttırmaya yönelik motive edici konuşmalarından dolayı Prof. Dr. Muharrem ES hocama ve Prof. Dr. Elif Yüksel OKTAY hocama teşekkürlerimi sunarım.

Tezin hazırlanma sürecinde ilgi ve alakalarından ve de başarı dileklerinden dolayı tüm mesai arkadaşlarıma teşekkür ederim. Ar. Gör. Kağan Karahan’a, Ar. Gör. Dr. Hasan Çölgeçen’e, Ar. Gör. Dr. Abdullah Selim DOĞAN’A, Ar. Gör. Enes ATAY’A, Ar. Gör. Dr. Ahmet Safa YILDIRIM’A, Ar. Gör. Dr. Mahmut Kadir

İŞGÜVEN'e ve Ar. Gör. Kubilay ÇAKICI'ya verdikleri destekten ötürü ayrıca teşekkür ederim.

Hem yüksek lisans hem de doktora tezimde, hem genel hayatımda hem de ilim hayatımda benden dualarını esirgemeyen ve bana manevi güç katan başta anneme ve babama, dayılarıma, yengeme ve anneanneme de ayrıca şükranlarımı sunarım.

Son olarak tez yazım sürecini adeta benimle beraber yaşayan, maddi ve manevi desteği ile her an yanımda olduğunu hissettiren, çocuklarımmın annesi çok değerli eşim BEYZANUR YILDIRIM'a ayrıca teşekkür ederim.

YALOVA – 2021

Yusuf Ziya YILDIRIM

İÇİNDEKİLER

ÖZ.....	ii
ABSTRACT	iii
ÖNSÖZ.....	iv
İÇİNDEKİLER.....	vi
TABLolar LİSTESİ.....	vi
ŞEKİL LİSTESİ.....	xiv
GRAFİKLER LİSTESİ	xv
KISALTMALAR LİSTESİ	xvi
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL VE TEORİK ÇERÇEVEDE

EMEKLİLİK VE UYUM

1.1 EMEKLİLİĞİN KAVRAMSAL TANIMI.....	11
1.2 EMEKLİLİĞİN DİSİPLİNLER AÇISINDAN ANLAMI	14
1.3 EMEKLİLİĞİN ÇEVRE VE TOPLUM AÇISINDAN ANLAMI	14
1.4 EMEKLİLİĞE YÖNELİK YAKLAŞIMLAR	16
1.4.1 Olay Yaklaşımı	16
1.4.2 Aşama Yaklaşımı	17
1.4.3 Statü Yaklaşımı	19
1.4.4 Süreç Yaklaşımı	20
1.5 TARİHSEL SÜREÇTE EMEKLİLİK OLGUSU	21
1.5.1 Emekliliğin Kurumsal Olarak Ortaya Çıkışı	21
1.5.2 Ulusal ve Uluslararası Kurum ve Kuruluşlar	24
1.5.3 Emeklilikle İlgili Araştırmalarının Tarihsel Seyri.....	26
1.6 FARKLI DİSİPLİNLER AÇISINDAN EMEKLİLİĞİN ELE ALINMASI	30
1.7 UYUM KAVRAMI VE EMEKLİLİĞE UYUM SAĞLAMAK	37
1.8 EMEKLİLİĞE UYUMDA TEORİK YAKLAŞIMLAR.....	44
1.8.1 Etkinlik Teorisi	46
1.8.2 Yaşamdan Geri Çekilme Teorisi.....	48
1.8.3 Rol Teorisi.....	49
1.8.4 Süreklilik Teorisi	51
1.8.5 Kriz Teorisi.....	53
1.8.6 Yaşam Seyri Yaklaşımı.....	54
1.8.7 Kaynak Tabanlı Dinamik Yaklaşım	57

1.9	EMEKLİLİK SÜRECİNİN AŞAMALARI VE EMEKLİLİĞE UYUM SÜRECİ.....	58
1.9.1	<i>Emekliliğe Hazırlık ve Planlama Süreci</i>	60
1.9.2	<i>Emeklilik Kararı Alma Süreci</i>	62
1.9.3	<i>Emekliliğe Geçiş Süreci</i>	63
1.9.4	<i>Emekliliğe Uyum Süreci</i>	67

İKİNCİ BÖLÜM

EMEKLİLİK SÜRECİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER, EMEKLİLİĞİN SONUÇLARI VE EMEKLİLİĞE UYUM

2.1	EMEKLİLİK ÖNCESİ SÜRECİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER	68
2.1.1	<i>Bireysel Özelliklerin Sürece Etkileri</i>	70
2.1.1.1	Demografik Özellikler	70
2.1.1.2	Kişilik Özellikleri	75
2.1.1.3	Beklenti ve Tutumlar	76
2.1.1.4	Eğitim, Bilgi, Yetenek ve Kabiliyetler	78
2.1.1.5	Kaynaklar	79
2.1.2	<i>Mesleki ve Kurumsal Faktörlerin Sürece Etkileri</i>	81
2.1.2.1	Mesleki Statü	81
2.1.2.2	İstihdam Geçmişi	82
2.1.2.3	İşin Özellikleri	82
2.1.2.4	İşe Yönelik Tutum ve Bağlılık	84
2.1.2.5	İşyerinde Yaşla İlgili Önyargılar	85
2.1.2.6	Esnek İş İmkanları	86
2.1.2.7	Erken Emeklilik Teşvikleri	86
2.1.3	<i>Ailevi Faktörlerin Sürece Etkileri</i>	87
2.1.3.1	Eşlerin Desteği ve Birlikte Emeklilik	87
2.1.3.2	Bağımlı ve/veya Bakıma Muhtaç Aile Üyeleri	88
2.1.3.3	Evlilik Kalitesi	90
2.1.4	<i>Sosyo-ekonomik Faktörlerin Sürece Etkileri</i>	90
2.1.4.1	Emeklilikle ilgili sosyal normlar	90
2.1.4.2	Mevcut ekonomik koşullar	91
2.1.4.3	Devlet Politikaları	92
2.1.4.4	Sosyal Güvenlik Sistemi Özellikleri	93
2.2	EMEKLİLİĞİN SONUÇLARI VE KAYNAKLARIN DURUMU	94
2.2.1	<i>Emeklilik Sonrası Finansal Refah</i>	95
2.2.2	<i>Emeklilik Sonrası Fiziksel Refah</i>	100
2.2.3	<i>Emeklilik Sonrası Psikolojik Refah</i>	105
2.2.4	<i>Emeklilik Sonrası Sosyal Yaşam</i>	115
2.3	EMEKLİLİĞİN SONUÇLARINA UYUM VE UYUM SÜRECİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER	116

2.3.1	<i>Bireysel Özelliklerin Emekliliğe Uyum ile İlişkisi</i>	117
2.3.1.1	Demografik Özellikler	117
2.3.1.2	Kişilik özellikleri	122
2.3.1.3	Beklenti ve Tutumlar	125
2.3.1.4	Finansal Durum	127
2.3.1.5	Sağlık Durumu.....	129
2.3.2	<i>Kurumsal ve Mesleki Faktörlerin Uyum ile İlişkisi</i>	131
2.3.2.1	Mesleki Statü	132
2.3.2.2	Emeklilik Öncesi İşin Özellikleri	134
2.3.2.3	Çalışma Geçmişleri	135
2.3.2.4	İşin Önemi ve Merkeziliği.....	135
2.3.3	<i>Ailevi ve Sosyal Faktörlerin Uyuma Etkisi</i>	137
2.3.3.1	Ailenin Önemi	137
2.3.3.2	Sosyal İlişkiler ve Sosyal Destek.....	141
2.3.3.3	Boş Zaman ve Gönüllü Faaliyetler	142
2.3.4	<i>Emeklilik Sürecinin ve İşgücü Çıkış Koşullarını Uyuma Etkisi</i>	143
2.3.4.1	Emeklilik Öncesi Hazırlık ve Planlama	144
2.3.4.2	Emekliliğe Geçiş Koşulları	147
2.3.4.3	Emeklilik Öncesi ve Sonrası Çalışma Durumu	150

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYE’DE EMEKLİLİK HAYATINA UYUMUN

DEĞERLENDİRİLMESİ

3.1	TÜRKİYE’DE EMEKLİLERİN SOSYO-DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİ VE EMEKLİLİK HAYATINA UYUM	153
3.1.1	<i>Emeklilerin Sosyo-Demografik Durumları</i>	153
3.1.1.1	Emekli Nüfusunun Yıllara Göre Dağılımı	153
3.1.1.2	Emeklilerin Coğrafi Bölgelere Göre Dağılımı	154
3.1.1.3	Emeklilerin Yaş Gruplarına Göre Dağılımı	156
3.1.1.4	Emeklilerin Cinsiyete Göre Dağılımları	157
3.1.1.5	Emeklilerin Medeni Durumları ve Hanehalkı Tipi.....	157
3.1.1.6	Emeklilerin Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı	158
3.1.1.7	Emeklilerin Konut Mülkiyeti Durumları	159
3.1.1.8	Emeklilerin Sigorta Tahsis Türüne Göre Dağılımı.....	160
3.1.2	<i>Emeklilik Hayatına Uyumun Soyo-Demografik Özellikler Bağlamında Değerlendirilmesi</i>	161
3.2	TÜRKİYE’DE EMEKLİLİK ÖNCESİ SÜRECİN EMEKLİLİK HAYATINA UYUMA ETKİSİ	169
3.2.1	<i>Emeklilik Öncesi Sürecin Değerlendirilmesi</i>	169
3.2.1.1	Emekliliğe Yönelik Algı, Beklenti ve Kaygılar	169

3.2.1.2	Emekliliğe Hazırlık ve Planlama Süreci	171
3.2.1.3	Emeklilik Karar Alma ve Geçiş Süreci.....	179
3.2.2	<i>Emeklilik Öncesi Süreçlerin Emeklilik Hayatına Uyuma Etkisi</i>	<i>183</i>
3.3	TÜRKİYE’DE EMEKLİLİĞİN SONUÇLARININ KAYNAKLAR ÜZERİNDEN DEĞERLENDİRİLMESİ VE EMEKLİLİK HAYATINA UYUM.....	185
3.3.1	<i>Emeklilikte Finansal Kaynaklar</i>	<i>187</i>
3.3.1.1	Emeklilerin Finansal Durumları	188
3.3.1.2	Emeklilerin Finansal Durumlarını Etkileyen Faktörler	192
3.3.1.3	Finansal Durumun Emeklilik Hayatına Uyuma Etkisi	201
3.3.2	<i>Emeklilikte Fiziksel Sağlık</i>	<i>205</i>
3.3.2.1	Emeklilerin Fiziksel Sağlık Durumları	206
3.3.2.2	Emeklilerin Fiziksel Sağlık Durumlarını Etkileyen Faktörler.....	208
3.3.2.3	Fiziksel Sağlık Durumunun Emeklilik Hayatına Uyuma Etkisi....	213
3.3.3	<i>Emeklilikte Psikolojik Sağlık.....</i>	<i>216</i>
3.3.3.1	Emeklilerin Psikolojik Sağlık Durumları.....	217
3.3.3.2	Emeklilerin Psikolojik Sağlık Durumlarını Etkileyen Faktörler ..	218
3.3.3.3	Psikolojik Sağlık Durumunun Emeklilik Hayatına Uyuma Etkisi	226
3.3.4	<i>Emeklilikte Aile ve Sosyal Çevre İlişkileri</i>	<i>229</i>
3.3.4.1	Emeklilerin Aile ve Sosyal Çevre İlişki Durumları.....	229
3.3.4.2	Emeklilerin Aile ve Sosyal Çevre İlişki Durumlarını Etkileyen Faktörler	232
3.3.4.3	Aile ve Sosyal Çevre İlişki Durumlarının Emeklilik Hayatına Uyuma Etkileri.....	237
3.3.5	<i>Emeklilikte Boş Zaman Etkinlikleri ve Gönüllü Faaliyetlere Katılım..</i>	<i>242</i>
3.3.5.1	Emeklilerin Boş Zaman Etkinlikleri ve Gönüllü Faaliyetlere Katılım Durumları.....	242
3.3.5.2	Emeklilerin Boş Zaman Etkinlikleri ve Gönüllü Faaliyetlere Katılımlarını Etkileyen Faktörler	245
3.3.5.3	Boş Zaman Etkinlikleri ve Gönüllü Faaliyetlere Katılım Durumlarının Emeklilik Hayatına Uyuma Etkileri	250
3.3.6	<i>Emeklilerin Çalışma Hayatında Yer Almaları</i>	<i>252</i>
3.3.6.1	Emeklilerin Çalışma Hayatına Katılım Durumları	252
3.3.6.2	Emeklilerin Çalışma Hayatına Katılım Durumlarını Etkileyen Faktörler	255
3.3.6.3	Emeklilik Sonrası Çalışmanın Emeklilik Hayatına Uyuma Etkisi	257
	SONUÇ.....	259
	KAYNAKÇA.....	277
	ÖZGEÇMİŞ	312

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo. 1: Tarihsel Süreçte ABD’de Emekliliğin Gelişimi ve Emeklilik Araştırmaları	29
Tablo. 2: Emeklilik Süreci ve Bileşenleri	59
Tablo. 3: Emeklilik Sürecini Etkileyen Değişkenler	69
Tablo. 4: Emeklilikte Finansal Refahı Etkileyen Faktörler.....	97
Tablo. 5: Emeklilikte Fiziksel Refah Etkileyen Faktörlerin Özeti	102
Tablo. 6: Emeklilikte Psikolojik Refahı Etkileyen Faktörler	108
Tablo. 7: Türkiye’de Yıllara Göre Genel Nüfus, Yaşlı Nüfusu ve Emekli Nüfusu (2008-2019 Ağustos)	154
Tablo. 8: Türkiye’de Emeklileri Coğrafi Bölgelere Göre Dağılımı (2019 Kasım) .	155
Tablo. 9: Yaş Gruplarına Göre Emekli Nüfusun Yıllara Göre Dağılımı 2015-2019 (bin).....	156
Tablo. 10: Cinsiyete Göre Emekli Nüfusun Yıllara Göre Dağılımı 2013-2019 (bin)	157
Tablo. 11: Türkiye’de Emeklilerin Medeni Durumları (GYKA – 2018).....	158
Tablo. 12: Türkiye’de Emeklilerin Yaşadıkları Hanehalkı Tipi (GYKA- 2018) ...	158
Tablo. 13: Türkiye’de Yıllara Göre Emeklilerin Eğitim Durumu 2015-2019 (bin)	159
Tablo. 14: Türkiye’de Emeklilerin Konut Mülkiyeti Durumları (GYKA -2018) ...	160
Tablo. 15: Yaşlılık Aylığı Alanların Sigorta Tahsis Türüne Göre Dağılımı (2019)	160
Tablo. 16: Yaş Grupları ve Cinsiyete Göre Çalışanların ve Emeklilerin Yaşam Memnuniyeti Ortalamaları (YMA- 2018).....	162
Tablo. 17: Emeklilik Sürelerine Göre Emeklilerde Ortalama Yaşam Memnuniyetleri	162
Tablo. 18: Medeni Durum ve Cinsiyete Göre Çalışanlarda ve Emeklilerde Ortalama Yaşam Memnuniyetleri (YMA- 2018)	165
Tablo. 19: Eğitim Durumlarına Göre Çalışanların ve Emeklilerin Ortalama Yaşam Memnuniyetleri (%) (YMA-2018)	166

Tablo. 20: Konut Mülkiyetine Göre Emeklilerde Ortalama Yaşam Memnuniyeti (%) (YMA-2018).....	167
Tablo. 21: Sigorta Tahsis Türüne Göre Çalışanların ve Emeklilerin Ortalama Yaşam Memnuniyetleri (%) (YMA-2018)	168
Tablo. 22: Yaşamdan Duyulan Mutluluk ve Ortalama Yaşam Memnuniyete Göre Çalışanlar ve Emekliler (YMA 2018).....	186
Tablo. 23: Temel Gelir Kaynağı Sadece Emekli Aylığı Olan Emekliler (HBA -2018)	189
Tablo. 24: Türkiye'de Temel Gelir Kaynağı Emekli Aylığı Olan Hanehalkı Sayısı (2014-2018).....	190
Tablo. 25: Emeklilerin Elde Ettikleri İlave Gelir Kaynakları (%) (HBA 2018)	191
Tablo. 26: Türkiye’de Kamu Çalışanlarında Meslek Gruplarına Göre Çalışan ve Emekli Maaşları (2020 Ocak)	193
Tablo. 27: Türkiye’de Hanehalkı Gelir Düzeylerine Göre Çalışanlar ve Emekliler (YMA 2018).....	196
Tablo. 28: Türkiye’de Hanehalkının Temel Gelir Kaynağına Göre Hanehalkı Tüketim Harcamaları (2018)	197
Tablo. 29: Türkiye’de Emekli Maaşlarını Yetersiz Bulan Emeklilerin Sosyo-Demografik Özelliklere Göre Dağılımı (YMA- 2018).....	199
Tablo. 30: Türkiye’de Çalışanlarda ve Emeklilerde Hanehalkı Gelirlerinin Temel İhtiyaçları Karşılamada Zorluk Düzeyleri (%) (YMA-2018)	199
Tablo. 31: Finansal Kaynaklara Göre Çalışanların ve Emeklilerin Ortalama Yaşam Memnuniyetleri (YMA- 2018).....	203
Tablo. 32: Emeklilerde Emekli Maaşlarının Yeterlilik Algısı ve Gelirdeki Değişime Göre Ortalama Yaşam Memnuniyeti (YMA 2018).....	204
Tablo. 33: Çalışanlarda ve Emeklilerde Genel Sağlık Durumu Algısı (GYKA 2018)	206
Tablo. 34: Çalışanlarda ve Emeklilerde Genel Sağlık Durumundan Memnuniyet (YMA 2018).....	207
Tablo. 35: Türkiye’de Yaş Gruplarına Göre Sağlık Sorunlarının Türleri (%) (TSA 2016)	209

Tablo. 36: Türkiye’de Yaş Gruplarına Göre Emeklilerde Sağlık Durumu (%) (GYKA 2018)	209
Tablo. 37: Emeklilik Sürelerine Göre Emeklilerde Genel Sağlık Durumu (%) (GYKA 2018)	210
Tablo. 38: Cinsiyete Göre Çalışan ve Emeklilerde Sağlık Durumu (GYKA 2018)	211
Tablo. 39: Çalışma Durumuna Göre Emeklilerin ve Çalışanların Genel Sağlık Durumları (%) (GYKA 2018)	211
Tablo. 40: Yüzdelik Gelir Gruplarına Göre Emeklilerde Sağlık ve Sağlık Hizmetlerinden Faydalanma Durumları (GYKA 2018) (%)	212
Tablo. 41: Sağlık Durumuna İlişkin Göstergelere Göre Emeklilerde Ortalama Yaşam Memnuniyeti (YMA- 2018)	214
Tablo. 42: Sosyo-Demografik Özelliklere Göre Emeklilerde Genel Sağlık Durumlarına İlişkin Ortalama Yaşam Memnuniyetleri (YMA 2018)	215
Tablo. 43: Çalışanların ve Emeklilerin Psikolojik Durumları ile Hanehalkı Temel İhtiyaçlarını Karşılama Düzeylerinin Karşılaştırılması (YMA 2018)	224
Tablo. 44: Sosyo-Demografik Özelliklere Göre Çalışanlarda ve Emeklilerde Psikolojik Sağlık Durumu (%) (TSA -2016)	225
Tablo. 45: Psikolojik Kaynaklar Açısından Çalışanlarda ve Emeklilerde Ortalama Yaşam Memnuniyeti (YMA- 2018)	227
Tablo. 46: Sosyo-Demografik Özelliklere Göre Emeklilerde Psikolojik Sağlık Durumlarına İlişkin Ortalama Yaşam Memnuniyetleri (YMA 2018)	228
Tablo. 47: Aile İçi İlişki ve Mutluluk Durumuna Göre Çalışanlar ve Emekliler (AYA – 2016)	230
Tablo. 48: Aile İlişkileri ve Aile Mutluluk Durumu İlişkisine Göre Çalışanlar ve Emekliler (%) (AYA – 2016)	231
Tablo. 49: Aile ve Sosyal İlişkilerinden Memnuniyet Düzeyine Göre Çalışan ve Emekliler (%) (YMA- 2018)	233
Tablo. 50: Sosyo-Demografik Özelliklere Göre Çalışanlar ve Emeklilerin Sosyal Çevre İle İlişkileri (GYKA-2018) (%)	235
Tablo. 51: Emeklilerin İhtiyaç Halinde Maddi ve Manevi Destek Alabilecekleri Kimselerin Varlığına Göre Ortalama Yaşam Memnuniyetleri (YMA 2018)	237

Tablo. 52: Evlilikten Memnuniyet Düzeyine Göre Çalışan ve Emeklilerde Ortalama Yaşam Memnuniyeti (YMA- 2018)	238
Tablo. 53: Sosyal Çevre ile İlişkilerden Memnuniyet Düzeyine Göre Çalışan ve Emeklilerde Ortalama Yaşam Memnuniyeti (YMA- 2018)	239
Tablo. 54: Sosyo-demografik Özelliklere Göre Emeklilerde Aile ve Sosyal İlişki Durumlarına Göre Ortalama Yaşam Memnuniyetleri (YMA 2018).	241
Tablo. 55: Boş Zaman Etkinlikleri Türleri ve Katılım Sıklıklarına Göre Çalışanlar ve Emekliler (%) (AYA 2016).....	244
Tablo. 56: Çalışanlarda ve Emeklilerde Sağlık Sorunlarının Günlük Etkinliklere Katılıma Etkisi (GYKA 2018).....	246
Tablo. 57: Sosyo-Demografik Özelliklere Göre Çalışanlar ve Emeklilerin Boş Zaman Etkinliklerine Katılım Oranları (%) (GYKA-2018).....	248
Tablo. 58: Sosyo-Demografik Özelliklerine Göre Emeklilerde Sosyal Etkinliklere Katılım Durumlarına Göre Ortalama Yaşam Memnuniyetleri (YMA 2018).	251
Tablo. 59: Çalışma Hayatında Yer Alan Emeklilerin Cinsiyete Göre İstihdamdaki Durumları (GYKA 2018).....	253
Tablo. 60: Çalışma Hayatında Yer Alan Emeklilerin Yaş Gruplarına Göre Dağılımı (GYKA 2018).....	254
Tablo. 61: Çalışma Hayatında Yer Alan Emeklilerin Meslek Kodlarına Göre Dağılımı (GYKA 2018)	254
Tablo. 62: Emeklilerde Son 1 yılda Emekli Olanların Çalışma Durumuna Göre Ortalama Yaşam Memnuniyeti (YMA 2018)	257
Tablo. 63: Mesleğe/İşe Atfedilen Öneme Göre Emeklilerde Ortalama Yaşam Memnuniyeti (YMA 2018)	258

ŞEKİL LİSTESİ

Şekil. 1: Emeklilik Sonrası Psikolojik Refah Yörüngeleri	107
--	-----

GRAFİKLER LİSTESİ

Grafik. 1: Türkiye’de Sigorta Tahsis Türüne Göre Asgari ve Azami Emekli Aylıkları (Ocak-Haziran 2020).....	194
Grafik. 2: Türkiye’de Yıllara Göre Emekli Maaşlarının Yeterliliği Algısı (2014-2018)	198

KISALTMALAR LİSTESİ

AARP	: American Association of Retired Persons
AB	: Avrupa Birliği
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
BM	: Birleşmiş Milletler
Bkz..	: Bakınız
BMGK	: Birleşmiş Milletler Genel Kurulu
DPT	: Devlet Planlama Teşkilatı
EUROSTAT	: Avrupa İstatistik Ofisi
GYKA	: Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması
HBA	: Hanehalkı Bütçe Araştırması
HLS	: Health and Life Styles Survey
HRS	: Health and Retirement Survey
SSK	: Sosyal Sigortalar Kurumu
SOCR	: Social Benefit Recipients Database
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
TDK	: Türk Dil Kurumu
TSA	: Türkiye Sağlık Araştırması
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
TÜED	: Türkiye Emekliler Derneği
UÇÖ	: Uluslararası Çalışma Örgütü
YMA	: Yaşam Memnuniyeti Araştırması
Vd.	: Ve diğerleri

GİRİŞ

Emeklilik bireyler açısından nesnel ve öznel iki şekilde değerlendirilebilir. Nesnel olarak emeklilik; bireyler için bir yaşam aşamasından nihai anlamda çalışmanın olmadığı diğer bir yaşam aşamasına doğru geçiştir. İstihdam ilişkisi ile işgücünden tamamen ayrılma arasında yani fiili çalışma hayatlarının sonunda yaşayacakları nihai bir geçiş sürecidir. Bu süreç tamamlandığında “çalışan” kişi artık “emekli” olarak toplum içerisinde yerini almaktadır. Bu yönüyle bireylerin toplumsal rol ve statüsünde bir değişim gerçekleşmektedir. Öznel olarak emeklilik; bireylerin çalışma geçmişleri, kişilik özellikleri, sosyo-demografik özellikleri, çevreleri, değer ve algıları vb. pek çok değişkenin etkisi ile şekillenen bir süreçtir. Emeklilik algısı, emeklilik planlaması, emekliliğe arzu edilen geçiş zamanı, emeklilikten beklentiler vb. durumlar ile emekliliğin sonuçları da bireysel farklılıklar göstermektedir. Dolayısıyla bu farklılıklara bağlı olarak birden çok emeklilik yörüngelerinin olması söz konusu olmaktadır.

Toplumsal hayatta yeni bir süreç, yeni bir dönem ve farklı bir yaşam tarzı olarak görülen emekliliğin insan yaşamında önemine binaen merak edilip incelenmesi, birey açısından ekonomik, fiziksel, psikolojik ve sosyal yönlerinin anlaşılması, farklılaşan sonuçlarının ve etkilerinin bilimsel açıdan ele alınması önemli bir konu olarak dikkat çekmektedir. Emeklilik konusu emeklilik yaşı, emekli aylıklarının düzeyi ve emekliliğe hak kazanma koşulları vb. ile ilgili yasal düzenlemelerle gerek siyasi açıdan gerekse sosyal güvenlik ve bunun finansmanı ile ilgili sorunlar açısından uzun sürelerden beri ülkelerin gündeminde olmuştur. Özellikle 20. yüzyılın sonlarında emeklilik konusu çeşitli faktörlerin de etkisi ile gerek küresel boyutta gerekse ülkemizde daha da önemli hale gelmiştir. Bunlardan ilki yaşlı nüfusun artması ve buna bağlı olarak emekli sayılarının da artış göstermesidir. Diğer ikinci bir neden ise bilgi çağı ile beraber teknolojiye ve sağlık imkanlarındaki gelişmelerin de neticesinde daha uzun süreler sağlıklı yaşamdır. Yaşam beklentisinin artması ile emeklilik döneminde geçirilecek süreler de önemli hale gelmektedir. Emekli sayılarındaki artış ve emeklilikte geçirilen sürelerin uzaması, hem emeklilik öncesi işgücünden çıkış koşullarına ve emeklilik yaşantısının nasıl geçirildiğine ilişkin konulara hem de emekliliğin finansmanı ile ilgili konulara

akademik ilgiyi arttırmış, ülkelerin sosyal güvenlik sistemlerinin istikrarı açısından da önemli hale gelmiştir.

Dünya genelinde yaşlı nüfusun artışına ilişkin olarak Birleşmiş Milletler Dünya Nüfusunun Yaşlanmasına ilişkin raporda 2019 yılı itibarıyla dünya nüfusunun 703 milyonunun 65 yaş ve üzerinde olduğu bildirilmekte ve bu sayının 2050 yılı itibarıyla 1,5 milyara ulaşacağı tahmin edilmektedir. Raporda 1990 yılında dünya nüfusu içerisinde % 6 olan 65 yaş ve üstü nüfusun 2019 yılı itibarıyla % 9 olduğu ve 2050 yılında ise bu oranın % 16'ya ulaşacağı bildirilmektedir. Ülkeler açısından bakıldığında ABD Nüfus Sayım İdaresi (United States Census Bureau) tarafından yayımlanan verilere göre 2020 yılında ABD'de 56.1 milyon ile nüfusun % 17'sini kapsayan 65 yaş ve üstü nüfus, 2030 yılında 73.1 milyon ile genel nüfus içerisinde % 21'e ulaşacağı öngörülmektedir.

Avrupa İstatistik Ofisi (Eurostat) verilerine göre ise AB üyesi 28 ülke için 2001 yılında % 15,8 olan 65 yaş üstü nüfus 2020 yılında % 20,6 olmakla birlikte 2030'da % 24,2 ve 2050'de % 29,5 olması beklenmektedir. Türkiye'de de 65 yaş ve üstü nüfusun genel nüfustaki oranı, AB'ye nispeten daha düşük oranlarda olsa da, yıllara göre gittikçe artmaktadır. Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) verilerine göre 2000 yılında % 6,6 olan 65 yaş ve üstü nüfus oranı 2020'de % 9 olmakla birlikte 2025'te % 11, 2040'ta % 16,3, 2060 yılında % 22,6 ve 2080 yılında ise % 25,6 olması beklenmektedir.

Dünya genelinde emekli sayılarına baktığımızda Dünya Bankasının 2014 yılında uluslararası emeklilik modellerini karşılaştırdığı tartışma metnine göre (International Patterns of Pension Provision II) dünya genelinde emekli aylığı alan yaklaşık 479 milyon kişi (farklı zaman dilimlerini kapsayan verilerle) bulunmaktadır. Dünya genelinde emeklilerin üçte birine yakını Çin'de bulunmak üzere bunu Amerika ve Japonya takip etmektedir. Dünya genelinde nüfusun yaşlanmasına paralel olarak da emekli sayılarında da artışlar görülmektedir. Çin İstatistik Bürosu tarafından yayımlanan Çin İstatistik Yıllıklarına göre 2009 yılında 58 milyon olan emekli sayıları 2019 yılında 2 katından daha fazla artış göstererek 123 milyon kişiye ulaşmıştır. OCED'nin sosyal faydalardan yararlananlara ilişkin bilgilerin yer aldığı veri tabanında (SOCR – Social Benefit Recipients Database) OECD ve AB

lkelerinde yaşlılık aylığı (hak sahipleri de dahil olmak üzere) alanların 2007 yılı baz alınarak 2016 yılına kadar olan oransal değişimleri bildirilmektedir. Buna göre emekli sayılarında OECD lkelerinde % 32 ve AB lkelerinde ise % 17 oranında artış gerçekleşmektedir. Eurostat sosyal korumaya (social protection) yönelik bilgilerin yer aldığı veri tabanından elde edilen bilgilere göre AB-27 lkelerinde emekli aylığı alanların sayıları 2009 yılında 81 milyon iken 2018 yılında % 10’un üzerinde bir artış ile 90 milyonu geçmiştir. Demografik duruma yönelik elde edilen bilgilere göre ise 2009 yılında AB-27’nin nüfusu 440 milyon iken 2018 yılında 446 milyona yükselmiştir. Buna göre emeklilerin AB-27 nüfusu içerisindeki oranı 2009’da % 18,4’ten 2018 yılında % 20,2’ye yükselmiştir. Diğer yandan ABD Sosyal Güvenlik İdaresi verilerine göre 2009 yılı aralık ayında 33,5 milyon olan emekli nüfusu 2020 yılında 46,3 milyon olarak gerçekleşmiştir. ABD İstatistik Bürosu verilerine göre 2009 yılında 307 milyon olan genel nüfusun % 10,9’una denk gelen emekli oranları, 2020 yılı itibarıyla 329 milyonu aşan nüfus içerisinde % 13,6’ya ulaşmıştır. SGK verilerine göre de Türkiye’de 2009 yılında 6,2 milyon olan emekli sayıları 2019 yılı sonu itibarıyla 10 yıl kadar bir sürede 3,7 milyon artış ile 8,9 milyon olarak gerçekleşmektedir. Özellikle nüfus içerisindeki değişime bakıldığında TÜİK Şubat 2020 tarihli ADNKS verilerine göre 2009 yılında 72,6 milyon olan genel nüfusa 2019 yılında 83,2 milyon olmuştur. Buna göre genel nüfusu içerisinde 2009 yılında % 8,6 oranında olan emekli nüfusu 2019 yılında % 10,8’lik bir orana yükselmiştir.

Yaşlı nüfusun ve emekli sayılarının da artmasının yanı sıra yaşam beklentilerindeki gelişmelerin de emeklilik dönemine ilişkin ilgi ve önemin artmasında etkili olmuştur. OECD’nin “Pensions at a Glance 2019” adlı raporuna göre 2015-20 dönemi itibarıyla OECD lkelerinde ortalama doğuştan yaşam beklentisi erkeklerde 78,1 iken kadınlarda 83,4 olmaktadır. 65 yaşından sonraki yaşam beklentisinin ileri yaşlarda refaha önemli katkısının olduğu belirtilen raporda bu yaş sonrası yaşam beklentisinin kadınlarda 21.3, erkeklerde ise 18.1 olduğu belirtilmekle birlikte 2060-65 yılları itibarıyla de kadınlarda 25,2 ve erkeklerde 22,5 olacağı öngörülmektedir. Eurostat veri tabanında yer alan bilgilere göre 2010-2018 yılları arasında AB-27’de doğuştan yaşam beklentisi ortalama 79,8’den 81’e,

erkeklerde 76,7'den 78,2'ye ve kadınlarda ise 82,9'dan 83,7'ye yükselmiştir. ABD Ulusal Sağlık İstatistikleri Merkezi'nin bilgilendirme raporunda ABD'de 2010-2018 yılları arasında doğuştan yaşam beklentisindeki değişime yer verilmiştir. Buna göre 2010 yılından 2018 yılına kadar doğuştan ortalama yaşam beklentisi bir değişiklik göstermemiş ve 78,7 olarak gerçekleşmiştir. Doğuştan yaşam beklentisinde erkeklerde de bir değişim olmamış ve aynı yıllar arasında 76,2 olarak gerçekleşirken, kadınlarda ise 0,2 artarak 81 olmuştur. Türkiye'de ise TÜİK'in Eylül 2020 tarihli hayat tablolarına ilişkin bültenine göre 2013-15 ve 2017-19 dönemleri arasında doğuştan beklenen yaşam süreleri Türkiye geneli için ortalama 78'den 78,6'ya yükselirken, erkeklerde 75,3'ten 75,9'a ve kadınlarda ise 80,7'den 81,3'e yükselmiştir. Aynı dönemler arasında 65 yaş ve üzerinde kalan yaşam süresi Türkiye genelinde ortalama 17,8'den 18'e, erkeklerde 16,1'den 16,3'e ve kadınlarda ise 19,4'ten 19,6'ya yükselmiştir.

Demografik değişiklikler ülkelerin politika ve uygulamalarının şekillenmelerinde temel oluşturmıştır. Nüfus yaşlandıkça ve yaşam süreleri uzadıkça toplumlar için yaşlıların sağlığına ve refahına nasıl yardımcı olacağının yanı sıra, yaşlı yetişkinleri işgücüne dahil etmek ya da işgücünden nasıl ayrılacaklarını da belirlemek ve bunun akabinde da işgücünden ayrılan emeklilerin de toplumsal hayata nasıl uyum sağlayacakları ve yaşamlarından ne derece tatmin olacakları konuları da önemli hale gelmiştir. Bu doğrultuda başta ABD ve batı ülkelerinde “bebek patlaması” (baby boomer) denilen kuşağın (1946-1964 yılları arasında doğanlar) yaşlanması ile 2011 yılı ve sonrasında emekliliğe geçişlerin artması, emeklilik dönemine nasıl başarılı bir geçiş yapılacağı ve bu döneme nasıl uyum sağlanacağına yönelik konulara ilgiyi artırmıştır.

Türkiye'de de emeklilik yaşantısına yönelik akademik araştırmalar son yıllarda giderek artmaktadır. Söz konusu araştırmalarda emeklilerin emekliliğe hazır hissetme durumları, emekliye ayrılma nedenleri, karşılaştıkları ekonomik, sosyal, psikolojik, hukuki, fizyolojik sorunlar, devletten beklentileri, emeklilik sonrası çalışma durumları ve emeklilik dönemine uyumu konuları ele alınmıştır. Resmi kurumlar tarafından da emeklilikle ilgili konular gündeme alınmaktadır. 2007 yılında Devlet Planlama Teşkilatı (DPT) tarafından yayımlanan “Yaşlanma Ulusal Eylem

Planı” kapsamında emekliliğe hazırlık programları oluşturularak, çalışma hayata sonrasında aktif ve üretken bir yaşamın sürdürülmesi hususunda bilgi ve becerilerinin arttırılması ve emeklilik dönemine uyum sağlanmasının gerekliliği bildirilmiştir. 2013 yılında T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığınca hazırlanan “Ulusal Eylem Planının Uygulama Programı” kapsamında yaşlı bireyin ekonomik ve sosyal yönden kalkınması kapsamında emeklilik dönemine geçiş ve uyum süreçleri çerçevesinde iki temel politika belirlenmiştir. Bunlardan ilki çalışmak isteğinde olan yaşlı bireylerin emekliliğe kademeli geçiş yapabilmelerine ve esnek çalışmalarına ilişkin düzenlemelerin yapılmasına yöneliktir. İkincisi yaşlılıkta olanakların sunulması ve destekleyici ortamların sağlanması kapsamında emeklilik sonrası etkinlikleri sürdürebilme ve emekliliğe uyum sağlamaları amacıyla emekliliğe hazırlık programlarının oluşturulmasıdır.

Emeklilikle ilgili çalışmaların zamanla artması ve bu çalışmalardan elde edilen bulguların sonuçları göstermektedir ki emeklilerin önemli bir kısmı emeklilik dönemlerinde gerek ekonomik gerek sosyal gerekse psikolojik vb. konularda önemli sorunlar yaşayabilmektedirler. Bu sorunlar arasında gelir kayıpları, emekli aylıklarının yetersizliği, harcamalardaki artış, tasarrufların yetersizliği, rol kayıpları, yalnızlık, işe yaramama duygusu gibi konular yer alabilmektedir. Bu noktadan hareketle bireylerin emekliliğe uyumunu zorlaştıran bu gibi sorunların tespiti ve çözümü gerekmektedir. Emekli bireylerin emeklilik sonrası hayatları, toplumsal hayatta karşılaştıkları sorunların tespiti, bu sorunların emeklilik hayatına uyumlarına etkileri ile beraber bu hayata uyum sağlamada farklılıkların izahı gereklidir. Bu minvalde çalışmanın amacı, emekliliğin bireylerin yaşamlarında meydana getirdiği değişimleri, bu süreçte karşılaşılan temel sorunları ortaya koymak ve emekliliğin çıktılarına/sonuçlarına bağlı olarak uyum sürecindeki bireysel farklılıkları izah etmektir.

Emeklilik konusunu bugüne kadar yapılan çalışmalarda beş farklı boyutta ele alınmıştır. Bunlardan ilki, emekliliğe geçişin kanunlar çerçevesinde nasıl gerçekleşeceğine ilişkin sosyal güvenlik mevzuatı kapsamında *hukuki boyuttur*. İkincisi, emeklilik döneminde gelir kaybı ve emekli aylıklarının yeterlilik durumu, emeklilik sonrası yeni iş kurma ve ya yeniden istihdam isteği, kayıt dışı çalışma gibi

mikro/bireysel ve sosyal güvenliğin finansmanı ile ilgili sorunlar bağlamında makro açıdan *ekonomik boyuttur*. Üçüncüsü, emeklilik sonrası değişen ruh sağlığı; yalnızlık, depresyon ve stres, ölüm korkusu gibi çeşitli etkilerin ele alınması açısından *psikolojik boyuttur*. Dördüncüsü, çalışma hayatının sona ermesinde genel sağlık sorunları, sağlık durumunun emeklilik hayatına etkileri ve sağlık hizmetlerinden faydalanabilme kapsamında *fizyolojik boyuttur*. Beşincisi ise evlilik, aile, arkadaş ve akraba gibi çevre ile ilişkilerdeki değişimler, boş zaman etkinliklerine katılımın değerlendirilmesi gibi konular açısından da *sosyal boyuttur*. Bu kapsamda emekliliğin ekonomik, psikolojik ve fiziksel sağlık ve sosyal ilişkiler açısından “bireysel sonuçlarını” ortaya koymak ve bu kaynaklar bağlamında emekliliğe uyumdaki farklılıkları izah etmek tezin temel konusudur oluşturmaktadır.

Türkiye’deki emeklilerin durumunu çalışanlarla kıyaslayarak ortaya koyan araştırmalar ve ayrıca bunların bulguları da sınırlı kalmaktadır. Bunlara ilaveten sadece birkaç çalışmada emeklilerin psikolojik durumlardan ya da sağlık durumlardan çok kısa bahsedilmiştir. Emeklilerle ilgili bilgileri çalışanlar ile kıyaslayarak vermek sadece emeklilerin durumlarını açıklamaktan daha yararlı olacaktır. Diğer yandan emeklileri konu alan çalışmalar arasında ulusal temsil kabiliyeti olan TÜİK verilerini kullanan araştırmalar da oldukça sınırlıdır. Bu konuda emeklilerin ne kadarını çalıştığını ve maddi yoksunluk durumlarını TÜİK verileri ile açıklayan çok az sayıda çalışma mevcuttur. Bu çalışmalarda da çalışanlarla bir kıyaslama yapılmamaktadır. Bu yönüyle bu tez emeklilerle birlikte çalışanları da kapsayan geniş bulgulara yer vermesi ve ulusal temsil kabiliyeti olan TÜİK verilerini kullanması açısından diğer çalışmalardan farklılaşmaktadır.

Tezde emekliliğe uyumda teorik yaklaşımlar ele alınarak, emekliliğe uyumun açıklanmasında bu yaklaşımlar içerisinde Wang ve arkadaşları tarafından geliştirilen “kaynak tabanlı dinamik model” ‘den (resource-based dynamic model) istifade edilmiştir. Söz konusu kaynaklar; fiziksel sağlık, finansal durum, psikolojik sağlık, aile ilişkileri, sosyal ilişkiler ve etkinlikler şeklinde ele alınmıştır. Bilişsel (ör. işlem hızı ve çalışma belleği) ve motivasyonel (ör., kendi kendine etkinlik) kaynaklara, bireysel farklılıkları çok fazla çeşitlendirmeleri, verilerin sınırlılığı ve tezin hacmi göz önüne alınarak yer verilmemiştir. Diğer yandan araştırmacılar emekliliğe uyum

da kaynakların durumunu boylamsal süreçte incelemişlerdir. Emeklilik konusunda Türkiye’de boylamsal verilerle ampirik bulgulara ulaşan çalışmaların olmaması nedeniyle emeklilikteki kaynakların durumu tezde kesitsel verilerden yararlanılarak ve çalışanlar ile kıyaslanarak verilmiştir.

Emekliliğe yönelik yaklaşımlar içerisinde yakın dönem çalışmalarda “süreç yaklaşımı” yaygın şekilde kullanılmaktadır. Bu yaklaşımda emeklilik bir yaşam olayı ya da basit bir statü olarak değerlendirilmemekte, çalışma hayatı ile emeklilik sonrası dönemleri birlikte kapsayan uzun bir süreç olmaktadır. Tezde emeklilik öncesi koşulların da emeklilik hayatına uyuma etki edeceği görüşünden hareketle emeklilik süreç olarak ele alınmıştır. Bu doğrultuda tez kapsamında emeklilerin, emeklilik öncesi hazırlık ve planlama durumları, emekliliğe geçiş sürecindeki koşullar ve emeklilik sonrası ekonomik, sosyal, psikolojik ve fizyolojik kaynakların durumu ve genel olarak söz konusu kaynaklar bağlamında emekliliğe uyumlarındaki farklılıklar literatürde yer alan ampirik bulgulara ulaşmış çalışmalar, kamu ve özel kurum ve kuruluşların raporları, SGK İstatistik Yıllıkları ile veri tabanında yer alan bilgiler ve TÜİK’ten alınan izin ile temin edilen mikro veriler ile birlikte değerlendirilerek analiz edilmiş ve yorumlanmıştır. Bu yönüyle tez literatür taramasına dayalı ikincil kaynaklar ile TÜİK’in saha araştırması ile elde ettiği verilerin kullanıldığı betimsel yönü olan bir araştırma niteliğindedir.

Uyum, emeklilikle beraber ortaya çıkan bir takım değişimlere yönelik olmaktadır. Örneğin bunlar iş rolünün kaybına, işle ilgili sosyal bağların kaybına, işle ilgili sorumluluklara artık sahip olunmamasına ve gelirden meydana gelen değişimlere uyum sağlamaktır. Tezde istifade edilen kaynak tabanlı yaklaşımın temel varsayımı da kaynaklara daha fazla erişimi olan emeklilerin (ör. daha iyi sağlık, daha yüksek gelir), emekliliğe daha az uyum sorunu yaşayacakları dolayısıyla emeklilikten daha fazla tatmin olacakları yönündedir. Bu minvalde araştırmanın öncelikli temel sorularından ilki “emeklilik olgusunun bireyleri nasıl etkilediği” sorusu olup, bireylerin sahip oldukları fiziksel, finansal, psikolojik, ailevi ve sosyal kaynaklar bağlamında emekliliğin sonuçlarının ne olduğuna Türkiye bağlamında yanıt aranacaktır. Araştırmanın ikinci temel sorusu ise “emeklilik hayatına uyum sağlamak bireyler arasında nasıl farklılaşmaktadır” sorusu olmaktadır. Türkiye’de emeklilerin

sahip oldukları kaynakların durumu üzerinden emekliliğe uyumlarının nasıl farklılaştığı değerlendirilirken çeşitli alt araştırma soruları da oluşturulmuştur. Bunlar;

- Emeklilik çalışanlar için ne anlama gelmekte, emekliliğe yönelik beklenti ve kaygılar ne yönde olmaktadır? Emekliliğe yönelik beklentilerin karşılanma durumu nedir ve emeklilik uyumu nasıl etkilemektedir?
- Emekliliğe hazırlık ve planlama davranışları ne düzeyde gerçekleşmekte, emekliler için bu davranışların emeklilik yaşamına uyumlarında bir etkisi olmakta mıdır?
- Emekliliğe geçiş koşulları (emeklilik nedenleri, gönüllüğü, zamanı) emeklilik hayatına uyumu nasıl etkilemektedir? Emekliler arasında sosyo-demografik özelliklere göre emeklilik uyumu nasıl farklılaşmaktadır?
- Çalışanların ve emeklilerin finansal durumları, fiziksel ve psikolojik sağlıkları, evlilik ve sosyal ilişkileri, etkinliklere katılım düzeyleri nasıldır? Söz konusu kaynaklar bağlamında emeklilerin yaşam memnuniyetleri farklılaşmakta mıdır?
- Emeklilik sonrasında çalışma durumu nedir? Emeklilikte çalışmanın emekliliğe uyumda bir etkisi olmakta mıdır?

Çalışmanın ilk bölümünde emeklilik ve uyumla ilgili temel kavramsal çerçeveye yer verilmiştir. Bu bağlamda ilk olarak emekliliğin kavramsal ve işlevsel tanımlaması yapılmıştır, literatürde kullanılan farklı tanımlamalara değinilmiştir. Emekliliğin, bir olay, süreç, bir dizi aşama ya da bunların bileşimine bağlı olarak esasında ne olduğuna dair yaklaşımlar izah edilmiştir. Tarihsel süreç içerisinde emeklilik olgusunun ortaya çıkışı ve kurumsallaşması, dünyadaki ve Türkiye'deki ilgili önemli gelişmeler eşliğinde verilmiştir. Yine farklı disiplinlerin emeklilik konusunu nasıl ele aldığına dair özlü değerlendirmelere yer verilmiştir. Emeklilik kavramından sonra uyum kavramı da izah edilerek emekliliğe uyum kavramı ve ilişkili olduğu diğer çeşitli kavramların da izahı yapılmıştır. Sonrasında emeklilik hayatına uyumla ilgili teorik çerçeveye yer verilmiştir. Bölümün sonunda ise emeklilik sürecinin ne olduğu, sürecin ne zaman başladığı ve nerede bittiği, sürecin hangi aşamalara sahip olduğu, bu aşamalarda ne gibi eylemlerin gerçekleştiği

açıklanmıştır. Bu bağlamda araştırmada emeklilik süreci; emekliliğe hazırlık ve planlama, emeklilik karar alma, emekliliğe geçiş ve emekliliğe uyum şeklinde bütüncül olarak ele alınarak detaylı olarak izah edilmiş, uyumun süreç içerisindeki yeri belirtilmiştir.

Çalışmanın ikinci bölümünde, ilk bölümde açıklanan emeklilik süreci aşamalarını etkileyen faktörler ele alınmıştır. Emeklilik süreçlerini etkileyen faktörler bireysel özellikler (ör. yaş, cinsiyet, beklenti ve tutumlar), mesleki ve kurumsal faktörler (ör. statü, işin özellikleri, işe bağlılık), ailevi-sosyal faktörler (ör. aile desteği, bakıma muhtaç aile üyesinin varlığı) ve sosyo-ekonomik faktörler (ör. devlet politikaları, ekonomik koşullar) şeklinde literatüre dayalı olarak gruplandırılmış bunların süreçlere etkisi detaylı bir şekilde açıklanmıştır. Son olarak kaynak yaklaşımından yararlanılarak emekliliğe geçiş sürecinin sonunda finansal, fiziksel, psikolojik ve sosyal kaynaklarda meydana gelen değişimler üzerinden emekliliğin çıktıları/sonuçları genel olarak ele alınmıştır. Bu alanlarda meydana gelen değişimler üzerinde emeklilik öncesi faktörlerin etkisi de izah edilmiştir. Son kısmında da emeklilik sürecine uyum, emekliliğin sonuçları bağlamında ele alınmış ve emekliliğe uyumun bireyler arasında farklılaşmasının nedenleri teorik yönleriyle açıklanmıştır.

Çalışmanın üçüncü bölümünde bölümde öncelikli olarak Türkiye’de emeklilik yaşantısı; emeklilerin genel görüntüsü, emeklilik dönemine ilişkin beklentiler ve talepler, emeklilik öncesi hazırlık, karar alma ve geçiş süreci, sonrasında emekliliğin kaynaklar açısından sonuçları ve emeklilikte çalışma ile emekliliğe uyum süreci ele alınmış, süreçler ve uyum arasındaki ilişkiler de ortaya konulmuştur. Türkiye’de emeklilerin genel profili ile ilgili olarak; emeklilerin nüfusu, coğrafi bölgelere göre yaşadıkları yerler, yaş grupları, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, sigorta tahsis türü ve konut mülkiyeti gibi sosyo-demografik özellikleri kapsamında bilgiler verilmiştir. Türkiye’de emeklilik öncesi süreçte; bireylerin daha henüz çalışma hayatında iken emeklilik dönemine ilişkin algıları, beklentileri ve kaygılarının ne yönde olduğu açıklanmıştır. Yine ülkemizde emeklilik dönemine ilişkin hazırlık ve planlama yapma/yapmama eğilimleri, bu davranışları etkileyen faktörler ile bu davranışların içeriklerinin ne olduğu ampirik bulgularla açıklanmıştır. Son olarak emeklilik karar alma ve geçiş koşulları incelenmiş,

Ülkemizde bireylerin emekli oldukları zamana ilişkin değerlendirmeleri ve emekli olmalarının temel nedenleri belirtilmiştir.

nc bölümde Türkiye’de emeklilik sonrası süreçte emeklilerin mevcut durumları; finansal, fiziksel ve psikolojik sağlık, aile ve sosyal ilişkiler, boş zaman etkinlikleri ve gönüllü etkinliklere katılım olarak kaynaklar üzerinden ayrıntılı olarak değerlendirilmiştir. Finansal kaynaklar açısından emeklilerin, gelir düzeyleri ve gelir kaynakları ile elde ettikleri finansal kaynakların yeterliliğine ilişkin algıları ve bu algıları etkileyen faktörler ampirik bulgular eşliğinde çalışanlar ve emeklilerin kendi aralarındaki farklılıklar açısından kıyaslanarak da ortaya konmuştur. Fiziksel ve psikolojik sağlık açısından emeklilerin yaşla veya diğer faktörlerin de etkisi ile birlikte görülen genel sağlık sorunları, fiziksel ve psikolojik sağlık durumlarına ilişkin algıları, sağlıklarından duydukları memnuniyetteki farklılıklar ve sağlık durumlarını etkileyen nedenler ampirik bulgular eşliğinde çalışanlarla kıyaslanarak da ortaya konmuştur. Aile ve sosyal ilişkiler açısından emeklilerin, evliliklerinden duydukları memnuniyet, aile bireyleri ile olan ilişkileri, akraba, arkadaş ve komşulardan oluşan sosyal çevresi ile ilişkilerinden memnuniyet durumları, bu durumların hangi faktörlerden etkilendikleri ampirik bulgularla açıklanmıştır. Boş zaman ve gönüllü etkinliklere katılım açısından, emeklilik sonrası artan boş zamanın kullanımı ile ilgili olarak emeklilerin ilgi duydukları, tercih ettikleri etkinlik alanları ve bu alanlara katılım amaçları ve sıklıkları, katılımları etkileyen nedenler açıklanmıştır. Emeklilik sürecinde çalışma açısından emeklilerin ne kadarının emekli statüsünü elde ettikten sonra bile çalışmaya devam ettikleri, çalışmaya devam edenlerin sosyo-ekonomik özellikleri ve de çalışmak istemelerinin nedenleri önem sırasına göre açıklanmıştır. Emekliliğe uyum sürecinde, emeklilik öncesi süreç ile emeklilerin genel olarak yaşam memnuniyeti ve mutlulukları, emekliliğin sonunda sahip oldukları kaynakların ve emeklilikte çalışma durumlarının emeklilik hayatına uyuma nasıl etki ettiği TK verileri ve ampirik bulgulardan yararlanılarak değerlendirilmiştir.

Sonuç kısmında Türkiye’de gelecekteki emekli profili ortaya konulmuş, tezde elde edilen emeklilik hayatına uyumla ilgili bulgulara ilişkin değerlendirmeler yapılarak, gelecek çalışmalara yönelik önerilerde bulunulmuştur.

BİRİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL VE TEORİK ÇERÇEVEDE

EMEKLİLİK VE UYUM

1.1 Emekliliğin Kavramsal Tanımı

Ünlü sosyolog Robert Atchley 1976 tarihli “Emeklilik Sosyolojisi” (The Sociology of Retirement) adlı kitabında emekliliğin, “*sosyal hedeflere ulaşmak amacıyla sosyal süreçlerde oluşturulan sosyal bir buluş*” olduğunu ve toplumun değişen siyasi, ekonomik ve sosyal dokusunun bir parçası olduğunu belirtir. Yazar emekliliği sosyal bir kurum (social institution), dağıtım sorunlarının bütünü (body of distributional issues) ve bir insan yaşam aşaması (human life stage) olarak üç farklı şekilde kavramsallaştırarak açıklamakta ve bu kavramsal yaklaşımların birbirleriyle ilişkili olsalar da farklı sorun ve düşüncelerle ilgili olduklarını vurgulamaktadır (Atchley, 1993). Bu noktada çalışmanın bu kısmında emeklilik kavramının yaşam aşaması olarak bireysel yönü ve emekliliğe yönelik çeşitli yaklaşımlar öncelikli olarak ele alınarak, emekliliğin sosyal bir kurum olarak ortaya çıkışına da tarihsel süreçte yer verilecektir.

Türk Dil Kurumuna (TDK) göre emekli kavramı “*belirli bir süre çalıştıktan sonra kanunlar gereği işi ile ilgisi kesilerek kendisine aylık bağlanmış olan kimse, tekaüt*” olarak ve emeklilik kavramı ise bu bağlamda “*emekli olma durumu, tekaütlük*” şeklinde tanımlanmaktadır. Arapça kökenli “tekaüt” kelimesi Türkiye Diyanet Vakfı’nın (2011) İslam ansiklopedisindeki tanıma göre “*bir işle ilgilenmemek, o işi istememek*” anlamına gelmekte iken Osmanlı bürokrasisinde devlet görevlilerinin hizmet yapamayacak duruma gelmesini ifade eden bir anlam kazanmıştır. Oxford İngilizce sözlükte ise emeklilik (retirement); “*birinin daha fazla boş zaman veya özgürlük sebebiyle (özellikle bir emeklilik maaşına hak kazandıktan sonra), çalışma yerinden veya pozisyonundan ayrılması, işini veya mesleğini bırakması*” olarak tanımlanmaktadır (Denton ve Spencer, 2009: 64). Bir başka sözlük olan Merriam-Webster’s sözlüğü ise emekliliği, “*bir kimsenin bulunduğu*

pozisyondan veya mesleğinden veya aktif çalışma hayatından çekilmesi” şeklinde tanımlamaktadır (Coile ve Levine, 2010: 11).

TDK, emekli kimseyi tanımlarken kanuna ve belirli bir süre çalışmaya ve işle ilişkiyi kesmeye ve aylık bağlanmasına atıf yaptığı görülmektedir. Diğer sözlükler de benzer şekilde işin veya mesleğin bireyin kendisi tarafından bırakılmasına vurgu yapmaktadır. Ancak emeklilikle ilgili yapılan bu kavramsal tanımlamalar günümüz itibarıyla dar bir anlama sahip olabilmektedir. Kimi zaman kişi emekli olduktan sonra bile mesleğini sürdürebilmekte veya kariyeri değiştirerek çalışmaya devam edebilmekte aktif çalışma hayatını terk etmemektedir. Bununla beraber salt boş zaman ve özgürlük sebeplerinin dışında farklı sebeplerle de örneğin engellilik, hastalık vb. gibi nedenlerden dolayı işini ve mesleğini kendi isteği dışında zorunlu olarak veya zorla bırakarak emeklilik tanımı içerisinde yer alabilmektedir. Sözlük tanımlarının dışında çeşitli araştırmacılar tarafından da emeklilikle ilgili hem benzer hem de farklılaşan tanımlamalara gidilmiştir.

Emeklilik, Atchley’e göre genel olarak bir kişinin *“istihdamdan çekilmesi”* ve aynı zamanda yıllar boyunca istihdam edilmesine dayanan *“gelir hakkı elde etmesi”* şeklinde tanımlamıştır (Atchley,1982a: 121). “Yaşlılık ve Emeklilik” adlı kitabında Akçay (2015: 199) genel olarak emeklilik olgusunu *“yasa ile öngörülen belirli bir süre bir kurumda çalışma”* şartını yerine getirmiş olma sonrasında *“kurumdan ayrılma”* ve *“çalıştığı süreye karşılık bir gelire sahip olması”* olayı şeklinde ifade etmektedir. Aytaç (2017) da emekliliği bir kimsenin *“yasalar çerçevesinde belirli bir süre çalışıp”, “işle ilişkisini kestikten sonra”* kendisine kalan yaşamını sürdürmeye yönelik *“bir aylık bağlanması”* şeklinde tanımlamaktadır. “Emekliliğin Psiko-Sosyal Boyutu” adlı eserinde Çakır (2011) bir işin yapılması için harcanan beden ve zihin gücü anlamına gelen “emek kavramı” üzerinden emek vermiş olmanın, emeğini sunmuş olmanın, emeklilik kavramının temelini oluşturduğunu, emekliliğin *“çalışma hayatını sona erdiren bir olay”* olduğunu belirtmektedir. Howard vd. (1982: 488), hayatın bir dönemi olarak kavramsallaştırıldığında, emekliliğin genellikle *“iş sorumluluğunun ve iş fırsatlarının en düşük seviyeye indiği”,* geçmişte ekonomik açıdan kazanç sağladığı *“kariyer mesleğinden sonraki dönem”* olarak ifade etmektedir. Colie ve Levine (2010: 11-12)

işgücüne katılma açısından emekliliğin “bir kimsenin ücretli olarak çalışmayı bıraktığı an” olduğunu ifade etmektedirler.

Genel olarak değerlendirildiğinde sosyal bilimciler emeklilik kavramını geleneksel olarak “iş ve işle ilgili faaliyetlerin durdurulması” olarak kavramsallaştırmışlar (Richardson ve Kilty, 1991: 154), emekliliği kişinin “*ücretli bir işten ve işgücünden kalıcı bir şekilde çıkışını*” işaret eden bireysel bir olay olarak görmüşlerdir (Akçay, 2015: 201).

Günümüzde emekliliğin anlamının artık değişmiş olduğu, artık basit olarak çalışma hayatını terk etme anlamına gelmediği, pek çok emeklinin bu tanıma uymadığı ifade edilmektedir (Beehr ve Bennet, 2007; Calo, 2005; Denton ve Spencer, 2009). Örneğin Atchley (1982a) emekliliğin tamamen ve ani bir şekilde çalışma hayatından ayrılmak yerine emekli aylığının da alınmasının beraberinde kademeli veya kısmi olarak istihdam süresinde bir azalmaya işaret ettiğini belirtmektedir. Beehr ve Bennet (2007) emekliliğin, kısmi çalışmayı, farklı bir işe yönelmeyi veya uzun yıllardır çalışılan kariyer mesleğinden ayrılıp kendine çalışmayı, işe olan bağlılığı azaltılmasına rağmen halen ekonomik olarak işgücünde yer almayı kapsadığını belirtmektedir. Bu durumun kısmi emeklilik (partial retirement) olduğunu ve tamamen emekli olana kadar (full retirement) söz konusu iş değişikliklerinin köprü istihdam (bridge employment)*, olarak tanımlandığını bildirmektedirler. Denton ve Spencer (2009) bu durumu bir kimsenin istihdamı tamamen terk etme niyetiyle genellikle kariyer mesleğinde veya farklı bir işte çalışılan saatlerde ve/veya kazançta azalması (reduction in hours worked and/or earning) olarak tanımlamaktadır. Bu bağlamda çeşitli araştırmalarda emeklilik istihdam sürelerinde ve istihdam edilen haftalarda azalma durumu, emeklilik gelirleri elde etme durumu ve emeklilik durumunun sübjektif değerlendirilmesi (kişinin kendini emekli olarak tanımlaması) şeklinde bilgilerin elde edilmesi ile ölçülmüştür (Atchley, 1979: 45).

* Köprü istihdam kavramından kasıt, uzun süreli kariyer mesleğinden tam istihdam halinde iken ayrılıp, tam emeklilik sürecini doğru giderken, yakın bir gelecekte emekli olmak niyetiyle bir başka işte çalışmaktır. Burada tam istihdam ile tam emeklilik (işgücünü kalıcı olarak terk etmek) arasında bir köprü benzetmesi yapılmaktadır (Beehr ve Bwoling, 2012: 45-46).

1.2 Emekliliğin Disiplinler Açısından Anlamı

Emeklilikle ilgili tanımlamalar yapılırken *hukuki, ekonomik ve psikolojik* bağlamda da farklı vurgulamalar yapılmaktadır. Örneğin Atchley (1988), emekli kişiyi; *“belirli bir yılda, kazanç sağlayan bir istihdamda bulunmayan herhangi bir kimse, emeklilik maaşı ödeneği alan herhangi bir kimse, ya da yıl boyunca istihdam edilmeyen herhangi bir kişi”* olarak kapsamlı bir şekilde *ekonomik* olarak tanımlamıştır. Bu yönüyle emeklilik geleneksel olarak ekonomik bir anlam ifade etmiştir (Richardson, 1999: 51). Bu şekilde yapılan ekonomik yönlü tanımlamalar erken dönemlerde geleneksel hale gelmiş ancak bir ülkenin emekli nüfusundaki heterojenliği tam olarak yansıtmamıştır (Chester ve Robinson, 1999: 3). Bir diğer örnekte ise emeklilik, *“çalışma yaşamında geçen sürelerin ve bu dönemde elde edilen gelir hakkının yasalarla belirlenmesi”* (ör. Akçay, 2015: 199) şeklinde *hukuki* yönüne vurgu yapılarak tanımlanmıştır. Son olarak çeşitli tanımlamalarda da kavramın *psikolojik* yönüne vurgu yapılmaktadır. Shultz ve Wang (2011: 4), emekliliği, bir kişinin *“işe olan psikolojik bağlılığın azaldığı ve işten davranışsal olarak geri çekildiği”* dolayısıyla da işgücünden çıkışı ile neticelenen *“psikolojik bir süreç”* olarak tanımlamaktadırlar. Wang ve Shi (2014: 211) söz konusu psikolojik süreç bağlamında emekliliği *“günlük hayatta stresin azaldığı ve daha az sorumluluk alınan bir yaşam aşaması”* şeklinde de tanımlamaktadır. Ancak bazı araştırmalarda ise emeklilik sonuçları itibarıyla *“psikolojik sorunlar, yalnızlık ve toplumdan uzaklaşma gibi sonuçlara yol açan stresli bir yaşam olayı”* olarak ifade edilmiştir. Bu araştırma bulguları psikolojik açıdan emekliliği tanımlarken *“yaşlanma”* ve *“rol kayıpları”* açısından emekliliği ele almışlardır (Yeung, 2012: 387).

1.3 Emekliliğin Çevre ve Toplum Açısından Anlamı

Emekliliğin bireye odaklı tanımlanmasının yanında çalışma hayatının tarafları olan işveren ve sendikalar ile toplum açısından da belirli bir öneme sahip olmakta, emekliliğe bu *çevreler tarafından farklı anlamlar da yüklenmektedir*. Beehr ve Adams (2003), emekliliğin *bireysel, kurumsal ve toplumsal* anlamlara sahip olduğunu vurgulamaktadırlar. Buna göre emeklilik birey çevre ilişkisi bağlamında

işverenler, işletmeler, sendikalar, devlet ve toplum olarak farklı bir yerde konumlandırılabilir. Örneğin

İşverenlere göre emeklilik, yaşa yönelik önyargı ya da düşük performans nedeniyle tanımlanan, iş hacminin oluşturulması, iş gücünün boyutunun azaltılması ya da istenmeyen çalışanlardan kurtulmanın bir aracı olarak görülebilmektedir (Atchley, 1982a: 122). Örgütsel düzeyde, yaşlı çalışanların emekli olmasının, kalan çalışanlara ve şirketin emeklilik sistemi üzerinde önemli bir etkisi olabilmektedir. Ayrıca toplu emekliliklerde, işletmelerin emekli aylığı ve sağlık planları ile ilgili finansal yükler ortaya çıkmaktadır (Shultz ve Olson, 2012: 254).

Devletler açısından ise emeklilik (ör. emeklilik oranları) sosyal güvenlik sistemi, emeklilik planları, işgücünün yapısı ve gençler için istihdam fırsatları açısından ayrı bir anlam taşımaktadır (Palmore vd., 1982: 733). Yine kamu (hem de özel sektör) tarafından emekli bireylere yönelik finansal taahhütlerin yerine getirilmesi ve emeklilerin refahının sağlanması önem taşımaktadır. Ancak yaşlı nüfusundaki artışın da doğal bir sonucu olarak emekli sayılarındaki artış bunların gerçekleştirilmesini zorlaştırabilmektedir (Sokoh, 2018: 67).

Sendikalar açısından ise emeklilik, yönetimden daha fazla yararlanmak ve iş olanakları yaratmanın bir yolu şeklinde ele alınabildiği ifade edilmektedir (Atchley, 1982a: 122). Hatta tarihsel süreçte çalışanlara daha fazla iş güvenliği sağlanması bağlamında belirli bir yaşa gelen çalışan için zorunlu emeklilik yaşının belirlenmesi ile ilgili işçi sendikaları ve işverenlerin işbirliği yaptıkları da ifade edilmektedir (Carr, 2009: 329).

Toplum açısından değerlendirildiğinde emeklilik, “toplumsal bir konumdan diğerine” geçiş noktasını gösteren bir olay (Akçay, 2015) ve günlük ve sosyal ilişkilerin yeniden yapılandırıldığı “yeni bir yaşam evresinin başlangıcı”dır (Loureiro vd., 2016: 2). Bu minvalde emekliliğin kesin ve ortak bir toplumsal anlamı olmadığını ve bireyin toplumsal hayat alanı ile sınırlı olan bir olay olduğu ifade edilmektedir (Akçay, 2015: 201). Emeklilikle ilgili kararlar ve deneyimlerin bir nesilden diğerine değişebildiği belirtilmektedir (Beehr ve Adams, 2003: 2). Yine de toplumsal anlamda genel olarak değerlendirildiğinde, emeklilik, işsizliği azaltmanın

ve yaşlılar arasındaki yoksulluğun azaltılmasının bir yolu olarak anlam kazandığı dile getirilmektedir (Atchley, 1982a: 122). Diğer yandan emeklilik sonuçları itibarıyla de toplumu ilgilendirmektedir. Bu bağlamda Zastrovv (1996: 249)’a göre bireylerin emekliliğe geçiş şekillerinin, örneğin erken ve zorunlu olması gibi, toplumsal sonuçları olabilmektedir. Bağımlılık oranlarında artış, sosyal güvenlik sistemine yük getirme, gençlerin istihdam şanslarını azaltma, bireyin yeni duruma uyum sağlayamaması, dışlanma ve yoksulluk gibi olumsuz sonuçlar meydana gelebilmektedir (Demirbilek, 2007: 140). Emekliliğin anlamına dair bahsi geçen değerlendirmeler veya tanımlamalar, bireyler açısından “*emekliliğin çevresel yönünü*” göstermekte ve bu toplumsal hayata uyum ile ilişkilendirilebilmektedir.

1.4 Emekliliğe Yönelik Yaklaşımlar

Emekliliğin kavramsallaştırılması sırasında emekliliğin ne olduğuna yönelik çeşitli yaklaşımlar mevcuttur. Bu yaklaşımlarda emekliliğin bir *olay*, bir *statü*, bir *aşama* yoksa bir *süreç* mi olduğu yönünde çeşitli görüşler öne sürülmüştür. Emeklilik kavramı çalışmayı veya kariyeri takip eden bir yaşam aşaması, sadece bir işi bırakma olayı veya işi bırakma ile birlikte diğer rollere alışılan bir süreç gibi çeşitli anlamlarda kullanılmıştır (ör. Akçay, 2015; Howard vd., 1982; Kim ve Moen, 2002; Shultz ve Wang, 2011).

1.4.1 Olay Yaklaşımı

Geleneksel anlamda emekliliğin sadece “*basit bir olay*” olarak değerlendirildiği ifade edilmektedir. İlk dönem çalışmalarda emeklilikle ilgili çok yönlü bir değerlendirme yapılmamıştır (Howard vd., 1982: 488). Emekliliği bir olay olarak değerlendirilmesinde ise nesnel ve öznel iki yaklaşım mevcut olmaktadır. Buna göre emeklilik, çalışan her bireyin karşılaşacak olması münasebetiyle *nesnel bir olay*, çalışma hayatını tamamen bırakma veya çalışanların işte harcayacağı zamanın azalmasına doğru kaçınılmaz bir değişim olarak ifade edilmektedir. Diğer yandan emeklilik her birey için farklılaşan bir olgu olması münasebetiyle de *öznel bir olay* olarak kişinin algılaması ve değerlendirmesi ile bir anlam ifade etmektedir (Akçay, 2015: 201; Kim ve Moen, 2002: 212). Örneğin bazı bireyler için emeklilik, işgücü piyasasından tümüyle geri çekilmek anlamına gelirken, diğerleri için işgücü

piyasasında kısmen veya tamamen aktif olmayı gerektirebilmektedir (Bowlby, 2007: 16). Ancak emekliliğin basit bir olay olduğuna yönelik geleneksel düşünce artık ortadan kaybolmaktadır. Zira Wang, Henkens ve van Solinge (2011) yaptıkları literatür incelemesinde, emekliliğin anlamının çok yönlü olduğunu, zamanla değiştiğini ve sadece tek seferlik bir olay olarak tanımlanamayacağı görüşünün yaygın hale geldiği sonucuna varmışlardır.

1.4.2 Aşama Yaklaşımı

Emekliliğe yönelik diğer yaklaşımlardan biri ise emekliliğin bir *aşama (stage)* olması yönündedir. Bu yaklaşım literatürde emekliliğin kendisi ve emekliliğe uyumla ilgili olarak iki şekilde ele alınır. Bunlardan ilki emekliliğin, insanların kariyerlerinin devamında geldikleri bir yaşam aşaması olarak görülmesidir. İkincisi ise emekliliğe uyumda çeşitli aşamalardan geçilmesi ile ilgilidir.

Son yirmi yılda, teknolojik gelişme ve emeklilik sistemi reformu ile birlikte, çalışanların geleneksel olarak doğrusal bir kariyer ilerleyişinden ayrılamaya yönelik süregelen bir eğilim vardır. Bu doğrultuda çeşitli araştırmalarda emeklilik, tam bir kariyer çıkışı olarak görülmek yerine, kişisel gelişimlerinin ve kariyerlerinin yeniden tanımlanmasına ilişkin büyüme ve yenilenme potansiyellerinin devam ettiğini kabul eden bir *geç kariyer gelişim aşaması* (late-career development stage) olarak kavramsallaştırılabilmektedir (Shultz ve Wang, 2011: 6; Wang ve Shi, 2014: 213; Wang ve Shultz, 2010: 179). Bu kavramsallaştırma, çalışanların kariyerlerinin kendileri tarafından kontrol edildiği ve çalışanın kişisel değerlerine ve hedeflerine odaklandığını savunan protean kariyer modeline* (protean career model) dayanmaktadır (Shultz ve Wang, 2011: 6; Wang ve Shi, 2014: 213). Çoğunlukla emeklilik hayatında köprü istihdamı ve çalışma davranışlarını araştıran emeklilik

* Protean kariyer modeli yani değişken/dinamik kariyer modeli olarak adlandırılmaktadır. Kariyerin örgüt tarafından değil de birey tarafından yönetildiği, kişinin eğitim, öğretim, çeşitli organizasyonlarda çalışma, meslek alanındaki değişiklikler vb. gibi çeşitli deneyimlerinden oluşan bir modeldir. Kişinin kendi kişisel kariyer seçimleri ve kendini gerçekleştirme arayışı, yaşamındaki birleştirici veya bütünleştirici unsurlardır. Başarı kriteri dışsal değil içseldir (psikolojik başarı). (Ayrıntılı bilgi için bkz. Seymen, Oya (2004). Geleneksel Kariyerden, Sınırsız ve Dinamik/ Değişken Kariyere Geçiş: Nedenleri ve Sonuçları Üzerine Yazınsal Bir İnceleme, Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, XXIII(1), 79-114.; bkz. Hall, D. T. (1996). Protean Careers of the 21st Century. Academy of Management Perspectives, 10(4), 8–16.)

çalışmaları için benimsenmiş bir yaklaşımdır (Wang ve Shultz, 2010: 179). Bu noktada emeklilikle ilgili literatür (ör. Wang, Henkes ve van Solinge, 2011; Beehr ve Bennet, 2015), insanların işgücünden çıkış sürecinin sıklıkla kademeli olarak gerçekleştiğini ve tamamen emekli olmadan önce çeşitli köprü istihdam biçimlerini kullanarak birden fazla iş çıkışına ve girişine sahip olabileceklerini vurgulamaktadır (Barbosa, Monteiro ve Murto, 2016: 262).

Aşama yaklaşımlarından bir diğeri ise emekliliğe uyumun gerçekleşirken çeşitli *aşamalardan veya evrelerden geçilmesine* atıfta bulunmaktadır. van Solinge (2012) tarafından da ifade edildiği üzere (aşama odaklı yaklaşım) yaşam değişikliklerine veya kayıplara karşı verilen tepkiler üzerine psikoloji literatürüne de uzun zamandır egemendir. Bu (yaklaşım) göre “uyum”, sistemli veya düzenli dönüşümlerin veya aşamaların zamanla ilerlemesi olarak tasvir edilir. Örneğin bir kayıp sonrası, bireyler sıkıntıdan adaptasyona, adaptasyondan da iyileşmeye doğru bir kaç aşamadan geçmek zorunda oldukları belirtilmektedir (van Solinge, 2012: 313).

Sosyal bilimciler arasında aşama yaklaşımını kullanarak emekliliğe uyum sürecini açıklayan Atchley (1976) “*Emekliliğin Sosyolojisi*” adlı eserinde beş aşamalı bir model önermiştir. Bunlar; *balayı aşaması* (honeymoon phase), *düş kırıklığı aşaması* (disenchantment phase), *yeniden uyum* (reorientation), *denge* (stability) ve *sonlanma* (termination) evreleridir (van Solinge, 2012: 313). Emekliliğe geçiş sürecinin başlangıcında, emekliler bir “*balayı aşaması*” yaşarlar; burada yeni faaliyetler ve roller izlerken daha enerjik ve memnun hissedebilirler. Daha sonra, emekliler, daha az kaynağa sahip olduklarını ve/veya emeklilik konusunda gerçekçi olmayan beklentilerinin olduğunu fark ettikleri, sıkıntı ve bunalımların baş gösterdiği bir “*düş kırıklığı aşaması*” yaşayabilirler. Zaman geçtikçe emekliler yaşam durumlarını yeniden değerlendirir, sınırlamaları kabul eder ve emekliliğe uyuma daha fazla odaklanarak “*yeniden oryantasyon aşamasına*” girerler. Sonrasında gelen “*denge aşamasında*” emeklilik rolü benimsenerek, öngörülebilir belirli bir düzen, günlük bir yaşam modeli ve uyum sağlanmış olunur. Son olarak emekliler, ileri yaşlılık dönemi, hastalık ve engellilik nedeniyle nihai olarak bağımsızlığın kaybedildiği, emeklilik rolünden hasta, düşkün veya engelli rollerine geçildiği ve

nihayetinde ölümün gerçekleştiği “*sonlanma aşaması*” gelmektedir (Çakır, 2011; Reitzes ve Mutran, 2004; İpek, 2017; Wang vd., 2011). Emekliliğe uyum süreci açısından, çoğu sosyal bilimci Atchley’nin modelini izlese de, emekliliğin tanımında da olduğu gibi emekliliğe uyumun aşamaları üzerinde de çok fazla fikir birliği yoktur (Hershenson, 2016: 1). Atchley’nin modeli ile ilgili önemli eleştiri ise çoğu kişinin deneyim ve tepkilerine uyması beklenen sadece tek bir tip gidişat ya da yörünge tanımlamış olmasıdır (Reitzes ve Mutran, 2004: 64).

1.4.3 Statü Yaklaşımı

Emeklilikle ilgili önemli yaklaşımlardan bir diğeri ise *emekliliğin bir statü olduğu* ile ilgilidir. Örneğin Hershenson (2016) emekliliği herhangi bir kombinasyonda veya sıralamada bir arada bulunabilen altı statüyü içerecek şekilde kavramsallaştırmıştır. Bu emeklilik statüleri ise, *küçülme* (retrenchment), *keşfetme* (exploration), *deneme* (try-out), *katılım* (involvement), *yeniden değerlendirme* (reconsideration) ve *çıkış* (exiting) şeklinde tanımlanmıştır.

“*Küçülme statüsü*”, gelirin ve istihdamının tamamen veya kısmen kesilmesini içermekte, gönüllü veya gönülsüz olarak işten çıkarılmaya veya engelliliğe bağlı olabilmektedir. Önce kısmi daha sonra tamamen bir küçülme olabilmektedir. “*Keşfetme statüsü*”, emeklilik esnasındaki muhtemel faaliyetler ve yaşam tarzları hakkında düşünmeyi ve bunları bir araya getirmeyi içermektedir. “*Deneme statüsü*”, emeklilikteki faaliyetleri (hareketsizlik de dahil olmak üzere) seçme ve deneme seçenekleri ile yaşam tarzlarını içeren kısa bir süreçtir. “*Katılım statüsü*”, emeklinin, emeklilik öncesindeki veya sonrasındaki faaliyetleri ve yaşam biçimlerini hem uygulanabilir hem de tatmin edici bulduğu müddetçe uzun süreli katılmasıdır. “*Yeniden değerlendirme statüsü*” ise katılım cazibesini kaybedince ya da cazip yeni seçenekler kendiliğinden ortaya çıktığında yeni bir etkinlik veya yaşam biçimini keşfetmeye veya denemeye karar vermesini içermektedir. Son olarak, “*çıkış statüsü*” ise bir emeklilik etkinliğinin veya yaşam biçiminin gönüllü veya dayatılmış bir şekilde sonlandırılmasını gerektirir. Çoğu zaman, çıkma anlık bir eylem yerine uzun bir süreçtir (Hershenson, 2016: 2-3).

1.4.4 Süreç Yaklaşımı

Emeklilikle ilgili en önemli yaklaşımlardan biri de emekliliğin sadece basit bir olay ya da bir statü olarak değerlendirilmesinden ziyade çeşitli olaylar zincirini içeren bir uzun bir süreç olmasına yöneliktir. Son yıllarda pek çok araştırmacı da emekliliği bir süreç olarak ele almışlardır (ör. Beehr, 1986; Darnley, 1975; Kim ve Moen 2001; Beehr ve Adams, 2003; Matthew ve Fisher, 2012; Beehr ve Bowling, 2012; Shultz ve Wang, 2011). Örneğin Shultz ve Wang (2011) emekliliğin tek bir olay değil de, yaşlı bireylerin farklı şekilde deneyimleyecekleri “*yıllar boyunca devam eden bir süreç*” olduğunu belirtmektedir. (Shultz ve Wang, 2011: 170). Beehr ve Adams (2003) da emekliliği zamansal bir düzlemde ele almışlar ve emekliliğin zamanın bir noktasındaki “*deneyimsel bir süreç*” olarak belirtmişlerdir (Beehr ve Adams, 2003: 2). Kim ve Moen (2001)’e göre emeklilik, belirli bir süre boyunca devam eden, orta yaşın son dönemindeki kritik bir yaşam geçişi olan, “*gelişimsel, sosyal ilişkisel ve psikolojik sonuçları içeren bir süreç*” tir (Kim ve Moen, 2001: 86). Darnley (1975: 217) emekliliğin, gruplara, uluslara ve kültürlere özgü olmasının yanında ve bireylere has mizaç ve mekansal-zamansal çevrenin fonksiyonu olarak değişen “*çok yönlü bir süreç*” olduğunu ifade etmiştir. Bir başka tanımda ise emeklilik, “*işgücü faaliyetinin kademeli olarak azaldığı bir süreç*” olarak ifade edilmektedir (Fadila ve Alam, 2016: 112). Ancak bu tanımdan farklı olarak Richardson (1993) ise emekliliği, bazı bireylerin birkaç yıl boyunca kısmi emeklilik ile tam zamanlı emeklilik arasında ileri geri hareket ettikleri “*farklı aşamalar içeren kademeli bir süreç*” olarak vurgulamaktadır (Chester ve Robinson, 1999: 3).

Emeklilik belirli bir zaman yayılan bir süreç olarak ifade edilse de sürecin ne zaman başladığı yönünde ise tam bir fikir birliği bulunmamaktadır (Atchley, 1976; Çakır, 2011; Carp, 1972; Maddox, 1987; Shwartz, 2004; Wang ve Shultz, 2011). Emeklilik bireyin istihdam ilişkisinin sona ermesi ile başladığının belirtilmesinin yanı sıra kazançlı işin sona ermesinden önce başladığı belirtilmektedir (Shwartz, 2004; Wang ve Shultz , 2011). Wang ve Shultz (2011) emeklilik süreci ile ilgili modellerinde hazırlık ve planlama davranışlarını da sürece dahil etmişlerdir. Buna göre emeklilikle ilgili atılan adımlarda aslında bu sürecin bir parçası olmaktadır.

1.5 Tarihsel Süreçte Emeklilik Olgusu

Emeklilik kavramının ne zaman ortaya çıktığını belirtmek, köken olarak nerelere dayandığını anlamak gerekmektedir. Emekliliğin insan hayatına nasıl ve ne zaman girdiğini, kurumsallaşma sürecini ve süreç boyunca meydana gelen gelişmeleri izah etmek emekliliğin anlaşılmasına katkı sağlayacaktır.

1.5.1 Emekliliğin Kurumsal Olarak Ortaya Çıkışı

Pek çok kültürde bundan yüzyıl öncesine kadar günümüzde emeklilik olarak bildiğimiz bir uygulama olmamış, insanlar hastalık ya da ölüm kendilerini engelleyene (Howard vd., 1982: 488) veya çalışmaya fiziksel olarak devam edemeyecek hale gelene kadar çiftliklerinde veya atölyelerinde çalışmışlar, sonrasında ise aile üyelerinin iyi niyetine ve bakımına bağlı kalmışlardır. Kùltürler geliştikçe ve insanlar çevrelerine hakim olup daha uzun yaşamaya başladıkça, yaşlıların artan ihtiyaçlarını karşılamak için çeşitli kurumların geliştirilmesine ihtiyaç duyulmuştur (Shultz ve Wang, 2011: 170; Zickar, 2012: 12). Söz konusu kurumlar, sosyologlar tarafından normlar ve yaptırımlarla desteklenen toplumsal yapıyı oluşturan kalıplaşmış sosyal yapılar veya usuller olarak tanımlanmaktadır (Szinovacz, 2003: 6). Emeklilik, kurumsal olarak yaşlı çalışanların işgücünden çekilmesini düzenleyen ve işgücünden ayrılanlara yaşlılık sigortası sağlayan toplumsal yapıları ifade eder (Szinovacz, 2003: 6). Bu doğrultuda Atchley (1993: 4) emekliliğin toplumsal amaçlara ulaşmak için toplumsal süreç içerisinde oluşturulan ve toplumun politik, ekonomik ve sosyal dokusundaki değişimin bir parçası olan “*sosyal bir buluş*” olduğunu ifade etmektedir. Atchley (2007: 449) sosyal bir kurum olarak emekliliğin iki önemli sosyal politika kümesi etrafında döndüğünü ifade etmektedir. Bunların ilki emeklilik maaşlarına uygunluğu belirleyen kurallar ve ikincisi de emeklilik maaşlarının ödenmesi için finansal kaynakların toplanmasına ilişkin politikalar dır.

Tarihsel süreçte emekliliğin kurumsallaşması ile sosyal güvenlik sistemlerinin kuruluşundan, gelişmesinden ve özel olarak emeklilik mevzuatlarının ortaya çıkmasından bahsedilmektedir. Emekliliğin toplumsal bir kurum olarak dönüşümü ancak 19. yüzyılın Sanayi Devrimi sonrasında başlamış, öncelikle

sanayileşmiş ülkeler arasında 20. yüzyılda gelişmiş ve yaygınlaşmıştır (Carr, 2009: 329). Bu noktada emeklilik, endüstriyel ve post-endüstriyel toplumların bir karakteristiği olarak karşımıza çıkmaktadır (Howard vd., 1982: 488). Söz konusu toplumlarda “*emekliliğin kurumsallaşmasına ilişkin iki ana faktörden*” bahsedilmektedir. Bunlardan birincisi, Atchley (1993)’nin belirttiği üzere işverenlerin ve işçilerin arasında istihdamdan çekilme yaşını belirleyen ortak bir anlaşma ile ilgilidir. İşverenler, yüksek maaşlı yaşlı işçileri daha düşük ücretli işçilerle değiştirmek, üretimi hızlandırmak ve işçilerden daha fazla yararlanmak, işçi sendikaları ise çalışanlara daha fazla iş güvenliği sağlamak nedenleriyle zorunlu emeklilik yaşını belirleme hususunda anlaşmışlardır. İkinci etken ise Shultz ve Myles (1990) tarafından belirtildiği üzere, çalışmakta zorlanan artan sayıda yaşlı çalışanı desteklemek için bir yol bulma ihtiyacıdır (Carr, 2009: 329). Aile, akrabalar ve komşuluk ilişkilerine dayanan geleneksel yapının sağladığı sosyal güvenliğin zayıflamasının yanı sıra tek ve düşük ücrete sahip çalışanların yoksulluk riski ile karşı karşıya olmaları ve çalışma koşullarının ağırlığı gibi sebepler devlet müdahalelerini gerekli kılmıştır (Alper, 2014: 213-214). Söz konusu nedenlerden dolayı yaşlı çalışanlara ilişkin politikaların geliştirilme ihtiyacı başta Almanya olmak üzere diğer ülkelerde emeklilikle ilgili kurumların oluşmasına neden olmuştur.

Almanya dünyanın ilk kamu emeklilik sistemini oluşturan ülkedir. 1889 yılında Almanya şansölyesi Otto von Bismarck tarafından “*nesiller arası gelirin yeniden dağıtımını sağlamak*” ve “*65 yaş ve üstü çalışanların gelir ihtiyaçlarını karşılamaya yardımcı olmak*” amacıyla oluşturulmuştur. Böylelikle çalışanların belirli bir yaşa geldiklerinde emekli olmaları sağlanmıştır (Carr, 2009: 329; Shultz ve Wang, 2011: 170).

İngiltere yaşlılık/emeklilik aylığı uygulamasını Almanya’dan daha sonra 1908 yılında başlatmıştır. İngiltere’de mevzuatın Almanya’ya göre daha geç çıkmasının sebebinin liberal serbest piyasa “laissez-faire” ideolojisinin güçlü olması gösterilmektedir (Williamson ve Pampel, 1993: 43-45). 1890’lı yıllarda İngiltere’de yapılan araştırmalar da yoksulluğun özellikle 65 yaş üstü yaşlılarda yaygın olduğu görülmüş, yaşlılık yoksulluk sebebi sayılmıştır. 1891 yılında İngiltere’de kamu emeklilik politikasının geliştirilmesinde önemli bir aktivist olan Charles Booth, 65

yaşın üzerindeki tüm vatandaşlar için evrensel bir sınırsız emekli maaşı talebinde bulunan ilk yaşlılık aylığı önerisini sunmuştur. Bu öneriden esinlenerek 1908 tarihinde “Yaşlılık Aylığı Yasası” (The Old Age Pension Act) çıkartılmıştır. Kanuna göre en az 20 yıldır ülke vatandaşı olan ve 70 yaş üzerinde olan kimselere yaşlılık aylığı bağlanması sağlanmıştır (Williamson ve Pampel, 1993: 43-50).

Almanya’da oluşturulan kamu emeklilik sistemi emekliliğin kurumsallaşma sürecinde ABD için de bir referans ya da bir başlangıç noktası oluşturmuştur (Shultz ve Wang, 2011: 170). ABD’de ilk uygulamalar özellikle İç Savaş (Civil War) sonrasında sadece gazilere yönelik emekli aylığı verilmesine yönelik olmuştur (Zickar, 2012: 13). 1929 yılında yaşanan büyük buhran sonrası işsizliğin ulaştığı boyut ve halkın karşı karşıya kaldığı sefalet sonrası 1932 yılında başkan Franklin Roosevelt tarafından “Refah Devleti Doktrini” ile refah devleti hedeflenmiş ve sosyo-ekonomik sorunların çözümüne yönelik “Yeni Düzen” (New Deal) adlı bir plan gerçekleştirilmek istenmiştir (Ayhan, 2012: 42). Bu doğrultuda 14 Ağustos 1935 tarihinde “Sosyal Güvenlik Yasası” (Social Security Act) yürürlüğe konulmuş ve yasa ile federal yaşlılık maaşı planının getirilmesi, kurumsallaşma açısından en önemli adımlardan biri olmuştur. Söz konusu yasa neredeyse tüm Amerikan işçilerini kapsayan ilk kapsamlı federal mevzuat olarak tarihsel süreçte yerini almış (Carr, 2009: 329; Moen, 1996: 134; Zickar, 2012: 15) ve yine bu yasa uyarınca ilk emeklilik aylıkları 1940 yılından itibaren verilmeye başlanmıştır (Williamson ve Pampel, 1993: 87).

İsveç, 1913 yılında dünyada ilk kez “*katılımlı kamu emeklilik programı*” (contributory public pension) uygulayan ülke olmuştur. 1884 yılında sosyal reformist olan Adolf Hedin’in talebiyle, işçilere kaza ve yaşlılık sigortası sağlamak için hangi önlemlerin alınabileceğini incelemek için komisyon kurulmuş ve komisyon çalışmalarını 1889 yılında raporlamıştır. Bu komisyonun çalışmalarını 1891 ve 1907 yıllarında yapılan çeşitli komisyonlar takip etmiştir. Ücretli çalışan sanayi işçilerinin sayılarındaki artış, yaşlılık çağındaki nüfusun artması, köylüler ve işçiler arasında okur-yazarlığın artması, sendikaların ve sosyalist partilerin yükselişi gibi nedenler ile emeklilik programlarının oluşturulmasının temel nedenleri arasında yer almıştır (Williamson ve Pampel, 1993: 65).

Türkiye’de de emeklilikle ilgili kurumsallaşma süreci cumhuriyet döneminde sosyal güvenlik sisteminin kurulması, ilgili mevzuatın çıkarılması ve işleyişi ile başlamakta, gelişerek devam etmiştir. Cumhuriyet öncesi dönemde emeklilikle ilgili uygulamalar bulunsa da söz konusu uygulamalar bütün çalışanların kapsanmaması ve prim kesilmemesi açısından çağdaş sistemlerden farklılık göstermektedir (Öztürk, 1986: 63). Türkiye’de 1936 tarih ve 3008 sayılı İş Kanunu ile çalışan haklarına yönelik ilk ciddi düzenleme olmuş, kanunla sosyal sigortaların kurulmasına ilişkin ilk düzenlemeler yapılmıştır (Çımrın ve Durdu, 2015: 65). Cumhuriyet döneminin ilk uygulamaları öncelikle memurlara yönelik olmuş, 1933 yılında “İstanbul Mahalli İdaresi”; 1934 yılında “Devlet Demiryolları”; 1936 yılında “Gümrük Müdürlükleri”; 1937 yılında “Denizyolları”; 1938 yılında “Merkez Bankası” ve 1942 yılında KİT’lerde çalışan memurlar için ayrı emeklilik sandıkları oluşturulmuştur (Alper, 2014: 223). Türkiye’de ilk sosyal sigortalar kanunları (iş kazaları ve meslek hastalıkları, analık, işçi sigortaları kurumu kanunları) 1945’te çıkarılarak 1946’da uygulamaya konmuş, bunları 1949’da yaşlılık (1957 yılında malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası olarak genişletilmiştir), 1950’de hastalık sigortası kanunları izlemiştir (Dilik, 1988: 80). 1950 yılına gelindiğinde temel sosyal sigorta programlarının yönetimini birleştirmek için T.C. Emekli Sandığı kurulmuştur. Emekli Sandığı Kanunu ile emeklilik sonrası sağlık sigortası kapsamında koruma garantisi sağlanmıştır. 1964 yılında işçilerle ilgili temel sosyal sigorta programları bir bütün haline getirilerek Sosyal Sigortalar Kurumu (SSK) kurulmuştur. 1972 yılında sanayi ve hizmet sektöründe serbest çalışanlar için BAĞ-KUR kurulmuş, 1979 ‘da ise herhangi bir zorunlu sosyal sigorta programına tabi olmayanlar için isteğe bağlı sosyal sigorta programı dahil edilmiştir (Alper, 2014: 223; Bayri, 2013: 23).

1.5.2 Ulusal ve Uluslararası Kurum ve Kuruluşlar

Emekliliğin kurumsallaşma sürecinde ulusal ve uluslararası kurum ve kuruluşlar nezdinde de ilklere ve önemli gelişmelere aşağıda yer verilmiştir.

- I.Dünya Savaşı’nın ardından, sosyal sigorta programları ve sosyal koruma birçok bölgede hızla gelişmiş, 1919’da *Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ)* ve 1927’de de *Uluslararası Sosyal Güvenlik Örgütü’nün (International*

Social Security Association-ISSA) kurulmasıyla uluslararası örgütlerin gündemlerine dahil edilmiştir (Zickar, 2012: 18).

- 1941 yılında İngiltere’de sosyal risklerin garanti altına alınması amacıyla Lord William Beveridge tarafından bütün fertlere asgari gelir sağlanması ve sosyo-ekonomik eşitsizliklerin düzeltilmesi için “*Beveridge Planı*” oluşturulmuştur (Ayhan, 2012: 42). Raporun etkisi ile ülkeler tüm nüfusu ve tüm riskleri kapsayan sosyal güvenlik sistemleri oluşturmaya başlamışlardır (Şenocak, 2009: 412).
- 1941 yılında ABD ve İngiltere başkanlarının imzaladığı “Atlantik Beyannamesi” ile sosyal güvenlik anlayışı yaygınlaşmıştır (Ayhan, 2012: 42).
- 1947 yılında ABD’de bir lise müdürü olan Dr. Ethel Percy Andrus, emekli olduktan sonra kurduğu Ulusal Emekli Öğretmenler Birliği’ni (National Retired Teachers Association - NRTA), 1958 yılında ABD’deki en büyük sivil toplum kuruluşlarından biri olan “*Amerikan Emekli Kişiler Derneğine (American Association of Retired Persons- AARP)*” dönüşmüştür. Dernek yaşlı insanlar için bağımsız bir yaşamı desteklemek ve yaşlıların yaşam kalitesini arttırmak gibi ilkelerle faaliyetlerini sürdürmektedir (Zickar, 2012: 18).
- 10 Aralık 1948 tarihinde, Birleşmiş Milletler Genel Kurulu (BMGK) tarafından “*İnsan Hakları Evrensel Bildirisi*” ‘nin 23. Maddesi, çalışma ve işsizliğe karşı korunma hakkından ve, 25. maddesi ise temel ihtiyaçların karşılanma hakkı ve bu ihtiyaçların işsizlik, hastalık ve yaşlılık gibi nedenlerden dolayı karşılanamaması karşısında bir güvenceden bahsetmektedir. Bu bildiri aracılığıyla mevzuat ve uygulamalardaki gelişmeleri etkilenmesi ile sosyal güvenlik anlayışı evrensel boyutlara ulaşmıştır (Alpar, 2000: 4; Ayhan, 2012: 43).
- 1952 tarihli UÇÖ’nün “*102 Sayılı Sosyal Güvenliğin Asgari Normları*” adlı sözleşmesinde; sosyal güvenlik sistemlerinin kapsamına alacağı riskler arasında yaşlılığa da yer vermiştir (Alpar, 2000: 4).

- 14 Aralık 1972 tarihinde Paris'te imzalanan ve 1 Mart 1977 tarihinde yürürlüğe giren “*Avrupa Sosyal Güvenlik Sözleşmesi*”, çeşitli nedenler gerekçe gösterilerek malullük, yaşlılık veya ölüm hallerinde yapılan para yardımların azaltılamayacağı, değiştirilemeyeceği veya durdurulamayacağı bildirilmiştir (Alpar, 2000: 4-6).
- 1982 yılında Birleşmiş Milletler Viyana’da 1. Yaşlılık toplantısının yaparak “*Dünya Yaşlılık Planı*” ortaya koymuştur. 1990 yılında ise BM 1 Ekim’i “Dünya Yaşlılar Günü” olarak ilan etmiş, 1991 yılında yaşlılar için Birleşmiş Milletler ilkeleri ortaya konmuştur. 1992 yılında BM Genel Kurul’u 1999 yılını “Yaşlılar Yılı” olarak kabul etmiştir. 2002 yılında ise İkinci Birleşmiş Milletler Yaşlılık Planı Madrid’de deklare edilmiştir (Yazıcıoğlu, 2017: 16).
- 1970 yılında Türkiye’de de, emeklilerin sosyo-kültürel ve ekonomik yönden kalkınması, eğitim, konferans ve seminer faaliyetleri düzenlemek vb. amaçlarla, ABD’deki AARP’a benzer ve günümüz itibarıyla 900 bin üyeye sahip, Türkiye Emekliler Derneği (TÜED) kurulmuştur (Türkiye Emekliler Derneği, <https://www.tued.org.tr/?sayfa=hakkimizda>, e.t. 20.10.2019).
- Türkiye’de emeklilikle ilgili uygulamalar sosyal güvenlik mevzuatı uygulamaları haricinde resmi devlet kurumlarının planlarına da dahil olmuştur. 2007 yılında Devlet Planlama Teşkilatı (DPT) tarafından yayımlanan “*Yaşlanma Ulusal Eylem Planı*” kapsamında emekliliğe hazırlık programları oluşturmak ve bu yolla bireylerin çalışma hayatı sonrası aktif ve üretken kalmalarını nasıl sürdürebileceklerine ilişkin bilgi ve becerilerinin arttırılmasının ve emeklilik dönemine adaptasyonlarının sağlanmasının gerektiği bildirilmektedir (DPT, 2007: 106).

1.5.3 Emeklilikle İlgili Araştırmalarının Tarihsel Seyri

Tarihsel süreç içerisinde emekliliğin ele alınacağı bir başka konu da emeklilikle ilgili akademik çalışmalar ve bu çalışmaların zaman içerisindeki seyri olacaktır. Emeklilik çalışmalarıyla ilgili ilk örnekler genelde yaşlılık çalışmaları etrafında şekillenmiş, zamanla emeklilik konusuna doğru daha spesifik bir yönelme olmuştur. Akademik araştırmaların en somut ve önemli başlangıç noktası olarak

1943 yılında Amerikalı sosyologlar tarafından “Yaşlılıkta Sosyal Uyum Komitesi” kurulmuş olması gelmektedir. Bu komite, yaşlanmaya ve emekliliğe bireysel uyum konusunda araştırma yapılması gerektiğine dikkat çeken bir araştırma raporu yayımlamıştır. Raporda, yaşlanma ve emekliliğe bireysel uyum, yaşlılık ve aile, yaşlanma sürecinde istihdam ve gelirin sürdürülmesi gibi yaşlanma konularında araştırma ihtiyacı olduğuna dikkat çekmiştir. 1945 yılında ABD’de, New York’ta *Amerikan Gerontoloji Toplumu* (*American Gerontological Society*) farklı disiplinlerden sosyal bilimcilerin katılımı ile kurulmuştur. Topluluk, yaşlılıkla ilgili çalışmalar yürüten en köklü ve en büyük organizasyonlardan biridir. Topluluk bünyesinde ilk defa 1946 yılında “Gerontoloji Dergisi” (*Journal of Gerontology*) yayımlanmıştır. ABD’deki gelişmelerle aynı dönemlerde, İngiltere’de 1943 yılında Nuffield Vakfı’nın kurulmuş ve vakıf tarafından İngiltere’deki gerontolojik araştırma fakülteleri için destek sağlanmıştır (Tibbitts, 1963: 340).

Erken dönemde gerontolojik araştırmaların ele aldığı en önemli konular arasında, iş kaybının (emekliliğin), yaşlı insanların sosyal ve psikolojik uyumlarını nasıl etkilediği yer almaktadır. Cavan vd. (1949), yalnızca ekonomik kayıp nedeniyle değil, aynı zamanda statü ve anlamlı bir rol kaybı yüzünden çoğu işçi için emekliliği sorunlu bir dönem olarak görmüşlerdir. Barron, Strein ve Suchman (1952), iş rolünün kaybedilmesinin psikolojik sorunlardan ziyade genelde fiziksel ve zihinsel bozulmalara yol açtığını gözlemlemiştir. Friedmann ve Orbach (1974), bu alandaki araştırmaların emekliliği bir kriz durumu olarak gören bir ideolojik önyargıya dayandığını belirtmişlerdir. 30 yıllık süreçte yapılan araştırmalarda, iş rolünün kaybedilmesi ile yaşlıların psikolojik refahı arasındaki ilişkide tutarsız bulgulara rastlanmıştır (Friedmann ve Orbach, 1974’den aktaran Beck, 1982: 616). 1940’lı yıllarda emeklilikle ilgili ilk yayımlanan makalelerde bakanlar gibi üst düzey yöneticilerin emeklilik deneyimleri ve emekli işçilerin savaştan sonrası hayata uyum sağlamalarını konu edinmiş, araştırmalar endüstriyel sosyologlar tarafından yürütülmüştür (Zickar, 2012: 18). Devam eden yıllar boyunca emeklilik araştırmaları ile ilgili bir dizi önemli konferanslar gerçekleştirilmiştir. Bunların en önemlileri arasında, 1966 ve 1967’de Ulusal Çocuk Sağlığı ve İnsani Gelişim Enstitüsü (National Institute of Child Health and Human Development) tarafından desteklenen

iki konferans yer almaktadır (Atchley, 1979: 44). Bununla beraber erken dönemde emeklilikle ilgili yapılan ilk araştırmalar kadınlardan ziyade işgücünün çok büyük bir kısmını oluşturan erkekler üzerine odaklanmıştır. 1980’li yıllardan sonra yapılan emeklilik araştırmaları emeklilikte kadınların yaşadıkları sorunları ele alarak cinsiyet farklılıklarını araştırmaya başlamışlardır (Fisher ve Willis, 2012: 193).

“Emeklilięe uyumla” ilgili ilk araştırmalar uyumun “kavramsallaştırılmasına” ve “ölçülmesine” odaklanmıştır. Bu araştırmaların uyum kavramı bağlamında ortak noktası, yaşlı insanların günlük yaşamlarını ne derece iyi geçirdikleri ve moral ve yaşam doyumunun, bireyin kendi yaşamındaki benlik algısını (self perception) ölçülmesinde önemli olduğu yönündedir (Filsinger ve Sauer, 1978: 437). Bu araştırmaların çoğunda, iř rolünün kaybedilmesinin memnuniyetsizliğe yol ačtıęı hipotezini desteklenmiştir. 1950’li yıllarda yapılan araştırmalarda emeklilerin morallerinin daha düşük olduğu ve işçilerden daha fazla derecede uyumsuzluk gösterdikleri bulunmuştur (Beck, 1982: 616). Savař sonrası bu dönemdeki gerontolojik araştırmalar sıklıkla emekliliği kaçınılmaz olarak sosyal ilişkilere zarar veren ve psikoloji ve sağlık ačısından olumsuz etkileri olan, statü ve özsayęı kayıplarının yaşandığı ve yoksulluk riskinin arttığı zor ve sorunlu bir geçiş olarak tasvir ederler. Bu bakış ačısı özellikle Sheldon ve Townsend gibi önde gelen gerontologlar, geriatri uzmanları ve zamanın sosyologları tarafından Birleřik Krallık’ta yaşlı insanların hayatlarına ilişkin çalışmalarında kanıtlanmıştır (Phillips, Ajrouch ve Hillcoat-Nallétamby, 2010: 188). Kısaca erken dönem çalışmalar 1960’lara kadar, emekliliği olumsuz sonuçları olan, bireysel uyuma meydan okuyan bir “kriz” veya “stresli bir yaşam olayı” olarak görmüşlerdir. İlerleyen yıllarda emekliliğin heterojen olduğuna (yani herkes için tek bir olumsuz yaşam olayı olmadığına) yönelik görüş hakim olmuştur. Yakın zamandaki çalışmalar, emekliliğin de yararlı etkileri olabileceğini göstermişlerdir (van Solinge ve Henkes, 2008: 422).

Emekliliğin tarihsel süreçte genel görünümünü Shultz ve Wang (2011), tarafından ele alınmış ve belirli dönemlerde emeklilik araştırmalarının odağında olan konulara yer vermişlerdir. Tablo 1’de emekliliğin gelişimine ve araştırma konularının odak noktasına ilişkin tarihsel sürece yer verilmektedir.

Tablo. 1 Tarihsel Süreçte ABD’de Emekliliğin Gelişimi ve Emeklilik Araştırmaları

Tarihsel Dönem	Emekliliğin Görünümü	Araştırmaların Odak Noktası
1900 Öncesi	Emeklilik pek çok çalışan için mevcut değildi. Çalışanların tamamına yakını, artık daha fazla çalışamayacak duruma gelene kadar çalışmaktaydılar.	Bu dönemden önce emeklilikle ilgili herhangi bir sistematik araştırma yoktur.
1900-1950	Emeklilik Sosyal Güvelik (kamu) ile işveren (özel) emekli maaşları ile meşru bir olasılıktır.	Ekonomik sorunları ele alan çok az sayıda araştırma yapılmıştır.
1950-1980	Erkek çalışanların erken emekli olmak için çaba sarf ettikleri, kadınların ise emekliliklerini erteledikleri bir dönemdir.	Birden fazla disiplin emekliliğin, yordayıcılarını ve çıktılarını çalışmıştır.
1980-2000	Ekonomik ve sosyal şartlar, erkeklerin emeklilik yaşındaki azalmaları durdurmuştur.	Emeklilikle ilgili boylamsal çalışmalar ortaya çıkmıştır.
2000’den Günümüze	Emeklilik görünümü değişim içerisinde ve belirsizliklerle doludur.	Emeklilikle ilgili daha fazla bütüncül çerçeveye sahip araştırma süreçleri gelişmeye başlamıştır.

Kaynak : Shultz, Kenneth S. ve Mo Wang; “Psychological perspectives on the changing nature of retirement”, **American Psychologist**, Vol.66, 2011, s.171.

Özellikle 2000’li yıllardan sonra emeklilik dönemi, büyük değişimlerin yaşandığı ve belirsizliklerin mevcut olduğu bir dönem olarak ortaya çıkmıştır. Bununla birlikte ayrıca son yıllarda emekliliğin etkilerini inceleyen araştırmalarda bir artış olmuştur (ör. bkz.. van Solinge, 2012; Matthews, Russell ve Fisher, 2012; Taylor and Schaffer, 2012, Dingemans and Henkens, 2014; Hesketh, vd., 2015; Heybroek, Haynes ve Baxter, 2015). Bu araştırmalardan bir kısmı da emeklilerin sosyal, psikolojik ve ekonomik refahındaki zaman içindeki değişimlerini boylamsal olarak incelemişlerdir (ör. Wang, Henkens, ve van Solinge, 2011; Dingemans and Henkens, 2014; Heybroek vd., 2015).

Emekliliğe uyum konuları çeşitli çalışmalarda da yıllar boyunca ele alınmıştır (ör., Beck, 1982; Braithwaite ve Gibson, 1987; Carter ve Cook; 1995; Darnley, 1975; Donaldson, Earl ve Muratore, 2010; Gall, Evans ve Howard, 1997; Richardson ve Kilty, 1991; Topa ve Alcover, 2015; Taylor, Goldberg, Shore ve Lipka, 2008; van Solinge ve Henkes, 2008; Wang vd., 2011; Wells vd., 2006;). Richardson ve Kilty (1991: 166), önceki gelir, mesleki statü, iş arkadaşları ile ilişkiler veya iyi sağlık gibi

kaynakların emeklilikten önceki seviyelerini sürdürememenin emekliliğe uyumu kritik bir şekilde etkileyeceğini belirtmişlerdir. Yine Braithwaite ve Gibson (1987: 11-12) emekliliğe uyum ve emeklilik deneyimlerinde kaynaklara erişimin önemini vurgulamışlardır. Gall, Evans ve Howard (1997) araştırmalarında emekliliğe uyum sürecinde erkek emeklilerin refahında meydana gelen değişiklikleri ele almışlardır. Donaldson, Earl ve Muratore (2010), kişisel hakimiyet (mastery) ve emekliliğin planlamasının emekliliğe uyumla ilişkisini ortaya koymuşlardır. Wells vd. (2006), emekliliğe uyumu, bireylerin emekliliğe geçişleri ve sonrasındaki değişiklere ne derece uyum sağladıklarını katılımcıların kendi değerlendirmeleri bağlamında ele almışlardır. Taylor vd. (2008) çalışmalarında emeklilik beklentileri ve sosyal desteğin emekliliğe uyuma etkisini boylamsal bir çalışmada katılımcıların emekliliklerinden üç, altı ve on ay sonrasında ele almışlardır. van Solinge ve Henkes (2008), emeklilikten duyulan memnuniyete ilişkin araştırma yapmışlardır. Wong ve Earl (2009), emekliliğe uyumun bireysel (demografi ve sağlık), psikososyal (işin merkeziliği) ve kurumsal (işgücü çıkış koşulları) yordayıcılarının birlikte değerlendirildiği bir emekliliğe uyum modeli ortaya koymuşlardır. Wang, Henkes ve van Solinge (2011), emekliliğe uyumun kalitesini ele almışlardır.

Son olarak ilerleyen dönemlerde “baby-boomer” kuşağının emeklilik yıllarına girmesinden dolayı sosyal ve davranışsal araştırmacılarının giderek emeklilik geçişine odaklanacakları vurgulanmaktadır. Buna göre mesleki kariyer, cinsiyet ve sağlık arasındaki ilişkilerin dinamik bir yaşam modeli, emeklilik sonrası yaşam aşamasındaki refahı kolaylaştıran koşulların izahı gibi konular ön plana çıkacaktır (Moen, 1996: 140).

1.6 Farklı Disiplinler Açısından Emekliliğin Ele Alınması

Emeklilik süreci, sebep-sonuç ilişkisi çerçevesinde açıklanırken hem bireyi hem toplumu hem de devleti yakından ilgilendiren alanlardaki konulara farklı disiplinler farklı vurgular yapmaktadırlar. Başta ekonomik (ör. Mitchel ve Fields, 1984), hukuki, sosyolojik (ör. Calasanti, 1996), psikolojik (ör. Pinquart ve Schindler, 2007) demografik (ör. Smith ve Kington, 1997) ve fizyolojik (ör. Szinovacz ve Davey, 2004) olmak üzere çeşitli yaklaşımlar söz konusudur. Her bir yaklaşım konuyu kendine özgü yönüyle ele almakla birlikte aralarında keskin bir ayrım da

yoktur. Birbirleri ile net bir ilişki ve etkileşim halinde de olabilmektedirler. Bu hususta Çakır (2011: 39) farklı disiplinlerin etkileşimi sonucu ortaya çıkan bir süreç olması itibarıyla emekliliğin söz konusu disiplinler açısından ne anlama geldiğinin incelenmesi ve değerlendirilmesi gerekliliğinin önemine vurgu yapmaktadır.

Emeklilik konularını ele alan önemli bir disiplin “*psikoloji*” dir. Psikolojik konular yaştan ilerlemesine ve emekliliğe bağlı olarak duygu durumlarındaki değişim, işe ve çalışmaya yönelik tutumların emekliliğe geçişte etkileri açısından ele alınabilmekte, kişilik özelliklerini de kapsayabilmektedir. Emeklilik hakkındaki algılar ve değerlendirmeler, emeklilik sonrası değişen psikolojik durumlar psikoloji disiplininin kapsamında olmaktadır. Beehr ve Adams (2003: 4) psikologlar açısından emeklilikle ilgili algılamaların ve emekliliğe yönelik tepkilerin ön planda olduğunu belirtmektedirler.

Psikolojinin bilgi birikimini çalışma yaşamını açıklamada kullanan *çalışma psikolojisi*, çalışanın işteki tatminini, işiyle ve çalıştığı işletme ile bütünleşmesini ve zamanı geldiğinde sağlıklı biçimde ayrılmasını sağlamaya yönelik çabaları kapsayan bilim dalıdır. Yine emekliliğe bağlı olarak bilişsel, duygusal ve sosyal durumu, sorunları ve bu konudaki yaklaşımlar da bu disiplinin kapsamında yer aldığı bildirilmektedir (Bilgin ve Özdemir, 2013). Emeklilik, işgücünden ayrılma ve işyerinden psikolojik ve davranışsal olarak uzaklaşma şeklinde *psikolojik bir süreç* olarak da kavramsallaştırmıştır. İnsanların emeklilikte karşılaştıkları fiziksel ve finansal sorunlarının da emekliliğin psikolojik yönüyle doğrudan ilişkili olduğu vurgulanmaktadır (Shultz ve Wang; 2011: 171). Emeklilik sonrası çalışma hayatının terk edilmesinin psikolojik etkileri arasında kısmi kimlik bozulması, karar almada zorluk, azalan özgüven, ölüm kaygısı, sosyal ilişkilerde ve kendini gerçekleştirmede sorunlar vb. yer aldığını belirtilmektedir (Osborne, 2012).

Psikoloji disiplini açısından emeklilik konusunun, *gelişim psikolojisi* ve *yaşlılık psikolojisi* alt dallarında da ele alındığı ifade edilmektedir (Çakır, 2011). Örneğin yaşlılık psikolojisi bağlamında değerlendirildiğinde yaşa bağlı bir statü olan emeklilik, *yaştan ilerlemesi* sonucu bir kısıtlılık göstergesi olarak, sosyal hayat ve bilişsel işlevlerdeki değişimlerin, olumsuz duygusal etkilere yol açabileceği belirtilmektedir (Cangöz, vd., 2014: 40).

İleri yaşlılık dönemlerinde daha az insanla etkileşime girerek sosyal yaşam alanlarının küçülmesi olumsuz duyguların temel nedeni olarak gösterilmektedir. Dolayısıyla yaşlılığa bağlı olarak da depresyon, endişe, ümitsizlik, kendini faydasız bulma, yaşamdan zevk alamama gibi çeşitli psikolojik sorunların görülebileceği dile getirilmiştir (Çakır, 2011: 39-40).

Literatürde yer alan araştırmalarda bireylerin *beş büyük kişilik özellikleri* ele alınarak emeklilik döneminde yaşam doyumu (ör. Robinson vd., 2010) ve emeklilikte öznel refah (ör. Henning vd., 2017) ve emeklilik memnuniyeti (ör. Asebedo ve Seray, 2014) ile ilişkilendirilmiştir. Örneğin bir araştırmada kişilik özelliklerinden iyimserliğin yüksek olmasının emeklilik memnuniyet seviyesini arttırdığı bulgusuna ulaşılmıştır (Asebedo ve Seray, 2014: 167-169). Diğer yandan emekliliğe geçişin nedenleri açısından ne tür psikolojik sonuçların olduğu da araştırmalarda dile getirilmiştir. Zira beklenenden daha *erken emekli olanlar* (engellilik, hastalık veya zorla emeklilik, erken emeklilik) psikolojik anlamda hazırlıksız olabilmektedirler (Bender ve Jivan, 2005: 6) ve dolayısıyla erken emeklilik psikolojik sonuçları olması itibarıyla bu disiplini ilgilendirebilmektedir.

Sosyoloji, insan davranışının, sosyal grupların ve toplumun sistematik ve bilimsel bir çalışması olarak tanımlanmaktadır. Bireyin günlük yaşantısını, davranışlarını ve sosyal değerlerini şekillendiren yapısal ve kurumsal güçler ile bireylerin bunların oluşumuna nasıl yardımcı oldukları sosyologların odak noktasında olmaktadır (Thompson ve Hickey, 2010: 2). Sosyolojik perspektifte yaşlılığın/emekliliğin ve çalışmanın anlamı ile statü ve rol kavramları ile birlikte değerlendirilmesi gereken bir konu olduğu belirtilmektedir. Bu bağlamda davranışları biçimlendiren değer ve normlarda meydana gelen değişikliklerin, sosyal ilişkilerde oluşan farklılıklar, sosyal rol kayıpları ve yeni rollerin elde edilmesindeki sorunların sosyolojik perspektifte ele alındığı ifade edilmektedir (Çakır, 2011: 45; Demirbilek, 2007: 137). Özellikle emeklilik araştırmalarında söz konusu rollerin ise sosyolojik açıdan genelde cinsiyet ve yaş bağlamında ele alındığı bildirilmektedir (Shultz ve Wang, 2011: 172). Sosyolojik perspektifte geliştirilen teorilerde fonksiyonalist yaklaşımdan türeyen yaşamdan geri çekilme teorisi, sembolik etkileşim yaklaşımından türeyen etkinlik teorisi, yaşlanma alt kültür ve değişim

teorileri ile emeklilik/yaşlılık konusu ele alınmaktadır (Demirbilek, 2007: 137-140; Thompson ve Hickey, 2010: 348-350). Söz konusu teoriler içerisinde araştırmanın amacına uygun olanlar ve diğer bazı teoriler ileriki bölümde emeklilik perspektifinden detaylı olarak açıklanacaktır.

Yaşlılık ve dolayısıyla emeklilikle ilgili bir diğer disiplin olan “*gerontoloji*” de zamanın ilerlemesine bağlı olarak ortaya çıkan ve yetişkinlik sonrası yaş dönemlerine özgü koşulları ve değişimleri inceleyen bilim dalıdır (Akçay, 2015: 10). Bu bilim dalı, yaşlanma ve yaşlılığı bedensel, psikik, sosyal, tarihsel ve kültürel yönlerini tarif ederek açıklamakta ve bunlara müdahale olanaklarını incelemektedir. Yaşlanma süreçlerini ve yaşlılığı ele alan çevreler ve sosyal kurumlar gerontolojinin araştırma alanına girmektedir (Tufan, 2016: 3). Toplum içerisinde yaşlı olmanın ne demek olduğunu ve yaşlanmanın toplumdaki bireyleri nasıl etkilediğini araştırmaktadır. Çok disiplinli bir alan olduğundan dolayı, gerontoloji, tıp ve biyoloji alanındaki bilim adamlarının, sosyal bilimcilerin ve ekonomi-finans araştırmacıların çalışmalarını içermektedir (OpenStax College, 2012: 278). Ancak diğer bilim dallarından farklı olarak yaşlanma ve yaşlılığı bütünsel olarak değerlendirmektedir (Tufan, 2016: 17-18).

Yaşlılık döneminin sosyal ve kültürel boyutu gerontolojinin bir alt dalı olarak “sosyal gerontoloji” ya da “gerontososyoloji” adı altında kurulan bilim dalına bağlı çalışmalarda sosyal yaşlanma kapsamındaki konular ele alınmaktadır. Araştırmacılar, belirli yaştaki insanların zihinsel ve fiziksel refahlarını, deneyimleri ve buna ek olarak ölüm süreci gibi yaşa dayalı kaygıları hususunda geniş bir anlayış geliştirmeye odaklanmaktadır (OpenStax College, 2012: 278). Bu disiplin yaşlılık ile sosyal gerçek arasında karşılıklı etkileşim üzerinden yaşlıyı toplum içerisinde incelemektedir. Disiplinin ilk gelişim evrelerinde sosyal psikolojiden “*uyum*” (*adjustment*) kavramını alarak, yaşlılıkla ilgili kuram geliştirmede önemli hale geldiği ifade edilmektedir. Sonrasında sosyal gerontoloji alanında bireyin etkinlikleri üzerinde odaklaşan “*etkinlik kuramı*” ile sosyal sistemin çeşitli boyutları üzerinde duran “*yaşamdan geri çekilme*” kuramı olmak üzere başlıca iki görüş ortaya çıkmıştır (Emiroğlu, 1984). Baran (2004) yaşlılık sosyolojisinin yaşlılığın anlaşılması ile ilgilendiğini ve sosyal gerontolojiye katkıda bulunduğunu, sosyal

gerontolojinin ise yaşlılığı anlamının yanı sıra farklı sosyal bilimlerin bu alandaki bilgilerini bütünleştirme ile ilgilendiğini belirtmektedir.

“*Ekonomi*” disiplini açısından yaşlılık/emeklilik konuları hem bireysel hem işletmeler hem de ülke ekonomisi bağlamında mikro, meso ve makro düzeyde ele alınabilmektedir. *Bireysel açıdan* emeklilik döneminde gelirin azalması ve sağlık masraflarının artması ile *mikro düzeyde, işletmeler açısından* yaşlanmanın üretime ve verimliliğe etkisi ile *meso düzeyde* ele alınabilmektedir (ör. Akçay, 2015; Smith ve Kington, 1997; Mitchel ve Fields, 1984).

Genel olarak bireylerin emekliliğe bakışı ile ekonomistlerin emekliliğe bakışları farklılaşabilmektedir. Bireyler emekliliği, uzun süre çalıştıkları işten veya kariyer mesleklerinden ayrılma olarak düşünme eğiliminde iken ekonomistler emekliliğin işgücünden ayrılış olarak tanımlamaktadırlar (Bender ve Jivan, 2005: 11). Dolayısıyla emeklilik üretimsel bir olgunluğun sona ermesi olarak sembolize edilmekte, yaşlanma ile ilgili sorunlarında buna ilavesiyle sosyal ve ekonomik bozulmalarla karakterize olmaktadır (Şen, 2015: 315). Ekonomistlere göre bu dönem (aynı zamanda yaşlılık dönemi), barınmadan gıdaya temel ihtiyaçların temininde ekonomik anlamda güçlük yaşandığı, gelir kaybının ve sağlık harcamalarının arttığı ve sosyal güvenlik ihtiyacının önemli hale geldiği toplumsal bir olgu olarak değerlendirilmektedir (Özmete, 2008: 11). Dolayısıyla emekliliğin ekonomik yönden değerlendirilmesinde çalışanların emeklilikle beraber gelirlerinin azalacağına (masraflarının da artacağına) yönelik vurgu yapılmaktadır (Akçay, 2015: 201).

Emeklilik *makroekonomik düzeyde* değerlendirildiğinde Atchley (1993: 5) emeklilikle ilgili politikaların işverenler ve devlet tarafından oluşturulması sebebiyle ekonominin tümüyle ilgili olduğunu belirtmektedir. Ayrıca yaşlı nüfusun artması, yaşlı bağımlılık oranlarının artması sonucu doğurduğundan bunun ülke ekonomilerine ve sosyal güvenlik sistemlerine getireceği ek yük ifade edilmektedir (ör. Colie ve Gruber, 2007; Gruber ve Wise (ed.), 2008). Emekliliğin makro açıdan bir değerlendirmesinde ise Zastrow (1996), emekliliğin, işleri ve işgücünü dengede tutmaya yarayan, toplum için fayda sağlayan bir mekanizma olduğunu ifade etmiştir. Bu görüşte olan ekonomistler, yüksek istihdamı sağlamada ve sürdürmede işgücü arzının işgücü talebini aştığı durumlarda, “*erken emekliliğin*” bu sorunu giderebilmek

için bir yöntem olarak kullanılabileceği ifade edilmektedirler (Demirbilek, 2007: 140). Yani emeklilik ekonomik düzenlemelerde kullanılabilecek bir araç olmaktadır.

Sosyal politikalar, ekonomik bakımdan bağımlı ve güçsüz insanların korunması için devlet tarafından oluşturulan bir dizi önlemin; güvence altına alınan kimi hak ve özgürlüklerin, bütünü olarak ifade edilmektedir (Talas, 1992: 19). Yaşlılara yönelik sosyal politikalar, bakım hizmetleri, sosyal hizmetler, sosyal yardımlar ve çeşitli emeklilik sistemleri yolu ile temel ihtiyaçların giderilmesi ve insani ilişkilerin kurulması bağlamında somut/pratik uygulamalar olarak ifade edilebilmektedir (Taşçı, 2010: 175). Yaşlılık bağlamında ele alındığında sosyal politikalar içeriği itibarıyla yaşlanmanın birey üzerindeki olumsuz etkilerini gidermeye yönelik olduğu ifade edilmekte (Altan ve Şişman, 2003: 4) , dolayısıyla yaşlılık sürecinde karşılaşılabilecek ve birey için sorun teşkil edebilecek yaşam olaylarını da içermektedir. Bu yaşam olaylarından biri de emeklilik olmaktadır. Bu noktada sosyal politikanın gelirin yeniden dağılımını sağlamaya yönelik en etkin ve kapsamlı aracı sosyal güvenlik olmaktadır. Sosyal güvenlik, bireylerin çalışma hayatları boyunca kullanılabilecek gelirlerinin belli bir kısmının prim şeklinde kesilmesi ile sonrasında çeşitli nedenler ile çalışma hayatından ayrıldıklarında onlara tek ve önemli gelir kaynağı sağlayan bir sistem olarak tanımlanmaktadır (Alper, 2014: 206). Yaşlılık (emeklilik) sigortası vasıtasıyla emeklilikte tüketim ihtiyaçlarının karşılanmasını sağlamak ve uzun ömürlülükte kişi güvence altına alınmaktadır (Taşçı, 2010: 175-177).

Emeklilikle ilgili konuları kendine özgü bir bakış açısıyla ele alan bir başka disiplin de “*hukuk*” disiplinidir. Hukuk disiplini hak kavramı ve ilgili diğer tanımlamalar üzerinden emeklilikle ilgili meseleleri ele almaktadır. Emeklilikle ilgili resmi bir yaşın belirlenmesi, belirli bir süre çalışmış olma ve prim ödeme gibi konular hukuka yani sosyal güvenlikle ilgili mevzuata dayanmaktadır. Türkiye’de “*sosyal güvenlik hukuku*” bağlamında 5510 sayılı sosyal sigortalar ve genel sağlık sigortası kanunu ile “emekli olabilmek” için tamamlanması gereken sigortalılık süresi yani hizmet yılı, gelinmesi gereken yaş ve ödenmesi gereken prim belirtilmiştir. Örneğin sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile

yaşlılık uzun vadeli sigorta kolları arasında yerini almış ve belli bir yaşı doldurma ve belli bir prim ödeme sonrasında kişilere yaşlılık aylığı verilmesi hükme bağlanmıştır.

Emeklilikle ilgili bir diğer disiplin dalı ise “*insan kaynakları yönetimidir.*” Bu disiplin örgütsel politikaların insanların emeklilik kararlarını ve emekliliğin de şirket üzerindeki etkisini değerlendirmeyi içermektedir (Beehr ve Adams, 2003: 4). Buna göre organizasyonların etkili bir şekilde çalışabilmesi ve sürekliliklerinin sağlanması için çalışanları çekmek, geliştirmek, motive etmek ve korumak gerekmektedir. İşte tam bu noktada bu amaçlar doğrultusunda cömert emekli aylığı ödemeleri, emekli maaşına uygunluk için düşük standartlar, emeklilik sonrası sağlık yardımı ve yaşam boyu istihdam gibi emeklilikle ilgili insan kaynakları politikaları çalışanların mesleki memnuniyetlerini ve örgütsel bağlılıklarını arttırmak için bir araç olarak kullanılmıştır (Wang ve Shultz, 2010).

İnsan kaynakları yöneticileri açısından ise emeklilik üç açıdan önem arz etmektedir. Bunlardan ilki genel olarak personel maliyetleri ile beraber emeklilik sonrası sağlanan faydalar açısından maliyetlere yöneliktir. Bir diğeri ise bir işletmedeki sağlık ve emeklilik planlarının mevcudiyeti ve kapsamı, işletmeye yetenekli ve azimli işgücünün çekmekte rol oynayabilmektedir. Üçüncüsü ise bir işletmede yer alan yaşlı çalışanların emekliye ayrılacak olması sebebiyle daha genç çalışanlara yetenek ve bilgi aktarımının sağlanması ile ilgili olmaktadır (Calo, 2005: 303-304). Bu noktada işletmelerde uygulanan erken emeklilik teşvikleri, kademeli emeklilik ve iş paylaşımı gibi uygulamalar insan kaynağını küçültme veya yeniden yapılandırmak için kullanılmıştır (Wang ve Shultz, 2010: 180). Sonuç olarak genel bir değerlendirme ile ifade edilecek olursa (Beehr ve Adams, 2003: 4):

- Ekonomistler paranın insanların emeklilik kararlarında önemli olduğuna vurgu yaparlar,
- Sosyolojik teoriler emekli insanların toplumdaki rollerindeki değişimleri belirtirler,
- Siyasi-politik araştırmalar benzer bir yaklaşımla toplumsal politikalara ve sonuçlara odaklanırlar ve
- Tıp emeklilik öncesinde, sırasında ve sonrasında sağlık konularına önem vermektedir

1.7 Uyum Kavramı ve Emekliliğe Uyum Sağlamak

Emeklilikle ilgili araştırma kapsamında, emeklilik sürecinin içerisinde yer alan ve araştırmanın odak noktasını oluşturan kavram “*uyum*” kavramıdır. Uyum kavramının ne olduğu, ne ifade ettiği ve emeklilikle beraber ele alındığında birlikte ne anlam yüklendiklerinin bilinmesi gerekir. Uyum kavramı ve bu kavramla ilişkilendirilmiş hatta zaman zaman birbirinin yerine kullanılmış, bir birinden farklı ancak iç içe geçmiş kavramların da açıklanması yapıldığında araştırmanın amacı daha iyi izah edilebilecektir.

“*Uyum*” (*adjustment*) kavramı, bireylerin bir kayıp sonrası, sıkıntılı bir halden iyileşmeye doğru kademe kademe geçişi olarak değerlendirilen, sistemli veya düzenli dönüşümlerin veya safhaların zamanla ilerlemesi olarak tasvir edilmektedir (van Solinge, 2012: 313). Genel olarak kavram, insanların gündelik hayatın istek ve zorlukları ile baş ettiği *psikolojik bir süreç* olarak değerlendirilmektedir (Fadila ve Alam, 2016: 113). Havighurst (1968: 69), uyum sürecini, insanın yaşlanması ile insan vücut yapısında ve fonksiyonlarında ve sosyal çevresinde değişimlerin olduğu bir süreç olarak tanımlamaktadır. Bir anlamda uyum, kişinin kendi çevresi ve durumu hakkında bilgi sahibi olma yeteneği olarak da ifade edilmektedir (Fadila ve Alam, 2016: 113). Ancak bazı araştırmacılar uyumun sadece bireyin kişiliğini kapsadığını bazıları da sadece çevrenin rolünü vurgulamışlardır (von Humboldt, 2016: 23-24).

Literatürde bu husus psikolojik ve sosyal bağlamda iki temel yaklaşımla veya bu iki yaklaşımın birlikte ele alınmasıyla da belirtilmiştir. Bunlardan ilki, *psikolojik yaklaşım*, uyumun kişilik değişkenlerinden, psikolojik durumlardan ve benlik algılamalarından etkilendiğini göstermektedir. Bir diğer yaklaşım olan *sosyolojik yaklaşım* ise bireylerin uyumunu (toplumsal) rollerin, etkinliklerin ve ilişkilerin etkilediğini belirtmektedir. Son olarak, üçüncü yaklaşım olan *sosyo-psikolojik yaklaşım* ise her iki yaklaşımı da birleşiminden oluşmaktadır (von Humboldt, 2016: 24). Diğer yandan (her iki yaklaşımı da kapsar şekilde) Hatch (2000), uyum kavramının, bireyin psikolojik, sosyal ve fiziksel değişiklikler de dahil olmak üzere yeni veya değişen durumlara getirdiği düzenlemeleri kapsadığını ifade etmiştir (von Humboldt, 2016: 23). Britton (1963: 61)’a göre söz konusu durumların “az” ya da

“çok iyi” ya da “kötü” uyum şeklinde derece derece değerlendirilmesinde ise “uyum” görülmektedir. Örneğin Rosow, en iyi yaşamın “*en az değişen yaşam*” olduğunu vurgulamış, iyi bir uyumu yaşam seyri içerisinde “*maksimum süreklilik ve minimum kesiklik*” olarak ifade etmiştir (Dressler, 1973: 336). Bunun aksine Cattell (1950) ise uyumu, iyi (veya yüksek) olarak değerlendirmenin mümkün olmadığını belirterek, yetişkinlik döneminde gerçekleştirilecek üç önemli uyum türü olduğunu ifade etmiştir. Bunlar emeklilik ve düşük gelire uyum (ör., mesleki rolün kaybedilmesi ile bireysel uyuma ihtiyaç duyulur), bir eşin ölümüne uyum (ör. artan boş zamana uyum) ve fiziksel sağlıkla ilgili değişikliklere uyum sağlamadır (ör. fiziksel zayıflık ve güç azalması) (Cattell, 1950’den akt. von Humboldt, 2016: 23). Britton’a göre ise iyi uyum sağlamış bir kişi, kendisi için makul ölçüde tatmin edici ve toplumun beklentilerini karşılayan bir hayat yaşayan kimsedir. Söz konusu hayatın, kişinin makul derecede sağlıklı olmasını, çeşitli faaliyetlere katılımcılığa sahip olmasını, diğer insanlar ile kişisel temas halinde olabilmesini ve kişilerarası ilişkilerden tatmin olmasını, eylem başlatmada ve fikirsel işleyişte makul derecede kendine güven ve yeterli biri olmasını içerdiğini belirtmektedir. Bir derece *kişinin bağımsızlığını* ve *kendi kendine yeterliliğini* koruduğuna atıfta bulunur (Britton, 1963: 61).

Uyumun, geleneksel olarak neredeyse tüm insan davranışlarını kapsayan geniş bir kavram olduğunu vurgulanmaktadır. Uyumun yapısının gelişen alışkanlıklardan, kaygı ile başa çıkmaya kadar ihtiyaçları karşılamak için bir dizi davranışla ilgili olduğunu belirtmiştir (von Humboldt, 2016: 39). Bu hususta örneğin Dawis (1996), uyumla ilgili davranışları, *esneklik (flexibility)*, *azim (perseverance)*, *aktiflik (activeness)* ve *tepkisellik (reactiveness)* şeklinde ifade etmiş ve bu davranışların bireylerin çevreyle uyumlarını nasıl düzenlediğini izah etmiştir (Hesketh vd., 2015: 83-84).

Esneklik, bir kimsenin çevreyle düşük düzeyde uyuşma algıladığında, uyum davranışlarını başlatma ihtiyacı hissetmeden önce bir takım uyumsuzlukları tolere etmesidir (Hesketh vd., 2015: 83-84). Havighurst, başarılı bir yaşlanmanın başarılı bir uyumdan oluştuğunu belirterek, kişilik, sosyal çevre ve fiziksel yapı arasında bir ahenk olursa uyumun daha kolay ve yaşlanmanın başarılı olacağını ifade etmektedir. Buna göre kişiliğin esnek, vücudun sağlıklı ve çevrenin destekleyici olduğu zaman

söz konusu durum gerçekleşecektir (Havighurst, 1968: 70). Howard'a (1982) göre (emekliliğe) uyum konusunda zorluk çeken insanlar, herhangi bir değişiklik için hoşgörünün düşük olduğu yani esnek olmayan kişiler olabilmektedir (Howard vd., 1982: 491).

Azim seviyesi, uyumun, bir kez başladıktan sonra, bir kişinin vazgeçmeden önce uyum davranışına devam etmesi gereken süre olarak tanımlanmaktadır. Özellikle uyum davranışlarına bağlı olan zamanın uzunluğuna odaklanmaktadır (Hesketh vd., 2015: 83-84).

Aktiflik ve tepkisellik ise *proaktif ve reaktif uyum* şeklinde ifade edilmektedir. Buna göre; *proaktif uyum* bireylerin çevre üzerindeki değişiklikleri etkileyerek çevre ile uyumlarını arttırmaya çalıştıklarında ortaya çıkar. Yani kişi çevreyi kendisine uydurmaktadır. *Reaktif uyum* ise kendi rollerinde değişiklikler yaparak çevreleriyle uyumlarını arttırmaya çalıştıklarında oluşur. Yani kişi kendisini çevreye uydurur. Bir kişinin esnekliği tükendiği zaman, proaktif veya reaktif uyum davranışlarını başlatacaktır. (Hesketh vd., 2015: 83-84; von Humboldt, 2016: 23). Örnek olarak (çalışma hayatı açısından ele aldığımızda) tam zamanlı istihdamdan, yarı zamanlı istihdama ya da ücretli istihdamdan çalışmamaya ya da gönüllü çalışmaya geçiş, çevrenin değiştirilmesi gibi proaktif (aktif) bir uyum modu olarak düşünülebilir. Teknolojik değişimlere ve yeni iş taleplerine ayak uydurmaya çalışmak, reaktif uyuma bir örnektir (Hesketh vd., 2015: 85).

Uyum kavramı gerek bireysel gerekse çevresel olsun ya da ister sosyolojik ister psikolojik yaklaşımla ele alınsın esasında kavramın kökenlerinde daha farklı bir yaklaşım yatmaktadır. Kavramın kökenlerini ve kavramla ilişkili diğer kavramları belirlemek konunun anlaşılmasına yardımcı olacaktır.

Uyum kavramı, tarihsel süreçte 1940'lerde ve 1950'lerde yaygın olarak görülmesine rağmen, akademik araştırmalarda 19.yy.'a dayanan bir geçmişe sahiptir (ör. Cottrell, 1942; Schaffer, 1936; Young, 1940). Lazarus (1976) insan davranışını anlamak için işlevsel ve dinamik bir bakış açısı ile karakterize edilen uyum kavramının köklerinin esasen biyolojide yatmakta olduğunu vurgulamaktadır (von

Humboldt, 2016: 21-23). Kavramın biyolojik kökeninde ise “*adaptasyon*” (*adaptation*) kavramı yer almaktadır.

Adaptasyon kavramı, Webster’ın üçüncü enternasyonal sözlüğünde tanımlandığı üzere “uyarlama (adapting), uydurma (fitting) ya da değiştirme (modifying) eylemi ya da süreci” ya da “uyarlanmış (adapted) ya da uyum sağlamış (adjusted) olma koşulu ya da durumu” olarak ifade edilmektedir (Howard vd., 1982: 488). Kavram, başlangıçta türlerin hayatta kalması ile ilgili olarak biyolojide incelenmiş ve Darwin’in evrim teorisinin kilit taşı olmuştur. Darwinci düşünce okulunda, tehdit edici bir çevreyi başarılı bir şekilde ele alma sürecine atıfta bulunmaktadır (Lazarus, 1976’dan aktaran von Humboldt, 2016: 21). Bu anlamda adaptasyon bir organizmanın, çevresindeki değişikliklere tepki olarak hayatta kalmasını kolaylaştıracak biyolojik değişiklikler göstermesi olarak ifade edilmekte, canlı yaşayabildiği sürece başarılı sayılmaktadır (Howard vd., 1982: 488-499).

Sonraki dönemlerde biyolojik konseptteki adaptasyon kavramı, bireylerin kişisel veya gruplara ilişkin davranışlarındaki değişiklikleri tanımlamak (Howard vd., 1982: 499), sosyal ve fiziksel ortamlarında olaylar karşısında nasıl davrandıklarını ve hayatta kalma girişimlerini vurgulamak için sosyal bilimler alanında yeniden uyarlanarak “uyum” şeklinde değiştirilmiştir (Lazarus, 1976’dan aktaran von Humboldt, 2016: 21). Özellikle psikologlar “adaptasyon” sözcüğünden ziyade “uyum” kelimesini daha sık kullanma eğilimindedirler (Howard vd., 1982: 488). Uyum ve adaptasyon kavramlarının her ikisi erken araştırmaların bazılarında (ör.; Howard vd., 1982, Atchley, 1999a; Havighurst, 1968; Treanton, 1966) birbirlerinin yerine kullanılmıştır. Ayrıca bazı araştırmalarda ise adaptasyon (ör.; Maddox, 1970; Taylor ve Schaffer; 2012) ve uyum (ör. bkz.; Gall vd., 1997; van Solinge, 2013) kavramları ayrı ayrı da ele alınmıştır.

Literatüre bakıldığında uyum kavramının zaman zaman farklı kavramlarla da birlikte ele alındığı görülmüştür. Örneğin 1950’lerde uyum kavramı ile “*mutluluk* (*happiness*)” ve “*moral* (*morale*)” kavramları bazen birbirinin yerine kullanılmış (ancak ilgili kavramlarda da zamanla değişiklik göstermiş), bu kavramlardan mutluluk 1960’lardan bu yana da “*yaşam tatmini* (*satisfaction with life*)” terimi ile tanımlanmaya başlanmıştır (von Humboldt, 2016: 24). Dolayısıyla da literatürde

kimi araştırmalarda da uyum ve tatmin kavramlarının da birlikte ele alındığı görölmüştür (örn, bkz.. Gall vd., 1997, van Solinge, 2012). Ancak McLean (1982) ifadesi ile bu kavramlar mutlak manada eş anlamlı değildirler (Solvinge ve Henkes, 2008: 422).

Tatmin, beklentilerin, gereksinimlerin, istek ve dileklerin karşılanmasıdır. *Yaşam tatmini* ise bir insanın beklentileri ile (ne istediği), elinde olanların (neye sahip olduğu) karşılaştırılmasıyla elde edilen durum ya da sonuştur (Kalinkara, 2016: 245). TDK'ye göre ise tatmin, “*istenen bir şeyin geręekleřmesini sağlama, gönöl doygunluğuna erme, doyum (elindekinden hoşnut olma durumu, yetinme)*” şeklinde tanımlanmıştır. Moral kavramı ise TDK'ye göre “*bir insanın ruhsal gücü, manevi gücü veya maneviyat*” şeklinde tanımlanmaktadır. Moral ve yaşam tatmini kavramları, belirli bir noktada kişinin yaşamına yönelik genel duygusal tepkiyi değerlendirmek için kullanılan iki kavramdır. Örneğin moral genellikle emeklilik ile bağlantılı bulunmuş ancak, emeklilikten çok sağlık, aile durumları ve diğer kişisel faktörlerden daha fazla etkilendiği tespit edilmiştir (Atchley, 1982: 128). McNeil vd. (1985: 35), uyum, yaşam tatmini, mutluluk ve moral kavramlarının hepsinin “*öznel refahın*” (*subjective well-being*) yönlerini gösterdiğini belirtmişlerdir. Birbirleriyle önemli derecede ilişkili olan bu terimlerin ölçölmesinde kullanılan ölçekler arasında yöndeş/yakınsak anlam mevcuttur (McNeil vd., 1985: 35-36). Bazı araştırmalarda (ör. Gall vd., 1997; Isaksson ve Johansson, 2000; Wang, 2007) yüksek düzeyde refah veya tatminin genellikle kolay veya başarılı bir uyumun göstergesi olarak da yorumlanabilmektedir (Solvinge ve Henkes, 2008: 422).

Mutluluk ve iyi uyum terimleri, aynı anlama sahip olmamasına rağmen de, birbirlerinin yerine kullanılmıştır. Özellikle yaşlı yetişkinler için uyumun büyük ölçüde mevcut mutluluğa dayandığı ifade edilmektedir (von Humboldt, 2016: 24). Kalinkara (2016) keyif alma ve mutluluk gibi kavramların insanları bütünsel olarak memnuniyete götürebilen anlık duygu durumları olduğunu ifade etmektedir. Diğer yandan yaşam tatmininin, anlık ve gelip geçen durumlardan farklı, daha bütünsel ve bilginin öznel değerlendirmesine yönelik olduğunu belirtmektedir. Bu anlamda keyif alma ve mutluluk duygusal yönü olan kavramlarken, yaşam tatmininin daha rasyonel olduğu ifade edilmektedir (Kalinkara, 2016: 247).

Uyum ve ilgili kavramları açıkladıktan sonra kavramın ve ilgili kavramların emeklilikle ilişkili olarak ele alınması gerekmektedir. Bu hususta emeklilik hayatında memnuniyet ya da tatmin ve uyum sağlamaya yönelik açıklamaların yapılması gerekmektedir.

Emekliliğe uyum (adjustment to retirement), yaşlı yetişkinlerin hayatında önemli bir geçiş olan emeklilikle birlikte “*değişen yaşam koşullarına alışılan*” bir süreçtir (van Solinge ve Henkens, 2008: 423; Damman, Henkes ve Kalmijn, 2015: 802). Emekliliğe uyum, bireylerin “*emekliliğe geçiş nedeniyle kaygılı fakat emeklilikte değişen yaşam şartlarına karşı rahat*” oldukları “*boylamsal bir süreç*” olarak ifade etmişlerdir (Wang vd., 2011: 204). Yaşam koşullarındaki söz konusu değişiklikler sağlık, finans ile birlikte ev, toplum ve iş alanlarındaki faaliyetleri kapsamakta, emeklilik bu alanlardaki değişimlerin yönetildiği bir zaman dilimi olmaktadır. Uyum ise bu yaşam alanlarındaki değişimlere karşı kabul edilebilir bir psikolojik refah ve rahatlık elde edildiğinde söz konusu olmaktadır (van Solinge ve Henkens, 2008; Hesketh, Griffin ve Lov, 2011: 303).

Uyum, bu bağlamda özellikle “*yeni deneyimlere aşına olmak*” ile ilgilidir ve “*olumlu emeklilik deneyimleri*” emekliliğe uyumun gerekli bir bileşeni olmadığı ifade edilmektedir (Eby, 2015: 5). Yani bir kimsenin emekliliğinde değişime yönelik deneyiminden bahsedilmekte bu değişimin sonucunda olumlu ya da olumsuzluk içermemektedir. Ancak bazı araştırmacılar, örneğin Atchley (1999) ise emekliliğe uyumu “*bir kimsenin pozitif emeklilik deneyimi*” olarak tanımlamıştır. Bu tanımda birinin emeklilikteki pozitif deneyimleri uyumun göstergesi olarak kabul edilmektedir (Eby, 2015: 5). Diğer yandan bazı araştırmacılar ise bireylerin emeklilik deneyimlerindeki pozitif unsurları uyumdan ziyade tatmine yakınlıkla ilişkilendirirler (van Solinge ve Henkens, 2008: 423).

Uyum ve tatmin kavramları, emeklilik üzerinden değerlendirerek kavramlar arasında bir ayrım yapılmıştır. Buna göre *emeklilikten tatminin*, “*bir kimsenin emeklilikteki yaşamından hoşnutluk hali*” olarak ifade edilmektedir. *Emekliliğe uyum* ise “*emeklilikte değişen yaşam koşullarına alışma sürecini*” ifade etmektedir (van Solinge ve Henkens, 2008: 423). Ancak literatürde “*memnuniyetin*” emekliliğe uyumun göstergelerinden biri olduğu genellikle ifade edilmektedir (Braithwaite ve

Gibson, 1987; Chester ve Robinson, 1999; Floyd vd., 1992; Gall vd., 1997: 111; Howard vd., 1982; Kim ve Moen, 2002; Potocnik, Tordera ve Peiro, 2011; Wang, 2007). Damman vd. (2015: 802), emekliliğe uyum çalışmalarının mutluluk, moral, yaşam ya da emeklilik memnuniyeti gibi psikolojik refahın genel ölçümlerine dayandığını belirtmektedirler. Zira emeklilikle ilgili araştırmalarda emekliliğe uyum ve emeklilikten memnuniyet (*satisfaction with retirement*) kavramları birlikte ele alınabilmektedir (ör. bkz.. Beck, 1982; Gall vd., 1997; van Solinge ve Henkes, 2008; van Solinge, 2012). Bu çalışmalarda uyum ve tatmin kavramları, emeklilik süreci içerisinde geçiş aşamasında, geçiş tamamlandıktan sonraki dönemlerde belirli bir düzende de ele alınmıştır. Örneğin Gall vd. (1997) ise emeklilikten tatminin emekliliğe uyumun öngörücüleri arasında yer aldığını belirtmişlerdir. Buna göre önceden de ifade edildiği gibi tatmin, beklenti ve isteklerin karşılanması anlamına gelerek (Kalınkara, 2016: 245), emeklilikte pozitif deneyimlerle ilişkilendirilebilir ve bu uyumun sağlanması anlamına gelebilir. Bunun aksine olumsuz bir durum karşısında öncelikle uyum davranışı ve sonrasında tatmin de ortaya çıkabilir. Örneğin van Solinge ve Henkes (2012) tarafından belirtildiği üzere işteki rolünün ve işle ilgili sosyal bağlarının kaybına uyum ve bundan sonra emeklilik sonrası tatmin edici bir yaşam biçiminin geliştirilmesi söz konusu olabilmektedir. Araştırmacılar emekliliğe geçişin çok boyutlu olduğunu vurgulayarak yaşlı yetişkinlerin *bu iki aşamada* çaba sarf etmeleri gerektiğini belirterek (van Solinge ve Henkes, 2008: 431) ikisini farklı birer aşama gibi sunmuşlardır. Ancak bazı araştırmacıların da belirttiği üzere (Leung ve Earl, 2012; van Solinge ve Henkens, 2008), emekliliğe uyum ve tatmin farklı anlamlar içermenin yanında, tatmin her zaman için uyumun bir göstergesi olmayabilmektedir. Araştırmacılara göre yeni bir duruma tatmin olmaksızın uyum sağlamak mümkündür ve bir sonucun olumlu olması, uyumun kolay olduğu anlamına gelmemektedir.

Uyum kavramından farklı ama ilişkili olarak, emeklilik dönemindeki psikolojik süreci anlamaya katkıda bulunan ve önemli bir değişken olarak kabul edilen “*emeklilikten zevk alma*” (*enjoyment of retirement*) kavramı, önceki tanımlamalara açıklık getirmektedir (MacLean, 1980). Buna göre farklı rollerden zevk alınmadan da bunlara uyum sağlamak mümkündür. Örneğin, bir işten bütün

yönleriyle zevk almadan da çalışma ihtiyacından dolayı o işe uyum sağlanmaktadır. Hatta, bir kronik hastalığın varlığı hoş karşılanmasa da, bundan zevk alınmasa da gerçekten de gerekli olduğu için bu hastalıkla yaşamaya uyum sağlanmaktadır. Bir başka örnekte ise yaşlı kadınların da dul kadın rolüne (dul kalmak istemeyecekleri halde) uyum sağlamalarının gerekli olduğu belirgindir (MacLean, 1983: 4). Bir diğer örnekte ise Ipsen (1978), insanların yaşamlarından zevk almak yerine, hayatta karşılaşılan güçlüklerle uyum sağlama eğiliminde olduğunu ileri sürmüştür (von Humboldt, 2016: 24). Bu nedenle, emeklilikten zevk almak (veya bir başka anlamda tatmin olmak) yaşamın bu evresine uyumdan farklı bir değişken olabilir. Uyum, kişinin emekliliğe alıştığını ve bu rolü oluşturan çeşitli bileşenleri kabul veya tahammül ettiğini gösterir. Öte yandan, zevk, kişinin emekliliğini sevdiğini ve bu rolün bileşenlerini takdir ettiğini ya da keyif aldığını gösterir (MacLean, 1983: 4).

Genel olarak değerlendirdiğimizde emeklilik ve emekliliğe uyumla ilgili söz konusu kavramlar birbirlerini etkileyebilir, birbirlerinin yerine geçebilir ya da farklı zamansal sıralamada gerçekleşebilmektedirler. En nihayetinde çeşitli araştırmacılar tarafından da belirtildiği üzere emeklilikten tatmin, emekliliğe uyum ve yaşam tatmini gibi kavramların emekliliğin psikolojik çıktıları olduğu ifade edilmektedir (Wang vd., 2011: 208; Zhan vd., 2009: 375).

1.8 Emekliliğe Uyumda Teorik Yaklaşımlar

Teoriler araştırmaların çerçevesini oluşturmada temel dayanak noktaları olarak kullanılmaktadırlar. Araştırmalarda teorilerden beslenerek kendilerini sürekli geliştirir, kendilerinden sonraki araştırmalara yol gösterirler. Araştırmanın bu kısmında emekliliğe uyumla ilgili teoriler ele alınacaktır.

Literatürde emeklilikle ilgili pek çok teori, model veya perspektif öne sürülmüştür. Emeklilik bağlamında ele alınacak teoriler genelde yaşlılık teorileri olarak da ele alınmaktadır (ör. bkz.. Akçay, 2015; Kalınkara, 2016; Tufan, 2016). Dolayısıyla bu teorilere ilişkin söz konusu sınıflandırmalar içerisinde yer almaktadırlar. Yaşlanma teorileri olarak ele alınan teorilerin emeklilikle ilgili kendilerine has varsayımları, görüşleri bulunmaktadır. Söz konusu görüşler zaman içerisinde ya birbirlerine eleştiri ve/veya karşıt görüş ya da bir diğerinin gelişmiş hali

ya da bağımsız birer düşünce olarak ortaya konulmuştur. von Humboldt (2016) tarafından da bahsedildiği üzere genel olarak bu teoriler biyolojik, psikolojik ve sosyolojik olarak sınıflandırılmaktadır.

Yaşlılık bağlamında öne sürülen *biyolojik teoriler*; dışsal patolojik etkilerin özerk olarak ortaya çıktığı fizyolojik süreçleri ve canlı organizmalardaki gelişimsel değişimleri, ömrü ve ölümü düzenleyen yapısal değişiklikleri vurgulamıştır. *Psikolojik teoriler*; yaşam tarzı, kişilik ve çevresel değişkenleri ve bunların insanlar arasındaki yaşlanma davranışını nasıl etkileyebileceğini ve yaşlılık döneminde yaşlıların nasıl uyum sağladıklarını vurgulamışlardır. Son olarak *sosyolojik teoriler* ise yaşlıların diğer yaş gruplarıyla karşılaştırıldığında durumlarını vurgulamışlardır (von Humboldt, 2016: 21). Bunun yanında kimi çalışmalarda da bu sınıflandırmalar biyolojik ve psikososyal şeklinde ele alındığı da olmuştur (Akçay, 2015). Bu kapsamda ele alınan teoriler genel olarak psikososyal teoriler şeklinde sınıflandırılabilir. Diğer yandan teorik kavramsallaştırmalara bağlı olarak da sınıflandırmalar yapılabilmektedir.

Emeklilik, bir süreç olarak kavramsallaştırmış ve bu süreçte çeşitli aşamaların olduğunu belirtmişlerdir. Bunlar *emekliliğe hazırlık ve planlama süreci*, *emeklilik karar alma süreci*, *emekliliğe geçiş süreci* ve *emekliliğe uyum süreci* şeklindedir. (Wang ve Shultz, 2010). Literatürde emeklilikle ilgili teoriler de söz konusu aşamalarla ilişkilendirilerek verildiği görülmektedir. Ayrıca çeşitli teoriler de emeklilik sürecinin birden fazla aşaması ile ilgili olabilmektedir.

Emekliliğin, bireylerin işten emekliliğe geçişi doğrultusunda bir süreç olarak kapsamlı bir şekilde kavramsallaştırılması ile ilişkilendirilen üç temel teori; *rol teorisi*, *süreklilik teorisi* ve *yaşam seyri teorisi* olarak belirtilmektedir (Griffin, Loh ve Hesketh, 2012: 205). Yine Matthews ve Fisher (2012: 363) da bireylerin “*emeklilik durumuna geçişlerini*” ve “*emeklilik durumuna nasıl uyum sağladıklarını*” inceleyen araştırmaların çoğunluğunun ya *süreklilik teorisine* ya da bir *yaşam seyri perspektifine* dayandığını ifade etmektedirler. van Solinge (2012: 312) tarafından “*emekliliğe uyum sürecindeki çeşitliliği incelemek için*” kullanılan temel teorik perspektifler *rol teorisi*, *süreklilik teorisi* ve *yaşam seyri perspektifi* olarak görülmektedir. Diğer yandan Palmore vd. (1984: 109) ise iki temel teorinin

yani süreklilik teorisi ve kriz teorisinin de emekliliğin sonuçlarına ilişkin olduğu belirtilmektedir. Yine van Solinge (2012: 314) tarafından ifade edildiği üzere 1950’lerden başlayarak “*emekliliğe uyum*” literatürünün çoğunun teorik yaklaşımı ya *rol teorisi* üzerine kurulmuş ya da en azından bu teorik çerçeveye referanslar içermiştir (van Solinge, 2012: 314). Carter ve Cook (1995: 68) tarafından *rol teorisinin* emekliliğe geçişi ve uyumu anlamak için bir temel bir çerçeve olarak kullanışlı olduğu belirtilmiştir. Bir başka araştırmada ise Richardson (1993), *kriz teorisinin* emeklilik sırasında uyum problemlerini anlamaya yönelik daha uygun psiko-sosyal bir teori olduğu belirtilmiştir (Labauve ve Robinson, 1999: 7). Son olarak Wang vd., (2011) emekliliğe uyumun kolaylığının kişinin kaynaklara erişmesinin doğrudan bir sonucu olduğunu belirtmişler ve bu bağlamda *kaynak tabanlı dinamik bir model* geliştirmişlerdir. Wang (2012), emekliliğin uyum süreci olarak kavramsallaştırılmasında birden çok teorik çerçevenin özellikle bu süreçte fiziksel sağlık, finansal ve psikolojik refahı açıklayabileceğini belirtmiştir.

Teoriler, pek çok araştırmacı tarafından çalışmalarında ele almış ve bunların emeklilikle ve emekliliğe uyum ile ilişkilerini eksik, zayıf ve güçlü yönlerini de izah etmeye çalışmışlardır (ör. Wang vd., 2011). Bu araştırma kapsamında da ele alınacak ve detaylı izah edilecek teoriler emekliliğe uyum kapsamında ele alınacak olup bunlar etkinlik teorisi, yaşamdan geri çekilme teorisi, rol teorisi, süreklilik teorisi, kriz teorisi, yaşam seyri yaklaşımı ile kaynak tabanlı teori şeklindedir.

1.8.1 Etkinlik Teorisi

Soyolojik açıdan, yaşlanma sürecini ele alan teorilerin başında Burgess vd. (1949)’nin yaşlının etkinliğini ve tutumlarını kapsayan “*yaşlılığa bireysel uyum*” üzerindeki çalışmalarına dayanan “*etkinlik teorisi*” (*aktivite teorisi*) gelmektedir. Teori yaşlılığa uyumu “*bireysel ve sosyal etkinliğin*” bir işlevi olarak görmüş, bu minvalde yaşlının ilişkilerini sürdürme, çalışmaya devam etme (ya da etmeme) gibi davranışlarını kapsamaktadır (Emiroğlu, 1984: 3-4). Bu konuda teorisinin savunucularından olan Friedmann ve Havighurst (1954), çalışmaktan vazgeçmenin, kişi için bir his kaybına sebebiyet verdiğini ileri sürmüşlerdir. Bu kayıp karşısında, kişi (emeklilik hayatına) tatmin edici bir biçimde uyum sağlamaya çalışması için bir “*ikame*” geliştirmek zorundadır. Burada bahsi geçen ikame çalışma ile ilgili bir grup

faaliyetin yerini, emekliye eskiden türettiği memnuniyeti verecek baŗa bir faaliyet kümesinin yerini almasıdır (Howard vd., 1982: 490). Friedmann ve Havighurst'un (1954) ifadesi ile "alternatif faaliyetlerle" uđraŗmaktır (Atchley, 1975: 18). Buna göre, insanlar orta yaŗlarındaki benzer yüksek etkinlik düzeylerini korudukları zaman, yaŗlılıđa ve emekliliğe en iyi uyumu sağlayacaklardır (Labauve ve Robinson, 1999: 6).

Teori, yaŗ farkının insanları birbirinden ayıran temel ölçütlerden biri olamayacağını, esas ayırımın insanların "*etkinliklerinde ve yararlı olma durumlarında*" yattığını belirtmektedir. Teoriye göre orta yaŗtaki insan, aktif ve kendi yaŗamını kendisi biçimlendirdiği sürece "*yararlı insan*" dır. Pasiflik ise istenmeyen, bireyi toplumdan soyutlayan, mutsuzluğa götüren ve engellenmesi gereken, "*yararsızlık*" ile iliŗkilendirilen bir durumdur (Tufan, 2002: 139). Bu açıdan teori, insanların baŗarılı bir Şekilde yaŗlanması için topluma entegre olmanın, katkıda bulunmanın, ihtiyaç duyulan ve faydalı hissetmenin yollarının bulunması gerektiğini belirtmektedir (Labauve ve Robinson, 1999: 6). Emiroğlu (1984: 4), bu hususta bireyleri pasiflikten kurtarmaya iliŗkin olarak, yaŗlıyı uygun etkinliklerle donatma, yeni etkinlikler için eğitim  alıŗmaları yaptırma, yaŗlıya yönelik tedavi ve danıŗma hizmetleri verme gibi hususları yaŗlılıđa uyum sağlamada yardımcı olabilecek birinci grup kaynaklar olarak görüldüğünü belirtmektedir.

Etkinlik teorisi  eŗitli hususlarda eleŗtirilmiŗtir. Teori, günlük hayatta çok rastlanan devamlı aktif bir yaŗlı insan tipi ortaya koymasıyla *yaŗlı insanı yansıtmıŗ biçimi* nedeniyle eleŗtirilmiŗtir (Tufan, 2016: 147). Yaŗlı insanların orta yaŗlarındaki benzer tempodaki faaliyetlerde bulunma hususunda *gerçekçi olmayan beklentiler* getirmekte, beklentilerin karŗılanmaması baŗarısızlıkla iliŗkilendirilmektedir (Labauve ve Robinson, 1999: 6). Bir baŗa eleŗtiri de yaŗlı bireylerin katılabilecekleri *etkinliklerin sınırlı olması* nedeni ile *uygun etkinlik alanına sahip olamamaları* yönündedir (Hablemitoğlu ve  zmete, 2010: 146). Yani aktiflik açısından da yaŗlıların eŗit Őansa sahip olmadığı ifade edilmektedir (Tufan, 2016: 147). Teoriye yönelik bir diğer eleŗtiri ise emeklilik ve yaŗlılıkla beraber ortaya çıkan *sorunların çözümünü yaŗlıya bırakıyor* olmasıdır. Hastalık veya engellilik hali dıŗında, mutsuz bir yaŗamın sorumlusu emekli görülmekte, bu hallerde ise kiŗi

kaderine razı olması beklenmektedir (Tufan, 2016: 148). Son olarak teorinin *çok genel olması ve kişilik farklılıklarına vurgu yapmaması* teoriye yönelik en büyük eleştirilerden bir diğeridir (von Humboldt, 2016: 33).

1.8.2 Yaşamdan Geri Çekilme Teorisi

Sosyal gerontologların ilk sosyolojik teorilerinden bir diğeri de etkinlik teorisinden on yıl kadar sonra ona bir tepki olarak Cumming ve Henry (1961) tarafından öne sürülen *“yaşamdan geri çekilme teorisi”* ya da *“ilişik kesme teorisi”* (disengagement theory) olarak ifade edilmektedir (Emiroğlu, 1984: 5; Demirbilek, 2007: 137). Teoriye göre yaşlanan insanlarda *“sosyal ilişkilerden ve yaşam alanlarından geri çekilme arzusu”* ortaya çıkmakta ve bu insanlar *“içe dönük bir yaşamı tercih”* etmektedirler (Tufan, 2016: 151). Teori, söz konusu sosyal yaşamdan geri çekilmenin *bireylerin kendi arzularına dayanarak, sistematik ve kaçınılmaz* olarak gerçekleştiğini savunmaktadır. Buna göre orta yaşlardaki etkinlik ve sosyal ilişkilerin sayısı giderek azalmaktadır (von Humboldt, 2016: 32). Söz konusu toplumsal geri çekilme hem yaşlanan bireyin uzaklaşması hem de bireylerin yaşlıdan uzaklaşması şeklinde gerçekleşmektedir (Hablemitoğlu ve Özmete, 2010: 144-145). Konu toplum açısından değerlendirildiğinde bazı kültürlerin yaşlı insanları marjinalize ederek, aslında bu çekilme davranışını teşvik etikleri ve güçlendirdikleri de ifade edilmiştir (Feldman ve Beehr, 2011: 196). Bu noktada kişilerin *“yaş ayrımcılığından”* ya da *“fırsatlara erişimin toplumsal yapısından”* ve *“zayıf olanlara karşı ayrımcılık”* yapılmasından dolayı yaşamdan geri itilebileceğini ileri sürülmektedir (von Humboldt, 2016: 32). (Birey açısından) değerlendirildiğinde ise emekliliğe geçişin, toplumsal alanda birey ve toplum açısından söz konusu karşılıklı geri çekilmenin bir başlangıcını oluşturduğu ifade edilmektedir (Hablemitoğlu ve Özmete, 2010: 145).

Teorideki toplum ve yaşlı birey arasındaki geri çekilme olgusunun, emeklilikle beraber bireysel organizmadaki biyolojik gerilemenin artmış olması ihtimalinin bir sonucu olarak gerçekleşmektedir (Atchley, 1975: 18). Bu bağlamda emekliliğin toplumun ve yaşlı insanların karşılıklı olarak geri çekilmesinin gerekli bir tezahürü olduğu ileri sürülmektedir. Birey, iş rolünü, yerine geçecek herhangi bir değişiklik yapmadan geride bırakılabilir. Toplum, yaşlı çalışandan ayrılmaya

(uzaklaşmaya) çalışmaktadır ve (yaşlı) çalışan, ayak uyduramadığı için geri çekilmeye eğilimlidir (Howard vd., 1982: 490). Emekliler yalnızca iş yerinden değil aynı zamanda toplumdaki uzun süredir ellerinde bulundurdukları konumlarından da geri çekilirler (Feldman ve Beehr, 2011: 196). Yaşamdan geri çekilme teorisi, etkinlik teorisinin tersine yaşlı insan için mutluluğun faal bir yaşamın ardından gelen “*pasiflik*” ile ilişkili olduğunu iddia etmektedir (Tufan, 2016: 149). Toplumsal ve psikolojik bağlarının giderek azaldığı gerçeğini *zihinsel olarak kolay kabul eden*, bireysel ve toplumsal bakımdan ortaya çıkan değişmelere *tepki göstermeyen kimseler* yaşlılığa uyum sağlamaktadırlar. Uyum sağlayan yaşlılar, bu izolasyonu kolaylıkla karşılayarak huzurlu ve mutlu bir yaşam sürdürmeyi kabul etmektedirler (Hablemitoğlu ve Özmete, 2010: 144; Emiroğlu, 1984: 5).

Teori, *salt biyolojik nedenleri ele alması, kişilik özellikleri, türleri ve etkinliği gibi değişkenleri kapsamadığı, mutlakçı olması ve aşırı genelleme yapması* sebebiyle eleştirilmiştir (von Humboldt, 2016: 33). Teori, *yaşlı insanların toplum tarafından kabul edilmemesinin doğal* ve bu nedenle de *doğru olduğu* düşüncesi sebebiyle de eleştirilmiştir. Buna göre bireyler tam zamanlı işlerden ayrılarak buna fırsat vermektedirler (Atchley, 1975: 18). *Toplumun işleyişini çalışma hayatı kavramına indirgeyerek açıklamaya çalışması* teorisinin bir diğer zayıf yönü olarak görülmektedir (Tufan, 2016: 150). Alptekin (2011: 10), yaşlıya karşı fonksiyonalist bakış açısının getirdiği olumsuz tutum ve değerler nedeniyle toplumun yaşlıdan uzaklaşmasına neden olarak toplumsal bir sorunun oluşmasına zemin hazırlayacağını belirtmektedir. Bu durumun ileri boyutlara ulaşması halinde ise yaşlılara sunulacak kurumsal hizmetlerin kısıtlanması, yaşlının sosyal destekten yoksun olması ve yaşlının psikolojik çöküntüye uğraması gibi tehlikeleri de beraberinde getirmektedir.

1.8.3 Rol Teorisi

Rollere ilişkin perspektif, 1920’nin sonları ve 1930’lu yılların başlarında çeşitli disiplinlerde aynı zamanda tesadüfen kullanılmaya başlanmıştır. Rol teorisi, insan davranışları ve ilgili rollerle alakalıdır. Beklentiler, kimlikler, sosyal statüler ve sosyal yapı bağlamında sosyal tepkileri içermektedir (Biddle, 1979: 11).

Rollerin, insanlara değer ve başarı hissi vererek, davranışlarını ve benlik (self-identity) algılarını şekillendirmeye yardımcı oldukları vurgulanmaktadır (Gillian, 2002: 28). İçinde yaşadığımız toplum da insanların oynadığı çeşitli roller etrafında yapılandırılmıştır. Bu roller, davranış ve tutumlarla ilgili normları ve beklentileri şekillendirmekte, benlik için önem taşımaktadırlar. Kimi roller sıklıkla kendinden tanımlı olmakla birlikte (ör. anne, kardeş) bazen de sosyal olarak tanımlanmıştır (ör. öğretmen, doktor). Yine bu roller başkalarıyla (ör. dost, ebeveyn, kardeş), yakın gruplarla (ör. sivil kulüpler, gönüllü kuruluşlar), istihdam rollerinde deneyimlenen etkinliklerle (ör. polis, hemşirelik, satış elemanı) ve rekreasyonel ve boş zaman etkinlikleri ile (ör. balıkçılık, avcılık, sporlara katılma,) ortaya çıkabilmektedir (Carter ve Cook, 1995: 35; Labauve ve Robinson, 1999: 4).

Rol teorisinin temel varsayımı, tutum, değer ve inançlarının doğrudan o bireyin sosyal çevre içinde oynadığı rol ile iniltili olduğu yönündedir. Bu anlamda sosyal roller, sosyal çevre ile psikolojik süreçler arasında köprü görevi görmektedir. (Kalınkara, 2011: 38). Bu noktada teori, emekliliğin, bazı rollerin zayıflamasına ve diğerlerinin güçlenmesine yol açan bir rol geçişi olduğunu ileri sürmektedir (Barbosa vd., 2016: 262). Buna göre emekliliğin, aile üyesi rolü ve topluluk üyesi rolünü güçlendirirken, çalışan rolü, kurumsal üye rolü ve kariyer rolü gibi çalışma hayatı ile ilgili rolleri zayıflatacağı veya ortadan kaldıracabileceği vurgulanmaktadır (Wang, 2007: 456; Wang ve Shi, 2014: 213).

Rol teorisi, bireylerin “*kendi farklı rollerini tanımlamaları*” veya “*bu farklı rollere olan bağlılıkları*” ölçüsünde çeşitlilik gösterdiklerini ve bu durumun yaşam geçişlerine uyum açısından sonuçları olduğunu varsaymaktadır (van Solinge, 2012: 314). Buna göre rol geçişinin istenmesine veya bireyin değerleri ve hedefleri ile eşleşmesine bağlı olarak (ör., Adams vd., 2002; Wang, 2007) rol geçişinin olumlu ya da olumsuz uyum sonuçlarına yol açabileceği savunulmaktadır (Wang ve Shultz, 2010: 178; Wang ve Shi, 2014: 213). Bu doğrultuda teori, emekliliğe geçişi, iş rolünün kendi öz kimliğinin merkezi olan bireyler için özellikle zor olabileceğini varsaymaktadır (Damman, Henkes ve Kalmijn, 2015: 803). Rol teorisyenleri, bu kişiler için emeklilikle beraber çalışma rolünün ve bu rollerle ilişkili kimliğin kaybedilmesi nedeniyle; “*rolsüzlüğün*” meydana geldiğini, bu durumun ise kişilerin

endişeli, stresli veya depresif hissetmelerine neden olabileceğini belirtmişlerdir. Bu gibi nedenlerle bazı emekli bireyler, emeklilik süresince düşük yaşam memnuniyetine, zor bir uyuma ve emeklilikte düşük refah düzeylerine sahip olabilmektedirler (Richardson ve Kilty, 1991: 152; Wang, 2007: 456; van Solinge, 2012: 314; Heybroek vd., 2015: 168; Gillian, 2002: 28;). Literatürde diğer bazı çalışmalar ise eski çalışma rolünü başka anlamlı faaliyetler ile değiştirebilme yolu ile emekliliğin olumsuz sonuçlanmayacağını belirtmektedirler (van Solinge, 2012: 314). Başka rollere dahil olan ya da hoş olmayan işlerden emekli olan emekliler, bu iş rollerinin kaybedilmesi yüzünden daha az sıkıntı çekebilmekte ve hatta bundan memnun olabilmektedirler (ör. Adams, vd., 2002). Örneğin, işlerini stresli veya külfetli bulan şahıslar için emekliye ayrılma, devam etmekte olan gerilimden ve çatışmadan bir rahatlama olabilir. Ayrıca, aile ve topluluk üyesi rollerine daha fazla odaklanmak isteyen kişiler için emeklilik, bu rollere bağlı ödüllerin ve sorumlulukların tadını çıkarmak için zaman sağlamak adına bir fırsattır (Wang vd., 2011: 205; Wang, 2007: 456).

Rol teorisi, daha çok erkek egemen kültürel ve toplumsal yapılara özgü olması, genel olarak erkeğin yaşlanmasına ilişkin bulgulara dayanması ve kadınların yaşlanma sürecini açıklama hususunda herhangi bir etkisinin olmaması sebebiyle eleştirilmiştir (Hablemitoğlu ve Özmete, 2010: 147).

1.8.4 Süreklilik Teorisi

Süreklilik teorisi (continuity theory), 1970’li yılların başında Robert Atchley tarafından geliştirilmiştir. Teori, bireylerin yaşa bağlı olarak değişen durumlarla başa çıkabilmeleri hususunda önceki yaşam deneyimlerinin (yetenekler, kişilik özellikleri, eğilimler vb.) önemine vurgu yapmaktadır (Street, 2007: 149). Teoriye göre, orta yaşlı ve yaşlı yetişkinler uyumsal seçimler yaparken, mevcut iç ve dış yapıları korumaya ve sürdürmeye çalışmaktadırlar. Bu hedefleri, kendileri ve sosyal dünyalarıyla ilgili geçmiş deneyimlerine bağlı stratejiler kullanarak gerçekleştirmeyi tercih ederler. Değişim kişinin algıladığı geçmiş ile bağlantılı olmakla beraber kişinin içsel psikolojik özelliklerin yanı sıra sosyal davranışlarında ve sosyal şartlarda süreklilik oluşturmaktadır. Bu açıdan süreklilik, hem bireysel tercih hem de sosyal onay ile desteklenen büyük bir uyum stratejisidir (Atchley, 1989: 183).

Süreklilik teorisi emeklilik bağlamında değerlendirildiğinde, emeklilerin denenmiş ve doğru bildikleri rollerle emeklilik öncesindeki hayatlarına olabildiğince yakın bir yaşantı istedikleri varsayımına dayanmaktadır (Atchley, 1975: 18). Teoriye göre emeklilik uyumsuzluğun, stresin ve hoş karşılanmayan herhangi bir tecrübenin olmadığı doğrusal bir yaşam olayıdır (Gillian, 2002: 28). Dolayısıyla emeklilik, yıkıcı bir rol kaybı olarak değil, “sosyal ilişkileri ve yaşam tarzını korumak ve sürdürmek için bir fırsat” olarak görülmektedirler (Wang vd., 2011: 205; van Solinge, 2012: 314; Wang, 2007: 456). Teoride, çoğu bireyin “sürekliliği” temel bir uyum stratejisi olarak kullanacağı öngörülmekte (von Humboldt, 2016: 33), emekliliğe en yaygın uyum şekli emeklilikten önce geliştirilen aynı yaşam tarzı kalıplarını korumak olmaktadır (Wang, 2007: 456). Buna göre emeklilik durumuna geçen bireyler, çalışma biçimleri, benlik kavramı ve kimlik bakımından çalışma hayatı ve emeklilik arasında sürekliliği sağlayabilmektedirler. Bu devamlılık emeklilik geçişinde tatmin edici bir emeklilik uyumu ve yaşam memnuniyetinin sürdürülmesine katkıda bulunur (Heybroek vd., 2015: 167). Örneğin Kim ve Feldman (2000) köprü istihdam olgusunu süreklilik teorisi bağlamında ele aldıkları araştırmalarında emekliler, emeklilik durumunu başka bir kariyer aşaması olarak görerek veya emeklilikte çalışmaya devam ederek sürekliliği sağlamaya çalışmışlardır.

Süreklilik teorisine göre sadece ciddi boyutlardaki zorluklar yaşanırsa sosyal ilişkilerin ve genel yaşam biçimlerinin korunması olumsuz etkilenecek, bu da emekliliğe geçiş kalitesinin kötü olmasına ve başarısız bir emeklilik uyumuna yol açacaktır. Teoriye göre sağlıklarında ve mali durumlarında önemli düşüşler, işlevsel kapasitelerinin düşmesi vb. gibi söz konusu zorluklar yaşanmadığı müddetçe insanların çalışma hayatından emeklilik hayatına geçiş yaparken refah düzeyinde önemli bir düşüş yaşanmaması öngörülmektedir (van Solinge, 2012: 314; Wang, 2007: 456; Wang vd., 2011: 205; Wang ve Shultz, 2010: 178).

Süreklilik teorisi, *emekliliğin maddi, tıbbi ve psikolojik olarak geniş çaplı ve* (potansiyel olarak) *yıkıcı etkilerini basitleştirmek* nedeniyle önemli ölçüde eleştirilmektedir (Richardson ve Kilty, 1991: 153). Bu minvalde teorinin en önemli kusurlarından biri *yetişkinlik dönemindeki bazı özelliklerin yaşlılıkta da*

sürdürülmesinin her zaman mümkün olmayacağını açıklayamamasıdır. Çünkü bireyler emekliliklerinde mesleki ilişkilerini ve bu ilişkilere bağlı olarak yaşam biçimlerini yaşlılıklarında da sürdürmek isterlerse çeşitli güçlüklerle karşılaşabilecektir. Örneğin, bireyi güç sahibi eden bazı meslekler, emeklilik döneminde bireyin alışkanlığına dönüşen otoriter davranışlarını sürdürmek istemesi ile hayal kırıklıkları yaşamasına neden olabilecektir (Atchley, 1989; Emiroğlu, 1995, Kaygusuz 2008; Hablemitoğlu ve Özmete, 2010). Dolayısıyla yaşam doyumu ve geçmiş yaşam biçimi kalıpları bazı durumlarda korunurken, yeterli kaynaktan yoksun olanların sürekliliği sağlamakta güçlük çektiği göz ardı edilmiştir (Richardson ve Kilty, 1991: 153). Bütün bu eleştirilere rağmen süreklilik teorisi, emekliliğe uyumu analiz etmek için en iyi çerçeveyi sağlayabileceği ifade edilmektedir (Howard vd., 1982: 491). Çeşitli emeklilik araştırmaları, süreklilik teorisini genel çerçeve olarak el almışlardır (ör., Richardson ve Kilty, 1991; Robbins, Lee ve Wan, 1994; Nuttman-Shwartz, 2008; Von Bonsdorff, vd., 2009). Aksi görüşlere rağmen yaşlı yetişkinler için süreklilik stratejisinin uyarlanabilir olduğu hatta yetersizlik yaşayanlarda bile, yaşam memnuniyetinin sürdürülebileceği ifade edilmektedir (von Humboldt, 2016: 33).

1.8.5 Kriz Teorisi

Kriz teorisi, emekliliği sonuçları itibarıyla değerlendiren bir yaklaşıma sahiptir. Emekliliğin birey açısından nasıl sonuçlanacağına ilişkin varsayımlarda bulunmaktadır. Kriz yaklaşımı, kişiler arası ilişkilerde halihazırda mevcut bulunan dengenin, bir yaşam olayı ile bozulması ve bunun neticesinde psikolojik bir krize yol açan durumla karşı karşıya kalındığını ifade etmektedir. Bu minvalde emeklilik birey ve toplum arasındaki dengeyi bozan bir yaşam olayı olarak görülmektedir. Bu dönemde insanlar daha önce başarılı oldukları kendi davranışlarını kullanarak dünyayla uygun bir ilişki kuramadıklarında kriz ortaya çıkmaktadır (Howard vd., 1982: 490). Teori, emekliliğin yaşam kalitesini olumsuz etkileyeceğini ve emeklilik döneminin stresli bir yaşam olayı olacağını öne sürmektedir (Beehr, 1986: 36-37). Teoriye göre tıbbi kısıtlılıklar, sağlık sorunları ve psikolojik ihtiyaçlar gibi emeklilik döneminde karşılaşılan sorunlar, krizler yaratma potansiyeline sahip olmaktadır (Labauve ve Robinson, 1999: 7). Kriz teorisi, boş zamanın, kişiye işinden elde ettiği

özsaygıyı sağlamaktan aciz olduğunu savunmaktadır. Emeklilikten önce, kişi işindeki kimlikle bağdaşmıştır. Çoğu kimse, kimliklerinin ana kaynağını yani işlerini terk etmek istemeyebilir. Kriz teorisi ve etkinlik teorisi, iş kaybının çok önemli olduğunun altını çizmektedir. Kriz teorisi iş kaybının kriz ile sonuçlandığını, oysa etkinlik teorisinin, uyumun başarılı bir şekilde gerçekleşmesi için onun yerine geçen yeni etkinlikler bulunması gerektiğini belirtmektedir (Howard vd., 1982: 490).

Kriz teorisi, emeklilik sırasında uyum problemlerini anlamaya yönelik daha uygun bir teori olduğu; teorinin değişimin durumsal ve bireysel yönlerini vurgulayan bir psiko-sosyal teori olduğu belirtilmiştir (Labauve ve Robinson, 1999: 7). Ancak teori, işle ilgili kayıplarının her zaman için emekliliğe uyum sorunlarına yol açtığı varsayımından dolayı eleştirilmiştir. Uyum sorunların temel sebebinin sadece iş kayıpları olamayacağı ifade edilmektedir. Ayrıca çalışma hayatı sonrası boş zamanın değerlendirilmesinde işin yerine koyulabilecek etkinlikler göz ardı edilmektedir (Howard vd., 1982: 490). Teori 1960'lı yıllara kadar kişilerin refahlarını zorlaştıran bir "kriz olayı" olarak görülmüş ise de günümüzde bu görüş değişmiş, emeklilik yeni bir yaşam olayı olarak değerlendirilmiştir (van Solinge; 2012: 313).

1.8.6 Yaşam Seyri Yaklaşımı

Emeklilikle ilgili literatürde önemli bir yeri olan "yaşam seyri yaklaşımı" (life course perspective) Glen H. Elder, Jr tarafından 90'lı yılların başında öne sürülmüştür. Teoriye göre emekliliğe giden yollar, emeklilik deneyiminin kalitesini şekillendirmektedir (Quick ve Moen, 1998: 45). Teori, emeklilik geçişini yaşam süresi boyunca dikkate almakta ve kişilerin *bireysel geçmişlerinin*, *bireysel niteliklerinin* ve *emekliliğe geçiş şartlarının*, emekliliğe geçişi gerçekleştirmek için izledikleri yolları ve elde ettikleri çıktıları etkilediğini vurgulamaktadır (Wang ve Shultz, 2010: 177; Wang ve Shi, 2014: 213; Topa ve Alcover, 2015: 385).

Bireylerin geçmişlerine ilişkin faktörler, insanların önceki geçişleri nasıl ele aldıklarını, çalışma ve boş zaman alışkanlıklarını ve önceki işgücüne katılımlarını ve tercihlerini içermektedir. Geçişle ilgili bireysel özellikler, demografik bilgileri, sağlık durumunu, mali durumları ve geçişle ilgili yetenek ve becerileri içermektedir (Wang ve Shultz, 2010: 177). *Bireysel nitelikleri açısından*, yaş, cinsiyet ve medeni durum

gibi demografik faktörler ile sağlık durumu ve mali durumun emekliliğe geçiş sürecinde önemli etkileri olabilmektedir. Diğer yandan da kişilerin emekliliğe geçişle ilgili yetenek ve becerileri de bu sürece etki edecektir. Örneğin yaşam geçişlerinde esnek bir yapıya sahipse (ör. işe karşı daha az bağlılık sebebiyle) emekliliğe daha iyi hazırlanabilecek ve emekliye uyumda daha iyi sonuçlar elde etme ihtimali yüksek olacaktır (van Solinge ve Henkens 2008; Wang ve Shultz, 2010: 177). *Emekliliğe geçiş şartları açısından*; yaşam seyri perspektifi ayrıca yaşam geçişleri deneyiminin ve geçiş sonrası gelişmenin, emekliliğin yaşandığı belirli çevrelere bağlı olduğunu iddia eder. Bunlar arasında işle ilgili rollerin özellikleri ve sosyal çevre bulunmaktadır. İşle ilgili rollerin özellikleri arasında emeklilik öncesi işe yönelik tutumları, meslek özellikleri ve kariyer konumu gibi değişkenler yer almaktadır. Sosyal çevrede ise başta aile ve evlilik yapısı ile sosyal ağlar yer almaktadır (Wang, 2007; Wang ve Shi, 2014: 213). Sosyal çevre emekliliğe uyumu kolaylaştıran “sosyal destek” ya da emekliliğe uyumu engelleyen “basmakalıp düşünceler” içerebilmesi bakımından önem taşımaktadır (Wang ve Shultz, 2010: 177-178).

Yaşam seyri perspektifi, yaşam geçişleri sonrasında emekliliğe uyumu ve emeklilikteki refahı sağlamak için beş önemli kavrama dikkat çekmektedir. Bunlar (Wang, 2007: 456; van Solinge, 2012: 314-315):

- *yaşam geçişlerinin bağlamsal iç içe geçmişliği* (contextual embeddedness of life transitions),
- *yaşam alanlarının birbirine bağımlılığı* (interdependence of life spheres),
- *yaşam geçişlerinin zamanlaması* (timing of life transitions),
- *geçiş yolları ve yörüngeler* (trajectories and pathways),
- *insan unsuru* (human agency)

şeklindedir.

“*Yaşam geçişlerinin bağlamsal olarak iç içe oluşu*” ile yaşam geçişlerine ilişkin deneyimlerin geçişin gerçekleşmesinden önceki statü, roller ve toplumsal bağlamı içeren hangi belirli koşullara bağlı olacağını belirtmektedir. Örneğin, sağlık durumu ve mali durum, işe yönelik tutumlar gibi (Wang, 2007: 456-457).

“Yaşam alanlarının birbirine karşılıklı bağımlılığı” ile bir alandaki (ör. iş yaşamındaki) deneyimlerin diğer alanlardaki (ör. evlilik yaşamındaki) deneyimlerden etkilendiği varsayılmaktadır (van Solinge, 2012: 314). Örneğin eşlerin istihdam durumlarının emeklilere etkisini, eşlerin emeklilik kararlarını birlikte almaları (joint retirement) ve eşlerin emekliliğe birlikte uyumu (couple adjustment) gibi konular açısından söz konusu karşılıklı bağımlılıkları araştırmaktadırlar (ör. Ho ve Raymo, 2009; Stancanelli ve van Soest, 2012).

“Yaşam geçişlerinin zamanlaması”, bireysel beklentiler ve kültürel yaş normları açısından değerlendirilmekte, geçiş ve uyum açısından önem taşımaktadır. Bireyler emekliliklerini “zamanında” ve “zamansız” şekilde tanımlayabilmektedirler. Zamansız emeklilik, düşük sosyalleşme ve sosyal destek düzeyi ile finansal olarak hazırlıksızlık gibi olumsuzluklara neden olarak, emeklilikteki refahın düşük ve uyumun zor olmasına neden olabilecektir (van Solinge, 2012: 315; Wang, 2007: 457). Örneğin gönüllü ve gönülsüz erken emeklilik üzerine yaptıkları bir çalışmada Shultz vd. (1998), gönülsüz olarak erken emekliliğe zorlanan kimselerin daha düşük fiziksel ve duygusal sağlık gösterdiklerini ve bu kimselerin yaşam ve emeklilik tatminlerinin de düşük olduğu tespit edilmiştir (Shultz vd., 1998: 54).

“Geçiş yolları ve yörüngeler” kavramı, yaşam deneyimlerinin tarihsel bağlamı ve zaman içindeki gelişimi ile ilgilidir (van Solinge, 2012: 314-315). Burada geçişler, statülerin zaman içerisindeki değişikliklerine (ör. istihdamdan emekli olma durumuna) ve yörüngeler ise nispeten istikrarlı dönemlerde yaşam gelişimine (örneğin, emeklilik sonrası bireysel gelişime) atıfta bulunmaktadır (Wang, 2007: 456). Yaşam seyri perspektifinin temel varsayımı bireylerin kendi yaşam çizgilerini, tarihin ve sosyal koşulların olanak ve kısıtlamaları içerisinde uyguladıkları seçenek ve eylemler yoluyla oluşturdukları yönündedir (van Solinge, 2012: 314). Bu bağlamda teori, emeklilikle ilgili sonuçların tarihsel bağlamda değerlendirilmesi gerektiğine işaret etmektedir. Buna göre 1970’li ve 1990’lı yıllarda emeklilik ile elde edilen çıktılar birbirinden farklı olabilecektir (Quick ve Moen, 1998: 45).

“İnsan unsuru” ilkesi, bireylerin tarih ve sosyal koşullar tarafından şekillendirilen sosyal dünyalarının fırsatları ve kısıtlamaları çerçevesinde planları var olduğu, seçimler yapabildikleri ve eylemlerde bulunduklarını ifade eder. Emeklilik

araştırmalarında (ör., Carter ve Cook, 1995; van Solinge ve Henkens, 2005), geçişin nasıl deneyimlendiği konusunda insan unsurunun önemi nispeten yenidir (van Solinge, 2012: 315).

Yaşam seyri perspektifi araştırmalarda sıklıkla ele alınmıştır. Örneğin Moen (1996: 131), yaşam seyri yaklaşımının emekliliğin dinamikleri ve sonuçlarına ilişkin, çalışma hayatından ayrılmanın sağlık ve refahtaki değişmelere bağlayan mekanizmaları ve koşulları içerdiğini belirtmektedir. Quick ve Moen (1998) ise süreklilik ve rol teorisi gibi iki teoriyi birleştirmek için yaşam seyri perspektifini araştırmalarında kullanmışlardır. van Solinge'e (2012: 315) göre yaşam seyri perspektifinin, emeklilik deneyimlerindeki heterojenliğin açıklanması açısından genel bir çerçeve sunmaktadır. Kim ve Moen (2002: 213) de emeklilik ve psikolojik refah arasındaki bağlantının da en iyi şekilde bir yaşam seyrinden anlaşılacağını belirtmektedirler.

1.8.7 Kaynak Tabanlı Dinamik Yaklaşım

Emekliliğe uyum araştırmalarının bir yandan emekliliğe uyumun karmaşık doğasını açıklayan diğer bir yandan da somut ve test edilebilir hipotezlere olanak sağlayan karma bir teorik çerçeveye ihtiyacı olduğu ve emekliliğe uyumun teorik temellerinin gelişmesi için kaynak tabanlı dinamik bir yaklaşımın gerekliliği öne sürülmektedir (Wang vd. 2011). Wang vd., tarafından geliştirilen **“kaynak tabanlı dinamik model”** (resource-based dynamic model) emeklilik çıktıları olarak kaynaklardaki değişimi ve değişimin nedenlerini ele almaktadır (ör. bkz. Wang vd., 2011). Buna göre sürece ilişkin deneyimler kaynaklara erişime ve emeklilik geçişinde bu kaynaklardaki değişikliklere bağlıdır. Araştırmacılar emekliliğe uyumun anlaşılması için farklı kaynak türleri üzerinde doğrudan etkisi olan değişkenlerin incelenmesini önermektedirler. Çeşitli araştırmalar da kaynaklarda meydana gelen değişimleri ile insanların refahı, mutluluğu veya uyumları arasında ilişki kurmaya ve bu ilişkinin yönlerini açıklamaya çalışmışlardır (ör. Hobfall, 2002; Wang vd., 2011; Wang 2012).

Kaynaklar, zor bir durumla başa çıkmak veya bir hedefi başarmak için kullanılabilecek maddi, sosyal veya psikolojik araçlar veya varlıklardır (Van Soling,

2012: 318). Kaynaklar, kendi başlarına değer alan (ör. benlik saygısı, yakın bağlar, sağlık ve iç barış) veya merkezi olarak değer verilen varlıkları (ör. para, sosyal destek ve kredi gibi) elde etmek için birer araç olarak hareket eden öğelerdir. Bir kişinin merkezi olarak değer verdiği ihtiyaçlarını yerine getirmek için sahip olduğu “*toplam kapasite*” olarak geniş bir biçimde ifade edilmektedirler (Hobfoll, 2002: 307). Wang (2007: 471), önceki emeklilik araştırmalarında incelenen farklı kaynak türlerini gözden geçirirken, kaynakların, bireyin fiziksel kaynakları (ör. kas kuvveti), bilişsel kaynaklar (ör. işlem hızı ve çalışma belleği), motivasyon kaynakları (ör., kendi kendine etkinlik), mali kaynaklar (ör. maaş ve emeklilik), sosyal kaynaklar (ör., sosyal ağ ve sosyal destek), ve duygusal kaynakları (ör. ruh hali ve duygulanım) içereceğini belirtmiştir.

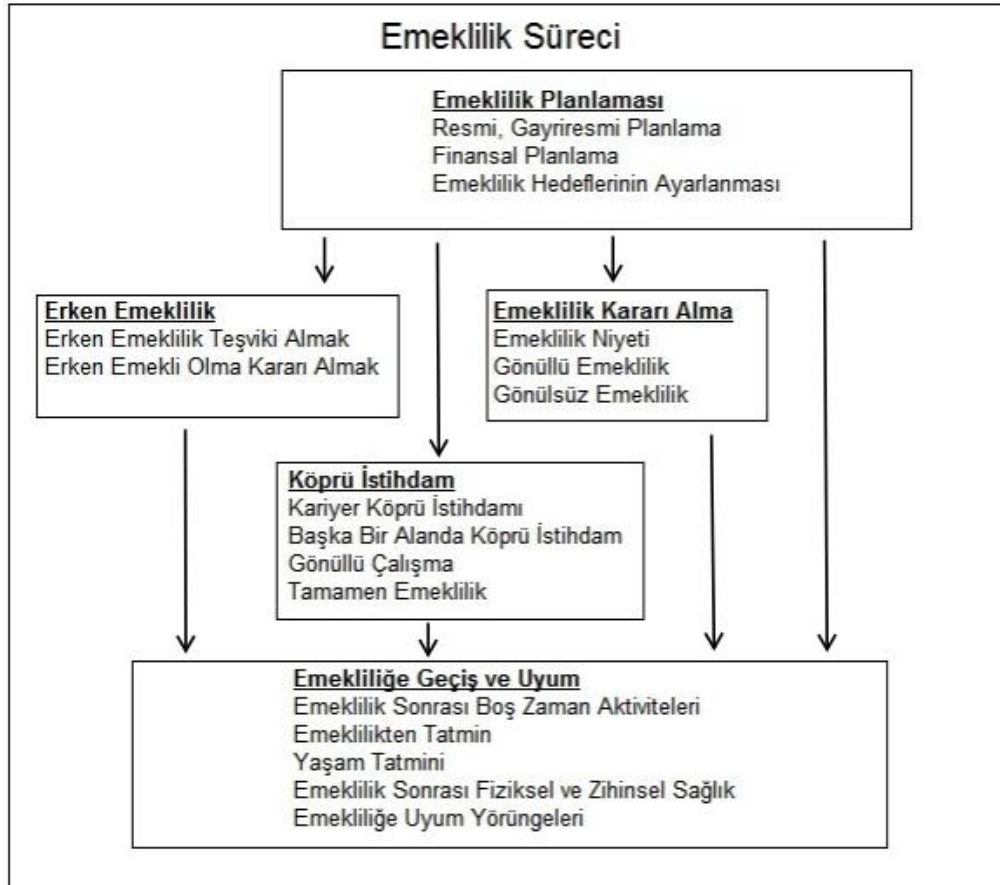
Genel olarak değerlendirildiğinde kaynaklar, insanların (fiziksel olarak) neler yapabileceğini ve emeklilikte neleri karşılayabileceklerini (finansal olarak) şekillendirir. Kaynak tabanlı yaklaşımın temel varsayımı kaynaklara daha fazla erişimi olan emeklilerin (ör. daha iyi sağlık, daha yüksek gelir), emekliliğe daha az uyum sorunu yaşayacakları ve emeklilikten daha fazla tatmin olacakları yönündedir. Kaynakların azalması ise bunun aksine emekliliğe uyumu olumsuz etkileyecektir (Van Soling, 2012: 318; Wang, vd., 2011: 206). Buna örnek olarak da sosyal desteğe sahip olan kişilerin, zihinsel ve fiziksel sağlıkları daha iyi ve strese karşı daha dirençli kişiler olduğu, ancak bundan mahrum olanların ise psikolojik olarak stresin etkilerine karşı savunmasız kalmaları verilebilmektedir (Hobfoll, 2002: 309). Söz konusu teoriler ışığında araştırma kapsamında emekliliğin süreci öncesinde, bireysel ve çevresel koşullar ile emekliliğe geçişe ilişkin faktörler ve emekliliğin sonuçları itibarıyla (araştırmanın kapsam ve sınırlıklarına göre) belirli kaynak alanlarındaki durumun ölçülmesi ve uyuma olan etkisinin analizi yapılacaktır.

1.9 Emeklilik Sürecinin Aşamaları ve Emekliliğe Uyum Süreci

Emekliliğin süreç olarak kavramsallaştırılması sonrası, emeklilik sürecinin ne olduğu, sürecin ne zaman başladığı ve nerede bittiği, sürecin hangi aşamalara sahip olduğu, bu aşamalarda ne gibi eylemlerin gerçekleştiği açıklanarak araştırmanın odak noktası olan “emekliliğe uyumun” süreç içerisindeki yeri ortaya konulacaktır.

Literatürde çeşitli araştırmalar emeklilik sürecini farklı açılardan ele almış, sürece ilişkin farklı aşamalar ortaya koymuşlardır. Örneğin Beehr (1986: 31), emekliliğin bir kimsenin fiili olarak çalışma hayatını sonlandırmadan biraz önce, planlama yapma ve emeklilik kararı ile başlayan, emekli olunan zamandan yıllar sonra da tamamlanmayan bir süreç olduğunu belirtmiştir. Richardson (1993) da emekliliği üç aşamalı olarak; emeklilik öncesi ileriye yönelik düşünme, karar verme ve fiilen emekliye ayrılma aşaması ile emeklilik sonrası uyum aşaması şeklinde bir süreç olarak tanımlamıştır (Hershenson, 2016: 1). Price (1998), dört aşamalı bir emeklilik süreci modeli öngörmüş ve bunları emeklilik kararı alma, mesleki kimliğin bırakılması, düzeni yeniden sağlamak ve emeklilik hayatı olarak sınıflandırmıştır (Price, 2003: 346).

Tablo. 2 Emeklilik Süreci ve Bileşenleri



Kaynak : Wang ve Shultz (2010: 181) "Employee retirement: A review and recommendation for future investigation", *Journal of Management*, 36, s.182.

Emeklilik sürecini tüm yönüyle ele alan Wang ve Shultz (2010) ise ampirik çalışmaları inceleyerek emeklilik süreci, sürecin bileşenleri ve süreci etkileyen faktörlerin yer aldığı bir model oluşturmuşlardır (Wang ve Shultz, 2010: 181). Wang ve Shultz'a (2010) ait modelin emeklilik süreci ile sürecinin bileşenleri gösteren kısmı Tablo. 2'de görülmektedir. Buna göre emeklilik süreci, emekliliğin planlanması ile başlamaktadır. Süreç içerisinde farklı nedenler ile çeşitli yörüngeler izlenebilmektedir. Örneğin belirli bir planlamaya bağlı olarak erken şekilde gerçekleştirilen ya da plan dahilinde olmayan gönülsüz bir emeklilik ya da emeklilik sonrası yeniden çalışma hayatına dönmek manasında köprü istihdam ya da doğrudan işgücünden çıkarak emekliliğe ayrılabilme gibi yörüngeler mevcuttur.

Bu çalışmada emeklilik süreci Wang ve Shultz (2010)'un çalışmasından istifade edilerek sınıflandırmada biraz farklı olarak izah edilecektir. Örneğin erken emeklilik ve köprü istihdam olguları emekliliğe geçiş süreci içerisinde geçişin erken, zamanında ya da geç olması ile ilişkilendirilerek ele alınacaktır. Bu açıdan uyum süreci de geçişten ayrı bir bölümde detaylı olarak ele alınacaktır. Bu kısımda sürecin aşamalarına ilişkin genel açıklamalara yer verildikten sonra bir sonraki kısımda ise bu aşamaların hangi değişkenler tarafından nasıl etkilendiği ampirik bulgularla birlikte izah edilecektir.

1.9.1 Emekliliğe Hazırlık ve Planlama Süreci

Emekliliğe hazırlık ve planlama emeklilik sürecinin ilk aşaması olarak gerçekleşmektedir. Bu aşamada bireyler emeklilik yaşantısının neyi gerektirdiğini düşünmeye başlarlar ve emeklilikle ilgili hedefler belirlemek için resmi veya gayri resmi planlama faaliyetleri içerisinde yer alırlar. Örneğin arkadaşlarla, aile bireyleriyle ve meslektaşlarla emeklilik öncesi tartışmak gayri resmi planlama faaliyetleri olarak değerlendirilirken çalışılan kurum tarafından düzenlenen bilgilendirici kurslara, seminerlere veya programlara katılmak resmi planlama faaliyetleri olarak değerlendirilmektedir (Shultz ve Wang, 2011: 172; Wang ve Shultz, 2010: 172).

Planlama davranışları, maddi, sağlık, sosyal, duygusal, bilişsel ve motivasyon alanlarındaki kaynak edinimi ile ilgili geniş bir içeriğe sahip olmaktadır (Earl,

Bednall ve Muratore, 2015: 7). Dolayısıyla emeklilik planlaması, hem ekonomik hem de psikolojik yönleri olan bir çabadır ve emeklilik öncesi, emekliliğe geçiş ve emeklilik sonrası dönemleri içeren çeşitli aşamalardan oluşabilmektedir (Asebedo ve Seray, 2014: 161). Genel olarak planlama sürecinde bireyler çeşitli konularda geleceğe yönelik adımlar atmaktadırlar. Bu minvalde atılabilecek adımların kapsamını, aşağıdaki gibi olabilmektedir (Cangöz vd., 2014: 48):

- emeklilik yaşamına yönelik öncelikli amaçların belirlenmesi,
- emeklilik zamanına karar verilmesi,
- emeklilik yaşamına yönelik olarak ekonomik yatırımlar yapılması,
- fiziksel ve zihinsel sağlığın korunması ve sürdürülmesi,
- aile, akraba ve arkadaşlarla olan ilişkilerini geliştirmek ve aile içinde yeni roller edinmek için çabaları,
- ilgi alanlarının belirlenmesi,
- emeklilikte tekrar aktif çalışma yaşamına devam edip etmeyeceklerine karar verilmesi

Planlama süreci bireysel adımlarla gerçekleştirilebileceği gibi kurumsal düzenlemelerle de gerçekleştirilebilmektedir. Monk (1985) emekliliğe yönelik plan yapma ve hazırlık süreci içerisinde kurumsal olarak yapılan programları, emeklilik öncesi danışmanlık (pre-retirement counseling) veya emeklilik öncesi eğitim (pre-retirement education) olarak ifade etmektedir (Şen, 2015: 324). Emekliliğe hazırlık eğitimlerinin en genel amacı, bireylere emeklilik dönemlerine ilişkin seçim yapabilmeleri doğrultusunda finansal planlama, sağlık, sosyal yaşamda değişen roller ve tutumlar ile boş zamanların değerlendirilmesi gibi konularda gerekli bilgileri sağlamak ve planlama konusunda yardımcı olmaktır (Şen, 2015: 324). Emekli olacak çalışanlara, yeni bir takım yetenek ve beceriler kazandırmak; yeni alışkanlıklar geliştirmek veya yeni sosyal örgütlere katmak gibi çeşitli hizmetleri de içermektedir (Işıkhan, 1997).

Emekliliğe hazırlık programlarının kurumlarca verilmesi çeşitli ülkelerde (ör. ABD) yasal zorunluluk olabilmektedir. Programlar genelde ağırlıklı olarak finansal olmak üzere, psikososyal ve fiziksel konuları içerebilmektedir (Işıkhan, 1997).

1.9.2 Emeklilik Kararı Alma Süreci

Emeklilik kararı alma süreci, emeklilik sürecinin ikinci aşaması olarak değerlendirilmektedir. Bu süreçte bireyler, emeklilik daha yakın hale geldikçe, mevcut ekonomik ve istihdam koşullarının yanı sıra ailevi ve kişisel değerlendirmeler de dahil olmak üzere çok çeşitli faktörleri dikkate alarak emeklilik karar verme sürecine girerler (Shultz ve Wang, 2011: 172). Emeklilik kararı alma süreci her defasında tek bir olay olarak değil de her bireyin kendi koşullarına bağlı olarak değişen bir süreçtir (Beehr, 1986: 31). Bu yönüyle emeklilik kararı farklı sürelerde ortaya çıkabilen, karmaşık bir psikolojik ilerleme olarak da ifade edilmektedir (Wang ve Shultz, 2010: 184-185).

Literatürde önemli çalışmalar emeklilik karar alma sürecinin nasıl gerçekleştiğine çeşitli ilişkin çıkarımlarda bulunmuşlardır. Bu çalışmalar kişiyi emeklilik kararına götüren aşamalara ilişkin tespitlerde bulunarak karar verme sürecinin daha anlaşılır hale gelmesini sağlamışlardır. Örneğin Feldman ve Beehr (2011: 194) çalışmalarında emeklilik karar alma sürecinin üç aşamadan oluştuğu bir model önermişlerdir. Bu aşamalar:

1. Geleceği düşünmek; emeklilik olasılığını düşünmek
2. Geçmişini değerlendirmek; işi bırakma zamanına karar vermek
3. Emekliliğe geçiş; planlarını eyleme dökmek

Emeklilik karar alma sürecinin ilk aşaması olarak değerlendirilen kısım düşünme ve hayal etme ile başlamakta, emeklilik düşüncesi bu aşamada oldukça soyut olabilmektedir. Bu aşamada öncelikle geleceğe dönük olan bireyler, çalıştıkları işlerin yerine hangi faaliyetlerin ve ilişkilerin yer alabileceğini düşünmektedirler. İkinci aşamada ise bireyler öncelikle geçmiş odaklı olup, uzun süreli işlerini veya meslekleri bırakmak için istekliliklerini (veya isteksizliklerini) değerlendirmektedir.

Son aşama olan emekliliğe geçiş ve planları eyleme dökme aşamasında ise tüm bu zamana kadar emeklilik süreci boyunca belirli durumların veya sonuçların beklentisi içerisinde olan kişiler için bu safhada çıktılar daha somut olabilmektedir. Bireyler, bir dizi sonuç elde etmenin mevcudiyeti, arzulanabilirliği, araçları ve

olasılığı hakkında (finansal veya psikolojik olarak) varsayımlar yapmaktadırlar (Feldman ve Beehr, 2011: 194-198).

1.9.3 Emekliliğe Geçiş Süreci

Emekliliğe geçiş aşaması, kısmen karar alma sürecinin nihai bir sonucudur. Kimi zamanda emekliliğe geçiş, bireylerin kararlarına, inisiyatiflerine ve gönüllü olmalarına dayanmadan gerçekleşebilmektedir. Karar alma sürecinde emeklilik kararı almanın bireyin kendi ellerinde olmasına vurgu yapılmaktadır. Ancak gönüllülük ve kişinin kontrolü dışında emekliliğe geçişin gerçekleştiği biçimlerde mevcuttur. Bu sebeple bireysel karar alma eyleminden bağımsız gerçekleşebilmesi nedeniyle emekliliğe geçiş süreci ayrı olarak ele alınacaktır. Bu nokta da geçişin gerçekleştiği koşullar sınıflandırılarak geçiş süreci izah edilecektir.

Literatürde araştırmalar emekliliğe geçişi ele alırken, bu süreci zamana (erken, zamanında ve geç emeklilik), tercihe (gönüllü ve zorunlu emeklilik) ve çalışma durumuna göre (kısmen veya tamamen emeklilik) sınıflandırılmaktadırlar (ör. Beehr, 1986; Çakır, 2011). Çalışanlar bu sınıflandırmalar altındaki emeklilik biçimlerinden emekliliğe geçiş yapmaktadırlar. Wang ve Shultz (2010)'un sınıflandırmasından farklı olarak emekliliğe geçiş ve uyum ayrı ayrı ele alınmış, ve yine ayrıca geçişin zamana ve çalışma durumuna göre olan biçimlerini yansıttığı için de erken emeklilik ve köprü istihdam olguları bu başlıkta değerlendirilmiştir.

Emekliliğin zamanlaması, emeklilik literatüründe, özellikle toplumsal etkileri yüzünden çok dikkat çeken bir konudur. Beklenen ya da standart (resmi) yaşa kıyasla emeklilik anını dikkate alarak **“erken emeklilik”** (early retirement), **“zamanında emeklilik”** (on-time retirement) ve **“geç emeklilik”** (late retirement) olarak ayırım yapılmaktadır (Palmore, George ve Fillenbaum, 1982: 735; Peiro, Tordera Potocnik, 2012: 519).

Zamana göre yapılan ilk değerlendirme olan **“erken emeklilikle”** yaşlı bir çalışanın yasal olarak belirlenmiş emeklilik yaşından önce veya istihdam sağlayan kuruluşunun standart emeklilik yaşından önce emekliye ayrıldığında ortaya çıkmaktadır (Peiro, Tordera ve Potocnik, 2012: 519). Erken emekliliğin, örgütler ve toplum için genellikle **“zamansız” (off time)** bir etkinliği (yani olayın zamanlaması,

toplumsal normlarla tutarsız beklenmedik bir olayı) temsil ettiği yönünde geniş anlamlara sahip olduğu belirtilmiştir (Wang ve Shultz, 2010: 188-189). Feldman (1994: 285), erken emeklileri, “65 yaşından önce örgütsel bir konumdan veya uzun süreli kariyer yolundan” ayrılanlar olarak tanımlamıştır. Emekliliğe geçiş sürecinde zamansal açıdan değerlendirilen ikinci bir geçiş türü ise “**zamanında emeklilik**”, yaşlı bir çalışanın, belirlenmiş, standart, normal veya varsayılan emeklilik yaşına eriştiğinde emekli olduğunda gerçekleşir. Başka bir deyişle, yaşlı bir çalışan emeklilik planında yer alan zamanda emekliye ayrılırsa, zamanında emekli olur. Oldukça sık bir şekilde, yaşlı çalışanlar, resmi veya normal emeklilik çağına girdikten sonra, işe devam etmeyi tercih etse bile, iş gücünde süreklilikleri engellenebilmektedir. Bu nedenle, zamanında emeklilik, yaşlı çalışanların çalışmaya devam etme imkanı üzerinde kontrolü olmadıkları için zorunlu olarak da görülebilir (Peiro vd., 2012: 521). Zamana göre sınıflandırılan diğer emeklilik türü olan “**geç emeklilik**” ise, iş gücünden çıkış, belirlenen veya standart emeklilik yaşından sonra ortaya çıktığı zaman gerçekleşir (Peiro vd., 2012: 521).

İstihdam ilişkilerinin değişen doğası göz önüne alındığında, günümüzde emeklilik, sadece tam istihdamdan, istihdamsız bir duruma geçiş olarak düşünülmemelidir (Feldman, 1994: 286; Peiro vd., 2012: 522). Çalışma durumu bağlamında, “**istihdamda**” ya da “**istihdamın dışında ancak işgücünün içinde**” ve “**işgücünün dışında**” olacak şekilde emekliliğe geçişin birden fazla aşaması olabilmektedir (Denton ve Spencer, 2009: 64). Bu doğrultuda işgücünden tamamen ayrılmak anlamında “tamamen veya sürekli emeklilik” (fully retirement, full-time retirement) ile işgücünde kalmaya devam edecek şekilde “kademeli emeklilik” (phased retirement) ve “köprü istihdam” olarak ayrımlar mevcuttur. Ayrıca bunlara ilaveten de işgücü içerisinde ancak “işsizlik” halinden emekliliğe geçiş durumu da söz konusu olabilmektedir.

İşgücünden çıkış yolları bağlamında, çoğu araştırmacı, tamamen emekliliğe yönelik olan emeklilik niyetlerini özetleyen; ani emeklilik (abrupt retirement) (Calvo, Haverstick ve Sass, 2009: 114), kısmi emeklilik (partial retirement), kademeli olarak emeklilik (gradual or phased retirement), geç emeklilik (late retirement), köprü istihdam (bridge employment) ve yeniden giriş (re-entry) gibi

çeşitli kategoriler kullanmışlardır (Cahill vd., 2013: 294; Topa ve Alcover, 2015: 388).

İşgücünün kalıcı olarak terkinde (beklenen, zamanında veya resmi emeklilik yaşına ulaştıktan sonra) derhal tam emeklilik (immediate fully retirement) meydana gelir. **Tam zamanlı emeklilik**, çoğunlukla esnek emeklilik düzenlemelerinin henüz mevzuatta yer almadığı ülkelerde mevcuttur. **Kademeli (veya aşamalı) emeklilik** ise tam zamanlı emeklilik ile karşılaştırıldığında, emeklilik durumuna gelene kadar çalışanların mesai saatlerini (daha kısa iş günleri veya haftada birkaç gün daha kısa sürelerle) azaltarak emeklilik aşamasına geçmesini sağlar (Hedge, 2008: 114; Kelly vd., 2008: 150; Peiro vd., 2012: 523).

Yaşlı çalışanların kariyer işlerinden ayrılıp ve tamamen veya kalıcı olarak emekli olmadan (permanent retirement) başka bir işte yer alarak, örneğin yarı zamanlı çalışmak, serbest meslek veya geçici istihdam edilmek gibi, işgücüne katılım sağlamaları **“köprü istihdam”** olarak tanımlanmaktadır (Shultz, 2003: 215; Wang vd., 2008). Kademeli emeklilik, aynı işveren için çalışma saatlerinin azaltılması anlamına gelirken (Kelly vd., 2008: 150), köprü istihdamı başka bir organizasyonda farklı bir iş de bulunmayı gerektirir (Peiro vd., 2012: 524). Literatürde köprü istihdamın farklı bir işte gerçekleşmesi hususunda iki tür ayrım bulunmaktadır. Bunlar kişinin önceki işi ile ilgili olup olmamasına bağlı olarak kariyer köprü istihdamı ile kariyer dışı köprü istihdam olarak adlandırılmaktadır.

“Kariyer köprü istihdamı” emeklilik öncesi benzer pozisyonların elde edilmesine, **“kariyer-dışı köprü istihdam”** ise emeklilik öncesi istihdamdan farklı ve doğrudan ilişkisi bulunmayan işlerde yer alınması ile ilişkilidir. Örneğin bir büyük kamu işletmesinde elektrik teknisyeni olarak çalışan bir kişinin, emekli olduktan sonra kendi işyerinde elektrikçi olarak çalışması kariyer köprü istihdamı olarak adlandırılabilirken, aynı kişinin emekli olduktan sonra bir işletmede depo sorumlusu olarak çalışması kariyer-dışı köprü istihdam olarak adlandırılır (Feldman ve Beehr, 2011: 197). Köprü istihdamının yordayıcıları, genellikle örneğin yaş, cinsiyet ve medeni durum gibi demografik değişkenler ile sosyoekonomik değişkenlerdir (Wang ve Shultz, 2010: 192).

Emekliliğe geçiş ile ilgili tercihe göre yapılan ayırmda gönüllü ve gönülsüz emeklilik söz konusu olmaktadır. Gönüllü ve gönülsüz emeklilik literatürde emekliliğe uyum araştırmalarında sıklıkla ele alınmıştır. Bireylerin belirlenen emeklilik yaşında emekli olmaya sosyal ve psikolojik olarak hazırlık olma durumları **“istekli”** ya da **“gönüllü”** emeklilik olarak ifade edilmektedir (akır, 2011: 29). Bir anlamda ise gönüllülük, bireyin emekliliğe geçişinin zorunlu olup olmadığı konusundaki genel algısını ifade eder (Potocnik vd., 2011: 170).

Gönüllü emeklilik; tercih, isteklilik ve çalışanın emeklilik kararı üzerindeki kontrol algısı ile yakından ilgili olmaktadır. Bununla birlikte algılanan kontrolün tercihten farklı olduğunu ve bireyin emeklilik kararının kendi inisiyatifiyle ya da çevresel zorunluluklar nedeniyle verip vermediğini göstermektedir (Szinovacz ve Davey, 2005: 37). Örneğin emeklilik yaşına gelmiş bir çalışan için emeklilik, yasal düzenlemeler sebebiyle ve kendi inisiyatifi ile gerçekleşirse gönüllü nitelik taşırken, aile üyelerinden birisinin hastalanması ve bakıma muhtaç hale gelmesi nedeniyle kendi inisiyatifine bağlı olmadan zorunlu bir nitelik taşıyabilmektedir (akır, 2011: 29).

Emekliliğe geçiş nedenleri, gönüllü ve gönülsüz olarak çeşitli tipolojilerde tanımlanmıştır. Bunlardan ilki finansal uygunluk gerçekleştiğinde emekliliğin kuvvetli bir şekilde tercih edilmesidir. İkincisi zorunlu emeklilik ve bunu kabul etme isteğidir. Üçüncüsü zorunlu emeklilik ve bunu kabul etmedeki gnlszlktr. Dördüncüsü işsizliğin sonrasında emekliliğin gerçekleşmesidir. Sonuncusu ise sağlık sorunları nedeniyle emekliliktir. Bu çeşitli emeklilik türlerinin farklı sebep ve sonuçlara sahip olması beklenmektedir (Atchley, 1979: 45).

Sonuç olarak emekliliğe geçiş süreci bahsi geçen zamansal biçimlerde, işgücü koşullarında ve tercih seçeneği doğrultusunda gerçekleşmektedir. Emekliliğe geçiş süreci sonrasında ise sürecin ıktıları geçişin türüne göre farklılık gösterebilmekte ve geçiş şekli ile beraber oluşan çıktılar uyum sürecinin bireyler arasında farklılaşmasına neden olabilmektedir.

1.9.4 Emekliliğe Uyum Süreci

Emeklilik sürecinin son bölümünde ise emekliliğe uyum süreci yer almaktadır. Emekliliğe uyum aşaması, emeklilikle ilgili doyumun veya doyumsuzlukların ortaya çıktığı, kişilerin belirli tercihlerde bulunduğu ve bu tercihlere ilişkin olarak yaşamını yeniden düzenlemeye çaba gösterdiği aşama olarak tanımlanmaktadır (Çakır, 2011: 62). van Solinge (2012: 311) emekliliğe uyum aşaması için yaşlı çalışanların emeklilik sırasında değişime nasıl alıştığının ve psikolojik rahatlığı nasıl sağladığının gerçekleştiği bir süreç olarak ifade eder.

Emekliliğe uyum aşamasının iki yönü olmaktadır. Bunlar öncelikle emekliliğe geçiş türüne göre emekliliğin gerçekleşmesi, emeklilik öncesindeki bireysel kaynakların emeklilik sonrasındaki durumu ve bunların yaşam memnuniyeti üzerindeki etkileri olarak ifade edilmektedir (Hansson vd., 2017: 10). Wang vd. (2011), emeklilik uyum sürecinin bireyin emeklilik geçişi sırasında ekonomik, sosyal ve psikolojik kaynaklara erişim ve bu kaynaklardaki değişikliklere ilişkin olduğunu bildirmiştir.

Literatürde emekliliğe uyum sürecinin seyrine ilişkin araştırmalarda süreç boyunca emeklilerin söz konusu kaynak değişimlerine verdikleri tepkiler açıklanmaya çalışılmış ve bu tepkilerin zamansal olarak farklılaşabileceği vurgusu yapılmıştır. Bu doğrultuda emeklilik sürecinin her birey için mutlak surette aynı olamayacağı vurgulanmaktadır.

İKİNCİ BÖLÜM

EMEKLİLİK SÜRECİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER, EMEKLİLİĞİN SONUÇLARI VE EMEKLİLİĞE UYUM

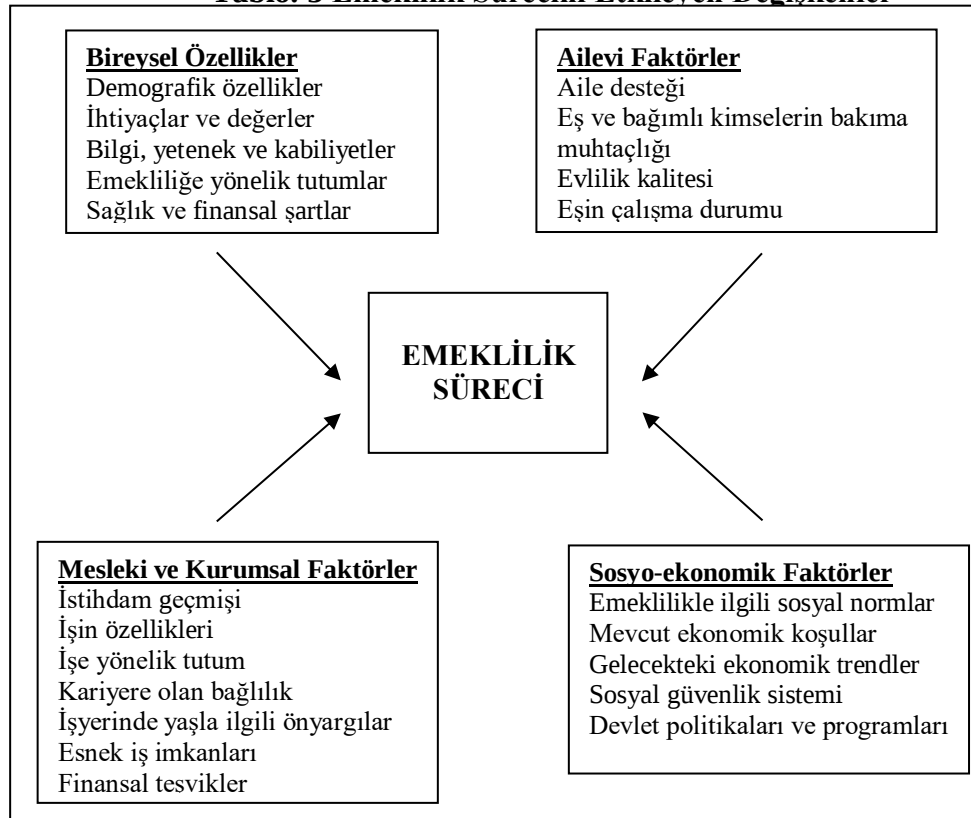
2.1 Emeklilik Öncesi Süreci Etkileyen Faktörler

Emeklilik süreci hazırlık ve planlama, karar alma, geçiş ve uyum aşamalarını içermektedir. van Solinge (2012) tarafından emeklilik hayatına uyumla ilgili ampirik bulgular içeren literatürü incelemiş ve uyumla ilgili iki temel araştırma sorusu belirlenmiştir. Bu sorular emekliliğe uyum sürecinde “*emekliliğin birey üzerindeki genel etkisinin ne olduğu*” ve “*emekliliğe uyumda (yani, insanlar emeklilik hayatına ne derece iyi alışabileceği) bireyler arası farklılıklara neden olan faktörlerin neler olabileceği*” yönündedir. Tezin bu bölümünün ilk kısmında, emekliliğin bireyler üzerindeki etkisinden bahsetmeden önce, emeklilik öncesi sürecin nelerden etkilendiği ve bunların hangi sonuçlara yol açtığı izah edilmiş, ikinci kısmında ise emekliliğin sonuçları kaynaklar üzerinden belirtilmiş, son olarak üçüncü kısmında ise emekliliğe uyum sürecinin nelerden etkilendiği açıklanmıştır.

Emeklilik sürecini etkileyen faktörler çeşitli araştırmalarda farklı sınıflandırmalarla dile getirilmiştir. Bunların bir kısmı genel olarak sürecin tamamını bir kısmı ise sadece belirli aşamaları etkileyen faktörleri tespit etmiş, süreç içerisinde bireyler arasındaki farklılıkların nelere bağlı olduğu sorularına yanıt aramışlardır. Örneğin Kimmel, Price ve Walker (1978) emeklilik karar alma sürecini ele aldıkları çalışmalarında bu süreci etkileyen değişkenleri *bireysel, çevresel ve kurumsal* olarak sınıflandırmışlardır. Wang vd. (2009) ise yine emeklilik karar alma sürecini etkileyen faktörleri *mikro düzeyde* kişisel faktörler (yaş, eğitim, sağlık ve finansal durum vb.) ve *meso düzeyde* işle ilgili faktörler olarak ele almış, Wang ve Shultz (2010: 184-185) bunlara *makro düzeydeki* faktörleri ekleyerek sınıflandırmayı genişletmişlerdir. Szinovacz (2003: 23) da emeklilik karar alma sürecini aynı şekilde sınıflandırmıştır. Araştırmacının modelinde meso düzeyde (ör. işçi sendikaları) ve makro düzeyde (ör. sosyal güvenlik programları, refah devleti rejimi) çeşitli değişkenler bulunmaktadır. Bir başka örnekte ise Feldman (1994: 291) erken emeklilik kararlarını etkileyen faktörleri açıklarken bunları; *bireysel faktörler, işgücü piyasası ve kariyer*

fırsatlarına ilişkin faktörler; örgütsel faktörler; dışsal faktörler şeklinde sınıflandırmıştır. Shultz, Morton ve Weckerle (1998) ise emeklilik kararı alma ve emekliliğe uyum sürecini etkileyen faktörleri, emeklilik öncesi ve sonrası bağlamda *itici faktörler* (ör. kötü sağlık durumu, işten ve işverenden hoşlanmamak, iş bulamamak, hastalık, engellilik, gelir yetersizliği vs.) ve *çekici faktörler* (çalışmaya ihtiyaç duymamak, eşin emekliliği, aile ile vakit geçirme isteği, hobilerle uğraşmak vs.) şeklinde sınıflandırarak ele almışlardır. Kim ve Moen (2001: 86), emeklilik sürecini ve sürece uyumu, *biyolojik* (ör. yaşlanma ve sağlık), *toplumsal* (ekonomik ve sosyal koşullar), *kişilerarası* (ör. eş ve meslektaşları ile olan ilişkiler) ve *psikolojik* (ör. benlik kavramı ve öz-yeterlik) faktörlerin bir sonucu olduğunu belirterek dört kategoride ele almışlardır.

Tablo. 3 Emeklilik Sürecini Etkileyen Değişkenler



Kaynak: Wang ve Shultz, "Employee retirement: A review and recommendation for future investigation", *Journal of Management*, 36, 2010, s.18.

Wang ve Shultz (2010), araştırmalarında literatürde yer alan çalışmalarını inceleyerek sürece ilişkin yordayıcıları (22 adet) *bireysel özellikler, ailevi, mesleki ve kurumsal* ve *sosyo-ekonomik* olmak üzere 4 kategoride sınıflandırmışlardır. Bunların

dışında kalan (örneğin kademeli emeklilik ve emeklilik kararı üzerindeki kontrol gibi diğer) bazı yordayıcıları da *emeklilik sürecinin* aşamaları altında ele almışlardır (Tablo. 3). Bu bölümde, Wang ve Shultz'un sınıflandırmasından yararlanılarak, emeklilik öncesindeki süreci etkileyen bireysel özellikler, ailevi, mesleki ve kurumsal ve sosyo-ekonomik faktörlerle birlikte emekliliğe uyum sürecine ilişkin faktörler de literatürdeki ampirik bulgular eşliğinde gerekli açıklamalar yapılacaktır.

2.1.1 Bireysel Özelliklerin Sürece Etkileri

Bireysel özellikler emeklilik araştırmalarında sıklıkla ele alınmaktadır. Bunlar yaş, cinsiyet, medeni durum, ırk ve etnik köken, kişilik özellikleri, emekliliğe yönelik tutum ve davranışlar, sağlık durumu, eğitim durumu ve finansal durum gibi değişkenleri içermektedir (ör. Wang ve Shultz, 2010).

2.1.1.1 Demografik Özellikler

Bireysel özellikler arasında yaş, cinsiyet gibi çeşitli demografik özellikleri emeklilik süreci ile sıklıkla ilişkilendirilmiş, bireylerin emeklilik deneyiminin doğasını etkiledikleri belirtilmiştir (Shultz ve Olson, 2012: 549).

Bireyin yaşının *emeklilik planlama sürecinde* planlama davranışlarıyla ilişkili olduğu, çalışanların emeklilik yaşına yaklaştıklarında resmi ya da gayri resmi planlama davranışlarına girme olasılıklarının arttığı belirlenmiştir (Ekerdt vd., 2001: 166). *Emeklilik karar alma ve emekliliğe geçiş süreçlerinde* ise yaşın doğrudan ya da dolaylı bir etkisi de olabilmektedir. Araştırmalarda özellikle yaşın ilerlemesiyle fiziksel sağlığın yavaş veya ani şekilde düştüğü bildirilmektedir (Donaldson vd., 2010: 280; Wang ve Shultz, 2010: 179-185; Wong ve Earl, 2009: 2). Buna göre birey ne kadar yaşlı olursa, emekli olması daha olası olduğu ve yaşın bireylerin emeklilik kararlarının güçlü yordayıcılarından biri olduğu öne sürülmektedir (ör., Adams ve Rau, 2004: 735; Brougham ve Walsh, 2005: 156; Kim ve Feldman, 2000: 1203; Wang vd., 2008: 820). Bu durum ise yaşam seyri perspektifinin yaşlı çalışanların hem fiziksel enerjilerinin hem de bilişsel yeteneklerinin azalmasıyla karşı karşıya kaldıkları ve istihdama katılmalarının giderek daha fazla sınırlı hale geldiği yönündeki düşünceleri desteklemektedir (Wang ve Shultz, 2010: 185).

Yaş ile birlikte fiziksel ve bilişsel becerilerdeki gerilemeler, bireylerin işlerinde ne derece etkili olabileceklerine dair bir sınır oluşturabilmektedir. Bu husus “zorunlu emeklilik yaşı” bağlamında ele alınabilmekte, özellikle yüksek fiziksel ve/veya bilişsel beceriler gerektiren bazı işler için (ör. hava trafik kontrolörleri, ticari uçak pilotları ve yargıtay hakimleri gibi) üst yaş sınırlarının mevcut olabilmesi söz konusu olmaktadır (Griffin, Loh ve Hesketh, 2012: 204). Diğer yandan yaş, kapasitelerinden ve tercihlerinden bağımsız olarak, insanların sosyal rollerinin önemli bir belirleyicisidir. Bu nedenle, kamusal ve örgütsel politikalar ve uygulamalar, emeklilik ile ilgili zamanlama ve bireysel seçim ile ilgili olarak bir çalışanın seçeneklerini şekillendirir. Yaş ile ilgili kültürel olarak kalıplaşmış normların ve çerçevelerin, “emeklilik için doğru zamanla” ile ilgili bireysel beklentileri ve inançları da şekillendirdiği belirtilmektedir (Moen, 1996: 134).

Yaş durumu, *emekliliğe geçiş sürecinde* tamamen emekli olmak yerine köprü istihdamda bulunma davranış ve motivasyonlarına etki etmektedir. Örneğin Kim ve Feldman (2000: 1203), yaştan köprü istihdamda katılımda kuvvetli bir belirleyici olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Davis (2003: 67) ve Wang vd. (2008: 820), yaştan köprü istihdamın herhangi bir türüne katılım ile negatif ilişkili olduğunu ileri sürmüşlerdir. Araştırmacılar daha yaşlı emeklilerin köprü istihdamda katılma olasılıklarının daha düşük olduğu, daha genç emeklilerin de tam emeklilikten ziyade farklı bir alanda köprü istihdamda bulunma olasılıklarının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Öte yandan, Loi ve Shultz (2007: 277), 101 yaşlı yetişkin örnekleminde yaptıkları araştırmada daha yaşlı emeklilerin (62 yaş ve üstü) genç emeklilere göre (55-61) esnek işler aramaya daha fazla motive olsalar da genç emeklilerin daha yaşlı emeklilere göre finansal nedenlerden dolayı köprü istihdam olanaklarını arama hususunda daha fazla motivasyonuna sahip oldukları sonucuna ulaşmışlardır.

Literatürde yapılan araştırmalar neticesinde “cinsiyet” ile emeklilik süreci ilişkisi hususunda çok çeşitli bulgulara ulaşılmıştır. *Emeklilik hazırlık ve planlama sürecinde*, emeklilik “hazırlık ve *planlanma davranışları*” cinsiyet bağlamında farklılık gösterebilmekte, kadınlar emeklilik konusunda daha olumsuz tutumlara sahip olmakta ve daha az plan yapmaya eğilimli olabilmektedirler (Kim ve Moen,

2001: 85). Emeklilik planlaması konusunda özellikle kadınların erkeklere göre kariyerlerinin daha fazla süreksiz veya kesintiye uğramış olabilmesi, daha düşük ve daha az ikincil gelirlere sahip olabilmeleri, daha çok yarı zamanlı çalışmaları gibi nedenlerle doğal dezavantajlara sahip oldukları belirtilmektedir (Wang ve Shultz, 2010: 183; Griffin vd., 2012: 207-208). Kimi çalışmalarda ise erkeklerin emekliliğe daha yüksek oranda hazırlıksız hissettikleri tespit edilmiş ancak “*planlama zamanı*” açısından bir farklılık olmadığı, hem erkeklerin hem de kadınların emekliliklerine bir yıldan az bir zaman kala planlama davranışlarına girdikleri belirlenmiştir (Dressler, 1973: 340). Bir diğer husus ise yapılan “*planların içeriklerinin*” de cinsiyet bağlamında farklılaşabileceği yönündedir. Hershey vd. (2002: 174), erkeklerin kadınlara göre belirli somut emeklilik hedeflerine (ör., bir motor, bir ev satın almak ve seyahat etmek), kadınların ise daha genel ve soyut hedeflere (ör. mutlu olmak) sahip olma olasılıklarının yüksek olduğunu bildirmişlerdir. Bir başka araştırmada ise Petkoska ve Earl (2009: 249), kadınların sağlık ve boş zamanla ilgili alanlarda daha fazla planlama eğiliminde olduklarını belirtmişlerdir. Bunun nedenlerini kadınların kişilerarası sosyal ilişkileri sürdürme ve sağlıkla ilgili bilgi ve hizmetlere ulaşmada daha aktif olmalarına bağlamaktadırlar. Cinsiyet bağlamında emekliliğe yönelik hazırlık ve planlama içeriklerinin farklılaşması ile ilgili diğer bir konu ise tasarruf yapma eğilimleridir. Kadınların hem finansal açıdan hem de kariyer gelişimlerini etkilemesi bakımından erkeklere göre daha süreksiz veya kesintili iş geçmişine sahip olma eğiliminde olabilmeleri nedeniyle erkeklere göre iş hayatında daha az sürelerde bulunma, ortalama olarak daha az kazanıp daha az tasarruf sağlama ve daha az varlıklara sahip olma ihtimallerinin daha yüksek olduğu çeşitli araştırmalarda bildirilmiştir (Calasanti, 1996: 27; Glass ve Kilpatrick, 1998: 719; Quick ve Moen, 1998: 50; Griffin vd., 2012: 207-208; Shultz ve Olson, 2012: 549). Örneğin Glass ve Kilpatrick (1998: 719) araştırmalarında erkeklerin, emeklilik için daha fazla tasarruf ettiklerini, finansal mekanizmalara yatırım yapma olasılıklarının daha yüksek olduğunu tespit etmişlerdir.

Emekliliğe geçiş sürecinde kadınların, önceden de bahsedildiği gibi sahip olabilecekleri, bir takım doğal dezavantajlardan etkilenmeleri mümkündür. Bu dezavantajlar, emeklilik öncesi planlamaya yönelik tutumları etkilemekte ve

emekliliğe geçişte ve emeklilik sonrası etkinliklerde farklılaşmayı açıklamaktadır (Pinquart ve Schindler, 2007: 443). Örneğin kadınların çalışma hayatlarının daha fazla kesintiye uğrayabildiği sıklıkla dile getirilmiştir. Bunun en önemli nedenleri arasında kadınların ailevi sorumluluklarının değişmesi, doğum ve çocuk yetiştirme ve akrabaların bakım ihtiyaçları gibi sorumluluklar ön plana çıkmaktadır (Kim ve Moen, 2001: 85; Solinge ve Henkes, 2008: 424; Szinovacz ve Waho, 1992: 191). Bu gibi sorumlulukların ortaya çıkması kadınların işlerine karşı daha düşük duygusal bir bağlılık göstermesine yol açmakta ve bu da kadınların tutumlarındaki iş ve mesleğin merkeziyetinin azalmasına neden olabilmektedir (Pinquart ve Schindler, 2007: 443). Dolayısıyla kadınların işgücüne katılımları karşısında ailevi bakım ihtiyaçları kadınların önemli emeklilik nedenleri arasında gösterilmektedir. Söz konusu sebeplerin etkisiyle kadınlar kariyerlerini erkeklere göre daha çabuk sonlandırarak emekliliğe daha erken geçiş yapabilmektedirler (Szinovacz ve Waho, 1992: 191) ya da emeklilikleri sonrasında çalışmaya devam etseler dahi bu süreçte erkeklere göre daha az çalışma hayatında kalabilmektedirler (Solvinge ve Henkes, 2008: 424).

Emeklilik öncesi süreçte bireylerin “medeni durumlarının” sürece olan etkisi çeşitli araştırmalarda ele alınmıştır. Bu araştırmalarda *emeklilik kararı alma ve emekliliğe geçiş sürecinde* göze çarpan iki husus mevcuttur.

İlk husus, yapılan karşılaştırmalarda evli ve evli olmayan çalışanlar arasında farklılıklarla ve medeni durumun emeklilik süreci üzerindeki etkileri ile ilgilidir. Literatürde genellikle evli olan ve olmayan bireyler arasında *emekliliğe geçiş* açısından karşılaştırmalar yapılmıştır. Medeni durumun emeklilik sürecine etkisine ilişkin tutarsız ampirik bulgular mevcuttur. Bazı çalışmalar evli olan yaşlı çalışanların evli olmayanlara kıyasla emekliliği tercih etme olasılığının daha fazla olduğunu (Henkens 1999: 63, Henkens ve van Solinge 2002: 55), ve diğer bazı çalışmalar da medeni durumun emeklilik kararlarıyla ilişkili olmadığını göstermiştir (Wang vd., 2008: 827). Davis (2003: 59), evliliğin emeklilik sonrası sosyal ilişkisel faydası bağlamında evli olmayan emeklilerin kendileri için tatmin edici sosyal ilişki seviyesini sürdürebilmek için tamamen emekli olmak yerine köprü istihdama daha fazla ihtiyaç duyabileceklerini öne sürmüştür. Geçmiş araştırmalar, evli bireylerin evlenmemiş bireylerle karşılaştırıldığında emeklilik konusunda daha olumlu tutumlar

sergilediğini göstermiştir. Evli olmanın emekliliğin belirsizliğini karşı sosyal açıdan destek sağladığı ifade edilmiş, emekliliğin aile ile daha fazla vakit geçirmek için bir fırsat olarak görülebileceği belirtilmiştir (Mutran, Reitzes ve Fernandez, 1997: 268-269).

İkinci husus ise *eşin istihdam durumunun*, eşlerin emeklilik karar alma ve geçiş süreçlerini birlikte şekillendirmesine neden olması ile ilgilidir. Tarihsel olarak, çoğu emeklilik araştırması emekliliği işveren ve çalışan arasında karşılıklı bir ilişki ve bireysel bir karar alma süreci olarak değerlendirmiştir. Bununla birlikte literatürde giderek artan bir şekilde emekliliğe geçişte evli çalışanların birlikte karar alma durumları ele alınmıştır. Literatürde bu durum “birlikte emeklilik” (joint retirement) olarak ifade edilmektedir (Henkens, 1999: 63; Smith ve Moen, 1998: 734; Kim ve Moen, 2002: 212; Moen, Kim, ve Hofmeister, 2001: 55; Szinovacz, 1996: 243; Smith ve Moen, 2004: 262). Evlilik ve aile bağlamında eşlerin birlikte emeklilik kararı almaları giderek yaygınlaşmakta, özellikle eşlerin istihdam durumu bu süreci etkileyebilmektedir. Evli çalışanlar eşlerinin istihdam durumlarına bakarak emeklilikle ilgili bir karar almaktadırlar. Reitzes, Mutran ve Fernandez (1998: 617) tarafından evli ve tam zamanlı çalışanlar üzerinde yapılan bir araştırmada, çalışan eşin bulunmasının hem erkeği hem de kadını istihdamda kalmaya teşvik ettiğini tespit edilmiştir. Çeşitli araştırmalar eşleri emekli olmuş bireylerin, çalışan eşi olan bireylere kıyasla emekli olma ihtimalinin daha fazla olduğu sonucuna ulaşmışlardır (Pienta, 2003: 353; Szinovacz ve DeViney, 2000: 490). Benzer şekilde Szinovacz ve DeViney (2000: 490) de bir eşin emekli olmasının diğer eşin emeklilik sürecini hızlandırdığı sonucuna ulaşmışlardır. Ayrıca belirtildiği üzere bir anlamda çalışan bir eşi olan bireylerin erken emekli olma ihtimallerinin de daha düşük olduğuna dair bulgular mevcuttur (Kim ve Feldman, 1998: 623). Hatta bazı durumlarda emekli olduklarında çalışan bir eşe sahip olan bireyler, eski mesai arkadaşları ile olan ilişkilerinin yerine koyabilecek bir ilişkiyi eşlerinden bulamayacaklarından *köprü istihdamı* da tercih edebileceklerdir (Kim ve Feldman 2000: 1199). Yapılan bazı araştırmalarda bir diğer husus ise birlikte emeklilik kararlarında eşlerin karşılıklı etkileşimi ile ilgili olabilmektedir. Örneğin Smith ve Moen (1998: 739) tarafından 228 evli ve emekli çiftler (50-72 yaş arası) örnekleminde yapılan bir araştırmada,

kadınların emeklilik zamanlaması, eşlerinin emeklilik zamanlamasından etkilenmekte iken aynı durum erkekler açısından söz konusu olmamaktadır.

2.1.1.2 Kişilik Özellikleri

Emeklilik sürecine etki eden bireye ait özellikler içerisinde “kişilik özellikleri” de bulunmaktadır. Bu hususla ilgili özellikler literatürde çok iyi bilinen beş faktör kişilik özellikleri; dışa dönüklük (extraversion), yumuşak başlılık (agreeableness), deneyime açıklık (openness), duygusal dengesizlik (neuroticism), sorumluluk (conscientiousness), üzerinden emeklilik süreci ile ilişki kurulmaktadır (Lockenhoff, Terracciano ve Costa, 2009; Robinson, Demetre ve Corney, 2010). Örneğin Lockenhoff, Terracciano ve Costa (2009: 724) kişiliğin emeklilik süreci üzerindeki etkisi bağlamında, düşük sorumlulukları olan kişilerin yüksek sorumlulukları olanlardan daha önce emekli oldukları sonucuna ulaşmışlardır. Robinson, Demetre ve Corney (2010: 792), nevrozluğun (duygusal dengesizlik) olumsuz emeklilik koşulları ile ilişkili olduğunu, ancak sorumluluğun emeklilik kararının daha olumlu algılanmasıyla ilişkili olduğunu tespit etmişlerdir.

Beş faktör kişilik özellikleri dışında kişilikle ilgili farklı *psikolojik kaynaklar* da emeklilik sürecine etki etmektedir. Literatürde sıklıkla incelenen bireylerin davranışlarını etkileyen bu kaynaklar arasında öz yeterlilik (self-efficacy) veya kişisel hakimiyet/hakimiyet duygusu (personal mastery, sense of mastery) yer almaktadır (Topa ve Alcover, 2015: 384; Fretz vd., 1989: 306, Moen, 1996: 138; Taylor ve Shore, 1995: 81; van Solinge ve Henkens, 2005: 11). Moen (1996: 138) tarafından “*insanların, yaşamlarını önemli ölçüde etkileyen güçleri kendi kontrolleri altında görmeleri*” olarak tanımlanan hakimiyetin/öz-yeterliliğin, bireylerin kendilerini ne kadar yetenekli hissettiklerini, hangi faaliyetleri üstlendiklerini ve bu faaliyetlerdeki sürekliliklerini etkilediği belirtilmektedir. Diğer yandan kavramın emeklilikle ilişkisi ve etkileşimi “emeklilik öz-yeterliliği” (retirement self-efficacy) olarak ifade edilmektedir. Emeklilik öz-yeterliliği, kişinin emeklilik ile ilişkili değişiklikleri ele almak için gerekli bilgi ve becerilere sahip olduğuna olan inanç olarak tanımlanmakta (Carter ve Cook, 1995: 75), kişinin önceki yaşam geçişleriyle başa çıkma deneyimleri tarafından şekillendiği bildirilmektedir (Moen, 1996: 138; Taylor ve Schaffer, 2013: 254).

Literatürde öz-yeterlilik ile emekliliğin karşılıklı etkileşim içerisinde olduğu, birbirlerini etkilediği görülmektedir. Örneğin Moen (1996: 138) öz-yeterliliğin kişilerin geçmiş performans ve başarıları, başkalarını kendileri gibi görme deneyimleri, ikna kabiliyetleri ve fizyolojik durumları (kaygı durumu) gibi dört faktör tarafından etkilendiğini belirtmektedir. Kariyer mesleğinde özerklik (autonomy) ve emekliliğin gönüllü şekilde gerçekleşmesi emeklilik sonrası öz-yeterliliği etkileyebilmektedir. Emeklilik öz yeterliliği, kişinin kimliğini korumakta ve benlik saygısının kaybına ve depresyona engel olmaktadır. Diğer yandan söz konusu psikolojik kaynak da emeklilik sürecinin aşamalarını da etkileyebilmektedir. Örneğin düşük seviyede öz yeterlilik hislerinin emeklilikle ilgili daha az planlama ile ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Fretz vd., 1989: 306). Ayrıca emeklilik öz-yeterliliğinin gelecekteki emeklilik hakkındaki hisleri ve emekliliğe geçişe teşebbüs etme motivasyonunu etkilediği, emeklilik öz yeterliliği olumlu düzeylerde olan kimselerin emekliliğe geçiş öncesinde daha az stres yaşadıkları belirtilmiştir (Fretz vd., 1989: 306; Taylor ve Shore, 1995: 81). Düşük emeklilik öz-yeterliliği olanların emekliliği memnuniyetsiz bir dönem olarak gören ve uyum sağlayamayacaklarını düşünen kimseler oldukları belirtilmektedir (Taylor ve Shore, 1995: 81).

2.1.1.3 Beklenti ve Tutumlar

Emeklilik sürecine etki edebilecek bir diğer önemli husus ise bireylerin gelecekte emeklilik dönemine ilişkin beklenti ve tutumları olarak ifade edilmektedir. Emeklilikle ilgili beklentiler “elde edilebilir sebep, amaç ve arzulanan şeyler” olarak tanımlanmıştır (Moen, 1996: 138). Beklenti ve tutumlar *emeklilik planlama, karar alma ve geçiş süreçlerini* etkileyebilmektedir. Örneğin emekliliğe ilişkin pozitif tutumlar ve yaşlanma sürecine ilişkin gerçekçi bilgiler *emeklilik planlama davranışlarını* öngörmektedir (Fretz vd., 1989: 306). Diğer yandan bireylerin çalışmayı emekliliğin bir alternatifi olarak görmeleri, emeklilik planlamasına ve karar verme davranışlarına girme olasılıkları üzerinde güçlü bir etkiye sahip olabilmektedir (Adams ve Beehr, 1998: 663). Kim ve Moen (2001: 85), emeklilik öncesi aşamada, emekliliğe yönelik olumsuz tutumların daha az emeklilik planlaması, emeklilik hakkında daha az bilgi edinme ve karşılığında emekliliğe daha kötü uyum ile bağlantılı olduğunu bildirmiştir.

Literatürde çeşitli araştırmalar, insanların emeklilik yaşantılarına ilişkin beklentilerin emeklilik niyetlerini ve kararlarını etkilediğini göstermiştir (Henkens, 1999: 63; van Solinge ve Henkes, 2008: 429). Fields ve Mitchell (1984), sadece geçmişin ve mevcut koşulların değil gelecekle ilgili beklentilerin de mevcut kararlara dahil olduğunu, bugünkü seçimlerin gelecekteki sonuçları etkilediğini belirtmişlerdir. Bu doğrultuda çeşitli alanlardaki geleceğin öznel değerlendirmeleri *emekliliğe geçişin zamanlamasında* önemli bir bileşen haline gelmektedir (Moen, 1996: 138). Örneğin emekliliğin olumlu bir deneyim olacağını ve iyi uyum sağlayacağını düşünen çalışanların, erken emeklilikle ilgilenme ve bu yönde planlama yapma eğiliminde olduğuna dair bulgulara ulaşılmıştır (Gall ve Evans, 2000: 193; MacLean, 1983: 6; Taylor vd., 2008: 460; Taylor ve Shore, 1995: 80). Bir başka örnekte ise Brougham ve Walsh (2005: 141), yaşları 55-77 arasında değişen 251 üniversite çalışanı örnekleminde yaptıkları araştırmada daha yaşlı çalışanların, emekliliğin gelecekte çeşitli alanlardaki (ör., aile, arkadaşlık, finans, sağlık, din, sosyal hayat vb.) hedefleriyle uyumsuz olduğunu düşünmeleri durumunda emekli olma eğilimlerinin daha düşük olduğunu tespit etmişlerdir. Benzer şekilde Griffin ve Hesketh (2006) tüm yaş grupları için emeklilik sonrasında memnuniyete ilişkin beklentinin, erken emeklilik beklentileri ile ilişkili olduğunu tespit etmişlerdir. Bir kişi emeklilikle kolay baş edebileceğini hissetmesi halinde emekliliğe daha erken geçiş eğilimi gösterdiği belirtilmektedir (Feldman ve Beehr, 2011: 195). Ayrıca emekliliğe yönelik tutumlar, erken emeklilik teşvik tekliflerini kabul etme olasılıklarını da etkileyebilmektedir (Shultz ve Olson, 2012: 550). Ekerdt vd. (2001: 162) emekliliğin zamanı ve şekli hakkında kararsız tutumların gelecekteki emeklilik kararlarında belirsizlik ile ilişkili olduğunu bulmuştur.

Emeklilik konusundaki bireylerin tutumunun, maddi durumu ile yakından ilişkili olduğu, beklenen emeklilik geliri ne kadar yüksek olursa, tutumun daha olumlu olacağı bildirilmiştir (Atchley, 1982: 122). Zira Fretz vd. (1989: 301) emeklilikle ilgili en temel endişe kaynakları arasında gelirin ve sağlığın olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Yapılan çalışmalarda özellikle, emeklilik maaşlarına yönelik beklentilerin ve emekli maaşı hak etmeye uygunluğun (pension eligibility) emeklilikle ilgili olumlu tutumların belirleyicileri olarak bulunmuştur (Mutran vd.,

1997: 268; Reitzes ve Mutran, 2004: 74-75). Diğer yandan ekonomik ve sağlık durumundan ayrı olarak da bireylerin yaşam beklentisinin arzu edilen emekli olma yaşını etkilediği, uzun yaşam beklentisi olanların diğerler insanlara göre daha sonra emekli olmayı planladıkları belirtilmiştir (Griffin vd., 2012; Hesketh ve Griffin, 2007).

2.1.1.4 Eğitim, Bilgi, Yetenek ve Kabiliyetler

Emeklilik sürecine etki eden bireysel özellikler arasında önemli bir diğer husus da bireylerin almış oldukları eğitim ve ayrıca işle ilgili bilgi, beceri ve yeteneklerinin güncelliğine ilişkindir. *Emeklilik karar alma sürecini* etkileyen önemli bir diğer değişken olan *eğitim* çalışmaya devam etme isteği ile ilişkili olabilmektedir. Süreklilik teorisi tarafından desteklenen bir ifade ile, yüksek eğitilmiş bireyler, mesleki bilgi ve/veya becerilere sahip olabilmeleri nedeniyle yaşam kalıplarını sürdürmede daha fazla kapasiteye ve seçeneklere sahip olabilmektedir. Bu nedenle, kariyer alanlarında çalışmalarına devam etmek için danışmanlık veya diğer girişimcilik rolleri üstlenerek emeklilik kararlarını geciktirebilmektedirler (Wang ve Shultz, 2010: 185).

Eğitim seviyelerinin *emekliliğin zamanının planlamasına* etkisi açısından çeşitli bulgular mevcuttur. Örneğin üst düzey eğitilmiş çalışanların emeklilik konusunda daha kuvvetli motive oldukları ve erken emeklilik süreleri içinde daha iyi bir zaman planlaması çizelgesine sahip oldukları belirtilmektedir (Fernandez, Alcover ve Crego, 2013: 101). Eğitim durumu *emekliliğe geçiş sonrasında* çalışmaya devam etme isteğini de şekillendirebilmektedir. Örneğin, Kim ve De Vaney (2005: 387-389), üniversite mezunu emeklilerin, daha düşük seviyede eğitim alanlara göre daha yüksek düzeylerde köprü istihdamda olduğunu tespit etmişlerdir. Benzer şekilde, Wang vd. (2008: 824), daha yüksek eğitim düzeyinde olan emeklilerin, tam emeklilikten çok köprü istihdamına girme ihtimalinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Ancak literatürde eğitim durumu bağlamında farklı bulgulara da ulaşılmış, daha az eğitim alan kişilerin de yüksek oranlarda emekliliği düşünmedikleri sonucuna ulaşılmıştır (Fadila ve Alam, 2016: 118). Dolayısıyla emeklilik kararı alma/almama hususunda farklı eğitim seviyelerindeki kişilerin farklı motivasyonları olabilmektedir. Bu hususta diğer faktörlerin de etkisi olabilmektedir.

Bunlar arasında bilgi, beceri ve yeteneklerin güncelliği yer alabilir. Zira yaşlı çalışanların bilgi, beceri ve yetenekleri (ayrıca yetkinlikleri olarak da anılır) emeklilikle ilgili davranışlarını etkilediği, daha güncel yetkinliklere sahip yaşlı çalışanların, güncel yeterliliklere sahip olmayan yaşlı çalışanlarla karşılaştırıldığında iş gücünde kalmayı daha çok istemedikleri belirtilmiştir (Shultz ve Olson, 2012: 550).

2.1.1.5 Kaynaklar

Kaynaklar zor bir durum ile baş etmek ya da bir hedefe ulaşmak için kullanabilecek maddi, sosyal ya da psikolojik vb. araçlardır. Bireyin kaynaklara erişimi, emeklilik şartlarını büyük ölçüde öngörür ve emeklilikteki fırsatları ve deneyiminin kalitesini etkiler (ör. sosyal kaynaklar, Kim ve Moen, 2002: 213; ör. finansal kaynakların sosyal ve boş zaman etkinliklerini sağlaması, Reitzes ve Mutran, 2004: 67). Kaynaklar insanların emeklilikte neler yapabileceklerini (fiziksel olarak) ve neye güçlerinin yeteceklerini (finansal olarak) şekillendirir. Emeklilik literatüründe en sık ele alınan iki kaynak sağlık durumu ve finansal durumdur.

Emeklilik süreci boyunca *finansal kaynakların emeklilik planlama sürecine* etkisi gelir düzeyleri ile planlama davranışları arasındaki ilişki bağlamında ortaya konmuştur. Örneğin Taylor ve Geldhauser (2004: 32), daha düşük gelir düzeyindeki yaşlı çalışanların (yüksek oranda kadınlar ve azınlıklardan oluşmakta) hem gayri resmi hem de resmi emeklilik planlamasına katılma olasılıklarının daha düşük olduğunu belirlemişlerdir. Lusardi ve Mitchell (2006: 22), HRS verilerini kullanarak yaptıkları araştırmalarında, emeklilikle ilgili planlama yapanların, planlama yapmayanlara kıyasla daha yüksek servete sahip olduklarını ve daha yüksek oranda finansal literatüre hakim oldukları sonucuna ulaşmışlardır. Taylor ve Geldhauser (2007: 34-35)'a göre bilgi eksikliği, yatırımlar için maddi yetersizlik ve resmi planlamalara erişim eksikliği düşük gelir grubundaki çalışanlar için emeklilik planları kapsamında engel teşkil etmektedir.

Bireylerin finansal durumları, emeklilik *karar alma ve geçiş sürecinde* de emeklilik kararlarını önemli ve tutarlı bir şekilde öngörmektedir (Wang ve Shultz, 2010: 185). Bireylerin emekliliklerinde yüksek gelir elde edeceklerine yönelik

beklenti içerisinde olmaları emeklilik konusundaki tutumlarını (emeklilik kararı alma ve geçiş) etkileyebilmektedir (Leung ve Earl, 2012: 172). Benzer şekilde Feldman ve Beehr (2011: 196)'e göre yaşlı çalışanlar, emeklilik hakkında ne hissettiklerinden veya emeklilik yaşamının nasıl olabileceği ile ilgili algılarından bağımsız olarak, mali olarak bunu yapabilecek duruma gelene kadar emekli olmayacaklardır. Emekliliğe geçiş özellikle bireylerin emeklilik maaşı ve tasarruflardan ne kadar aylık gelir elde edebilecekleri tahminleri tarafından öngörüldüğü öne sürülmektedir. Özellikle, daha fazla birikmiş finansal kaynakları olan ve mali yeterliliklerini yüksek olarak algılayan kişilerin emekli olma ihtimalleri daha yüksektir. Ancak Wang vd. (2008: 826), emeklilerin sahip oldukları servetin tamamen emekli olmak yerine köprü istihdama girme olasılığını yordamadığını, sadece mali koşulları iyi olan emeklilerin kariyerleri haricinde köprü istihdama daha az katıldıklarını belirlemişlerdir. Wang ve Shultz (2010: 185)'a göre bu durum, finansal motivasyonun, insanların çalışmaya devam etmeleri için birincil bir itici güç olamayabileceğini göstermektedir. Bir başka örnekte ise Bellaby (2006: 6), İngiltere'de HLS (Health and Life Styles Survey) verilerine dayanarak yaptıkları çalışmada yaşlılık yıllarındaki kronik hastalıklar ve engellilik halleri gibi nedenlerden dolayı sağlık masraflarının yakın gelecekte emekli olma kararında önemli bir rol oynadığını belirtmiştir. Yaşlı çalışanların sağlık ve tıbbi bakım maliyetleri arttıkça emekliliklerini erteledikleri belirtilmektedir. Buna ek olarak, işverenin emeklilere vermeyi taahhüt ettiği sağlık sigortası kazancı seviyesi, emeklilik kararı alma denkleminde giren önemli bir ekonomik faktör olabilmektedir (Feldman ve Beehr, 2011: 198).

Literatürde *sağlığın, emeklilik karar alma ve emekliliğe geçiş* süreçlerini etkileyen önemli bir yordayıcı olduğu çeşitli araştırmalarda belirtilmiştir (ör. Shultz ve Wang, 2007: 149; Wang ve Shultz, 2010: 185). Sağlık sorunları, bireyin işgücüne daha etkili bir şekilde katılımına veya yaşamının sürekliliğini sağlama becerisine kısıtlama getirebilir. Sağlık durumu emekliliğe nasıl geçiş yapılacağını ve emekliliğin doğasını etkilemektedir. Sağlıklı çalışanların istihdam edilmeye devam ederlerken, sağlık sorunları olan çalışanların emekli olma olasılıkları daha yüksek olabilmektedir. (Barnes-Farrell, 2003: 169; Moen, 1996: 132; Shultz ve Wang 2007:

149; Szubert ve Sobala, 2005: 177; Wang ve Shultz, 2010: 185; Wang ve Shi, 2014: 221). Örneğin Szubert ve Sobala (2005: 177)'nın Polonya'da 45 yaş üstü 637 mavi yakalı çalışanlar ile yaptıkları araştırmalarına göre özellikle erken emeklilik için sağlık önemli risk faktörlerinden biridir. Zira sağlık sorunları aynı zamanda “zamansız” ve “gönülsüz emeklilik” algılamalarını da etkilemektedir (Wang ve Shi, 2014: 221). Özellikle, bireyler kariyerlerinin sonlarına doğru sağlık sorunları yaşarlarsa, zorunlu olarak emekli olma ihtimalleri çok daha yüksektir (Barnes-Farrell, 2003: 169). Diğer bir bulguda ise Kim ve Feldman (2000: 1203) ve Wang vd. (2008: 824) daha iyi bir sağlığa sahip emeklilerin, tam emekliliğe göre *kariyer köprü istihdamına* girme ihtimalinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

2.1.2 Mesleki ve Kurumsal Faktörlerin Sürece Etkileri

Mesleki ve kurumsal faktörler açısından emeklilik öncesi sürecin aşamalarını etkileyen faktörler arasında bireylerin istihdam geçmişleri, yaptıkları işin özellikleri, işe yönelik tutumları, işe ve çalışmaya olan bağlılıkları, işyerinde yaşlı çalışanlara yönelik önyargılar, yaşlı çalışanlar için emeklilik öncesi esnek iş imkanlarının mevcudiyeti ve özellikle emekliliğe yönelik teşvikler gelmektedir (Wang ve Shultz, 2010).

2.1.2.1 Mesleki Statü

Emeklilik sürecinin seyri bireylerin mesleki statülerine göre farklılaşabilmektedir. *Emeklilik hazırlık ve planlama davranışları* farklı meslek türlerine göre değişebilmektedir. Örneğin profesyonel ve idari çalışanların emeklilik için dikkatli hazırlıklar yapma eğilimlerinin ve emeklilikte hoşlanmayı umdukları çeşitli boş zaman etkinliklerine katılma ihtimallerinin daha yüksek olduğuna dair bulgular mevcuttur. Yüksek mesleki seviyelerde olanlar emekliliği, *alt mesleki gruptaki insanlara* göre daha olumlu görmektedir. (Atchley 1982: 122-123; Gordon, 1960: 301). Yüksek meslek ve eğitim seviyesindeki çalışanlar yalnızca daha yüksek kazanımlara ve emeklilik konusunda daha elverişli tutumlara sahip olmakla kalmaz aynı zamanda işlerini daha ilginç bularak fiili uygulamada emekli olmaya daha az eğilimlidirler. Düşük mesleki seviyedeki insanlar daha az gelir sahibidir ve emeklilikte daha fazla finansal güvensizlik beklemektedirler (Atchley 1982: 122-

123). Diğer yandan bazı araştırmalara göre mesleki statü bağlamında *emeklilik zamanlamasında* da farklılıklar bulunabilmektedir. Buna göre profesyonel çalışanlar mavi yakalılar veya büro işlerinde çalışanlara göre genellikle mesleklerinde daha uzun süre kalmaktadırlar (Moen, 1996: 135). Ayrıca iyi eğitilmiş ve profesyonel işlerde çalışanlar emekliliklerinde çalışmaya devam etme ve yeniden işgücü piyasalarına girme olasılıklarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Hayward ve Grady, 1990: 352; Moen, 1996: 136). Yüksek statülü çalışanların daha yüksek iş tatminine sahip olmalarından dolayı emekli olsalar dahi mesleklerini sürdürme eğiliminde oldukları bildirilmektedir. Düşük statülü çalışanlar ise emeklilikte elde edecekleri aylıkların yeterliliğine bağlı olarak, ekonomik nedenlerle, emeklilikte çalışmalarını sürdürme eğilimindedirler (Demirbilek, 2007: 137).

2.1.2.2 İstihdam Geçmişi

Kişinin istihdamdaki geçmişi *emekliliğe geçişin* nasıl bir şekil alacağı açısından önemli olabilmektedir (Hayward ve Grady, 1990: 352). Emekli oldukları işin türü ve düzenli-düzensiz iş süreci emeklilik için önemli bir bağlam oluşturmaktadır. Kariyer yörüngeleri bireylerin kimlik ve başarı duyguları ile emekliliğin akabinde emeklilik maaşlarını ve diğer faydaları etkilemektedir (Moen, 1996: 137). Settersten ve Hagestad (1996: 610), süreksiz ve kesintili işgücüne katılım geçmişleri, iş arama süreçlerinde dezavantajlı konumda olma ve kariyerde aşağıya doğru bir hareketlilik gibi nedenlerin bireylerin (özellikle kadınların) emekliliğe geçiş kararlarında etkili olabildiğini bildirmektedirler. Diğer yandan uzun süreli işsizlik ve sabit olmayan işlerde çalışan yaşlı çalışanlar için de emekliliğe geçişin istikrarsız modelleri görülmektedir. İstihdamın tipik olarak mevsimsel veya kısa vadede olduğu bazı mesleklerde (ör. tarım işgücü, kereste işi ve konut ticareti) çalışanlar emeklilik dönemine geçişte sorunlar yaşayabileceklerdir (Gordon, 1960: 303).

2.1.2.3 İşin Özellikleri

Emeklilik öncesinde yapılan işin fiziksel talepleri ve stres yükleri gibi özelliklerinin emeklilik sürecinde genellikle emeklilik kararı alma ve emekliliğe geçiş süreçlerinde önemli etkilerinin olduğu çeşitli araştırmalarda dile getirilmiştir

(Elovainio vd., 2005; Shultz ve Olson, 2012; Szubert ve Sobala, 2005). Öncelikli olarak *işin fiziksel taleplerinin* emeklilik karar alma sürecine etkisi olduğu farklı bakış açılarında dile getirilmiştir. Örneğin Szubert ve Sobala (2005: 182-183) erken emekliliğe sebep olan risklerle ilgili yaptıkları çalışmada zorlu çalışma koşullarının (işle ilgili yorgunluk ve iş yapabilme kapasitesi), ulusal emeklilik yaşından önce işgücünden ayrılma riskinin artmasıyla ilişkili olduğunu belirtmişlerdir. Shultz ve Olson (2012: 550) yüksel fiziksel iş talebi ve seyahat gereksinimi olan iş özelliklerinin, çalışanların emeklilik konusundaki tutumlarını etkileyebileceğini, yaşlı çalışanların daha prestijli ve yüksek ücretli işlerinden ayrılabilirliklerini bildirmişlerdir. Griffin vd. (2012: 204)'e göre ise günümüzde işlerin teknoloji ile beraber değişen doğası, işlerin fiziksel taleplerini büyük oranda azalmasıyla beraber sağlık ve uzun ömürlülüğün artırma eğilimi emeklilik ihtiyacını geciktirebilmektedir.

İşle ilgili bir diğer önemli özellik ise *işlerin stres yükü* ile ilgili olmaktadır. Yine bu hususta çeşitli araştırmalar işin fiziksel taleplerinin yanında işteki stres ile emeklilik arasında bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır. Örneğin, Finlandiya sosyal ve sağlık hizmetlerinde 3000'in üzerinde çalışan örnekleminde yapılan bir araştırmada psikolojik anlamda çalışma ortamı stresli olanların erken emekli olma eğiliminde oldukları bildirilmiştir (Elovainio vd., 2005: 90). Zira emekliliğin işin taleplerinden ve stresinden bir kaçış olarak fayda sağlandığı belirtilmektedir (Gall vd., 1997: 114). Çeşitli araştırmalarda, erken emekliliğin tercih dahilinde olmadığı durumlarda, stresli işlerde çalışanların (örneğin daha yüksek fiziksel ve psikolojik talepleri olan işlerin) tamamen emekli olmak ya da benzer bir alanda köprü istihdama geçmek yerine (stres yükünün az olduğu) daha farklı bir alanda köprü istihdama yatkın olduklarını tespit edilmiştir (Gobeski ve Beehr, 2009: 401; Wang vd., 2008: 826).

İşin fiziksel talepleri ve stres yükü gibi özellikleri dışında işle ilgili pek çok farklı özellik yine emeklilikle ilgili sürece etki edebilmektedir. Örneğin işin kadrolu bir iş olması bunlardan bir tanesidir. Kim ve Feldman (2000: 1203), daha *uzun süreli kadrolu* bir mesleğe sahip olmuş emekli üniversite profesörlerinin, tam emekliliğe geçiş yerine köprü istihdamı daha yüksek olasılıkla tercih ettiklerini bulmuşlardır. Bir diğer özellik ise *işten elde edilen gelir* ile ilgilidir. Çeşitli araştırmalarda, daha

yüksek gelir elde edilen işlerde çalışanların emekli olma olasılığı daha düşük iken, daha fazla talepkar olan işlerde çalışanların erken emekli olma eğilimleri mevcut olduğu tespit edilmiştir (Elovainio vd., 2005: 90; Gobeski ve Beehr, 2008: 401; Wang ve Shultz, 2010: 185).

2.1.2.4 İşe Yönelik Tutum ve Bağlılık

İşle ilgili davranışsal değişkenler arasında yer alan *işten memnuniyet*, *bağlılık* ve *adanmışlığın* emeklilik kararları ile olumsuz şeklide ilişkili olduğu çeşitli araştırmalarda ortaya konulmuştur (Adams ve Beehr 1998, Adams vd., 2002; Moen, 1996). İşle ilgili olumlu bir tutum olarak yapılan *işten memnuniyet*, birey ve meslek arasındaki uyumu öngörmekte ve aynı zamanda emeklilik zamanlamasını etkileyebilmektedir (Adams ve Beehr 1998: 653, Adams vd., 2002: 125; Moen, 1996: 136). İşle ilgili fiziksel taleplerin karşılanma durumuna göre çalışanlar işi stresli ve memnuniyet vermeyen bir iş olarak görebilmekte ve erken emeklilik kararı alabilmektedirler (Moen, 1996: 136-137). Çeşitli araştırmalarda işlerinden memnun olmayanların emekliliği daha yüksek oranda tercih ettikleri bulunmuştur (ör. itici nedenler olarak, Shultz, Morton ve Weckerle, 1998: 51; Wang vd., 2008: 825). Hershenson (2016: 3) iş memnuniyetleri yüksek olanların emeklilik kararlarını erteleyebileceklerini belirtmektedir. Bununla beraber bazı araştırmalar da işle ilgili olumlu tutumların emekliliğe geçiş sürecinde istihdam tercihlerini de farklı etkilediği görülmektedir. Örneğin Wang vd. (2008: 826) daha yüksek iş memnuniyetine sahip olan kimselerin, tamamen emekli olmak yerine kariyerleri ile ilgili köprü istihdamda bulunma ihtimallerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Örgütsel ve kariyer bağlılık düzeyleri, yaşlı çalışanların çalışma kararlarını, emekliliğe yönelik tutumlarını, emeklilik planlama ve karar verme davranışlarını etkilemesi bakımından önemli bir diğer husustur (Adams ve Beehr, 1998; Adams vd., 2002; Topa ve Alcover, 2015; Shultz ve Olson, 2012; Taylor ve Shore, 1995). Çeşitli araştırmalarda bir kişinin örgütsel ve kariyer bağlılığının, emeklilik kararı ile negatif ilişkili olduğunu göstermiştir (Adams ve Beehr, 1998: 653; Adams vd., 2002: 126). Mevcut organizasyonlarına ve kariyerlerine daha fazla bağlı olan yaşlı çalışanlar, emeklilik planlama ve karar alma faaliyetlerine daha az

katılabilmektedirler (Shultz ve Olson, 2012: 550; Taylor ve Shore, 1995: 81). Bu çalışanların kariyer mesleklerine olan bağlılıkları, aktif kalma isteklerini etkileyen bir faktör olmakta, düşük iş veya çalışma bağlılığı ile ilgili tutumlara sahip olan kişilerin ise ayrılma niyetleri yüksek olabilmektedir (Topa ve Alcover, 2015: 386). Freidmann ve Havighurst (1954) ve Shultz (2003), bireylerin, finansal durumlarından bağımsız olarak ya da paranın sorun olmadığı durumlarda, *kariyerlerinden memnun olmaları* halinde ilerleyen yaşlarına rağmen çalışmaya devam edebileceklerini belirtmiştir (Howard vd., 1982: 491-492; Shultz, 2003: 222). Şayet yaşlı çalışanlar, mevcut işverenleri ve/veya kariyerleri ile olumsuz ilişki içerisindeyse kendi arzu ve istekleri ile daha iyi eşleşen diğer faaliyetleri (örneğin farklı bir alanda köprü istihdam) bulmak için aktif emeklilik planlamasına ve emeklilik kararını vermeye daha yatkın olacaktırlar (Shultz ve Olson, 2012: 550).

2.1.2.5 İşyerinde Yaşla İlgili Önyargılar

İşyerinde yaşlılık ve yaş önyargısını teşvik eden ve besleyen örgütsel iklimler, çalışanları emekli olmaya sevk edebilmektedir (Shultz ve Olson, 2012: 550). Settersten ve Hagestad (1996: 607-608) uygun emeklilik yaşı ile ilgili işyeri normlarının, emeklilik tercihleri ve planları açısından yaşlı çalışanlara baskı oluşturduğunu bildirmişlerdir. Özellikle, kariyer gelişimleri geri kalan kişilerin emeklilik konusunda kurumsal baskı altında olma ihtimalinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Yaşlı çalışanlarla ilgili olarak, yaşlandıkça daha az üretken olma ve daha düşük performans gösterebilme biçiminde yaygın olumsuz değerlendirmeler, olmaktadır. Örneğin van Dalen vd. (2010: 360), Yunanistan, Macaristan, İspanya, Hollanda ve İngiltere'den oluşan beş Avrupa ülkesinde işverenlerle yaptıkları araştırmalarında, çoğu işverenin, yaşlı çalışanların şirketlerine yük olduğunu ve emeklilik yaşını yükseltme taraftarı olmadıklarını tespit etmişlerdir. Ancak her ne kadar bu yönde yaygın kanı olsa da çeşitli araştırmalar yaş ve iş performansı arasında çok az bir ilişki olduğu sonucuna varmışlardır (Beehr ve Bowling, 2002: 231; Beehr ve Bowling, 2012: 53).

2.1.2.6 Esnek İş İmkanları

Yaşlı çalışanlar açısından emeklilik süreci örgütsel uygulamalar tarafından şekillenebilmektedir. Örgütlerin sağladıkları mali imkanlar ve çalışma seçenekleri emeklilik kararlarını ve geçiş sürecini etkilemektedir. Tamamen emekli olmadan çalışmaya kendi kurumlarında devam etmeleri gibi yaşlı çalışanlara yönelik aşamalı ve kısmi emeklilik imkanları bu doğrultuda örnek olarak gösterilebilir. Örgütler daha rekabetçi kalabilmek, önemli ve kritik bilgi ve yeteneklere sahip yaşlı çalışanları belirli bir süre daha ellerinde tutmaya devam etmek gibi nedenlerden dolayı, yaşlı çalışanlara, azaltılmış sürelerde çalışma, iş paylaşımı ve kısmi yıllık istihdam gibi esnek uygulamalar sunabilmektedirler. Yaşlı çalışanlar ise iş dışı daha fazla zaman geçirme, tatil yapma, aileyle ve arkadaşlarla daha fazla sosyal ilişki kurma, bakıma muhtaç ebeveyn ya da eşe bakabilme gibi nedenler ile esnek çalışmayı tercih edebilmekte, tamamen emeklilik kararlarını erteleyebilmektedirler (Wang vd., 2008; Shultz ve Olson, 2012).

2.1.2.7 Erken Emeklilik Teşvikleri

Kurumsal anlamda emeklilik sürecini etkileyen son bir husus ise erken emekliliğe yönelik yapılan teşvik uygulamaları olmaktadır. Literatürde işverenler, çalışanlar hatta sendikalar tarafından talep edilebilen bu kurumsal uygulamalar, emeklilik sürecinde karar alma ve geçişi etkileyebilmekte çalışanlar erken emekliliği tercih edebilmektedir (Atchley, 1982: 123; Moen, 1996: 135, Peiro vd., 2012: 519). Erken emeklilik teşvikleri, kuruluşların yaşlı çalışanlara yakın gelecekte emekli olmalarını sağlamak için sunduğu finansal teşviklerdir. Çalışanların emeklilik aylığına hak kazanmadan önce emekli olmalarına olanak sağlar. Bu teşvikler toplu ödemeler, emeklilik maaşlarındaki artışlar, kıdem tazminatlarının uzatılması ve/veya sürekli yarı zamanlı istihdam için verilen taahhütlerdir (Atchley, 1982: 123; Feldman, 2003: 83). Şirketlerin karlılıklarında azalma veya yavaş büyüme oranlarına bağlı olarak küçülme durumlarında kısa vadeli bir strateji olarak emek maliyetini kısma nedeniyle erken emeklilik seçeneği aniden zorunlu hale gelebilmekte, bu durumda bireylerin emeklilik zamanlamaları kendi kontrollerinde olmamaktadır (Feldman, 2003: 83; Moen, 1996: 135). Yaşlı çalışanlar için erken emeklilik

teşvikleri, genç meslektaşlarının işlerini korumak için işçi sendikaları tarafından da desteklenebilmektedir (Peiro vd., 2012: 519).

2.1.3 Ailevi Faktörlerin Sürece Etkileri

Emeklilik sürecini etkileyen bir diğer önemli faktörler grubu ise aile bağlamında ele alınmaktadır. *Aile*; emeklilik ve istihdam durumunu etkileyebilecek önemli bir yaşam alanıdır (Szinovacz, 2003: 35). Çeşitli araştırmalarda aile bağlamında emeklilik sürecinin aşamaları ele alınmış, eşin ve aile üyelerinin emeklilik sürecine olan etkilerinden sıklıkla bahsedilmiştir (Henkens, 1999; Henkens ve Tazelaar, 1997; Henkens ve van Solinge 2002; Pienta, 2003; Smith ve Moen, 1998; Szinovacz, DeViney ve Davey, 2001; Wang vd., 2008; Wang ve Shultz, 2010; Wang ve Shi, 2014). Özellikle, eşin çalışma durumu yani emekli olup olmaması, eşin istihdamda kalma yönündeki sosyal desteği, evlilik kalitesi ve finansal anlamda bağımlı çocuk sayıları ve bakım durumunun emeklilik kararlarıyla ilişkili olduğu çeşitli araştırmalarda ortaya konmuştur (ör. erken emekli olmak, Henkens, 1999: 67; ör. eşin sosyal desteği, Henkens ve Tazelaar, 1997: 139; Henkens ve van Solinge, 2002: 68; ör. finansal açıdan bağımlı çocuklar, Szinovacz vd., 2001: 25; Szinovacz, 2003: 35). Bununla birlikte, evlilik durumu ve evlilik kalitesi gibi aile ile ilgili değişkenlerin emeklilik kararları ile ilgili olmadığına yönelik bulgulara da ulaşan çalışmalar da mevcuttur (ör. Wang vd., 2008: 287; ör. Wang ve Shultz, 2010: 186). Bireysel özelliklerle ilgili kısımda medeni durumun etkilerinden evli ve bekar olanlar karşılaştırılmıştır. Bu kısımda sadece aile sahibi olanlar bağlamında değerlendirmelere yer verilecektir.

2.1.3.1 Eşlerin Desteği ve Birlikte Emeklilik

Aile üyeleri *emeklilik planlama ve karar alma sürecinde* birbirinin emeklilik planlarına müdahil olabilmekte, eşler karşılıklı istihdam durumlarına göre birbirlerinin emeklilik planlarını etkileyebilmektedirler. Bu bağlamda eşler, emekliliğe geçiş zamanlarını birlikte ayarlayabilmekte veya bir eşin emekliliği geçişi diğer eşin emeklilik geçişini hızlandırabilmektedir. Eşlerin emekliliğe yönelik planlama ve mali hazırlıklara ve emeklilik kararlarına ve zamanlamasına etkileri çeşitli araştırmalarda ortaya konmuştur (Henkens, 1999: 63; Henkens ve van Solinge

2002: 68; Pienta, 2003: 353; Wang ve Shi, 2014: 223). Zira çeşitli araştırma bulgularında çalışan evli çiftlerde “*birlikte emekliliğin*” (joint retirement) ortak bir karar olarak planlı bir eylem olduğu ifade edilmektedir (Henkens, 1999: 71; Smith ve Moen, 1998: 743). Hatta Smith ve Moen (1998: 743) tarafından yapılan araştırmada bulgular, bireylerin eşlerinin kişisel emeklilik karar alma süreçlerinde kendilerinden çok daha etkili olduğu yönündedir. Gustman ve Steinmeier (2000: 536), 1989 yılında 2270 evli kadın örnekleminde, “Yetişkin Kadınların Ulusal Boylamsal Araştırması (National Longitudinal Survey of Mature Women)” verilerine dayanarak, çalışan çiftlerin emeklilik kararlarını birlikte almasına yönelik olarak; kadınların eşlerinin emekli olma kararlarını etkilediğini ancak kadınların emeklilik kararlarının eşleri tarafından güçlü bir şekilde etkilenmediğini belirlenmiştir. Ancak bunun aksine Benitez-Silva ve Dwyer (2006), Sağlık ve Emeklilik Araştırması (Health and Retirement Study) ile toplanan verilere dayanarak, erkeklerin emeklilik konusunda beklentilerini kadınlardan daha bağımsız bir şekilde şekillendirdiklerini (yani erkekler eşlerinden daha az etkilendiği) savunmuşlardır (Matthews ve Fisher, 2012: 358).

Ailevi faktörlerin emeklilik süreçlerine etkisi ile ilgili diğer bir husus ise eşlerin karşılıklı istihdam durumlarından bağımsız olarak *emekliliğe geçiş sürecinde* eşler tarafından sağlanan *sosyal destek* ile ilgilidir. Henkens ve Tazelaar (1997: 139) 1 yıl içerisinde erken emekliliğe uygun olabilecek Hollandalı hizmet çalışanları örnekleminde yaptıkları araştırmada emeklilik kararın alınmasında algılanan eş sosyal desteğinin etkisini incelemiş, eşlerini emeklilik konusunda olumsuz bir tutum takınmış olarak gören kişilerin, emekliliğe daha düşük oranda ilgi duyduklarını tespit etmişlerdir. Eşlerinin emeklilik hakkında olumlu hissettiklerini bildiren bireyler, emeklilik konusunda büyük isteklilik duyduklarını bildirmişlerdir. Bir başka araştırmada da Settersten ve Hagestad (1996: 610), aile taleplerinin ve aile ile ilgili endişelerin özellikle kadınlar için, emekliliğe geçiş ve karar alma sürecinde önemli bir etken olduğunu belirtmişlerdir.

2.1.3.2 Bağımlı ve/veya Bakıma Muhtaç Aile Üyeleri

Emeklilik kararı alma, emekliliğe geçiş ve uyum sürecinde ailevi faktörlerin etkisine yönelik araştırmalarda eşlerin dışında bağımlı ve/veya bakıma muhtaç aile

üyelerinin de söz konusu süreçleri etkilediği bildirilmiştir (Henkes, 1999; Matthews ve Fisher, 2012; Reitzes ve Mutran, 2004; Szinovacz ve Davey 2000; Szinovacz vd., 2001; Wang ve Shi, 2014). Özellikle *çocukların mali sorumluluğu, çocuklarla olan temasın sıklığı ve çocukların özellikleri (sayısı ve yaşları)* emeklilik sürecinde rol oynadığı dile getirilmektedir (Matthews ve Fisher, 2012: 364). Söz konusu etkenlere göre literatürde emeklilik karar alma davranışlarının iki şekilde farklılaştığı görülmektedir. Örneğin bazı ebeveynlerin artık çocukları kendilerine bağımlı olmayacağı bir zamana kadar *emekliliklerini erteleyebileceğini*, bazılarının ise bağımlı çocukların veya torunların bakımı için *erkenden emekli olabileceği* görülmektedir (Wang ve Shi, 2014: 224).

Emekliliğin ertelenmesi, bağımlı çocuklar ve daha büyük hane halkı genel olarak emeklilik fırsatlarını sınırlayabilecek süregelen finansal yükümlülükleri yansıtmaktadır (Reitzes ve Mutran, 2004: 68). Reitzes vd. (1998: 610-615) emekli olma kararındaki çocuk sayısının etkisini incelemiş, aile büyüklüğünün finansal bir baskı oluşturarak, daha fazla çocuğa sahip olanların emekliliği daha az oranlarda tercih ettikleri sonucuna ulaşmışlardır. Ayrıca, bu etkinin hem kadın hem de erkek için de olsa emekliliği geciktirdiği, ancak kadınlarda daha güçlü olduğu yani kadınların erkeklere göre daha az emekli olma eğiliminde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Konuyla ilişkili olarak Szinovacz, DeViney ve Davey (2001: 25), çocuklardan finansal olarak sorumlu olan ve ayrıca hanehalkı dışında bağımsız yaşayan çocuklara da finansal destek sağlayan bireylerin emekli olma olasılığının düşük olduğunu belirlemişlerdir. Matthews ve Fisher (2012: 358), özellikle kadınların işgücüne girebilmelerinin bir sebebinin çocuklarını mali açıdan destekleme gereğine bağlı olabildiğini, bu nedenle de tam zamanlı bir işte daha uzun süreler bulunmayı tercih edebildiklerini bildirmişlerdir. Diğer yandan Kim ve Feldman (2000: 1024), yine ekonomik nedenlere bağlı olarak bağımlı çocuk sahibi olmanın emeklilerin köprü istihdamı ile pozitif yönde ilişkili olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Emekliliğe erken geçiş, bakıma muhtaç aile bireylerinin olmasından dolayı bakımla ilgili ihtiyaçların karşılanma gerekliliği nedeniyle mecburi olmaktadır. Çeşitli araştırmalarda ifade edildiği üzere *çocukların/ebeveynlerin bakım ihtiyacı* ya

da *eşlerin hastalığı*, bireylerin planlanandan daha erken emekli olmalarına ve bu tür emekliliğin zorunlu olarak algılamasına neden olabilmektedir. Bu gibi durumların erkeklerden ziyade kadınlar için erken emeklilik kararlarına yol açtığı bildirilmektedir (Henkes, 1999: 571; Matthews ve Fisher, 2012: 358; Szinovacz ve Davey 2000: 491).

2.1.3.3 Evlilik Kalitesi

Aile bağlamında emeklilik sürecinin etkilenmesine ilişkin son bir husus ise evlilik hayatına ilişkin olmaktadır. Literatürde çeşitli araştırmalar evliliklerin mutlu ya da kaliteli olarak değerlendirilmesi ile emekliliğin tercih edilmesi arasındaki ilişkiyi ele almışlardır (Kubicek vd., 2010; Wang vd., 2008). Evliliğin kalitesinin *emeklilik sürecine* etkisi, genelde bireyin kendi aile hayatına ilişkin değerlendirmelerine göre şekillendiği öne sürülmektedir. Örneğin Kubicek vd. (2010: 488) aile ve çalışma yaşam alanlarındaki çatışmaları izah ederken, bireyin aile hayatını stresli olarak görmesi, çalışmayı aile yaşantısındaki baskı ve stresten bir “kaçış” olarak kullanmak için emekliliğini ertelemeye teşvik edebilmektedir (Kubicek vd., 2010: 488). Ancak bu durumun geçerliliğine ilişkin literatürde yeterli ampirik bulgular mevcut değildir. Örneğin Wang vd. (2008: 287) medeni durumun ve evlilik kalitesinin emeklilik kararlarıyla ilişki içerisinde olmadığına yönelik sonuçlar elde etmişlerdir.

2.1.4 Sosyo-ekonomik Faktörlerin Sürece Etkileri

Emeklilik sürecine etki eden makro düzeyde faktörler, çevresel faktörler ya da sosyo-ekonomik faktörler olarak da sınıflandırılmıştır. Bu faktörler, emeklilik bağlamında yaşlı çalışanlarla ilgili işyerinde ya da toplumda algılanan *ön yargıları, kurumsal düzeyde politikaları, mesleki normları, devlet politikalarını ve genel makroekonomik koşulları* içermektedir (Wang ve Shultz, 2010).

2.1.4.1 Emeklilikle İlgili Sosyal Normlar

Literatürde emeklilikle ilgili sosyal normlar, genelde çalışanların *emekliliğe geçiş* zamanlamalarına etki etmesi açısından ele alınmıştır. Sosyal norm bir davranışın gerçekleştirilmesi için algılanan sosyal baskı olarak ifade edilebilmektedir

(van Dam, van der Vorst ve Heijden, 2009: 271). Settersten ve Hagestad (1996: 607-608), uygun emeklilik yaşlarına ilişkin işyeri normlarının ve sosyal normların emeklilik tercihleri ve planları bakımından yaşlı çalışanlar üzerinde baskı oluşturduğunu bildirmişlerdir. van Dam, van der Vorst ve Heijden (2009: 271), bir bireyin emekli olması gerekip gerekmediğini belirleyen diğer insanlara ait sosyal normların veya beklentilerin bireyin yakın gelecekte emekli olma niyetiyle güçlü bir şekilde ilişkili olduğunu tespit etmişlerdir. Bu husus özellikle emekliliğin zamanlaması ile ilgili olarak resmi emeklilik yaşının belirlenmesine ilişkin tartışma konusu olabilmektedir.

2.1.4.2 Mevcut Ekonomik Koşullar

Emeklilik zamanındaki makroekonomik koşullar ve göstergeler emeklilik sürecinde, özellikle karar ve geçiş aşamalarında önemli rol oynamaktadır. Bu koşullar arasında genelde *işsizlik oranları*, *ekonomik büyüme veya kriz dönemleri*, *hükümet politika ve programları*, *faiz oranları*, *gayri-menkul fiyatları* vb. gibi durumlar gelmektedir (Shultz ve Olson, 2012; Wang ve Shultz, 2010). Örneğin mevcut *işsizlik oranlarının* belirgin bir şekilde artmasıyla yaşlı çalışanların, işlerini kaybetmeleri halinde emekli olmaktan başka seçenekleri olmayabilmektedir. Buna ek olarak, gelecekteki *ekonomik büyüme ya da düşüşe ilişkin algılamalar*, yaşlı çalışanların, emeklilik seçimi karşısında istihdamda kalmanın görece çekiciliğine ilişkin algılamalarını da etkileyecektir. Ekonomik veriler, daha yaşlı çalışanların genç çalışanlar ile karşılaştırıldığında işlerini kaybetmeleri halinde genellikle iki kat daha uzun süre çalışma hayatının dışında kaldıklarını göstermektedir. Dolayısıyla gücünmüş işçi olan bu kimseler, (işsizlikten emekliliğe geçiş sonrası) emeklilik tasarruflarını kullanmaya ve eğer uygunlarsa sosyal güvenlik yardımı almaya başlamaktadırlar (Shultz ve Olson, 2012: 552).

Bireyler emeklilik kararı alırken bir takım finansal hesaplamalar yaparlar. Finansal durumlarını emeklilik dönemindeki beklentilerine göre ayarladıktan sonra emeklilik kararı alabilmektedirler. Ekonomik koşullar açısından özellikle üç potansiyel faktörün; *enflasyon oranının*, *faiz oranlarının* ve *gayrimenkul değerlerinin* emeklilik kararı alma sürecinde bu döneme ilişkin finansal hesaplamalara dahil olduğu bildirilmektedir (Feldman ve Beehr, 2011: 198). Buna göre yaşlı çalışanların

enflasyonun aylık sabit gelirlerini artan bir oranda eriteceğini düşünmeleri halinde yüksek enflasyon dönemlerinde emekli olma olasılıklarının düşük olabilecektir. Diğer yandan emekliliğe yakın olan yaşlı çalışanlar genellikle mevduat, hazine bonoları ve diğer muhafazakâr yatırımların *yüksek faiz oranlarını* rahat bir emeklilik yaşantısı sağlayacağını düşünebilir emeklilik kararlarını bu doğrultuda alabilirler. Son olarak *emlak fiyatlarındaki düşüşler* emekliliklerinde coğrafi olarak yer değiştirmeyi uman yaşlı çalışanların emekliye ayrılmalarında caydırıcı faktör olduğu ifade edilmektedir (Feldman ve Beehr, 2011: 198).

Emeklilik kararlarının ve emekliliğe geçiş sürecinin *ekonomik kriz dönemlerinden de* etkilendiği belirtilmektedir (Matthews ve Fisher, 2012; Munnel vd., 2008; Pinquart ve Schindler, 2007; Wang ve Shi, 2014). Örneğin yapılan bir araştırmada ekonomik kriz dönemlerinde 2008 veya 2009 yılında emekli olmayı planlayan kişilerin emekliliklerini ortalama 1.6 yıl ertelediği sonucuna ulaşılmıştır (Matthews ve Fisher, 2012: 365). Kriz dönemlerinde bireysel ve gönüllü olarak emekliliği erteleme kararları dışında kurumsal olarak emekliliğe zorlayıcı uygulamalar da söz konusu olabilmektedir. Pinquart ve Schindler (2007: 444), ekonomik krizle beraber şirketlerin küçülme ve kapanma durumları karşısında 55 yaş ve üstü işsizlerin yeniden iş bulma şansının genç bireylerden daha düşük olduğunu belirtmekte, yaşlı yetişkinlerin işsizlikten emekliye ayrılabilmesini bildirmektedirler. Diğer yandan Wang ve Shi, (2014: 224), ekonomik krizler karşısında sağlam bir yerel ekonominin ve düşük işsizlik düzeylerinin olmasının bireylerin emekli olmaları sonrasında da işe dönme olasılıkları ile pozitif ilişkili olduğunu tespit etmişlerdir.

2.1.4.3 Devlet Politikaları

Emeklilik süreci devlet politikaları ile çeşitli açılardan etkilenebilmektedir. Özellikle yaşlı çalışanlar için yapılan teşvik ve düzenlemeler emeklilik tercihlerini etkileyerek yaşlı çalışanların çalışma hayatında kalma sürelerini etkileyebilmektedir. Genel olarak emeklilik sürecini etkileyen devlet politikaları arasında erken emeklilik veya geç yaşlarda emeklilikle ilgili düzenlemeler de gelebilmektedir.

Ülkelerde işsizlik artışlarının yüksek olduğu zamanlarda, *emeklilik yaşının azaltıldığı* ve bu bağlamda *erken emeklilik politikalarının teşvik edildiği* dönemler

olmuştur (Demirbilek, 2007: 140). Örneğin pek çok ülke 20. yüzyılın başlarında ve ortalarında, yaşlıların nispeten genç yaşta emekli olmalarına yönelik güçlü devlet teşvikleri sağlamışlardır. Ancak 20. yüzyılın sonlarından başlayarak 21. yüzyıla kadar devam eden devlet politikaları yaşlı çalışanları *işgücünde kalmaya teşvik etmektedir* (Shultz ve Wang, 2011; Shultz ve Olson, 2012: 552). Zorunlu emeklilik yaşı mevzuatının kurumların emeklilik uygulamalarını büyük oranda belirlemesine rağmen, Avrupa ülkelerindeki daha kısıtlı yasalar, yaşlı çalışanların arzu ettikleri takdirde istihdamda kalmalarına izin vermek için düzenlenmiştir. Birçok ülke, emeklilik yaşına girdikten sonra (resmi emeklilik yaşının ertelenmesinin yanı sıra) yaşlı çalışanların iş gücüne devam etmeleri için teşvik sağlayan mevzuatlar da uygulanmaya başlamıştır (Peiro vd., 2012: 521). Örneğin bu bağlamda devlet politikaları, şirketlere *yaşlı çalışanların işe alınması ile ilgili teşvik indirimlerini* veya *işyerinde yaşla ilgili ayrımcılığı sınırlayan yasal düzenlemeleri* içerebilmektedir (Henkes, vd., 2017: 808). Yine bu bağlamda *esnek çalışma modelleri ve emeklilik sonrası isteğe bağlı çalışma programları* ile, gelir kayıplarının önlenerek yaşlıların ekonomik bağımlı hale gelmemeleri, çalışma arzusundaki yaşlıların iş ve sosyal hayata katılımlarının sağlanması diğer yandan sosyal güvenlik sistemleri üzerindeki yükün azaltılması gibi konular amaçlanmaktadır (Ceylan vd., 2015: 75).

2.1.4.4 Sosyal Güvenlik Sistemi Özellikleri

Emeklilik süreci sosyal güvenlikle ilgili birtakım değişkenlere bağlı olarak da etkilenmektedir. Bunlardan biri sosyal güvenlik kapsamında sahip olunan haklarla ilgili olmaktadır ve bu hakların kapsamı emeklilik planlamasından, karar alma ve geçiş süreçlerine kadar etkileri bulunmaktadır.

İşverenlerin sunduğu *emeklilik ve sağlık sigortası gibi emeklilik paketleri* emeklilik süreci üzerinde önemli etkilere sahiptir (Wang ve Shi, 2014: 223). Bazı araştırma bulgularına göre işveren tarafından sağlanan emeklilik/sağlık sigortasının mevcudiyeti emeklilik olasılığını yüzde 30 ila 80 oranında artırmakta ve ortalama emeklilik yaşını altı ila yirmi dört ay arasında azaltmaktadır (Coile ve Levine, 2010: 23). Yine işverenleri emeklilik sonrası da sağlık sigortası sunan kişilerin, işverenlerin

sadece mevcut çalışanlara sağlık sigortası sunduğu kişilere kıyasla daha erken emekli olmaları beklenmektedir (Mermin vd., 2007: 287).

Sosyal güvenlik açısından bir diğer husus ise bu bağlamda sahip olunun emeklilik plan türlerine göre *emeklilik planlama davranışlarının* farklılık gösterebilmesine yöneliktir. Farklı ülkeler çoğunlukla emeklilik desteği için farklı sosyal kurumları onaylamaktadır. Bu nedenle, farklı toplumlar arasında yaşlı çalışanlar farklı emeklilik planlama davranışları gösterebilir. Örneğin, Hershey vd. (2007: 33-34), ABD ve Hollanda'daki yaşlı çalışanlar için finansal planlamada psikolojik ve kültürler arası öncülleri incelemiştir. Yazarlar Hollanda'daki çalışanların emeklilik planlama faaliyetlerine daha az katıldıklarını ve emeklilik planlaması için ABD'li çalışanlara göre daha az belirgin hedefleri olduklarını tespit etmişlerdir. Bunun sebebi olarak ise Hollandalı çalışanların büyük çoğunluğunun *garantili tanımlanmış emeklilik planları (guaranteed defined benefit pension plans)* kapsamında olmaları, ABD'li kuruluşların ise çok daha değişken ve *belirli tanımlanmış katkı planları (defined contributions plans)* sunması ile ilişkili olabileceği ifade edilmiştir. Bir başka çalışmada Munnell vd. (2004) ayrıca, emekliliğin kapsamının gerçek emeklilik ihtimalini arttırdığını ve bu etkinin tanımlanmış fayda esaslı planlara sahip bireylerde, tanımlanmış katkı esaslı planlara sahip olanlara kıyasla daha belirgin olduğunu bulmuştur.

Sosyal güvenlik sistemi ile ilgili bir diğer husus ise *sosyal güvenlik haklarından faydalanma uygun yaşlar* olduğu çeşitli çalışmalarda dile getirilmiştir. Bu bağlamda araştırmalar, sağlık sigortası olmayan çalışanların, sağlık sigortası hakkını elde etme yaşındaki bir artış neticesinde emekliliğe geçişlerini erteleyecekleri sonucuna ulaşmışlardır (French ve Jones, 2007: 49; Mermin vd., 2007: 287).

2.2 Emekliliğin Sonuçları ve Kaynakların Durumu

Emekliliğe uyum konusu emeklilik sürecinin bir parçası olarak yer almakta ve emekliliğe geçişten hemen sonra gelmektedir. van Solinge (2012) tarafından emekliliğe uyum konusundaki ampirik literatür incelemiş ve uyumla ilgili iki temel araştırma sorusu belirlenmiştir. Bu iki soru emekliliğe uyum sürecinde “*emekliliğin*

birey üzerindeki genel etkisinin ne olduğu” ve “emekliliğe uyumda (yani, insanlar emeklilik hayatına ne derece iyi alışabileceği) bireyler arası farklılıklara neden olan faktörlerin neler olabileceği” yönündedir. Dolayısıyla uyum belirli sonuçlara yönelik olmaktadır. Bu sebeple emekliliğe geçişle beraber bireylerin hayatlarında ne gibi değişimler yaşandıklarının ve hangi sonuçlara uyum sağlayacaklarının açıklanması gerekmektedir. Araştırmanın bu kısmında emekliliğin bireyler üzerindeki genel etkisinin ne olduğu “refahtaki değişimler” açısından kaynaklar üzerinden incelenmiştir. Zira emekliliğe uyum, emeklilerin refahındaki değişikliğin görülebileceği uzun vadeli bir süreci oluşturmaktadır (Wang vd., 2011: 205). Genel olarak emeklilikle beraber meydana gelecek ve uyum sağlanması gereken bu değişimler özetle (Darnley, 1975: 217; Howard vd., 1982: 490):

- mesleki kariyerinin kesintiye uğraması,
- kişisel gelirlerdeki azalma,
- potansiyel olarak azalan sağlık,
- kısıtlı etkinlik düzeyi ve yetenekler,
- yaşlanma süreci,
- boş zamanın bolluğu,
- kişilerarası çevre ile değişen ilişkiler,
- emekli bireylerin potansiyellerine yönelik toplumsal algılar

şeklinde belirtilmiştir. Emekliliğin olası sonuçlarına ilişkin özetlenen söz konusu değişiklikler ise literatürde özellikle finansal refah, fiziksel refah ve psikolojik refahta meydana gelen değişimler ile ailevi sosyal ilişkiler başlıkları altında ele alınmıştır. Bu sonuçlara ilişkin değerlendirmeler çoğunlukla emeklilik hayatında uyumun göstergeleri olarak incelenmiştir (Wang ve Hesketh, 2012; Wang ve Shi, 2014, 2016).

2.2.1 Emeklilik Sonrası Finansal Refah

Emekli açısından “*finansal refah*” kişinin finansal durumunu sürdürebilmede ne derece memnun olduğu bağlamında masraflarını tam olarak karşılayacak istikrarlı bir gelir elde edebilmesi olarak tanımlanmaktadır (Wang ve Shi, 2014: 225; 2016: 352). Kişisel tasarruflar, yatırımlar, emeklilik aylığı (Leung ve Earl, 2012: 172), hane

halkı gelirleri, hane halkının finansal varlıkları, sosyal güvenlikle ilgili haklar ve diğer çeşitli kayanıklardan elde edilen gelirler (ör. kira) emeklilikle ilgili finansal kaynakları oluşturmaktadır (Bender ve Jivan, 2005: 3). Genel olarak emekliliğe geçişle beraber veya emeklilik sonrasında finansal kaynaklardaki bir değişimin emekliliğe uyumu etkilemesi beklenmektedir. Ampirik bulguların sonuçlarına göre emekli olmanın finansal refah üzerindeki etkileri hem azalma, artma ve aynı kalma açısından hem de değişimin boyutları açısından da farklılık gösterebilmektedir. Ancak öncelikli olarak emekliliğin etkisi finansal kaynaklar içerisinde bireysel gelir üzerinde görülebilmekte, diğer kaynak bileşenleri (ör. hane halkı gelirleri) doğrudan emeklilikle ilgili olmamakla beraber emeklilik hayatına uyumu etkilemektedir.

Literatürde ampirik araştırmalar sıklıkla emekliliğe geçişle beraber katılımcıların çoğunluğunun *gelirlerinde bir azalma* meydana geldiği sonucuna ulaşmışlardır (Arpacı, 2014; Barret ve Kecmonavic, 2014; Bonsang ve Klein, 2012; Lee ve Law, 2004; Potocnik vd., 2011). Ancak bazı ampirik araştırmalarda emekliler, finansal güvenlikleri açısından emeklilik öncesine göre farklı sonuçlar da bildirebilmektedirler. Örneğin yapılan bir araştırmada emeklilerin yarısı finansal güvenliklerinin emeklilik öncesine göre aynı olduğunu düşünürken, % 27'si daha kötü olduğunu ve kalan % 23'ü ise daha iyi olduğunu belirtmişlerdir (Barret ve Kecmonavic, 2014: 4887).

Emeklilikle beraber bireylerin *gelirlerinde yaşanan düşüşün boyutu* açısından da çeşitli sonuçlara ulaşılmıştır. Streib ve Schneider (1971), araştırmalarında katılımcıların emeklilik sonrası gelirlerinde % 50'ye varan düşüşler yaşadıklarını ortaya koymuşlardır (Kimmel, Price ve Walker, 1978: 576). Literatürde çok çeşitli değişkenlerin emekliliğin finansal sonuçlarını etkileyebileceği ifade edilmiştir. Heybroek, Heynes ve Baxter (2015: 177) ve Bender (2012: 245) emeklilikte finansal refahın belirleyicileri arasında emeklilik maaşı alacak yaşta olmak (emekli maaşına uygunluk), emeklilik öncesi tasarruf seviyesi, köprü istihdam geliri, servet, eşin ve diğer hane halkı üyelerinin gelir düzeyleri ve ev sahipliği durumu olduğunu belirtmiştir. Bazı araştırmalarda emeklilik sonrasında da elde edilen gelir (ör. özellikle bayanlar için, Quick ve Moen, 1998: 44; ör. sınırlı kaynaklar ve keskin gelir düşüşleri, van Solinge ve Henkens, 2008: 428) ve gelirin yeterliliği hissi (Kim ve

Moen, 2001: 84, 2002: 213) emeklilikteki finansal refahı önemli derecede etkilediği dile getirilmiştir.

Emeklilikte finansal refahın ne yönde değişeceği ve emekli olmanın finansal refah üzerindeki etkisi, çeşitli değişkenlere bağlı olarak ortaya konmuş ve kategorize edilmiştir. Bu değişimsel farklılıklar, bireysel özelliklere, emeklilikten önce işle ilgili faktörlere, emekliliğe geçişle ilgili faktörlere, emeklilik sonrası etkinliklere ve aile ile ilgili faktörlere bağlı olmaktadır (Tablo. 4) (Wang ve Hesketh, 2012). Örneğin emeklilikle beraber, emekli aylıkları önceki maaştan düşük olabilir. Bu durumda diğer finansal kaynaklar sabitken sadece emekli aylığının düşmesi finansal refahta azalmaya neden olabilecektir. Ayrıca mevcut gelir temel ihtiyaçlara ve harcama alışkanlıklarına da bağlı olarak yeterli veya yetersiz olarak nitelendirilebilir. Emekli olmanın finansal durum üzerindeki etkisi doğrudan gelirde bir azalma ile sonuçlansa bile çeşitli değişkenlere bağlı olarak genel finansal refahta farklı sonuçlar elde edilebilir.

Tablo. 4 Emeklilikte Finansal Refahı Etkileyen Faktörler

Faktör Kategorileri	Etkileyen Faktör	Etki
Bireysel Özellikler	- Finansal okur-yazarlık - Finansal hedeflerin belirginliği - Fiziksel sağlık	+ + +
Emeklilik Öncesi İşle İlgili Faktörler	- Kesintiye uğramış kariyer yolu - Emeklilikten önce işsizlik	- -
Aile ile İlgili Faktörler	- Bağımlı kişilerin fazlalığı - Bağımlı bakım maliyetleri	+ +
Emekliliğe Geçişle İlgili Faktörler	- Finansal planlama - Emeklilik teşvikleri elde etmek için emekli olma	+ +
Emeklilik sonrası Etkinlikler	Köprü İstihdam	+
Not: “+” anlamı o faktörün etkisinin fayda sağlayıcı olduğu, “-” anlamı ise faktörün etkisinin zarar verici olduğudur.		

Kaynak: Wang, Mo ve Beryl Hesketh, “Achieving Well-Being in Retirement: Recommendations from 20 Years of Research”, **Society for Industrial and Organizational Psychology White Paper Series**, 1.1, 2012, s.4.

Çeşitli araştırmalarda, bir kimsenin finans alanına yönelik doğru ve kapsamlı bilgiye sahip olmasının, yani *finansal okur-yazarlık* durumunun, emeklilik sonrası finansal refah ile ilişki olduğunu ortaya konmuştur (Wang ve Shi, 2014: 225). Ancak

araştırmalar dünyanın genelinde çalışanların finansal okur-yazarlık bağlamında ciddi eksikliğinin olduğunu ortaya koymuştur (Wang ve Hesketh, 2012).

Emeklilik sonrasına ilişkin belirgin *finansal hedeflerin* de finansal refahı etkilediği belirtilmektedir. Noone, Stephens ve Alpass (2010) tarafından, 49-60 yaş arasında 1.449 Yeni Zelandalı  rnekleminde yapılan bir araştırmada, finansal hedeflerin açık olmasının, kişinin kendisini finansal açıdan hazırlıklı olarak algılaması ile kısmen de olsa ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Stawski vd. (2007) ise emeklilik yaşamıyla ilgili finansal hedeflerin açıklığa kavuşmasının, finansal refah algısını öngördüğünü belirlemişlerdir (Wang ve Shi, 2014: 225).

Sağlık sorunlarının kişilerin emeklilikteki finansal durumlarına yönelik önemli etkileri bulunmaktadır. Özellikle fel, kalp krizi, kanser ve akciğer hastalığı gibi büyük sağlık sorunlarının bakım masraflarını daha yüksek seviyelerine götürme ihtimalleri bulunmakta ve emeklilikte ilave gelir kaynakları elde etmek için emeklilerin çalışma kabiliyetlerini de sınırlandırmaktadır (Shultz ve Wang, 2007: 157; Wang ve Hesketh, 2012: 6).

İnsanların *emeklilik öncesi iş deneyimi* onların emeklilikteki finansal refahları ile ilgili olabilmektedir. Özellikle emeklilik öncesi kariyerleri kesintiye uğrayanların ( r., pek çok kez iş değiştirme; işsizlik dönemlerinin yaşanması); daha istikrarlı kariyer geçmişine sahip olanlara göre daha az sosyal güvenlik faydaları ya da emekli aylıkları elde etmeleri olasıdır. Bu da emeklilikteki finansal refahlarını zayıflatmaktadır (Glass ve Kilpatrick 1998: 720). Nitekim, kadınların ve eğitim seviyesi düşük olan insanların emeklilikte finansal açıdan daha da kötü durumda olmalarının nedenlerinden biri de budur. Kadınlardan beklenen toplumsal cinsiyet rolleri, kadınların kariyer yollarının genellikle daha çok kesintiye uğramasına, daha düşük eğitim seviyeleri de sıklıkla iş olanaklarının sınırlı olmasına neden olabilmektedir (Wang ve Hesketh, 2012: 6). Zira kadınların iş deneyimlerinin, annelik ve başkalarına bakım (yaşlı, hasta veya  z rl  bireye) nedeniyle gecikmeler ve aksamalarla daha düşük kazançlarla karakterize olmasına neden olduğu değerlendirilmektedir (Potocnik vd., 2011: 169).

Bireylerin *emeklilik öncesi işsizlik* yaşamalarının emeklilerin finansal refahı için bir risk oluşturduğunu, çünkü daha yaşlı yetişkinlerin işten çıkarılmadan önce elde ettikleri ücretle karşılaştırılabilir bir ücret miktarını bulmalarının daha da zorlaştığı ifade edilmektedir (Pinquart ve Schindler, 2007: 453). Bu nedenle bu kimseler emeklilik öncesi tasarruflarını kullanmak zorunda kalabilmekte ve bu durum emekliliğin ilerleyen zamanlarında üzerlerinde finansal bir baskı oluşturabilmektedir (Wang ve Shi, 2014: 225). Araştırma bulgularında işsizliğin yaşam memnuniyetini azalttığı buna bağlı olarak gerçekleşen zorunlu emekliliğin kişilerin finansal refahının azalmasına neden olduğunu belirlenmiştir (Bender ve Jivan, 2005: 3).

Bakmakla yükümlü olunan kişi sayısı (finansal olarak bağımlılar) emeklilikte insanların finansal refahını etkileyen aileye bağlı önemli bir faktördür (Marshall, Clarke ve Ballantyne, 2001: 399). Emeklilikte bağımlı kişi sayısı arttıkça, maliyetlerin de artacağı ve buna bağlı olarak finansal refahın zarara uğrayacağı bildirilmektedir (Wang ve Hesketh, 2012: 7; Wang ve Shi, 2014: 225).

Emeklilik öncesi finansal planlamanın ise emeklilikte daha iyi bir finansal refah sağlayacağı çeşitli araştırmalarda sıklıkla belirtilmiştir (ör., Hershey, Henkens ve van Dalen, 2007; Reitzes, Mutran ve Fernandez, 1996). Özellikle finansal planlama, emeklilik için artan tasarruf ile ilgili olduğundan finansal refaha katkı sağlayabilecektir (Hershey, Henkens ve van Dalen, 2007: 304-308).

Emekliliğe yönelik finansal teşviklerden yararlanma, emeklilik döneminde finansal açıdan daha iyi ve kaliteli bir emeklilik yaşantısı ile ilişkili olabilmektedir (Quick ve Moen, 1998: 56). Erken emeklilik teşvikleri veya işten çıkarılma tazminatları bu ilave finansal kaynaklar arasında yer almaktadır (Wang ve Shi, 2014: 225).

Emeklilik öncesi elde edilen gelir düzeyi ve tasarruflar emeklilikteki finansal refahı etkilemektedir. Emeklilik öncesi daha yüksek gelir elde edenlerin, emeklilik için finansal hazırlıkları ve tasarrufları daha yeterli olabilmekte böylelikle emeklilikte daha rahat hissedebilmektedirler. Ancak *emeklilik öncesi yeterli tasarruflar* sağlansa bile özellikle kadınlar, (evli) çocukların desteklenmesi,

çocukların eğitimlerinin tamamlanması ve yaşlanan aile üyelerine destek sağlanması gibi nedenlerden dolayı tasarrufların yetersiz olacağı kaygısında olabilmektedirler (Lee ve Law, 2004: 222-223).

Emekliliğe geçiş açısından değerlendirildiğinde geçişin gönüllü olmasının gelir üzerinde etkisi olabilmektedir. Yapılan bir araştırmada *gönüllü emeklilerin* gönülsüz emeklilere kıyasla daha yüksek gelir düzeylerinde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırma bulgularına göre gönüllü emekliler arasında yaşam standartlarında düşüş yaşayanların oranı % 25’lerde iken bu oran gönülsüz emeklilerde % 40’ın üzerinde olmaktadır (Kimmel vd. 1978: 579). Yapılan bir başka araştırmada gönülsüz veya zorunlu emekliliğin, zamana bağlı olarak emeklilik sonrası finansal güvencede bozulma ile ilişkili olduğu ortaya konulmuştur (Barret ve Kecmonavic, 2014: 4889). Diğer yandan Bonsang ve Klein (2012: 320) araştırmalarında gönüllü veya gönülsüz emeklilerin hepsinde hane halkı gelirlerinin emeklilikle beraber düştüğünü bulmuşlardır. Ancak hane halkı gelirlerinin temel olarak emeklilik maaşını içermesi sebebiyle istikrarlı bir seyir izlemediğini bildirilmişlerdir.

Emeklilikten sonra çalışmak emeklilikler için ek gelir sağlamak ve finansal zorlukları hafifletmektedir. Emekliler maddi sıkıntılar nedeniyle sıklıkla “*köprü istihdam olanakları*” istediklerini belirtilmektedirler (Wang ve Hesketh, 2012). Köprü istihdam doğal olarak emekliler için ek gelir kaynağı olmakta, finansman durumlarına katkı sağlamaktadır. Köprü istihdam gibi kademeli geçiş düşük finansal kaynaklara sahip olmanın olumsuz etkilerini iyileştirebilmektedir (Hansson vd., 2017: 10). Örneğin Kim ve Feldman (2000) emeklilikte finansal sorunlar yaşayanların köprü istihdamı tercih ettiklerini, bunun aksine emeklilikte yüksek emeklilik maaşı alanların daha düşük oranlarda köprü istihdamı tercih ettikleri sonucuna ulaşmışlardır (Kim ve Feldman, 2000: 1203).

2.2.2 Emeklilik Sonrası Fiziksel Refah

Emekliliğin sağlıkla ilişkisi hem sebep hem sonuç bağlamında gelir ile beraber literatürde sıklıkla incelenen bir diğer önemli konudur. Emekliliğin fiziksel sağlığa nasıl bir etki ettiği yönünde farklı ampirik bulgulara rastlanmaktadır. Bir

kısım araştırmalar emekliliğin fiziksel sağlığa olumlu etkisinden bahsederken bir kısmı ise olumsuz bir etkiden veya herhangi bir etkisinin olmadığından bahsetmektedir.

Emekliliğin fiziksel sağlığın azalmasına neden olduğu çeşitli araştırmalarda dile getirilmiştir (Dave, Rashad ve Spasojevic, 2008; Gall vd., 1997; Westerlund vd., 2009). Örneğin Westerlund vd. (2009: 1889-1894), çoğunluğu erkeklerden oluşan bir Fransız meslek grubunun 14.000'den fazla üyesi örnekleminde kötü çalışma koşullarına ve sağlık problemlerine sahip olan kişilerde, emekliliğin sub-optimal sağlığın azalmasıyla ilişkili olduğunu bulmuşlardır. Bir başka araştırmada Dave, Rashad ve Spasojevic (2008: 497), HRS verilerini dayanarak tam emekliliğin fiziksel hareketlilikte, günlük etkinliklerdeki glklerde ve hastalıklarda artış ile ilişkili olduğunu bulmuşlardır. Ayrıca boylamsal çalışmalarda, fiziksel veya algılanan sağlık durumunun emeklilikle birlikte azaldığını ve sağlık durumu ile emeklilikte zamanın uzunluğu arasında negatif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Gall vd., 1997: 110).

Emekliliğin sağlığa herhangi bir etkisinin olmadığına yönelik bazı araştırma sonuçları mevcuttur (Atchley, 1982; Braithwaite ve Gibson, 1987; Ekerdt, Bosse ve LoCastro, 1983; Mein vd., 2003). Örneğin Streib ve Schneider (1971) yaptıkları çalışmada emeklikle beraber sağlıkta belirgin bir düşüş olduğuna dair herhangi bir kanıt bulamadıklarını belirtmişlerdir (Kimmel vd. 1978: 576). Mein vd. (2003: 47), 54-59 yaş aralığında 319 emekli ve 618 alışan İngiliz kamu personeline yönelik boylamsal bir çalışmada emekliliğin fiziksel sağlık üzerinde olumsuz bir etkisinin olmadığı, fiziksel sağlıktaki düşüşün yaşlanmaya bağlı olarak gerçekleştiği sonucuna varmışlardır. Yine geniş kapsamlı bir başka boylamsal çalışmanın verileri, emeklilikte sağlıktaki düşüşlerin yaşla ilişkili olduğunu ancak emeklilik ile ilişkili olmadığını, buna göre emeklilerin aynı yaşta çalışanlara kıyasla daha fazla hasta olma ihtimallerinin olmadığı tespit edilmiştir (Atchley, 1982: 127).

Emekliliğin sonucunda sağlıkta bir artış olduğu sonucuna ulaşan araştırmalar da mevcuttur. Araştırmalarda bunun nedeninin emeklilik öncesindeki *başarılı yaşlanma* sürecinin emeklilik sonrası sağlıkla ilişkili olduğu dile getirilmiştir (Atchley, 1982; Gall vd., 1997; Haynes, 1978; Lee ve Law, 2004, Mattila vd., 1989).

Örneğin Haynes vd. (1978) tarafından yapılan bir araştırmada vasıfsız işçilerin, emeklilik sonrası sağlıklarında hafif bir gelişme gösterdiği de görülmektedir. Araştırmada emeklilik öncesi sağlık durumunun emeklilik sonrası sağlık durumunun en önemli belirleyicisi olduğu ifade edilmektedir.

Tablo. 5 Emeklilikte Fiziksel Refah Etkileyen Faktörlerin Özeti

Faktör Kategorileri	Etkileyen Faktör	Etki
Bireysel Özellikler	- Emeklilik öncesi sağlık durumu - Sağlıklı davranışlar ve alışkanlıklar - Finansal Durum	+ + +
Emeklilik Öncesi İşle İlgili Faktörler	İşle ilgili fiziksel talepler	-
Emekliliğe Geçişle İlgili Faktörler	- Emeklilikte sağlık sigortasının kapsamı - Emeklilikte sağlık sigortasının maliyetleri	+ -
Emeklilik sonrası Etkinlikler	Köprü İstihdam	+
Not: “+” anlamı o faktörün etkisinin fayda sağlayıcı olduğu, “-” anlamı ise faktörün etkisinin zarar verici (detrimental) olduğudur.		

Kaynak : Wang, Mo and Beryl Hesketh, “Achieving Well-Being in Retirement: Recommendations from 20 Years of Research”, **Society for Industrial and Organizational Psychology White Paper Series**, 1.1, 2012, p.9.

Emeklilik sonrasında fiziksel refahın hangi değişkenler tarafından ne yönde etkileneceği Wang ve Hesketh (2012) tarafından emeklilik öncesi sağlık durumu, finansal durum, yapılan işin fiziki talepleri, emeklilikte sağlık sigortasına ilişkin değişkenler ve emeklilik sonrası köprü istihdamda bulunma davranışları ile ilişkilendirilmektedir. Buna göre bireyler arasında emeklilikle beraber bu değişkenlerin de etkisiyle fiziksel refahta farklılaşmalar mevcut olabilecektir.

Emekliliğin sağlık üzerindeki etkilerinin anlaşılması için kişilerin nitelikleri (toplumsal cinsiyet) ve çevrenin özellikleri (emekliye ayrılan iş) ile bu ikisinin arasındaki etkileşim hakkında bilgi gerekmektedir (Moen (1996: 132-138). Moen’e göre, emeklilikteki sağlık ve refahı emeklilik sonrası istihdamın, gönüllü çalışmalara katılmanın ve aile rollerinin olumlu yönde etkileyeceğini, emekliliğin rol ve ilişkiler açısından sağlık üzerinde fiziksel ve psikolojik açıdan olumsuz bir etkisi olacağını ifade etmiştir (Meon, 1996: 132-138).

Emeklilerin, *emeklilik öncesi sağlık durumları*, emeklilikte fiziksel refahları için önemli olmaktadır. Kesitsel incelemelere dayanan araştırmalara göre, emeklilik öncesi daha iyi sağlık durumu olan emekliler, emeklilik sonrası yaşamda daha iyi

fiziksel refaha sahip olmaktadırlar (Gall vd., 1997; Dorfman, 1992; Hardy ve Quadagno, 1995; Wang, 2007, Wang ve Shi, 2014; Zhan vd., 2009). Yaşlı yetişkinler açısından emeklilikten önceki fiziksel sağlık, kalp krizi ve kanser vb. gibi hastalıklar emeklilik sonrasında da günlük yaşama bağımsız bir şekilde devam etmeye engelleyecek fonksiyonel kısıtlılıklar olarak değerlendirilmektedir (Zhan vd., 2009: 375). Gall vd. (1997: 115) tarafından yapılan araştırmada emeklilik öncesinde daha az hastalığa veya daha iyi genel sağlığa sahip olan emeklilerin, emeklilikten 1 yıl ve 6-7 yıl sonrasında bile beklenenden daha fazla sağlık memnuniyeti yaşadıkları tespit edilmiştir.

Sağlıklı davranış alışkanlıklarının (egzersiz sağlıklı beslenme, uyuşturucu ve alkol bağımlılığının olmaması ve hijyen gibi), emeklilikte fiziksel refahı korumak için önemli olduğu belirtilmiştir. (Wang ve Shi, 2014: 225). Emeklilik öncesinde planlama davranışları içerisinde bulunmanın *başarılı yaşlanma* ile ilişkili olduğu vurgulanarak bu hususta emekliliği planlamanın emeklilik sonrası yaşlanma sürecine olumlu etkilerinin olacağına dair bulgulara da ulaşılmıştır (Lee ve Law, 2004: 213). Emeklilikte *finansal kaynakların yeterli olması* da emeklilik döneminde daha iyi daha kaliteli ve sürekli sağlık bakım hizmetlerinin alınmasına imkan vereceğinden dolayı daha iyi fiziksel sağlıkla ilişkili olmaktadır (Wang ve Hesketh, 2012: 8). Emeklilikle *beraber artan boş zamanın* değerlendirilmesi bağlamında şayet bireyler sağlıkları ile ilgili yatırımlarda bulunurlarsa (ör. doktora başvurmak), emeklilik sonrası sağlıklarının olumlu yönde etkileneceği bildirilmektedir (Bonsang ve Klein, 2012: 318-319). Emeklilik öncesi *işle ilgili fiziksel talepler* veya işin türü ile emeklilikte fiziksel refaha arasında da bir ilişki olduğu, yüksek fiziksel talebi olan işlerden emekli olan kişilerin (özellikle kadınlar), emeklilikte daha yüksek oranda kas ve iskelet sistemi ile ilgili fiziksel sağlık sorunları yaşadıkları tespit edilmiştir (Tuomi vd., 1991: 76). İnsanların *emeklilikte sağlık sigortası planları* ayrıca fiziksel refahlarıyla ilgili olabilmektedir. Emekliler, sağlık sigortalarının daha kapsamlı olması ve sağlıklarıyla ilgili daha düşük maliyetlere katlanmaları durumunda genellikle daha iyi fiziksel refaha sahip olmaktadırlar (Wang ve Hesketh, 2012). Buna ek olarak, daha iyi kalitede ve tutarlı sağlık hizmeti alan emeklilerin,

emeklilikte daha iyi bir fiziksel refaha sahip olma olasılıkları yüksek olmaktadır (Wang ve Shi, 2014: 226).

*Emekliliğin gönüllü gerçekleşmesinin, sağlık üzerindeki etkisi de araştırmalarda ele alınmış, bu hususta çeşitli bulgulara ulaşılmıştır (Calvo vd., 2009; Gall vd., 1997; Hershey ve Henkes, 2013; Isaksson ve Johansson, 2000; Kimmel vd. 1978; Shultz vd., 1998; van Solinge ve Henkens, 2008). Bazı araştırmalarda gönüllü emekli olanların, gönülsüz emekli olanlara kıyasla daha yüksek oranlarda iyi fiziksel sağlık durumu bildirdikleri tespit edilmiştir (Kimmel vd., 1978: 576; Shultz vd., 1998: 51-52). Araştırmalarda gönülsüz emekliliğin bireylerin fiziksel anlamda refahını olumsuz etkilediği belirlenmiştir (Calvo vd., 2009: 127; Gall vd., 1997: 115; Hershey ve Henkes, 2013: 233; Isaksson ve Johansson, 2000: 249; van Soling, 2007: 225; van Solinge ve Henkens, 2008: 430). Örneğin van Solinge (2007: 225) tarafından gönülsüz emekliliğin, algılanan sağlıkta düşüşle ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Herzog, House ve Morgan (1991: 207), 65 yaş ve üstü kimselerde çalışmayı gönülsüz olarak bırakanların sağlık ve refah seviyelerini, gönüllü emekli olanlar ve emekliliklerinde istedikleri miktarda çalışanlara kıyasla daha düşük olduğunu belirlemişlerdir. Hershey ve Henkes (2013: 233) gönülsüz emekliliğin sigara, fiziksel etkinliğin azalması, daha önce kullanmayanlar arasında alkol tüketiminin artması ve sonuçta fiziksel engellilik gibi sık görülen sağlıkla ilgili zararlı davranışların artmasıyla bağlantılı olduğu ifade edilmiştir. Ayrıca *erken emeklilik ile emeklilik sonrası sağlık* arasındaki ilişki de bireylerin sağlık problemleri nedeniyle erkenden emekli olmaları durumunda, işlerinin fiziksel ve psikolojik talepleri olmadan sağlık durumlarını daha iyi hissedebileceklerdir (Moen, 1996: 135). Ancak diğer yandan bireyler ekonomik veya sağlık nedenlerinden dolayı finansal veya psikolojik olarak hazır olmadan önce erken emekliye ayrılmaya zorlanırsa bu da gönüllü olarak emekliye ayrılanlara kıyasla daha düşük refah düzeyine yol açabilmektedir (Potocnik vd., 2011: 170).*

Emeklilik dönemine ilişkin çeşitli gelişmeler, emekli olma durumundan bağımsız olarak bu döneme ilişkin sağlık durumuna etki edebilmektedir. Örneğin *emeklilik sonrası faaliyetler* arasında, *köprü istihdamı ve gönüllü çalışma* emeklilerin, tam emekliliği seçen emeklilere göre daha az sayıda büyük hastalık ve

fonksiyonel kısıtlamaya sahip oldukları çeşitli araştırmalarda ortaya konulmuştur (ör., Zhan vd., 2009: 380; Cahill vd., 2013: 304, Dave vd., 2008: 497). Örneğin emeklilik sonrasında kariyer veya kariyer dışı köprü istihdamda bulunan emekliler, tamamen emekliye ayrılanlara kıyasla daha az fonksiyonel kısıtlılık yaşamaktadırlar (Zhan vd., 2009: 380). Köprü istihdamda bulunan emeklilerin fiziksel ve/veya bilişsel etkinliklerin seviyesinin; emeklilikteki fiziksel sağlıklarını korumaya yardımcı olduğunu bildirilmektedir (Wang ve Shi, 2014: 226). Diğer yandan araştırmalar, yetişkinlik döneminin ilerleyen yıllarında *anlamlı etkinliklere ve sosyal rollere katılımın* hem psikolojik hem de fiziksel sağlığı geliştirebileceğini göstermiştir. Kulüplere, kuruluşlara ve kayıt dışı ağlara emeklilik sonrası katılımın, özellikle emeklilerin sağlığı için önemli olduğu bildirilmektedir (Moen, 1996: 139).

2.2.3 Emeklilik Sonrası Psikolojik Refah

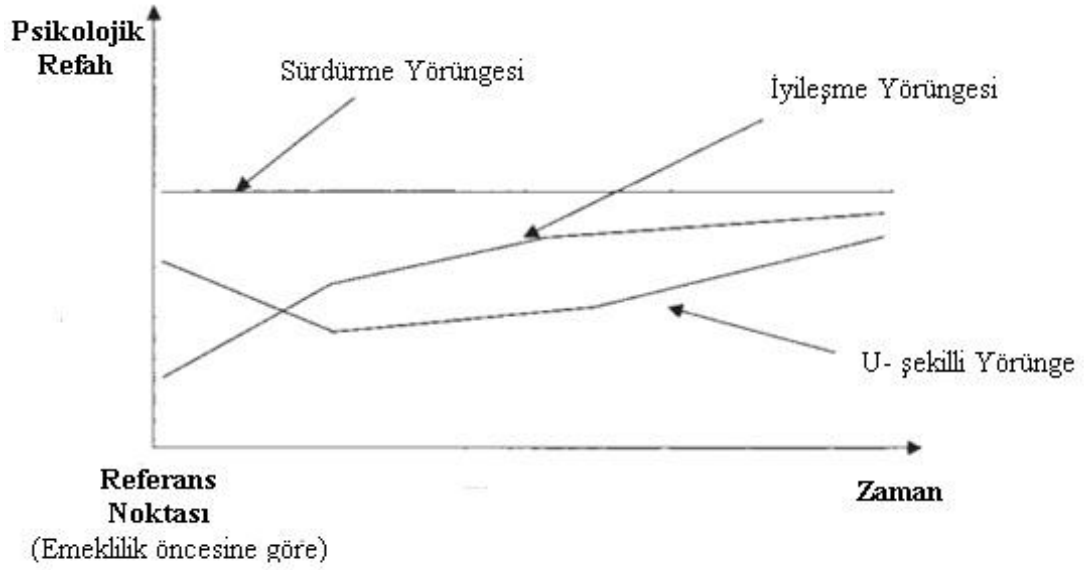
“*Psikolojik refah*” kişinin genel olarak kendi psikolojik durumu ile ne ölçüde ilgilendiği ve etkili bir psikolojik işlevselliğe sahip olup olmadığı ölçüde tanımlanmaktadır (Wang ve Shi, 2014: 226). Emekliliğin psikolojik refaha olan etkileri emeklilik literatüründe pek çok araştırma tarafından sıklıkla ele alınmıştır (Asebedo ve Seay, 2014: 161; Charles, 2002: 1; Dave vd., 2008: 497; Gall vd., 1997: 115; Kim ve Moen, 2002: 213; Lindwall vd., 2017: 1; Mattila, 1989; Mein vd., 2003: 46; Minkler, 1981: 117; Wang, 2007: 455; Yeung, 2013: 386). Yapılan araştırmalar emekliliğin psikolojik refah üzerinde çok yönlü etkilerinin olduğunu ortaya koymuştur. Bu etkiler bireyden bireye farklılaşmakla beraber aynı bireyler açısından zamansal olarak da farklılaşabilmektedir.

Kimi araştırmalar emeklilikle beraber zamanında etkisiyle *psikolojik refahta artış* olduğuna dair bulgulara ulaşmışlardır (ör. Mattila vd., 1989; Palmore, 1986; Theriault, 1994). Örneğin Mattila vd. (1989: 365-367), 200 kişilik bir örneklem ile gerçekleştirdikleri çalışmada, emeklilerin psikolojik sağlığının emeklilik sonrası zamana bağlı olarak iyileşme gösterdiğini ve gelecekle ilgili endişelerin azaldığını sonucuna ulaşmışlardır. Palmore (1986) tarafından gerçekleştirilen boylamsal bir araştırmada, emekliliğin sadece ilk yılında emeklilerin psikolojik sağlıklarında bir artış olduğunu ancak bu etkinin sınırlı olduğu tespit edilmiştir (Gall vd., 1997: 111-115). Benzer şekilde Theriault (1994: 158), psikolojik sağlıkla ilgili olarak kaygı

düzeylerinin emeklilikte, zamana bağlı olarak sürekli olarak azaldığını, en önemli düşüşün emeklilik öncesi yaklaşık 6 aydan emeklilik sonrası 1 aya kadar olduğunu saptamıştır.

Emeklilikle birlikte *psikolojik refahın* hemen ya da belirli bir süre sonra *düştüğü* sonucuna çeşitli araştırmalar tarafından ulaşılmıştır (Dave vd., 2008; Palmore, 1986; Richardson ve Kilty, 1991). Bu boylamsal araştırmalarda emeklilik sonrası psikolojik sağlığın düşmeye başladığı zamanlarla ilgili farklı bulgular da mevcuttur. Örnek olarak Richardson ve Kilty (1991: 151) emekliliğe geçiş sonrası *emekliliğin ilk dönemlerinde* emeklilerin psikolojik anlamda düşüş yaşandığını tespit etmişlerdir. Dave vd. (2008: 498), HRS 1992-2005 verilerini kullanarak gerçekleştirdikleri araştırmada emeklilik sonrası ortalama altı yıllık bir dönemde psikolojik refahın (zihinsel sağlığın) azaldığına ilişkin bulgular elde etmişlerdir. Benzer şekilde Palmore (1986) ise emeklilikten sonra 6-7 yıl içinde psikolojik refahta düşüş yaşandığı ortalama 10 yıl sonrasında ruh sağlığında genel bir düşüş olabileceğini belirtmiştir (Gall vd., 1997: 111).

Literatürde araştırmaların bir diğer kısmı ise emeklilik sonrası *psikolojik refahın sabit kaldığı* ya da *çok az değiştiği* yönünde sonuçlara ulaşmışlardır (Gall vd., 1997; Wang, 2007). Ayrıca pek çok farklı psikolojik refah yörüngesine ilişkin bulgular elde eden araştırmalar da mevcuttur. Örneğin Wang (2007: 466-468) ABD’de ulusal temsil kabiliyeti bulunan HRS boylamsal araştırması örnekleminde elde edilen verilere dayanarak emekliliğe geçiş ve uyum süreci boyunca, emekliliğin bireylerin psikolojik refahına ne yönde etki edeceğine ilişkin üç farklı psikolojik refah yörüngesi öne sürmüştür. Bunlar, “*Sürdürme Yörüngesi*” (maintaining pattern), “*İyileşme Yörüngesi*” (recovering pattern) ve “*U-Şekilli Yörünge*” (U-Shape pattern) olarak adlandırılmaktadır. Söz konusu psikolojik refah yörüngeleri aşağıdaki şekilde yer almaktadır.



Şekil. 1 Emeklilik Sonrası Psikolojik Refah Yörüngeleri

Kaynak: Wang, Mo; “Profiling Retirees in the Retirement Transition and Adjustment Process: Examining the Longitudinal Change Patterns of Retirees’ Psychological Well-Being”, **Journal of Applied Psychology**, Vol. 92, No. 2, 2007, s..457.

Wang (2007)’ın, araştırma bulgularına göre 8 yıllık bir zaman diliminde emeklilerin çoğunluğu (% 70’i), psikolojik refahlarında çok düşük bir değişim yaşamaktadır. Çok düşük oranda bir kesimin (% 5’i) emeklilik sonrası psikolojik refahında olumlu yönde bir değişim gerçekleşmiştir. Geri kalan kısım ise (% 25) emekliliğe ilk geçiş aşamasında olumsuz psikolojik refah değişimi yaşamış fakat sonrasında gelişme göstermiştir. Dolayısıyla genel olarak baktığımızda literatürde ve özellikle Wang (2007)’ın, çalışmasında emeklilik sonrası farklı psikolojik refah yörüngelerinin varlığı göze çarpmaktadır. Bu farklı yörüngelerin oluşmasında bir takım sebepler mevcuttur.

Literatürde emeklilikteki psikolojik refahın bireyler arasında farklılaşmasının nedenleri çeşitli araştırmacılar tarafından izah edilmiş, emeklilikle beraber psikolojik refahta değişimlere sebep olan pek çok değişken bulunduğu bildirilmiştir. Bu değişkenler bireylere has olabildiği gibi emeklilik öncesi veya sonrası süreçler içerisinde de kategorize edilebilmektedir.

Tablo. 6 Emeklilikte Psikolojik Refahı Etkileyen Faktörler

Faktör Kategorileri	Etkileyen Faktör	Etki
Bireysel Özellikler	*Finansal durum *Fiziksel sağlık *Fiziksel sağlıkta azalma	+ + -
Emeklilik Öncesi İşle İlgili Faktörler	*İş stresi *İş talepleri *İşin zorlukları *İşten memnuniyetsizlik *Emeklilikten önce işsizlik *Güçlü iş rolü kimliği	- - - - - -
Aile ile İlgili Faktörler	*Medeni durum *Eşin çalışma durumu *Evlilik kalitesi *Emekliliğe geçiş sürecinde eş kaybı	+ - + -
Emekliliğe Geçişle İlgili Faktörler	*Emekliliğin gönüllülüğü *Emeklilik planlaması *Beklenenden daha erken emekli olma *Sağlık nedenlerinden dolayı emekli olma *Diğer aktiviteler için emekli olma *Finansal teşvikler elde etmek için emekli olma	+ + - - + +
Emeklilik sonrası Etkinlikler	*Köprü istihdam *Gönüllü çalışma *Boş zaman faaliyetleri *Sosyal etkinliklerle ilgili endişe	+ + + -
Not: “+” anlamı o faktörün etkisinin fayda sağlayıcı olduğu, “-” anlamı ise faktörün etkisinin zarar verici olduğudur.		

Kaynak: Wang, Mo ve Beryl Hesketh, “Achieving Well-Being in Retirement: Recommendations from 20 Years of Research”, **Society for Industrial and Organizational Psychology White Paper Series**, 1.1, 2012, s.12.

Kim ve Moen (2002), finansal, kişisel ve sosyal ilişkisel kaynaklardaki değişikliklerin, psikolojik refahta değişiklikleri öngördüğünü belirtmiştir. Farklı bir sınıflandırmayla Wang ve Hesketh (2012) ise bireysel özelliklerin (ör. fiziksel sağlık, finansal durum), emeklilik öncesi işle ilgili faktörlerin (ör. iş stresi, işten memnuniyetsizlik), ailevi faktörlerin (ör. eşin kaybı, evlilik kalitesi), emekliliğe geçişle ilgili faktörlerin (ör. gönüllü emeklilik, erken emeklilik, emeklilik planlaması) ve emeklilik sonrası etkinliklerin (ör. köprü istihdam, gönüllü çalışma) emeklilikte psikolojik refahı etkileyeceğini belirtmiştir.

Literatürde emeklilerin *fiziksel sağlıkları* ve *finansal durumlarının* emeklilerin *psikolojik refahı ile ilişkili* olduğu sıklıkla vurgulanmaktadır (Dorfman, 1992: 343; Gall vd., 1997: 115-116; Hyde vd., 2004: 292; Kim ve Feldman, 2000:

1205; Kim ve Moen, 2002: 220; Pinguart ve Schindler, 2007: 444-453; Quick ve Moen, 1998: 44-54; Reitzes ve Mutran, 2004: 67; van Solinge ve Henkens, 2008: 423). Araştırmalarda özellikle, emekliliğe geçiş sonrasında *daha iyi fiziksel sağlığa* ve *daha fazla finansal kaynağa* sahip olan emeklilerin, daha mutlu olma ve psikolojik durumlarının daha olumlu olma olasılıklarının yüksek olduğu bildirilmiştir (Dorfman, 1992: 343; Gall vd., 1997: 115-116; Pinguart ve Schindler, 2007: 453; Quick ve Moen; 1998: 44; Wang ve Hesketh, 2012: 4).

Emekliliğe geçiş sürecinde, sağlıkları durumları kötüleşen emeklilerin, psikolojik refahlarında azalma yaşama eğilimlerinin daha yüksek olmaktadır. Günlük işlevlerinde sorunlar, sosyal faaliyetlerin kısıtlanması ve çevreyle etkileşimin aksaması gibi olumsuzluklar söz konusu azalmanın nedenleri arasında gösterilmektedir (Kim ve Moen, 2002: 213; Pinguart ve Schindler 2007: 444, Quick ve Moen 1998: 62, van Solinge ve Henkens 2008: 429, Wang 2007). Ayrıca maddi refah eksikliği sıklıkla kronik strese, çaresizlik duygusuna ve endişeye neden olabileceği belirtilmektedir (Wang ve Shi, 2014: 227). Diğer yandan sağlık sorunları nedenleriyle emekli olan kişilerin psikolojik refahları azalma eğiliminde olmakta, emekliliğe geçişte sağlıkları iyi olan kimseler ise emeklilikten daha fazla keyif almaktadırlar. Ayrıca eğlence veya diğer iş dışı faaliyetlerle meşgul olmak, finansal teşvikler almak, işten çıkma tazminatı almak için emekli olanlar emeklilikte daha iyi psikolojik refah yaşayabilmektedirler (Quick ve Moen, 1998: 48; Wang ve Shi, 2014: 227). Kubicek vd. (2011: 241), *emeklilik öncesinde de sağlıkla ilgili endişelerin* emeklilikte psikolojik refahı etkilediğini ve emeklilik öncesi zayıf sağlığa sahip olan kadınlarda emeklilik sonrasında depresif belirtiler gösterdiklerini bulmuşlardır.

Emekliliğin psikolojik refah üzerindeki etkisi *iş rolü kimlikleri* üzerinden de ele alınmıştır. Bu doğrultuda rol teorisi istihdamın bireyin kimliğinin merkezinde temel bir rolü olduğuna işaret etmektedir ve emeklilerin psikolojik refahları hususunda iki perspektifi sunmaktadır. Bunlar *rol geliştirme perspektifi* (role-enhancement perspective) ve *rol gerginliği perspektifleridir* (role-strain perspective) (Kim ve Moen, 2001: 84) .

Rol geliştirme perspektifine göre kariyer mesleklerinden emekli olan bireyler yaşamlarında önemli rollerini yitirdikleri duygusuna kapılırlar (Kim ve Moen, 2001:

84). İş rollerini yaşamlarının merkezinde önemli bir rol olarak değerlendirenlerin (Wang, 2007: 457) ya da kendilerini iş rolleriyle güçlü bir şekilde tanımlayanların emekliliğe geçişle birlikte psikolojik refahlarında düşüş yaşama olasılıkları daha yüksektir (Wang ve Shi, 2014: 226). Bu bağlamda *iş rolü kimliğinin* emeklilerin psikolojik sağlığıyla negatif ilişkili olduğu araştırmalarda tespit edilmiştir (Quick ve Moen, 1998: 57; Reitzes ve Mutran, 2004: 67, Wang ve Shi, 2014: 226).

Rol gerginliği perspektifine göre ise kariyer mesleklerinin zorlu taleplerinin olması (ör. aşırı iş yükü ve stres, işyerinde çatışmayı yönetmenin zorluğu gibi) durumunda emeklilik hoş gitmeyen bir işi bırakmak hoş olmayan rollerden kaçmak olarak rahatlatıcı olabilmektedir. Dolayısıyla emeklilik rol gerginliğini ve aşırı iş yükünü azaltarak psikolojik anlamda refahta artışına neden olmaktadır (Kim ve Moen, 2001: 84; 2002: 220; Wang, 2007: 457). *İşin stresi, fiziksel talepleri ve iş memnuniyetsizliği* emeklilik öncesi bireylerin kariyerlerinde düşük moral seviyelerine sahip olmaları ve kariyerlerinden daha az zevk almalarına neden olan faktörler arasında yer almaktadır. Bu durumların yüksek olduğu işlerden ayrılanların, düşük psikolojik refah düzeyi ile emekliliğe girme ihtimalleri daha yüksek olduğu belirtilmektedir (van der Heide vd., 2013: 8; Kim ve Moen, 2002: 219; Quick ve Moen 1998: 54, van Solinge ve Henkens 2008: 427-428, Wang 2007: 466). Örneğin van der Heide vd. (2013: 8) yaptıkları literatür araştırmasında emeklilik sonrası psikolojik sağlıktaki olumlu değişimleri işle ilgili stresten kurtulmaya bağlamaktadır. Wang (2007: 466)'a göre iş stresi ve işin fiziksel talepleri emeklilerin Şekil 1'deki "iyileşme yörüngesinde" olma olasılığı ile pozitif olarak ilişkili, iş tatmini ise negatif yönde ilişkilidir. Fiziksel açıdan zorlayıcı bir işten emekli olan emeklilerin, fiziksel olarak zorlu işten emekli olmayan emeklilere göre psikolojik refahlarında olumlu değişimler yaşamaları daha olasıdır. Emeklilik öncesinde yüksek iş tatminine sahip kimselerin ise emeklilikle beraber psikolojik refahlarında daha az olumlu değişimler yaşamaları daha muhtemeldir.

Emeklilikten hemen önce işsizlik yaşayan insanlar düşük psikolojik refah ile emekli olma ihtimalleri daha yüksektir. Bu kimselerin çok büyük stres yaşadığı tespit edilmiştir. Ancak uzun süredir işsiz olanlar için emeklilik, psikolojik refahlarında

olumlu bir değişikliğe neden olabilir (Marshall vd., 2001: 398; Pinquart ve Schindler, 2007: 444).

Emeklilikle ilgili planlamanın, emeklilerin psikolojik refahıyla pozitif ilişkili olduğu sonucuna çeşitli araştırmalarda ulaşılmıştır (Elder ve Rudolph, 1999: 126; Hershey, Henkes ve van Dalen, 2010; Reitzes ve Mutran, 2004: 63; Reitzes vd., 1996: 247; Rosenkoetter ve Garris, 2001: 718; Wang, 2007: 466). Hershey, Henkes ve van Dalen (2010: 309), emeklilikle ilgili gelecek planlaması yapma eğiliminde olmayanların daha yüksek endişe düzeylerine sahip olduklarını bulmuşlardır. Reitzes vd. (1996: 247), emeklilikle ilgili plan yapmanın emeklilikte daha yüksek özsaygı duygusuna sahip olmakla ilişkili olduğuna dair ampirik bulgular elde etmişlerdir. Wang (2007: 466) emeklilik planlamasının, emeklilerin şekil 1'deki "sürdürme yörüngesinde" olma, yani önceki psikolojik seviyelerinde devam etme olasılığını önemli ölçüde arttırdığı bildirmektedir.

Yaşam seyri perspektifine göre, *emekliliğin zamanlaması*, emeklilerin psikolojik refah değişimi yörüngelerini etkileyen bir diğer önemli faktördür. Özellikle, emekliliğe zamansız geçişler uyum zorluğu ve daha yüksek stres seviyeleri ile ilişkilendirilmektedir. Beklediklerinden veya planladıklarından daha erken veya geç emekli olan kişilerin, emekli olurlarken azalmış psikolojik refahla karşılaşma olasılıkları daha yüksektir (Quick ve Moen, 1998: 45; Wang, 2007: 459-468). Özellikle stresli ve zorlayıcı rollerde, gönülsüz ya da zorunlu emekliliğin gerçekleşebileceği durumlarda, emekliliğin zamanlaması üzerinde kontrol sahibi olamayan kişiler özellikle risk altında olmaktadır (Wang ve Hesketh, 2012: 13). Örneğin kurumsal bir yapılanma nedeniyle çalışanların beklenmedik şekilde zorla erken emekliliğe sevk edilmesi sonucunda emekli olanların psikolojik anlamda yıkıcı ve aşırı stresli bir deneyim yaşaması beklenmektedir (Quick ve Moen, 1998: 45).

Emekliliğin gönülsüz olması, yüksek kaygı düzeyleri, depresyon ve düşük duygusal sağlık gibi sonuçlara neden olarak psikolojik refahı olumsuz etkilediği, emeklilik kararını gönüllü olarak algılayan kimselerin emeklilikte daha iyi psikolojik refaha sahip olmalarının daha olası olduğu bildirilmektedir (Gall vd., 1997: 115, Reitzes ve Mutran, 2004: 63; Hershey ve Henkes, 2013: 233; Shultz vd., 1998: 51-52; van Solinge ve Henkens, 2005: 11, 2008: 422; Wang ve Shi, 2014: 227). Gönüllü

emekliler genel mutluluklarında ve yaşamdan duyulan zevkte daha fazla artış, yalnızlık, depresyon ve mutsuzluk gibi konularda ise daha fazla azalış yaşamaktadırlar (Hershey ve Henkes, 2013: 233).

Emeklilik sonrasında çeşitli faaliyetler de emeklilik süresince psikolojik refahı etkileyebilmektedir. Emeklilik sonrası faaliyetler arasında *köprü istihdama* (Kim ve Feldman, 2000: 1207; Wang, 2007: 458; Zhan vd., 2009: 380) veya *gönüllü çalışmalara ve boş zaman etkinliklerine* katılımın (Dorfman ve Douglas, 2005: 343; Kim ve Feldman, 2000: 1195; Wang ve Shi, 2014: 227) emeklilerin psikolojik durumları üzerinde olumlu etkisinin olduğu belirtilmektedir. Süreklilik teorisine göre, *istihdamın sürekliliği* ya da *emeklilik sonrasında da istihdam*, kişisel hedeflerin ve yaşam tarzının sürekliliğini sağlamak için etkili bir yoldur. Yüksek gelir düzeyi, mesleki prestij ve sosyal kaynaklarla ilişkili olmakta (Kim ve Feldman, 2000: 1195; Quick ve Moen, 1998: 62) dolayısıyla *köprü istihdam*, iş gücünden potansiyel olarak yıkıcı bir çıkışı kolaylaştırabilmekte ve emeklilikten kaynaklanan yaşam tarzı değişikliklerini karşılamak için emeklilere ek zaman kazandırmaktadır. Bu nedenle emekliler, emeklilik geçişi süresince çalışmaya devam ederlerse psikolojik refahlarında belirgin değişiklikler yaşamayacaklarını bildirmektedirler (Wang, 2007: 458). Emeklilerin köprü istihdamda bulunmaları, emeklilik öncesine göre psikolojik refahlarında daha az olumsuz değişiklik yaşamalarına veya koruma eğiliminde olmaları ile pozitif ilişkili olmaktadır (Wang, 2007: 466).

Köprü istihdamının emeklilerin psikolojik sağlığı üzerindeki olumlu etkileri de *köprü istihdamın türüne* bağlı olabilmektedir. Tamamen emeklilik olan emeklilerle karşılaştırıldığında, köprü istihdamının psikolojik refaha olumlu etkisi, kariyerleriyle ilgili köprü istihdama katılanlar arasında görülme olasılığı daha yüksektir; ancak, köprü istihdamı farklı alanda olanlarda bu olumlu etkinin önemi ortadan kaybolmaktadır (Zhan vd., 2009: 380). Ayrıca emekliler üretkenlikle ilgili sebeplerden dolayı (yani, genç nesillere bildiklerini öğretmek ve paylaşmak için çalışma) çalıştıklarında daha iyi psikolojik refaha sahip olma olasılıkları yüksektir (Adams ve Rau, 2004: 737; Dendinger, Adams ve Jacobson, 2005: 22). Kim ve Moen (2002) bulgularına göre, daimi emekli olan erkeklerin yeni emekli olmuş veya henüz emekli olmayanlara kıyasla depresif belirtilerde daha büyük artış bildirme

eğiliminde olduklarını göstermektedir; bu da emekli olmanın ilerleyen yıllarda depresyonun önemli belirleyicisi olduğunu göstermektedir.

Yetişkinlik döneminin ilerleyen yıllarında *anlamlı etkinliklere ve sosyal rollere katılımın* hem psikolojik hem de fiziksel sağlığı geliştirebileceği görülmektedir. Kulüplere, kuruluşlara ve kayıt dışı ağlara emeklilik sonrası katılım, özellikle emeklilerin sağlığı için önemli olabilmektedir (Moen, 1996: 139). Emeklilerin sosyal statülerini ve ilişkilerini sosyal faaliyetler yoluyla sürdürme endişe veya kaygısı, emeklilik memnuniyeti ile negatif ilişkili olmaktadır. Yani bu faaliyetlere katılım bu kaygıları azaltarak emeklilikte psikolojik refaha katkı sağlayabilmektedir (van Solinge ve Henkens, 2008: 431; Wang ve Shi, 2014: 227).

Emekliliğe geçişte ve emeklilik süresince *medeni durum ve ailevi faktörlerin* psikolojik refaha etki ettiği çeşitli araştırmalarda dile getirilmiştir. Özellikle evli olan emeklilerin, genellikle bekar veya dul emeklilere göre daha iyi psikolojik refaha sahip olduklarına dair bulgulara ulaşılmıştır (Pinquart ve Schindler, 2007), *Emekliliğe geçiş döneminde eşini kaybetmek* kişinin psikolojik refahını olumsuz etkilemektedir (van Solinge ve Henkens, 2008: 428). Emekliliğe geçiş döneminde eşleri olanlar, geçiş sürecinde eşini kaybedenlerle kıyaslandığında psikolojik refahlarını koruyabilmekte ya da nispeten daha düşük değişiklik yaşamaktadırlar (Wang, 2007: 466). Ancak psikolojik refah üzerindeki söz konusu olumlu etkinin, eşlerin çalışmaya devam etmesi durumunda ortadan kaybolduğu çeşitli araştırmalarda bildirilmiştir (Moen vd., 2001; Wang, 2007; Wang ve Hesketh, 2012).

Ailevi faktörler arasında bir diğer önemli unsur olan *evlilik kalitesi* de emekliliğe geçiş ve uyum süresince psikolojik refaha etki etmektedir. Evlilik kalitesi, bireylerin kendi değerlendirmelerine göre mutlu bir evliliğe sahip olma durumuyla ilişkilidir. Çeşitli araştırmalara göre mutsuz bir evlilik, bir bireyin emekliliğe geçişte ve emeklilikten sonra psikolojik refahında yaşayabileceği kötüleşmeye katkıda bulunabilmekte, mutlu bir evliliğe sahip olanlar daha iyi bir psikolojik refah elde edebilmektedirler (Rosenkoetter ve Garris, 1998: 718; Szinovacz ve Davey, 2004: 491; Wang, 2007: 458-459).

Emeklilikte psikolojik refahı etkileyen bir diğer önemli ailevi faktör de *bağımlı nüfus* sayısıdır. Bazı araştırmalara göre daha az sayıda bağımlı kişileri destekleyen (veya bakmakla yükümlü olunan kişinin olması) emeklilerin daha iyi bir psikolojik refah elde etme olasılığı daha yüksektir. Söz konusu araştırmalara göre bağımlı sayısının fazla olması daha yüksek stres düzeyi ve finansal zorluklarla ilişkili olmaktadır (Kim ve Feldman, 2000: 1195; Marshall vd., 2001: 399). Ancak bunun aksine bazı araştırmalar da ise bağımlı kişilerin varlığı, psikolojik refaha sosyal destek anlamında daha fazla katkı sağlayabildiği ifade edilmiştir (Wang ve Hesketh, 2012; Wang ve Shi, 2014: 225-227).

Genel olarak değerlendirildiğinde emeklilikte psikolojik refahı etkileyen bireysel özellikler, emeklilik öncesi işle ilgili faktörler, emeklilik geçişi ve sonrası faktörler ile ailevi faktörler emeklilikte bireylerin psikolojik durumlarını farklı yönde etkilediği görülmektedir. Bunların bir kısmı doğrudan emeklilikle alakalı iken bir kısmı ise emeklilik sürecinden bağımsız olmaktadır. Bütün bu etkenlerin neticesinde emeklilik sonrası çeşitli olumlu ve olumsuz psikolojik durumlar ortaya çıkmaktadır.

Emekliliğe geçişin olumsuz psikolojik sonuçları *kimlik bozulması* (identity disruption), *karar felci* (decision paralysis)*, *öz güvenin azalması*, *emeklilik sonrası boşluğun yaşanması*, *yaşlanmanın ve emekliliğin eş zamanlı etkileri ile baş etme* ve *ölüm kaygısı* şeklindedir (Osborne, 2012: 45). Bireyler, emeklilik sonrası hayatlarını geliştirmeye ve topluma anlamlı katılım sağlamaya çalışırken (Osborne, 2012: 45), emeklilikten bağımsız olarak sağlıklarında düşüşler yaşayabilirler, ölüm veya boşanma nedeniyle eşlerini kaybedebilirler, entelektüel işlevlerinde azalma yaşayabilirler. Dolayısıyla öznel nedenlerle olumsuz psikolojik süreçlerle karşılaşabilirler düşük bir genel yaşam memnuniyetine sahip olabilirler (Hershey ve Henkes, 2013: 234). Aksine emeklilikle beraber psikolojik refaha olumlu etkileri de olmaktadır. Bunlara örnek olarak bireyler *daha az depresif* olabilmekte ve *benlik saygılarında iyileşme* görülmektedir (Reitzes vd., 1996: 242; Yeung, 2013: 387).

* Kişinin doğru kararı verme hususunda kendine güven duyma konusundaki kaygısı. Çounlukla emeklilik planlarının ertelenmesi ve emekli olma kararının alınmasına yol açar (Osborne, John W. "Commentary on retirement, identity, and Erikson's developmental stage model" **Canadian Journal on Aging**, 28.4, 2009,p. 298.)

2.2.4 Emeklilik Sonrası Sosyal Yaşam

Emekliliğin sonuçlarından biri de emeklilerin ailevi ve sosyal yaşantılarına ilişkin olmakta, emeklilik kişinin diğer bireylerle olan *sosyal etkileşimlerini etkilemektedir* (Kim ve Feldman, 2000). Çeşitli değişkenlerin de etkisi ile emeklilik sonrasında sosyal ilişkilerde artış veya azalış görülebilmektedir.

Emeklilik sonrası sosyal ilişkilerde artışın meydana gelmesi, emeklilik öncesi faaliyetler, evlilik durumu ve eşin çalışma durumu gibi nedenlerden etkilenebilmektedir. Özellikle evli emekliler için *eşleriyle olan sosyal etkileşim* hem eski meslektaşlarıyla olan iletişimlerinin yerine bir değişiklik hem de onlara sabit bir kimlik ve sosyal destek kaynağı olarak emeklilere fayda sağlamaktadır (Wang, 2007: 458). Çalışan eşin emekli olması ile eşlerin birlikte geçirdikleri zamanda büyük oranda artışa imlan sağlamaktadır (Dressler, 1973: 342). Diğer yandan emeklilik süresince özellikle kadınların *ailelerine ve akrabalarından daha fazla zaman ayırdıkları* ve dolayısıyla emeklilik süresince yaşam tarzlarının yüksek etkileşim düzeylerini koruduğu bildirilmiştir (Fernandez vd., 2013: 101). Erkeklerin ise kadınlara nispeten daha fazla *boş zaman etkinliklerine dahil olarak* sosyal etkileşimlerini sürdürdüklerine yönelik bulgular da mevcuttur (Dressler, 1973: 344). Son olarak emeklilik öncesinde sosyal ilişkiler içeren *gönüllü işlerde bulunmak*, emeklilik sonrasında sosyal hayatı da olumlu yönde etkilemektedir. İş dışında faaliyetlerden elde edilen emeklilik öncesi gönüllü roller emeklilik sonrasındaki yaşamı destekleyebilmektedir (van Solinge ve Henkes, 2008: 429).

Literatürde emeklilik sonrası sosyal yaşamın olumsuz etkilenebileceğine dair bulgular da mevcuttur. Çalışma hayatının sonu, kişisel kimlik ve sosyal statü için önemli bir rolün kaybı ile ilişkilendirilebilmektedir. Bu durum sosyal destek ve ağların kaybı nedeniyle toplumdan ayrılmayla sonuçlanabilmektedir. Bu gibi durumlarda emekliler, *kaybedilen rolü yeni etkinliklerle değiştiremezlerse*, emeklilikte düşük motivasyon ve sıkıntı yaşayabilmektedir (Bonsang ve Klein, 2012: 318; Pinquart ve Schindler, 2007: 442; Heybroek, 2011: 5). Ancak yapılan bir araştırma neticesinde yeni etkinliklere katılım yoluyla sosyal ilişkilerin sürdürülmesinin emeklilikteki gelirin düşük olması nedeniyle kısıtlandığı belirlenmiştir (Allianz, 2012). Bir başka araştırmada emeklilikle beraber genel

etkinlik düzeyinde, arkadaş gruplarıyla görüşmelerde ve diğer toplumsal katılımı hem kadınlarda hem de erkeklerde belirgin düşüşler görüldüğü belirtilmiştir (Dressler, 1973: 344). Diğer yandan emekliliğe geçiş sürecinde *evli olmayan* ve *köprü istihdamda bulunmayan* kimselerin sosyal etkileşimlerinde azalma meydana geleceği ifade edilmektedir (Kim ve Feldman, 2000: 1199).

2.3 Emekliliğin Sonuçlarına Uyum ve Uyum Sürecini Etkileyen Faktörler

İkinci bölümün ilk kısmında van Solinge (2012)'nin literatürde emekliliğe uyumla ilgili temel araştırma soruları belirtilmiştir. Araştırmanın bu kısmında *“emekliliğe uyumda (yani, insanlar emeklilik hayatına ne derece iyi alışabileceği) bireyler arası farklılıklara neden olan faktörlerin neler olabileceği”* sorusuna yönelik yabancı literatürde yer alan ampirik çalışmalarla izahat yapılacaktır.

Emekliliğe uyumu etkileyen faktörlere ilişkin literatürde çeşitli sınıflandırmalar görmek mümkündür. Örneğin Howard vd. (1982: 491-92) bazı emeklilerin neden diğerlerine göre emeklilikte daha başarılı olduklarını anlamak için, emeklilik araştırmalarını gözden geçirmiş ve uyum için önemli olan değişkenleri incelemiş ve bu doğrultuda *işle ilgili değişkenler*, *kaynaklarla ilişkili değişkenler* ve *sosyo-psikolojik değişkenler* şeklinde üç değişken kategorisi belirlemişlerdir. Wong ve Earl (2009: 6) emekliliğe uyumun belirleyicilerinin birbirine entegre edilmiş bir modelini oluşturmuşlar ve bu belirleyicileri *bireysel etkiler* (ör. demografik ve sağlık); *psiko sosyal etkiler* (ör. işin merkezliliği); ve *örgütsel etkiler* (ör. işgücü çıkış koşulları) şeklinde sınıflandırmışlardır. Wang vd. (2011), emekliliğe uyumun öngörücüsü olarak 25 değişken tanımlamış, sonrasında Wang ve Hesketh (2012) ise önceki araştırmaları geliştirerek bu öngörücülerin sayısını 34'e kadar çıkartmışlardır. Her iki araştırma da bu öngörücülerini 5 farklı kategoride sınıflandırmışlardır. Bu kategoriler; *bireysel özellikler* (ör. zihinsel sağlık), *emeklilik öncesi çalışma hayatı ile ilgili faktörler* (ör. işsizlik durumu), *aile ile ilgili faktörler* (ör. çocukların sayısı), *emekliliğe geçişle ilgili faktörler* (ör. emekliliğin gönüllülüğü) ve *emeklilik sonrası faktörler* (ör. boş zaman) şeklindedir. van Solinge (2012: 317) ise emekliliğe uyumun öngörücülerini *bireysel özellikler* (ör. yaş), *kaynaklar* (ör. sağlık), *durumsal özellikler*

(ör. emeklilik öncesi işin özellikleri) ve *psikolojik özellikler* (ör. motivasyon) olarak 4 kategoride sınıflandırmıştır. Wang ve Shi (2014: 221) emeklilik sürecinin öncüllerini *bireysel özellikler, mesleki ve kurumsal faktörler, ailevi faktörleri ve sosyoekonomik faktörler* şeklinde kategorilere ayırmışlardır.

Araştırmanın bu kısmında literatürden istifade edilerek (özellikle Wang ve Hesketh, 2012) emekliliğe uyumun yordayıcıları bireysel özellikler, kurumsal ve mesleki faktörler, ailevi ve sosyal faktörler ile emeklilik süreci ve işgücünden çıkış koşulları şeklinde sınıflandırılmıştır.

2.3.1 Bireysel Özelliklerin Emekliliğe Uyum ile İlişkisi

Bireysel özellikler arasında bireylerin yaş, cinsiyet, medeni durum, kişilik özellikleri, beklenti ve tutumları gibi konular yer almaktadır.

2.3.1.1 Demografik Özellikler

Yaşın emekliliğe uyuma etkisi hususundaki araştırmalar genelde *yaşın da ilerlemesine bağlı olarak emeklilikte geçirilen süreler* ile emekliliğe uyum arasındaki ilişkiyi ele almış, zamana bağlı olarak emekliliğe uyumda meydana gelen değişmelere dair farklı bulgulara ulaşmışlardır. Örneğin Ekerdt, Bosse ve Levkoff (1985: 95) yaptıkları araştırmada yeni emeklilerin (0 ila 6 ay arasında emekli olanlar) en yüksek yaşam memnuniyeti düzeyinde ve daha uzun süreli emeklilerin ise (13-18 ay) daha düşük yaşam memnuniyeti düzeyinde olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Bunun aksine Bender ve Jivan (2005: 429)'ın araştırma bulguları ise daha yaşlı emeklilerin genç yaştaki emeklilere nispeten daha yüksek emeklilik memnuniyetine sahip olduğu yönündedir.

Emekliliğe uyumla ilgili diğer çeşitli araştırmalarda da emekliliğin başlangıcı sıkıntılı geçerken, çoğunlukla emeklilerin zamanla uyum içerisinde olduklarını gösteren sonuçlara ulaşılmıştır. Bu noktada çeşitli boylamsal araştırmalarda yaşam memnuniyeti ve mutluluğun emeklilikten sonraki ilk 6 aydan 1 yıla kadar hafifçe azaldığını ve 1 yılsonunda ise artış gösterdikten sonra görece istikrarlı bir noktaya ulaşarak tersine bir yörünge izlediğini belirtilmektedir. Araştırmalar genelde zamana bağlı olarak artış, azalma ve istikrar gibi sonuçlara ulaşmaktadırlar (Beck, 1982: 623; Cherry, Zarit ve Kraus, 1984; Gall vd., 1997: 115; Price, 2003; Richardson ve Kilty,

1991: 151; Wong ve Earl, 2009). Örneğin Cherry, Zarit ve Kraus (1984: 234), uzun süredir emekli olan bireylerin (7 yıldan fazla) daha kısa sürelerde emekli olanlara göre (3-6 yıl arası) daha düşük emekliliğe uyum değerlerine sahip olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Araştırmacılar, 7 yıldan uzun süre emekli olan kimselerin yapmış oldukları bildirimlerin uyumdan ziyade genel emeklilik durumuna yönelik olduğunu belirtmişlerdir. Diğer yandan Price (2003: 353) ise 7-9 ve 12-15 yıl süredir emekli olan kadınlar arasında emeklilik uyumunda anlamlı farklar bulamamıştır. Barbosa, Monteiro ve Murto (2016: 264)'nın literatür taramasına dayalı araştırmalarında ise emekliliğe uyumda “yaşın” yüksek oranda “etkisiz olduğu” ya da “olumsuz etkiye sahip” belirleyiciler kategorisinde olduğu bildirilmiştir. Ancak bazı çalışmalar da çok uzun süredir emekli olanların emekliliğe daha iyi uyum sağlama eğiliminde olduklarını göstermektedir (Wong ve Earl, 2009: 2).

Yaşın ilerlemesinin ve dolayısıyla emeklilikte geçirilen sürelerin emekliliğe uyuma etkisine ilişkin farklılaşan ampirik bulgular göz önüne alındığında yaşın emekliliğe uyumu özellikle emekliliğin ilk zamanlarında tek başına etkileyemeyeceği söylenebilir. Diğer değişkenlerin de göz önüne alınması yaşın etkisini belirsiz kılabilir. Ayrıca emekliliğe uyumun yaş ile beraber azalma ihtimali yaşlanma sürecine bağlı olarak bireylerde meydana gelecek fiziksel, bilişsel ve psikolojik gerilemelerin etkisi ile mümkün olabilir. Bu gerilemeler ise her bireyde benzer şekilde görülmeyeceğinden emekliliğe uyum hususunda yaşın etkisi belirsiz olabilecektir.

Literatürde çeşitli araştırmalarda emeklilikten memnuniyette ve uyumda *cinsiyet göre* farklılıkları incelenmiş ve çok çeşitli sonuçlara ulaşılmıştır. Bu araştırmaların bir kısmı cinsiyet bağlamında *anlamlı farklılıklar* tespit etmişlerdir (Calasanti, 1996: 24; Fadila ve Alam, 2016: 112; Kim ve Moen, 2002: 214; Kubicek vd., 2011: 230; Seccombe ve Lee, 1986: 426; Quick ve Moen 1998: 44). Bir kısmında ise cinsiyetin etkileri *sınırlı veya daha az olarak* bulunmuştur (Bender, 2012: 430; Reitzes ve Mutran, 2004: 63). Bununla birlikte, diğer bazı çalışmalarda cinsiyet bağlamında *anlamlı farklılıkların olmadığı* belirtilmektedir (Pinquart ve Schindler, 2007: 443; van Solinge ve Henkes, 2008: 431).

Literatürdeki bu çalışmalardan bazıları kadınların emekliliğe yönelik daha olumlu bir tutum takındıkları, emekliliği daha keyifli buldukları ve daha yüksek emeklilik memnuniyetine sahip oldukları sonucuna ulaşmışlardır (Bender, 2012: 429; Bender ve Jivan, 2005: 5; Isaksson ve Johansson, 2000: 241). Araştırmalarda kadınların emekliliğe uyumda daha az zorluk çektikleri, daha fazla motive oldukları ve psikolojik olarak daha iyi hazırlandıkları görülmektedir (Pinquart ve Schindler, 2007: 444; Price, 2003: 346; Wong ve Earl, 2009: 2). Kadınlar lehine olan bu sonuçların çok çeşitli nedenlere dayandığı ifade edilmektedir. Bunların başında kadınların rol geçişleri ve kariyer kesintileri açısından daha tecrübeli olmaları ve ailedeki rollerini birincil kimlik olarak görme eğilimleri gelebilmektedir (Damman vd., 2015: 804; Gratton ve Haug, 1983; Price, 2003: 346; van Solinge, 2012: 318; van Solinge ve Henkes, 2008: 424). Özellikle ailenin ve evin kadının hayatındaki önem derecesi, emeklilik öncesi ve sonrası yaşamın sürekliliğine katkıda bulunarak iş hayatından emekliliğe geçişi kolaylaştırabilmektedir (Connidis, 1982: 18). Ayrıca Price (2003: 326) tarafından yapılan araştırmada kadınların profesyonel meslek rollerini gönüllü faaliyetlerle ve topluluk katılımı ile kolayca değiştirebildikleri görülmüştür. Genel olarak kadınların erkeklere göre emeklilikten memnun olduğu ve daha kolay uyum sağladığı sonucuna ulaşan çalışmalar da bu doğrultuda bulgulara ulaşmışlardır (Barnes ve Parry, 2004: 231; Potocnik vd., 2011: 169).

Literatürde *kadınların emekliliğe karşı olumsuz tutum sergiledikleri, emekliliği daha olumsuz şekilde deneyimledikleri, emekliliğe uyum konusunda erkeklere göre daha fazla zorluk yaşadıkları ve emeklilik memnuniyetinin erkeklerden daha düşük olduğu*, ampirik bulgularla da ortaya konulmuştur (Calasanti, 1996: 20; Fadila ve Alam, 2016: 118; Heybroek vd., 2015: 168; Pinquart ve Schindler, 2007: 443; Potocnik vd., 2011: 180; Reitzes ve Mutran, 2004: 69; Richardson ve Kilty, 1991: 165; Seccombe ve Lee, 1986: 437; Smith ve Moen, 2004: 273; van Solinge ve Henkens 2005: 14; van Solinge ve Henkes, 2008: 431). Kadınların emekliliğe karşı daha fazla olumsuz tutum sergilediklerini, emeklilikle ilgili *daha az plan yaptıklarını, daha fazla mali güvensizlik yaşadıklarını, daha fazla şiddetli depresyon geçirdiklerini, yalnızlık çektiklerini, sağlıklarını, özgüvenlerini ve morallerini daha düşük algıladıkları* literatürde ulaşılan bulgular arasında yer

almaktadır. Böylelikle kadınlar erkeklere göre daha olumsuz emeklilik deneyimleri bildirmişlerdir. Ayrıca kadınların emekliliğe uyumunun, özellikle finansal açıdan olumsuz olabileceği sıklıkla dile getirilmiştir (Chester ve Robinson, 1999: 8; Damman vd., 2015: 804; Donaldson vd., 2010: 280; Kim ve Moen, 2001: 85; Quick ve Moen, 1998: 44; Szinovacz, 2003: 26).

Kadınların emeklilik süresince erkeklerden daha travmatik bir yaşantıya sahip olmalarının nedenini *zorlu çalışma koşulları* olabilmektedir (Fernandez vd., 2013: 101). Emeklilik öncesi dönemde kadınların daha *güvencesiz, kesintili, süresiz kariyere sahip olmaları, ikincil işgücü piyasalarında, kesintilere daha yatkın sanayi ve meslek gruplarında kümelenmeleri ve düşük seviyede iş bulma olanaklarının* kadınların uyumları üzerinde olumsuz etkileri söz konusu olabilmektedir (Damman vd., 2015: 804; Szinovacz, 2003: 26). Ayrıca *işgücündeki cinsiyet ayrımı* gibi emeklilik öncesi deneyim, kadınlarda emeklilik sonrası ekonomik kayıplara neden olmakta ve memnuniyetlerini de etkilemektedir (Calasanti, 1996: 20). Söz konusu nedenlere de bağlı olarak kadınlar, çalışma geçmişlerinde erkeklerden çok daha *olumsuz mali değişiklikler* yaşarlar (Kim ve Moen, 2001: 85) ve *işle ilgili daha az kazanımlar* elde ederler (ör. işveren kaynaklı emekli maaşının olmayışı, düşük ücretler, Richardson, 1999: 56; Reitzes ve Mutran, 2004: 69). Emeklilik döneminde *emeklilik maaşlarına daha fazla bağımlı* hale gelmeleri nedeniyle de yaşlı erkeklere kıyasla *daha az finansal kaynaklara sahip olabilmektedirler* (Heybroek, Haynes ve Baxter, 2015: 168) ve dolayısıyla *emekliliğe finansal olarak daha fazla uyum sorunu* yaşamaları muhtemel olabilmektedir (Damman vd., 2015: 804). Diğer yandan kadınların, erkeklere göre *daha uzun yaşam beklentisi* olması dolayısıyla emeklilikte daha fazla zaman harcayabilmeleri nedeniyle azalan sağlığa daha uzun süre maruz kalabilmekte ve hem yalnız yaşamaları hem de mali kaynaklarını tüketmeleri daha muhtemel olabilmektedir. Bütün bu etkenlerin sonucunda emeklilikte daha düşük memnuniyet sağladıkları ifade edilmiştir (van Solinge, 2012: 318).

Son olarak çeşitli araştırmalarda emeklilikten memnuniyet ve uyumun cinsiyet bağlamında etkilerinin sınırlı veya hiç olmadığı da ifade edilmektedir. Bu konuda Seccombe ve Lee (1986: 438) geçmiş deneyimlerdeki farklılıklara rağmen, emeklilik öncesi faktörlerin erkek ve kadınların emeklilik uyumunu benzer şekilde

etkileme eğiliminde olduğunu, emekliliğin maddi yönden cinsiyet açısından farklılık göstermediğini bildirmişlerdir. Benzer şekilde çeşitli araştırmalar da çalışmanın hem kadınlar hem de erkekler için aynı önemi taşıdığını ve erkeklerin ve kadınların emeklilikte benzer şeylerden memnun olduklarını ileri sürmüşlerdir (Heybroek vd., 2015: 168; Seccombe ve Lee, 1986: 438). Zira istihdam edilen erkeklerin ve kadınların emeklilik deneyimlerinin daha çok benzer hale gelmesi durumunda gelecek nesil emeklilerinin de aynı doğrultuda etkileneceği ifade edilmektedir (Griffin vd. 2012: 207-208). Bu hususta özellikle iş rolünün kaybedilmesinde emekliliğe uyum açısından cinsiyet farklılıklarının sınırlı olduğu bildirilmektedir (Damman vd., 2015: 804).

Literatürde önemli sayıda araştırma *medeni durum* ile emekliliğe uyum arasında anlamlı bir ilişki olduğunu ifade etmekte, emeklilik dönemlerine bekar olarak giren, eşini kaybeden ve evli olan emeklilerin emekliliğe uyumlarında farklılıklar görülebilmektedir (Calasanti, 1988: 14; Chester ve Robinson, 1999: 4; Fadila ve Alam, 2016: 116; Kim ve Moen, 2001: 85; Mutran vd., 1997: 264; Price ve Joo, 2005: 50; Richardson ve Kilty, 1991: 153; Wang vd., 2011: 7). Kimi araştırmalarda *evli emeklilerin* emeklilikten daha fazla memnun oldukları ve emekliliğe daha kolay uyum sağlayabildikleri tespit edilmiştir (Bender ve Jivan, 2005: 5; Bender, 2012: 429; Fadila ve Alam, 2016: 116; George ve Maddox, 1977: 460; Howard vd., 1982: 495; Pinquart ve Schindler, 2007: 452; Reitzes vd. 1996: 247; Seccombe and Lee, 1986: 435; Szinovacz, 2003: 35). Emekliliğe geçiş esnasında *eşin kaybının* ise emeklilikten memnuniyeti olumsuz etkilediği tespit edilmiştir (van Solinge ve Henkens, 2008: 428). Bununla birlikte kimi araştırmalarda *cinsiyet bağlamında* ilerleyen yıllarda bir eşin kaybedilmesinden özellikle erkeklerin daha olumsuz etkilediği (Calasanti, 1996: 22), kimi araştırmalarda ise aksine emeklilik sürecinde eşini kaybetmiş, eşinden ayrılmış veya boşanmış kadınların istikrarsız gelir durumuna sahip olmaları nedeniyle daha düşük emeklilik kalitesi ve memnuniyeti bildirdikleri tespit edilmiştir. Eşinden ayrılmış olan kadınların, evli veya dul olan kadınlara göre emekliliklerinden daha fazla memnuniyetsiz oldukları sonucuna ulaşılmıştır (Price ve Joo, 2005: 43). Genel olarak bir eşe sahip olmak; hastalık, engellilik, uluslararası yer değiştirme ve emeklilik gibi stresli yaşam

olaylarına uyumu kolaylaştıran, arkadaşlık ve sosyal destek sağlayan önemli bir kaynak olarak görülmektedir (Pinquart ve Schindler, 2007: 450; Wang, 2007: 456-457). Eşi olmayan insanların, emeklilikte güçlü bir destek ağına sahip olma ihtimalleri daha azdır ve içe kapanıklık ve yalnızlık riski altında olabilmektedirler (Heybroek vd., 2015: 169). Zira yapılan bir araştırmada emekliliğe geçiş sırasında evli çiftler arasında yüksek düzeyde karşılıklı destek bulunduğunu ortaya konmuştur (Dressler, 1973: 340). Son olarak literatürde çeşitli araştırmalar da medeni durumun etkileri açısından ya anlamlı farklılıklar bulamamış ya da diğer demografik faktörler kontrol edildiğinde medeni durum ile emeklilik memnuniyeti arasındaki anlamlı ilişkilerin kaybolduğu sonucuna ulaşmışlardır (Beck, 1982: 618; Donaldson vd., 2010: 285; Price, 2003: 347). Ancak Wong ve Earl (2009: 9) araştırmalarında evlilik durumu ile emekliliğe uyum arasındaki ilişkinin küçük olmakla birlikte önemli olduğunu belirtmişlerdir.

2.3.1.2 Kişilik Özellikleri

Emeklilik uyumunu etkileyen bireysel özellikleri arasında bir diğer önemli husus ise kişilik özellikleri olmaktadır. Kişilik özelliklerinin uyumda önemli bir rol oynadığı, uyum sürecinin kişilik tarafından yönetildiği, özgün kişilik özellikleri ile başarılı bir emeklilik uyumu arasında ilişki olduğu çeşitli araştırmalarda belirtilmiştir (Bosse vd., 1991: 13; Howard vd., 1982: 495-496; Kim ve Moen, 2002: 213; Löckenhoff vd., 2009: 727; MacLean, 1983: 7; Reis ve Gold, 1993; van Solinge, 2012: 319). Söz konusu kişilik özellikleri literatürde *psikolojik kaynaklar* (ör. Carter ve Cook, 1995: 68; van Solinge, 2013: 319), *sosyal-psikolojik değişkenler* (Reitzes ve Mutran, 2004: 65) veya *motivasyonel kaynaklar* (Taylor ve Schaffer, 2013: 254) şeklinde adlandırılmıştır.

Kişilik özellikleri bireyin emekliliğe uyum sürecindeki faaliyetlerle ilgisini vurgulayarak emeklilikle ilişkili değişiklikler üzerindeki tepkilerini etkilemektedirler (van Solinge, 2013: 319). Carter ve Cook (1995: 68)'a göre psikolojik veya motivasyonel kaynaklar bir kimsenin davranışsal zenginliklerini oluşturmaktadır. Bu kaynaklar emekliliğe geçişte, rol değişikliklerine başarılı gerçekleştirmek için proaktif stratejilere yönelmelerini sağlamaktadır. Örneğin Reis ve Gold (1993), beş faktör kişilik özelliklerinden *dışa dönüklüğün* ve *yumuşak başlılığın*, emeklilikte

daha geniş ve güçlü bir destek ağı oluşmasını sağlayarak emeklilikte yaşam memnuniyetini artırdığını, *özdenetimin* emeklilikle daha proaktif bir başa çıkmaya ve *deneyime açıklığın* ise yeni faaliyetlerin kazanılmasına yol açarak emeklilik memnuniyetini artırması gerektiğini ve *nevrotikliğin* ise emeklilikteki memnuniyetin azalmasına yol açması gerektiğini belirtmektedir. Ancak bunun aksine Bosse vd. (1991: 13) beş faktör kişilik özelliklerinin emeklilikte stresin belirleyicisi olup olmadığını incelemiş ve kişilik özellikleri arasında *dışadönüklüğün* ve *nevrotikliğin* emeklilikte stresi öngörmediği sonucuna ulaşmışlardır.

Beş faktör kişilik özelliklerinin dışında başka araştırmalar da farklı kişilik özelliklerinin de emeklilik memnuniyeti ve uyumuyla ilişkisi incelenmiştir. Söz konusu araştırmalarda geçen kişilik özellikleri arasında benlik saygısı (self-esteem) (Mutran vd., 1997: 265; Reitzes ve Mutran, 2004: 74), öz yeterlik (self-efficacy) (Topa ve Alcover, 2015: 386; Carter ve Cook, 1995: 68; Kim ve Moen, 2001: 84; van Solinge ve Henkens, 2005: 17), iç kontrol odağı (internal locus of control), (Carter ve Cook, 1995: 68; Lowis, Edwards ve Burton, 2009: 427; O'Brien, 1981: 305), kişisel hakimiyet (personal mastery) (Asebedo ve Seay, 2014: 167-169; Topa ve Alcover, 2015: 386; Donaldson vd., 2010: 162), esneklik (Howard vd., 1982: 495-496; Houlfort vd., 2015: 86) yer almaktadır.

Benlik saygısına (veya özsaygı) sahip kimselerin özellikle rol geçişleri ile birlikte değişim ve hayal kırıklığını etkili bir şekilde karşılayabilecek güçlü bir karakter yapısı geliştirdikleri, depresyona karşı dirençli olabilecekleri belirtilmiştir (Keahey ve Seaman; 1974: 224). Benlik saygısının emeklilik memnuniyeti ile pozitif ilişkili olduğu, emekliliğe yönelik olumlu tutumları arttırdığı ve emekliliğe başarılı uyumu kolaylaştırdığı ifade edilmektedir (Keahey ve Seaman 1974: 224; Mutran vd., 1997: 265; Reitzes ve Mutran, 2004: 74;). Öz yeterlik, kişinin yeni ve yabancı bir durumla veya problemle makul bir başarı olasılığıyla uygun bir şekilde başa çıkabileceğine yönelik inancı veya güveni şeklinde tanımlanmaktadır. Değişimle başa çıkma yeteneğine yönelik kişisel algılar “öz yeterlilik” olarak adlandırılmaktadır (Mutran vd., 1997: 257; van Solinge ve Henkes, 2005: 12-13). Öz yeterlilik, kişinin daha önceki yaşam geçişleriyle başa çıkma deneyimleri tarafından geliştirilmiştir (Taylor ve Schaffer, 2013: 254). Bu kavramla ilişkili olarak emeklilik öz yeterliliği

(retirement self-efficacy), kişinin emeklilik ile ilişkili değişiklikleri ele almak için gerekli bilgi ve becerilere sahip olduğuna olan inancı şeklinde tanımlanmaktadır (Carter ve Cook, 1995: 75). Emekliliğin yeni bir deneyim olduğu göz önüne alındığında, öz yeterlik üzerine daha yüksek değerlere sahip olmak, emekliliğe daha kolay ve başarılı uyum ile ilişkili olmaktadır (Mutran vd., 1997: 265; van Solinge ve Henkes, 2005: 13). Başarıya olan inancın yüksek seviyelerde olması, emeklilikle ilgili yapılan planların daha etkili olmasını sağlayarak emekliliğe uyumu kolaylaştırabilecektir (Topa ve Alcover, 2015: 386, Taylor ve Schaffer, 2013: 254). Çeşitli araştırmacılara göre yüksek öz yeterlik proaktif uyuma sebep olurken düşük öz yeterlik seviyeleri zorlu bir uyumun göstergesi olabilmektedir (Hesketh vd., 2011: 307; van Solinge, 2012: 319, van Solinge ve Henkens, 2005: 13.).

İç kontrol odağı olay ve durumları kendi davranışına ya da göreceli olarak kalıcı özelliklerine bağlı olarak algılayan kişinin, sahip olduğu inancı olarak tanımlanan bir kişilik özelliğidir (Şeşen, 2010: 199). İç kontrol odağına sahip bireyler daha az depresyon ve kaygı bozukluğu yaşayabilmekte ve daha büyük mutluluk ve yaşam memnuniyetine sahip olabilmektedirler (Gall vd., 1997: 111). Bu kişilik özelliği olan bireylerin, emeklilikle başa çıkma becerilerini sağladıkları (Lowis vd., 2009: 427; Asebedo ve Seay, 2014: 162), emekliliğe uyum kalitelerinin arttığı (Gall vd., 1997: 111) ve emeklilikten daha fazla memnuniyet bildirme eğiliminde oldukları tespit edilmiştir (O'Brien, 1981: 315).

Kişisel hakimiyet veya kontrol, kişilerin kendi yaşamlarında neler olup bittiğine dair genel kontrol hissiyatı derecesi olarak tanımlanmıştır. Hem öz yeterlik hem de kontrol odağı unsurlarını ele alan geniş bir yapıdır. Öz yeterlik belirli bir görevi yerine getirme yeteneğine odaklanırken, kişisel kontrol kişinin yaşamı üzerinde genel kontrol ile ilgilidir. Benzer şekilde, kontrol odağı (iç-dış), kontrol kaynağının birey içinde mi yoksa dışsal dünyada mı bulunacağını birbirinden ayırırken, kişisel kontrolde böyle bir ayırım yapılmaz (Donaldson vd., 2010). Kişisel kontrolün emekliliğe uyuma pozitif yönde etki ettiği, sağlık ve servet gibi diğer faktörlere kıyasla emekliliğe uyumun daha önemli öngörücülerinden biri olduğu sonucuna ulaşmıştır (Donaldson vd., 2010: 285).

Esneklik, bir kimsenin ulaşamaz hedefleri terk etmesi ve kişisel çabalarını yaşam koşullarına uyarlama yeteneğidir. Böylelikle kişi yaşamında daha fazla denge oluşturabilir ve daha iyi bir emeklilik uyumu sağlayabilir (Houlfort vd., 2015: 86). Başarılı bir emeklilik uyumu, bireyin kişiliğinin esneklik bileşenine, emeklilikte meydana gelen değişikliklerin miktarına veya ciddiyetine bağlı olduğu öne sürülmektedir. Emeklilik için zorluk çeken insanlar, herhangi bir değişiklik için düşük toleransa sahip (esnek olmayan) kişiler olabilmektedir. Ayrıca herhangi bir değişikliğin derecesi, bireyin bu değişikliğe kendisinin ne kadar uyarlanabilir olduğuna bağlıdır (Atchley, 1975: 19).

2.3.1.3 Beklenti ve Tutumlar

İnsanların yaşlılık dönemlerindeki değişimlere ilişkin beklentileri bu döneme uyum sürecinin doğasını belirlemede merkezi bir faktör olarak tanımlanmıştır (van Solinge ve Henkes, 2008: 424). Bu değişimlerden biri olarak kabul edilen emeklilik dönemine ilişkin beklentilerin emekliliğin planlamasını, zamanlamasını ve emeklilik sonrasında uyumu öngördüğü (Braithwaite ve Gibson, 1987: 6; Taylor vd., 2008: 460; van Solinge ve Henkes, 2008: 429), emekliliğe uyumla ilgili psikolojik kaynaklar arasında yer aldığı ve emeklilik memnuniyeti ile ilişkili olduğu bildirilmektedir (Fretz vd., 1989: 306; Gall ve Evans, 2000: 187; Taylor, vd., 2008: 460; van Solinge ve Henkens, 2005: 13). Örneğin emekliliğe yönelik olumlu tutumlar, doğru bilgi sahibi olmak ve emeklilik planlaması sayesinde daha az kaygı ve stresle ilişkili olup emekliliğe iyi bir uyuma neden olabilmektedir (Fretz vd., 1989: 306). Zira beklentiler, bireyin emeklilikte zamanını nasıl harcayacağı konusunda bazı pozitif planlar yapmasını öngörmektedir. Söz konusu planlar, kişinin emekliliğini özlemle beklemeye teşvik edecek çeşitli faaliyetleri içerebilmekte ve bu doğrultuda beklentiler, bireyin emeklilik uyumunu olumlu yönde etkileyebilmektedir (MacLean, 1983: 6). Ancak emeklilikle ilgili gerçekçi beklentiler oluşturmak önemlidir. Çünkü emeklilik beklentileri ile gerçek emeklilik durumu arasındaki eşleşmeye dayalı olarak belirli bir düzeyde emeklilik memnuniyeti veya memnuniyetsizlik ortaya çıkabilmektedir (Potocnik vd., 2011: 167). Şayet emeklilik öncesi gerçekçi beklentiler, emeklilik planlaması ile oluşturulursa bu durum emeklilik sonrası uyumu kolaylaştırmaktadır (Taylor vd., 2008: 467). Gall ve Evans

(2000: 188) emeklilik sonrası başarılı bir uyum deneyimin yaşanması için, bireyin, emeklilikte beklenebilecek yaşam tarzı bozulma seviyesini (ör. gelirden azalmayı) gerçekçi bir şekilde değerlendirmesinin önemli olduğu dile getirilmiştir. Barfield ve Morgan (1978: 7), emeklilik deneyimlerinin beklentileriyle uyumlu olmayan otomobil işçilerinde daha az emeklilik memnuniyeti seviyeleri tespit etmişlerdir.

Emeklilik öncesinde emekliliğin sonuçlarına yönelik olumsuz beklentiler emeklilik kaygısı (retirement anxiety) olarak ifade edilmektedir. Bu kavram bir anlamda emeklilikle ilgili sosyal sonuçlarla (sosyal ilişkiler ve sosyal statünün kaybedilmesi) ilgili korkular olarak da tanımlanmaktadır (van Solinge ve Henkes, 2008: 429; 2005: 12). van Solinge ve Henkes (2008: 424-426) emeklilik kaygısının, emeklilik memnuniyeti ve emekliliğe uyum ile olumsuz bir şekilde ilişkili olduğunu, bunun ise boş vakitlerin nasıl değerlendirileceğine ilişkin kaygı duyulması ile ortaya çıktığını bildirmişlerdir. Diğer başka araştırmalarda emekliliğin olumlu bir deneyim olacağını düşünen çalışanların, emeklilik sonrasında daha fazla memnuniyet elde ettikleri tespit edilmiştir (Gall ve Evans, 2000: 193; Taylor vd., 2008: 460).

Emeklilik beklentileri ile ilgili bir diğer önemli bulgu ise beklentilerin emeklilik deneyimine ve *emekliliğe uyuma etki süresi* ile ilgilidir. Bu hususta Braithwaite ve Gibson (1987: 10), emeklilik öncesi beklentilerin emekliliğe uyumu açıklamada büyük önem taşıdığını ancak uzun dönemli bir etkiye sahip olmadığını belirtmişlerdir. Benzer şekilde Taylor vd. (2008: 466) de emeklilik beklentilerinin emeklilik memnuniyetinde önemli bir rol oynadığını ancak emeklilik deneyiminin başında oldukça önemli olduğunu belirtmişlerdir. Araştırmacılar emeklilik beklentisinin zaman içinde öneminin azaldığı, emeklilerin ilk beklentilerini yeniden ayarlamayı öğrenebildiğini veya emeklilik gerçekliği ile beklenti arasındaki farkları uzlaştıran eylemler yapabildiğini belirtmişlerdir.

Emekliliğe yönelik tutumlar da kişinin emekliliği ne kadar olumlu veya olumsuz olarak nitelendirdiği olarak belirtilmektedir (MacLean, 1983: 6). Buna göre emeklilikteki herhangi bir değişime karşı olumlu tutum taşıyan kişiler, emekliliğe daha başarılı bir şekilde uyum sağlamak ve olumlu emeklilik deneyimlerine sahip olmaktadır (Braithwaite ve Gibson, 1987: 7; Howard vd., 1982: 496; MacLean, 1983: 6). Bireyler emeklilikle ilgili olumlu tutumlara sahiplerse, örneğin emekliliği

yeni bir hayata başlangıç için bir fırsat olarak görürlerse, emeklilikte zevk alacakları faaliyetler yapma beklentisinde olurlar ve dolayısıyla emekliliği özlemle beklerler. Ayrıca iş ve emeklilik arasındaki doğal farklılıklara uyum sağlarlar ve bu dönemde de yapmayı planladıkları faaliyetlerden zevk alırlar (MacLean, 1983: 7; Schwartz, 2004: 235; Smith ve Moen, 2004: 267). Emekliliğe karşı olumsuz tutumlar ise büyük oranlarda emeklilerin memnuniyetsizliğine neden olmaktadır (Thompson, Streib ve Kosa, 1960: 169). Örneğin emekliliği belirsizlik olarak görenlerin emeklilik yaşantısından korktuğu dile getirilmiştir (Schwartz, 2004: 235). Bu konudaki olumsuz tutumlara sahip olanlar arasında özellikle kadınlarda emekliliğin daha fazla depresyon ile bağlantılı olma ihtimali olduğu öne sürülmüştür (Kim ve Moen, 2002: 214).

2.3.1.4 Finansal Durum

Emekliliğe uyumda önemli hususlardan birisi emeklilikteki **finansal kaynaklar** ve buna bağlı değişmelerle ilgilidir. Emeklilikteki söz konusu finansal kaynaklar emeklilik maaşı, hane halkı geliri, sosyal güvenlik hakları, diğer çeşitli kaynaklardan elde edilen gelirler (ör. kira) ve hane halkının finansal varlıkları olarak tanımlanmaktadır (Bender ve Jivan, 2005: 3).

Literatürde pek çok araştırmada emekliliğe uyumda yaşanan zorlukların başında finansal konular geldiği, finansal durumun emekliliğe başarılı bir uyum ve/veya uyumun kalitesiyle pozitif yönde ilişkili olduğunu bildirilmektedir (Atchley, 1975; Braithwaite ve Gibson, 1987; Chester ve Robinson, 1999: 4; Dorfman, 1992; Gall vd., 1997: 110; Pinquart ve Schindler, 2007: 444; Reitzes ve Mutran, 2004: 80; Higginbottom, Barling, ve Kelloway, 1993: 513; Howard vd., 1982; van Solinge ve Henkes, 2005: 13). Söz konusu araştırmalarda emeklilikte finansal kaynaklar, genellikle gelir odaklı ele alınmış, gelirdeki değişikliğin yönü, gelirlerin karşılaştırması ve gelirle ilgili algılar üzerinden emekliliğe uyumla ilgili değerlendirmelerde bulunulmuştur. Bu hususta gelirin yüksek-düşük olması veya yeterli-yetersiz olmasına ilişkin bulgular mevcuttur. Pek çok araştırmada daha **yüksek gelire sahip** olan emeklilerin **daha düşük gelire sahip olanlara kıyasla** emeklilik memnuniyetlerinin daha yüksek olduğu ve emekliliğe daha başarılı uyum sağladıkları sonucuna ulaşmışlardır. Emeklilikle beraber azalan gelirlere bağlı olarak

yaşanan finansal problemlerin emeklilerin emekliliğe uyumunu zorlaştırdığı tespit edilmiştir (Atchley, 1975: 17; Braithwaite ve Gibson, 1987: 5; Darnley, 1975: 220; Donaldson vd., 2010: 279; Dorfman, 1992: 343-346; Howard vd., 1982: 494; Seccombe ve Lee, 1986: 437; Thompson vd., 1960: 169; Wong ve Earl, 2009: 1). Richardson ve Kilty (1991: 165)'nin belirttiği üzere gelirinde büyük düşüş yaşayanlar daha fazla sorun yaşamaktadırlar.

Emeklilerin birbirlerine nispeten düşük veya yüksek düzeylerde gelir elde etmesi üzerinden emeklilik uyumu veya memnuniyetinin değerlendirilmesi bazı durumlarda tek başına bir anlam ifade etmeyebilir. *Yeterli bir gelire sahip olma algısının* da emeklilik memnuniyetini ve uyumunu öngördüğü çeşitli araştırmalarda ifade edilmiştir (Dorfman, Kohout ve Heckert, 1985: 577; Gall vd., 1997: 115; Howard vd., 1982: 494; Kim ve Moen, 2001: 84; 2002: 213; MacLean, 1983: 6; Price ve Joo, 2005: 50; Richardson ve Kilty, 1991: 165; Smith ve Moen, 2004: 274-279). Hatta algılanan gelir durumunun emeklilik memnuniyeti için tek başına gelir ya da tek başına yaşam standardından daha önemli olduğu bulunmuştur (Howard vd., 1982: 494). Emeklilikte yüksek gelire sahip olanlar, emekliliğe potansiyel olarak rahat bir uyum sağlamaktadır. Düşük gelir seviyelerinde olmak, çoğu zaman gelir yetersizliği ile ilişkilendirilse de gelirin yeterli olup olmadığına ilişkin algılar ön plana çıkabilmektedir (MacLean, 1983: 6). Örneğin Streib ve Schneider (1971) araştırmalarında, gelirlerinde yaklaşık % 50'lik bir düşüş olmasına rağmen, emeklilerin gelirlerinin yeterli olduğunu ve emekliliğin kendileri açısından olumsuz olmadığını düşündüklerini bulmuşlardır (Kimmel vd., 1978: 576). Gelir algısına ilişkin bir başka örnekte Smith ve Moen (2004: 274-279), daha büyük gelir yeterliliği olduğunu bildiren emeklilerin, gelirlerini yetersiz hissettiklerine bildirenlere kıyasla emeklilik deneyiminden memnun olma oranlarının iki katından fazla olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Bu örneklerden yola çıkarak düşük gelir düzeylerinde olmaktan ziyade gelir algılarına bağlı olarak emeklilik hayatına uyum sağlama durumunun değişebileceği görülmektedir.

Literatürdeki araştırmaların pek çoğu emeklilik memnuniyeti ve uyumda gelirin etkisinden bahsetmekle beraber gelirin dışında *diğer finansal kaynakların* da memnuniyet ve uyumda etkisini bildirmektedirler. Örneğin yapılan bir araştırmada

gelirin tek başına, öznel refah ile çok düşük ilişkisi bulunmuş, gelir dışında diğer kaynakların bu hususta önemli olabileceği sonucuna ulaşılmıştır (Hobfoll, 2002: 311). Yine çeşitli araştırmalarda daha yüksek hanehalkı gelirine sahip emeklilerin, daha iyi bir emeklilik uyumu ve daha yüksek memnuniyet bildirdikleri belirtilmiştir (Donaldson vd., 2010: 285; Noone, Stephens ve Alpass, 2009: 307; Richardson ve Kilty, 1991: 164). van Solinge ve Henkes (2005: 12) emeklilerin kişisel gelirlerinin dışındaki düşük hane halkı gelirlerine sahip olmalarının emekliliğe uyuma ilişkin risk faktörlerini oluşturduğunu belirtmişlerdir.

Finansal kaynaklar emeklilik sonrasında, emeklilik ve yaşam memnuniyeti ile uyuma katkı sağlayacak faaliyetlere erişmek için gerekli olmaktadır (Taylor vd., 2008: 460). Yeterli finansal kaynaklara sahip olmak, emeklilik süresince ikamet yeri ve yaşam tarzı seçeneklerine ilişkin daha fazla seçimi kolaylaştırabilir ve bunun yanı sıra, toplum hizmetlerine, sosyal gruplara ve kültürel desteklere daha fazla erişime izin verebilir (Heybroek vd., 2015: 166). Sınırlı finansal kaynakların ve emeklilik sonrası keskin gelir düşüşünün emeklilik memnuniyetinin daha düşük seviyelerde olmasına neden olmaktadır (van Solinge ve Henkes, 2008: 426). Örneğin yeterli gelire sahip olmak daha yüksek sağlıkla ilişkilendirilmiş ve yetersiz gelire sahip olanların sağlıklarının çok daha düşük seviyelerde olduğu tespit edilmiştir (Howard vd., 1982: 494). Finansal yetersizlikler emeklilikten memnuniyeti doğrudan belirlemese de dolaylı olarak emeklilikte arzu edilen etkinliklere katılımı etkileyerek, yaşam kalitesini etkileyebilmektedir (Higginbottom vd., 1993: 513). Finansal durumu iyi olan bireyler emeklilik nedeniyle sağlanan boş zamanı ve diğer faaliyetleri sürdürmek için zamandan ve fırsatlardan daha iyi yararlanabilmektedirler (Heybroek vd., 2015: 166). Emekliler, emeklilik maaşından dolayı nispeten düşük gelir elde ettiklerinde, toplumsal izolasyon ve yoksulluk riski altında olabilmektedirler. Özellikle konut için yüksek kira ödediklerinde oluşan finansal baskılar nedeniyle emeklilikte tatmin edici bir yaşam standardı sağlanamamış olabilmektedirler (Heybroek vd., 2015: 166).

2.3.1.5 Sağlık Durumu

Emeklilik sonrası sağlık durumu emekliliğe uyum açısından önem arz etmektedir. Literatürde emekliliğe uyum araştırmaları yaygın bir şekilde sağlık ile

emeklilik uyumu arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif bir ilişkinin olduğundan bahsetmektedir. Araştırmalar daha yüksek emeklilik memnuniyetinin sağlığa bağlı olduğu ve sağlık sorunlarının emeklilik memnuniyetine olumsuz etkisi olduğu sonucuna ulaşılmışlardır (Atchley, 1975: 26; Darnley, 1975: 221; Fadila ve Alam, 2016: 118; George ve Maddox, 1977: 459; Howard vd., 1982: 495; Richardson ve Kilty, 1991: 166; Seccombe ve Lee, 1986: 437; Smith ve Moen, 2004: 279). Örneğin akademisyenler üzerinde yapılan bir araştırmada sağlığın, öğretme, araştırma ve danışmanlığın yanı sıra boş zaman etkinliklerine katılımında hem emeklilik öncesi hem de emeklilik sonrası tatminin en önemli belirleyicisi olduğu bulunmuştur (Dorfman, 1992: 343). Ayrıca süreklilik teorisini destekler şekilde, emekliliğe geçiş yapıldığı dönemde sağlıkta ani düşüşlerin, emeklilik kalitesini olumsuz etkilediği görülmüştür (Kim ve Moen, 2002: 219; van Solinge ve Henkens, 2008: 430; Wang, 2007: 471). Emeklilik öncesi sağlığın iyi olması, bireylerin emekliliğe geçişinde köprü vazifesi olan rol ve faaliyetlere daha fazla katılımını sağlarken, zayıf sağlık ve ağrılar, sınırlamalar ve yüksek maliyetlerle emekliliğe uyumu engelleyebilmektedir (Reitzes ve Mutran, 2004: 67). Bazı araştırmalar da genel olarak sağlık durumunun sadece geçişte veya emeklilikten hemen sonra değil aynı zamanda emeklilik sürecinin ilerleyen dönemlerinde de yani uzun dönemde de emekliliğe uyum üzerinde etkili olduğu sonucuna ulaşılmışlardır (Braithwaite ve Gibson, 1987: 10; Szinovacz ve Waho, 1992: 194).

Araştırmalar özellikle *fiziksel sağlığın*, emeklilikte uyumun en tutarlı yordayıcısı olduğu sonucuna ulaşılmışlardır (Bosse vd., 1991: 12; Dorfman ve Rubenstein, 1993: 56; Gall vd., 1997: 111; Kim ve Feldman, 2000: 1205; Pinquart ve Schindler, 2007: 444; Seccombe ve Lee, 1986: 437). Diğer yandan *psikolojik sağlığın* emekliliğe geçiş ve uyumun kalitesiyle pozitif ilişkili olduğu da bulunmuştur (Hyde vd., 2004: 292; Kim ve Moen, 2002; Wang, 2007: 455).

Literatürdeki sağlığın emekliliğe uyumda önemli bir öngörücü olduğuna dair pek çok bulguya rağmen bazı araştırmalar da sağlığın emekliliğe uyumda önemli bir etkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmışlardır. Ancak araştırmacılar temsil kabiliyeti ve emeklilik öncesi düşük refah seviyeleri gibi nedenlerin araştırma kısıtları arasında yer aldığını belirtmişlerdir (ör. van Solinge ve Henkes, 2005: 18).

Rohwedder (2006), HRS verilerini kullanarak yaptığı araştırmasında sağlık durumunun kötü olmasının emeklilerin sosyal izolasyonunun artmasına neden olduğu ve dolayısıyla bunun da bireyin emeklilik memnuniyetini önemli derecede düşürdüğü sonucuna ulaşmıştır (Rohwedder, 2006: 1). Sağlık vb. faktörler emeklilikte sağlanan boş vakitleri değerlendirme ve bundan keyif alma ihtimalini etkileyebilmektedir (Bender ve Jivan, 2005: 3). Bireylerin sağlık sorunları yaşamaları, emeklilik sonrası memnuniyete katkı sağlayacak boş zaman etkinliklerine katılımlarını kısıtlayabilir ve stresli bir yaşama neden olabilir. Sağlıklı olan bireyler daha fazla faaliyetlere ve fırsatlara erişerek sosyal destek sağlayabilir, böylece bu da emeklilikte yaşam kalitesini artırabilir. Ayrıca, sağlık sorunları, düşük işgücü statüsü, emeklilik kararı üzerinde düşük kontrolü, kesintili iş geçmişi ve erken emeklilik ile ilişkili olabilir. Sonuç olarak bütün bunların hepsi emeklilik sonrası düşük memnuniyet ve uyum seviyeleri ile bağlantılı olmaktadır (Bender ve Jivan, 2005: 3; ör. stres, Bosse, vd., 1991: 9; ör. zayıf uyum, Calasanti, 1996: 13; ör. boş zaman etkinlikleri, Heybroek vd., 2015: 169; Shultz vd., 1998: 53).

2.3.2 Kurumsal ve Mesleki Faktörlerin Uyum ile İlişkisi

Emeklilik öncesi işle ilgili değişkenler arasında kurumsal ve mesleki faktörler yer almaktadır. Bunlar mesleki statü, emeklilik öncesi işin özellikleri, iş rolü kimliği ya da işe olan bağlılık, emeklilik öncesi çalışma geçmişleri şeklinde ifade edilebilmektedir.

Emeklilerin mesleki statüleri (Howard vd., 1982: 493) ve iş rolünün kimliği (ör., Matthews ve Brown, 1987: 556; Quick ve Moen, 1998: 46), emekliliğe geçiş ve uyum sonuçları ile olumsuz ilişkilidir. Bununla beraber işin stresi, psikolojik ve fiziksel iş talepleri, işten tatminsizlik (Wang, 2007: 466, Howard vd., 1982: 493), işin zorlukları (örneğin, van Solinge ve Henkens, 2008: 428) ve emeklilikten önce işsizlik durumu emekliliğe geçişi ve uyum sağlama sonuçları ile olumlu ilişkili olabilmektedir (Pinquart ve Schindler, 2007: 444). Bu bölümde emeklilik öncesi bu kurumsal ve mesleki hususlar belirtilerek uyumla ilişkileri açıklanacaktır.

2.3.2.1 Mesleki Statü

Emekliliğe uyumla ilgili pek çok araştırma mesleki statünün emeklilik memnuniyetine ve uyumuna etkisi olup olmadığı ile ilgili tespitlerde bulunmuş, ancak bu konuda farklı bulgulara ulaşılmıştır. Öncelikli olarak pek çok araştırma *yüksek statülü meslekler ile düşük statülü mesleklerden* emekli olanlar arasında emekliliğe uyumda belirgin farklılıkların olduğunu ortaya koymuştur. Buna göre üst düzey mesleklerden emekli olanların düşük statülü mesleklerden emekli olanlara göre emeklilikten daha fazla memnun oldukları, emekliliği daha yüksek olasılıkla pozitif değerlendirdikleri ve emekliliğe daha iyi uyum sağladıkları sonucuna ulaşılmıştır (Beck, 1982: 618; Fernandez vd., 2013: 101; George ve Maddox, 1977: 460).

Yüksek mesleki prestij (ve yüksek gelir) düzeyinde olan çalışanların, emekliye ayrıldıklarında kaybedecek şeyleri daha çok olmasına rağmen emekliliğe uyum için daha fazla kaynağa sahip olabilecekleri belirtilmiştir. Örneğin, emeklilikteki sosyal ve boş zaman olanaklarını artıran daha yüksek bir emeklilik kapsamına ve emeklilikteki anlamlı ve memnun edici fırsatları değerlendirmek için sosyal becerileri kullanmada ve kendilerini yönlendirmede daha yüksek bir eğitime sahiptirler (Pinquart ve Schindler, 2007: 444). Diğer yandan küçük prestijli işlerde çalışan emekliler, çalışmayı bıraktıklarında statü ve saygıyı korumakta zorluk çekebilirler; iş rolünün kaybı, düşük statü işlerinde çalışan insanlara, yüksek prestij taşıyan mesleklerde çalışanlara kıyasla daha zararlı olabilir. Profesyonel kişiler, mesleki temaslarını, meslek gruplarına katılımlarını ve yarı zamanlı profesyonel istihdamı sürdürme eğilimindedir. Örneğin, doktorlar ve avukatlar genellikle emeklilik sonrası mesleki prestijlerini korumaktadırlar. Mesleki statü özellikle kadınlar arasında daha kritik olabilmekte; düşük statülü işlerden emekli olan kadınlar, önceden prestijli pozisyonlarda çalışan kadınlara nispeten refah seviyelerinde daha fazla düşüş göstermektedirler (Richardson ve Kilty, 1991: 166).

Yüksek statülerden emekli olanların emekliliğe daha iyi uyum sağlayacağına ilişkin bulguların aksine bazı araştırmalar da bunun tersi yönünde bulgulara ulaşmışlardır. Bu çalışmalarda düşük statülü işlerden emekli olanların emeklilik memnuniyeti ve uyumda daha başarılı oldukları görülmüştür (Braithwaite ve Gibson,

1987: 8; Fadila ve Alam, 2016: 119; Howard vd., 1982: 491-493; Stokes ve Maddox, 1967: 332). Düşük statülü çalışanların emeklilikten neden daha memnun oldukları ve emekliliğe neden daha iyi uyum sağladıkları hususunda çeşitli açıklamalar mevcuttur. Howard (1982: 491-493), işin çalışanlar için yüksek düzeyde içsel anlamını ve merkezi rolünün beyaz yakalı çalışanlarda görüldüğünü, bunun ise emeklilik sonrasında işle ilgili kazanımlarda daha şiddetli yoksunluk duygularına ve uyum güçlüğüne neden olduğunu belirtmektedir. Örneğin Schmidt ve Lee (2008: 306), Kanada’da daha yüksek iş statüsüne sahip kişilerin iş rolüne daha fazla bağlı olduklarını, daha düşük iş statüsüne sahip olan kişilere göre emekliliğe uyumda daha fazla zorluk çektiklerini belirtmişlerdir. Benzer şekilde Fadila ve Alam (2016) yüksek statülü mesleğe bağlı olan “prestiji”, emekli olduktan sonra sürdürmenin daha da güçleşeceği dolayısıyla prestij kaybının yüksek statülü çalışanlarda emeklilikten sonra daha yüksek olacağı sonucuna ulaşmışlardır (Fadila ve Alam, 2016: 119).

Literatürde farklı bulgulara rağmen bazı araştırmalarda da emeklilik öncesi mesleki statünün etkilerinin kısa ve uzun vadede ayrımında emeklilik memnuniyetini öngördüğünü belirtmişlerdir. Bu araştırmalara göre kısa ve uzun vadede emeklilik uyumu ve memnuniyeti yüksek ve düşük statülü mesleklerden emekli olanlarda farklılaşabilmektedir (Gall vd., 1997: 115; Stokes ve Maddox, 1967: 332). Stokes ve Maddox (1967) tarafından yapılan araştırmada, kısa dönemde mavi yakalı çalışanlar, beyaz yakalı çalışanlara göre emekliliğe daha başarılı bir uyum göstermişlerdir. Uzun dönem de ise bu durumun tam tersi gözlemlenmiştir. Ayrıca araştırmacılar daha da uzun sürelerde emeklilikten memnuniyetteki farklılıkların zamanla kaybolma ihtimalini öngörmüşlerdir (Stokes ve Maddox, 1967: 332). Beyaz yakalı çalışanların, nispeten daha üstün bir topluluk katılımı, kişiler arası yetkinlik ve daha fazla kişisel ve finansal kaynaklarla emekliliğe geçiş yapmaları kısa vadeden ziyade uzun vadede başarılı bir uyuma sahip olmalarının nedenleri arasında gösterilmiştir (Howard vd., 1982: 494).

Son olarak çeşitli araştırmalarda bazı değişkenlerin kontrol edildiğinde mesleki statü ve emekliliğe uyum arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığına yönelik bulgulara da ulaşılmıştır. Örneğin Beck (1982: 621) araştırmasında özellikle sağlık ve gelir gibi değişkenler kontrol edildiğinde mesleki statünün emekliliğe uyum ile

anlamalı bir ilişki göstermediği sonucuna ulaşmıştır. Benzer şekilde Seccombe ve Lee (1986: 433) diğer değişkenlerin kontrolünde mesleki statünün emeklilikten tatmin üzerinde çok zayıf bir etkisi olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Bunların dışında çeşitli araştırmalarda mesleki statü ile emeklilik memnuniyeti ve uyumu arasında doğrudan veya dolaylı herhangi bir ilişki bulunamamıştır (Braithwaite ve Gibson, 1987: 8; Pinquart ve Schindler, 2007: 444).

2.3.2.2 Emeklilik Öncesi İşin Özellikleri

Emeklilik sonrası deneyimler, memnuniyet, uyum ve refah, emeklilik öncesinde *yapılan işin özelliklerinden* etkilenecek farklılık gösterebilmektedir (van Solinge ve Henkes, 2008: 429; van Solinge, 2012: 318).

İşle ilgili önemli özellikler arasında yapılan *işin fiziksel ve psikolojik talepleri* gelmektedir. Örneğin, işin psikolojik yükü olarak *yüksek stresli bir işten* emekli olanlar, işin bu özelliğinden kurtuldukları ya da uzaklaştıkları ölçüde psikolojik anlamda iyileşme yörüngesinde olacak ve emekliliğe uyum sağlayabileceklerdir (van Solinge, 2012: 318; Wang, 2007: 466). Örneğin Quick ve Moen (1998: 46) araştırmalarında psikolojik iş talepleri yüksek olan işlerden emekli olan bireylerin, özellikle de kadınların, emekliliğin emeklilik öncesindeki son beş yıldan daha iyi olduğunu belirtmişlerdir. Diğer yandan çalışandan beklenen *fiziki iş talepleri* de önemli bir diğer özellik olmaktadır. Fiziksel açıdan zorlayıcı bir işten emekliliğin, emeklilik memnuniyeti üzerinde olumlu etkisi olmakta, bunun akabinde ise emekliliğin bir rahatlama olarak geldiği görülmektedir. İş ile ilgili *yapılan işin zorluğunun* emeklilik uyumu ve memnuniyetiyle negatif ilişkili olduğu bulunmuştur (van Solinge ve Henkes, 2008: 429-438; van Solinge, 2012: 318). Diğer yandan Fadila ve Alam (2016) tarafından yapılan bir araştırmada ise *kamu işlerinde* çalışmış emeklilerin, emekliliğe daha yüksek oranlarda uyum sağladıkları, *özel işlerde* çalışanların ise daha düşük uyum sağladıkları görülmüştür. Araştırmacılar bu durumu, emeklilik maaşları ve sağlık sigortası gibi emekliler için ekonomik kaynakların kamu sektörlerinde özel sektörlerden daha iyi kapsanmasına bağlamaktadırlar (Fadila ve Alam, 2016: 119).

2.3.2.3 Çalışma Geçmişleri

Emekliliğe uyumla ilgili bir diğer konu ise bireylerin *çalışma geçmişleri* bağlamında *iş ilişkisinin devamlılığı* ile ilgidir. Buna göre iş ilişkisinin devamlılığı ve uyum arasında da anlamlı ilişki olduğu çeşitli araştırmalarda belirtilmiştir. Emekliliğe uyumda sürekli işlerden emekli olanlar ile geçici işlerde çalışıp emekli olanlar arasında belirgin farklar görülmüştür. Sürekli işlerden emekli olanlar emekliliğe uyumda daha yüksek seviyelerde görülmektedirler. Bu durum istikrarlı bir çalışma ve gelirin etkisi ile açıklanmaktadır (Fadila ve Alam, 2016: 119). Mutran, Reitzes ve Fernandez (1997: 270) geçici işlerde çalışanların ve kendilerini yaptıkları işte geçici olarak görenlerin emeklilik hakkında daha olumlu oldukları sonucuna ulaşmışlardır.

Emekliliğe uyum, kariyerlerinde sürekli veya yukarı doğru bir çalışma yörüngesini takip eden emekliler için nispeten zor olabilmektedir. Bu çalışma geçmişine sahip kimseler işlerine büyük oranda bağlı olabilmekte ve çalışma yaşamları boyunca alternatif rollere yatırım yapma fırsatları daha az olabilmektedir (Barnes ve Parry, 2004: 218). Emekli maaşlarının gelir ve hizmet yıllarına bağlı olduğu göz önüne alındığında, bu iş geçmişine sahip emeklilerin, muhtemelen, emekliliğe uyumu kolaylaştırabilecek, avantajlı bir emeklilik sonrası finansal duruma sahip oldukları düşünülmektedir (Damman vd., 2015: 804).

2.3.2.4 İşin Önemi ve Merkeziliği

Emeklilik literatüründe yaşlı çalışanların *işlerine sosyal ve psikolojik bağlılıkları*, emeklilik sonucundaki önemli farklılıkları açıklayabileceği ifade edilmektedir (van Solinge, 2012: 318). Emekliliğe uyumda bireysel farklılıkların kısmen, insanların *işe yönelik tutumlarındaki farklılıklardan* dolayı ortaya çıktığını belirtilmektedir (Wong ve Earl, 2009: 2-3).

Geçmiş dönemlerde yapılan araştırmalar çoğunlukla bireylerin *işlerine bağlı olduklarını* ve dolayısıyla emekli olmak konusunda isteksiz olduklarını varsaymışlar, *iş rolünü terk etme* konusundaki isteksizliğin emeklilik konusunda olumsuz tutumlara yol açtığını belirtilmişlerdir (Howard vd., 1982: 491-492). Yakın dönem çalışmalarda da işlerine güçlü bağlı olan kimselerin, emeklilik konusunda daha

olumsuz hissettikleri ifade edilmiştir (van Solinge ve Henkes, 2005: 13; van Solinge, 2012: 318). İşe yüksek bağlılık ile emeklilik sonrasında moral (Matthews ve Brown, 1987: 562), emeklilik memnuniyeti (Quick ve Moen, 1998: 44) ve öz saygı (Reitzes ve Mutran, 2006: 334) gibi uyum çıktıları arasında olumsuz ilişki olduğu araştırmalarda görülmektedir (van Solinge, 2012: 318). Örneğin Quick ve Moen (1998), özellikle erkeklerin iş rolüne yüksek bağlılıklarının, iş hayatına kıyasla emeklilik dönemini daha az memnuniyet bildirme eğiliminde olduğunu ifade etmişlerdir (Quick ve Moen, 1998: 62). Ancak insanlar mesleki yaşamları boyunca işlerine veya mesleklerine daha az bağlı kalırlarsa, emeklilik öncesinde işleri hayatlarında merkezi bir konuma gelmediği için yeni emeklilik durumuna daha kolay uyum sağlamaları beklenmektedir (Wang ve Shi, 2014: 222).

İşe olan bağlılık, teorik perspektiften de ele alınmaktadır. *Yaşam seyri perspektifi*, işlerine daha az bağlı olan insanların işten çıkış sonrası (emekliliğe) geçiş ile daha iyi başa çıkma ihtimalleri olduğunu önermektedir (Topa ve Alcover, 2015: 386-387). Örneğin diğer rollere katılımları olanlar ya da hoş olmayan bir işten ayrılmakta olanların (düşük statülü işlerden) emeklilik rolüne geçişi, daha az stresli olabilir ve emekliliğe daha iyi uyum sağlayabileceklerdir (Potocnik vd., 2011: 166). Bu fikir, emeklilik deneyimini anlamada bir çerçeve olarak *rol teorisi* ile *işin merkeziliği* (*work centrality*) kullanılarak ele alınmaktadır. İşin merkeziliği, bir kişinin kendi çalışmasına olan duygusal bağlılığının bir göstergesi olarak tanımlanır (Wong ve Earl, 2009: 2-3). Ayrıca bireyin işgücünde harcanan haftalık çalışma saati, yıl sayısına ve çalışanın işin zorluğuyla ilgili değerlendirmesine dayanır (van Solinge ve Henkes, 2005: 13). Walsh ve Gordon (2008) ifadesiyle çalışma hayatının, diğer yaşam rolleriyle karşılaştırıldığında oynadığı önem derecesi olarak da tanımlanmaktadır (Houlfort vd., 2015: 85). *Rol teorisi*, bir iş rolünün kişinin yaşamında merkezi bir rol oynaması durumunda, emeklilik rolüne geçişin stresli olabileceğini ve bunun da zayıf bir uyuma yol açabileceğini ileri sürmektedir (Potocnik vd., 2011: 166; Quick ve Moen, 1998: 46; van Solinge, 2012: 318). Çeşitli araştırmalarda da işin merkeziliği, bir kişinin işine daha fazla bağlı olması, işinden daha fazla memnun olması ve emekliliğe uyum sağlamada daha büyük zorluklarla ilişkilendirilmiştir (Reitzes ve Mutran, 2006: 333; Houlfort vd., 2015: 85).

Literatürdeki bulguların aksine Wong ve Earl (2009: 9) yaptıkları araştırmada, iş merkezli olmanın ne emekliliğe uyum ile ne de emeklilik sonrası faaliyetlerin düzeyi ile ilgili olmadığını bulmuşlardır. Araştırmacılara göre iş merkezliyetinin emekliliğe uyum ve etkinlik düzeyleri üzerindeki etkisinin zamanına bağlı olarak kaybolması olasıdır.

2.3.3 Ailevi ve Sosyal Faktörlerin Uyuma Etkisi

Emeklilik hayatına uyum sağlamada evlilik ve aile hayatının etkileri pek çok araştırmanın konusu olmuş, bu alanlarda meydana gelen değişimin önemi ortaya konmaya çalışılmıştır.

2.3.3.1 Ailenin Önemi

Emeklilik uyumu üzerine yapılan araştırmalar, *evlilik ve aile ilişkilerinin* emeklilik uyumu için önemli *sosyal ilişkisel kaynaklar* olduğunu ifade etmişlerdir (George ve Maddox, 1977: 461; Mutran vd., 1997: 268). Hatta bazı araştırmacılar ailenin öneminin diğer faktörlere göre daha ön plana çıkacağı vurgusu yapmaktadırlar. Örneğin Shultz, Taylor ve Morrison (2003) emekliler için iş ve örgütsel faktörlerin emeklilik üzerinde daha uzak bir etkiye sahip olacak şekilde azalacağını, ailenin konumunun güçlü bir yakınlık faktörü olarak kalacağını ifade etmektedirler (Shultz ve Olson, 2012: 551). Özellikle eşlerin, güçlü sosyal ve psikolojik destek sağlayarak çalışanların emeklilik gibi stresli yaşam olaylarını atlatmalarına ve böylelikle psikolojik refahlarını sürdürmelerine yardımcı olabileceği belirtilmektedir (Kim ve Moen, 2002: 213). Çeşitli araştırmalarda aile ilişkileri olan kimselerin emeklilikte boşanmış, ayrılmış, dul veya bekar olanlara göre daha fazla yaşam memnuniyeti ve uyum elde ettikleri belirtilmiştir (Heybroek vd., 2015: 169; Marshall vd., 2001: 399; Pinquart ve Schindler, 2007: 450-452; Reitzes vd., 1996: 242; Seccombe ve Lee, 1986: 433; Szinovacz, 2003: 35). Örneğin Reitzes vd. (1996: 433), eş rolünün emeklilikte öz saygı üzerinde olumlu etkisi olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Marshall, Clarke ve Ballantyne (2001: 399) ise evli olmanın emeklilikte memnuniyetsizliği azalttığını bulmuşlardır.

Emekliliğe uyum sürecinde evli olmanın ve aile ilişkilerini sürdürmenin dışında çeşitli ailevi durumlar da emekliliğe uyumu etkilemektedir. Medeni durum

dışında, eşin çalışma durumu, eşin sağlık durumu, evliliğin kalitesi ve bağımlı aile üye sayısı da ailevi faktörler arasında yer almaktadır.

Emeklilik hayatlarında evli olanların, bekar veya dul olanlara göre daha iyi uyum sağladığı yapılan çalışmalarda belirtilmekle birlikte (Pinquart ve Schindler, 2007: 450-452), bu hususta *eşin çalışma durumunun* yani çalışıyor olmasının evliliğin emekliliğe uyumdaki etkisini ortadan kaldırdığı tespit edilmiştir (ör., Moen vd. 2001: 66; Wang, 2007: 466). Örneğin Wang (2007: 466)'ın araştırmasına göre eşleri çalışan emeklilerin, emeklilik memnuniyetleri artmamakta ancak emeklilik öncesi durumlarını sürdürebilmektedirler. Bunun aksine Kim ve Feldman (2000: 1206) araştırmalarında eşleri çalışmaya devam eden emeklilerin, emekliliklerinden önemli derecede daha az memnun olduklarını bulmuşlardır.

Bireyler kendilerini işten uzaklaştırdığında (emekli olduğunda) veya çalışma alanındaki katılımlarını azalttığında (örneğin, tam zamanlı çalışmadan yarı zamanlı çalışmaya geçişler), aile alanına daha fazla zaman ve enerji harcamak isteyeceklerdir (ör. eş ve çocuklarla; Shultz vd., 1998: 54; Wang, vd., 2008; Matthews ve Fisher, 2012: 356). Eşler boş zamanlarını birbirleriyle paylaşmayı tercih ederse, eşin de emekli olması katılımcıların refah düzeyini artırabilmektedir (Bender ve Jivan, 2005: 3). Çiftlerin birlikte emeklilik sonrası boş zaman etkinliklerine birlikte katılma imkanı, eşlerden birinin istihdamda olması nedeniyle kısıtlanabilir. Eşzamanlı emekliliğin evlilik memnuniyeti için en elverişli olduğu ve eşlerin birbirlerinden farklı zamanlardaki emekliliklerinin evlilik mutluluğuyla negatif ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Moen vd., 2001: 55). Emekliliklerini koordine eden ve dolayısıyla birbirlerine nispeten kısa bir süre içinde emekli olan çiftlerin birinin diğerinden çok daha önce emekliye ayrıldığı çiftlere kıyasla daha büyük emeklilik memnuniyeti bildirmektedirler (Matthews ve Fisher, 2012: 363-364; Moen vd., 2001: 66; Smith ve Moen, 2004: 279; Szinovacz, 1996: 243). Dolayısıyla eş zamanlı olmayan emekliliğin emeklilik uyumunu da engelleyeceği düşünülmektedir (van Solinge ve Henkes, 2005: 12). Ayrıca diğer yandan emeklilik sonrası eşlerden birinin çalışma isteği ve diğer eşin bu konuda rıza göstermemesi emeklilik uyumunu etkileyebilmektedir. Emeklilik sonrası çalışma hususunda eşlerinden destek

görmeyenlerin, emekliliğe uyumu daha zor olabilmekte, eşlerinden destek görenler ise daha memnuniyet duyabilmektedirler (Shultz ve Olson, 2012: 551).

Emeklilik memnuniyetinin emeklinin kişisel sağlığının yanında *eşinin sağlık durumundan* da etkilendiği araştırmalarda ortaya konmuştur. Örneğin, bir kimsenin eşinin sağlığının kötü olması, bakım talebini arttırmakla birlikte emeklilikte yeni ve ortak faaliyet imkanlarını azaltabilecektir. Dolayısıyla eşin sağlığı ile ilgili bu durum emekliliğe düşük uyumla ilişkili olabilecektir (Haug, Belgrave ve Jones, 1992: 22; Matthews ve Fisher, 2012: 363; Myers ve Booth, 1996: 353; Smith ve Moen, 2004: 276). Bu durum evlilik ilişkilerine daha fazla baskı uygulayarak her iki eşin de emekliliğe uyumuna engel olabilir (Bosse, vd., 1991: 12-13). Ayrıca bunun yanında her iki eşin de sağlık sorunları yaşaması eşler için emeklilik uyumunu daha da zorlaştıracaktır (Haug vd., 1992: 19). Yapılan bir araştırmada kadınların eşlerin sağlık durumu nedeniyle erkeklere göre daha yüksek oranda emekli olmak zorunda oldukları ve bu sebeple kadınların emeklilik uyumunun daha fazla olumsuz etkilenebileceği belirtilmiştir (Matthews ve Brown, 1987: 551). Bunun yanında eş ile birlikte anne baba veya diğer aile bireylerinin sağlık durumlarının bozulması veya bakıma muhtaç hale gelmesinin de emeklilik planlarını ve yaşam memnuniyetini etkileyeceği dile getirilmiştir (Szinovacz, 2003: 35; Heybroek, 2011: 9). Son olarak, van Solinge ve Henkens (2008: 430), eşler arası ilişkinin emekliliğe uyum için önemli bir kaynak olduğunu belirterek, emekliliğe geçişi sırasında *bir eşin kaybedilmesi* emeklilik memnuniyeti üzerinde olumsuz etki yarattığını göstermişlerdir.

Evli olmak ve eşin hayatta olması gibi emeklilik uyumunu etkileyen önemli faktörlerin dışında bir diğer önemli ailevi konu da evliliğin kalitesi yani evlilikten duyulan mutluluk veya memnuniyettir. Evlilik kalitesi, emeklilik uyum sürecinde önemli bir kaynak olarak görülmektedir. Hatta Kim ve Moen, (1999) medeni durumdan çok evlilik kalitesinin emekliliğe uyum ile pozitif ilişkili olduğunu göstermişlerdir (Kim ve Moen, 2001: 84). Evlilik sorunları, emeklilikle ilgili sorunların algılanmasını arttırmaktadır. Genelde eşin sağlık sorunları bu durumu arttırmakta ve evlilik kalitesini azaltmaktadır (Bosse, vd., 1991: 12-13). Emeklilikten önce daha iyi bir evlilik ilişkisi, emeklilik sonrası daha da iyi hale gelirken, kalitesiz

evlilikler emeklilik sonrası daha da kötüleşmektedir (Matthews ve Fisher, 2012: 364; Myers ve Booth, 1996: 352). Araştırma sonuçlarına göre daha mutlu ya da memnuniyet verici evliliklere sahip olan emeklilerin, emeklilik geçişlerinde ve uyumlarında daha iyi sonuçlar elde etmektedirler. Mutsuz evliliği olanların emeklilik sonrası psikolojik refahlarında olumsuz deneyimler yaşadıkları tespit etmiştir (Shultz ve Wang, 2011: 173; Wang, 2007: 467; Wang ve Shultz, 2010: 190; van Solinge ve Henkes, 2005: 12). Mutsuz bir evlilik bağlamında emekliliğe girilmesi iki nedenden dolayı geçişin savunmasızlığını artırabilir. Mutsuz bir evliliğe sahip emeklilerde evlilikle ilgili sorunlardan ve emeklilik geçişinden kaynaklanan stresinin birleşmesi “stres birikimine” yol açmaktadır (Szinovacz, 2003: 36). Yapılan bir araştırmada 60 yaş ve üstü kimseler arasında evlilik memnuniyetinin moral üzerindeki olumlu etkisi erkeklere göre kadınlarda belirgin şekilde daha kuvvetli olmuş, kadınların psikolojik refahlarının evliliğin kalitesinden daha fazla etkilendiği görülmüştür (Kim ve Moen, 2002: 214). Aksine başka bir araştırma ise evlilikten duyulan mutluluğun özellikle erkeklerin uyumu için daha etkili olduğunu ortaya koymuştur (Haug vd., 1992: 20). İki farklı bulguyu kapsar şekilde başka bir araştırmaya göre de yeni emekli olmak hem erkeklerde hem de kadınlarda evlilik kalitesinin azalmasıyla ilgili olarak bulunmuştur. Bununla birlikte, erkekler için, evlilik kalitesi emeklilikten önce daha yüksek olanlar, emekliliğe geçtikten sonra evlilik kalitesinde (emeklilikten önce düşük evlilik kalitesine sahip olanlara kıyasla) daha büyük düşüş göstermişlerdir (Kim ve Moen, 2002: 217).

Eşler, emekliliğe uyumu kolaylaştıran arkadaşlık ve sosyal destek gibi kaynaklar sağlayabilirler. Emeklilikle ilgili değişikliklere kolaylıkla uyum sağlayan bir eşe sahip olmak ayrıca bir kaynak olarak düşünülebilir; ancak emekliliğe uyumda zorluk çeken bir eş bir yük olabilir ve bu nedenle uyuma engel olabilir. Bununla birlikte, etki mutlaka simetrik değildir. Çalışan için, emeklilik, kişisel yaşantısını yeniden tasarlamının (zamanı yapılandırma, amaçlılık, değişen kişilerarası temaslar) yanı sıra eşi ile değişen ilişkiye uyum sağlamaya ihtiyaç duyabilmektedir. Bir eş için, çiftlerin uyumu, emekli olan eşin emekliliğe uyum sürecinde hakim durumdur (van Solinge ve Henkes, 2005: 13). van Solinge ve Henkens (2008) bir eşin karşılaştığı herhangi bir uyum problemlerinin, örneğin sağlığın azalması, diğer eşin emeklilik

deneyiminin memnuniyetini etkilediğini sonucuna ulaşmışlardır (van Solinge ve Henkens, 2008: 430). Pek çok çift, emekliliğin evin yönetiminden, çok fazla birliktelikten, kişisel alanın ve bağımsızlığın azalmasından kaynaklanan evlilik sorunlarına neden olacağını düşünmektedir (Hilborne, 1999: 172). Ancak Rosenkoetter ve Garris (1998), araştırma sonuçlarına göre emeklilerin büyük çoğunluğu emeklilikle beraber evliliklerinin daha tatmin edici olduğunu bildirmişlerdir. Bu durum ise daha kolay bir emeklilik uyumunun göstergesi olmaktadır (Rosenkoetter ve Garris, 1998: 972). Ayrıca eşlerin her ikisinin de eğitim seviyelerinin yüksek olması, özellikle kadınlarda, emekliliğe uyumla olumlu ilişkili olmaktadır (Haug vd., 1992: 20).

Emekliliğe uyumla ilgili bir diğer ailevi faktör ise emekli bireyin emeklilik döneminde bakmakla yükümlü olduğu kişiler ile ilgilidir. Buna göre daha az sayıda bağımlı çocuğa sahip olanların emekliliğe uyum sağlama ihtimalinin daha yüksek olduğu çeşitli araştırmalarda ifade edilmiştir. Bu araştırmalara göre bakmakla yükümlü olan bağımlı nüfusun fazlalığı bireylerin daha fazla parasal ihtiyaçlarını sebep olabilir ve ekonomik sorunlara yol açabilir bu ise ekonomik uyum zorluklarına neden olacaktır. Bu gibi durumlarda bireyler emekliliklerinde köprü istihdama katılmak zorunda kalabilmektedirler. (Kim ve Feldman, 2000: 1195; Wang ve Shultz, 2010: 190). Diğer yandan Marshall vd. (2001: 399) araştırmalarında finansal olarak bağımlı çocuk sayıları arttıkça emeklilikte daha yüksek stres düzeyleri ve daha fazla memnuniyetsizlik seviyelerine sahip olunduğu sonucuna ulaşmışlardır.

2.3.3.2 Sosyal İlişkiler ve Sosyal Destek

Aile, akrabalar, arkadaş ve grup üyeliğinden oluşan sosyal çevre ile olan ilişkiler ve bunlardan elde edilen destek bireylerin yaşam memnuniyeti ve uyumu üzerinde olumlu etkileri bulunmaktadır. Sosyal ilişki ağı, birey için kendine olan güven duygusunun ve kişisel değerlilik algısının artmasına ve sosyal yeterliliğinin güçlü olmasına yol açan bir destek mekanizmasıdır (Baran vd., 2007: 11). Arkadaş ve aile ile arasında yüksek düzeyde iletişim ve sosyal destek sağlanmasının emeklilik sonrası yaşam memnuniyetinin ve refahın artması ile ilişkili olduğu çeşitli araştırmalarda bulunmuştur (Heybroek vd., 2015: 169; Taylor vd., 2008: 460; Taylor ve Doverspike, 2002: 66). Krause (1997), bu çevrelerden gelebilecek sosyal desteği,

sorunları çözmek için gerekli *bilgi desteği*, gerekli kaynaklara sahip olma anlamında *somut destek* ve başkalarından sevgi almak anlamında *duygusal destek* biçiminde tanımlamaktadır (Taylor vd., 2008: 460). Emeklilerin emeklilik dönemini ve bu dönemdeki ihtiyaçlarını tanıma ve bilgi sahibi olmaları için belli bir zamanın geçmesi gerekmektedir. Bu nedenle bireyler, en çok emeklilik döneminin başlarında desteğe ihtiyaç duyabilmektedir. Desteğin uyuma olan etkisi, emeklilik döneminin başlarında sonraki dönemlere göre daha büyük olabilecektir. Ancak bazı durumlarda bireyler, emekliliğe geçişe hazırlanmak için geniş imkanlara sahiplerse, emeklilik zamanlarını kendileri seçmişlerse ve dolayısıyla değişim daha az stresli olarak algılanıyorsa, duygusal, maddi ve bilgilendirici desteğin etkisi daha az önemli hale gelebilmektedir (Taylor vd., 2008: 466).

2.3.3.3 Boş Zaman ve Gönüllü Faaliyetler

Bireylerin emeklilik döneminde yaptıkları işin yerine koyabilecekleri etkinlikler bulması boş zamanlarını memnuniyet verici etkinliklerle değerlendirmeleri emekliliğe uyum açısından önemlidir (Braithwaite ve Gibson, 1987: 9).

Günlük etkinliklere katılım, zaman yapısını ve sürekliliğini sağlamaya yardımcı olarak emekliliğe uyum ve emeklilik memnuniyetine katkıda bulunabileceği dile getirilmiştir (Butrica ve Schaner, 2005: 1; Fadila ve Alam, 2016: 118). Yine bir araştırmada fiziksel, zihinsel ve entelektüel performans ile düzenli etkinlik ve başarılı yaşlanma arasında önemli bir ilişki bulmuştur (Howard vd., 1982: 496). Benzer şekilde fiziksel veya sosyal etkinlik düzeyi ile yaşam memnuniyeti arasında pozitif ilişki tespit edilmiştir (Braithwaite ve Gibson, 1987: 9; O'Brien, 1981: 311; Peppers, 1976: 444).

Emeklilik öncesinde hobilere sahip olmanın ve boş zaman faaliyetlerine daha fazla vakit harcamanın emeklilikte daha yüksek yaşam memnuniyeti düzeyleri ile ilişkili olduğu tespit etmiştir (Austrom vd., 2003: 139, Kim ve Feldman, 2000: 1206). Ancak bazı durumlarda bireylerin boş zaman faaliyetlerine katılımı ellerinde olmayan nedenlerden dolayı kısıtlanabilir. Örneğin düşük gelir, etkinliklere sınırlı katılıma sebebiyet verebilir ve böylelikle yaşam memnuniyetinde azalma görülebilir.

Sağlık açısından bakıldığında da zihinsel olarak iyi durumda olmayan emekliler (ör. depresyon) sadece memnuniyetsiz hissetmekte kalmayıp aynı zamanda her şeye ilgisiz davranmaktadırlar (Braithwaite ve Gibson, 1987: 9).

Emekli bireylerin boş zaman faaliyetlerinde bulunmalarının yanı sıra emeklilik dönemlerinde kurumsal gönüllü faaliyetlere katılımları da uyuma önemli katkı sağlayabilmektedir. Gönüllülük çalışmalarına katılım, spor, seyahat veya aile ziyaretleri gibi diğer boş vakit faaliyetlerinden benlik saygısı ve sosyal statü bakımından daha fazla olanak sağlayabilmesi anlamında farklıdır. Ayrıca, gönüllü derneklere üyelik ve katılım yoluyla sosyal katılım, sosyal sermaye oluşturur. Bu ağlar ve bağlantılar aracılığıyla bireyler, birey için olumlu çıktılara katkıda bulunan destek sistemlerine erişebilir (van Solinge ve Henkes, 2008: 423). Örneğin Cutler (1973), çeşitli emeklilik kurumları ve üyeleri üzerine yaptığı çalışmada, yaşlı kişilerin kurumlara katılımı ile yaşam memnuniyeti arasındaki pozitif ilişki olduğunu, katılım sağlayanların daha sağlıklı ve sosyo-ekonomik statülerinin daha fazla olduğunu tespit etmiştir (Darnley, 1975: 221). Bir başka çalışmada ise Dorfman ve Rubenstein (1993: 58), gönüllü dernek üyeliği sayısındaki artışın özellikle kadınların emeklilik memnuniyeti ile ilişkili olduğunu keşfetmiştir.

2.3.4 Emeklilik Sürecinin ve İşgücü Çıkış Koşullarını Uyuma Etkisi

Emeklilik öncesinde emekliliğe geçiş süreci ile ilgili bir takım değişkenler emeklilik sonrası emekliliğe uyum ile ilişkilendirilmiştir. Emekliliğe geçiş aynı zamanda işgücünden çıkışla ilgili olduğundan araştırmalar işgücünden ayrılma biçimlerinin emeklilik memnuniyeti ve uyumunu etkileyebileceği üzerinde durmuşlardır.

İşgücünden çıkış koşullarındaki farklılıklar, örneğin gönüllülüğe karşın gönülsüz veya kademeliye karşın ani çıkış veya sağlığın iyi olup olmaması, işveren baskısı emeklilik tecrübesini değiştirmesi söz konusu olmaktadır (ör. Quine vd., 2007: 174; Wong ve Earl, 2009: 2). İşgücünden daha elverişli çıkış koşulları önemli ölçüde daha iyi bir emeklilik uyumunu öngörmektedir. Donaldson vd. (2010: 285) tarafından elde edilen mevcut bulgular, işgücünden çıkış koşullarının, daha sonraki

emeklilik uyumunun üzerinde önemli bir etkisi olduğu, sürekli olarak bulunan sağlık ve servet gibi diğer faktörlere kıyasla uyumun daha önemli öngörücüleri olduğunu belirtmektedirler. Wells vd. (2006), tarafından işgücünden çıkışla ilgili beş değişkenin uyuma olan etkisi incelenmiştir. Bunlar:

- Emeklilik kararına hazırlıklı olma
- Emeklilik kararının zorluk derecesi algısı
- Kademeli veya ani emeklilik geçişi
- Emeklilik kararında kişisel seçim algısı
- Emekliliğin zamanında gerçekleşmesi algısı

Emeklilik için hazırlık ve planlama süreci, emekliliğe hazır hissetme ve emeklilik kararı almanın kolaylığı ile birlikte uyumu da etkileyeceğinden izah edilmelidir. Diğer yandan emekliliğe geçiş sürecinde, geçişin biçimleri arasında ani-kademeli, gönüllü-gönülsüz ve erken-geç emeklilik biçimlerinin uyuma olan etkisi açıklanmalıdır. Diğer yandan emekliliğe geçiş öncesinde çalışma durumu da uyumu etkileyen önemli bir faktördür.

2.3.4.1 Emeklilik Öncesi Hazırlık ve Planlama

Emeklilik planlaması üzerine yapılan araştırmalar öncelikle emeklilik planlamasının emeklilik zamanlamasını, emeklilik sonrası memnuniyeti ve uyumu nasıl etkilediğine odaklanmıştır (Wang ve Shultz, 2010: 181).

Literatürde yaygın şekilde pek çok araştırma *emekliliğe hazırlık ve emeklilik planlamasının* emeklilik memnuniyeti ve başarılı bir emeklilik uyumu ile pozitif ilişkili olduğuna dair ampirik bulgular elde etmiştir (ör. Fadila ve Alam, 2016; Spiegel ve Shultz, 2003; Reitzes ve Mutran, 2004; Taylor ve Doverspike, 2002; Wang, 2007, Wang ve Shultz, 2010). Örneğin Fadila ve Alam (2016: 120) araştırma bulgularına göre başkaları ile emeklilik planlaması hakkında tartışmak, emeklilik hakkında bir şeyler okumak veya dinlemek, finansal ve boş zamana ilişkin planlama yapmak emekliliğe uyumu olumlu etkilemektedir. Elder ve Rudolph (1999: 126), emeklilik planlaması bağlamında özellikle emeklilik hakkında düşünmenin ve ilgili toplantılara katılmanın, emeklilik sonrası emeklilik memnuniyet düzeyi ile pozitif ilişkili olduğunu bulmuşlardır. Noone, Stephens ve Alpass (2009: 295), emekliliğe

hazırlık bağlamında eşleri ile görüşmeler yapanların (emekliliği tartışanların) ve emeklilik tasarruf planlarına sahip olanların daha iyi bir refah bildirdiğini belirtmektedirler. Draper (1967), memnuniyet düzeyleri yüksek emeklilerin, emekliliği daha erken yaşlarda düşünmeye başladıklarını, emeklilikten 11 ile 15 yıl öncesinde finansal plan yaptıklarını, emekli olmadan önce (emeklilik sonrası) etkinliklerle ilgili planlar yaptıklarını ve kurumsal danışmanlık aldıklarını bulmuşlardır (Howard vd., 1982: 496). Başka bir araştırmada ise emekliliğin planlaması ya da emeklilik konusunda bilgi aramadaki başarısız olmanın, emekliliğe başarısız uyum ile ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Stokes ve Maddox, 1967: 330). Hem resmi hem de gayri resmi olarak emekliliğe hazırlığın, emekliliğin hem finansal hem de boş zamanla ilgili yönlerini etkilediğini ve emekliliğe geçişi kolaylaştırdığını btespit edilmiştir (Carter, Cook ve Weinberg, 1997: 284). Özellikle, *gayri resmi planlamanın*, emeklilikle ilgili psikolojik beklentileri gerçekleştirirken, *resmi bir emeklilik planlamasının* gerçek finansal ve faaliyetler planlamanın geliştirilmesine katkıda bulunduğu belirtilmiştir (Wang ve Shultz, 2010: 181).

Emeklilik planlamasının emeklilikte memnuniyeti ve uyumu neden olumlu etkilediğine dair araştırmalar çeşitli sonuçlara ulaşmışlardır. Pek çok araştırma emeklilik planlamasının, emeklilikle ilgili gerçekçi beklentileri şekillendirme potansiyelinin olduğu ve daha belirli hazırlık davranışlarını kolaylaştırma kabiliyeti sağlaması nedeniyle emeklilik memnuniyeti ve uyumu ile ilişkili olduğunu belirtmektedirler (Fadila ve Alam, 2016: 120; Howard vd., 1982: 496; Rosenkoetter ve Garis, 2001: 718; Spiegel ve Shultz, 2003: 285; Stokes ve Maddox, 1967: 330; Mutran vd., 1997: 264; Reitzes ve Mutran, 2004: 81; Taylor ve Doverspike, 2002: 77; Wang, 2007: 466). Emeklilik planlaması, yaşlı çalışanların *hedef belirlemesini de kolaylaştırabilir*. Emeklilik için net hedeflere sahip olmanın, emeklilik dönemine geçişte, yaşam memnuniyetinin ve uyumunun kritik bir belirleyicisi olmaktadır. Bir ampirik çalışmada, emeklilik hedeflerinin açık olma düzeyinin emekliliği planlama deneyimlerini önemli ölçüde belirlediğini ve bunun da tasarruf eğilimlerini öngördüğünü ortaya konulmuştur (Wang ve Shultz, 2010: 182-190). Dolayısıyla çeşitli araştırma sonuçlarına göre planlama, psikososyal memnuniyetten finansal memnuniyete kadar değişen emeklilik sonrası yaşantıyı olumlu etkileyebilmektedir

(ör. daha iyi psikolojik sağlık, Noone vd., 2009: 309; ör. psikolojik uyum ve daha fazla sosyal etkinlik, Rosenkoetter ve Garris, 2001: 718; Taylor ve Schaffer, 2012: 263).

Emeklilikle ilgili planlamanın emekliliğe yönelik olumlu tutumlara ve emekliliğe başarılı uyum sağladığı bulgularına ulaşan araştırmaların aksine bazı araştırmalarda ise *planlamanın etkisiz olduğu*, emekliliğe uyum ile ilişkisinin net olmadığı ve bireyler arasında farklılaşabileceği ifade edilmektedir (Bender, 2012; Donaldson vd., 2010; Noone vd., 2009; Taylor ve Doverspike, 2002; Taylor ve Schaffer, 2012; Topa vd., 2009). Örneğin Noone vd. (2009: 312) bir planlama seminerine katılmanın ve emekliliği düşünmenin emeklilikte memnuniyetin belirleyici olmadığı sonucuna ulaşmışlardır.

Emeklilik planlamasının emekliliğe uyumda neden etkisiz olabileceği veya net bir ilişkinin ortaya konulmayacağına ilişkin çeşitli görüşler öne sürülmüştür. Taylor ve Doverspike (2002: 55-77), yaşlı çalışanların farklılaşmış, homojen olmayan gruplar olması sebebiyle planlama davranışlarının etkisiz olabileceğini ve kuşaklararası farklılık göstereceğini belirtmişlerdir. Farklı demografik özelliklere sahip bireylerin planlama ihtiyaçları ve emeklilik deneyimlerinin farklılaşacağına vurgu yapmışlardır. Bireylerin sürekli eğitim ihtiyaçları ve yaşam boyu kariyer planlaması bu açıdan değerlendirilmektedir. Topa vd. (2009) emekliliğe yönelik planlamanın emeklilik memnuniyeti ve uyum bağlamında etkisinin çok küçük olduğunu, planlamanın yeterince etkili olmadığını sonucuna ulaşmış, bu hususta diğer değişkenlerin zamana bağlı olarak bu ilişkiyi etkilediğini belirtmişlerdir. Benzer şekilde Donaldson vd. (2010: 287), emekliliğin planlanmasının tek başına emekliliğe uyumu garanti etmediği sonucuna ulaşılacakla beraber zamanla, planlamanın bazı statik yönleri (ör. finansal) ile dinamik yönlerinin (ör. sosyal) emekliliğe uyumu diğerler faktörlerden daha iyi tahmin edebileceği görüşündedirler. Reitzes ve Mutran (2004: 81) da çalışmalarında planlamanın emekliliğin erken dönemlerinde olumlu sonuçlar verdiğini ancak uzun dönemde etkisiz olduğunu belirtmişlerdir. Taylor ve Schaffer, (2012: 250-251) planlama ve uyum arasındaki ilişkinin basit bir ilişki olmadığını, planlamanın tasarımı ve etkinliğinin emeklilik sonrasında da çevresel (iş ortamı, iş içeriği, çalışma ve boş zaman dengesi, işten çıkış

koşulları) ve kişisel (ihtiyaçlar ve kaynaklar kişilik özellikleri) ortamına ilişkin faktörlere bağlı olduğunu belirtmiştir. Ayrıca bireyin emeklilik sürecine getirdiği kaynaklara ve ihtiyaçları belirtmeden planlamanın uyuma etkisinin tam olarak anlaşılmayacağı belirtilmiştir.

2.3.4.2 Emekliliğe Geçiş Koşulları

Emekliliğe geçiş koşulları tercih durumuna göre gönüllü ya da zorunlu olarak, geçiş zamanı algısına göre erken, zamanında ya da geç olarak, geçişin hızına bağlı olarak anında ya da kademeli olarak sınıflandırılmaktadır. Literatürde emeklilik bir karar alma süreci olarak kavramsallaştırılırken, bu sürecin gönüllülük içerdiğine yani bireyin kendi iradesine dayandığına atıfta bulunulur. Ancak bunun dışında emeklilik kararının niteliğinin zorunlu ya da gönülsüz olduğu hallerde mevcuttur.

Emeklilik kararı üzerinde eksik kontrol veya kişisel seçimin kısıtlanması gönülsüz veya zorla emeklilik şeklinde de adlandırılmaktadır (Reitzes ve Mutran, 2004: 80). Gönülsüz emekliliğin nedenleri arasında kurumsal nedenler, işten çıkarılma veya kötü sağlık durumu gelebilmektedir (Heybroek vd., 2015: 168; van Solinge ve Henkens, 2008: 429). Kişinin emekli olup olmayacağına ve ne zaman emekliliğe ayrılacağına kendi karar verirse, emeklilik uyumunun daha başarılı olacağı bildirilmektedir (Howard vd., 1982: 491-493). Pek çok araştırma emekliliğe geçişin gönüllü olmasının, gönülsüz olarak emekliliğe ayrılmaya nispeten daha iyi bir emeklilik uyumu, emeklilik memnuniyeti ve yaşamdan daha yüksek genel memnuniyet ile kuvvetli ilişkili olduğuna dair bulgulara ulaşmışlardır (Barret ve Kecmanovic, 2014: 4885; Bender ve Jivan, 2005: 6; Bender, 2012: 430; Calvo vd., 2009: 127; Elder ve Rudolph, 1999: 123; Gall vd., 1997: 115; Howard vd., 1982: 493; Peiro vd., 2012: 523; Reitzes ve Mutran, 2004: 80; Shultz vd., 1998: 51-52; van Solinge ve Henkens, 2008: 430). Örneğin Barret ve Kecmanovic (2014: 4885) tarafından yapılan bir araştırmada gönülsüz emekliliğin, özellikle kötü sağlık ile birlikte yaşam memnuniyeti üzerinde en büyük olumsuz etkiye sahip olduğu bulunmuştur. Kimmel vd. (1978: 579), gönüllü emeklilerin emeklilik kararı almaları ve emekliliğe uyumlarının daha kolay olduğu ve daha kısa sürdüğünü tespit etmişlerdir. Ayrıca araştırmada gönüllü emeklilerin, emeklilik sonrası faaliyetler,

sağlık, finans ve sosyal ilişkiler gibi emeklilik memnuniyetinin tüm alt ölçeklerinde daha yüksek memnuniyete sahip oldukları bulunmuştur.

Literatürde ağırlıklı olarak gönüllü emekliliğin özellikle finansal ve psikolojik anlamda emeklilik hayatına hazırlıklı olmak ile ilişkilendirilmektedir. Araştırmalar özellikle emekliliğe gönüllü veya gönülsüz geçenler arasında bu alanlardaki farklılıkları ortaya koymaktadır. Örneğin *finansal açıdan bakıldığında* gönülsüz veya zorunlu emeklilik halinde kişilerin daha düşük gelir seviyelerine sahip olmaları ihtimali bulunmaktadır (Bender ve Jivan, 2005: 6). Bunun nedeni ise emekliliğin zamanlaması üzerindeki düşük kontrole sahip olanlar, emekliliklerini finanse etmek için arzu edilen kaynak seviyesini biriktirmek için yeterli zamana sahip olmayabilmeleri olarak yorumlanmaktadır (Heybroek vd., 2015: 168). Yapılan bir araştırmada gönüllü emeklilerin daha yüksek gelirlere, daha yüksek mesleki statüleri, daha iyi sağlık durumuna, emekliliğe yönelik daha olumlu duygulara ve emeklilikte daha fazla memnuniyete sahip oldukları belirtilmiştir (Howard vd., 1982: 491-493).

Gönüllü emekliliğin olumlu psikolojik sonuçlarına ve bunların daha iyi bir emeklilik uyumuna olan katkısına dair ampirik bulgular pek çok araştırmada elde edilmiştir (Calvo vd., 2009: 127; DeVaus, vd., 2007: 667; Gall vd., 1997: 115; Heybroek vd., 2015: 168; Isaksson ve Johansson, 2000: 249; Noone vd., 2009: 307). Öncelikli olarak emeklilik kararındaki kontrolün, insanların istedikleri hedeflere ulaşmalarına, bağımsızlıklarını korumalarına ve işten ayrılırken pozitif bir kimlik ve benlik duygusu oluşturmalarına yardımcı olacağı belirtilmektedir (Heybroek vd., 2015: 168). Dolayısıyla gönüllü olarak emekli olanların mevcut değişiklikler sonucunda daha az stres yaşayabilecekleri ve daha başarılı bir şekilde uyum sağlayacakları ifade edilmektedir. Bunun aksine gönülsüz emekliler ise bir kimlik krizi yaşamaları daha olası olabilecek ve mevcut durumları açısından yeni rolleri yeniden inşa edemeyebileceklerdir (Howard vd., 1982: 491-493). Zira Calvo, Haverstick ve Sass (2009: 127) araştırma bulgularında gönülsüz emeklilik sonucu yalnızlık, depresyon ve mutsuzluk gibi olumsuz psikolojik sonuçlarda artış görüldüğünü tespit etmişlerdir. Gönüllü emeklilik ise duygusal memnuniyet, faydalılık, öz-imaj (self-image),

duygusal istikrar ve kişilerarası ilişkiler üzerinde olumlu bir etkiye sahip olmaktadır (Howard vd., 1982: 491-493).

Emekliliğe geçişin tanımlanan bir diğer biçimi ise emekliliğin kişinin algısı veya resmi kurumların belirlediği zorunlu emeklilik yaşına göre erken veya geç algılanması şeklindedir.

Emekliliğin zamanlamasına ilişkin genel bir değerlendirme yapmak gerekirse insanların emekli olduğu kronolojik yaş, emeklilik memnuniyetini ve uyumunu farklı şekillerde etkileyebilmektedir. Kurumsallaşmış yaşta emekli olmanın çalışan tarafından beklenen, kabul edilen emeklilik yaşı olduğu varsayılabilir. Halbuki kurumsal emeklilik yaşı her zaman için çalışanların emekli olmayı beklediği yaş olmayabilir. Erken emeklilik olgusu kişinin kendi algısına göre veya kurumsallaşmış yaşa göre değerlendirilebileceğinden bu husus önem arz etmektedir.

Emekliliğin zamanlaması açısından kurumsallaşmış emeklilik yaşından önce veya daha sonra emekli olmanın yaşam memnuniyetini azalttığı sonucuna ulaşılmıştır (Heybroek vd., 2015: 168). Erken emekliliğin nedenleri açısından da geç emekliliğe göre farklı memnuniyet ve uyum sonuçlarına neden olabileceği ifade edilmektedir. Özellikle beklenenden daha erken emekli olmanın, emeklilik geçişi ve uyum sonuçları ile negatif ilişkili olduğu tespit edilmiştir (Quick ve Moen, 1998: 44; Wang, 2007: 468). Örneğin sağlık sorunlarına bağlı gönülsüz ve erken emeklilik emeklilikte daha düşük memnuniyet ve refah ile ilişkili olduğu görülmüştür (Palmore vd., 1984: 115-116). Britanya’da geleneksel emeklilik yaşı olan 65 yaşın altındaki emeklilerin, bu yaşın üzerindeki çalışan akranlarına ve emeklilere göre zihinsel sağlık sorunlarının daha fazla olduğunu belirlenmiştir (Gill, vd. 2006: 515). Erken emeklilikle beraber artan mali baskıların da yaşam memnuniyetinin olumsuz etkilenebileceği ifade edilmiştir. Ancak erken emeklilik her zaman için olumsuz sonuçları olan bir durum olmamaktadır. Kötü iş kalitesine veya çalışma ortamından kaynaklanan zayıf zihinsel sağlığa sahip çalışanların refahı için erken emekliliğin yararlı olabileceği belirtilmiştir.(Heybroek vd., 2015: 168). Bir başka perspektif ise bireyin emeklilik geçişinin zamanlaması kendi planladığı gibi değilse ya da toplumsal olarak normatif emeklilik yaşından belirgin bir şekilde daha sonra ya da daha erken ise bu durumda arkadaşlarından, meslektaşlarından ve aile üyelerinden

emekliliğe geçiş için destek bulamayabilecektir. Böylelikle emekliliğe geçişte güven azalır ve emekliliğe uyum zorlaşabilmektedir (Hershey ve Henkes, 2013: 234)

Emekliliğe kademeli geçiş, daha önceki bölümlerde de ifade edildiği üzere, çalışma saatlerinde esnekliği ve bunun dışında köprü istihdamı içerebilmekteyken, emekliliğe ani geçiş ise istenmeyen zorunlu durumları, örneğin sağlıktaki ani değişimleri veya işletmelerin ekonomik nedenlerden dolayı daralma dönemlerinde yaşlı çalışanlarını zorunlu olarak emekliliğe ayırması ile gerçekleşmektedir. Emeklilik daha kademeli olarak ortaya çıkarsa emeklilikteki ilk şokları hafifletebilir. Görünüşte daha yavaş bir emeklilik, ayrılan kişiye, genellikle emekliliğe eşlik eden rollerde ve yaşam biçimlerindeki değişikliklere uyum sağlamak için daha fazla zaman sağlayacaktır (Wong ve Earl, 2009: 3). Beklenen ve/veya kademe kademe değişimlerde, beklenmedik ve ani olaylara göre daha kolay uyum sağlanmaktadır. Beklenmedik geçişler, bu durumu yaşamayan biriyle eşit olmayan sosyal karşılaştırmalara neden olabilir. Hatta emekliliğe geçiş üzerindeki kişisel kontrol eksikliği emekliliğe uyumu engellediği ifade edilmektedir (van Solinge, 2012: 318). Ayrıca, emeklilik kararında algılanan tercih, geçişin kademeli veya ani olmasına göre emeklilik açısından daha önemli olabilmektedir. Bu hususta zorunluluk-gönüllülük ayrımının daha önemli sonuçlar doğurduğu vurgulanmaktadır (Calvo vd., 2009: 112; De Vaus, vd., 2007: 667).

2.3.4.3 Emeklilik Öncesi ve Sonrası Çalışma Durumu

Emekliliğe geçiş öncesi işsizlik durumu ile emeklilik sonrasında yeniden çalışma durumu emeklilik hayatına uyuma farklı etkileri bulunmaktadır. Emekliliğe geçişin, emekliliğe uyum üzerindeki etkisinin değerlendirilmesinde bir diğer husus da insanların işsizlik halinden emekliliğe geçiş yapabilmeleri üzerinedir. İşsizlikten emekliliğe geçiş ve sonrasında emekliliğe uyum hususunda farklı görüşler mevcuttur.

Kronik olarak işsiz olanlar emeklilik ile ilgili planlama, karar alma, geçiş ve uyum süreçlerine oldukça farklı deneyim ve perspektiflerden yaklaşacakları ifade edilmektedir (Shultz ve Wang, 2011: 172). Emekliliğin önemli bir nedeni olarak işgücü piyasası kısıtları ile birlikte bireylerin uygun iş olanaklarının olmadığına inanmasına bağlı olmaktadır (Osberg, 1993: 505). Dolayısıyla emekliliğe ayrılan

insanların bir kısmı çalışmaktan umudunu kesmiş “gücenmiş işçiler” olabilecektir. İşsizliğin yaşam memnuniyetini azalttığı göz önüne alındığında, (işsizlik sebebiyle) zorunlu emeklilik, emeklinin refah düzeyinin düşmesine neden olabileceği ve uyumu olumsuz etkileyebileceği ifade edilmektedir (Bender, 2012: 427). Örneğin bireyler, emeklilikten önce ne kadar uzun süre işsiz kalırlarsa, emekli aylığı o derece düşük olacak, bu ise emeklilik memnuniyetinin düşük olmasına sebep olabilecektir (Pinquart ve Schindler, 2007: 444). Warr vd. (2004: 307) tarafından 50-74 arası istihdamda bulunan, işsiz olan ve emekli olan kimselerle yapılan bir araştırmada işsiz kimselerin, emekli olan ve istihdam edilen yaşlılarına göre daha düşük düzeyde yaşam memnuniyeti düzeylerine sahip olduklarını tespit etmişlerdir.

İşsizlik durumundan emekliliğe geçişin etkisine yönelik farklı görüşlerde mevcuttur. Buna göre emeklilik, önceden işsiz olanlar için olumlu bir rol değişikliği olabilecektir. Yaşlı yetişkinlerin, işsizlikten emekliye ayrılması durumunda emekliler daha az bir gelir kaybı veya emeklilik sonrası gelirlerinde bir artışla karşılaşabileceklerdir. Böylelikle işsiz rolünden emekli rolüne geçiş kendileri için olumlu bir rol değişimi olacaktır. Hatta bu kimseler sosyal ilişkilerinde ve günlük rutinlerinde de daha az olumsuz değişiklik yaşayacaklardır (Pinquart ve Schindler, 2007: 444). Hatta Belgrave ve Haug (1995) araştırmalarında işsizlik durumundan emekli olanların, emekli yaşlılarına kıyasla daha yüksek öznel refah artışı gösterdiklerini bulmuşlardır (Pinquart ve Schindler, 2007: 444). Bu bulgular işsizliğin olumsuz psikolojik etkilerinden kurtularak düşük de olsa düzenli bir emeklilik geliri elde edilmesine bağlı olabilir.

Emeklilik sonrası faaliyetler arasında yer alan köprü istihdam emekliliğe geçişi ve uyum sağlama çıktıları ile pozitif ilişkili olmaktadır (ör. Kim ve Feldman, 2000: 1195; Wang, 2007: 471; Zhan vd., 2009: 374). Köprü istihdam, yaşlı çalışanları kariyer odaklı işlerinden çıktığı ve işgücünden tamamen çekilmek için harekete geçtikleri bir “işgücüne katılma modelini” ifade etmektedir (Shultz, 2003: 215). Araştırmalar, genellikle köprü istihdamı, emeklilik geçiş ve uyum sürecinin bir parçası olarak kavramsallaştırırlar (Wang ve Shultz, 2010: 192). Tamamen emekliliğe geçişi kolaylaştırmak için köprü istihdam olgusu (geçici veya yarı zamanlı çalışma) uyum süreci içerisinde, uyumu etkileyen bir faktör olarak da yer

alabilmektedir (Shultz ve Wang, 2011: 172). Emekliliğe uyum çalışmalarında köprü işlerden tam emeklilik haline geçilmesinin emeklilik sonrası hayata uyum üzerinde olumlu etkisi olduğu sonucuna ulaşmışlardır (Fernandez vd., 2013: 101).

Emeklilik geçişinde ve uyum sürecinde köprü istihdamda bulunmanın çeşitli nedenleri olabilmektedir. Bunlardan biri emekli bireylerin üretken kalmayı tercih ettikleri için emeklilik döneminde çalışmak istemeleridir (Adams ve Rau, 2004: 737). Bir başka neden ise insanlar emekliliklerinde sevdikleri bir işi yapma istekleri ve bir işe sahip olma hususunda olumlu duyguları nedeniyle çalışmayı tercih edebilmekte köprü istihdama yönelebilmektedirler (Beehr ve Bowling, 2012: 50). Çünkü emeklilikte ücretli bir işte çalışma eğilimi emekliliğe uyumu etkileyebilmektedir. Bunun yanında emeklilikten önce de az bir kapasite ile çalışmak, yaşam seyrindeki yeni rolü ve aşamayı kolaylaştırmak için bir kimseye yardımcı olabilir. Bir başka örnekte Kim ve Feldman (2000: 1203) yaptıkları bir araştırmada üniversite profesörlerinin emeklilikten daha sonra ücretli çalışma nedenlerinin emekliliğe uyumu olumsuz etkileyen finansal sorunlar olduğunu bildirmişlerdir. Daha yüksek emeklilik maaşı alanların ise köprü istihdama daha az oranda katıldıkları sonucuna ulaşmışlardır. Bunun yanında köprü istihdama girme nedenleri arasında eşin hala çalışıyor olması ve bağımlı çocuklara sahip olunması da önemli faktörler arasında yer almaktadır (Kim ve Feldman, 2000: 1195). Ayrıca ulusal temsil kabiliyeti olan HRS verilerine dayanarak yapılan bir başka araştırmada köprü istihdamın türünün yani kariyer veya kariyer dışı istihdamın her iki şeklinin de emeklilik sonrası fiziksel ve zihinsel sağlık üzerinde olumlu etkilerinin bulunduğu da ifade edilmiştir. Buna göre çalışmaya devam eden emeklilerde daha az temel sağlık sorunu görülmektedir (Zhan vd., 2009: 380). Dolayısıyla gerek köprü istihdam ve gerekse köprü istihdam türü genel olarak finansal zorluklar yaşayan emeklilerin ve üretken bir şekilde çalışmaya halen ilgili olan emeklilerin emekliliğe uyumlarını olumlu yönde etkileyebilecektir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYE’DE EMEKLİLİK HAYATINA UYUMUN DEĞERLENDİRİLMESİ

3.1 Türkiye’de Emeklilerin Sosyo-Demografik Özellikleri ve Emeklilik Hayatına Uyum

Türkiye’de emeklilerin mevcut profilini ortaya koymak emeklilikle ilgili bulguların anlaşılmasına ve yorumlanmasına katkı sağlayacaktır. Bu bağlamda bu bölümde emeklilerin sosyo-demografik özellikleri ile bu özelliklere bağlı olarak emeklilik hayatına uyum sağlamadaki farklılıkları ortaya konulacaktır.

3.1.1 Emeklilerin Sosyo-Demografik Durumları

Bu kısımda emeklilerin sayılarına, genel nüfusa oranına, coğrafi bölgelere göre dağılımlarına, sigorta tahsis türlerine, yaşlarına, cinsiyetlerine, medeni durumlarına, eğitim durumlarına, konut sahipliği durumlarına, göre dağılımlarına ait bulgulara yer verilecektir.

3.1.1.1 Emekli Nüfusunun Yıllara Göre Dağılımı

Türkiye’de yaşlıların ve yaşlı aylığı alanların sayılarına ilişkin istatistikler Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) ve Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) tarafından her yıl belirli dönemlerde düzenli olarak yayımlanmaktadır.

TÜİK adrese dayalı nüfus kayıt sistemi sonuçları ile istatistiklerle yaşlılara ilişkin bültenlerde yer alan verilere göre 2019 yılı itibarıyla Türkiye nüfusu 83 milyon 154 bin ve toplam nüfus içerisinde 65 yaş ve üstü yaşlı nüfusun sayısı ise 7 milyon 550 bin kadar olmakla birlikte 2030 yılında bu sayının 12 milyonu ve 2040 yılında ise 16 milyonu aşacağı tahmin edilmektedir.

Tablo.7 Türkiye’de Yıllara Göre Genel Nüfus, Yaşlı Nüfusu ve Emekli Nüfusu (2008-2019 Ağustos)

Yıl	Genel Nüfus (bin)*	Yaşlı Nüfusu (65 ve üstü)*	Yaşlı Nüfus Oranı (%) ***	Emekli Nüfusu**	Emekli Nüfus Oranı (%) ***	Emekli Nüfusunda Değişim (%) ***
2008	71.517	4.893	6,8	5.918	8,3	-
2009	72.561	5.083	7,0	6.228	8,6	5,24
2010	73.722	5.327	7,2	6.473	8,8	3,93
2011	74.724	5.490	7,3	6.816	9,1	5,30
2012	75.627	5.682	7,5	7.065	9,3	3,65
2013	76.667	5.891	7,7	7.284	9,5	3,10
2014	77.695	6.192	8,0	7.504	9,7	3,02
2015	78.741	6.495	8,2	7.854	10,0	4,66
2016	79.814	6.651	8,3	8.121	10,2	3,40
2017	80.810	6.895	8,5	8.402	10,4	3,46
2018	82.003	7.186	8,8	8.729	10,6	3,89
2019	83.154	7.550	9,08	8.955	10,8	2,59

Kaynak: * TÜİK, Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi, 2007-2018; TÜİK, Nüfus Projeksiyonları, 2023-2080; <https://tuikweb.tuik.gov.tr/ZipGetir.do?id=30699&class=onceki> e.t. 14.08.2019

** SGK 2008-2018 İstatistik Yıllıkları ve 2020 yılı veri tabanı <https://veri.sgk.gov.tr/> 14.12.2019

*** TÜİK ve SGK verilerden yararlanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur.

SGK’nın 2019 yılı kasım ayı verilerine göre Türkiye’de 12 milyon 949 bin kişi pasif sigortalıdır. Pasif sigortalılar devletten yaşlılık (emeklilik), malullük, vazife malullüğü, ölüm aylığı, iş kazası ve meslek hastalığı sonucu iş görmezlik, ölen sigortalıların hak sahipleri maaşları (dul ve yetim) alan kimselerden oluşmaktadır. Söz konusu dönemde ise “yaşlılık (emeklilik) aylığı” alanların sayısı 8 milyon 955 bin kişidir (SGK, 2019). Yıllar itibarıyla emekli sayılarındaki değişime bakıldığında 2008 yılında yaklaşık 5.9 milyon olan emekli sayısı, SGK’nın bu yıla ilişkin en güncel verisi baz alındığında, *2019 yılına kadar son 11 yılda yaklaşık % 51,3 oranında artış* göstermiştir. Ayrıca 2019 yılı itibarıyla emekli nüfusu önceki yıla göre % 2,59 oranında artış göstermiştir. Bu oranın son on yılda gerçekleşen en düşük artış oranı olduğu görülmektedir (Tablo.7).

3.1.1.2 Emeklilerin Coğrafi Bölgelere Göre Dağılımı

SGK, veri tabanında yer alan 2019 yılı Kasım ayı verileri ile emeklilerin bölgesel dağılımına yönelik bilgiler yer almaktadır. Bölgeler itibarıyla sayısal olarak en fazla emekli sırasıyla İstanbul (1,79 milyon), Ege (1,57 milyon) ve Akdeniz (1

milyon) bölgelerinde bulunmaktadır. Emeklilerin bölge nüfusuna göre oranlarının en yüksek olduğu bölgeler ise % 15,2 ile başta Batı Marmara, % 14,83 ile Ege ve % 13,88 ile Batı Karadeniz bölgeleridir.

Sayısal olarak en az emeklinin bulunduğu bölgeler ise en düşük Kuzey Doğu Anadolu olmak üzere (115 bin) sonrasında Orta Doğu Anadolu (203 bin) ve Güneydoğu Anadolu (312 bin) olarak gerçekleşmiştir. Bölge nüfusuna oranla yine en düşük % 3,49 ile Güneydoğu Anadolu, % 5,17 ile Orta Doğu Anadolu ve % 5,23 ile Kuzey Doğu Anadolu en düşük bölgeler arasındadır (Tablo. 8).

Tablo. 8 Türkiye’de Emeklileri Coğrafi Bölgelere Göre Dağılımı (2019 Kasım)

Bölgeler	Bölgelere Göre Toplam Nüfus (yüz bin)	Bölgelere Göre Emekli Nüfusu (yüz bin)	Bölge Nüfusuna Oranı (%)	Emekli Nüfusu Oranı (%)
Türkiye	83.154	8.955	10,77	100,00
TR1- İstanbul	15.519	1.795	11,57	20,04
TR2- Batı Marmara	3.601	548	15,22	6,12
TR3- Ege	10.618	1.575	14,83	17,59
TR4- Doğu Marmara	8.124	998	12,28	11,14
TR5- Batı Anadolu	8.124	964	11,87	10,76
TR6- Akdeniz	10.627	1.014	9,55	11,32
TR7- Orta Anadolu	4.075	433	10,63	4,84
TR8- Batı Karadeniz	4.666	647	13,88	7,23
TR9- Doğu Karadeniz	2.690	343	12,76	3,83
TRA- Kuzey Doğu Anadolu	2.200	115	5,23	1,28
TRB- Orta Doğu Anadolu	3.930	203	5,17	2,27
TRC- Güneydoğu Anadolu	8.975	312	3,49	3,48

Kaynak: SGK veri tabanında pasif sigortalılar içerisinde yaşlılık aylığı alanların 2019 Kasım verileri ile TÜİK veri tabanında yer alan adrese dayalı nüfus kayıt sistemine 2019 Aralık verilerinden yazar tarafından oluşturulmuştur (<https://veri.sgk.gov.tr/>, e.t. 14.12.2019).

SGK veri tabanı göre 2019 yılı kasım ayı itibarıyla 8 milyon 955 bin emeklinin yaşadığı illere göre dağılımına bakıldığında emeklilerin en yüksek oranlarda % 20,05’i İstanbul’da, % 8,04’ü Ankara’da, % 7,78’i İzmir’de ve % 4,47’si Bursa ilinde yaşamaktadır. Emeklilerin en az yaşadığı iller ise binde birin altında oranlar ile en düşük % 0,06 ile Ardahan olmak üzere Bayburt, Tunceli, Hakkari (% 0,08), Kilis ve Iğdır (% 0,09)’dır (<https://veri.sgk.gov.tr/>, e.t. 14.12.2019).

3.1.1.3 Emeklilerin Yaş Gruplarına Göre Dağılımı

SGK istatistik yıllıklarında emeklilerin yaş gruplarına göre dağılımlarına 2019 yılına kadar yer verilmektedir. 2013 -2019 yılları arasında emeklilerin yaş gruplarına dağılımları TÜİK verilerindeki yaş gruplarının sınıflandırılmasına dayanılarak oluşturulmuştur (Tablo. 9).

Tablo. 9 Yaş Gruplarına Göre Emekli Nüfusun Yıllara Göre Dağılımı
2015-2019

Yaş grubu	2015		2016		2017		2018		2019	
	(f)	(%)	(f)	(%)	(f)	(%)	(f)	(%)	(f)	(%)
- 39	11	0,15	12	0,16	13	0,16	12	0,14	11	0,12
40-44	45	0,58	58	0,73	46	0,55	44	0,51	44	0,49
45-49	402	5,13	375	4,70	339	4,05	284	3,26	262	2,93
50-54	1.426	18,16	1.539	19,24	1.459	17,37	1.422	16,30	1.379	15,38
55-59	1.644	20,93	1.676	20,95	1.728	20,57	1.806	20,70	1.899	21,18
60-64	1.529	19,47	1.651	20,65	1.721	20,49	1.775	20,34	1.839	20,51
65- 69	1.173	14,93	1.177	14,72	1.293	15,40	1.409	16,14	1.471	16,41
70-74	741	9,44	750	9,38	824	9,81	915	10,49	971	10,83
75-79	469	5,98	468	5,85	521	6,21	553	6,34	570	6,37
80 +	411	5,23	289	3,62	453	5,40	504	5,77	517	5,77
Top.	7.854	100	7.999	100	8.402	100	8.729	100	8.968	100

Kaynak: http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_istatistik_yilliklari, e.t. 29.09.2020. SGK İstatistik yıllıkları 2013-2019 yılı verilerinden yararlanılarak yazar tarafından hesaplanarak oluşturulmuştur.

2019 yılı verilerine göre emeklilerin yaş gruplarına göre dağılımlarında en yüksek orana % 21,18 ile 55-59 yaş grubunun olduğu görülmektedir. Bunu % 20,51 ile 60-64 yaş grubu, % 15,38 ile 50-54 yaş grubu ve % 16,41 ile 65-69 yaş grubu takip etmektedir. En düşük oranda yaş grupları ise sırasıyla % 0,12 ile 39 yaş altı, % 0,49 ile 40-44 yaş grubu ve % 2,93 ile 45-49 yaş grubu gelmektedir (Tablo. 9).

2015 yılına göre 2019 yılında emeklilerin yaş gruplarına göre dağılımlarındaki değişime bakıldığında 59 yaşına kadar olan tüm yaş gruplarının emekliler arasındaki dağılımlarında gerileme görülmekte iken 60 yaş ve üstü yaş emeklilerin oransal dağılımlarında artış görülmektedir (Tablo. 9). Sonuç itibarıyla yıllar itibarıyla emekli nüfusunun giderek yaşlandığı görülmektedir.

3.1.1.4 Emeklilerin Cinsiyete Göre Dağılımları

SGK istatistik yıllıklarında emeklilerin cinsiyete göre dağılımı yıllar itibarıyla en son 2019 yılı verilerine kadar mevcut bulunmaktadır (Tablo. 10).

Tablo. 10 Cinsiyete Göre Emekli Nüfusun Yıllara Göre Dağılımı 2013-2019(bin)

Cinsiyet	2013		2015		2016		2017		2018		2019	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Erkek	5.816	79,9	6.225	79,3	6.404	78,9	6.598	78,5	6.831	78,3	6.988	77,9
Kadın	1.467	20,1	1.629	20,7	1.716	21,1	1.804	21,5	1.898	21,7	1.980	22,1
Toplam	7.284	100,00	7.854	100,0	8.121	100	8.402	100,0	8.729	100	8.968	100

Kaynak: SGK İstatistik yıllıkları 2013-2019 yılı verilerinden yazar tarafından hesaplanarak oluşturulmuştur.http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_istatistik_yilliklari, e.t. 29.09.2020.

SGK istatistik yıllıklarına göre 2019 yılı itibarıyla emekli 8.9 milyon olan emekli nüfusunun % 77,9'unu erkekler, % 22,1'ini ise kadınlar oluşturmaktadır. Emekli nüfusu yıllar itibarıyla artış göstermekle birlikte cinsiyet bağlamında hem kadın hem erkek emekliler sayısal olarak birlikte artmaktadır. Ancak erkek emeklilerin oranının 2013'ten 2019'e zamanla 2 puan azalarak kadın emeklilerin oranının arttığı görülmektedir. 2013 yılına kıyasla kadın emeklilerde erkeklere göre daha yüksek oranda artış gerçekleşmiştir. Buna göre 2013 yılı baz alındığında 2019 yılı itibarıyla kadın emeklilerde % 35 ve erkek emeklilerde ise % 20,2 oranlarında artış gerçekleşmiştir (Tablo. 10).

3.1.1.5 Emeklilerin Medeni Durumları ve Hanehalkı Tipi

TÜİK Gelir ve Yaşam Koşulları (GYKA) 2018 yılı veri setinde Türkiye'de emeklilerin medeni durumlarına ve hanehalkı tiplerine göre dağılım bilgilerine yer verilmektedir. Buna göre emeklilerin % 86,5 ile büyük çoğunluğu evli olmakla birlikte % 9,1'inin eşi vefat etmiş, % 2,9'u eşinden boşanmış ve % 1,5'i hiç evlenmemiştir.

Tablo. 11 Türkiye’de Emeklilerin Medeni Durumları (GYKA – 2018)

Medeni Durum	f	%
Evli	7749	86,5
Hiç evlenmedi	135	1,5
Eşi öldü	814	9,1
Boşandı	262	2,9
Toplam	8960	100,0

Kaynak : TÜİK GYKA hane ve fert veri setlerinden yararlanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur. TÜİK GYKA 2018 mikro veri setindeki “fg080” değişkenine göre emeklilik/yaşlılık ve isteğe bağlı emeklilik geliri elde eden kimseler emekli olarak değerlendirilmiştir.

Türkiye’de emeklilerin % 57,4 ile büyük çoğunluğu en az iki yetişkin olan ve bağımlı çocuğun olmadığı hanelerde yaşamaktadır. Ayrıca emeklilerin % 7,3’ü kadarı da tek başlarına ikamet ederlerken, % 35,2’si ise en az bir yetişkin bir bağımlı çocuk olmak üzere iki veya daha üstü kişinin kaldığı hanede yaşamaktadır (Tablo. 12).

Tablo. 12 Türkiye’de Emeklilerin Yaşadıkları Hanehalkı Tipi (GYKA- 2018)

Hanehalkı Tipleri	f	%
Tek kişilik hanehalkı	586	7,3
Bağımlı çocuğu olmayan, iki veya üstü yetişkin olan hanehalkı	4596	57,4
Bağımlı çocuğu olan, en az bir yetişkin ve bir çocuk olan, iki ve üstü kişilik hanehalkı	2814	35,2
Toplam	7996	100,0

Kaynak : TÜİK GYKA hane ve fert veri setlerinden yararlanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur. TÜİK GYKA 2018 mikro veri setindeki “fg080” değişkenine göre emeklilik/yaşlılık ve isteğe bağlı emeklilik geliri elde eden kimselerin hanehalkı veri setine göre ikamet ettikleri hanehalkı tipleridir.

TÜİK verilerine göre emekli hanelerinde çalışanlara göre daha az bağımlı nüfus bulunmaktadır. 18-34 yaş arası üniversite eğitime devam eden bağımlı nüfusa sahip haneler emeklilerde % 10 iken çalışanlarda % 50 kadar olmaktadır.

3.1.1.6 Emeklilerin Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı

Emeklilerin eğitim durumlarına ilişkin bulgular gerek TÜİK GYKA verilerine ve ilaveten TÜİK veri tabanlarında işgücü istatistiklerine bağlı olarak tespit edilmektedir.

Tablo. 13 Türkiye’de Yıllara Göre Emeklilerin Eğitim Durumu 2015-2019 (bin)

	2015		2016		2017		2018		2019 (Ekim)	
	(f)	(%)	(f)	(%)	(f)	(%)	(f)	(%)	(f)	(%)
Okuma Yazma Bilmeyen	238	5,8	239	5,7	241	5,5	231	5,1	233	4,7
İlk ve ortaöğretim	2.612	64,0	2.638	63,4	2.778	63,6	2.869	63,2	3.097	62,0
Lise ve Dengi Meslek Okulu	659	16,1	690	16,6	705	16,1	729	16,1	822	16,5
Yüksek Öğretim	573	14,0	592	14,2	643	14,7	707	15,6	844	16,9
Toplam	4.082	100	4.160	100	4.366	100	4.536	100	4.996	100

Kaynak: TÜİK internet veri tabanı işgücü istatistiklerinden yararlanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur. Emekliler, işgücüne katılmayanlar arasında katılmama nedeni “emeklilik” olarak bildiren kimselerdir.

TÜİK işgücü istatistiklerinde yıllar itibarıyla emeklilik nedeni ile işgücüne dahil olmayanların eğitim türlerine göre tespit etmek mümkündür. TÜİK işgücü istatistiklerine göre 2019 Aralık ayı itibarıyla emeklilerin % 4,7’si okuma yazma bilmemektedir. Emeklilerin eğitim seviyelerine göre en yüksek oran % 62 ile lise altı eğitilmişlerdedir. Lise ve dengi meslek okullarından mezun olanlar % 16,5 ilen yüksek öğretimden mezun olanların oranı % 16,9 olarak gerçekleşmiştir (Tablo. 13).

TÜİK verilerine göre 2015 yılı ile 2019 yılları arasında okuma yazma bilmeyen emeklilerin oranı 1,1 puan ve lise altı eğitilmişlerin oranı ise 2 puan gerilemiştir. Buna karşın lise ve dengi okullardan mezun olanların oranı 0,4 puan ve yüksek öğretim mezunlarının oranı ise 2,9 puan artmıştır. Yıllar itibarıyla emekli olanların eğitim seviyelerinde yükselme görülmektedir. Gelecekte lise ve yüksek öğretim düzeyindeki emekli oranlarının daha da yükselmesi muhtemel gözükmektedir (Tablo. 13).

3.1.1.7 Emeklilerin Konut Mülkiyeti Durumları

TÜİK 2018 yılı GYKA mikro veri setine göre Türkiye’de emekli aylığı aldığını beyan edenlerin ikamet ettikleri konutların mülkiyetine göre dağılımı aşağıda yer almaktadır (Tablo. 14).

Tablo. 14 Türkiye’de Emeklilerin Konut Mülkiyeti Durumları (GYKA -2018)

Konut Mülkiyeti	f	(%)
Ev sahibi	6364	79,6
Kiracı	882	11,0
Lojman	30	0,4
Diğer (Herhangi bir kira ödemeyen)	720	9,0
Toplam	7996	100,0

Kaynak: TÜİK GYKA hane ve fert veri setlerinden yararlanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur. TÜİK GYKA 2018 fert veri setindeki “fg080” değişkenine göre emeklilik/yaşlılık ve isteğe bağlı emeklilik geliri elde eden kimselerin konut mülkiyeti durumunu göstermektedir.

TÜİK GYKA 2018 yılı veri setlerine göre Türkiye’de emekliler % 79,6 ile büyük çoğunlukla ev sahibidirler. Çalışanlarda ise bu oran % 53 ile daha düşüktür. Emeklilerin % 11’i kiracı , % 0,4’ü lojmanlarda ikamet etmekte ve geri kalan % 9’luk kısmı ise bunlar harici kira ödemeden yaşamlarını sürdürmektedirler (Tablo. 14).

3.1.1.8 Emeklilerin Sigorta Tahsis Türüne Göre Dağılımı

Türkiye’de SGK tarafından aylık yayımlanan sigortalı istatistik yıllıklarında yaşlılık aylığı alan kişilerin sigortalı oldukları gruba göre dağılımları yer almaktadır. SGK İstatistik Yıllıkları 2019 yılı verilerine göre ise yaşlılık aylığı alan tüm 4/a’lı pasif sigortalıların sayısı 5 milyon 759 bin, tarım hariç 4/b’li 1 milyon 179 bin, 4/b tarım 493 bin ve 4/c’liler ise 1 milyon 535 bin olarak gerçeklemiştir. Bu verilerin toplamına göre 8 milyon 968 bin yaşlılık aylığı alan bulunmaktadırTablo. 1 (Tablo. 15).

Tablo. 15 Yaşlılık Aylığı Alanların Sigorta Tahsis Türüne Göre Dağılımı (2019)

Sigorta Tahsis Türü	Kişi	%
4/a Emeklileri	5 milyon 759 bin	64,2
4/b Emeklileri (Tarım hariç)	1 milyon 179 bin	13,2
4/b Emeklileri (Tarım)	493 bin	5,5
4/c Emeklileri	1 milyon 535 bin	17,1

Kaynak : SGK İstatistik Yıllıkları 2019,
http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_istatistik_yilliklari, e.t.: 29.10.2020.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nun 4. Maddesinde sigortalı sayılanlar tasnif edilmiştir. SGK İstatistik Yıllıkları 2019 yılı

verilerinden elde edilen bilgilere göre 2019 yılı itibarıyla yaşlılık aylığı alan toplam pasif sigortalılar içerisindeki 4/a'lı ların oranı % 64,1'dir. Tarım dışı 4/b'lilerin oranı % 13,2 iken 4/b tarım yaşlılık aylığı alanlar % 5,5 ve son olarak 4/c'liler ise % 17,2 olarak gerçekleşmiştir (Tablo. 15).

3.1.2 Emeklilik Hayatına Uyumun Soyo-Demografik Özellikler Bağlamında Değerlendirilmesi

Emeklilik hayatına uyum sağlama açısından emeklilerin bireysel özelliklerine ne gibi farklılıklar bulunduğu sorularının cevabı yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu vs. gibi sosyo-demografik özellikler bağlamında ampirik bulgularla çeşitli araştırmalarda ortaya konulmaktadır.

Emeklilerin *yaş grupları* bağlamında yaşam doyumunun ya da kalitesinin farklılaşabileceğine yönelik çeşitli örnekler mevcuttur. Kimi araştırmalarda 65 yaş ve üstü bireylerde daha genç yaşlarda olanların yaşam doyumlarının (Baran vd., 2007: 10-15) ve yaşam kalitelerinin (Çalıştır vd., 2006: 32-33), daha yüksek düzeylerde olduğu tespit edilmiştir. Ancak diğer yandan Dönmez (2010) 65 yaş ve üstü bireylerde yaşlanma ile yaşam kalitesi arasında anlamlı bir ilişki olmadığını, diğer değişkenlere (ör. fiziksel etkinlik düzeyi) göre yaşam kalitesinin farklılaştığı sonucuna ulaşmıştır. Benzer şekilde Çetinkaya (2011: 62-67), Salman (2004: 105) ve İlbağ vd. (2016: 41) da araştırmalarında yaşın emeklilik dönemine uyum ve/veya yaşam tatmini üzerinde etkili olmadığı sonucuna varmışlardır.

Yaş grupları itibarıyla emeklilerin ve çalışanların yaşam memnuniyeti düzeylerini TÜİK Yaşam Memnuniyeti Araştırması (YMA) verilerinde görmek mümkündür (Tablo. 16). TÜİK 2018 YMA sonuçlarında yaş gruplarına göre emeklilerde en düşük yaşam memnuniyeti ortalaması 10 üzerinden 6,41 ile 75 yaş ve üstü emeklilerde olmaktadır. 70 yaşından sonra emeklilerde yaşam memnuniyeti azalmaktadır. En alt ve en üst yaş gruplarında emeklilerin yaşam memnuniyeti çalışanlara göre yüksek olmaktadır (Tablo. 16).

Tablo. 16 Yaş Grupları ve Cinsiyete Göre Çalışanların ve Emeklilerin Yaşam Memnuniyeti Ortalamaları (YMA- 2018)

Yaş Grupları	Yaşam Memnuniyeti Ortalamaları					
	Çalışanlar			Emekliler		
	Genel	Erkek	Kadın	Genel	Erkek	Kadın
54 yaş ve altı	6,67	6,58	6,89	6,71	6,60	6,94
55-59	6,68	6,70	6,52	6,53	6,59	6,39
60-64	6,60	6,57	6,89	6,72	6,69	6,82
65-69	7,04	7,07	-	6,72	6,77	6,59
70-74	5,67	5,87	-	6,62	6,57	6,84
75 yaş ve üstü	6,09	6,09	-	6,41	6,35	6,81
Genel Toplam	6,67	6,59	6,87	6,63	6,60	6,71

Kaynak: TÜİK, 2018 yılı YMA mikro veri setine göre yazar tarafından hesaplanmıştır. Çalışmama nedeni “emeklilik” olanlar içerisinde sosyal güvenlik kurumuna kendileri üzerinden kayıtlı olanlar “emekli” olarak değerlendirilmiştir. Son bir hafta içerisinde bir işte çalışanlar içerisinde sosyal güvenlik kurumuna kendileri üzerinden kayıtlı olanlar “çalışan” olarak değerlendirilmiştir. Yaşam memnuniyeti skalası “0” hiç memnun olmayanlar ile “10” çok memnun olanlar arasında değişmektedir.

Emeklilerde yaş ile birlikte değerlendirilen bir diğer etken ise *emeklilikte geçirilen süreler* olmaktadır. TÜİK 2018 yılı YMA verilerine göre emeklilik süreleri ile ortalama yaşam memnuniyetleri aşağıdaki tabloda yer almaktadır. Araştırmada katılımcılara son bir yılda emekli olup olmadıkları sorulmuştur. Bu doğrultuda son bir yılda emekli olanların ortalama yaşam memnuniyetleri bir yıldan uzun süredir emekli olanlara göre daha düşüktür (Tablo. 17).

Tablo. 17 Emeklilik Sürelerine Göre Emeklilerde Ortalama Yaşam Memnuniyetleri

Emeklilik Süresi	Ortalama Yaşam Memnuniyeti		
	N	% N	Ort.
Son 1 yılda emekli olanlar	32	3,0	6,41
1 yıldan daha uzun süredir emekli	1051	97,0	6,63
Toplam	1083	100,0	6,63

Kaynak: TÜİK, 2018 yılı YMA mikro veri setine göre yazar tarafından hesaplanmıştır. Çalışmama nedeni “emeklilik” olanlar içerisinde sosyal güvenlik kurumuna kendileri üzerinden kayıtlı olanlar “emekli” olarak değerlendirilmiştir. Yaşam memnuniyeti skalası “0” hiç memnun olmayanlar ile “10” çok memnun olanlar arasında değişmektedir.

Emeklilik yaşantısına uyumda *cinsiyet bağlamında* da farklı sonuçlara ulaşan araştırmalar mevcuttur. Kimi araştırmalar emekliliğe uyum ve bu dönemde yaşam

memnuniyeti açısından kadınların avantajlı durumda olduklarına dair bulgular sunmakta iken kimi araştırmalar da emeklilikte erkeklerin yaşam kaliteleri ve yaşam tatminlerinin kadınlara göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Emekliliğe uyumda kadınları daha avantajlı gören çalışmalar, kadınların emekliliği çalışma hayatının stresinden kurtulmak olarak görmelerinin ve ailevi rollerin varlığının bu hususta önemli etkenler olduğunu bildirmektedirler (Baran, 1997; Şahin, 2006). Aksine erkeklerin emekliliğe uyumda daha başarılı olduklarını ortaya koyan araştırmalar ise erkeklerin daha yüksek sosyal katılım, özerklik ve fiziksel sağlık durumlarının olmasının emeklilik hayatından memnuniyetlerini arttırdığını sonucuna varmaktadır (Baran, 2007: 16; Çalıştır vd., 2006; Dönmez, 2010; Sözen, 2014: 48-49). Diğer yandan bazı araştırmalar ise emeklilik hayatından memnuniyet, yaşam doyumu ve mutlulukta cinsiyet bağlamında anlamlı farklılıkların olmadığı, cinsiyetin emeklilik dönemine uyumu etkileyen anlamlı bir değişken olmadığı sonucuna ulaşmışlardır (Aytaç, 2017; İlbay vd., 2016: 40; Kurtkapan, 2019: 127; Öztürk ve Hazer, 2017: 211).

TÜİK 2018 yılı YMA verilerinde de emekliler arasında yaşam memnuniyeti ortalamaları kadınlarda daha yüksek olmakla birlikte, erkeklerle aralarında çok büyük bir farklılık bulunmamaktadır. Erken yaşta emekli olan kadınlar, en yüksek yaşam memnuniyeti ortalamasına sahiptirler (Tablo. 16). Sonuç itibarıyla emeklilik hayatına uyumun kolaylığı sadece cinsiyet bağlamında tek başına anlamlı bir farklılık olarak görülmeyip, aile rollerinin, sosyal ilişkilerin, sosyal imkanların ve genel sağlık durumunun vd. faktörlerin etkisi ile birlikte değerlendirilmesi gerekmektedir.

Emekliliğe hayatta uyumda *medeni durum* bağlamında kimi araştırmalarda evli olmanın emeklilik hayatına kolay bir uyum sağlamaya yardımcı olduğu bildirilmektedir. Örneğin Çakır vd. (2013b: 127)'nin bulgularına göre evli olmak daha yüksek yaşam kalitesi ile ilişkili olmaktadır. Arpacı (2014: 78) evli olmayan emeklilerin emeklilikten daha olumsuz etkilendiği, evli emeklilerin emeklilik yaşantısından daha yüksek oranlarda mutluluk duydukları sonuçlarına ulaşmıştır. Baran vd. (2007: 16) araştırmalarında evlilerde ve hiç evlenmeyenlerde yaşam tatmin düzeyleri, eşi vefat edenler, eşlerinden boşananlar veya ayrı yaşayanlara göre daha

yüksek gerçekleşmektedir. TÜİK 2018 yılı YMA verileri de benzer şekilde gerçekleşmektedir. Hem çalışanlarda hem de emeklilerde yaşam memnuniyeti ortalamaları evlilerde ve hiç evlenmeyenlerde, eşinden boşanan ve eşi vefat edenlere göre daha yüksek gerçekleşmiştir. Emeklilik döneminde boşanmış olan emekliler en düşük yaşam memnuniyeti ortalamasına sahiptirler. Medeni durum cinsiyet bağlamında ele alındığında evli olan kadınlar evli erkeklere göre daha yüksek ortalama yaşam memnuniyeti puanlarına sahip iken evli olmayan emekli kadınlar evli olmayan emekli erkeklere göre daha düşük ortalama yaşam memnuniyetine sahiptirler. Boşanma durumunda çalışan kadın ve erkekler arasında yaşam memnuniyeti açısından büyük bir farklılık olmaz iken aksine emeklilikte boşanmış olan kadınların en düşük yaşam memnuniyeti ortalamalarına sahip olduğu görülmektedir (Tablo. 18).

Genel olarak araştırmalarda evli olmayan ya da eşi vefat eden emeklilerin daha yüksek oranda *yalnızlık ve sosyal dışlanma* yaşadıkları (Arpacı; 2014: 78) ve bunun aksine *evliliğin sosyal ilişki ağını kuvvetlendirdiği ve yaşlanmayı sürdürmede yardımcı olduğunu* (Baran vd., 2007: 16) dolayısıyla da evli olanların yaşam tatminlerinin diğerlerine göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Ancak medeni duruma göre emeklilik hayatının farklılaşmadığına yönelik bulgular da mevcuttur. Dönmez (2010), Öztürk ve Hazer (2017: 211) ve İlbay vd. (2016: 41) araştırmalarında emeklilerin yaşam tatminleri ve/veya yaşam kaliteleri ile medeni durumlar arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki olmadığını tespit etmişlerdir. Çetinkaya (2011: 62-67) medeni durumun emeklilerin yaşam memnuniyetini yordamadığını, bunun nedeninin ise katılanların çoğunluğunun *ev ortamında yaşaması ve evli olmasına* bağlamıştır.

TÜİK verilerine göre de emeklilikte daha önceden hiç evlenmemiş erkek ve kadınların yaşam memnuniyetlerinin oldukça yüksek olduğu görülmektedir (Tablo. 18).

Tablo. 18 Medeni Durum ve Cinsiyete Göre Çalışanlarda ve Emeklilerde Ortalama Yaşam Memnuniyetleri (YMA- 2018)

Medeni Durum	Yaşam Memnuniyeti Ortalamaları					
	Çalışanlar			Emekliler		
	Tüm Çalış.	Erkek	Kadın	Tüm Emek.	Erkek	Kadın
Evli olanlar	6,69	6,61	6,98	6,67	6,61	6,94
Evli olmayanlar	6,57	6,52	6,66	6,33	6,47	6,18
<i>Hiç Evlenmedi</i>	6,68	6,57	6,87	7,44	7,87	6,92
<i>Boşandı</i>	6,18	6,19	6,17	5,72	6,50	5,20
<i>Eşi Öldü</i>	6,00	-	6,00	6,18	6,07	6,30
Genel Ort	6,67	6,59	6,87	6,63	6,60	6,71

Kaynak: TÜİK, 2018 yılı YMA mikro veri setine göre yazar tarafından hesaplanmıştır. Çalışmama nedeni “emeklilik” olanlar içerisinde sosyal güvenlik kurumuna kendileri üzerinden kayıtlı olanlar “emekli” olarak değerlendirilmiştir. Son bir hafta içerisinde bir işte çalışanlar içerisinde sosyal güvenlik kurumuna kendileri üzerinden kayıtlı olanlar “çalışan” olarak değerlendirilmiştir. Yaşam memnuniyeti skalası “0” hiç memnun olmayanlar ile “10” çok memnun olanlar arasında değişmektedir.

Emeklilik dönemine uyumla ilgili diğer bir etkende *aile ile birlikte yaşama durumu* olmaktadır. Zira yapılan araştırmalar eş ve çocuklar ile birlikte yaşamının yaşam kalitesini etkilediği ve bireyler açısından mutluluk kaynağı görüldüğü yönündedir (Çakır vd., 2013a; Çalıştır vd., 2006, Kurt, 2008). Örneğin Kurt (2008) halihazırda kurum bakımı dışında yaşayan 65 yaş üstü katılımcıların % 75 ile büyük çoğunluğunun aile ile birlikte yaşamının kendilerini mutlu ettiğini belirttikleri görülmüştür. Araştırmada başkalarıyla yaşamak istemeyen, yalnız yaşamayı seven kimselerde bulunmakla birlikte düşük oranlardadır. Benzer şekilde Çetin (2019: 25) çocukların varlığı onlarla olan *birliktelik üzerinden* emeklilik hayatına uyumu olumlu yönde etkilediği sonucuna ulaşmıştır.

Emeklilik yaşantısına uyum sağlama açısından emeklinin yaşam kalitesi ve tatmini, fiziksel ve psikolojik sağlık durumları *eğitim durumuna* göre farklılaştığına ya da herhangi bir etkisinin olmadığına yönelik bulgulara ulaşılmıştır. Genel olarak araştırmalar eğitim seviyelerinin yükseldikçe yaşam tatmin düzeylerinin de arttığını, eğitim düzeylerinin yaşam tatmini üzerinde pozitif yönde ve önemli etkilere sahip olduğu yönünde bulgulara ulaşmışlardır. Yine en düşük eğitim seviyelerinde örneği okur-yazar olmayan kimselerde yaşam tatmin düzeyleri en düşük seviyelerde iken lisans ve üstü eğitime sahip olanların yaşam tatminlerinin en yüksek seviyelerde

olduğunu tespit etmişlerdir (Baran vd., 2007: 16; Çelik vd., 2017: 18; Şener vd., 2007; Öztürk ve Hazer, 2017: 211). Benzer şekilde Çalıştır vd. (2006: 32-33) ve Çakır vd. (2013b: 132) gerçekleştirdikleri araştırmalarda eğitim düzeylerinin artmasının emeklilik döneminde yaşam kalitesini etkilediğini tespit etmişlerdir.

Tablo. 19 Eğitim Durumlarına Göre Çalışanların ve Emeklilerin Ortalama Yaşam Memnuniyetleri (%) (YMA-2018)

Eğitim Düzeyleri	Yaşam Memnuniyeti Ortalamaları					
	Çalışanlar			Emekliler		
	Tümü	Erkek	Kadın	Tümü	Erkek	Kadın
Bir okul bitirmede	5,98	6,15	5,63	6,28	6,07	7,10
İlk ve orta öğretim	6,33	6,32	6,38	6,44	6,45	6,39
Lise ve dengi okul	6,63	6,52	6,98	7,08	7,12	6,96
Yükseköğretim	7,17	7,18	7,16	7,05	7,11	6,95
Genel Ort.	6,67	6,59	6,87	6,63	6,60	6,71

Kaynak: TÜİK, 2018 yılı YMA mikro veri setine göre yazar tarafından hesaplanmıştır. Çalışmama nedeni “emeklilik” olanlar içerisinde sosyal güvenlik kurumuna kendileri üzerinden kayıtlı olanlar “emekli” olarak değerlendirilmiştir. Son bir hafta içerisinde bir işte çalışanlar içerisinde sosyal güvenlik kurumuna kendileri üzerinden kayıtlı olanlar “çalışan” olarak değerlendirilmiştir. Yaşam memnuniyeti skalası “0” hiç memnun olmayanlar ile “10” çok memnun olanlar arasında değişmektedir.

TÜİK 2018 yılı YMA verilerine göre eğitim seviyesi en düşük olan herhangi bir okul bitirmeyen kimselerin ortalama yaşam memnuniyeti puanları da en düşük olmakta ancak çalışanlara kıyasla emeklilerde aynı eğitim düzeyinde daha yüksek yaşam memnuniyeti olmaktadır. Yükseköğretim dışında tüm eğitim düzeylerinde emeklilerin çalışanlara göre yaşam memnuniyeti ortalamaları daha yüksektir. Bir okul bitirmeyen emekliler arasında kadınların, yükseköğretim mezunu emekliler arasında ise erkeklerin yaşam memnuniyeti ortalamaları daha yüksek olmaktadır (Tablo. 19).

Araştırmalar emeklilerde yaşam tatmininin eğitim durumu arttıkça artış göstermesini çeşitli nedenlere bağlamaktadırlar. Emeklilerde eğitim düzeyi yüksek kimselerde önceden *yüksek gelir ve nitelikli işlere sahip olmaları* (Öztürk ve Hazer; 2017: 211), *sosyal alanlarının* (Çakır vd., 2013b: 132) ve *fiziksel ve psikolojik durumlarının daha iyi düzeyde olmaları* bağlanmaktadır. Ancak çoğunluğun aksine diğer bazı araştırmalarda ise emeklilerin eğitim durumlarına göre yaşam

tatminlerinin (Aytaç, 2017; İlbaş vd., 2016) veya yaşam kalitelerinin (Dönmez, 2010) farklılaşmadığına yönelik bulgulara ulaşılmıştır.

Emeklilerde *konut sahibi olma durumu* arttıkça yaşamdan duyulan tatminlerinin de arttığı bulunmuştur (Öztürk ve Hazer, 2017: 211). TÜİK 2018 yılı YMA verilerine göre de benzer bir durum görülmektedir.

Tablo. 20 Konut Mülkiyetine Göre Emeklilerde Ortalama Yaşam Memnuniyeti (%) (YMA-2018)

Konut Mülkiyeti	Çalışanlar			Emekliler		
	N	% N	Ort.	N	% N	Ort.
Ev sahibi	2087	57,8	6,75	875	80,8	6,72
Kiracı	1108	30,7	6,51	133	12,3	6,09
Lojman	42	1,2	6,88	-	-	-
Ev sahibi değil ama kira ödemiyor	375	10,4	6,66	74	6,8	6,43
Toplam	3612	100,0	6,67	1083	100,0	6,63

Kaynak: TÜİK, 2018 yılı YMA mikro veri setine göre yazar tarafından hesaplanmıştır. Çalışmama nedeni “emeklilik” olanlar içerisinde sosyal güvenlik kurumuna kendileri üzerinden kayıtlı olanlar “emekli” olarak değerlendirilmiştir. Son bir hafta içerisinde bir işte çalışanlar içerisinde sosyal güvenlik kurumuna kendileri üzerinden kayıtlı olanlar “çalışan” olarak değerlendirilmiştir. Yaşam memnuniyeti skalası “0” hiç memnun olmayanlar ile “10” çok memnun olanlar arasında değişmektedir.

Çalışanlarda ve emeklilerde kiracı olanlar en düşük yaşam memnuniyeti ortalamalarında olmakla beraber iki grup arasında ortalama farklarının en yüksek olduğu kimseler kiracılarıdır. Emeklilikte ev sahibi olanların en yüksek yaşam memnuniyeti ortalamasına sahip olmaktadır. Çalışanlarda ise istisnai bir durum olarak lojmanda oturanların daha yüksek yaşam memnuniyetinde olduğu görülmektedir (Tablo. 20).

Emeklilerin *sigorta tahsis türüne* göre de yaşam kalitelerinin farklılaştığını tespit edilmiştir. Yapılan araştırmada Emekli Sandığı emeklilerinin psikolojik, fiziksel, sosyal ilişkiler ve çevresel alanlarda yaşam kalitelerinin, BAĞ-KUR emeklilerinden daha yüksek seviyelerde olduğu ve SSK emeklilerinin en de düşük yaşam kalitesine sahip oldukları tespit edilmiştir (Çakır vd., 2014).

SGK İstatistik Yıllıkları 2019 yılı verilerine göre ise yaşlılık aylığı alan tüm 4/a’lı pasif sigortalıların sayısı 5 milyon 759 bin, tarım hariç 4/b’li 1 milyon 179 bin,

4/b tarım 493 bin ve 4/c'liler ise 1 milyon 535 bin olarak gerçeklemiştir. Bu verilerin toplamına göre 8 milyon 968 bin yaşlılık aylığı alan bulunmaktadır (**Error! Reference source not found.**).

Tablo. 21 Sigorta Tahsis Türüne Göre Çalışanların ve Emeklilerin Ortalama Yaşam Memnuniyetleri (%) (YMA-2018)

Sigorta Tahsis Türü	Çalışanlar			Emekliler		
	N	% N	Ort.	N	% N	Ort.
Banka Sandığı	23	0,6	7,48	13	1,2	7,15
SSK (4A)	2612	72,3	6,52	646	59,6	6,51
BAĞ-KUR (4B)	458	12,7	6,76	198	18,3	6,35
Emekli Sandığı (4C)	519	14,4	7,29	221	20,4	7,14
Toplam	3612	100,0	6,67	1083	100,0	6,63

Kaynak: TÜİK, 2018 yılı YMA mikro veri setine göre yazar tarafından hesaplanmıştır. Çalışmama nedeni “emeklilik” olanlar içerisinde sosyal güvenlik kurumuna kendileri üzerinden kayıtlı olanlar “emekli” olarak değerlendirilmiştir. Son bir hafta içerisinde bir işte çalışanlar içerisinde sosyal güvenlik kurumuna kendileri üzerinden kayıtlı olanlar “çalışan” olarak değerlendirilmiştir. Emeklilerde yurtdışından emekli olanlar 5 ve altında sayıları nedeni ile çıkartılmıştır. Yaşam memnuniyeti skalası “0” hiç memnun olmayanlar ile “10” çok memnun olanlar arasında değişmektedir.

TÜİK 2018 yılı YMA verilerine göre emeklilerde çok az sayılarda olsa da yaşam memnuniyeti ortalamaları en yüksek özel banka sandıkları olanlardır. Çalışanlar içerisinde en düşük yaşam memnuniyeti ortalaması SSK çalışanlarında iken emeklilerde ise BAĞ-KUR emeklilerinde olmaktadır. Çalışanlar ile emeklilerde SSK’lı (4A) olanların yaşam memnuniyeti ortalamaları bir birine en yakın olan sigorta türüdür. Emekli Sandığı (4C) emeklilerinin yaşam memnuniyet ortalamaları SSK(4A) ve BAĞ-KUR (4B) emeklilerine göre daha yüksektir (Tablo. 21).

Emeklilerin yaşam memnuniyetlerinin *kırsal ve kentsel bölgelerde* farklı olabildiği araştırmalarda da tespit etmiştir. Yapıcıoğlu (2009: 103) araştırmasında kent merkezinde yaşayan emeklilerin çoğunluğunun yaşamlarından memnun olmadıklarını, ilçede/kırsalda yaşayan emeklilerin ise çoğunluğunun yaşamlarından memnun oldukları sonucuna ulaşmıştır. Benzer şekilde Bayraktar (2007) da *yoğun sosyal ilişkilerin yalnızlık duygusunu azalttığını ve sosyal ilişki sıklığının kasabadan metropole doğru azalarak yaşam doyumunun bununla birlikte azaldığını* tespit etmiştir.

3.2 Türkiye’de Emeklilik Öncesi Sürecin Emeklilik Hayatına Uyuma Etkisi

Türkiye’de emeklilik hayatına uyum sağlamada emeklilik öncesi süreçte gelecek beklentilerin ve kaygıların etkisinin ne olduğu, emekliliğe yönelik hazırlık ve planlama davranışlarının durumu ve bunların uyum açısından değerlendirilmesi gerekmektedir.

3.2.1 Emeklilik Öncesi Sürecin Değerlendirilmesi

Emeklilik öncesi süreç, bireylerin henüz çalışma hayatı içerisinde iken emeklilikle ilgili kaygıları, algıları ve değerlendirmeleri koşulmaktadır.

3.2.1.1 Emekliliğe Yönelik Algı, Beklenti ve Kaygılar

Çalışma hayatı içerisinde iken emeklilikle ilgili algıların, beklentilerinin ve kaygılarının ne olduğu emekliliğe uyum açısından önem taşımaktadır. Zira emekliliğin olumsuz algılanması ya da emeklilik dönemine yönelik beklentilerin karşılan(a)maması halinde bireyler emekliliğe daha az uyum sağlamaktadırlar.

Çalışma hayatı süresince insanların emeklilik dönemine ilişkin algılarının ne yönde olduğu ve emekliliği nasıl anlamlandırdıkları önemlidir. Zira emekliliğe yüklenen anlamın emekliliğe uyum sürecinde etkili olduğu ortaya konmuştur (ör. Çetin, 2019: 25). Örneğin Çakır (2011: 64-65) emekliliği çalışma yıllarının karşılığı dinlenme ve diğer faaliyetlere zaman ayırma, emeklilik gelirin yeterliliği bağlamında bir “*ödül*” ya da aktif çalışma hayatı sonrası “*işe yaramazlık duygusu*”, pasif bir yaşam ve ekonomik sorunları barından bir “*uyarı veya ceza*” olarak iki farklı zıtlıkta yorumlamaktadır. Şahin ve Selvitopu (2012: 1058) emekliliği yaklaşan öğretmenlerin çoğunluğunun, emekliliği olumlu yönde “*farklı etkinlikler için bir fırsat*” ve “*yeni bir başlangıç*” dönemi olarak gördüklerini tespit etmişlerdir. Ancak araştırmada emekliliğin yoğun iş temposundan kurtulup “*sakin bir yaşam dönemi*” ve “*bedenen ve ruhen bir bitiş*” olarak değerlendirenler de mevcuttur. Ünsal vd. (2017: 797) öğretmenler tarafından emekliliğin hem “*iyimser*” hem de “*karamsar*” olarak değerlendirildiğini, iyimserlik bağlamında en çok “*dinlenme*” ve karamsarlık bağlamında ise en çok “*işe yaramazlık*” şeklinde anlam kazandığını tespit

etmişlerdir. Günay (2006: 44)'ın araştırmasında çalışanlar emekliliği olumlu olarak çoğunlukla *“aile ile vakit geçirilecek bir dönem”* olarak algılamakta, olumsuz olarak ise yeterli birikimi olmadığı için *“ekonomik sorunların yaşanacağı bir dönem”* olarak görmektedirler. 2014 yılında Türkiye’den 900 çalışan 100 emekli bireyin katıldığı uluslararası bir araştırmada emekliliğe daha yüksek oranlarda *“boş vakit”* ve *“özgürlük”* olarak olumlu daha düşük oranlarda *“hastalık”* ve *“sıkıntı”* olarak olumsuz anlamlar yüklemiştir (AEGON, 2014).

Türkiye’de yapılan araştırmalarda genel olarak özellikle eğitim seviyesi yüksek çalışanların (öğretmen, idari personel, akademisyen) emeklilikle ilgili algılarının daha olumlu olduğu görülmektedir (Günay, 2006; Şahin ve Selvitopu, 2012; Cangöz vd., 2014). Cinsiyet bağlamında ise kadınların olumlu düşüncelere daha yüksek ve olumsuz düşüncelere de daha düşük oranlarda sahip olduklarına yönelik bulgular mevcuttur (Günay, 2006).

Çalışma hayatında bireyler beklentilerini ve ihtiyaçlarını emekliliğe yönelik algılarına bağlı olarak şekillendirmektedir. Emekliliklerinin nasıl geçeceğine, hangi etkinliği yapıp hangilerini yap(a)mayacaklarına, hangi kaynaklara ihtiyaç duyacaklarına ve bunları nasıl temin edeceklerine ilişkin düşünceler veya planlar geliştireceklerdir. Örneğin uluslararası bir araştırmada Türkiye’de çalışanların emeklilik döneminde en çok arzu ettikleri etkinliklerin başında *seyahat etmek, arkadaşlarla ve aileyle daha fazla vakit geçirmek ve yeni hobiler edinmek* geldiği buna göre çoğunluğunun diğer ülke insanları gibi *“aktif bir emeklilik beklentisi”* içinde olduğu belirtilmektedir. Ayrıca emeklilik döneminde gönüllü etkinliklere katılım ve iş kurmaya yönelik beklenti veya taleplerin nispeten çok daha düşük oranlarda gerçekleştiği tespit edilmiştir (AEGON, 2015). Diğer yandan çalışanların emeklilik döneminin ekonomik, sağlık ve eğitim yönünden çeşitli beklentilerin de olduğu görülmektedir. Örneğin Başar ve Ulutaş (2015: 140-141) akademisyenlerin *sosyal ilişkilerini sürdürmek, aile ve akrabalar ile zaman geçirmenin yanında kendilerinin ve eşlerinin sağlıklı kalmaları, sosyal güvenlik kapsamında sağlık masraflarının karşılanması ve emeklilikte maaşlarının iyi olması* gibi beklentileri olmaktadır. Şahan ve Bozkurt (2011), çalışma hayatındayken fırsat olmaması sebebiyle emeklilik döneminde arzu ettikleri *eğitim faaliyetlerine katılım sağlamak*

(ör. dil öğrenmek, yüksek lisans, fakülte bitirmek) ve bilgi birikimlerini genç nesle aktarabilecek fırsatların sunulmasına ilişkin beklentilerin de olduğunu tespit etmiştir.

Türkiye’de çalışanlar, emeklilik dönemine ilişkin beklentilerin yanı sıra kaygıları da sahip olmaktadır. Yapılan çeşitli araştırmalara göre Türkiye’de emeklilik dönemine ilişkin kaygıların en başında *ekonomik kaygılar* gelmektedir. Örneğin Güneş (2015: 77), 700 kişinin katıldığı araştırmasında “*emeklilikte gelirin yeterliliğine ilişkin kaygılar*” ön plana çıkmaktadır. Emeklilikte yeterli gelire sahip olacaklarına inanların oranı sadece % 30 iken % 34’ü emin olmamakla beraber geri kalan kısımda bu konuda iyimser olmamaktadır. Şahin ve Selvitopu (2012: 1060) emekliliği yakın öğretmenlerin % 70 ile çoğunluğunun emeklilik sonrasında *finansal ihtiyaçların* görece daha ön plana çıkacağını bunun sebebini ise *maaşlarda büyük oranda kayıpların olacağına* yönelik kaygılarına bağladıklarını tespit etmişlerdir. Araştırmaya göre katılımcılar sağlık ihtiyaçları ile aileye ve sosyal desteğe ilişkin ihtiyaçlarının çok daha düşük olacağını düşünmektedirler. Bir başka araştırmada ise Türkiye’de emekliliklerinde gereksinim duyacakları gelire sahip olacağından emin olan çalışanların oranı % 20’i iken % 45’lik kısmı ise olumsuz düşünmekte geri kalanı ise bu konuda fikir sahibi olmamaktadır (AEGON; 2014). TÜİK YMA 2018 yılı mikro verilerine göre ise çalışanların % 87,5’i emekli aylıklarının yeterli olduğunu düşünürken sadece % 8’i yeterli olduğuna inanmakta, geri kalan kısım ise bir fikri olmadığını beyan etmektedir.

Genel itibarıyla Türkiye’de daha henüz çalışma hayatı içerisinde iken “*gelecekteki emeklilik dönemi ekonomik durum*” ile ilgili kaygılar ilk sırada yer almaktadır. Çalışanların söz konusu kaygılarının emekliliğe geçiş süreci yaklaştıkça psikolojik durumlarına da etki etmesi muhtemeldir.

3.2.1.2 Emekliliğe Hazırlık ve Planlama Süreci

Emekliliğe yönelik plan yaparak daha hazır olmak ya da hissetmek ise bu döneme uyum sağlamayı kolaylaştıran bir etken olmaktadır. Çalışma hayatları boyunca bireyler emeklilik dönemine ilişkin bir takım hazırlık ve planlama davranışlarında bulunmakta, bu davranışlarda bulunma durumlarına bağlı olarak da

kendilerini emeklilik dönemine hazır hissetmektedirler. Örneğin Cangöz vd. (2014: 44) Ankara ili, Hacettepe Üniversitesinde 60 yaş ve üstü 27 idari ve 88 akademik toplam 115 üniversite personelin örnekleminde emekliliğe hazır hissedenlerin oranının % 49,6 ve hazır hissetmeyen, herhangi bir planı olmayanların oranını ise % 43,5 belirlemişlerdir. Araştırmada idari ve akademik personel emekliliğe hazır olma durumları yakınlık gösterirken *cinsiyet bağlamında* kadın personelin % 35,9'u ve erkek personelin ise % 52,9'u emekliliğe hazır olmadıklarını tespit edilmiştir. Şahin ve Selvitopu (2012: 1054) Afyonkarahisar ilinde emekliliği yaklaştırmış öğretmenlerin çoğunluğunun emeklilik dönemine ilişkin herhangi bir plan ve hazırlıklarının olmadığı sonucuna ulaşılmışlardır. Benzer şekilde Başar ve Ulutaş (2015: 140) da Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesinde çalışan akademik personelin çoğunluğunun emeklilikle ilgili bir planlama yapmadıkları sonucuna ulaşmışlardır. Günay ve Bener (2008: 152) Ankara ilinde emekliliğine yasal yaş sınırına göre en çok 3 yıl kalan, sosyal güvenceye sahip 177 kadın ve 216 erkek toplam 393 birey örneklemindeki çalışmalarında, katılımcıların % 61,8 gibi büyük çoğunluğunun emeklilikle ilgili herhangi bir planlama yapmadıklarını tespit etmişlerdir.

Mevcut çalışanların dışında emeklilerin de retro-perspektif bir değerlendirmeye emekliliğe hazırlık ve planlama davranışlarında bulunup bulunmadıklarına ilişkin olarak kimi araştırma bulguları çoğunluğun bu davranışlarda bulunmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Örneğin Sarım (1996) İstanbul ilinde 129 erkek ve 71 kadın emekli örnekleminde katılımcıların % 62'si ile çoğunluğunun emeklilik öncesinde emeklilik hayatına yönelik herhangi bir planlama yapmadıklarını tespit etmişlerdir. Sevim ve Şahin (2007: 200), Şanlıurfa ilinde emeklilerin büyük çoğunluğunun emekliliğe hazır olmadıkları tespit edilmiştir. Denk (2009) ise emeklilerin sadece yaklaşık 5'te 2'sinin emeklilik sürecine ilişkin hazırlık yaptıkları sonucuna ulaşmıştır. Benzer şekilde Arpacı (2014) da Ankara ilinde emeklilerin sadece % 33,7'sinin emekli olmadan önce herhangi bir plan yaptığı sonucuna ulaşmıştır. Emekliliğe hazırlığa yönelik tutum ve davranışların ölçüldüğü dünya genelinde 15 ülkede 16.000 kişiyi kapsayan uluslararası bir diğer çalışmada 2015 yılı itibarıyla Türkiye'de çalışanların emekliliğe hazırlık seviyesi 5.3 puan ortalaması ile "düşük" olarak değerlendirilmektedir (AEGON, 2014; 2015). Kimi

araştırmalarda ise katılımcıların çoğunluğun emeklilik hayatına hazırlıklı olduğuna dair bulgulara ulaşmışlardır. Örneğin Yılmaz (1996) araştırmasında emekli erkeklerin % 58'i ve kadınların ise % 66'sı kadarının emeklilik yaşamına önceden hazırlandığını tespit etmiştir. Başka örneklerde ise Çetinkaya (2011: 31-65) tarafından İzmir'de gerçekleştirilen araştırmada 393 emeklinin % 81,9'unun ve Yalçın (2017: 28) tarafından Balıkesir'de gerçekleştirilen araştırmada ise 292 emekli astsubayın % 63,7'sinin emekliliğe hazır oldukları bulunmuştur.

Türkiye'de emekliliğe hazırlık ve plan yapma durumları ulusal ve uluslararası araştırma bulgularına ve araştırmaların zamanlarına göre farklılık gösterdiği görölmektedir. Dolayısıyla bu farklılıkların nedenlerinin açıklanması gerekmektedir.

Emekliliğe yönelik hazırlık ve planlama davranışları üzerinde yaş, zaman, eğitim durumu, sağlık durumu, ekonomik durum ve çalışma arzusu gibi çok çeşitli faktörler etkili olmaktadır. Bunlardan ilki *bireyin yaşı* olmaktadır. Güneş (2015: 95), yaşın emekliliğe hazırlık ve planlama da önemli olduğunu, bireylerin “*yaş ilerledikçe*” geleceğe dönük planlama yapma eğilimlerinin arttığını tespit etmiştir. Günay ve Bener (2008: 154) emeklilikle ilgili planlama yapan katılımcıların çoğunluğunun “*emekliliklerine daha yakın dönemlerde*” yani emekliliklerine 1-3 yıl arasında bir zaman kaldığında planlama davranışlarına başladıklarını tespit etmişlerdir. şahan ve Bozkurt (2011) da emekliliklerine 5-7 yıl kalan kimselerin bu döneme ilişkin planlama davranışlarına henüz girmedikleri sonucuna ulaşmıştır. Çeşitli araştırmalarda *eğitim durumu* ile emekliliğe hazırlık ve planlama davranışları ile zamanlaması arasında benzer veya birbirinden farklı yönde ilişkiler tespit etmiştir. Güneş (2015: 95) genel olarak “*eğitim seviyesi yükseldikçe*” emeklilik dönemlerine ilişkin plan yapma eğilimlerinin arttığı sonucuna varmıştır. Günay ve Bener (2008: 152-154) araştırma bulgularına göre de eğitim seviyesi arttıkça plan yapmayanların oranları azalmaktadır. Ayrıca araştırmada yükseköğretim düzeyinde eğitime sahip olan kimselerin nispeten daha erken yıllarda emekliliği planlama davranışlarına girmektedirler. Sevim ve şahin (2007: 200) araştırmalarında eğitim seviyeleri yükseldikçe emekliliğe hazır hissedenlerin arttığını, eğitim durumu düşük olanların büyük çoğunluğunun emekliliğe hazır olmadığını tespit etmişlerdir. Ancak bazı araştırmalarda da eğitim durumu ile emeklilik dönemine hazırlık ve planlama

davranışları arasında pozitif yönlü bir ilişki görülmemiştir. Başar ve Ulutaş (2015: 139-140) çalışan akademik personelin çoğunluğunun emekliliğe kişisel hazırlık yapmanın gerekliliğine inanmadığını, bazı katılımcıların *çalışma istek ve arzularının* hazırlık ve plan yapma(ma) davranışında bulunmalarını etkilediği, çalışmayı bırakmak istemedikleri için herhangi bir hazırlık yapılmasını gerekli görmedikleri tespit edilmiştir. Bir araştırmada ise çalışma hayatı boyunca emekliliğe yönelik herhangi bir *kurumsal hazırlık ve planlama eğitim programının olmayışı* nedeniyle yüksek eğitilmiş bireylerin dahi bu doğrultuda davranışlar sergilemedikleri de tespit edilmiştir (Günay ve Bener, 2008: 152). Benzer şekilde bir başka araştırmada “*devletin emeklilikle ilgili eğitim vermemesi*” emeklilerin % 88,8 ile büyük çoğunluğunun emekliliğe hazırlanmama nedenlerinin en başında geldiği, işverenin ilgisizliği ve kişisel nedenlerin önemli görülmediği belirlenmiştir (Şahin, 2006: 67). Bu durum emekliliğe hazırlık ve planlama davranışlarının bireysel çabalardan çok kurumsal faaliyetler ile özellikle devlet tarafından yönlendirilmesinin gerekliliğine bir işaret olmaktadır.

Emeklilik dönemine yönelik hazırlık ve planlama davranışları *ekonomik nedenlerden etkilendiği* çeşitli araştırmalarda ortaya konulmuştur. Çalışma hayatı içerisinde farklı eğitim düzeyine sahip mavi ve beyaz yakalı çalışanların “*günlük ekonomik koşullara ve sadece emekli olmaya odaklanmaları*” gibi ortak kaygılar ile emekliliğe yakın zamanlarda dahi emekliliğe hazırlık ve planlama davranışlarında bulunmadıkları, çoğunlukla da emekliliğe geçiş yaptıktan sonra emeklilik sürecini düşündükleri tespit edilmiştir (Çetin, 2019: 25). Şahin ve Selvitopu (2012: 1057) öğretmenlerin emeklilikle ilgili hazırlık ve planlama davranışları yapmaları için öncelikli olarak “*finansal birikimlerinin olması*” gerektiğine inandıklarını belirtmişlerdir. Benzer şekilde Günay ve Bener’in (2008: 152) araştırmalarında katılımcıların emeklilik planlaması yapmamış olmalarının önemli bir nedeni ise yine yeterli finansal kaynağa sahip olmamalarıdır. Günay (2013: 91) tarafından yapılan bir çalışmada “*aylık gelir düzeyinin*” hem finansal hem psiko-sosyal hem de sağlıkla ilgili planlama süreci ile anlamlı bir ilişkisi olduğu ortaya konulmuştur. Marangoz (2019) emeklilik öncesi aylık gelirleri *asgari geçim şartlarını ancak sağlayanlar* için emeklilik dönemine ilişkin tasarruf yapmanın güç olacağını ifade etmektedir. Denk

(2009: 200) tarafından yapılan bir başka araştırmada da “*ekonomik nedenler ile yatırım imkanlarının kısıtlı olması*” emekliliğe hazırlık ve planlama davranışlarını sekteye uğrattığı tespit edilmiştir.

Ani işten çıkartılmalar, çocukları ile ilgili sorunlar, günlük sorunlar (Denk, 2009: 200), emekliliğe hazırlık yapmayı önemli görmeme, günlük yaşantıya odaklanma (Günay ve Bener, 2008: 152), düşük zaman algısına sahip olmak ve genel sağlık düzeylerinin düşük olması (Günay, 2013: 91) emekliliğe hazırlık ve planlama davranışlarını engelleyen diğer nedenler arasında yer almaktadır.

Türkiye’de yapılan araştırmalara göre bireylerin emeklilik dönemi ile ilgili hazırlık ve planlama davranışlarının ekonomik yönü; genelde bireysel yatırım ve tasarruflar, konut sahibi olmak ve yeni bir iş kurmak vb., sağlık yönü; çalışma hayatı boyunca ihmal edilen sağlık ile ilgili adımlar atmayı planlamak vb. sosyal yönü; sosyal etkinliklere ve gönüllü faaliyetlere katılımı, yeni hobiler elde etmeyi, kendilerine ve ailelerine vakit ayırmayı, torunlarla ilgilenmeyi, dernek ve vakıf yönetiminde yer almayı düşünmek, vb. dini yönü; hac ve umre gibi ibadetleri yerine getirmeyi düşünmek vb. şeklinde gerçekleşmektedir (Cangöz vd., 2014: 44; Çetin, 2019: 25; Günay ve Bener, 2008: 154; Salman, 2004; Şahan ve Bozkurt, 2011; Şahin ve Selvitopu, 2012).

Bireylerin emeklilik dönemine ilişkin hazırlık ve planlama davranışlarının içeriği yani öncelikleri değişmektedir. Kimi çalışmalarda yapılan hazırlık ve planların çoğunlukla *ekonomik yönlü* olduğu diğer alanlara daha az ağırlık verildiği sonucuna ulaşılmıştır. Örneğin Arpacı (2014) araştırmasında katılımcıların % 43,6’sının ekonomik konularla, % 17,8’inin sosyal etkinliklere katılımı ve % 6,9’u ise kendi boş zamanlarının değerlendirilmesi ile ilgili plan yaptıklarını tespit etmiştir. Günay ve Bener’in (2008: 154) bulgularında da emekliliğe yönelik planların içeriği % 87 ile çok yüksek oranda finansal duruma ilişkin olmaktadır. Salman (2004: 48) da öğretmenlerin çoğunluğunun emekliliğe yönelik herhangi bir yatırım yapmadığını ancak yapanların da çoğunlukla sadece konut ve arsa satın aldıklarını tespit etmiştir. Şahin ve Selvitopu (2012) emeklilik döneminde yeni bir iş kurmaya yönelik ekonomik yönlü bir hazırlık davranışının çok düşük oranlarda olduğunu belirtmektedir. Çeşitli araştırmalar da ekonomik yönden çok boş *zaman etkinlikleri*

(fotoğraf programları, dokumacılık, web tasarımı, doğa gezisi, resim yapmak, bahçe işleri gibi. hobisel faaliyetlere zaman ayırmak) (Şahan ve Bozkurt, 2011) ve *aile ilişkilerine yönelik* (Şahin ve Selvitopu, 2012: 1057) hazırlık ve planlama davranışları ön plana çıkmaktadır.

Emekliliğe hazırlık ve planlama ile ilgili önemli faaliyetlerden biri de emekliliğe hazırlık programlarına katılım gelmektedir. Programlar, çalışma hayatı sona ermeden önce emekliliği yaklaşan bireylere emeklilik dönemi sorunlarına hazırlayan, bu dönemde kendilerini mutlu ve yararlı hissetmelerine yardımcı olmayı sağlayan bir eğitim biçimi olarak tanımlanmaktadır (Şahan ve Bozkurt, 2011: 3). Programların amacı bireyleri hem finansal hem de psiko-sosyal yönden emekliliğe hazırlamaktır (Şahin ve Selvitopu, 2012: 1063). Örneğin ABD’de çalışanların emekliliğe hazır hissetmeleri için kurumsal eğitim programları düzenlenmesinin yasalar tarafından zorunlu olduğu belirtilmektedir (Işıksan, 1997). Ancak Türkiye’de emekliliğe hazırlıkla ilgili herhangi bir eğitim programının ve bununla ilgili yasal bir düzenlemenin olmadığı araştırmalarda belirtilmektedir (ör. Başar ve Ulutaş, 2015; Şahin ve Selvitopu, 2012). Ancak sadece bir araştırmada belirli bir dönem kadrosuzluk nedeni ile emekli edilen askeri personele Ankara ilinde 15 günlük subaylar için emekliliğe hazırlık kurslarının açıldığı ve bu kursların psikolojik anlamda emekli olacak subaylara olumlu etkilerinin olduğu bildirmiştir (Denk, 2009: 199-200).

Türkiye’de pratikte örneğine pek rastlanmasa da çalışanların emeklilik dönemine hazırlanması ile ilgili olarak eğitim programların gerekliliğine resmi raporlarda yer verilmektedir. DPT tarafından 2007 yılında gerçekleştirilen “*Türkiye’de Yaşlıların Durumu ve Yaşlanma Ulusal Eylem Planı*” ‘nında emekliliğe hazırlık programların uygulanmasına ilişkin önerilerde bulunulmuş ve 2013 yılında plan dahilinde çıkartılan uygulama programında hedef olarak ortaya konulmuştur (T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, 2013: 21-22). Her ne kadar bu programlar vasıtası ile emeklilikte aktif ve üretken kalmaya ilişkin bilgi ve becerilerin artırılması ve emeklilik dönemine uyumun sağlanması öngörülse de (DPT, 2007: 107) çeşitli araştırmalarda bireylerin bu programların gerekliliğine olan inançlarına ilişkin farklı sonuçlara ulaşılmıştır.

Araştırmalarda öğretmenler, eğitim denetçileri, akademisyenler ve idari personel gibi çeşitli meslek gruplarından katılımcılar çok büyük çoğunlukla bu programları gerekli görürken (Cangöz vd., 2014; Çetin, 2009; Şahan ve Bozkurt, 2011; Şahin ve Selvitopu, 2012, Başar ve Ulutaş, 2015; Yeten, 2005) kimi araştırmalarda ise olumsuz görüş bildirenler yarıdan da fazla (ör. Çakır vd., 2015) olmaktadır. Programlarla ilgili *olumlu görüş bildirenler*, programların “*emeklilik dönemlerini kolaylaştıracağına*” (Şahin ve Selvitopu, 2012: 1054-1061) ve “*emeklilik dönemine ilişkin belirsizliklerin ortadan kaldıracağına*” (Çetin, 2019: 24) inanmaktadırlar. Programlarla ilgili *olumsuz görüş bildirenler* ise “*eğitimlerin yararsız olabileceğine*” ve “*kendi kendilerinin*” (Başar ve Ulutaş, 2015: 143; Sevim ve Şahin, 2007, 199; Şahin ve Selvitopu, 2012: 1054-1061) ya da “*aile, eş ve çocuklarının desteğiyle*” (Çetin, 2019: 24) emekliliğe hazırlayabileceklerine inanmaktadırlar. Cangöz vd. (2014: 44-45) de araştırmasında emeklilik dönemine ilişkin sorunların çözümü için “*herhangi bir kurumu sorumlu görmeyenlerin*” olduğu sonucuna ulaşmıştır. Ayrıca “*programlar hakkında bilgisizlik*” nedeniyle devletten bu yönde beklentilerde çok düşük düzeyde olmaktadır (Sevim ve Şahin, 2007: 199). Bir başka araştırmada “*yaşam kalitelerini daha üst seviyelerde algılayanların*” bu programların gerekli olmadığını düşündükleri tespit edilmiştir (Çakır vd., 2015: 229-231).

Emekliliğe hazırlık programlarının gerekli bulanların söz konusu programların içeriğine ve kapsamına yönelik çeşitli bir takım beklenti ve talepleri olmaktadır. Çakır vd. (2015: 229) araştırmalarında eğitim programının gerekli olduğuna inan 1157 katılımcının yaklaşık % 59,6’sı finansal hazırlık, % 24,5’i psikolojik destek ve % 15,8 kadarı da kişisel gelişim yönü olan (hobi vb.) emeklilik hazırlık programlarını olması halinde tercih edeceklerini bildirmişlerdir. Benzer şekilde Günay ve Bener (2008) katılımcıların çoğunlukla finansal konulara ilişkin eğitimlere dahil olmak istediklerini belirlemişlerdir. Söz konusu finansal konular arasında emekli maaşları, emeklinin hakları, tasarruf ve yatırım kararları ve gayrimenkul alımı planlarıyla ilgili vergiler ve sigorta tutarları gibi konuların yer almaktadır (Şahan ve Bozkurt, 2011: 11).

Başar ve Ulutaş (2015: 143)'ın araştırmalarında ise akademisyenler *sosyal, fizyolojik ve psikolojik çok yönlü konular* talep etmektedirler. Fizyolojik ve psikolojik konulara örnek olarak çeşitli hastalıklardan korunma veya hafif atlatılmasına yardımcı olma, sağlıklı yaşlanma, boşluğa düşmeme ve yaşlılığa psikolojik hazırlanma hususunda yardımcı yer almaktadır (Şahan ve Bozkurt, 2011: 11). Sosyal konulara örnek olarak ise boş zaman etkinliklerinin kapsamlı ve ayrıntılı tanıtımı ve ilgi duydukları alanlara yönlendirilme, hobisel faaliyetlere ilişkin kurslar yer almaktadır (Şahan ve Bozkurt, 2011; Yeten, 2005).

Emekliliğe hazırlık programlarının içeriğine olan taleplerin farklılaşması çeşitli nedenlerden kaynaklanmaktadır. Bu hususta bazı araştırma sonuçlarına göre *eğitim düzeyleri ile emekliliğe hazırlık eğitim programlarının içeriği arasında ilişki* olmaktadır. Örneğin Günay ve Bener'in (2008) araştırmalarına göre *yükseköğretim mezunu kimselerin önceliğinin boş zaman faaliyetleri* olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Şahan ve Bozkurt (2011) araştırmasında eğitim denetçilerinin öncelikle hobisel faaliyetlere ilişkin kurslar talep etmektedir. Başar ve Ulutaş (2015)'ın araştırmalarında ise akademisyenler finansal konulara öncelik vermemektedirler. Çetin (2019: 28) ise *mavi yakalı çalışanların ağırlıklı olarak iş imkanları* ile ilgili olduklarını, eğitim düzeyi fark etmeksizin de mavi ve beyaz yakalı çalışanların sağlıkla ilgili konularda eğitime ihtiyaç duydukları belirlenmiştir.

Emekliliğe hazırlık eğitim programlarının kurumsal olarak devletin sorumluluğunda verilmesinin önemli olduğu düşünülmektedir (Başar ve Ulutaş, 2015: 143; Çetin, 2019: 28; Salman, 2004: 115). Bunun haricinde yerel yönetimlerin (Çetin, 2019, Salman, 2004) ve özel kurumların da (Başar ve Ulutaş, 2015) bu eğitimleri vereceği belirtilmiştir. Günay ve Bener (2008: 152-155), araştırmalarında emekliliğe yönelik herhangi bir planlama yapmayan katılımcıların % 53 kadarının emekliliğe hazırlık programlarını gerekli görmemesine rağmen kurumsal bir uygulama söz konusu olduğunda % 80,7'sinin katılım sağlamak istediklerini tespit etmiştir. Bu durum kurumsal uygulamaların daha önemli olacağının göstergesi olmaktadır. Salman (2004: 115-116), özellikle kamu kurumları açısından emekliliğe hazırlık programlarının kurumsal işleyiş içerisinde yer alması gerektiğini, ayrıca

sosyal devlet politikaları açısından yerel yönetimlerin ve meslek örgütlerinin bu programları desteklemesi gerektiğini ifade etmektedir.

Son olarak emekliliğe hazırlık programlarının gerekliliğine inanların çoğunluğunun “*programların emeklilikten 1-3 yıl öncesinde başlaması gerektiğine*” diğer bir kısmı ise “*hangi bir süre sınırlamasının gerek olmadığını*” düşünmektedir (Cangöz vd., 2014: 44-45).

3.2.1.3 Emeklilik Karar Alma ve Geçiş Süreci

Bireylerin emeklilik kararı almaları ve emeklilik hayatına geçiş süreçleri birbirlerinden tamamen farklılaşmaktadır. Bu durum bireylerin doğru emeklilik zamanı algısı, karşılaştıkları sağlık sorunları, gelecek beklentileri, boş zaman fırsatları, mesleki ve kurumsal nedenler, ailevi nedenler ve yasal zorunluluklar gibi pek çok faktörle ilgili olmaktadır. Bu vb. faktörlerden dolayı emeklilik kararı alma ve emeklilik hayatına geçiş bireyler açısından tercihe göre gönüllü ya da gönülsüz ve zamana göre ise erken, zamanında ya da geç olarak gerçekleşmektedir.

Emekliliğin tercihe göre nasıl gerçekleştiği ile ilgili olarak yapılan çeşitli araştırmalarda Türkiye’de emekliliğin büyük çoğunlukla isteğe bağlı ya da gönüllü olarak gerçekleştiği görülmektedir (Çakır vd., 2013b; Denk, 2009; Erol, 2011; Salman, 2004). Örneğin Çakır vd. (2013b) araştırma bulgularına göre emekli olma nedenleri ile ilgili yöneltilen soruya cevap veren 2709 katılımcının % 72,5 ile büyük çoğunluğunun gönüllü olarak emekli oldukları ve emeklilik kararı alırken herhangi bir zorluk yaşamadıklarını bildirmişlerdir. Salman (2004: 45) öğretmenlerin % 86,2 gibi çok yüksek oranda kendi istek ve arzuları ile emekli olduklarını belirtmişlerdir (Salman, 2004: 45). Denk (2009: 160-161) araştırmasında da 150 katılımcının % 74’ünün kendi isteklerine bağlı olarak emekli olduğunu tespit etmiştir. Erol (2011) da katılımcıların % 72,4’sinin emekliliklerinin gönüllü olarak gerçekleştiğini ve emekliliği hak ettiklerini veya günlerini doldurduklarını belirttiklerini bildirmiştir.

Çalışanların gönüllü olarak emekli olma nedenleri arasında dinlenme ve aile bütünlüğünü sağlama, güvence altında yaşama, ikinci bir işte çalışma, yeni bir iş kurma, tayin ile ilgili sorunlar, işyeri ve mesleğe yönelik tutum, amir ile yaşanan sorunlar, iş yerinin taşınması gibi nedenler yer almaktadır (Özdemir ve Atalay, 2017;

Çakır vd., 2013b, Denk, 2009; Erol, 2011; Gümüş vd., 2012). Dinlenme ve aile ile bütünleşme gibi kişisel ve ailevi nedenlerin, özellikle kadınlar açısından, yüksek oranlarda emeklilik sebebi olduğunu bildirmektedir (Denk, 2009: 161). Özdemir ve Atalay (2017), eğitim seviyesi düşük ve düzensiz işlerde ve tekstil sektöründe çalışan kadınlar için emekliliğin özlem duyulan bir olay olduğunu, kadınların tamamının emekliliği bir güvence olarak gördüğünü bildirmiştir.

Emeklilik kararları her zaman gönüllü olmamakta kimi zamanda bireylerin arzu ve istekleri dışında zorunlu olmaktadır. *Genel olarak çalışanların zorunlu veya gönülsüz olarak emekli olmalarının nedenleri* arasında ise işyeri kapanması, işveren baskısı, kanuni gerekçe, yaş haddi, malullük ve sağlık sorunları gibi nedenler yer almaktadır (Başar ve Ulutaş, 2015; Çakır vd., 2013b, Denk, 2009; Erol, 2011; Gümüş vd., 2012, Salman, 2004; Özgen, 2018). Türkiye’de yapılan araştırmalarda gönülsüz olarak emekli olanların oranları nispeten daha düşük olarak bulunmuştur. Örneğin Çakır vd. (2013b) katılımcıların % 18,4’ünün yaş haddi sebebiyle, % 5,4’ünün res’en ve % 3,5’inin ise malulen emekli olduğunu tespit etmişlerdir. Salman (2004: 45) emeklilerin % 4,2’sinin sağlık nedeniyle zorunlu emekli edildiğini ve % 2,7’sinin de malulen emekli olduklarını belirlemiştir. Denk (2009: 160-161) araştırmasında katılımcılar % 14,7’sinin yaş haddinden ve % 3,3’ünün malulen zorunlu olarak emekli olduğunu belirttikleri soncuna ulaşmıştır. Erol (2011: 91) da katılımcıların ancak % 5’inin kendi istekleri dışında emekli olduklarını tespit etmiştir.

Türkiye’de emekliliğe geçişin daha düşük oranlarla zorunlu gerçekleşmesinin batı toplumlarından farklı gerçekleştiği bunun temel nedenin de ileri yaşlarda çalışmanın değil, emekliliğin bir hak olarak görülmesine dayandığı bildirilmektedir (Erol, 2011). Ancak bu durum her zaman için geçeli olmamakta eğitim seviyesi yüksek kimselerin zorunlu emekliliği arzulanmayan ve kendilerini sınırlayan bir olay olarak gördükleri, herhangi bir sınırlama olmaksızın da çalışabilecekleri yaşa kadar çalışmanın gerekliliğine inandıkları belirtilmektedir (Başar ve Ulutaş, 2015).

Emeklilik kararı alma ve emekliliğe geçiş, bireyler tarafından zaman açısından da değerlendirilmektedir. Bu durum araştırmanın ikinci bölümünde de

bahsedildiği üzere emekli olma zamanı algısı ile ilişkili olup bu bağlamda erken, zamanında veya geç olarak üç şekilde değerlendirilmektedir.

“*Erken emeklilik algısı*” ile kastedilen şey bireyin çalışma hayatında kalmayı istemesine karşılık zorunlu ya da zorlayıcı nedenlerden dolayı emekliliğe geçişi ile ilgili olmaktadır. Türkiye’de yapılan araştırma bulgularından örnekle, 31 yıllık hizmet süresini dolduran subayların kanun gereği 50-51 yaşlarında Kıdemli Albay rütbesinde “*re’sen emekli*” edilmesi (Denk, 2009: 105) yine akademisyenlerin zorunlu yaş haddi olmaksızın fiziksel ve zihinsel sağlıkları elverişli olmayana kadar çalışma hayatında kalmak istemelerine rağmen (Başar ve Ulutaş, 2015: 139-140) yasal zorunluluk gereği emekli olmaları bireyler açısından “erken emeklilik algısına” örnek verilebilir. Yapılan bir araştırmada eğitim seviyesi arttıkça emekli olmak istenen yaşın da arttığı görülmektedir. Eğitim seviyesi yüksek olanların kendilerine göre erken sayılabilecek bir emeklilik halinde statü kaybı ve buna bağlı olarak sosyal, psikolojik ve fiziksel açıdan daha olumsuz etkileneceklerine ilişkin kaygılara sahip olmaktadır (Şahin, 2006: 48). Diğer yandan aile üyelerinden birinin bakıma muhtaç hale gelmesi gibi zorlayıcı bir durumda ya da maluliyet halinde de zorunlu bir nedenle emekli olmak emekliliğin istenilenden erken olmasında örnek gösterilebilir (Erol, 2011; Öztürk vd., 2005). Özetle gönülsüz emekliliğe neden olan sebepler emekliliğin istenilenden daha erken gerçekleşmesi anlamına gelmektedir.

“*Zamanında emeklilik algısı*”, bir ülkede belirlenen kronolojik emeklilik yaşında emekli olma durumu olarak ifade edilmektedir. Belirlenmiş emeklilik yaşına geldiğinde ve gerekli yasal zorunlulukları karşıladığında, artık çalışma isteğinin olmadığı zamanı kapsamaktadır (Çakır, 2011: 27). Türkiye’de kadınların büyük çoğunluğunun gerekli koşulları sağladıktan sonra çalışma hayatının stresinden bir an önce kurtulmak ve aileye zaman ayırmak istemeleri nedeniyle emekli olmaları buna örnek gösterilmektedirler (Akçay, 1994; Denk, 2009; Erol, 2011; Öztürk vd., 2005).

“*Geç emeklilik algısı*” ise emekliliğin “*birey açısından*” erken ya da zamanında gerçekleşmediği durumları göstermektedir. Yani bireyin çalışma hayatını terk etmek istediği, çalışmaya yönelik bir arzusunun kalmadığı ya da emeklilik geliri elde etmek istediği durumlarda, emeklilik statüsünü arzu ettiği zamanda elde edememesi ve çalışmaya devam etmek zorunda kalması şeklinde izah edilmektedir.

Türkiye’de “emeklilikte yaşa takılanlar”, “*kendilerini*” bu bağlamda değerlendirilmektedir. Bu kimseler emekliliğe hak kazanma koşullarından hizmet süresi ve prim günü koşullarını yerine getirdiği halde 1999 tarihli 4447’nolu yasa ile emeklilik yaşının kademeli olarak artması neticesinde, emeklilik yaşını bekleyen kimselerdir (Bulut, 2019; Nalbant ve Demiral, 2019).

Emeklilik kararını gönüllü olarak alma ya da emekliliğe zorunlu bir geçiş sürecinde “*mesleki ya da kurumsal nedenlerin*” düşük oranlarda yer aldığı görülmektedir. Örneğin Çakır vd. (2013b) araştırmalarında katılımcıların % 8,4 gibi düşük oranlarda da olsa *yapılan işin stresli* olması nedeni ile emekli olduğunu tespit etmişlerdir. Aslan (1975) araştırmasında *kadrosuzluk, sık sık farklı şehirlere atanmalar ve kurumda uğranılan haksızlıklar* nedeni ile askeri personelin emeklilik tercihlerinin istediklerinden daha erken gerçekleşebildiğini tespit etmiştir. Çanakkale ilinde 238 öğretmen örnekleminde yapılan bir diğer araştırmada ise öğretmenlerin çalıştıkları *okul ve meslek ile kendilerini özdeşleştirme* düzeyleri ile emekli olma niyetleri arasında ilişki bulunmuştur. Buna göre kurumu ve mesleği ile kendini özdeşleştirme düzeyi arttıkça emekli olma niyetlerinin azaldığı tespit edilmiştir (Gümüş vd., 2012: 309). Gönüllü emekli olan erkeklerin sırasıyla *aileye zaman ayırma, dinlenme, ikinci bir iş veya kendi işinde çalışmak* nedenleri ile nispeten yüksek oranlarda kariyer mesleklerinden emekliliği tercih ettikleri görülmektedir (Denk, 2009: 161). Şimşek ve Büyükkıdık (2013: 24) emekli öğretmenlerin düşük oranda da olsa *çalışma ortamında akranlarının kalmaması ve genç meslektaşlarına yerlerini vermek* gibi nedenlerle emekliliği tercih ettikleri tespit edilmiştir. Akçay (1994) ise araştırmasında da öğretmenlerin emekli olma nedenleri arasında en başta *mesleğinin yorucu olmasının yer aldığını, kariyer beklentilerinin olmama ve işten duyulan memnuniyetsizlik* nedenlerinin ise düşük oranlarda yer aldığını belirlemiştir.

Emekliliğe geçişin bir diğer önemli nedeni ise “*sağlık sorunları*” olmaktadır. Sağlık sorunları çalışma hayatında kalmanın önünde önemli bir engel olmaktadır. Sağlık durumun bozulması kimi zaman ansızın gerçekleşmekte iken kimi zaman yapılan işe bağlı olarak uzun dönemde ortaya çıkabilir. Bu minvalde sağlık nedeni ile emekliye ayrılmak denildiğinde iki farklı neden ortaya çıkabilir. Birincisi bireylerin sağlıklarının işi kesinlikle yapamaz hale gelecek şekilde bozulması ve zorunlu olarak

malulen emekliliğin gerçekleşmesidir. İkincisi ise bireylerin sağlık durumlarındaki kötüleşmeye karşı sağlıklarını korumak amacıyla kendi istekleri ile emekli olmasıdır. Sağlıkla ilgili nedenlerden dolayı emekliliğin tercih edildiği çeşitli araştırmalarda da tespit edilmiştir (ör. Akçay, 1994; Çakır vd., 2013b; Şimşek ve Büyükkıdık, 2013). Örneğin Çakır vd. (2013b) araştırmasında emekliliğin nedeni ile ilgili olarak katılımcıların düşük oranlarda % 6,5'inin sağlık nedeni ile malulen emekliye ayrıldığını belirtmiştir. Maluliyet nedeni ile emeklilik gönülsüz ve erken olarak gerçeklemede, bu durum potansiyel olarak emeklilik hayatına daha zor bir uyuma neden olabilecektir. SGK 2019 yılı kasım ayı verilerine göre Türkiye’de 2019 yılı itibarıyla malullük aylığı yaklaşık 141 bin kişi bulunmaktadır.

Sağlık sorunları dışında “*ailevi nedenler*” de emeklilik kararlarında etkili olmaktadır. Örneğin Akçay (1994) aileye daha fazla zaman ayırma isteğinin emeklilik nedenleri arasında ilk sıralarda yer aldığını tespit etmiştir. Yine Erol (2011) da çalışmasında ailevi nedenlerden dolayı emekli olanların çoğunlukla kadınların olduğunu tespit etmiş bunun ise kadın için ailevi rollerinin daha önemli olduğunun bir göstergesi olabileceğini ifade etmiştir. Bir başka araştırmada Adana ilinde 15 yıl ve daha üzeri çalışma hayatında bulunan 125 hemşirenin % 78.5’inin, emekliliği yasal olarak hak etmeleri halinde, çocuklarına ve ailesine daha fazla zaman ayırmak için emekli olmayı istedikleri belirlenmiştir (Öztürk vd., 2005: 10).

Son olarak *yaşanan ekonomik krizler* de temel olarak işgücü piyasası koşullarını, beklentilerini ve emeklilik kararlarını değiştirerek etkilemektedir. Keskingöz (2016: 126) Türkiye’de 2008 kriz döneminde kamu emeklilik sistemindeki emekli sayılarının arttığını tespit etmiş, bunun nedenlerinin ise sağlık hizmetlerine erişim, güvenli gelir, tasarruf etme ve işsiz kalmama düşüncelerinden hareketle kamu sosyal güvenlik sisteminden yararlanmak olduğunu belirtmiştir.

3.2.2 Emeklilik Öncesi Süreçlerin Emeklilik Hayatına Uyuma Etkisi

İnsanların emekli olmadan önce çalışma hayatından tamamen ayrılmadan emekliliğe kadar geçen süreçlerin emeklilik sonrasında etkilerinin olması muhtemeldir. Bu bağlamda emeklilik öncesi süreçte *emeklilikle ilgili herhangi bir*

planlama yapmak ya da yapmamak ve/veya emekliliğe hazır hissetmek ya da hazır olmamak emeklilik yaşantısına uyumu olumlu ya da olumsuz etkiler mi? Türkiye’de bu gibi sorulara cevap veren sınırlı sayıda araştırma bulgusu mevcuttur. Örneğin Terakye ve Güner (1993: 98) emeklilikte yapacaklarını planlayan bireylerin emekliliğe doğal olarak daha iyi uyum sağlayabileceklerini, *emekliliğe hazırlıksız girenlerde ise depresyon ve alkolizm görülme oranlarının yüksek olduğunu* bildirmişlerdir. Emeklilik dönemine hazırlık bağlamında Salman (2004: 105) *emeklilik öncesinde yatırım yapma durumunun* emekliliğe uyum sağlamada önemli olduğu bulgusuna ulaşmıştır. Şener vd. (2007: 33-34) emeklilerin yaşam doyumunu belirleyen en güçlü faktörün boş zaman etkinliklerine katılım olmakla beraber diğer önemli faktörler arasında bu *etkinliklere katılmaya yönelik planlama yapmanın* yer aldığı bulgusuna ulaşmışlardır. İlbay vd. (2016: 43) emeklilerin *rehberlik ihtiyaçları* ile yaşam doyumları arasında bir ilişki olduğunu belirlemişlerdir. Buna göre emeklilik hayatına ilişkin rehberlik ihtiyacı yüksek olanların yaşam doyumlarının düşük olduğu dolayısıyla emeklilik öncesinde bu döneme ilişkin hazırlık kapsamında çeşitli eğitim programlarına katılmanın yaşam doyumuna katkı sağlayacağı ifade edilmektedir. Çetinkaya (2011: 31-65) ise bireylerin emekliliğe hazır hissetme düzeyleri arttıkça yaşam doyumlarının da arttığını tespit etmiştir. Benzer şekilde Yalçın (2017: 36) da emekli astsubaylar arasında emekliliğe hazır girdiğini bildirenlerin yaşam doyumlarının daha yüksek olduğunu saptamıştır. Çetin (2019: 5) emekliliği planlama-hazırlanma davranışlarının, emekliliğe uyum sürecinde etkili olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Sonuç itibarıyla Türkiye’de mevcut bulgular ışığında emeklilik dönemine ilişkin planlama yapmanın, yatırım gibi bu döneme hazırlık sayılabilecek eylemlerde bulunmanın ve emekliliğe geçerken bu döneme hazır hissetmenin emeklilik yaşantısına uyuma olumlu yönde etki ettiği görülmektedir.

Emeklilik süreci kapsamında *emekliliğe geçiş sürecinde* ortaya çıkan koşullar bireylerin emeklilik hayatına uyumlarına etki etmektedir. Bu bağlamda ilk soru bireyler açısından emekliliğe geçişin nasıl gerçekleştiği ve farklılaştığına yöneliktir. *Bireyler hangi koşullarda emeklilik hayatına başlamaktadır? Geçiş sürecinde gönüllülük ve zamanla gibi değişkenlerin bu dönem uyum sağlamada etkisi nasıl*

olmaktadır? Emekliliğe geçişin gerçekleşme şekli emeklilik hayatına nasıl bir başlangıç yapıldığı bu hayatın nasıl geçeceğinin bir göstergesi olmaktadır. Örneğin Çakır vd. (2013b: 165) tarafından *emekliliğin gönüllü olup olmamasına* bağlı olarak yaşam kalitesinin değiştiği tespit edilmiştir. Buna göre emekliliğin gönüllü gerçekleşmesi yaşam kalitesini olumlu etkilemektedir. Emekliliğin gönüllü bir şekilde tercih edilmesinin yanı sıra *emeklilik nedenleri* açısından da emeklilik yaşantısına uyum düzeyleri farklılaşmaktadır. Özellikle fiziksel sağlık, iş stresi ve işveren baskıları nedeni ile emekli olmanın emeklinin hayatını daha olumsuz etkilediği, yaşam kalitesini düşürdüğü, aksine ilgi alanlarına ve hobilere daha çok zaman harcamak amacıyla emekli olanların emekliliğe daha kolay uyum sağladıkları ve daha fazla emeklilik doyumuna sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır (Bozlağan, 2015: 235; Çakır vd., 2013b: 165). Emekliliğin nedenleri arasında fiziksel ve psikolojik sağlık durumları gibi bireysel faktörler ile dış çevreden gelen faktörlerin istenilenden önce ve gönülsüz bir şekilde emekliliğe geçişe neden olmakta ve bu durum emekliliğe uyumu zorlaştırmaktadır.

3.3 Türkiye’de Emekliliğin Sonuçlarının Kaynaklar Üzerinden Değerlendirilmesi ve Emeklilik Hayatına Uyum

Emeklilerin yaşamlarından memnun olup olmadıkları ve emekliliği bir bütün olarak nasıl değerlendirdikleri emeklilik yaşamına uyum sağlamak açısından önem taşımaktadır. Emeklilik yaşamına uyum sağlamada emekliler, sahip oldukları kaynak düzeylerine göre kendi aralarında ve çalışanlar ile kıyaslandıklarında ne gibi farklılıklar gösterdikleri uyumla ilgili yaşam memnuniyeti, mutluluk ve keyif alma gibi kavramlar üzerinden ortaya konulmaktadır.

Emekliler yaşamlarından ne kadar memnun? Ne derece keyif almaktalar? Emeklerin genel mutluluk düzeyleri nasıl gerçekleşmektedir? Çalışanlar ile emeklilerin bu hususlarda farklılaşmaları söz konusu mudur? Bu sorulara verilecek yanıtlar emeklilerin sosyo-demografik özellikleri ve kaynak düzeyleri bağlamında uyum açısından farklılıkların anlaşılmasını sağlayacaktır. Yapılan araştırmalar emeklilerin genel olarak yaşamlarına ilişkin değerlendirmelerinde farklı bulgulara ulaşmışlardır. Örneğin Aközer vd. (2011: 110) emeklilerin *emeklilik yaşantısından*

memnuniyet düzeylerini 5 puan üzerinden ortalama 3,43 puan olarak belirlemişlerdir. Araştırmada emeklilikten memnuniyet düzeylerinde olanların oranı çoğunlukla % 56 olarak tespit edilmiştir. Çakır vd. (2013b: 81) *emeklilerin yaşamdan aldıkları keyif* ile ilgili soruya yanıt veren emeklilerin % 55,1 ile çoğunluğunun oldukça keyif aldığını, % 32'sinin ortalama bir yaşam sürdüklerini, % 12,6'sının kötü düzeylerde bir yaşam sürdükleri sonucuna ulaşmışlardır. Ateş (2015: 40) *yaşam memnuniyetleri* ile ilgili olarak % 66,6 ile büyük kısmının yaşamlarından orta düzeyde memnun olduğunu, geri kalanlar arasında memnuniyet ve memnuniyetsiz olanların birbirlerine yakın oranlarda olduğunu tespit etmiştir. Ak ve Közleme (2017) *emeklilerin yaşamlarından mutluluk düzeylerine* ilişkin olarak % 64,8'inin mutlu ve % 18'inin de mutsuz bir yaşam sürdürdüklerini geri kalan % 17,2'sinin ise mutluluk açısından kararsız kaldıklarını bildirmişlerdir.

Emeklilerin yaşamlarına ilişkin değerlendirmeler tek başına bir anlam ifade etmemektedir. Zira emeklilik çalışma durumu ile ilişkili bir kavram olduğundan emeklilere ilişkin değerlendirmelerde çalışanlar ile yapılacak kıyaslamalar ya da çalışma hayatının sona ermesi ile beraber bireysel değişimlerin bilinmesi bir takım sonuçlara ulaşmayı mümkün kılacaktır.

Tablo. 22 Yaşamdan Duyulan Mutluluk ve Ortalama Yaşam Memnuniyete Göre Çalışanlar ve Emekliler (YMA 2018)

Yaşamdan Duyulan Mutluluk ve Memnuniyet	2014	2015	2016	2017	2018
<i>Mutlu Emekliler</i>	58,4	52,8	61,3	55,9	57,1
<i>Mutlu Çalışanlar</i>	52,9	56,8	59,9	56,0	50,3
<i>Ort. Mutluluk Emekli</i>	30,4	35,0	29,6	30,9	30,9
<i>Ort. Mutluluk Çalışan</i>	35,5	33,4	29,7	33,9	37,3
<i>Mutsuz Emekliler</i>	11,2	12,2	9,1	13,2	12,0
<i>Mutsuz Çalışanlar</i>	11,6	9,8	10,4	10,1	12,4
<i>Emeklilerin Yaşam Memnuniyeti Ortalaması</i>	-	-	-	6,53*	6,63*
<i>Çalışanların Yaşam Memnuniyeti Ortalaması</i>	-	-	-	6,59*	6,67*
Toplam	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Kaynak: TÜİK internet sitesinde yer alan YMA veri tabanından yararlanılarak oluşturulmuştur. Çalışma durumuna göre emekli olanlar ile son 1 hafta içerisinde çalışmış olanları kapsamaktadır. Yaşam memnuniyeti 2017 yılından itibaren ölçülmeye başlanmıştır. *Yaşam memnuniyeti skalası “0” hiç memnun olmayanlar ile “10” çok memnun olanlar arasında değişmektedir.

TÜİK YMA verilerinde yıllara göre çalışanların ve emeklilerin genel mutluluk düzeylerine yönelik bilgiler mevcuttur. Örneğin 2018 yılı YMA verilerinde emeklilerin % 57,1'i ve çalışanların % 50,3'ü genel olarak yaşamlarından mutlu iken, emeklilerin % 12'si ve çalışanlarında % 12,4' ü mutsuzluk düzeylerindedir. Aynı yıl yaşam memnuniyeti ortalamaları açısından emeklilerin ortalama yaşam memnuniyetleri 6,63 iken çalışanların 6,67 olarak gerçekleşmiştir. TÜİK verilerinde genel itibarıyla emeklilerin yaşamlarının çoğunlukla keyif verici olduğunu, yaşamlarından mutluluk ve memnuniyet duydukları görülmektedir (Tablo. 22).

Emeklilik dönemindeki memnuniyette ekonomik, fizyolojik, psikolojik, ailevi ve sosyal kaynakların önemi literatürde çeşitli araştırmalarda dile getirilmektedir. Söz konusu kaynaklar açısından değerlendirildiğinde emeklilik olumlu ya da olumsuz farklı sonuçlar içeren bir süreç olmaktadır (ör. Carter ve Cook, 1995; Gall vd., 1997, Leung ve Earl, 2012; Şahan ve Bozkurt, 2011; Şen, 2015, Wang vd., 2011). *Bu doğrultuda emekliliğin sonuçlarının ne olduğu, hem emeklilerin kendi aralarında hem de çalışanlarla kıyaslandığında sonuçların nasıl farklılaşmakta olduğu ve mevcut sonuçlara/farklılıklara nelerin neden olduğu sorularına her bir kaynak için cevap aranacaktır.*

Türkiye’de emekliliğin finansal, fiziksel ve psikolojik sağlık, aile ve sosyal ilişkiler ile boş zaman etkinlikleri ve gönüllülük faaliyetleri bağlamında kaynaklar üzerinden sonuçlarına değinilmiş, emekliliğin sonuçlarını etkileyen faktörler ve bireyler arasında nasıl farklılaştıkları izah edilerek bu alanlardaki *sonuçların emeklilik hayatına nasıl etki ettiği uyum ve ilgili kavramlar üzerinden ele alınmaktadır.*

3.3.1 Emeklilikte Finansal Kaynaklar

Emeklilikte finansal kaynaklar emeklilik hayatına uyumun ile yakından ilgili olmaktadır. Emeklilerin sahip oldukları finansal kaynak düzeyleri ve bununla ilgili değerlendirmelerine göre emeklilik yaşantısına uyumlarının kolay ya da zor gerçekleşeceğini söylemek mümkün olmaktadır.

3.3.1.1 Emeklilerin Finansal Durumları

Türkiye’de yapılan çeşitli araştırmalarda göstermektedir ki emeklilik hayatında en çok karşılaşılan uyum sorunlarının başında çoğunlukla *ekonomik sorunların* geldiği ve ekonomik sorunların emekli bireylerin sağlık durumları, konut durumları sosyal ilişkileri vb. diğer pek çok alanlarda da etkilediği ampirik bulgularla belirlenmiştir (Arpacı, 2014; Hayta, 2018; Salman, 2004; Sevim ve Şahin, 2007; Şahin, 2006; Şimşek ve Büyükkıdık, 2013). Örneğin emeklilik sonrasında ekonomik sorunlar nedeniyle tüketimlerin azalma eğiliminde olması, tasarruf yapamama durumu ve yaşın ilerlemesi ile sağlık sorunlarına karşı sağlık harcamalarını yapamama durumları ortaya çıkmaktadır (Hayta, 2018: 3). Türkiye’de emeklilikle beraber yaşanan ekonomik sorunların en önemli nedenleri arasında emeklilik öncesi elde edilen gelire göre büyük orandaki düşüşler (Şimşek ve Büyükkıdık, 2013), çalışma hayatı süresince ciddi birikim yapılmamasının, yatırım yapabilecek düzeyde yeterli gelire sahip olunmamasının ve emekli aylıklarının iyileştirilmesine yönelik politikaların yetersiz olmasının (Özmete, 2008: 12) önemli etkenler arasında yer aldığı belirtilmektedir.

Emekliliğe geçiş ile beraber bireylerin elde ettikleri iki temel gelir kaynağı mevcut olmaktadır. Bunlardan ilki çalıştığı yıllara karşılık tek seferliğine ödenen *emeklilik ikramiyesi* ve diğeri de *emeklilik maaşı/aylığı* olmaktadır. Emekliler, yatırımlar ve tasarruflar, gayrimenkul gelirleri, çalışarak elde edilen kazanç, bağ-bahçe mahsul gelirleri, diğer aile fertlerinin gelirleri, repo-faiz gelirleri, bireysel emeklilik, eş üzerinden alınan aylıklar, çocukların yardımları vb. gibi *ilave gelir kaynaklarına* sahip olmaktadır.

Türkiye’de emeklilik döneminde tek başına emekli aylığı ne derece önemli olmakta, emeklilerin ne kadar ilave gelirlere sahip olmaktadır? Yapılan araştırmalar öğretmen (Salman, 2004), astsubay (Yalçın, 2017), işçi, memur ve serbest meslek (Çakır vd., 2013b, Güleç, 2017) emeklileri kapsamında, emeklilik maaşlarının büyük çoğunlukla aylık düzenli olarak elde edilen tek gelir kaynağı olduğunu, emeklilerin nispeten düşük oranlarda ilave gelir kaynaklarına sahip olunduğunu göstermektedir (Ak ve Közleme, 2017; Arpacı, 2014; Çakır vd., 2013b; Güleç 2017; Salman, 2004; Yalçın, 2017). Türkiye genelinde yapılan TÜİK 2018 yılı Hanehalkı Bütçe

Araştırması (HBA) verilerinden de yararlanılarak emekliler içerisinde sadece emekli aylığı geliri elde edenler ve bunun dışında hiçbir nakdi ve ayni gelirleri olmayanların oranları aşağıda yer almaktadır (Tablo. 23).

Tablo. 23 Temel Gelir Kaynağı Sadece Emekli Aylığı Olan Emekliler (HBA - 2018)

	Emekli aylığı ile nakdi ve ayni geliri olanlar		Sadece emekli aylığı geliri olanlar		
	N	%	N	%	Genel (%)
<i>Erkek</i>	3648	82,5	1136	72,9	31,1
<i>Kadın</i>	772	17,5	422	27,1	54,7
54 yaş ve altı	925	20,9	246	15,8	26,6
55-59	892	20,2	260	16,7	29,1
60-64	888	20,1	301	19,3	33,9
65 yaş ve üstü	1715	38,8	751	48,2	43,8
Toplam	4420	100,0	1558	100,0	35,2

Kaynak: TÜİK HBA 2018 yılı mikro veri setinden yararlanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur. Hanehalkı ferдинin son 12 ay içerisinde devletten emekli maaşı geliri elde edenler (dul ve yetim aylıklarını içermemektedir) “emekli” olarak değerlendirilmiştir.

TÜİK verilerine göre emeklilerin % 35,2’si sadece emekli aylığı geliri elde etmekte ayni ve nakdi başka hiçbir geliri olmamaktadır. Cinsiyet bağlamında ise kadınların yarıdan fazlasının emekli aylıkları tek gelir kaynakları olmakta iken erkeklerin ise yaklaşık üçte biri olarak daha düşük orandadır. Sadece emekli aylığı alanların çoğu 65 yaş ve üstü yaş grubunda olmakla birlikte bu yaş grubunun yarıya yakınının tek gelir kaynağı emekli aylıklarıdır (Tablo. 23).

TÜİK verilerine göre emekliler arasında sadece emekli aylığına sahip olanların oranı diğer araştırmalara göre daha düşük düzeyde gerçekleşmektedir. Bu durumun önemli nedeni TÜİK tarafından “aynı gelirlerin” de emeklilerin gelir kalemleri içerisinde hesaplanmasından kaynaklanmaktadır. Örneğin emekli kişi son 12 ay içerisinde emekli olup çalışmayı bırakmış dahi olsa, kişilere ulaşım, işyerinde verilen yemek, yakacak, kreş yardımı vb. gibi işverene mal olmuş ayni kalemler hesaplamalara dahil edilmiştir. Zira verilere göre anket döneminde son emekli olanların % 36,8’i son 12 ay içerisinde çalışma hayatında bulunmuşlardır. Diğer yandan kişinin hanehalkı için ürettiği tarım ürünleri ve devlet tarafından yapılan kömür, yiyecek, giyecek gibi ayni gelirler de detaylı olarak tespit edilmiştir. Bu bağlamda sadece emekli aylığı dışında ilaveten ayni gelirlere de sahip emekliler de

% 17'ye yakın olmaktadır. Sonuç itibarıyla nakdi başka geliri olmayan % 17'lik kısım da dahil edildiğinde emeklilerin % 52'sinin tek nakdi gelir kaynağının emekli aylıkları olmakta iken kadın emekliler ile 65 yaş ve üstündeki emekliler emekli aylıklarına daha fazla bağımlı olmaktadır.

TÜİK 2018 yılı verileri itibarıyla Türkiye'de 23 milyon 599 bin hanehalkı bulunmakta ve hanehalkı sayıları itibarıyla temel gelir kaynağı emekli aylığı olan hanehalkı sayısı 4 milyon 229 bin olmaktadır (Tablo. 24).

Tablo. 24 Türkiye'de Temel Gelir Kaynağı Emekli Aylığı Olan Hanehalkı Sayısı (2014-2018)

	2014	2015	2016	2017	2018
Toplam hanehalkı (milyon)	21.372	21.824	22.296	23.032	23.599
Temel gelir kaynağı emekli aylığı olan hanehalkı sayısı (milyon)	3.604	3.636	3.836	3.981	4.229
Temel gelir kaynağı emekli aylığı olan hanehalkı (%)	16,8%	16,6%	17,2%	17,2%	17,9%

Kaynak: TÜİK 2014-2018 yılları Hanehalkı Tüketim Harcamaları verilerinden yararlanılarak oluşturulmuştur.

Türkiye'de hane halklarının % 17,9'unun temel geliri sadece emekli aylığından oluşmaktadır. Son 5 yılda ise temel gelir kaynağı emekli aylığı olan hanehalkı sayısı da artış göstermiştir (Tablo. 24).

Hangi faktörler emeklilikte emekli aylığı dışında ilave bir gelire sahip olmayı etkilemektedir? sorusuna verilecek cevaplar, emeklilikte gelir kaynakları ve düzeylerinin daha iyi anlaşılmasına yardımcı olacaktır. *Emeklilerin en çok elde ettikleri ilave gelirlerin hangileri olduğunu* sorusunun yanıtını TÜİK verilerinde görmek mümkündür. TÜİK 2018 yılı HBA mikro verilerinden elde edilen bulgulara göre emeklilik sonrası emekli aylığı dışında elde edilen ilave gelir kaynaklarının başında tarımsal faaliyetler gelirleri ile ücret/maaş gelirlerini kapsayacak şekilde çalışarak elde edilen gelirler yer almaktadır. Bunu gayrimenkul gelirleri ve menkul kıymet gelirleri takip etmektedir. Diğer yandan emekliler arasında sosyal yardım, bireysel emeklilik, yurtdışı emeklilik/döviz vs. gelir kaynaklarına sahip olanların oranları oldukça düşüktür (Tablo. 25).

Tablo. 25 Emeklilerin Elde Ettikleri İlave Gelir Kaynakları (%) (HBA 2018)

Emekli Maaşı Dışında İlave Gelirlere Kaynakları	Cinsiyet		%
	Erkek	Kadın	
Tarımdan elde edilen gelirler	21.8	1.0	18.2
Nakdi ücret/yevmiye geliri	19.6	8.4	17.6
Gayrimenkul gelirleri	17.9	11.5	16.8
Tarımsal destek gelirleri	14.6	0.6	12.1
Menkul kıymet gelirleri	10.0	11.4	10.2
Müteşebbis gelirleri	10.3	4.1	9.2
Özel kişi/kurum yardımları vs.	4.6	6.1	4.9
Dul, yetim ve öksüzlük maaşı	0.4	13.1	2.6
Nakdi ikramiye ve prim geliri	1.6	1.2	1.5
Yurtdışı emeklilik maaşları	0.7	0.9	0.7
Toprağın işletilme gelirleri	0.7	0.1	0.6
Gazilik ve malullük maaşı	0.4	0.3	0.4
Yurtdışı döviz gelirleri	0.2	0.8	0.3
Bireysel emeklilik geliri	0.3	0.3	0.3
Öğrenci burs gelirleri	0.1	0.1	0.1
Sosyal yardım gelirleri	0.1	0.0	0.0
Hastalık yardımı	0.1	0.0	0.0
Yıllık işsizlik maaşı	0.1	0.0	0.0
Emekli Maaşı Alanlar	100	100	100

Kaynak: TÜİK HBA 2018 yılı mikro veri setinden yararlanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur. Hanehalkı ferдинin son 12 ay içerisinde devletten sadece emekli maaşı geliri elde edenler (dul ve yetim aylıklarını içermemektedir) “emekli” olarak değerlendirilmiştir.

Çeşitli araştırmalarda TÜİK verileri ile benzer sonuçlara ulaşılmıştır. Örneğin Arpacı (2014) araştırmasında 300 emekli bireylerin % 34,7’sinin emeklilik sonrasında çoğunlukla ilave gelir elde etmek için çalıştığı bulgusuna ulaşılmıştır. Bir başka örnekte Çakır vd. (2013b: 64-65) araştırmalarında ilave gelire sahip olma durumu hakkında bildirimde bulunan emeklilerin % 35’i kira gelirleri, % 27’si çalışarak elde edilen gelir ve % 17’si toprak mahsulleri gelirlerine sahip oldukları bulgusuna ulaşılmıştır. Ölen eş üzerinden elde edilen aylıklar, hisse senedi, kar ortaklığı ile faiz gelirleri ve Türkiye’de tamamlayıcı sosyal güvenlik kapsamında olan ve emeklilikte önemli bir gelir katkısı sağlayabilen bireysel emeklilik gelirleri de emeklilerin ilave gelirleri arasında çok düşük düzeydedir.

Emeklilerin diğer ilave gelir kaynakları arasında geçimlerini sürdürmek amacıyla çocuklarından, yakınlarından vd., kimselerden *karşılıksız maddi destek* olarak da finansal kaynak oluşturmaları yer almaktadır. Bu husustaki araştırma bulguları da emeklilerin ekonomik durumlarını ortaya koymaları açısından

önemlidir. TÜİK verileri emeklilerin % 4,9'unun özel kişi veya kurumlardan yardım aldıklarını göstermektedir (Tablo. 25)

3.3.1.2 Emeklilerin Finansal Durumlarını Etkileyen Faktörler

Emeklilerin farklı finansal kaynak düzeylerinde olmalarının çeşitli nedenleri bulunmaktadır. Öncelikle emeklilerin bir kısmı ilave gelire sahip olmakta iken bir kısmı olamamaktadır. *Emeklilikte ilave gelire sahip olmayı etkileyen önemli faktörler nelerdir?* sorusunun cevabı öncelikli olarak emeklilikte finansal kaynak çeşitliliğindeki farklılıkların nedenini ortaya koyacaktır.

Emeklilik döneminde elde edilen ilave gelirlerin başında çalışarak elde edilen gelirler yer almaktadır. Bu bağlamda emeklilik döneminde çalışmanın nedenleri ayrı başlık altında ileriki bir bölümde ızan edilecektir. Türkiye’de emeklilik döneminde bireysel emeklilik gelirleri, menkul kıymet gelirleri gibi diğer ilave gelirlere emekliler arasında görece daha düşük oranlarda yaygın olduğu görülmektedir. Emeklilikte bu gelirlere düşük oranda sahip olma durumları öncelikle *yapılan tasarruflarla* ilişkili olmaktadır. Türkiye’de yapılan araştırmalarda emekliler arasında tasarruf/birikim yapmış olma oranlarının düşük olduğunu, çoğunluğun yapmadığını/yapamadığını göstermektedir (AEGON, 2014; Ak ve Közleme, 2017: 202; AVIVASA, 2014; Günay, 2006: 111; Özmete, 2008: 11-12). Yine bireysel emeklilik gelirleri açısından değerlendirildiğinde bu gelirlerin az olmasının sebebi ise *yaygın olarak bilinmemesi* ve Türkiye’de bireysel emeklilik sistemleri ve katılımı ilgili *yasal düzenlemelerin daha henüz yakın tarihlerde gerçekleşmiş olması* önemli nedenler arasındadır. Türkiye’de sosyal güvenlik sisteminin tamamlayıcısı olan Bireysel Emeklilik Sisteminin de 2003 yılında yürürlüğe girdiği, 2017 yılında da sisteme Otomatik Katılım Sistemi’ne geçiş yapıldığı, düşünüldüğünde (Can ve Eyidiker, 2019) emeklilik döneminde ilave gelirler içerisinde bireysel emeklilik gelirleri ancak ileriki yıllarda daha da artacaktır. Emeklilikte ilave gelir elde etme durumunu *tasarruf, yatırımlar ve menkul kıymetler* açısından etkileyen önemli bir diğer neden ise *finansal okuryazarlık seviyeleri* ile ilgi olmaktadır. Bir araştırmada Türkiye’de gelir düzeyi ile finansal okuryazarlık düzeyi arasında pozitif yönlü kuvvetli bir ilişki olduğu belirlenmiştir (Aydın, 2018: 16).

Türkiye’de emeklilerin temel gelir kaynağı büyük çoğunlukla sadece emekli aylıkları olmakla birlikte hem *ilave gelir kaynaklarının* hem de çalışma hayatına göre maaş/ücret *gelirlerindeki değişim oranlarının* etkisi ile *kişisel gelir düzeyleri* hem de *hanehalkı gelirleri* birbirlerinden farklılaşmaktadır. Bu kısımda emeklilerin kişisel ve hanehalkı gelir düzeyi farklılıklarının nedenleri izah edilecektir.

Türkiye’de yapılan çeşitli araştırmalar da göstermektedir ki aynı ya da farklı meslek gruplarından olan emekliler birbirinden farklı kişisel gelir düzeylerine sahip olmaktadır (Arpacı, 2014; Çetinkaya, 2011; Şener vd., 2015). Aynı ya da farklı meslek gruplarından emeklilerin kişisel gelir düzeylerinin neden farklılaşmaktadır? Bu durum sadece emeklilikte elde edilen ilave gelirlerin etkisinden kaynaklanmamaktadır. Çalışma hayatında elde edilen gelir ile emeklilikte emekli aylığına bağlı elde edilen *gelir değişim oranlarına* meslek grupları arasında farklılaşmaktadır. Örneğin kamu kesimi çalışanları ve emeklileri maaş farklılıkları ile maaş değişim oranları aşağıdaki tabloda görülmektedir (Tablo. 26)

Tablo. 26 Türkiye’de Kamu Çalışanlarında Meslek Gruplarına Göre Çalışan ve Emekli Maaşları (2020 Ocak)

Unvan ve Derece	Çalışan*	Emekli **	Değişim (- %)
Genel müdür (1/1)	13.307	8.474	36.3
Profesör (1/4)	10.146	7.589	25.2
Kaymakam 1. sınıf (1/4)	8.862	5.554	37.3
Mühendis (1/4)	6.299	3.990	36.7
Araştırma görevlisi (1/4)	6.570	3.988	39.3
Baş komiser (1/4)	6.180	3.384	45.2
Polis memuru (8/1)	5.748	3.384	41.1
Öğretmen (1/4)	4.573	3.272	28.4
İmam-hatip	4.266	3.272	23.3
Avukat (1/4)	5.938	3.272	44.9
Şube müdürü (Lisans – 1/4)	6.195	3.252	47.5
Memur (Lisans – 1/4)	4.267	3.181	25.4
Hemşire (Lisans – 1/4)	4.935	3.180	35.6
Teknisyen (Lise -1/4)	4.389	2.776	36.7

Kaynak: **<https://www.bik.gov.tr/2020-memur-ve-emeklilerin-zam-orani-belli-oldu/>, e.t. 19.05.2020
Memur emekli aylıklarına ek ödeme dahildir * <https://www.memurlar.net/maas/> Bekar, sendika üyesi olmayan ve ek ödeme almayanlar üzerinden hesap edilmiştir.

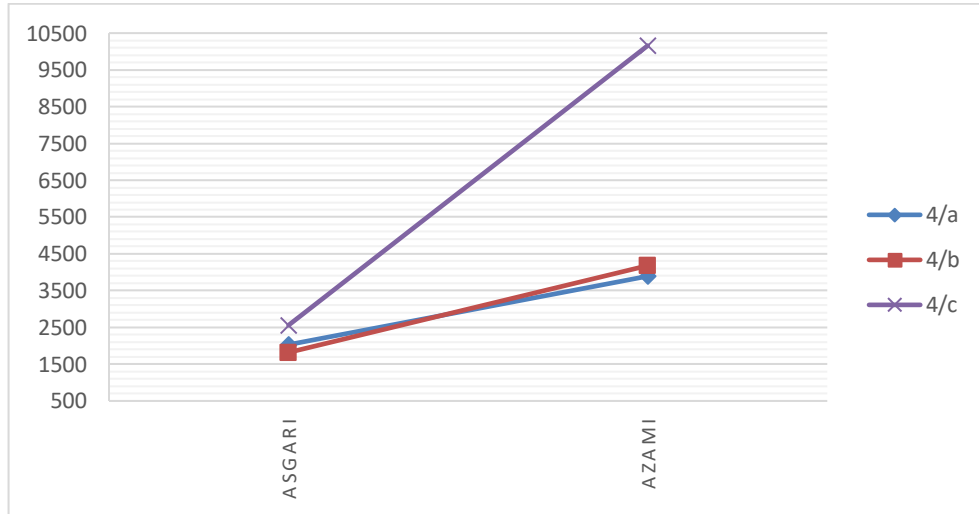
Farklı meslek gruplarında kamuda çalışanların aynı unvan ve kadro derecelerine sahip olanların hem halihazırda istihdamda hem de emeklilik halinde

aldıkları maaşlar ve değişim oranları birlikte verilmiştir. Buna göre baş komiser, şube müdürü gibi meslek gruplarında çalışırken elde ettikleri maaşa göre % 50'lere varan değişim görülmekte iken profesör, memur, imam-hatip gibi mesleklerde ise % 25'e kadar daha düşük bir değişim olmaktadır (Tablo. 26).

Gelir değişim oranlarına bir başka örnek ise 2014 yılında Türkiye'de 821 kişilik bir örnekleme yapılan araştırmada ise uzun süre önce emekli olanların geliri, aktif çalışma yaşamına devam edenlerin gelirine göre % 38 oranında düştüğü tespit edilmiştir (AVIVASA, 2014).

Çalışanların statüsüne göre *emekli aylıklarında farklılaşmaları* SGK verilerinden yararlanılarak da görmek mümkündür. Aşağıda yer alan grafikte sigorta tahsis türlerinde asgari ve azami olarak farklı statülerde emekli aylığı düzeyleri görülmektedir.

Grafik. 1 Türkiye'de Sigorta Tahsis Türüne Göre Asgari ve Azami Emekli Aylıkları (Ocak-Haziran 2020)



Kaynak: SGK, Mali İstatistiklerinden yararlanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur. http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/aylik_istatistik_bilgileri, e.t 01.03.2020. *25 hizmet yılına göre hesaplanmış olup, ±2-3 TL sapmalar olabilir. Ek ödemeler dahil değildir.

SSK (4/a), BAĞ-KU (4/B) ve Emekli Sandığı (4/c) mensuplarına ilişkin en düşük ve en yüksek emekli maaşları görülmektedir. 2020 yılı Ocak-Haziran itibarıyla asgari emekli aylıkları 4/a için 2.030 TL, 4/b için 1.818 TL ve 4/c için 2.558,7 TL olarak gerçekleşmiştir. Diğer yandan yine 2020 Ocak-Haziran dönemi itibarıyla de azami emekli aylıkları 4/a için 3.890 TL, 4/b için 4.179,4 TL ve 4/c için 10.159,7 TL

olarak gerçekleşmiştir. SSK (4/a) ve BAĞ-KUR (4/b) emeklilerin Emekli Sandığı (4/c) emeklilerine göre daha düşük düzeylerde emeklilik geliri elde ettikleri görölmektedir (Grafik. 1).

Emekli aylıklarında hem aynı sigorta tahsis türünde hem de farklı sigorta tahsis türleri arasında büyük farklılıklar olmaktadır. Aynı durum meslek grupları için de söz konusudur. Emekli aylıklarının neden farklılaştığını anlamak için emeklilik/yaşlılık aylığının nasıl hesaplandığının izah edilmesi gerekir. Türkiye’de 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nun 29.maddesinde yaşlılık aylıklarının nasıl hesaplanacağı belirtilmiştir. Buna göre ortalama aylık kazanç ve aylık bağlama oranının (toplam prim ödeme gün sayısının her 360 günü için % 2 olmak suretiyle % 90’ı geçmeyen oran) çarpımı ile yaşlılık aylığı hesaplanmaktadır. Dolayısıyla emeklilerin kişisel gelir düzeylerinin farklı olmasının temel nedeni çalışırken elde edilen ücret/maaş geliri ile ilgili olmaktadır.

Emekli aylıklarındaki meslek grupları ya da sigorta tahsis türüne göre farklılaşmalar, ekonomik kaynaklar üzerinden emeklilik hayatına uyumda farklılıkların bir göstergesi olmaktadır. Çalışırken ve emekli iken elde edilen ücret/maaş gelirlerinin oransal olarak çok büyük farklılıklar göstermesi potansiyel olarak o meslek gruplarında tatminsizliğe ve emeklilik hayatına uyumda zorluklara neden olacaktır.

Emeklilikte elde edilen emekli aylıklarının farklı olmasının yanı sıra *hanehalkı gelir düzeyleri arasında da büyük farklar* mevcut olmaktadır. Araştırmalar hanehalkı gelirlerinin de emekliler arasında farklılaştığı, söz konusu farklılıkların emeklilik dönemine uyumda önemli bir etken olduğu ortaya konmuştur (Denk, 2009; Bozoğlan, 2015; Güleç, 2017).

TÜİK 2018 yılı YMA verilerinde emeklilerin ve çalışanların sahip oldukları hanehalkı gelir düzeyleri birlikte verilmektedir. Verilere göre emekliler çalışanlara göre daha yüksek oranlarda alt gelir gruplarında bulunmakta iken çalışanlar ise daha yüksek oranlarda üst gelir gruplarında yer almaktadır. Emeklilerin % 21,7’si en alt gelir grubunda yer alırken bu oran çalışanlarda % 10,6’dır. Emeklilerin % 17,9’u üst gelir grubunda yer alırken bu oran çalışanlarda % 27,1’dir (Tablo. 27).

Tablo. 27 Türkiye’de Hanehalkı Gelir Düzeylerine Göre Çalışanlar ve Emekliler (YMA 2018)

Hanehalkı Gelir Düzeyi	Çalışanlar		Emekliler	
	N	%	N	%
0-1741TL	384	10,6	235	21,7
1742TL-2499TL	414	11,5	164	15,1
2500TL-3499TL	709	19,6	212	19,6
3500TL-5126TL	1127	31,2	278	25,7
5127TL ve üstü	978	27,1	194	17,9
Toplam	3612	100,0	1083	100,0

Kaynak: TÜİK 2018 YMA mikro veri setinden yararlanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur. Çalışma hayatından emeklilik nedeni ile ayrılan, kendi üzerinden sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı olan, emeklilik gelirin sahip olanları “emekli” olarak, aktif olarak çalışmaya devam edenler içerisinde sosyal güvenlik kurumuna kendi üzerinden kayıtlı olanlar “çalışanlar” olarak değerlendirilmiştir.

Emeklilikte finansal refahtaki farklılıklar tüketim harcamaları üzerinden açıklamak da mümkündür. Zira emeklilikte sahip olunan gelir kaynakları ve bununla beraber mevcut gelir düzeyi Türkiye’de emeklilerin emeklilik yaşantısını ve emekliliğe uyumunu anlamada tam olarak yeterli olmamaktadır. Emeklilerin ekonomik durumlarına *gelir-ihtiyaç* ve *gelirden duyulan memnuniyet* eksininde yaklaşmak konunun daha anlaşılır olmasını sağlayacaktır. Zira temel ihtiyaçların dahi karşılanmaması ve dolayısıyla gelir memnuniyetsizliği emeklilik uyumunu zorlaştırmaktadır.

Emeklilikle elde edilen emekli aylıkları, çalışma hayatında iken elde edilen ücret/maaş gelirlerine göre daha düşük olmaktadır. Emeklilerin ve çalışanların tüketim harcamalarında oransal olarak bir farklılık var mıdır? Bu doğrultuda hali hazırda ücret/maaş geliri elde eden çalışanlar ile emeklilik geliri olanların harcama kalemleri ve bunlar arasındaki oransal farklılıklar TÜİK Hanehalkı Tüketim Harcamaları verilerinden yararlanılarak aşağıda sunulmuştur (Tablo. 28).

TÜİK, 2018 Hanehalkı Tüketim Harcamaları Verilerine göre hem çalışanların hem de emeklilerin elde ettikleri gelirler içerisinde konut ve kira, gıda ve içecek ile ulaşım en yüksek harcama kalemleri arasında yer almaktadır. Emeklilerde ulaşım harcamaları çalışanlara göre daha az oranda olurken, gıda ve içecek ile konut ve kira harcamaları daha yüksek oranda gerçekleşmektedir. Yine sırasıyla sağlık, eğitim hizmetleri ile eğlence ve kültür hizmetlerine ilişkin harcama kalemleri hem çalışanlarda hem de emeklilerde en düşük oranlarda gerçekleşmektedir. Emeklilerde

sağlık hizmetlerine yönelik harcamalar, çalışanlara göre daha yüksek oranda olmakta iken, eğitim, eğlence ve kültür hizmetlerine yönelik harcamalar daha düşük oranlarda gerçekleşmiştir. Temel ihtiyaçlar üzerinden karşılaştırıldığında gıda-içecek, giyim, konut, sağlık, ulaşım ve haberleşme gibi temel ihtiyaç kalemleri ücret/maaş gelirin sahip hanelerde % 71,5 iken emekli gelirin sahip hanelerde % 77,4 olmaktadır. Buna göre emeklilik gelirleri daha yüksek oranlarda temel ihtiyaçların karşılanmasına harcanmaktadır (Tablo. 28).

Tablo. 28 Türkiye’de Hanehalkının Temel Gelir Kaynağına Göre Hanehalkı Tüketim Harcamaları (2018)

Tüketim Harcaması Kalemleri	Hanehalkının Temel Gelir Kaynağı		
	Genel Toplam	Maaş/Ücret Geliri Elde Eden	Emeklilik Geliri Elde Eden
Gıda ve alkolsüz içecekler	20.3	18.7	25.5
Alkollü içecekler, sigara ve tütün	4.0	4.2	3.4
Giyim ve ayakkabı	4.8	5.1	3.8
Konut ve kira	23.7	22.4	28.6
Mobilya, ev aletleri ve bakım hizmet.	6.5	6.3	7.1
Sağlık	2.2	2.0	3.0
Ulaştırma	18.3	19.2	13.4
Haberleşme	3.8	4.1	3.1
Eğlence ve kültür	2.9	3.0	2.7
Eğitim hizmetleri	2.3	2.1	1.2
Lokanta ve oteller	6.5	7.6	4.5
Çeşitli mal ve hizmetler	4.9	5.2	3.7
Toplam tüketim harcaması (%)	100.0	100.0	100.0
Hanehalkı sayısı (milyon)	23.599	12.935	4.229

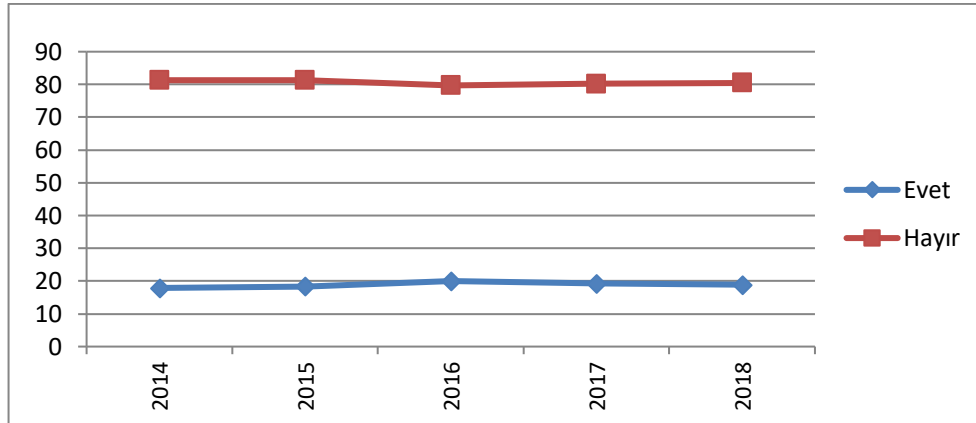
Kaynak: TÜİK, Hanehalkı Tüketim Harcaması, 2018 yılı verilerinden ve veri tabanından yararlanılmıştır. <https://tuikweb.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=30584> e.t. 01.03.2020.

Emeklilikte finansal refah durumun kişilerin kendi algıları ile de alakalı olmaktadır. Emeklilerin ihtiyaç kalemleri yukarıdaki gibi iken *aylık gelirlerin temel ihtiyaçlarını karşılamada yeterliliğine yönelik algılar* da emeklilik hayatına uyum açısından önemli bir etken olmaktadır.

Türkiye’de yapılan araştırmalarda emekliler büyük çoğunlukla emekli aylıklarını yetersiz olarak değerlendirmektedirler. Daha eski tarihli araştırmalar, emekli aylıklarının daha yüksek oranlarda yetersiz görüldüğü sonucuna ulaşmışlardır. Buna göre doktor, öğretmen, hemşire, subay, memur, işçi vd., farklı meslek gruplarından emeklilerin *neredeyse tamamının* emekli aylıklarını yetersiz

bulmuşlardır (Şahin, 2006; Sevim ve Şahin, 2007; Denk, 2009). Örneğin Şahin (2006) Şanlıurfa'daki araştırmasında emeklilerin % 98,4'ünün, Denk (2009) ise İstanbul'daki araştırmasında % 92'sinin emekli aylıklarını yetersiz buldukları sonucuna ulaşmışlardır. Daha yakın tarihli araştırmalarda ise emekli aylıklarını yeterli bulanların oranları önceki çalışmalara nispeten biraz daha yüksek oranlarda olmaktadır. Örneğin Arpacı (2014) emeklilerin % 20'sinin, yine Öztürk ve Hazer (2017) emeklilerin % 26,2'sinin ve Ak ve Közleme (2017) emeklilerin % 11'inin emeklilik gelirlerini yeterli bulduklarını tespit etmişlerdir.

Grafik. 2 Türkiye’de Yıllara Göre Emekli Maaşlarının Yeterliliği Algısı (2014-2018)



Kaynak: TÜİK 2014-2018 YMA mikro veri tabanlarından yararlanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur. *Sadece emeklilerin emekli aylıkları ile ilgili değerlendirmelerine yer verilmiştir.

TÜİK tarafından gerçekleştirilen YMA verilerine göre emekliler arasında emekli maaşlarının yeterli olduğunu belirtenlerin oranı 2014 yılında % 17.9 iken 2016 yılında % 20'ye kadar artmış bu tarihten sonra tekrar düşerek 2018 yılında % 18,8'e gerilemiştir (Grafik. 2).

TÜİK YMA 2018 yılı verilerinde de çeşitli sosyo demografik özelliklere göre emeklilerin maaşlarını yetersiz bulmalarına ilişkin bulgular aşağıda yer alan tabloda yer almaktadır. TÜİK 2018 yılı YMA mikro verilerine göre emekliler içerisinde cinsiyete göre kadınlar, yaş gruplarına göre 65 yaşın altındakiler, eğitim durumlarına göre yükseköğretim mezunları, konut mülkiyetlerine göre kiracılar ve hanehalkı gelirlerini yetersiz görenler, emekli maaşlarını çok daha yüksek oranlarda yetersiz görmektedirler (Tablo. 29).

Tablo. 29 Türkiye’de Emekli Maaşlarını Yetersiz Bulan Emeklilerin Sosyo-Demografik Özelliklere Göre Dağılımı (YMA- 2018)

Sosyo-demografik Özellikler		Emekli Maaşlarını Yetersiz Bulanlar		Genel	
		n	%	N	%
		872	81,0	1083	100
Cinsiyet	Erkek	663	78,9	840	100
	Kadın	209	86,0	243	100
Yaş Grupları	65 yaşın altındakiler	495	85,8	577	100
	65 yaş üstündekiler	377	74,5	506	100
Eğitim Durumu	Bir okul bitirmeyen	69	68,3	101	100
	İlk ve orta öğretim	502	79,2	634	100
	Lise ve dengi okul	145	84,8	171	100
	Yükseköğretim	156	88,1	177	100
Konut Mülkiyeti	Ev sahipleri	688	78,6	875	100
	Kiracılar	122	91,7	133	100
	Ev sahibi olmayıp kira ödemeyenler	61	82,4	74	100
Hane Geliri Memnuniyeti	Memnun Olanlar	333	66,3	356	100
	Memnun Olmayanlar	347	97,5	502	100

Kaynak: TÜİK 2018 yılı YMA mikro veri setinden yararlanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur.

*Sosyal güvenlik kurumuna kendi üzerinden kayıtlı olan ve son 1 haftada gelir getiren bir işte çalışmama nedenini emekli olarak belirtenler “emekli” olarak değerlendirilmiştir. Bu sebeple internet veri tabanındaki bulgulardan farklılık göstermektedir.

Emeklilerin çoğunluğu emekli aylıklarını yetersiz bulsalar dahi % 46,4’ü ile hanehalkı gelirlerinden nispeten daha memnun olmaktadır. Zira emekli hanelerinin % 50,6 ile yarıdan biraz fazlasında hane geliri iki veya daha fazla kişi tarafından sağlanmaktadır (Tablo. 31).

Tablo. 30 Türkiye’de Çalışanlarda ve Emeklilerde Hanehalkı Gelirlerinin Temel İhtiyaçları Karşılama Zorluk Düzeyleri (%) (YMA-2018)

Hanehalkı Gelir Düzeyi	Hanehalkı Gelirinin Temel İhtiyaçları Karşılama Düzeyi			
	Kolay Düzeyde		Zor Düzeyde	
	Emekli	Çalışan	Emekli	Çalışan
0-1741TL	14,5	4,4	48,5	72,7
1742TL-2499TL	17,7	6,5	48,2	57,5
2500TL-3499TL	17,5	11,3	44,3	51,3
3500TL-5126TL	25,5	14,4	32,4	39,4
5127TL ve üstü	43,3	36,1	19,1	19,8
Genel Toplam	23,5	17,7	38,2	42,1

Kaynak: TÜİK 2018 yılı YMA mikro veri setinden yararlanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur.

*Sosyal güvenlik kurumuna kendi üzerinden kayıtlı olan ve son 1 haftada gelir getiren bir işte çalışmama nedenini emekli olarak belirtenler “emekli” olarak değerlendirilmiştir.

Bununla birlikte hanehalkı gelirleri düşük olan emeklilerin temel ihtiyaçları karşılamaları da zorlaşmaktadır. Ayrıca hanehalkı gelirlerinin temel ihtiyaçları karşılama düzeyleri çalışanlar ile emekliler arasında da farklılaştığı görülmektedir. Emekliler daha yüksek oranda hanehalkı gelirlerinin temel ihtiyaçları kolay karşıladığını çalışanlar ise daha yüksek oranlarda zor karşıladığını bildirmişlerdir. Alt hane gelir gruplarında emeklilerin temel ihtiyaçları karşılamada çalışanlara göre daha az zorlandığı, st gelir gruplarında da daha kolay sağladıkları görülmektedir (Tablo. 30). Sonuç itibarıyla emeklilikte gelirin yeterliliği ya da temel ihtiyaçları karşılama düzeyini hangi faktörlerin etkilediği önem taşımaktadır. alışanlarla kıyaslandığında nispeten emeklilerin daha yüksek oranlarda ihtiyaçlarını kolay karşılıyor olmasının nedenlerinin bilinmesi gerekmektedir.

Emeklilerin aylıklarının yeterliliği harcama kalemlerine, konut mülkiyeti, yaşanılan coğrafi bölge, semt, aktif bir yaşam sürme, eşin çalışması vb. ilave gelir veya haneye katkı sağlayan tarımsal çalışma, çocukların ekonomik özgürlüğe kavuşmaları vb. Çeşitli faktörlerin etkisi ile değişmektedir (Denk, 2009; zmete, 2008; şimşek ve Büyükkıdık, 2013; Yapıcıoğlu, 2009). Örneğin zmete (2008: 7) emeklilerin, emekli maaşlarının düşük olması nedeni ile ekonomik durumlardan memnun olmadıkları ancak *konutları kendilerine ait olanların* ekonomik açıdan daha rahat olabildikleri ve idare ettikleri bulgusuna ulaşmışlardır. Benzer şekilde bir başka araştırmada emekliler içerisinde yüksek gelir grubunda olmasına rağmen kira harcamaları nedeni ile gelirlerinin yetersiz kaldığını bildirenler de mevcuttur (Denk, 2009). Dolayısıyla emeklilikte elde edilen gelirin dışında ihtiyaçların/giderlerin değişimi emeklilik gelirin değerlendirilmesinde önemli bir etken olmaktadır. Bir diğer araştırmada Yapıcıoğlu (2009) Muğla'nın merkez ilçesindeki yaşayan emeklilerin ekonomik durumlarından çok memnun olan hiç kimse olmadığını ve bunların % 63'ünün hiç memnun olmadığını buna karşılık Köyceğiz kırsalındaki emeklilerin ise % 41'inin ekonomik durumlarından çok memnun olduğunu ve hiç memnun olmayanların oranının ise sadece % 14 olduğunu tespit etmiştir. Araştırmada *kırsal ve merkez yerleşim yeri arasında memnuniyet farkının* geleneksel yapı, tarımsal faaliyet ve hanehalkının daha az dışa bağımlılığı ve sağlıklı beslenme gibi nedenlere dayandığı bildirilmektedir. Bir başka araştırmada ise şimşek ve

Büyükkıdık (2013) emeklilik sonrası öğretmenlerin finansal durumlarına ilişkin olarak katılımcıların sadece % 15'inin ekonomik sorun yaşamadıklarını bildirmişlerdir. Bunun sebepleri arasında ise *önceden yapılan yatırımlar, eşin de çalışıyor olması, eşin de emekli maaşı alması ve çocukların ekonomik özgürlüklerine kavuşması* gelmektedir.

Sonuç itibarıyla Türkiye'de emekli aylıklarının ya da daha genel olarak ekonomik durumun yeterliliği veya yetersizliği ekonomik, sosyal, kültürel ve sağlıkla ilgili pek çok değişkenler etrafında şekillenmektedir. Ancak bağımlı aile üyelerinin sayısı, konut durumu, eşin çalışma durumu vb. gibi değişkenler hakkında sınırlı verilerin olması daha derinlemesine analizler yapılmasına imkan vermemektedir. Araştırmalarda emeklilik gelirleri tek başına daha yüksek oranda yetersiz olarak değerlendirilmekte iken ancak hanehalkı ve diğer ilave gelirlerin eklenmesi ile elde edilen aylık toplam gelirin yetersiz bulanların daha düşük oranlarda olmaktadır (Denk, 2009, Güleç, 2017).

3.3.1.3 Finansal Durumun Emeklilik Hayatına Uyuma Etkisi

Türkiye'de yapılan araştırma bulgularına göre *gelirin değişimi, gelir düzeyi, gelirlerin giderleri karşılama durumları, gelir kaynaklarının çeşitliliği ve hanehalkı gelirler düzeyleri* gibi etkenlere göre emeklilikte yaşam tatmini, yaşam kalitesi ve emeklilik hayatına uyum farklılaşmaktadır. Araştırmalarda çoğunlukla daha yüksek gelir düzeyinde olunması ya da gelirdeki artışın gerçekleşmesi ile yaşamdan duyulan tatmin ve yaşam kalitesi yüksek olmaktadır (Baran vd., 2007; Baran ve Yavuz, 2019; Çakır vd., 2013b, Çalıştır vd., 2016; Çetinkaya, 2011; Öztürk ve Hazer, 2017; Sezgin ve Yıldırım, 2015; Şener vd., 2007; Şimşek ve Büyükkıdık, 2015; Yalçın, 2017).

Emeklinin *çalışırken elde ettikleri gelir ile emeklilikte geliri arasında yarıya kadar olabilen büyük oransal farklılıklar* emeklilerin çalıştıkları döneme göre yaşam koşullarını olumsuz etkilemektedir (Sezgin ve Yıldırım, 2015: 133). Örneğin Çalıştır vd. (2006: 32-33) 65 yaş ve üstü emekliler arasında *gelir durumları daha yüksek olanların* yaşam kalitesinin de yüksek olduğunu tespit etmişlerdir. Şimşek ve Büyükkıdık (2015) emeklilik sonrası başka ilave bir geliri olmayan *sadece emekli aylığına sahip olan* emeklilerin finansal durumlarının olumsuz etkilendiğini ve buna

bağlı olarak yaşam doyumlarının daha düşük olduğunu tespit etmişlerdir. Aynı doğrultuda Çakır vd. (2013b: 184-229) *emekli aylığı dışında elde edilen gelirin artmasının*, yaşam kalitesini olumlu yönde etkilediğini, ancak aksine bir gerileme durumunun ise olumsuz yönde etkilediği sonucuna ulaşılmışlardır. TÜİK 2018 yılı YMA verilerine göre de emeklilerin yaşadıkları hanelerde gelirin sadece tek kişi (emeklinin kendisi) tarafından sağlanması durumunda yaşam memnuniyeti ortalaması, hane gelirini birden fazla kişinin sağlamasına göre daha düşük olmaktadır (Tablo. 31). Ancak sadece emekli maaşı dışında ilave gelire sahip olma ve hane gelirini daha fazla kişi tarafından sağlanması tek başına yaşam tatmininde etkili olmadığı sonucuna ulaşan araştırmalar mevcuttur. Örneğin Yalçın (2017: 37) emekli aylığı dışında gelire sahip olanların, ancak *gelirlerinin giderlerinden yüksek olması durumunda*, yaşam doyumlarının daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Zira araştırmalar emeklilerde *düşük gelir algısı veya gelirini yeterli bulmayanların* yaşam tatminlerinin de düşük olduğunu geliri yeterli bulma durumu arttıkça ya da yüksek gelir algısında yaşam tatmininin de arttığını bulmuşlardır (Baran vd., 2007: 15; Öztürk ve Hazer, 2017: 211; Yalçın, 2017: 37). Benzer şekilde Baran ve Yavuz (2019) emeklilikte elde edilen gelirden memnun olmayanların daha yüksek düzeylerde umutsuzluk düzeylerine sahip olduklarını belirlemişlerdir.

Son olarak sınırlı sayıdaki araştırmalarda finansal duruma bağlı olarak emeklilik hayatına uyumun *diğer değişkenlerin* etkisi ile farklılaştığı (Özmete, 2008; Yapıcıoğlu, 2009) veya gelir düzeyindeki farklılıkların emeklilerin yaşam kalitesi üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır (Dönmez, 2010; Yazıcıoğlu, 2013). Örneğin araştırmalarda *konut sahibi olmak* (Özmete, 2008) ve *kırsal bölgede yaşamak* (Yapıcıoğlu, 2009) gibi değişkenlerin gelir düzeyi üzerindeki etkisi ile birlikte emeklilik hayatına uyum farklılaştırdığı görülmektedir. TÜİK 2018 yılı YMA verilerinde çalışanların ve emeklilerin finansal durumlarına ilişkin göstergelere göre ortalama yaşam memnuniyetleri yer almaktadır.

Tablo. 31 Finansal Kaynaklara Göre Çalışanların ve Emeklilerin Ortalama Yaşam Memnuniyetleri (YMA- 2018)

	Ortalama Yaşam Memnuniyeti					
	Çalışanlar			Emekliler		
	N	N%	Ort.	N	N%	Ort.
Hane Gelir Düzeyi						
0-1741 TL	384	10,6	5,73	235	21,7	6,09
1742TL-2499 TL	414	11,5	6,36	164	15,1	6,56
2500TL-3499 TL	709	19,6	6,33	212	19,6	6,60
3500TL-5126 TL	1127	31,2	6,76	278	25,7	6,82
5127TL ve üstü	978	27,1	7,30	194	17,9	7,07
Hane Geliri ile Temel İhtiyaçların Karşılanması						
Zor düzeyde	1519	42,1	6,07	414	38,2	6,05
Orta düzeyde	1454	40,3	6,97	414	38,2	6,71
Kolay düzeyde	639	17,7	7,37	255	23,5	7,43
Hane Gelirlerini Sağlayan Kişi Sayısı						
1 kişi	1487	41,2	6,48	535	49,4	6,54
2 kişi	1638	45,3	6,87	423	39,1	6,70
3 ve fazla kişi	487	13,5	6,57	125	11,5	6,76
Hane Geliriden Memnuniyet						
Memnuniyetsizlik	1149	31,8	5,58	356	32,9	5,91
Ortalama Memnuniyet	887	24,6	6,75	225	20,8	6,39
Memnuniyet	1576	43,6	7,41	502	46,4	7,24
Son 1 Yılda Gelirde Değişim						
Geliri artan	1260	34,9	7,24	259	23,9	7,25
Geliri değişmeyen	1218	33,7	6,62	465	43,0	6,58
Geliri azalan	1074	29,7	6,07	298	27,5	6,10
Toplam	3612	100,0	6,67	1083	100,0	6,63

Kaynak: TÜİK, 2018 yılı YMA mikro veri setine göre yazar tarafından hesaplanmıştır. Çalışmama nedeni “emeklilik” olanlar içerisinde sosyal güvenlik kurumuna kendileri üzerinden kayıtlı olanlar “emekli” olarak değerlendirilmiştir. Son bir hafta içerisinde bir işte çalışanlar içerisinde sosyal güvenlik kurumuna kendileri üzerinden kayıtlı olanlar “çalışan” olarak değerlendirilmiştir. Yaşam memnuniyeti skalası “0” hiç memnun olmayanlar ile “10” çok memnun olanlar arasında değişmektedir.

Buna göre emeklilerde hanehalkı gelir düzeyi yükseldikçe ortalama yaşam memnuniyeti de artmaktadır. En üst hane gelir grubunda olanlar haricinde diğer tüm hane gelir grubunda yer alan emekliler çalışanlara göre daha yüksek yaşam memnuniyeti ortalamasına sahiptirler. En düşük ve en yüksek hane gelir grupları arasındaki yaşam memnuniyeti ortalaması farkları çalışanlara göre emeklilerde daha azdır. Hane gelirlerinin temel ihtiyaçları karşılama durumu zorlaştıkça ve hane gelirlerinden memnuniyetsizlik arttıkça yaşam memnuniyeti ortalamaları da düşmektedir. Son bir yılda gelir artışı yaşayanlar emekliler ise en yüksek yaşam memnuniyetine sahip olmaktadır (Tablo. 31).

Tablo. 32 Emeklilerde Emekli Maaşlarının Yeterlilik Algısı ve Gelirdeki Değişime Göre Ortalama Yaşam Memnuniyeti (YMA 2018)

Sosyo-Demografik Özellikler	Emekli Maaşının Yeterliliği		Son 1 Yılda Gelirdeki Değişim			Genel Ortalama
	Yetersiz	Yeterli	Azaldı	Aynı	Arttı	
	Ort.	Ort.	Ort.	Ort.	Ort.	
<i>Erkek</i>	6,43	7,24	6,04	6,53	7,22	6,60
<i>Kadın</i>	6,64	7,20	6,27	6,78	7,37	6,71
<i>65 yaş altı</i>	6,54	7,37	6,19	6,65	7,19	6,65
<i>65 yaş üstü</i>	6,41	7,14	5,91	6,53	7,30	6,59
<i>İlköğretim</i>	6,24	7,20	5,81	6,32	7,33	6,44
<i>Lise ve dengi</i>	7,03	7,35	6,64	7,23	7,16	7,08
<i>Yükseköğretim</i>	6,94	8,00	6,58	7,09	7,54	7,05
<i>Ev sahibi</i>	6,59	7,21	6,17	6,68	7,37	6,72
<i>Kiracı</i>	5,98	7,36	5,53	6,31	6,48	6,09
<i>Ev sahibi olmayıp kira ödemeyenler</i>	6,25	7,42	6,59	6,08	6,81	6,44
<i>Son 1 yıldır emekli</i>	7,22	-	5,60	7,30	-	6,57
<i>1 yıldan fazla emekli</i>	6,48	6,92	6,12	6,57	7,25	6,64
Kaynaklar						
<i>Hane gelirinden m.değil</i>	5,92	-	5,77	5,92	6,42	5,90
<i>Hane gelirinden memnun</i>	7,18	7,38	6,86	7,02	7,68	7,25
<i>Sağlığından m. değil</i>	5,68	6,04	5,26	6,10	5,91	5,73
<i>Sağlığından memnun</i>	6,81	7,57	6,37	6,89	7,58	6,97
<i>Evlilikten m.değil</i>	4,94	-	3,63	5,63	4,00	4,95
<i>Evlilikten memnun</i>	6,58	7,42	6,22	6,67	7,39	7,42
<i>Sosyal ilişkilerden m.değil</i>	5,80	-	5,47	6,29	5,63	5,80
<i>Sosyal ilişkilerden memnun</i>	6,54	7,30	6,18	6,62	7,35	6,69
<i>Sosyal etkinlik m. değil</i>	5,68	6,93	5,62	5,76	6,30	5,75
<i>Sosyal etkinlik memnun</i>	7,01	7,40	6,66	6,89	7,75	7,11
<i>Gelecekte umutsuz</i>	5,55	5,92	5,39	5,52	6,37	5,59
<i>Gelecekte umutlu</i>	6,84	7,41	6,63	6,81	7,42	6,97
<i>Yaşamlarından mutsuz</i>	4,42	4,63	4,22	4,73	4,61	4,43
<i>Yaşamlarından mutlu</i>	7,23	7,76	7,00	7,16	7,8	7,35
Genel Ortalama	6,48	7,23	6,10	6,58	7,25	6,62

Kaynak: TÜİK, 2018 yılı YMA mikro veri setine göre yazar tarafından hesaplanmıştır. Çalışmama nedeni “emeklilik” olanlar içerisinde sosyal güvenlik kurumuna kendileri üzerinden kayıtlı olanlar “emekli” olarak değerlendirilmiştir. Son bir hafta içerisinde bir işte çalışanlar içerisinde sosyal güvenlik kurumuna kendileri üzerinden kayıtlı olanlar “çalışan” olarak değerlendirilmiştir. verilmemiştir. *10 kişinin altında değer. Yaşam memnuniyeti skalası “0” hiç memnun olmayanlar ile “10” çok memnun olanlar arasında değişmektedir.

TÜİK 2018 yılı YMA mikro veri setinden elde edilen bulgulara göre emeklilerin sosyo-demografik özelliklerine göre *emekli maaşlarını yeterliliği algısı* ile *son 1 yılda gelirlerindeki değişim durumları* ilgili tabloda yer almaktadır. Emeklilik hayatına uyum sağlamada finansal durumların etkisine ilişkin önemli sayılacak bulgular aşağıdaki gibidir (Tablo. 32):

- Emekli aylıklarını yetersiz algılayanlar ve son 1 yılda gelirlerinde azalma yaşayanlar en düşük ortalama yaşam memnuniyetine sahiptirler.
- Emekli aylıklarının yetersizliği durumunda emekli erkeklerin ortalama yaşam memnuniyetleri kadınlara göre daha düşük olmaktadır.
- Emekli aylıklarının yeterliliğinde yükseköğretim mezunu emeklilerin ortalama yaşam memnuniyetleri en yüksek olmaktadır.
- Konut mülkiyeti açısından emekli aylıklarının yetersiz görülmesi durumunda kirada oturan emeklilerin ortalama yaşam memnuniyetleri en düşük olmaktadır.
- Son 1 yıldır emekli olanlar arasında gelirlerinde azalma yaşayanların ortalama yaşam memnuniyetleri gelirleri aynı düzeyde kalanlara göre çok daha düşük olmaktadır.
- Emekli aylıklarının yetersiz olması durumunda diğer kaynaklar içerisinde (emekli aylıkları, hane gelirleri, evlilik, fiziksel sağlık, psikolojik sağlık, sosyal etkinlikler, sosyal çevre ve ilişkiler) olumlu psikolojik sağlık ve hane gelirinden memnuniyet durumunda ortalama yaşam memnuniyeti en yüksek düzeyde olmaktadır.
- Emekli aylıklarının yeterli görülmesi durumunda diğer kaynaklar içerisinde (emekli aylıkları, hane gelirleri, evlilik, fiziksel sağlık, psikolojik sağlık, sosyal etkinlikler, sosyal çevre ve ilişkiler) olumsuz psikolojik durumda olan (yaşamdan duyulan mutsuzluk) emeklilerin ortalama yaşam memnuniyetleri de en düşük olmaktadır.

3.3.2 Emeklilikte Fiziksel Sağlık

Emeklilerin, emeklilikten sonraki fiziksel sağlık durumlarına ilişkin ilk soru *sağlık durumlarının ne olduğunu* belirlemeye yönelik olmaktadır. İkinci bir soru ise *emekliliğin fiziksel sağlıkta meydana gelen bir değişimde etkisinin olup olmadığı* yönündedir. Çalışanlar ve emeklilerin sağlık durumu açısından farklılıklar ortaya konularak, emeklilerin sağlıklarında olumlu ya da olumsuz bir değişim var ise bunda emekli olmanın rolünün ne olduğu incelenmelidir.

3.3.2.1 Emeklilerin Fiziksel Sağlık Durumları

Emeklilik döneminde fiziksel sağlık önemli bir kaynak olarak değerlendirilmektedir. Türkiye’de yapılan araştırmalarda fiziksel sağlık durumuna ilişkin sorunların emeklilerin ekonomik sorunlardan sonra ikincil sorunları arasında yer aldığını göstermektedir. Araştırmalarda emeklilerin genel fiziksel sağlık durumları *süreğen/kronik bir hastalığa veya herhangi bir sağlık sorununa sahip olup olmama* ve *kendi sağlıklarını nasıl değerlendirdikleri* açısından tespit edilmiş ve bu konuda farklılaşan bulgulara ulaşılmıştır (Ateş, 2015; Çakır vd., 2013a; Denk, 2009; Güleç, 2017; Salman, 2004; Sevim ve Şahin, 2007).

Kronik hastalığa sahip olma durumu bakımından emeklilerin çoğunlukla yüksek tansiyon, kalp, diyabet ve romatizma en az bir kronik hastalığa sahip olduğunu tespit eden araştırmaların yanı sıra (Baran vd., 2007: 12; Can vd., 2008: 126) aksine bazı araştırmalarda da çoğunlukla herhangi bir kronik hastalığa sahip olmadıklarını ve sağlık sorunları da yaşamadıkları tespit edilmiştir (Ateş 2015: 40-41; Çakır vd., 2013a: 462; Güleç, 2017: 58). TÜİK 2016 yılı Türkiye Sağlık Araştırması (TSA) mikro veri setinden elde edilen bulgulara göre de emeklilerin % 60,5’i şeker, hipertansiyon, astım, böbrek yetmezliği, romatizmal hastalıklar vb. olmak üzere en az bir kronik hastalıklara sahip olmaktadır. Emeklilerin *kendi sağlıklarını nasıl değerlendirdiklerine yönelik* ölçüm yapan araştırmalarda emeklilerin, genel sağlık durumlarını çoğunlukla iyi düzeyde değerlendirdiklerini, kötü sağlık durumunda olduğunu bildirenlerin farklı oranlarda da olsa düşük olduğunu göstermektedir (Ateş, 2015: 41; Ak ve Közleme 2017; Güleç, 2017: 54).

Tablo. 33 Çalışanlarda ve Emeklilerde Genel Sağlık Durumu (GYKA 2018)

Genel Sağlık Durumu	Emekliler		Çalışanlar	
	N	%	N	%
<i>İyi düzeyde</i>	3.940	44,0	20.714	76,3
<i>Orta düzeyde</i>	3.480	38,8	5.193	19,1
<i>Kötü düzeyde</i>	1.540	17,2	1.257	4,6
Toplam	8960	100,0	27.164	100

Kaynak : TÜİK 2018 yılı GYKA mikro veri setinden yararlanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur. Emeklilik/yaşlılık, isteğe bağlı emeklilik aylığı alanlar içerisinde daha önceden gelir getirici bir işte çalışmış olup, çalışma durumuna göre çalışan, işe ilgiSİ devam eden ve çalışmama nedenine göre de kendisini “emekli” olarak belirtenler emekli olarak kabul edilmiştir. Sağlık durumuna ilişkin ölçek yeniden düzenlenerek çok iyi ve iyi olanlar ile kötü ve çok kötü olanlar tek düzeyde toplanmıştır.

TÜİK 2018 yılı GYKA verileri ile hem emeklilerin hem de çalışanların genel sağlık düzeylerini nasıl değerlendirdikleri karşılaştırmalı olarak aşağıdaki tabloda yer verilmektedir. Buna göre emeklilerin genel olarak % 44 ile çoğunlukla sağlık durumlarını iyi bulmaktadırlar. Çalışanlarda ise bu oran oldukça yüksek olup % 76,3 olarak gerçekleşmiştir. Emeklilerin % 17,2’si çalışanların çok daha düşük olarak % 4,6’sı sağlık durumlarını kötü olarak değerlendirmektedir (Tablo. 33).

Emeklilerin sağlık durumlarından memnuniyet düzeyleri TÜİK 2018 yılı YMA verilerinde de mevcut olmaktadır. Buna göre emekli bireylerin genel itibarıyla çoğunlukla sağlıklarından memnun oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Çalışanlarla kıyaslandığında emeklilerin genel sağlıklarından memnuniyet oranları nispeten daha düşük, memnuniyetsizlik oranlar ise daha yüksek olmaktadır. En büyük oransal farklılık ise memnuniyet düzeylerinde gerçekleşmektedir (Tablo. 34).

Tablo. 34 Çalışanlarda ve Emeklilerde Genel Sağlık Durumundan Memnuniyet (YMA 2018)

Sağlık Durumundan Memnuniyet	Emekliler		Çalışanlar	
	N	%	N	%
<i>Memnuniyetsizlik</i>	180	16,6	222	6,1
<i>Ortalama memnuniyet</i>	266	24,6	505	14,0
<i>Memnuniyet</i>	637	58,8	2885	79,9
Toplam	1083	100,0	3612	100,0

Kaynak: TÜİK 2018 yaşam memnuniyeti araştırması mikro veri setinden yararlanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur. Çalışma hayatından emeklilik nedeni ile ayrılan, kendi üzerinden sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı olan, emeklilik gelirine sahip olanları “emekli” olarak, aktif olarak çalışmaya devam edenler içerisinde sosyal güvenlik kurumuna kendi üzerinden kayıtlı olanlar “çalışanlar” olarak değerlendirilmiştir.

TÜİK verilerinde çalışanlar emeklilere göre daha yüksek sağlık düzeyi ve memnuniyet durumunda olduklarını bildirmişlerdir. Ayrıca araştırmalarda emeklilerin sağlık düzeylerine ilişkin farklı sonuçlara da ulaşılmıştır. Dolayısıyla araştırmalardaki farklılıklar sadece emeklilikle izah edilememektedir. Emeklilerin kronik hastalığa sahip olsalar dahi genel sağlık durumlarını daha iyi olarak değerlendirmeleri mümkündür. Emeklilikle beraber emeklilerin sağlık düzeylerini hangi faktörlerin de etkilediğinin açıklanması emeklilik hayatına uyum açısından önem taşımaktadır.

3.3.2.2 Emeklilerin Fiziksel Sağlık Durumlarını Etkileyen Faktörler

Türkiye’de yapılan araştırmalarda emekliliğin fiziksel sağlığı hem olumlu hem de olumsuz yönde etkilediğine ya da birlikte herhangi bir etkisinin olmadığına yönelik bulgulara ulaşılmıştır. Örneğin Salman (2004) emeklilerin sadece % 40’ının sağlık durumlarını öncekine kıyasla aynı olarak değerlendirildiğini bununla beraber emeklilik sonrası sağlık durumunu iyi düzeylerde bildirenlerin oranlarının, kötü düzeylerde bildirenlerden yüksek olduğunu tespit etmiştir. İstanbul’da yapılan bir araştırmada emekliliğin fizyolojik etkilerine ilişkin soruyu yanıt veren emeklilerin % 68,7 ile çoğunluğu emekliliğin herhangi bir fizyolojik etkisinin olmadığını geri kalan kısmın ise etkisinin olduğunu düşünmektedirler (Denk, 2009: 214). Bir başka araştırmada, çalışanların aksine emekli olanlar ile genel sağlık düzeyleri arasında negatif ve anlamlı bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir (Akpınar, 2019: 41). Ancak araştırmalarda emekli olmanın sağlık üzerindeki etkisinin tek başına belirsiz olduğunu, *yaş, cinsiyet, çalışma ve yaşam koşulları, beslenme alışkanlıkları, çalışma durumu, emeklilik öncesi sağlık sorunları ve ekonomik sorunların* emekli sağlığı üzerindeki etkili olduğu sonucuna ulaşmışlardır (Akpınar, 2019: 41; Çakır, 2011: 148; Denk, 2009: 215). Dolayısıyla sağlıkta farklılıkların bu bağlamda açıklanması gerekmektedir. İlk olarak emeklilik dönemindeki fiziksel sağlığın, *yaşın ilerlemesi ile ya da emeklilik süreleri uzadıkça zamana bağlı olarak* değişmesi söz konusu olmaktadır. Yaş grupları itibarıyla sağlık sorunlarının zamana bağlı olarak önemli ölçüde farklılaştığı çeşitli araştırmalarda görülmektedir (Akpınar, 2019; Ayrancı vd., 2005; Salman, 2004). Örneğin Ayrancı vd. (2005) yaş gruplarına göre sağlık durumunun anlamlı farklılıklar gösterdiğini, sağlık durumun 65-74 yaş grubunda olanların 75 yaş ve üstüne göre nispeten daha iyi durumda olduklarını tespit etmişlerdir.

TÜİK tarafından 2016 yılında yapılan TSA verilerine göre de görme, işitme ve yürüme gibi fizyolojik ve öğrenme hatırlama gibi bilişsel alanlarda sağlık sorunlarının görülme oranları yaşın ilerlemesine bağlı oldukça artmaktadır. Araştırma bulgularına göre 65 yaş ve üstü yaşlardan itibaren sağlık riskleri daha

büyük oranlarda arttığı, en çokta temel fiziksel hareket kabiliyetinde sorunların olduğu görülmektedir (Tablo. 35).

Tablo. 35 Türkiye’de Yaş Gruplarına Göre Sağlık Sorunlarının Türleri (%) (TSA 2016)

Sağlık Sorunu Türü	Yaş Grupları				
	15-44	45-54	55-64	65-74	75+
Görme sorunu olan bireyler	2,1	9,4	13,3	18,5	31,9
İşitme sorunu olan bireyler	1,1	4,1	5,4	15,0	34,7
Yürüyemeyenler	1,3	5,1	10,8	23,4	48,0
Merdiven inip çıkamayanlar	1,9	8,8	15,4	29,3	55,4
Öğrenmede zorluk çekenler	1,8	4,6	7,2	15,1	33,1
Hatırlamada zorluk çekenler	1,5	3,1	4,1	9,5	22,5

Kaynak: TÜİK, TSA - 2016 verilerinden yararlanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur. Araştırma kapsamındaki tüm bireyleri içermektedir.

TÜİK 2018 yılı GYKA verilerinde yaş gruplarına göre emekli bireylerde kronik hastalığa sahip olma durumu ve genel sağlık durumu algısına ilişkin bulgular görmek mümkündür. Daha genç emekliler, sağlık durumlarını daha yüksek oranlarda iyi olarak değerlendirmişlerdir. Zira daha genç emeklilerde kronik hastalıkların görülme oranları da daha düşüktür (Tablo. 36).

Tablo. 36 Türkiye’de Yaş Gruplarına Göre Emeklilerde Sağlık Durumu (%) (GYKA 2018)

Genel Sağlık Durumu		Yaş Grupları					
		54 yaş altı	55-59	60-64	65-69	70-74	75+
Kronik Hastalık Durumu	<i>Evet</i>	43,0	51,3	57,7	66,6	70,3	84,4
	<i>Hayır</i>	57,0	48,7	42,3	33,4	29,7	15,6
Sağlık Durumu Algısı	<i>İyi</i>	62,7	55,1	47,6	38,2	31,0	16,5
	<i>Orta</i>	30,9	35,9	39,1	42,4	46,4	42,7
	<i>Kötü</i>	6,5	9,0	13,2	19,4	22,7	40,7
Genel toplam		100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Kaynak : TÜİK 2018 yılı GYKA mikro veri setinden yararlanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur. Emeklilik/yaşlılık, isteğe bağlı emeklilik aylığı alanlar içerisinde daha önceden gelir getirici bir işte çalışmış olup, çalışma durumuna göre çalışan, işe ilgili devam eden ve çalışmama nedenine göre de kendisini “emekli” olarak belirtenler emekli olarak kabul edilmiştir. Sağlık durumuna ilişkin ölçek yeniden düzenlenerek çok iyi ve iyi olanlar ile kötü ve çok kötü olanlar tek düzeyde toplanmıştır.

Sağlık durumunda değişim “yaşın ilerlemesine bağlı” olmanın dışında “emeklilikte geçirilen süreler” açısından da ifade edilmektedir. Emeklilikte geçirilen sürelerin artması ise sağlık durumunda da değişim olduğu görülmektedir. Örneğin

Salman (2004: 69) emeklilerin, emeklilikte geçirdikleri sürelerin artması ile emeklilik öncesine göre sağlık durumlarının kötü ve daha kötü olarak bildirenlerin oranlarının arttığını bunun aksine iyi ve daha iyi olarak bildirenlerin de azaldığını tespit etmiştir.

TÜİK 2018 yılı GYKA araştırması verilerinde de emeklilik süreleri ile sağlık durumlarına ilişkin bilgilere yer verilmektedir. Buna göre 1 yıl ve daha uzun süredir emeklilerin sağlık durumları daha yüksek oranlarda kötü ve daha düşük oranlarda iyi durumda olmaktadır (Tablo. 37).

Tablo. 37 Emeklilik Sürelerine Göre Emeklilerde Genel Sağlık Durumu (%) (GYKA 2018)

Genel Sağlık Durumu		Emeklilik Süreleri		Genel (%)
		1 yıldan az	1 yıl ve üstü	
Sağlık Durumu Algısı	<i>İyi düzeyde</i>	51,5	38,2	39,3
	<i>Orta düzeyde</i>	35,3	41,9	41,3
	<i>Kötü düzeyde</i>	13,3	19,9	19,3
Kronik Hastalık Durumu	<i>Evet</i>	53,8	66,1	65,0
	<i>Hayır</i>	46,2	33,9	35,0

Kaynak: TÜİK, 2018 yılı GYKA mikro veri setinden yararlanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur. Emekli aylığı alanlar içerisinde istihdamdaki durumunu emekli olarak belirtenler “emekli” olarak değerlendirilmiştir. Anket döneminde emekliler arasında emekli/yaşa bağlı nedenler ile 2017 yılı itibarıyla iktisaden faal olmadan geçirilen ay sürelerine ilişkin değişken dikkate alınmıştır.

Emeklilerin sağlık düzeyleri, yaş veya emeklilikte geçirilen süreler dışında *cinsiyet bağlamında da* farklılaştığına yönelik çeşitli araştırma bulguları mevcuttur. Bazı araştırmalarda kadın emeklilerin fiziksel anlamda daha sağlıklı olduklarına ya da sağlıklarını daha iyi olarak değerlendirdikleri sonucuna ulaşılmıştır (Denk, 2009: 214; Baran vd., 2007: 12). Bu araştırmaların aksine TÜİK 2018 yılı GYKA verilerinde emekli kadınların daha yüksek düzeyde kronik hastalıklara sahip oldukları, genel sağlık durumlarını nispeten biraz daha yüksek oranlarda kötü algıladıkları görülmektedir. Emekli erkeklerde ise daha düşük oranda kronik hastalık ve kötü sağlık algısı bulunmaktadır (Tablo. 38).

Tablo. 38 Cinsiyete Göre Çalışan ve Emeklilerde Sağlık Durumu (GYKA 2018)

Genel Sağlık Durumu		Emekliler				Çalışanlar			
		Erkek		Kadın		Erkek		Kadın	
		N	%	N	%	N	%	N	%
Kronik Hastalık Durumu	<i>Evet</i>	4363	59,1	1055	66,9	4497	23,9	2651	31,6
	<i>Hayır</i>	3020	40,9	522	33,1	14289	76,1	5727	68,4
Sağlık Durumu Algısı	<i>İyi düzeyde</i>	3308	44,8	632	40,1	14667	78,1	6047	72,2
	<i>Orta</i>	2832	38,4	648	41,1	3381	18,0	1812	21,6
	<i>Kötü</i>	1243	16,8	297	18,8	738	3,9	519	6,2
Genel toplam		7.383	100,0	1.577	100,0	18.786	100,0	8.378	100,0

Kaynak: Emekli aylığı alanlar içerisinde istihdamdaki durumunu emekli olarak belirtenler “emekli” olarak değerlendirilmiştir.

Emeklilik sonrası kadınların *çalışma hayatının stresinden kurtulmak* ve buna bağlı olarak daha rahat hissetmelerinin olumlu etkilerinin olduğu, erkeklerin ise *emeklilik dönemine daha hazırlıksız yakalanmaları* ve buna bağlı olarak emeklilik dönemi sorunları ile başa çıkmakta zorlandıkları için sağlık durumlarının da olumsuz etkilendikleri belirtilmektedir (Denk, 2009: 214). Aksine diğer bir araştırmada ise emekli erkeklerin *kendi sağlıkları ile ilgili algılarının daha olumlu olduğu* ve kendilerini daha enerjik hissetmeleri ile daha sağlıklı durumda oldukları belirtilmektedir (Özmete, 2008: 14).

Tablo. 39 Çalışma Durumuna Göre Emeklilerin ve Çalışanların Genel Sağlık Durumları (%) (GYKA 2018)

Genel Sağlık Durumu		Çalışma Durumu		Emekliler Toplam (%)	Çalışanlar Toplam (%)
		Çalışan Emekliler	Çalışmayan Emekliler		
Sağlık Durumu Algısı	<i>İyi düzeyde</i>	57,5	38,0	44,0	76,3
	<i>Orta düzeyde</i>	34,7	40,7	38,8	19,1
	<i>Kötü düzeyde</i>	7,9	21,3	17,2	4,6
Kronik Hastalık Durumu	<i>Evet</i>	47,9	66,0	60,5	26,3
	<i>Hayır</i>	52,1	34,0	39,5	73,7
	Toplam	100,0	100,0	100,0	100,0

Kaynak: TÜİK, 2018 yılı GYKA mikro veri setinden yararlanılarak oluşturulmuştur. Emekli aylığı alarak, istihdam durumlarını emekli olarak belirtenler “emekli” olarak değerlendirilmiştir (n=8960). Fert kayıt veri setinde ferdin kendisini tanımlamasına göre esas faaliyet durumunu çalışan olarak değerlendirenler “çalışanlar” olarak değerlendirilmiştir (n=27164). Çalışan emekliler (n=2738) ve çalışmayan emekliler (n=6222), emekli aylığı alan ferdin esas faaliyet durumunun çalışan ve çalışmayan şeklinde yeniden kodlanması ile oluşturulmuştur.

Emeklilerin sağlık durumlarının *çalışma durumlarına* bağlı olarak farklılaşmadığını TÜİK 2018 yılı GYKA mikro verilerinde görmek mümkündür. Çalışan emeklilerin sağlık durumları iyi düzeyde olanlar % 57,5 iken çalışmayan

emeklilerde bu oran % 38’dir. Çalışan emeklilerde sağlık durumu kötü olanlar % 7,9 iken çalışmayan emeklilerde ise bu oran % 21,3 olmaktadır. Buna göre çalışma hayatında aktif bir şekilde yer alan emeklilerin sağlık durumları, işgücünü terk etmiş emeklilere göre daha yüksek oranlarda iyi düzeyde olmaktadır (Tablo. 39).

Emeklilik sonrası sağlık durumunda farklılaşmanın nedenleri arasında *gelir durumu* da önemli bir rol oynamaktadır. Araştırmalarda gelir durumunun emeklilerin sağlık durumları üzerinde etkili olduğuna dair bulgulara ulaşılmıştır (Arpacı, 2014; Baran vd., 2007). Örneğin Baran vd. (2007: 14)’nin araştırmalarına göre üst gelir grubunda bulunan kimseler, *sağlıkları ile ilgili bakım ve tedavi olanaklarına daha fazla sahip olmakta, gerekli önlemleri almaktadırlar*. Arpacı (2014)’nın araştırmasında 3400 emeklinin % 50’den fazlasının ekonomik güçlükler nedeni ile sağlık hizmetlerinden yeterince yararlanamadıklarını bildirmişlerdir. Arpacı’nın söz konusu bulguların aksine TÜİK 2018 yılı GYKA verilerine göre emeklilerin sadece % 6,1’i son 12 ay içerisinde tıbbi muayene veya tedavi ihtiyacı olduğu halde doktora başvurmamış, bunların ise sadece % 24,5’i ödeme güçlüğü (sağlık hizmetlerinin çok pahalı olması ya da sigorta tarafından karşılanmaması) gerekçe göstermişlerdir.

Tablo. 40 Yüzdelik Gelir Gruplarına Göre Emeklilerde Sağlık ve Sağlık Hizmetlerinden Faydalanma Durumları (GYKA 2018) (%)

% 'lık Gelir Grubu	Sağlık Düzeyi			Sağlık Hizmetlerinden Yararlanma Durumu*
	İyi	Orta	Kötü	Maddi İmkansızlık Nedeniyle Yararlanamama
Alt gelir grubu	25,4	38,9	35,6	51,3
Alt-orta	38,7	40,7	20,7	23,9
Orta-Orta	43,7	42,1	14,2	13,7
Orta-üst	48,2	41,2	10,5	11,7
Üst gelir grubu	61,9	32,0	6,1	-
Toplam	43,6	39,0	17,4	100

Kaynak: TÜİK 2018 yılı GYKA araştırması verilerinden yararlanılarak oluşturulmuştur. Emekli aylığı alanlar içerisinde istihdamdaki durumunu emekli olarak belirtenler “emekli” olarak değerlendirilmiştir. Emekliler içerisinde toplam kişisel geliri değeri 0’dan büyük olan emekliler, toplam kişisel gelirlerine göre % 20’lik gruplara ayrılarak kategorik gelir grubu değişkeni oluşturulmuştur.* “FS050” değişkenine göre son 12 ay içerisinde sağlık hizmetine ihtiyaç duyduğu halde “FS060” ödeme güçlüğü nedeniyle yararlanamayanlardır.

TÜİK 2018 yılı GYKA mikro veri setinde emeklilerin ait oldukları gelir gruplarına göre sağlık durumları mevcuttur. Buna göre alt gelir grubunda sağlıkları

kötü düzeyde olanların oranı diğer gelir gruplara göre en yüksek olmaktadır. Üst gelir grubunda olanlar arasında sağlıkları kötü düzeyde olanlar diğer gruplara göre en düşüktür. Üst gelir grubunda olanların çoğunun sağlık durumu iyi düzeydedir. Alt gelir grubunda ise ancak dörtte birinin sağlık durumu iyi düzeydedir. Diğer yandan sağlık hizmetlerine ihtiyaç duyduğu halde maddi imkansızlıklar nedeniyle yararlanamayan emekliler çoğunlukla alt gelir gruplarında yer almaktadır (Tablo. 40).

Son olarak emeklilik *öncesi yaşantı biçiminin* emeklilik sonrası sağlığa etkisinin söz konusu olduğu da bildirilmiştir. Buna göre *bilinçli beslenme ve rahat bir çalışma yaşantısı* emeklilerin sağlık durumlarını etkileyen önemli etkenlerin başında yer aldığı tespit edilmiştir (Denk, 2009). Ancak bu yöndeki araştırma bulguları oldukça sınırlıdır.

Sonuç itibarıyla emekli olmak, tek başına sağlık durumuna etki etmemektedir. Emekliler emeklilik sonrasında da sağlık durumlarını sürdürmektedirler. Emeklilik sonrası ekonomik koşullar emeklilik döneminde sağlık imkanlara ulaşımın önünde engel olmakta iken emeklilik öncesi süreçte bireyin beslenmesi ve çalışma ortamı üzerinden emeklilikteki sağlığı etkilediğine dair bulgular mevcuttur.

3.3.2.3 Fiziksel Sağlık Durumunun Emeklilik Hayatına Uyuma Etkisi

Emeklilerin fiziksel sağlık durumları da emeklilik yaşantısı açısından önem taşımaktadır. Türkiye’de yapılan araştırmalar sağlık durumu ile yaşam memnuniyeti, kalitesi ve emeklilik uyumu arasında ilişki olduğunu göstermektedir (Baran, 2007; Çakır vd., 2013a; Çelik vd., 2017; Şener vd., 2007; Özmete, 2008; Öztürk ve Hazer, 2017). Örneğin Baran (2007: 15) sağlık durumunu olumlu olarak değerlendiren ve herhangi bir sağlık sorunu olmayanların, yaşadıkları yerlerden ve aile yaşamlarından tatmin düzeylerinin daha yüksek olduğu bulgusuna ulaşmıştır. Çakır vd. (2013a: 464) kronik bir hastalığa veya fiziksel engelle sahip olan emeklilerin sosyal, çevresel, bedensel, ruhsal ve genel yaşam kalitesinin olumsuz yönde etkilediğini tespit etmişlerdir. Özmete (2008: 14) sağlık durumunun düzenli egzersiz ve spor yapma ile yaşam memnuniyetini etkilediği, sağlıklı olanların refah düzeylerinin daha yüksek

olduğu sonucuna ulaşmıştır. Çelik vd. (2017: 16) yaşlıların kötü sağlık durumlarının yaşam tatminlerini azalttığını, daha iyi fiziksel işlevselliğin daha iyi yaşam tatmininin en önemli belirleyicisi olduğunu tespit etmişlerdir. Algılanan genel sağlık durumunun yaşam tatmininin ile ilişkili olduğu ve daha iyi bir sağlık algısının daha yüksek yaşam tatmini ile ilişkili olduğu bulunmuştur (Şener vd., 2007: 33-34; Öztürk ve Hazer, 2017: 211).

Tablo. 41 Sağlık Durumuna İlişkin Göstergelere Göre Emeklilerde Ortalama Yaşam Memnuniyeti (YMA- 2018)

	Sağlık Durumuna Göre Ortalama Yaşam Memnuniyeti					
	Çalışanlar			Emekliler		
	N	%	Ort.	N	%	Ort.
Sağlık Durumundan Memnuniyet Algıları						
Sağlıktan memnuniyetsiz	222	6,1	5,31	180	16,6	5,73
Ortalma sağlık	505	14,0	6,25	266	24,6	6,39
Sağlıktan memnun	2885	79,9	6,84	637	58,8	6,97
Son 1 Yılda Ciddi Sağlık Sorunu Yaşama Durumu						
Evet	369	10,2	6,31	246	22,7	6,41
Hayır	3243	89,8	6,71	837	77,3	6,69
Toplam	3612	100,0	6,67	1083	100,0	6,63

Kaynak: TÜİK, 2018 yılı YMA mikro veri setine göre yazar tarafından hesaplanmıştır. Çalışmama nedeni “emeklilik” olanlar içerisinde sosyal güvenlik kurumuna kendileri üzerinden kayıtlı olanlar “emekli” olarak değerlendirilmiştir. Son bir hafta içerisinde bir işte çalışanlar içerisinde sosyal güvenlik kurumuna kendileri üzerinden kayıtlı olanlar “çalışan” olarak değerlendirilmiştir. Yaşam memnuniyeti skalası “0” hiç memnun olmayanlar ile “10” çok memnun olanlar arasında değişmektedir.

TÜİK 2018 yılı YMA verilerine göre de emeklilerde sağlık durumundan memnuniyet düzeylerinde ortalama yaşam memnuniyetinde de yüksek olduğu görülmektedir. Söz konusu verilerine göre emeklilerin sağlıklarından duydukları memnuniyet arttıkça yaşam memnuniyeti ortalamalarındaki pozitif yönde değişim olmakla birlikte tüm sağlık düzeylerinde çalışanlardan daha fazla gerçekleşmektedir. Ayrıca son 1 yıl içerisinde ciddi sağlık sorunları yaşayanların genel yaşam memnuniyeti ortalamaları da hem çalışanlarda hem emeklilerde düşük olmaktadır (Tablo. 41).

Tablo. 42 Sosyo-Demografik Özelliklere Göre Emeklilerde Genel Sağlık Durumlarına İlişkin Ortalama Yaşam Memnuniyetleri (YMA 2018)

	Son 1 Yılda Ciddi Sağlık Sorunu Yaşama Durumu		Sağlık Durumundan Memnuniyet		Genel Ort.
	Yaşayan	Yaşamayan	Memnun Değil	Memnun	
Sosyo-Demografik Özellikler	Ort.	Ort.	Ort.	Ort.	
<i>Erkek</i>	6,50	6,63	5,56	6,98	6,60
<i>Kadın</i>	6,09	6,90	6,24	6,96	6,71
<i>65 yaş altı</i>	6,42	6,71	5,44	7,03	6,66
<i>65 yaş üstü</i>	6,39	6,67	5,96	6,90	6,59
<i>İlköğretim</i>	6,30	6,48	5,39	6,78	6,44
<i>Lise ve dengi</i>	6,69	7,18	6,81	7,40	7,08
<i>Yükseköğretim</i>	6,70	7,06	5,88	7,40	7,05
<i>Son 1 yıldır emekli</i>	6,38	6,62	5,09	6,95	6,57
<i>1 yıldan fazla emekli</i>	6,44	6,69	5,77	6,97	6,63
Kaynaklar					
<i>Emekli aylıkları yetersiz</i>	6,31	6,53	5,68	6,81	6,48
<i>Emekli aylıkları yeterli</i>	6,77	7,37	6,04	7,57	7,23
<i>Hane gelirinden m. değil</i>	5,97	5,88	5,44	6,25	5,91
<i>Hane gelirinden memnun</i>	7,06	7,25	6,32	7,46	7,24
<i>Evlilikten m. değil</i>	5,86	4,42	4,50	5,12	4,95
<i>Evlilikten memnun</i>	6,52	6,80	5,83	7,03	6,74
<i>Sosyal ilişkilerden m. değil</i>	6,36	5,62	5,14	5,71	5,80
<i>Sosyal ilişkilerden memnun</i>	6,43	6,77	5,83	7,04	6,69
<i>Maddi-manevi destek alacak çevre yok</i>	5,37	6,02	4,93	6,11	5,89
<i>Maddi-manevi destek alacak çevre var</i>	6,58	6,82	5,97	7,10	6,76
<i>Sosyal etkinlik m. değil</i>	5,94	5,68	5,12	6,12	5,75
<i>Sosyal etkinlik memnun</i>	6,82	7,18	6,25	7,32	7,11
<i>Gelecekte umutsuz</i>	5,79	5,51	5,13	5,96	5,59
<i>Gelecekte umutlu</i>	6,71	7,03	6,21	7,20	6,97
<i>Yaşamlarından mutsuz</i>	4,37	4,45	3,89	4,83	4,43
<i>Yaşamlarından mutlu</i>	7,18	7,39	7,04	7,48	7,35
Genel Ortalama	6,41	6,69	5,73	6,97	-

Kaynak: TÜİK, 2018 yılı YMA mikro veri setine göre yazar tarafından hesaplanmıştır. Çalışmada nedeni “emeklilik” olanlar içerisinde sosyal güvenlik kurumuna kendileri üzerinden kayıtlı olanlar “emekli” olarak değerlendirilmiştir. Yaşam memnuniyeti skalası “0” hiç memnun olmayanlar ile “10” çok memnun olanlar arasında değişmektedir.

TÜİK 2018 yılı mikro veri setinden elde edilen bulgulara göre emeklilerin sosyo-demografik özelliklerine göre sağlık durumlarına göre ortalama yaşam memnuniyetleri ilgili tabloda yer verilmiştir. Buna göre aşağıda yer alan bulgulara ulaşılmıştır (Tablo. 42):

- Emekli kadınlar fiziksel sağlık durumlarından memnuniyetsizlik hallerinde dahi erkek emeklilerden daha yüksek ortalama yaşam memnuniyetlerine sahip olmaktadır.
- 65 yaş altındaki emeklilerin ortalama yaşam memnuniyetleri 65 yaş ve üstündeki emeklilere göre daha yüksek iken sağlık durumundan memnuniyetsizlik halinde daha düşük olmaktadır.
- Fiziksel sağlık durumlarından memnun olmayan emekliler arasında 1 yıldan daha uzun süredir emeklilerin ortalama yaşam memnuniyetleri daha yüksek olmaktadır.
- Fiziksel sağlıkları açısından bir sorun yaşamayan emekliler arasında diğer kaynaklar içerisinde (emekli aylıkları, hane gelirleri, evlilik, fiziksel sağlık, psikolojik sağlık, sosyal etkinlikler, sosyal çevre ve ilişkiler) psikolojik sağlık durumları olumsuz olanlar (yaşamlarından mutsuz olanlar) ve sosyal ilişkilerinden memnun olmayanlar en düşük ortalama yaşam memnuniyetine sahip olmaktadır.
- Fiziksel sağlık sorunlarına rağmen diğer kaynaklar içerisinde (emekli aylıkları, hane gelirleri, evlilik, fiziksel sağlık, psikolojik sağlık, sosyal etkinlikler, sosyal çevre ve ilişkiler) psikolojik sağlık durumları olumlu olan (yaşamlarından mutlu olmaya devam edenler) ile hane gelirlerinden memnun olanların ortalama yaşam memnuniyetleri en yüksek olmaktadır.

Sonuç olarak gerek TÜİK verilerinde gerekse yapılan araştırma bulgularında fiziksel sağlık durumunun emeklilik hayatına uyum sağlamada önemli bir etken olduğu görülmektedir.

3.3.3 Emeklilikte Psikolojik Sağlık

Türkiye açısından *emeklilikle beraber psikolojik sağlığın nasıl değiştiği, emekli bireylerin içerisinde bulunduğu psikolojik durumların nasıl farklılaştığı* bu döneme nasıl uyum sağlanabileceğinin anlaşılmasında en önemli bir etken olmaktadır. Zira ampirik bulgular emeklilerin psikolojik sağlıklarının öznel refah ve yaşam doyumunu önemli ölçüde etkilediğini göstermektedir (Çelik vd., 2017: 17).

3.3.3.1 Emeklilerin Psikolojik Sağlık Durumları

Emeklilikle birlikte emeklilerin psikolojik durumları *olumlu ya da olumsuz yönde* etkilendiğine yönelik araştırma bulguları mevcuttur. Emeklilik ile beraber üretkenliğin azalmasının, gelir ve statü kaybının bireylerde *olumsuz yönde psikolojik değişimlerin* başlangıcı olduğu bildirilmektedir. Örnek olarak kızgınlık, boşlukta olmak, değersiz, yalnız, umutsuz, terk edilmiş, depresif, endişeli ve işe yaramaz hissetme gibi duygular olumsuz psikolojik değişimler arasında yer almaktadır (Ak, 2016; Arpacı, 2014; Aydınalp, 1983; Çelik vd., 2017; Erol, 2011; Kurt, 2008; Sevim ve Şahin, 2007; Şimşek ve Büyükkıdık, 2013, Terakye ve Güner, 1993, Yalçın ve Özmen, 2019).

Emekliliğin her zaman için olumsuz psikolojik sonuçlara sebep olan bir yaşam süreci olmamakta, emekliliği *psikolojik olarak olumlu yönde de algılanmaktadır*. Söz konusu olumlu psikolojik değerlendirmeler özgürlük, mutluluk, yeni bir yaşam, aile ile daha fazla zaman geçirilen bir dönem, sosyalleşme fırsatlarının arttığı bir zaman dilimi, faal ve güzel bir dönem vb. şekillerde olmaktadır (Arpacı, 2014; Çakır vd., 2013b; Çetin, 2019; Erol, 2011; Günay, 2006; Şimşek ve Büyükkıdık, 2013).

TÜİK 2016 yılı TSA verilerinde kronik depresyon, moralsizlik, bunalım, umutsuzluk, değersiz ve kötü hissetme gibi kavramlar üzerinden emekli bireylerin ve çalışanların psikolojik sağlık düzeyleri ile ilişkili bilgilere ulaşmak mümkündür. Buna göre emeklilerin psikolojik durumlarına ilişkin olarak emeklilerin % 7,5'inin kronik depresyon yaşamakta olduğu, % 37,9'unun son 2 haftada moralsiz, bunalımda ve umutsuz hissettiği ve % 17,1'inin da kendilerini değersiz ve kötü hissettiği görülmektedir. (Tablo. 44).

Genel olarak Türkiye'de emeklilerin büyük çoğunluğunun psikolojik durumlarının iyi düzeyde olduğu görülmektedir. Emekliler arasında psikolojik sağlığın olumlu ya da olumsuz yönde olması emeklilik hayatına uyumda önemli bir etken olmaktadır. Bu doğrultuda emeklilerin farklı psikolojik düzeylerde olmalarının nelere bağlı olduğunun ve sosyo-demografik özellikler bağlamında farklılaşıp farklılaşmadığının izah edilmesi gerekmektedir.

3.3.3.2 Emeklilerin Psikolojik Sağlık Durumlarını Etkileyen Faktörler

Emeklilik süresince yaşanan psikolojik değişimlerin nedenlerinin bir kısmının *çalışma hayatının bitmesi ile gelen değişimlerden* bir kısmı *ileri yaşla ilgili değişimlerden* ve bir kısmının ise *toplumsal bakış açısından* kaynaklandığı belirtilmektedir (Kurtkapan, 2019; Özben, 2008; Sevim ve Şahin, 2007; Yalçın, 2017). Ayrıca çeşitli araştırmalarda emeklilerde psikolojik durumun *cinsiyet, medeni durum, eğitim, ve aile hayatı ve ilişkiler, sağlık durumu ve emekliliğe hazırlık vb.* gibi etkenlere göre de farklılaştığı ortaya konulmuştur (Ateş, 2015; Can vd., 2008; Denk, 2009; Kurtkapan, 2019; Özben, 2008; Şahin, 2006).

Emeklilikteki psikolojik durum kimi araştırmalarda, *çalışma hayatın bitmesi ile ilişkili* olarak emekliler ile çalışanların kıyaslanması ile ele alınmıştır. Örneğin Akpınar (2019: 41) çalışanlara göre emeklilerin ruh sağlığı ve genel sağlık düzeyleri arasında negatif ve anlamlı bir ilişki tespit etmiştir. Koçak vd. (2018)'nin İstanbul ilinde 240 yaşlı örnekleminde ve Ateş (2015) ise 199 emekli örnekleminde gerçekleştirdikleri araştırmalarında depresyon düzeylerinin çalışma durumundan bağımsız olmadığını, çalışan emeklilerde/yaşlılarda depresyon düzeylerinin, çalışmayanlara ve işsizlere göre daha düşük oranlarda gerçekleştiğini tespit etmişlerdir.

TÜİK 2016 yılı TSA verilerinde emeklilerin genel psikolojik durumları çalışanlara göre nispeten daha yüksek oranlarda olumsuz gelişmekte ancak büyük oransal farklılıklar bulunmamaktadır. Emekliler ile çalışanlar arasında fiziksel sağlık açısından görülen yüksek oransal farklılıklar psikolojik sağlık göstergelerinde daha azdır (Tablo. 44).

Çalışanlar ve emeklilerin psikolojik durumunu etkileyen etmenler farklılaşmaktadır. Bir yanda çalışma hayatı kaynaklı psikolojik sorunlar mevcut olurken diğer yanda başta ekonomik durum olmak üzere değişen kaynaklara bağlı sorunlar yaşanmaktadır. Örneğin Ateş (2015: 48) ve Koçak vd. (2018) emeklilerde depresyon durumlarının yüksek olmasında *düşük gelir durumun etkisinin* olduğunu tespit etmişlerdir. Daha başka araştırmalarda *emeklilik yaşamını boşa veya pasif*

kalmak olarak değerlendirenlerin ve emeklilikte iş arayıp da iş bulamamaları durumunun strese yol açtığı ve psikolojik sorunların ana kaynağı olduğu ortaya konulmuştur (Arslan, 1975; Terakye ve Güner, 1993).

Psikolojik sağlık, *yaşın ilerlemesi* ya da *emeklilikte geçirilen sürelerle* bağlı olarak da değişmektedir. Söz konusu değişimler depresyon, umut düzeyleri vb. haller üzerinden araştırmalarda ele alınmaktadır. Örneğin Ateş (2015: 46) emeklilerde yaşın ilerlemesine bağlı olarak *depresyon ihtimalinin arttığını* özellikle daha genç emeklilere göre 61 yaş ve üzeri emeklilerin ortalama depresyon değerlerinin fazla olduğunu tespit etmiştir. Özben (2008: 1318-140) yaş ortalaması 67,4 olan 720 yaşlı örnekleminde yaşın ilerlemesine bağlı olarak *gelecekle ilgili umut düzeylerinin düştüğünü* tespit etmiştir. Kurtkapan (2019: 127) 55-64 yaş grubundaki emeklilerin psikolojik durumlarının 75 yaş ve üzeri emeklilerden daha yüksek oranlarda iyi olduğunu belirlemiştir. Ancak kimi çalışmalarda da yaşın ilerlemesi ve dolayısıyla emeklilikte geçirilen sürelerin artması ile depresyon düzeyleri arasında doğrudan bir ilişki tespit edilememiş, depresyon düzeylerindeki artışın *gündelik faaliyetlerin azalmasına ve sosyal çevrenin daralmasına bağlı olduğu* tespit edilmiştir (Can vd., 2008: 122; Üçüncü, 1995). TÜİK 2016 yılı TSA araştırma verilerine göre ileri yaş gruplarında emeklilerde daha düşük oranda kronik depresyon görülmekte iken, çalışanlarda ileri yaş gruplarında depresyon oranları daha yüksektir. Moralsız, değersiz ve bunalımlı hissedenler hem çalışanlarda hem emeklilerde ileri yaş gruplarında oransal olarak daha yüksektir. 75 yaş ve üstündeki emekliler çalışan akranlarına göre psikolojik olarak daha iyi durumdadırlar. Ancak daha genç ve aynı yaş grupları arasında çalışanlar, emeklilere göre daha yüksek oranda psikolojik iyilik hali içerisindeyler (Tablo. 44).

Emeklilik sonrası psikolojik durum *cinsiyet bağlamında* da farklı olmaktadır. Kimi araştırmalar emeklilikle birlikte kadınların (Ateş, 2015; Can vd., 2008) kimileri ise erkeklerin psikolojik durumlarının daha olumsuz etkilendiği belirlemiştir (Denk, 2009; Şahin, 2006). Örneğin Ateş (2015: 46) cinsiyet değişkeni ile beraber *çalışma durumuna* da bağlı olarak çalışmayan emekli kadınların en yüksek depresyon düzeylerine sahip olduğunu tespit etmiştir. Aksine bazı araştırmalarda ise *çalışma hayatının kadınlar açısından stresli oluşu* sebebiyle emekliliğin kadınlar için

psikolojik anlamda daha olumlu sonuçları olduğu, *erkeklerin de emekliliğe hazır hissetmemeleri* bağlamında psikolojik olarak daha olumsuz etkilendiği sonuçlarına ulaşılmıştır (Denk, 2009: 214). Bir başka örnekte kadın emeklilerin *sosyal ilişkilerindeki azalma ile beraber yalnız ve değersiz hissetmelerine* rağmen *ailevi rollerinin* önemli etkisi ile psikolojik durumlarının olumsuz etkilenmedikleri tespit edilmiştir (Şahin, 2006: 91-92). TÜİK 2016 yılı TSA verilerine göre kadın emekliler arasında kronik depresyon, moralsiz, bunalımlı ve umutsuz, değersiz ve kötü hissetme gibi temel psikolojik durumlar erkek emeklilere göre daha yüksek oranlarda gerçekleşmiştir. Benzer şekilde kadın emekliler çalışan kadınlara göre yine daha yüksek oranlarda olumsuz psikolojik durum içerisinde olmaktadır. Bir diğer husus ise çalışma hayatında yer alan kadınların psikolojik durumları emekli erkeklere göre daha yüksek oranlarda olumsuz gerçekleşmiştir (Tablo. 44).

Emeklilikte psikolojik durumun *eğitim seviyesi* ve *meslek* açısından da farklılaştığı görülmektedir. Örneğin Can vd. (2008) emeklilerin eğitim düzeyleri ile depresyon düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olduğunu ve eğitim düzeyi daha düşük olan emeklilerin depresyon düzeylerinin daha yüksek olduğunu tespit etmişlerdir. Benzer şekilde Denk (2009) ilköğretim mezunu emeklilerin psikolojik durumlarının daha olumsuz etkilendiğini tespit etmiştir. Ancak diğer yandan Sevim ve Şahin'in (2007) araştırma bulguları yüksek eğitime sahip kimselerin de emeklilik döneminde psikolojik olarak olumsuz etkilendiği görülmektedir. Yine Çetin (2019: 27) de eğitim düzeyi ile de ilişkili olarak işyerinde yetki ve sorumluluk sahibi olan beyaz yakalıların, emeklilik dönemine geçişlerinde psikolojik durumlarının kötüye gittiğine dair bulgulara ulaşmıştır.

TÜİK 2016 yılı TSA verilerine göre de emeklilerde eğitim seviyesi arttıkça kronik depresyon düzeyleri de artmaktadır. Çalışanlarda ilk ve ortaöğretim düzeyinden sonra kronik depresyon daha düşük oranlarda gerçekleşmektedir. En düşük eğitim düzeylerinde, çalışanlara göre emeklilerde daha düşük düzeylerde depresyon görülmektedir. Emeklilerde eğitim seviyesi arttıkça moralsizlik, umutsuzluk, bunalımlı hissetme oranları, yükseköğretim hariç, düşmekte ve çalışanlara nispeten emeklilerde daha düşük oranlarda olmaktadır. Yükseköğretim

mezunu emeklilerde değersiz ve kötü hissetme gibi olumsuz psikolojik durumlar daha düşük olmaktadır (Tablo. 44).

Emeklilerin eğitim düzeyleri ile emeklilikteki psikolojik durumlarının olumlu ya da olumsuz etkilenmesi ile ilgili yapılan araştırmalarda sosyal ilişkilerde ve ekonomik durumdaki değişimler, statü kaybına verilen tepkiler, saygınlıkla ve sorumluluk kaybı ile ilgili algılara kadar çeşitli nedenler zikredilmiştir. Emeklilikle beraber düşük eğitim seviyesine sahip kimselerin psikolojik durumlarının *sosyal ilişkilerinde daha yüksek oranlarda düşüş ve ekonomik anlamda sorunlar* yaşamalarına bağlı olarak olumsuz etkilendiğini tespit etmiştir (Denk, 2009: 179). Sevim ve Şahin (2007) ise yüksek eğitime sahip kimselerin de emeklilik döneminde *statü kaybının toplumdaki yerlerini ve saygınlıklarını değiştirdiğini* belirttiklerini dolayısıyla bunun kendilerini psikolojik açıdan olumsuz etkilendiklerini ve emekliliğe uyum sağlamakta zorlandıklarını bildirmişlerdir. Çetin (2019: 27) ise eğitim seviyeleri yüksek olan beyaz yakalıların *yetki ve sorumlulukları bir anda kaybolunca işe yaramaz hissettikleri ve boşluğa düşmeleri* sebepleriyle emeklilikte psikolojilerinin olumsuz etkilendiği tespit edilmiştir. Ancak söz konusu bulguların aksine Ateş (2015: 48) eğitim durumunun emeklilikte psikolojik sağlığa herhangi bir etkisinin olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Dolayısıyla eğitim durumunun emeklinin psikolojik durumunu tek başına yordamadığı, sosyal ilişki ve ekonomik durumdaki değişimler ile emeklilik öncesi yapılan işin gereklerine bağlı olması da söz konusudur.

Emekliliğe geçiş sürecinde *medeni durum bağlamında* evli olmanın olumlu psikolojik etkilerinin olduğu, ve emeklilikte yaşam kalitesini daha olumlu etkilediği, evli olanların daha yüksek psikolojik iyi oluşa sahip oldukları bulunmuştur (Ateş, 2015; Çakır vd., 2013a: 464; Kurtkapan, 2019; Özben, 2008;). Örneğin Özben (2008: 138-140) bekarların yaşamlarında motivasyon kayıpları yaşadıklarını ve evli olanların umut seviyelerinin daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Araştırmalarda evlilerin yanı sıra eşini kaybeden, dul, boşanmış ve yalnız yaşayan kimselerin bekar olanlardan da daha kötü psikolojik durumda oldukları bulunmuştur (Ateş, 2015: 47-50; Çınar ve Kartal, 2008: 401-402; Yanardağ ve Şahin, 2018: 49). TÜİK 2016 yılı TSA verilerine göre emeklilikte evli olmayanların kronik depresyon, moralsizlik,

bunalım, umutsuzluk, değersiz ve kötü hissetme gibi tüm psikolojik sağlık durumlarının daha yüksek oranlarda kötü olduğu görülmektedir. Evli olmayan emeklilerin psikolojik durumları, evli olmayan çalışanlara göre daha yüksek oranda kötü olmaktadır (Tablo. 44). Evli olmanın psikolojik sağlık durumuna olumlu etkileri *aile ilişkileri üzerinden* izah etmek mümkündür. Çetin (2019: 26), emeklilik sürecinde eşlerin özellikle *manevi destek kaynakları* olarak görüldüklerini bildirmektedir. Ateş (2015: 41) araştırma bulgularında emekliler, sıkıntı olarak tabir edilen sorunlarla çok büyük oranda *aile ve yakınlarına* danışarak baş etmektedirler. Diğer bir etki açısından Yalçın (2017: 39), emeklilik sonrası *yakın aile ilişkilerinde yakınlaşma* yaşayanların umutsuzluk düzeyleri normal iken, *yakın aile ilişkilerinde uzaklaşma* yaşayanların yoğun umutsuzluk düzeyine sahip olduğu tespit etmiştir. Diğer yandan *sosyal ilişkilerdeki gerileme* de emeklileri psikolojik olarak olumsuz etkilediği ortaya konulmuştur. Örneğin Üçüncü (1995) ve Denk (2009) araştırmalarında emeklilikle birlikte sosyal çevreleri daralanlarda depresyon derecelerinin arttığını tespit etmişlerdir. Çakır vd. (2013a) arkadaş, akraba ve komşu ilişkilerinin sıklığının ve sinema, tiyatro, konser vb. gibi sosyal etkinliklere katılımın emeklilerin psikolojik iyilik halini ve genel yaşam kalitesini olumlu etkilediğini tespit etmişlerdir. Sağlam (1982) tarafından yapılan araştırmada *sosyal desteği güçlü* olan emeklilerin kaygı bozukluğu ve depresyon düzeylerinin de düşük olduğu tespit edilmiştir (Salman, 2004: 22).

TÜİK 2016 yılı TSA verilerine göre *sosyal çevrede güven duyulan kimselerin varlığına* göre psikolojik durum farklılaşmaktadır. Sosyal çevrelerinde güvenecek hiç kimsesi olmadığını belirten emeklilerde kronik depresyon, bunalım, umutsuzluk ve değersiz hissetme durumu daha yüksek oranlarda gerçekleşmektedir. Ayrıca sosyal çevrelerinden daha fazla ilgiye sahip olan emekliler de daha düşük oranlarda bunalım, umutsuzluk, değersiz ve kötü hisler görülmektedir (Tablo. 44).

Emeklilerin *fiziksel sağlık durumlarının* psikolojik sağlıklarını da etkilediği tespit edilmiştir. Fiziksel sağlık durumunu kötü olarak belirtenler ve birden fazla kronik hastalığa sahip olan emeklilerde daha yüksek düzeyde depresyon vb. psikolojik sorunlar görülmektedir (Ateş, 2015: 52; Üçüncü, 1995).

TÜİK 2016 yılı TSA verilerine göre fiziksel sağlık durumunu iyi olan emekli ve çalışanların psikolojik sağlıkları daha iyi düzeylerde. Genel sağlık durumlarını iyi olarak değerlendiren emeklilerin % 3,2'sinde kronik depresyon, % 26'sında moralsizlik, bunalım ve % 7,4'ünde değersiz ve kötü hissetme olmaktadır. Bununla birlikte sağlık durumunu kötü olarak bildirenlerde bu oranlar daha yüksek düzeylerde gerçekleşmiştir. Emeklilerin fiziksel sağlık durumları iyi ya da kötü dahi olsa psikolojik durumları çalışanlara göre daha olumludur. Kronik depresyon dışında diğer psikolojik durumlarda emeklilerin sağlık durumlarına göre farklılıklar çalışanlara göre daha az oranlardadır (Tablo. 44).

Emeklilikte *gelir durumunun* psikolojik yansımalarını ele alan araştırmalar genelde gelir durumunun düşük olması ya da daha olumsuz yönde değişmesinin psikolojik sağlığı da olumsuz etkilediği sonucuna ulaşmışlardır (Ateş, 2015; Şahin ve Selvitopu, 2012; Üçüncü, 1995; Yalçın, 2017). Örneğin Ateş (2015) ve Üçüncü (1995) emeklilerin kişisel gelirleri ile depresyon düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki tespit etmiş, emeklilerde kişisel gelirin artmasıyla depresyon düzeylerinin azaldığı aksine düşük gelire sahip olanlarda ise daha yüksek depresyon düzeylerinde olduğu bulgusuna ulaşmışlardır. Yalçın (2017: 38) ise emeklilik sonrası gelirin düşmesi ve ekonomik koşulların zorlaşması sebebiyle emekliliğe hazır olmadan girenler ile emekli maaşlarından başka gelirleri olmayanların, emekliliğe hazır hisseden ve ek gelirleri de olanlara göre daha yoğun umutsuzluk düzeyine sahip olduğunu tespit etmiştir. Denk (2009: 203), memur, işçi ve diğer alt meslek gruplarında bulunan emeklilerin büyük çoğunluğunun ekonomik sıkıntılar nedeni ile psikolojilerinin daha olumsuz etkilendiği buna karşın avukat, mühendis gibi serbest çalışanlar can sıkıntısı ve ekonomik sorunlar yaşamadıkları, kendilerini iyi hissettiklerine dair bulgulara ulaşmıştır.

Tablo. 43 Çalışanların ve Emeklilerin Psikolojik Durumları ile Hanehalkı Temel İhtiyaçlarını Karşılama Düzeylerinin Karşılaştırılması (YMA 2018)

Hanehalkı Gelirinin Temel İhtiyaçları Karşılama Düzeyi	Yaşamdan Mutsuz Olanlar				Gelecekte Umutsuz Olanlar			
	Emekliler		Çalışanlar		Emekliler		Çalışanlar	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Kolay düzeyde	15	12,4	43	11,2	31	11,5	107	10,4
Orta düzeyde	31	25,6	101	26,2	91	33,8	359	34,9
Zor düzeyde	75	62,0	241	62,6	147	54,6	564	54,8
Toplam	121	100,0	385	100,0	269	100,0	1030	100,0

Kaynak: TÜİK 2018 yılı YMA mikro verilerinden yararlanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur. Yaşamdan mutsuz olduğunu bildiren emekliler (n=121 kişi) ile gelecekte umutsuz olduğunu bildiren emekliler (n=269 kişi) değerlendirmeye alınmıştır.

Gelir durumu ile psikolojik sağlık düzeyleri arasındaki olumlu ilişki olduğuna dair sonuçlara ulaşan araştırmaların aksine Kurtkapan (2019: 127) da emeklilerin psikolojik iyi oluşları ile gelir durumları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Ancak ev sahibi olanların, kiracı olanlardan daha yüksek psikolojik iyi oluşa sahip olduğunu tespit etmiştir. Diğer yandan gelir durumundan bağımsız olarak üst gelir grubunda olan emeklilerin, alt gelir gruplarındaki emeklilerle benzer şekilde, yalnızlık, hastalık ve yaşlılık gibi alanlarda sorun yaşayabildikleri sonucuna da ulaşan araştırmalar mevcuttur (Denk, 2009: 197).

TÜİK 2018 yılı YMA verilerinde emeklilerin psikolojik durumlarının hanehalkı temel ihtiyaçları karşılama düzeylerine göre de görmek mümkündür. Söz konusu verilere göre yaşamlarından mutsuz ve gelecekte umutsuz emeklilerin çoğunluğu aynı zamanda hanehalkı gelirlerinin temel ihtiyaçlarını zor düzeyde karşılayanlardan oluşmaktadır. Temel ihtiyaçları kolay düzeyde karşılananlar çok daha düşük düzeylerde olumsuz psikolojik durum içerisindedirler (Tablo. 43).

TÜİK 2016 yılı TSA verilerinden emeklilerin hanehalkı gelir düzeylerine göre psikolojik durumlarına yönelik bulgulara ulaşmak mümkündür. Buna göre emekliler arasında en yüksek hanehalkı gelir grubunda depresyon yaşayanların, moralsiz, bunalımlı ve umutsuz hissedenlerin oranları en düşük olmaktadır (Tablo. 44).

Tablo. 44 Sosyo-Demografik Özelliklere Göre Çalışanlarda ve Emeklilerde Psikolojik Sağlık Durumu (%) (TSA -2016)

Sosyo- Demografik Özellikler	Psikolojik Sağlık Durumları					
	Kronik Depresyon Yaşayanlar		Moralsiz, Bunalımlı, Umutsuz Hissedenler		Değersiz ve Kötü Hissedenler	
	Çalışan	Emekli	Çalışan	Emekli	Çalışan	Emekli
Erkek	3,9	6,6	34,2	36,9	12,8	16,2
Kadın	9,5	14,6	44,4	46,0	24,1	24,8
Evli Olmayanlar	7,5	10,5	39,2	46,4	18,1	25,0
Evli Olanlar	5,1	6,9	36,9	36,1	15,9	15,4
60 yaş altı	5,7	9,0	37,4	39,3	16,2	16,3
60-64	5,5	6,6	41,7	31,9	18,9	16,6
65-69	2,3	6,4	31,8	39,7	13,6	14,4
70-74	4,2	6,7	22,9	39,7	20,8	18,0
75 yaş ve üstü	14,7	7,5	50,0	48,1	41,2	27,6
Okuma-yazma bilmeyen	6,8	3,8	55,5	50,0	33,0	28,8
Bir okul bitirmedi	9,4	5,7	49,7	47,7	32,2	31,8
İlk ve orta öğr.	6,1	7,0	39,5	39,6	18,4	17,5
Lise veya mesleki lise	4,5	7,9	34,2	28,0	13,4	11,1
Yükseköğretim	5,4	11,2	32,9	32,4	11,5	10,6
Kaynaklar						
Sağlık durumu kötü durumda	14,5	16,6	62,4	60,5	41,8	37,3
Orta düzey sağlık	11,3	9,1	52,0	45,1	27,7	21,4
Sağlık durumu iyi durumda	3,2	3,2	30,9	26,4	11,0	7,4
Güvenecek hiç kimsesi yok	11,7	13,5	48,1	49,6	27,1	24,8
Güveneceği kimseler var	5,3	7,3	36,8	38,7	15,8	17,4
Çevreden hiç ilgi görmeyen	11,7	6,8	45,6	48,9	31,0	23,9
Çevreden az ilgi gören	7,7	8,2	43,5	43,8	23,4	24,2
Çevreden fazla ilgi gören	5,1	9,1	35,6	36,9	14,5	15,3
0-1264 TL	7,3	9,1	45,8	50,3	25,8	27,7
1265-1814TL	6,2	8,1	40,2	37,7	17,6	19,7
1815-2540TL	5,2	6,9	34,9	39,5	15,4	15,2
2541-3721TL	4,8	8,0	34,9	35,9	13,1	11,7
3722+TL	5,2	5,8	33,8	32,4	13,1	12,2
Genel (%)	5,7	7,5	37,4	37,9	16,4	17,1

Kaynak: TÜİK 2016 yılı TSA verilerinden yararlanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur. Emekli, dul ve yetim maaşı alanlar içerisinde, daha önceden gelir getirici bir işte çalışmış olup, çalışmama nedenini “emekli veya işi bırakmış” olarak belirtenler “emekli” olarak değerlendirilmiştir (n=2222). Çalışma durumuna göre gelir getirici bir işte çalıştığını bildirenler “çalışanlar” olarak değerlendirilmiştir (n=6457).

Son olarak emeklilerin psikolojik durumlarının farklılaşmasına ilişkin diğer az sayıda bulgularda ise *emekliliği zorunlu olarak gerçekleşenler* (ör. Baran, 1997; boşluk hissi), *sigorta tahsis türüne göre SSK emeklileri* (ör. Ateş, 2015: 70; depresyon düzeyi), *kişilik özellikleri bağlamında düşük öz yeterlilik düzeylerine sahip olanlar* (ör. Çetinkaya, 2011; yaşam doyumsuzluğu) psikolojik durumları daha kötü olmaktadır. Diğer yandan emeklilikte psikolojik sağlık durumu *dini yaşantılardan* da etkilenebildiği ortaya konmuştur. İstanbul ilinde yapılan bir

araştırmada dindarlık düzeyleri arttıkça emekli bireylerin depresyon düzeylerinin de azaldığı (Üçüncü, 1995), bir başka araştırmalarda da *ibadet sıklığının artması* ile de psikolojik anlamda olumlu etkilerin arttığı tespit edilmiştir (Çakır vd., 2013a: 470). Ayrıca emekliler *üretmeme, yalnızlığa itildiklerini düşünmek* ve *toplumun yaşlıya karşı olumsuz bakışının* kendilerini değersiz hissetmelerine sebebiyet verdiğini de düşünmektedirler (Sevim ve Şahin, 2007: 204). TÜED (2014) araştırmasında emeklilerin toplumda hak ettikleri saygıyı görmediklerini ve dolayısıyla da mutlu olamadıklarını ifade edilmektedir. Üçüncü (1995), emekliliğe *uyum süreçlerinin kısılması* ve emeklilerin kendilerini faal ve enerjik hissetmeleri ile depresyon derecesi arasında anlamlı ve güçlü ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır.

3.3.3.3 Psikolojik Sağlık Durumunun Emeklilik Hayatına Uyuma Etkisi

Psikolojik sağlık durumu da bireylerin yaşamlarında önemli bir rolü olmaktadır. Zira uyum aynı zamanda psikolojik bir süreci içermekte, kişinin içinde bulunduğu ruh hali emeklilik yaşantısına uyum ya da uyumsuzluk açısından belirleyici olmaktadır. Araştırmalar emeklilik sonrası psikolojik durumun emeklilik hayatına uyuma etkisine yönelik önemli bulgulara ulaşmışlardır. Örneğin Çakır vd. (2013b: 219) psikolojik sağlık durumunda yaşanan olumsuz değişimin emeklinin yaşam kalitesini olumsuz etkilediğini, psikolojik sağlığı çok kötü olanların en düşük yaşam kalitesi düzeyine sahip olduğunu tespit etmişlerdir. Çelik vd. (2017: 17) 65 yaş üstü yaşlı yetişkinlerde daha iyi psikolojik sağlık ile yaşam tatmini arasında pozitif ilişkinin olduğunu, bu kimselerde yoksunluk ve depresyon düzeylerinin artması ile yaşam tatmini düzeylerinin azaldığını tespit etmişlerdir.

Emekliler ile çalışanların psikolojik durumlarına göre yaşam memnuniyetlerinde farklılık olup olmadığını TÜİK 2018 yılı YMA verileri üzerinden değerlendirmek mümkündür. Buna göre psikolojik göstergeler olarak mutluluk ve umutlu olmak kavramları üzerinden çalışanlar ile emekliler arasında yaşam memnuniyetleri farklılıklar ortaya konulmaktadır (Tablo. 45).

Tablo. 45 Psikolojik Kaynaklar Açısından Çalışanlarda ve Emeklilerde Ortalama Yaşam Memnuniyeti (YMA- 2018)

Umut ve Mutluluk Düzeyleri	Çalışanlar			Emekliler		
	N	%	Ort.	N	%	Ort.
<i>Geleceğinden Umutsuz</i>	1030	28,5	5,56	269	24,8	5,59
<i>Geleceğinden Umutlu</i>	2582	71,5	7,11	814	75,2	6,97
<i>Yaşamdan mutsuzluk</i>	385	10,7	4,26	121	11,2	4,43
<i>Ortalama mutluluk</i>	1337	37,0	6,15	354	32,7	6,13
<i>Yaşamdan mutluluk</i>	1890	52,3	7,52	608	56,1	7,35
Toplam	3612	100,0	6,67	1083	100,0	6,63

Kaynak: TÜİK, 2018 yılı YMA mikro veri setine göre yazar tarafından hesaplanmıştır. Çalışmama nedeni “emeklilik” olanlar içerisinde sosyal güvenlik kurumuna kendileri üzerinden kayıtlı olanlar “emekli” olarak değerlendirilmiştir. Son bir hafta içerisinde bir işte çalışanlar içerisinde sosyal güvenlik kurumuna kendileri üzerinden kayıtlı olanlar “çalışan” olarak değerlendirilmiştir. Yaşam memnuniyeti skalası “0” hiç memnun olmayanlar ile “10” çok memnun olanlar arasında değişmektedir.

TÜİK 2018 yılı YMA verilerinde gelecekte umutsuz ve yaşamlarından mutsuz olanlar hem çalışanlarda hem de emeklilerde en düşük yaşam memnuniyet düzeylerinde yer almaktadırlar. Olumlu psikolojik göstergelerde çalışanlar, olumsuz psikolojik göstergelerde ise emekliler daha yüksek yaşam memnuniyeti ortalamalarına sahiptirler (Tablo. 45).

TÜİK 2018 yılı mikro veri seti bulgularında emeklilerin sosyo-demografik özelliklerine ve kaynak durumları ile göre psikolojik durumlarına göre ortalama yaşam memnuniyetlerine ilgili tabloda verilmiştir. Buna göre emeklilerin geleceklerinden umutlu olma durumları ile umutsuz olma durumları ve genel olarak yaşamlarından duydukları mutluluk ve mutsuzluk durumları psikolojik göstergeler olarak değerlendirilmiştir. Emeklilerin sahip oldukları kaynaklardan memnuniyet ya da memnuniyetsizlik şeklinde değerlendirmelerine yer verilmiştir.

Tablo. 46 Sosyo-Demografik Özelliklere Göre Emeklilerde Psikolojik Sağlık Durumlarına İlişkin Ortalama Yaşam Memnuniyetleri (YMA 2018)

Sosyo-Demografik Özellikler	Psikolojik Duruma Göre Yaşam Memnuniyeti Ortalamaları				
	Geleceğinden Umutlu Olma		Yaşamdan Duyulan Mutluluk		Genel YMO
	Umutsuz	Umutlu	Mutsuz	Mutlu	
	Ort.	Ort.	Ort.	Ort.	
<i>Erkek</i>	5,48	6,96	4,28	7,31	6,60
<i>Kadın</i>	5,95	6,99	4,84	7,50	6,71
<i>65 yaş altı</i>	5,50	7,10	4,39	7,49	6,66
<i>65 yaş üstü</i>	5,74	6,83	4,48	7,21	6,59
<i>Evli olmayanlar</i>	5,47	6,61	4,80	7,06	6,33
<i>Evli olanlar</i>	5,61	7,02	4,31	7,39	6,67
<i>İlköğretim</i>	5,22	6,84	4,36	7,18	6,44
<i>Lise ve dengi</i>	6,42	7,33	5,31	7,83	7,08
<i>Yükseköğretim</i>	6,48	7,25	4,60	7,84	7,05
<i>Son 1 yılda emekli</i>	5,47	6,87	-	7,50	6,57
<i>1 yıldan fazla emekli</i>	5,55	7,06	4,29	7,47	6,64
Kaynaklar					
<i>Emekli aylıkları yetersiz</i>	5,55	6,84	4,42	7,23	6,48
<i>Emekli aylıkları yeterli</i>	5,92	7,41	4,63	7,76	7,23
<i>Hane gelirinden memnun değil</i>	5,27	6,38	4,10	6,89	5,91
<i>Hane gelirinden memnun</i>	6,32	7,37	5,29	7,64	7,24
<i>Sağlığından memnun değil</i>	5,13	6,21	3,89	7,04	5,73
<i>Sağlığından memnun</i>	5,96	7,20	4,83	7,48	6,97
<i>Evlilikten memnun değil</i>	3,36	-	3,09	-	4,95
<i>Evlilikten memnun</i>	5,71	7,05	4,34	7,40	6,74
<i>Sosyal ilişkilerden memnun değil</i>	4,83	6,82	4,29	7,20	5,80
<i>Sosyal ilişkilerden memnun</i>	5,70	6,99	4,36	7,36	6,69
<i>Maddi-manevi destek alacak çevre yok</i>	5,01	6,48	4,06	6,81	5,89
<i>Maddi-manevi destek alacak çevre var</i>	5,80	7,04	4,58	7,43	6,76
<i>Sosyal etkinlik memnun değil</i>	4,85	6,45	4,07	6,90	5,75
<i>Sosyal etkinlik memnun</i>	6,57	7,21	4,73	7,61	7,11
Genel Ortalama	5,59	6,97	4,43	7,35	

Kaynak: TÜİK, 2018 yılı YMA mikro veri setine göre yazar tarafından hesaplanmıştır. Çalışmama nedeni “emeklilik” olanlar içerisinde sosyal güvenlik kurumuna kendileri üzerinden kayıtlı olanlar “emekli” olarak değerlendirilmiştir. “-” 10’ın altında gözlemlenen hücreler dikkate alınmamıştır.

Emeklilerin psikolojik durumları ile ilgili önemli sayılabilecek bulgular aşağıdaki gibidir (Tablo. 46);

- Genel itibarıyla 65 yaşın altındaki emeklilerde ortalama yaşam memnuniyetleri daha yüksek iken olumsuz psikolojik sağlık durumlarında 65 yaş ve üstüne göre daha düşük olmaktadır.

- Emekli kadınlar, emekli erkeklerden daha olumsuz psikolojik sağlık düzeylerinde olsalar da olumsuz psikolojik durumlarda dahi ortalama yaşam memnuniyetleri erkeklere göre daha yüksektir.
- Olumlu ya da olumsuz psikolojik durumların her ikisinde de ilköğretim mezunu emeklilerin ortalama yaşam memnuniyetleri en düşük olmaktadır.
- Evli emekliler genel olarak daha yüksek ortalama yaşam memnuniyetine sahiplerken olumsuz psikolojik durumlarda ortalama yaşam memnuniyetleri evli olmayanlara göre daha düşük olmaktadır.
- Emeklilerin psikolojik sağlıkları kötü iken diğer kaynaklar içerisinde (kişisel gelir, hane gelirleri, evlilik, fiziksel sağlık, sosyal etkinlikler, sosyal çevre ve ilişkiler) evliliklerinden memnuniyetsiz olmaları halinde ortalama yaşam memnuniyetleri en düşük olmakta ancak hane gelirlerinden memnun olmaları halinde ise en yüksek olmaktadır.
- Emeklilerin psikolojik sağlıkları iyi iken, diğer kaynaklar içerisinde (kişisel gelir, hane gelirleri, evlilik, fiziksel sağlık, sosyal etkinlikler, sosyal çevre ve ilişkiler) fiziksel sağlıklarından memnuniyetsiz olmaları halinde ortalama yaşam memnuniyetine en düşük olmaktadır.

3.3.4 Emeklilikte Aile ve Sosyal Çevre İlişkileri

Emekliliğin önemli sonuçlarından biri de aile yaşamına ilişkin olmaktadır. Emeklilik sonrasında aile içi ilişkilerinin nasıl etkilendiği bu döneme uyum açısından önem taşımaktadır. Bu bölümde genel ailevi durumdan bahsedildikten sonra bu durumların nedenleri de alt başlıkta izah edilecektir.

3.3.4.1 Emeklilerin Aile ve Sosyal Çevre İlişki Durumları

Emeklilik sonrası *aile ilişkilerinde* olumlu ya da olumsuz yönde değişimlerin yaşanabildiği çeşitli araştırmalarla ortaya konulmuştur (ör. Çetin, 2019; Çakır vd., 2013b; Denk, 2009; Güleç, 2017; Salman, 2004; Yalçın, 2017). Örneğin Yalçın (2017) emekli astsubayların emeklilik sonrası aile bireyleri ile olan ilişkilerindeki değişimin büyük çoğunlukla yakınlaşma olarak gerçekleştiğini, kalan çok az kısımda ise yalnızlık ya da yalnızlık eğiliminde artış görüldüğünü tespit etmiştir. Güleç (2017: 58) ise emeklilerin hayatlarında en az sorun yaşadığı alanlar arasında aile

ilişkileri (% 92,8) ve yalnızlık (% 90,7) geldiğini, katılımcıların bu iki konuda ciddi sorun yaşamadıklarını tespit etmiştir.

TÜİK 2016 yılı AYA verilerinde çalışanlar ve emeklilerin aile hayatına ilişkin olarak çeşitli alanlarda sorun yaşıyıp yaşamama ve aile genel mutluluk oranlarını ortaya koymak mümkün olmaktadır. Çalışanların ve emeklilerin büyük çoğunluğu aile yaşantılarından mutluluk duymaktadırlar. Emeklilerin büyük çoğunluğu eşleri ile birlikte vakit geçirmede herhangi bir sorun yaşamazken çalışanlarla kıyaslandığında eşleri ile daha fazla vakit geçirdikleri görülmektedir. Yine evle ilgili sorumluluklarda, gelir yetersizliği ve harcamalar nedenleriyle emekliler daha düşük oranda sorun yaşamaktadırlar. Çalışanların ve emeklilerin aile mutluluk düzeyleri arasında yüksek oranda farklılıklar görülmemektedir (Tablo. 47).

Tablo. 47 Aile İçi İlişki Durumlarına Göre Çalışanlar ve Emekliler (AYA 2016)

Aile İçi İlişkilerde Sorun Alanları	Çalışanlar		Emekliler	
	f	%	f	%
Eş ile vakit geçirmede sorun				
Hiçbir zaman	7159	66,4	2308	81,5
Nadiren/bazen	3017	28,0	437	15,4
Sıklıkla/Her zaman	598	5,5	88	3,1
Toplam	10774	100,0	2833	100,0
Evle ilgili sorumluluklarda sorun				
Hiçbir zaman	4526	42,0	1529	53,9
Nadiren/bazen	5671	52,6	1190	41,9
Sıklıkla/Her zaman	580	5,4	120	4,2
Toplam	10777	100,0	2839	100,0
Gelir yetersizliği nedeniyle sorun				
Hiçbir zaman	7183	73,2	2051	79,9
Nadiren/bazen	2187	22,3	454	17,7
Sıklıkla/Her zaman	439	4,5	62	2,4
Toplam	9809	100,0	2567	100,0
Harcamalar nedeniyle sorun				
Hiçbir zaman	7362	68,3	2216	77,9
Nadiren/bazen	2931	27,2	566	19,9
Sıklıkla/Her zaman	484	4,5	61	2,1
Toplam	10777	100,0	2843	100,0
Aile genel mutluluk durumu				
Mutsuzluk düzeylerinde	670	4,8	179	5,3
Orta düzeyde	2610	18,4	646	18,9
Mutluluk düzeylerinde	10.902	76,9	2.585	75,8
Toplam	14.182	100,0	3.410	100,0

Kaynak: TÜİK 2016 yılı AYA verilerinden yararlanılarak oluşturulmuştur. Son 1 yıl içerisinde emekli, dul ve yetim aylık geliri olanlar içerisinde çalışmama nedenini “emekli veya işi bırakmış” olanlar “emekli” olarak kabul edilmiştir. Çalışma durumuna yönelik olarak son 1 hafta içerisinde gelir elde etmek amacıyla bir işte çalıştığını beyan edenler “çalışan” olarak kabul edilmiştir.

Çalışanlar ile emeklilerde aile içi sorun alanlarında oransal farklılıkları TÜİK 2016 yılı AYA verilerinde görmek mümkündür. Aile içi sorun alanları kapsamında aile ile birlikte zaman geçirme, evdeki sorumluluk, gelir yeterliliği ve harcama durumlarında sorun yaşama sıklıklarına göre mutlu ve mutsuz aile durumlarında bulunma oranları mevcuttur (Tablo. 48).

Tablo. 48 Aile İlişkileri ve Aile Mutluluk Durumu İlişkisine Göre Çalışanlar ve Emekliler (%) (AYA – 2016)

Aile İçi İlişkilerde Sorun Alanları	Aile Mutluluk Düzeyleri (%)				
	Mutlu Aileler		Mutsuz Aileler		
	Çalışan	Emekli	Çalışan	Emekli	(%)
Eş ile birlikte vakit geçirmede sorun					
Hiçbir zaman	82,6	80,5	3,9	4,1	100
Nadiren/Bazen	75,5	69,3	3,6	6,4	100
Sıklıkla/Her zaman	62,7	46,6	8,2	14,8	100
Evle ilgili sorumluluklarda sorun					
Hiçbir zaman	83,6	80,9	3,9	4,2	100
Nadiren/Bazen	78,3	76,1	3,2	4,3	100
Sıklıkla/Her zaman	59,1	54,2	13,3	17,5	100
Gelir yetersizliği nedeniyle sorun					
Hiçbir zaman	83,0	79,9	3,9	4,4	100
Nadiren/Bazen	73,7	71,4	3,7	5,1	100
Sıklıkla/Her zaman	49,9	50,0	11,4	12,9	100
Harcamalar nedeniyle sorun					
Hiçbir zaman	82,9	80,7	3,6	4,2	100
Nadiren/Bazen	74,7	70,3	4,0	5,5	100
Sıklıkla/Her zaman	56,8	41,0	11,2	19,7	100
Genel (%)	79,4	77,6	4,1	5,0	100

Kaynak: TÜİK 2016 yılı Aile Yapısı Araştırması mikro veri setinden yararlanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur. Son 1 yıl içerisinde emekli, dul ve yetim aylık geliri olanlar içerisinde çalışmama nedeni olarak kendilerini “emekli veya işi bırakmış” olarak değerlendirenler “emekli” olarak kabul edilmiştir. Çalışma durumuna yönelik olarak son 1 hafta içerisinde gelir elde etmek amacıyla bir işte çalıştığını beyan edenler “çalışanlar” olarak kabul edilmiştir. Orta düzeyde aile mutluluğuna ilişkin verilere yer verilmemiştir.

Eşle birlikte vakit geçirme, evle ilgili sorumluluklar, gelir yetersizliği ve harcamalar nedenleriyle sorun yaşama sıklığı arttıkça emekliler çalışanlara nispetle daha yüksek oranda mutsuz aile yaşantısına sahip olmaktadır (Tablo. 48).

Aile ilişkileri ile benzer şekilde emeklilik sonrası *sosyal ilişki düzeyleri* de emekliler arasında farklılaşmakta, azalma, aynı kalma ya da artış görülmektedir (Baran, 1997; Çakır vd., 2013a; Denk, 2009; Salman, 2004; Sevim ve Şahin, 2007; Şahin, 2006, Şimşek ve Büyükdik, 2013; Kurt vd., 2008). Örneğin Salman (2004: 64) emekli öğretmenlerde aile ve arkadaşlarla olan sosyal çevre ile ilişkilerin ve

dernek, vakıf, kulüp üyeliği gibi toplumsal etkileşimlerin emeklilik sonrasında çok az bir kısımda kötüleştiği veya iyiye doğru gittiği, *büyük çoğunluğunda ise aynı kaldığını* tespit etmiştir. Ancak Sevim ve Şahin (2007) de Urfa ilindeki araştırmalarında emeklilerin % 75,5 ile büyük çoğunluğunda emeklilik sonrası sosyal ilişki düzeylerinde azalma meydana geldiğini tespit etmişlerdir. Denk (2009: 179) araştırmasında emeklilerin yarıya yakınında sosyal ilişkilerin azaldığını, yaklaşık % 34'ünde herhangi bir değişim olmadığını ve % 16'sı kadarında da sosyal ilişki düzeylerinin arttığı sonucuna ulaşmıştır. Şimşek ve Büyükkıdık (2013) emeklilik sonrasında öğretmenlerin sosyal ilişki düzeylerindeki azalışın ve artışın % 40 ile aynı oranlarda olduğunu tespit etmişlerdir. Sosyal çevre ile ilişki durumuna örnek olarak TÜİK 2018 yılı GYKA verilerinde ayda en az bir kere de olsa aile, akrabalar ve arkadaşlar ile ev dışında yemek yemek veya bir şeyler içmek amacıyla bir araya gelme durumu katılımcılara sorulmaktadır. Buna göre çalışanlarda aile, akraba ve arkadaşlardan oluşan sosyal çevre ile birlikte zaman geçirme oranları daha yüksek olmaktadır. Buna göre sosyal çevre ile ev dışında zaman geçirme oranları çalışanlarda % 84,1'i iken tüm emeklilerde % 78,6 ve çalışmayıp tamamen emekli olanlarda % 76 ile daha düşük oranlarda gerçekleşmektedir (Tablo. 50).

3.3.4.2 Emeklilerin Aile ve Sosyal Çevre İlişki Durumlarını Etkileyen Faktörler

Emeklilik sonrası aile ilişkilerinin olumlu veya olumsuz yönde değişmesinin emekliler arasında farklılaşmasının çeşitli nedenleri olmaktadır. Bazı araştırmalarda *artan boş zamanın birlikte kullanımına bağlı olarak* aile ilişkilerinin daha da güçlendiği (Denk, 2009: 185), *eşleri ile ilişkilerinde yakınlaşma* ve *birlikte zaman geçirmeyi istemenin* aile ile olan ilişkileri daha olumlu yönde etkilendiği sonuçlarına ulaşılmıştır (Çetin; 2019: 26). Aile ilişkilerinin olumsuz etkilendiği örneklerde ise emeklilerin, özellikle alt gelir grubuna mensup olanların, *zamanlarının büyük çoğunluğunu evde geçirmelerinin* aile içi huzursuzluklara neden olduğu, (Denk, 2009: 193) *birlikte geçirilen zaman sürecindeki değişime alışmanın zorlaştığını* ve *ev içerisinde sorumlulukların farklılaştığını* dolayısıyla emekliler, eşlerinin evde çok zaman geçirmesini istemediklerini belirtmişlerdir (Çetin, 2019: 26).

Aile yaşantısının çalışanlar ve emekliler arasında sosyo-demografik özelliklere göre özellikle *cinsiyet bağlamında* farklılaştığı görülmektedir. Kadın emekliler evlilik ve aile yaşantılarını erkeklere göre daha olumlu değerlendirmektedirler. Örneğin Denk (2009: 184) kadınların emeklilikle olmasıyla beraber evlilik ilişkilerinin olumlu etkilendiği ancak sonrasında *eşlerinin emekliliklerinin ev içi sorunlara yol açtığı*, diğer yandan *erkeklerin emekli olması sonrasında ekonomik nedenlerden* dolayı aile ilişkilerinin olumsuz etkilendiği sonucuna ulaşmıştır. TÜİK 2016 yılı AYA verilerinde kadın ve erkek emeklilerin birbirlerine yakın oranlarda (% 76,2 ve % 77,2) aile yaşamlarını mutlu olarak değerlendirmektedirler.

TÜİK 2018 yılı YMA verilerinde ise evlilik ilişkilerinden ve akraba, arkadaşlık ve komşuluk gibi sosyal çevre ilişkilerinden duyulan memnuniyet düzeylerine de yer verilmektedir. Buna göre emeklilerde özellikle akraba ve komşuluk ilişkileri çalışanlara göre diğer ilişki düzeylerinden de daha yüksek oranda gerçekleşmektedir. Emeklilerin evlilik ilişkilerinden daha yüksek oranda memnuniyetsiz ve daha düşük oranda memnun olmaktadır (Tablo. 49).

Tablo. 49 Aile ve Sosyal İlişkilerinden Memnuniyet Düzeyine Göre Çalışan ve Emekliler (%) (YMA- 2018)

İlişki Türü	Aile ve Sosyal Çevre ile İlişkilerden Memnuniyet Durumu			
	Memnuniyetsizlik		Memnuniyet	
	Çalışanlar	Emekliler	Çalışanlar	Emekli
Evlilik ilişkileri	1,1	2,1	95,3	93,6
Akraba ilişkileri	8,1	6,1	79,6	87,0
Arkadaşlık ilişkileri	2,4	3,0	89,0	89,9
Komşuluk ilişkilerin	7,1	5,5	79,2	86,4

Kaynak: TÜİK 2018 yılı YMA mikro veri setinden yararlanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur. SGK ‘ya kendileri üzerinden kayıtlı olanlar içerisinde çalışmama nedeni olarak “emekli veya iş bırakmış” olarak ifade edenler “emekli”, çalışma durumunu “çalıştı” olarak ifade edenler “çalışan” olarak değerlendirilmiştir.

Emeklilikle beraber bireylerin aile yaşantısına ve sosyal çevre ilişkileri etkisi çalışanlara göre de farklılaşmaktadır. Ancak bu durumun salt emekliliğin etkisinden mi yoksa diğer başka nedenlerinde etkisiyle mi gerçekleştiği ve sosyo-demografik özelliklere göre ne gibi farklılıkların olduğunun açıklanması gerekmektedir.

Emeklilik ile aile ilişkilerinin dışında sosyal ilişki düzeylerinde de değişimler *genel sağlık durumları, hastalık ve engellilik, bakıma muhtaç aile üyesinin varlığı* (Çakır vd., 2013a; 2013b), *emeklilik sonrası çalışmayı sürdürme durumu*, (Şimşek ve Büyükkıdık, 2013), *sosyal ortamların varlığı, derneklere ve siyasi faaliyetlere katılım*, (Şahin, 2006), *eş kaybı nedeniyle yalnız yaşama* (Baran vd., 2007), *yakın akraba çevresi ile aynı bölgede yaşamak, yaşanılan yeri değiştirmemiş olmak ve emeklilikte gelir kaybı yaşamamak* (Denk, 2009) gibi pek çok nedenlerden dolayı etkilenmektedir. Şimşek ve Büyükkıdık (2013) araştırmalarında *emeklilik sonrası çalışma arkadaşları ile olan iletişimleri azalanların* aynı zamanda sosyal ilişkilerinin de azaldığı ancak *emeklilik sonrası başka bir işte çalışma ile buna bağlı olarak kurulan yeni ilişkiler* sayesinde *sosyal ilişkilerin arttığı* tespit edilmiştir.

Emeklilik döneminde özellikle *yaşın ilerlemesine* bağlı olarak da sosyal ilişkilerde değişim olmaktadır. Baran vd. (2007: 17) 75 yaş üstünde daha genç olanlara göre fiziksel etkinlik sınırlılıkları nedeniyle iletişim sorunları, eşin kaybı nedeniyle yalnız yaşama veya çocuklarla beraber yaşama zorluğu gibi nedenlere bağlı olarak sosyal ilişkilerin belirgin bir biçimde düştüğünü tespit etmişlerdir.

Emeklilikle beraber sosyal ilişkiler *cinsiyet bağlamında* da farklılaşmaktadır. Baran (1997) tarafından yapılan araştırmada erkeklerin emeklilikle beraber sosyal ilişkilerinde eskiye oranla azalma gösterdiğini ve bu durumu daha uzun süreler yaşadıklarını belirtmiştir (Salman, 2004: 31).

Emeklilikte sosyal ilişkilerle ilgili olarak diğer başka araştırmalar ise *eğitim ve gelir durumu bağlamında*, bulgular elde etmişlerdir. Buna göre yüksek eğitim ve gelir düzeylerinde olan emeklilerin sosyal ilişkilerinde olumsuz değişimlerin daha düşük oranlarda olduğunu tespit etmişlerdir (Denk, 2009; Şahin, 2006; Sevim ve Şahin, 2007). Örneğin Şahin (2006: 55-56) lise mezunlarının % 90,6'sının, ilkokul mezunlarının % 81,8'inin ve ortaokul mezunlarının % 71,4'ünün ve üniversite mezunlarının ise % 25'inin sosyal ilişkilerinde azalma gerçekleştiğini tespit etmiştir. Araştırmaya göre eğitim ve gelir düzeyi yüksek emekliler Şanlıurfa ilinde sosyal ortamların kısıtlı olmasına rağmen dernek ve siyasi etkinliklere katılımı bu ilişki düzeylerini yüksek tutmaktadırlar. Daha düşük eğitim ve alt gelir grubunda bulunan emekliler sosyal imkanların kısıtlılığı nedeni ile sosyal ilişkilerini zorunluluk gereği

kahvehanelerde sürdürdüklerini ve nicelik olarak değil nitelik olarak ilişkilerinde gerileme olduğunu belirtmektedirler. Denk (2009: 179) araştırmasında ilköğretim mezunu emeklilerin % 64,5 ile diğer eğitim düzeylerinden daha yüksek oranda emeklilik sonrası sosyal ilişki düzeyinin azaldığını ifade eden kesim olduğunu tespit etmiştir.

Tablo. 50 Sosyo-Demografik Özelliklere Göre Çalışanlar ve Emeklilerin Sosyal Çevre İle İlişkileri (GYKA-2018) (%)

Sosyo-demografik Özellikler	Sosyal Çevre ile Zaman Geçirme Durumu						
	Evet		Hayır - Maddi Yetersizlik		Hayır - Diğer Nedenler		Toplam
	Çalışan	Emekli	Çalışan	Emekli	Çalışan	Emekli	
<i>Erkek</i>	84,6	78,0	7,1	6,4	8,3	15,7	100,0
<i>Kadın</i>	83,0	81,4	5,8	4,3	11,3	14,3	100,0
<i>50-54</i>	79,8	85,8	6,7	5,6	13,5	8,7	100,0
<i>55-59</i>	80,8	84,6	6,2	4,9	13,0	10,5	100,0
<i>60-64</i>	76,3	81,9	7,4	6,2	16,3	11,9	100,0
<i>65-69</i>	76,4	79,4	5,2	6,0	18,4	14,6	100,0
<i>70-74</i>	72,1	71,7	5,5	6,3	22,4	22,0	100,0
<i>75 yaş üstü</i>	66,0	61,3	9,3	7,9	24,7	30,7	100,0
<i>Okuryazar olmayan</i>	60,7	51,8	15,3	13,7	24,0	34,4	100,0
<i>Bir okul bitirmedi</i>	67,2	62,2	16,7	11,3	16,1	26,6	100,0
<i>İlk ve orta öğretim</i>	80,2	79,3	8,6	5,7	11,2	15,0	100,0
<i>Lise ve dengi okul</i>	89,3	85,7	4,3	4,1	6,5	10,2	100,0
<i>Yükseköğretim</i>	95,4	91,8	1,3	2,1	3,3	6,0	100,0
<i>İyi sağlık düzeyi</i>	86,5	84,9	5,7	4,5	7,8	10,6	100,0
<i>Orta sağlık düzeyi</i>	79,1	79,7	8,7	5,5	12,2	14,8	100,0
<i>Kötü sağlık düzeyi</i>	64,3	59,9	15,6	11,1	20,1	29,0	100,0
<i>Alt gelir grubu</i>	77,2	63,9	12,4	11,7	10,4	24,4	100,0
<i>Alt-orta</i>	81,3	76,5	10,0	6,1	8,6	17,5	100,0
<i>Orta-Orta</i>	84,7	81,1	7,2	5,5	8,1	13,4	100,0
<i>Orta-üst</i>	89,4	83,9	3,5	5,2	7,1	11,0	100,0
<i>Üst gelir grubu</i>	95,2	87,5	1,0	3,1	3,8	9,4	100,0
<i>Çalışan Emekli</i>	-	84,4	-	4,1	-	11,5	100,0
<i>Çalışmayan Emekli</i>	-	76,0	-	6,9	-	17,2	100,0
Toplam	84,1	78,6	6,7	6,0	9,2	15,4	100,0

Kaynak: TÜİK 2018 yılı GYKA mikro veri setinden yararlanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur. Emeklilik/yaşlılık/isteğe bağlı emeklilik aylığı alanlar içerisinde yer alıp gelir getirici bir işte çalışmış olanlar içerisinde çalışma durumuna göre halen çalışanlar, iş arayanlar ve kendisini emekli olarak ifade edenler “emekli” olarak değerlendirilmiştir.

Emekli bireyin *genel sağlık durumu* sosyal ilişkileri korumada önemli bir etken olmaktadır. Emeklilerde *süreğen hastalıkların ve engellerin bulunmasının* sosyal ilişkilerini olumsuz etkilediği ayrıca emekli bireyin *bakıma muhtaç aile üyesinin varlığının* da sosyal katılımlarını olumsuz etkilediği tespit edilmiştir (Çakır

vd., 2013a; 2013b: 108). Ancak Baran vd. (2007: 16) genel sağlık durumunun, komşuluk ve arkadaşlık bağlamında, sosyal ilişkiler üzerinde etkili olmadığını tespit etmişler, bu durumu sosyal ağın genişliği ve sağlık sorunlarına rağmen aktif bir yaşam sürdürmeye devam edilmesiyle açıklamışlardır.

TÜİK 2018 yılı GYKA araştırması mikro verilerine göre emekliler arasında sağlık durumu iyi düzeyde olanların sosyal çevre ile zaman geçirme oranları % 84,9 iken sağlık durumunun kötü olanlarda ise bu oran % 59,9 olarak gerçekleşmektedir. Ayrıca çalışanlara göre sağlık durumunun kötü olması emeklilerde sosyal çevre ile birlikte zaman geçirmeyi çok daha olumsuz etkileyebilmektedir (Tablo. 50).

Sağlık dışında emeklilerin *ekonomik durumlarının* sosyal ilişkilerini sekteye uğrattığı, sosyal katılımlarını olumsuz etkilediğı bulgusuna da ulaşılmıştır. Buna göre gelir durumunun yüksek oluşu sosyal ilişkileri korumada ya da arttırmada olumlu bir etken olmaktadır (ör. Denk, 2009; Çakır vd., 2013b, Pişkin, 2018). TÜİK 2018 yılı GYKA araştırması mikro verilerine göre emekliler arasında alt gelir grubunda olanlar üst gelir grubundakilere göre aile, akraba ve arkadaş gibi sosyal çevre ile daha düşük oranlarda zaman geçirmektedirler. Tüm gelir gruplarında sosyal çevre ile zaman geçirmek emeklilere göre çalışanlarda daha yüksek düzeylerde gerçekleşmiştir. Emekliler ve çalışanlar arasında sosyal çevre ile ilişkiler açısından en yüksek oransal farklılık en alt gelir gruplarında görölmektedir (Tablo. 50).

Son olarak emeklilikte sosyal ilişkileri olumsuz etkileyen bir diğler önemli etken ise bu ilişkilerin sürdürüleceğı *sosyal ortamların kısıtlı oluşu* ile ilgili olmaktadır. Şahin (2006) Şanlıurfa ilinde büyük çoğunluğu öğretmenlerden oluşan üst meslek gruplarındaki emeklilerin, emekliye yönelik sosyal ortamların olmaması sebebiyle sosyal ilişkilerinin olumsuz etkilendiklerini ve bu bölgede ikamet etmek istemediklerini tespit etmiştir. Denk (2009: 179-189) de araştırmasında çeşitli eğitim faaliyetlerine katılmak isteyen emeklilerin *ihtiyaçlarına uygun ortamların olmaması* nedeniyle sosyal ilişkilerinde azalma gerçekleştiğini belirlemiştir.

Özetle emekliler arasında düşük eğitim seviyelerindekiler, alt gelir gruplarındakiler, ileri yaş gruplarındakiler ve sağlıkları kötü olanların sosyal çevre

ilişkileri daha düşük düzeylerde olmakta iken bu kimselerde sosyal ilişkilerin maddi imkansızlıklar nedeniyle gerçekleşmediğini bildirme oranları daha yüksektir.

3.3.4.3 Aile ve Sosyal Çevre İlişki Durumlarının Emeklilik Hayatına Uyuma Etkileri

Emeklilik sonrası *aile ve sosyal çevre ile olan ilişki* düzeyleri çeşitli nedenlerin etkisi ile bireyden bireye farklılaşmakta, söz konusu ilişkilerin seyri de emeklilik hayatına uyumu etkilemektedir. Aile ve yakın sosyal çevre önemli psikolojik ve toplumsal destek sistemi olarak, yaşama anlam ve çeşitlilik katarak psikolojik doyumun sağlandığı bir ortam olmaktadır (Kurt, 2008: 77). Emeklilik sürecinde de özellikle eş ve çocuklardan oluşan yakın ailenin çok önemli *maddi ve manevi destek kaynağı* olduğu araştırmalarda belirtilmektedir (Bayraktar, 2017; Çetin, 2019; Çetinkaya, 2011; Özmete, 2008). Çetin (2019: 27) araştırmasında emeklilerin, özellikle aile, *eş ve çocuklarından daha çok destek alarak emekliliğe uyum sürecini geçirdiklerini* bildirmiştir. Yine bir diğer araştırmada Özmete (2008: 16) çocuklarından sosyal destek alan yaşlıların, özellikle erkeklerin, daha mutlu olduklarını ve yaşamdan daha fazla tatmin duyduklarını bildirmiştir. Diğer yandan eş ve aile ile birlikte sosyal çevreden de emeklilere yönelik duygusal ve sosyal destekler arttıkça emeklilerin yaşam doyumlarının ve uyumlarının da arttığı tespit edilmiştir (Bozlağan, 2015; Çetinkaya, 2011).

Tablo. 51 Emeklilerin İhtiyaç Halinde Maddi ve Manevi Destek Alabilecekleri Kimselerin Varlığına Göre Ortalama Yaşam Memnuniyetleri (YMA 2018)

Destek Alabilecek Sosyal Çevrenin Varlığı	Ortalama Yaşam Memnuniyetleri					
	Çalışanlar			Emekliler		
	N	%	Ort.	N	%	Ort.
<i>Maddi-manevi destek alabilecek sosyal çevresi olanlar</i>	3097	85,7	6,80	912	84,2	6,76
<i>Maddi-manevi destek alabilecek sosyal çevresi olmayanlar</i>	515	14,3	5,87	171	15,8	5,89
Toplam	3612	100,0	6,67	1083	100,0	6,63

Kaynak: TÜİK, 2018 yılı YMA mikro veri setine göre yazar tarafından hesaplanmıştır. Çalışmama nedeni “emeklilik” olanlar içerisinde sosyal güvenlik kurumuna kendileri üzerinden kayıtlı olanlar “emekli” olarak değerlendirilmiştir. Son bir hafta içerisinde bir işte çalışanlar içerisinde sosyal güvenlik kurumuna kendileri üzerinden kayıtlı olanlar “çalışan” olarak değerlendirilmiştir.

Emeklilikte ihtiyaç halinde maddi ve manevi yardım alabileceği ailenin, akrabaların, arkadaşların ve komşuların varlığına göre yaşam memnuniyeti

ortalamları TÜİK 2018 yılı YMA verilerinden yararlanılarak aşağıda yer alan tabloda verilmiştir. Buna göre yardım sağlayacak bir sosyal çevresi olanların ortalama yaşam memnuniyetleri olmayanlara (emeklilerin % 15,8'i) göre daha yüksektir. Yardım alınacak bir sosyal çevrenin olmaması çalışanları da emeklileri de benzer durumda etkilemekte, ortalama yaşam memnuniyetleri farklılaşmamaktadır (Tablo. 51).

Çalışmalarda emeklilik hayatında *aile yapısında ve ilişkilerinde olumsuz bir değişimin* emeklilerin uyumu açısından önemli bir sorunsal olduğuna yönelik bulgulara ulaşılmıştır. Örneğin Yalçın (2017: 37) emeklilik sonrası *yakın aile üyeleri ile olan ilişkilerde yakınlaşma* yaşadığını bildiren emeklilerin, *uzaklaşma* yaşadığını bildirenlere göre daha yüksek yaşam doyumuna sahip olduğunu tespit etmiştir. Benzer şekilde Çakır vd. (2013b: 222) de emeklilik sonrasında *eşi ile olan ilişki durumu olumlu* ya da görece daha az olumsuz değişen emekli bireylerin yaşam kalitesinin daha olumlu yönde etkilendiği ve olumsuz etkilenenlere göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Araştırmaya göre *eş ile olan ilişkilerin çok kötü düzeyde* gerçekleşmesi yaşam kalitesini düşüren bir etken olmaktadır. Bozlağan (2015) da evlilik ilişkilerinin emeklilik yaşantısını etkilediğini, evlilikten duyulan doyumun artması ile emeklilik hayatından doyumun arttığını ve daha kolay uyum sağlandığını tespit etmiştir.

Tablo. 52 Evlilikten Memnuniyet Düzeyine Göre Çalışan ve Emeklilerde Ortalama Yaşam Memnuniyeti (YMA- 2018)

Evlilikten Memnuniyet Düzeyi	Ortalama Yaşam Memnuniyeti					
	Çalışanlar			Emekliler		
	N	%	Ort.	N	%	Ort.
Memnuniyetsizlik	31	1,1	4,55	19	2,0	4,95
Ortalama memnuniyet	97	3,5	5,71	41	4,4	5,98
Memnuniyet	2645	95,4	6,76	871	93,6	6,74
Toplam	2773	100,0	6,69	931	100,0	6,67

Kaynak: TÜİK, 2018 yılı YMA mikro veri setine göre yazar tarafından hesaplanmıştır. Çalışmama nedeni “emeklilik” olanlar içerisinde sosyal güvenlik kurumuna kendileri üzerinden kayıtlı olanlar “emekli” olarak değerlendirilmiştir. Son bir hafta içerisinde bir işte çalışanlar içerisinde sosyal güvenlik kurumuna kendileri üzerinden kayıtlı olanlar “çalışan” olarak değerlendirilmiştir.

TÜİK 2018 yılı YMA verilerinde de emeklilerin ve çalışanların evlilik ilişkilerinden memnun olma durumlarında ortalama yaşam memnuniyetlerinin de

yüksek oranlarda olduğu görülmektedir. Ancak emekliler evliliklerinden memnuniyetsiz olsalar dahi aynı durumdaki çalışanlardan daha yüksek ortalama yaşam memnuniyetine sahip olmaktadır (Tablo. 52).

Yakın aile üyeleri ile birlikte diğer *sosyal çevre ile olan etkileşiminde* emeklilik hayatına tesir ettiği yapılan araştırmalarda görülmüştür. Araştırmalar emeklilik sonrası *sosyal çevrenin küçülmesi ve dolayısıyla da ilişkilerin azalması*, emeklilerin depresyon düzeylerini etki ettiği (Üçüncü, 1995), yoğun sosyal ilişkilerin ise olumlu tutumları arttırarak yalnızlık duygusunu azalttığı (Bayraktar, 2007) ve sosyal çevre ile olan ilişkilerde pozitif değişimlerin de yaşam kalitesine olumlu etkisi olduğu (Çakır vd., 2013b) sonuçlarına ulaşılmıştır.

Tablo. 53 Sosyal Çevre ile İlişkilerden Memnuniyet Düzeyine Göre Çalışan ve Emeklilerde Ortalama Yaşam Memnuniyeti (YMA- 2018)

İlişki Türleri ve Memnuniyet Düzeyleri	Ortalama Yaşam Memnuniyeti					
	Çalışanlar			Emekliler		
	N	%	Ort.	N	%	Ort.
Akraba İlişkileri						
Memnuniyetsizlik	291	8,1	5,86	66	6,1	6,12
Ortalama Memnuniyet	446	12,3	6,42	114	10,5	6,29
Memnuniyet	2875	79,6	6,79	903	83,4	6,70
Komşuluk İlişkileri						
Memnuniyetsizlik	259	7,2	6,13	59	5,4	6,02
Ortalama Memnuniyet	495	13,7	6,56	89	8,2	6,04
Memnuniyet	2858	79,1	6,73	935	86,3	6,72
Arkadaşlık İlişkileri						
Memnuniyetsizlik	87	2,4	5,59	32	3,0	5,91
Ortalama Memnuniyet	309	8,6	6,15	78	7,2	5,62
Memnuniyet	3216	89,0	6,74	973	89,8	6,73
Toplam	3612	100,0	6,67	1083	100,0	6,63

Kaynak: TÜİK, 2018 yılı YMA mikro veri setine göre yazar tarafından hesaplanmıştır. Çalışmama nedeni “emeklilik” olanlar içerisinde sosyal güvenlik kurumuna kendileri üzerinden kayıtlı olanlar “emekli” olarak değerlendirilmiştir. Son bir hafta içerisinde bir işte çalışanlar içerisinde sosyal güvenlik kurumuna kendileri üzerinden kayıtlı olanlar “çalışan” olarak değerlendirilmiştir.

TÜİK 2018 yılı YMA verilerinde de akraba, arkadaş ve komşuluk ilişkilerinden memnuniyet düzeyleri ile genel yaşam memnuniyetinin ile ilgili bulgulara ulaşmak mümkündür. Buna göre akraba, arkadaş ve komşuluk ilişkilerinden memnuniyet düzeyleri yüksek olanların ortalama yaşam memnuniyetleri de yüksek olmakta aksine düşük olanlarda da ortalama yaşam memnuniyeti düşmektedir. Sosyal çevre ile ilişkilerden memnuniyet düzeylerinde

Çalışanlar ve emekliler aynı ortalama yaşam memnuniyeti düzeylerinde olmaktadır (Tablo. 53).

Emeklilerin aile ve sosyal evre ile etkileşimi her zaman olumlu olmamakta, kimi zaman sorunlar da görölmektedir. Örneğın akır vd. (2013b: 158) torunlarla ilgilenme düzeyi çok fazla olduğunda *torun bakım yükümlölüğünün emeklinin yaşamını zorlaştırdığı* ve yaşam kalitesini olumsuz etkilediğini belirlemişlerdir. İleri yaşlarda, *fiziksel etkinlik sınırlılıkları, iletişim sorunları, eş kaybı nedeniyle yalnız yaşama ve çocuklarla yaşama zorluğu* nedeniyle aile ve sosyal evre ilişkilerinin düştüğü belirlenmiştir (Baran vd., 2007: 17). Söz konusu durumlarında etkisi ile emeklilik dönemine uyumda aile ve sosyal evre ilişkileri tarafından sağlanan katkının azalması muhtemeldir. Ancak yine de ailenin/evli olmanın ve eşinin hayatta olmasının emeklilik hayatına uyumdaki rolünün öncelikli olduğu görölmektedir.

TÜİK 2018 yılı YMA verilerine göre emeklilerin sosyo-demografik özelliklerine göre *evlilik ilişkilerinden memnuniyetleri* bağlamında ortalama yaşam memnuniyetleri ilgili tabloda verilmiştir. Buna göre önemli bulgular aşağıdaki gibidir (Tablo. 54):

- Emekli kadınların evliliklerinden memnun olmaları ya da memnuniyetsizlik duymaları halinde dahi ortalama yaşam memnuniyetleri emekli erkeklere göre daha yüksek olmaktadır.
- Evlilikten duyulan memnuniyetsizlik halinde 65 yaş ve üstündekilerin ortalama yaşam memnuniyetleri oldukça düşmekte, en düşük yaşam memnuniyetine sahip olmaktadır.
- Emekliler evliliklerinden memnun olsalar dahi diğer kaynaklar içerisinde (kişisel gelir, hane gelirleri, evlilik, fiziksel sağlık, sosyal etkinlikler, sosyal evre ve ilişkiler) sağlık ve sosyal etkinliklere katılımlarından memnuniyetsizlik hallerinde ortalama yaşam memnuniyetleri en düşük olmaktadır.
- Emekliler evliliklerinden memnuniyetsiz olsalar dahi diğer kaynaklar içerisinde (kişisel gelir, hane gelirleri, evlilik, fiziksel sağlık, sosyal

etkinlikler, sosyal çevre ve ilişkiler) sosyal etkinliklere katılımlarından memnun olduklarında ortalama yaşam memnuniyetleri en yüksek olmaktadır.

Tablo. 54 Sosyo-demografik Özelliklere Göre Emeklilerde Aile ve Sosyal İlişki Durumlarına Göre Ortalama Yaşam Memnuniyetleri (YMA 2018).

Sosyo-Demografik Özellikler	Aile ve Sosyal İlişki Durumlarına Göre Ortalama Yaşam Memnuniyetleri				Genel Yaşam Mem. Ort.
	Evlilik Memnuniyeti		Sosyal İlişki Memnuniyeti		
	M.değil	Memnun	M.değil	Memnun	
	Ort.	Ort.	Ort.	Ort.	
Erkek	4,45	6,69	5,72	6,68	6,60
Kadın	5,63	7,03	6,11	6,74	6,71
65 yaş altı	5,46	6,75	5,18	6,75	6,66
65 yaş ve üstü	3,83	6,73	6,39	6,63	6,59
Evli olmayanlar	-	-	5,50	6,37	6,33
Evli olanlar	4,95	6,74	5,86	6,74	6,67
İlköğretim	5,69	6,54	5,80	6,51	6,44
Lise ve dengi	-	7,23	6,40	7,14	7,08
Yükseköğretim	-	7,18	5,63	7,13	7,05
Son 1 yıldır emekli	-	6,63	-	6,51	6,57
1 yıldan fazla emekli	4,95	6,75	5,75	6,70	6,63
Kaynaklar					
Emekli aylıkları yetersiz	4,94	6,58	5,80	6,54	6,48
Emekli aylıkları yeterli	-	7,42	-	7,30	7,23
Hane gelirinden memnun değil	4,00	6,00	5,30	6,00	5,91
Hane gelirinden memnun	6,83	7,33	6,58	7,26	7,24
Sağlığından memnun değil	4,50	5,83	5,14	5,83	5,73
Sağlığından memnun	5,12	7,03	5,71	7,04	6,97
Evlilikten memnun değil	-	-	-	5,36	4,95
Evlilikten memnun	-	-	6,23	6,79	6,74
Sosyal ilişkilerden memnun değil	-	6,23	-	-	5,80
Sosyal ilişkilerden memnun	5,36	6,79	-	-	6,69
Maddi-manevi destek alacak çevre var	4,77	6,90	6,15	6,80	6,76
Maddi-manevi destek alacak çevre yok	5,33	5,90	5,32	6,01	5,89
Sosyal etkinlikten memnun değil	-	5,83	5,18	5,82	5,75
Sosyal etkinlikten memnun	-	7,18	6,85	7,13	7,11
Yaşamlarından mutsuz	3,09	4,34	4,29	4,36	4,43
Yaşamlarından mutlu	-	7,40	7,20	7,36	7,35
Genel Ortalama	4,95	6,74	5,80	6,69	

Kaynak: TÜİK, 2018 yılı YMA mikro veri setinden hesaplanmıştır. Çalışmama nedeni “emeklilik” olup, SGK’ya kendileri üzerinden kayıtlılar “emekli” olarak değerlendirilmiştir. Sosyal ilişkilerinden memnuniyet ortalaması arkadaş, komşu ve akraba ilişkilerinin ortalamasından oluşmaktadır.

TÜİK 2018 yılı YMA verilerine göre emeklilerin sosyo-demografik özelliklerine göre *arkadaş, komşu ve akraba ilişkilerinin ortalamasından oluşan sosyal ilişkilerden memnuniyetleri* bağlamında ortalama yaşam memnuniyetleri ilgili tabloda verilmiştir. Buna göre önemli bulgular aşağıdaki gibidir (Tablo. 54):

- Emekli kadınlar, akraba ve arkadaşlarla olan ilişkileri erkeklere nispeten daha yüksek oranlarda sürdürmekte, sosyal ilişkilerinden memnun olmasalar dahi ortalama yaşam memnuniyetleri emekli erkeklere göre daha yüksek olmaktadır.
- 65 yaşın altındaki emeklilerin genel yaşam memnuniyetleri 65 yaş ve üstüne göre daha yüksek olmasına rağmen sosyal ilişkilerinden memnuniyetsiz iseler ortalama yaşam memnuniyetleri 65 yaş ve üstüne göre daha düşük olmaktadır.
- Sosyal ilişkilerinden memnun olan emekliler diğer kaynaklar içerisinde (kişisel gelir, hane gelirleri, evlilik, fiziksel sağlık, sosyal etkinlikler, sosyal çevre ve ilişkiler) evliliklerinden ve sağlıklarından duyulan memnuniyetsizlikte ortalama yaşam memnuniyetleri en düşük düzeyde olmaktadır. Diğer yandan hane gelirlerinden de memnun oldukları takdirde en yüksek ortalama yaşam memnuniyetine sahip olmaktadır.
- Sosyal ilişkilerinden memnuniyetsiz olan emekliler, diğer kaynaklar içerisinde (kişisel gelir, hane gelirleri, evlilik, fiziksel sağlık, sosyal etkinlikler, sosyal çevre ve ilişkiler) boş zaman etkinliklerine katılımlarından memnun olmaları halinde ortalama yaşam memnuniyetleri en yüksek olmaktadır.

3.3.5 Emeklilikte Boş Zaman Etkinlikleri ve Gönüllü Faaliyetlere Katılım

Çalışma hayatının sona ermesi ile ortaya çıkan boş zamanın ve bu zamanın çeşitli etkinliklerle doldurulması emekliliğe uyum açısından önemli bir etken olmaktadır. Mevcut zamanın çalışma hayatına göre nasıl değerlendirildiği önemlidir.

3.3.5.1 Emeklilerin Boş Zaman Etkinlikleri ve Gönüllü Faaliyetlere Katılım Durumları

TÜİK verilerine göre emeklilerin çalışanlarla kıyaslandığında, spor, sinema, konser vb. etkinlikleri kapsayan ücretli dış mekan etkinliklerine düzenli katılımları daha düşük oranlarda gerçekleşmektedir. Diğer yandan emekliler kulüp ve derneklere, kahvehane ve kıraathanelere çalışanlara göre daha yüksek oranda sıklıkla

katılım sağlamaktadırlar (Tablo. 55). Türkiye’de yapılan araştırmalara göre genel olarak *emeklilerin katılım sağladıkları etkinlikler* arasında başta televizyon izlemek, radyo dinlemek, kitap, gazete ve dergi okumak, arkadaş ve akraba ziyaretleri, torunlarla ilgilenmek, ibadet etmek, alışveriş merkezlerine, kahvehaneye, tiyatroya, sinemaya gitmek ve ev-bahçe işleri ile uğraşmak, el sanatları ve hobisel faaliyetlerde bulunmak, spor yapmak, seyahat etmek, tarım ve hayvancılıkla uğraşmak, dernek üyelikleri, gönüllü faaliyetlere katılım, vs. yer almaktadır (Çakır vd., 2013a; Çetin, 2019; Güleç, 2017; Salman, 2004; Sarım, 1996; Sevim ve Şahin, 2007; Şimşek ve Büyükkıdık, 2013; Şirinkan vd., 2010; Noğay, 2018).

Emeklilerin söz konusu *etkinliklere katılım amaçları* da birbirinden farklı olmaktadır. Zinde olmak, fiziksel gelişim, dinlenmek, üretken olmak, yalnızlık hissinden kurtulmak, arkadaş edinmek ve sosyalleşmek, önceki sosyo-kültürel etkinliklerini sürdürmek, öz-saygı vb. nedenler bunlar arasında yer almaktadır (İncealtın, 1999; Yazıcıoğlu, 2010: 57-65).

Emeklilerin etkinliklere katılım sıklığı ya da öncelikli tercihleri de farklılaşmaktadır. Kimi emekliler bazı etkinliklere az bazılarına çok katılım sağlamakta iken bazılarına ise hiç katıl[a]mamaktadırlar.

Emeklilerin en çok tercih ettikleri etkinliklerin başında zamanlarının önemli bir bölümünü kapsayan televizyon izlemek yer almaktadır (Çakır vd., 2013a; Güleç, 2017; Noğay, 2018; Şirinkan vd., 2010). Örneğin Şirinkan vd. (2010: 48) Erzurum ilinde 50 yaş ve üzeri emeklilere yönelik araştırmalarında erkek ve kadın emeklilerin yarısının boş zamanlarını pasif şekilde ve çoğunlukla 4-6 saat televizyon izleyerek geçirdiklerini tespit etmişlerdir. Benzer şekilde Noğay (2018) İstanbul ili Gaziosmanpaşa ilçesinde ikamet eden 65 yaş ve üstü 246 emekli örnekleminde, emeklilerin % 78 gibi çoğunluğunun zamanlarının önemli bir kısmını televizyon izleyerek ve radyo dinleyerek pasif rekreasyonel etkinliklerle (eğlendirici, dinlendirici) geri kalan kısmının ise bahçe ve tamirat işleri, yürüyüş gibi aktif rekreasyonel etkinliklerle geçirdiklerini tespit etmiştir. Bunun dışında kahvehaneye gitmek ve arkadaşlarla görüşmek emeklilerin en çok tercih ettikleri diğer etkinlikler arasında yer almaktadır (Çakır vd., 2013a; Denk, 2009; Sevim ve Şahin, 2007; Şimşek ve Büyükkıdık, 2013).

TÜİK 2016 yılı AYA verilerine göre de televizyon izlemek diğer etkinlik türlerine göre çok daha yüksek sıklıkla (% 43,7) emekliler arasında her zaman için tercih edilmektedir. Bu etkinliği en yakın kıraathaneye-kahveye gitmek (% 15,5) takip etmektedir. Emeklilerin tercih ettikleri etkinlikler arasında çalışanlarla aralarında en yüksek oransal farklılık kıraathaneye/kahveye gitmekte görülmektedir (Tablo. 55).

Tablo. 55 Boş Zaman Etkinlikleri Türleri ve Katılım Sıklıklarına Göre Çalışanlar ve Emekliler (%) (AYA 2016)

Etkinlik Türleri	Emeklilerin Boş Zaman Etkinliklerine Katılım Sıklıkları					
	Sıklıkla/Her Zaman		Bazen/Nadiren		Hiçbir zaman	
	Çalışan	Emekli	Çalışan	Emekli	Çalışan	Emekli
Lokal, kulüp ve dernek	2,8	3,7	12,7	9,6	84,5	86,7
Sineme/tiyatroya gitme	6,7	2,8	36,6	17,1	56,7	80,1
Hobi amaçlı faaliyetler	7,2	6,9	20,5	13,8	72,3	79,3
Sportif faaliyetler	10,5	10,4	27,1	17,9	62,4	71,7
Kıraathane/kahve	8,6	15,5	20,8	20,8	70,6	63,7
Dikiş, marangozluk, tamirat vs. el işleri	8,4	9,3	33,2	29,6	58,4	61,1
Televizyon izleme, internetten dizi-film seyretme	39,1	43,7	40,8	30,6	20,1	25,7

Kaynak: TÜİK 2016 yılı Aile Yapısı Araştırması mikro verilerinden yararlanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur. Son 1 yıl içerisinde emekli, dul ve yetim aylık geliri elde edenler içerisinde çalışmama nedeni olarak kendilerini “emekli veya işi bırakmış” olarak değerlendirenler “emekli” olarak kabul edilmiştir. Çalışma durumuna yönelik olarak son 1 hafta içerisinde ücretli olarak bir işte çalıştığını beyan edenler “çalışan” olarak kabul edilmiştir.

Emeklilerin nispeten daha az sıklıkla uğraştıkları, katılım sağladıkları yada tercih ettikleri etkinlikler arasında akraba ziyaretleri, diğer dış mekan gezileri, ev-bahçe işleri, tiyatro ve sinema gibi kültürel etkinliklere ve sivil toplum kuruluşlarına ve siyasi partilere üyeliğe, hobi ve sportif faaliyetlere büyük oranda katılım sağlamadıkları ve yeterli zaman ayırmayıp ilgisiz kaldıkları tespit edilmiştir (Ak, 2016; Çakır vd., 2013a; Güleç, 2017; Salman, 2004; Sarım, 1996; Sevim ve Şahin, 2007;). Örneğin Güleç (2017: 59-61) araştırmasında emeklilerin % 90’ının sinema, tiyatro, müze ve konser gibi sanatsal ve kültürel faaliyetlere, % 70’den fazlasının da herhangi bir sivil toplum kuruluşu veya siyasi parti etkinliğine hiç katılmadıklarını tespit etmiştir. Araştırmada emeklilerin % 84,5 ile büyük çoğunluğunun herhangi bir STK üyeliğinin bulunmadığını, üyeliği olanların ise meslek odalarına üye oldukları

ancak aktif faaliyette bulunmadıklarını tespit etmiştir. Sevim ve Şahin (2007: 202), Şanlıurfa ilinde 123 emeklinin % 93,5 ile neredeyse tamamına yakınının herhangi bir emekli derneğine üye olmadıkları, üye olanların ise tamamının erkek emeklilerden oluştuğu tespit edilmiştir. Benzer şekilde Denk (2009: 188) İstanbul ilinde ikamet eden emeklilerin dörtte üçünden fazlasının herhangi bir emekli derneğine üye olmadıklarını tespit etmiştir. Şahin ve Selvitopu (2012) emeklilerin çok düşük bir kısmının sosyal sorumluluk ve gönüllülük gerektiren dernek faaliyetlerine katılma eğilimde olduğunu tespit etmişlerdir. Ak (2016: 1025) ise 65 yaş ve üstü emeklilerin % 58,5 ile büyük çoğunluğunun spor yapmadıklarını ve spor etkinliklerine katılım sağlamadıklarını tespit etmiştir. TÜİK 2016 yılı AYA verilerine göre de emekliler arasında hiç bir zaman yapmadıkları etkinlik % 86,7 ile lokal kulüp ve dernek faaliyetlerine katılım iken bunu % 80,1 ile sinema ve tiyatro gibi kültürel etkinliklere katılım takip etmektedir. Emeklilerin ve çalışanların hiç tercih etmedikleri etkinlikler en yüksek oransal farklılık sinema ve tiyatroya gitmek gibi kültürel etkinlikler gelmektedir (Tablo. 55).

Genel olarak değerlendirildiğinde emeklilerin ev için de yapabilecekleri pasif iç mekansal boş zaman etkinliklerini (televizyon izleme, kitap-dergi okumak, ibadet etmek, torunlarla ilgilenmek) ev dışında aktif dış mekanda yapabileceklerine göre (spor ve egzersiz, kültürel veya sosyal etkinlikler, seyahat/tatil, açık hava etkinlikleri veya hobiler) daha fazla tercih ettikleri tespit edilmiştir (Çakır vd., 2013a: 5; Güleç, 2017: 61; Şener vd., 2007: 34; Noğay, 2018).

3.3.5.2 Emeklilerin Boş Zaman Etkinlikleri ve Gönüllü Faaliyetlere Katılımlarını Etkileyen Faktörler

Emeklilerin etkinliklere katılımları üzerine yapılan çalışmalar emeklilerin cinsiyetlerinin, ekonomik güçlerinin, sağlıklarının, eğitim seviyelerinin, mesleklerinin ve emeklilikte geçirdikleri sürelerin etkinliğe katılımları üzerinde etkin oldukları tespit edilmiştir.

Emeklilerin etkinliklere katılımlarını etkileyen faktörlerin başında *ekonomik durumlarının* geldiği bulgusuna pek çok araştırmada ulaşılmıştır. Araştırmalarda düşük gelir elde etmeleri, akraba veya çocuklardan destek alıyor olmaları gibi

ekonomik olumsuzluklardan dolayı emeklilerin büyük çoğunluğunun sosyal kültürel faaliyetler ile seyahat, tatil ve gezi gibi etkinliklere ya yeterli ya da hiç bütçe ayıramadıkları bulgularına ulaşılmıştır (Ak, 2016; Aközer vd., 2011; Çetin, 2019; Denk, 2009; Şener vd., 2007; Özmete vd., 2012; Yazıcıoğlu, 2010). Örneğin Şener vd. (2007: 34) emeklilerin yarıdan fazlasının yoksulluk sınırının altında düşük gelir elde etmelerinin temel ihtiyaçları karşılamayı zorlaştırdığı ve dolayısıyla düşük maliyetli pasif ev içi etkinlikleri daha çok tercih ettikleri sonucuna ulaşılmışlardır. Çetin (2019: 25) mavi yakalılarda ekonomik düzeyin yetersizliği nedeniyle sosyal etkinliklere, gezilere ve seyahatlere katılımın güçleştiğini bulmuştur. Yazıcıoğlu (2010: 43-46) memur emeklilerinin başta maddi yetersizlikler nedeniyle etkinliklere katılamadıklarını ve bu durumun cinsiyet ve medeni durum bağlamında da herhangi bir farklılık göstermediğini saptamıştır. Araştırmalarda *gelir seviyesinin yüksek oluşu* emeklilikte *zamanın daha etkin değerlendirilmesi ile ilişkili* olduğu ortaya konmuştur. Örneğin gelir seviyesi daha yüksek olan emeklilerin rekreatif (dinlendirici, eğlendirici) faaliyetleri daha olumlu buldukları (Pişkin, 2018), dernek faaliyetlerine daha fazla katıldıkları (Denk, 2009; İncealtın, 1999; Sevim ve Şahin, 2007) tespit edilmiştir. Denk (2009: 179-178), gelir ve eğitim seviyesi yüksek olan emeklilerin derneklere, sosyal, kültürel ve siyasi faaliyetlere katılımlarının sosyal ilişkilerini ve statülerini sürdürme/koruma açısından daha önemli görülmesine bağlamaktadır.

Tablo. 56 Çalışanlarda ve Emeklilerde Sağlık Sorunlarının Günlük Etkinliklere Katılma Etkisi (GYKA 2018)

Sağlık Sorunlarının Günlük Etkinlikleri Etkileme Durumu	Çalışanlar		Emekliler	
	f	%	f	%
<i>Günlük etkinlikler çok sınırlandı</i>	821	3,0	1072	12,0
<i>Etkinlikler sınırlandı</i>	4027	14,8	2779	31,0
<i>Günlük etkinlikler sınırlanmadı</i>	22316	82,2	5109	57,0
Toplam	27164	100,0	8960	100,0

Kaynak: TÜİK 2018 yılı GYKA verilerinden yararlanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur. Emekli aylığı alanlar içerisinde fert kayıt verisine göre esas faaliyet durumunu emekli olarak tanımlayanlar “emekli” ve ayrıca esas kayıt durumunu çalışan olarak tanımlayanlar “çalışan” olarak değerlendirilmiştir.

Emeklilerin ekonomik sorunların dışında boş zaman etkinliklerine katılımları *sağlık durumlarından* dolayı da farklılaşmaktadır. TÜİK 2018 yılı GYKA mikro veri setine göre emekliler ve çalışanlar arasında en az 6 aydan beri fiziksel veya ruhsal herhangi bir sağlık sorunu nedeni ile günlük faaliyetlerinde kısıtlama yaşayanların durumları aşağıda verilmiştir. Emekliler çalışanlara göre fiziksel ve ruhsal sağlık sorunları nedenleri ile daha yüksek oranlarda günlük etkinliklerinde sınırlama yaşamaktadırlar. Dolayısıyla bu durum çalışanlara göre boş zaman etkinliklerine katılımının da düşük olacağının bir göstergesi olabilecektir. Zira iyi sağlık düzeylerinde olan çalışanların % 30'u ve emeklilerin ise ancak % 16'sı boş zaman etkinliklerine düzenli katılım sağlamaktadırlar. Kötü sağlık durumunda olan emeklilerde ise bu durum % 3'lere kadar düşmektedir (Tablo. 56).

Boş zaman etkinliklerine katılımı etkileyen diğer nedenlere örnek olarak Şimşek ve Büyükdık (2013: 32) emekli öğretmenlerin *emeklilik öncesinde bu yönde alışkanlıklarının olmayışına* bağlamaktadırlar. Araştırmanın bir diğer bulgusu ise *alternatif etkinliklerin yokluğunun* emeklileri kahvehane gibi mekanlarda zaman geçirmesine sebebiyet vermesidir. Benzer durumda Şanlıurfa ilinde yapılan bir araştırmada Emeklilerin çoğunluğunun, özellikle de öğretmenlerin, *boş zamanlarını değerlendirecekleri yerlerin olmaması* nedeni ile olumsuz etkilendikleri tespit edilmiştir (Şahin, 2006: 72). Denk (2009: 188) emeklilerin çoğunluğunun derneklere üye olmamalarının temel nedenlerinin, *yeterli çevreleri nedeniyle ihtiyaç duymamalarına ve kişisel işleri nedeniyle fırsat bulamamalarına* bağlı olduğunu tespit etmiştir. Boş zaman etkinliklerine ve gönüllü faaliyetlere katılımları yaş, cinsiyet ve eğitim durumu gibi *bireysel özelliklerine göre* de farklılaşmaktadır.

TÜİK 2018 yılı GYKA verilerinde çeşitli sosyo-demografik özelliklere göre emeklilerin boş zaman etkinliklerine katılma durumlarına yer verilmektedir. Buna göre emeklilerde yaş ilerledikçe etkinliklere katılma düzeyleri azalmaktadır. Emekliler arasında en yüksek katılım alt yaş gruplarında ve en düşük katılımda üst yaş gruplarında görülmektedir. Ancak çalışan akranları ile kıyaslandığında 50 yaşın altındakiler haricinde emekliler her yaş grubunda nispeten daha yüksek oranlarda boş zaman etkinliklerine katılım sağlamaktadırlar (Tablo. 57).

Tablo. 57 Sosyo-Demografik Özelliklere Göre Çalışanlar ve Emeklilerin Boş Zaman Etkinliklerine Katılım Oranları (%) (GYKA-2018)

Sosyo-demografik Özellikler	Boş Zaman Etkinliklerine Düzenli Katılım Durumu*						
	Evet		Hayır - Maddi Yetersizlik		Hayır - Diğer Nedenler		Toplam (%)
	Çalışan	Emekli	Çalışan	Emekli	Çalışan	Emekli	
Erkek	25,2	8,6	9,8	5,7	65,1	85,7	100,0
Kadın	28,3	22,4	8,2	5,2	63,5	72,4	100,0
50 yaş altı	30,8	23,0	10,3	9,3	58,9	67,7	100,0
50-54	13,4	18,5	6,9	7,7	79,7	73,8	100,0
55-59	9,9	14,0	5,6	7,0	84,5	79,0	100,0
60-64	7,3	11,5	4,6	5,5	88,1	83,0	100,0
65-69	4,8	8,5	2,5	4,2	92,6	87,3	100,0
70-74	5,1	5,3	2,9	3,6	91,9	91,0	100,0
75 yaş üstü	1,0	3,2	3,1	4,0	95,9	92,7	100,0
Okuryazar olmayan	1,0	1,2	10,6	6,2	88,4	92,6	100,0
Bir okul bitirmedi	4,9	0,8	16,0	6,4	79,0	92,8	100,0
İlk ve orta öğretim	12,1	5,7	11,4	5,6	76,5	88,7	100,0
Lise ve dengi okul	34,9	18,8	8,4	5,8	56,7	75,3	100,0
Yükseköğretim	57,9	39,1	3,8	4,8	38,3	56,1	100,0
İyi sağlık düzeyi	30,9	16,2	8,4	4,8	60,8	79,0	100,0
Orta sağlık düzeyi	12,2	8,8	11,8	5,9	76,0	85,4	100,0
Kötü sağlık düzeyi	6,2	3,1	13,9	7,1	79,9	89,8	100,0
Çalışan Emekli	-	12,3	-	4,3	-	83,5	100,0
Çalışmayan Emekli	-	10,5	-	6,1	-	83,4	100,0
Toplam	26,1	11,1	9,3	5,6	64,6	83,3	100,0

Kaynak: Emeklilik/yaşlılık/isteğe bağlı emeklilik aylığı alanlar içerisinde yer alıp gelir getirici bir işte çalışmış olanlar içerisinde çalışma durumuna göre halen çalışanlar, iş arayanlar ve kendisini emekli olarak ifade edenler “emekli” olarak değerlendirilmiştir.*Spor, sinema, konser vb. gibi dış mekân etkinliklerine ücret ödeyerek düzenli katılım sağlama durumudur.

Salman (2004: 58) emeklilerin boş zaman etkinliklerine katılımlarının azalmasının ve televizyon izleme ile gazete okumak gibi daha pasif etkinliklere yönelmelerinin emeklilikte geçirilen süreler ile ilişkili olduğunu ve araştırma sonucuna göre 10 yılı aşan emeklilik süresinde bu durumun görüldüğünü belirtmektedir. Can vd. (2008: 122) emeklilik süresi arttıkça gündelik yaşama ilişkin etkinliklerin azaldığını tespit etmişlerdir. Yine emeklilerin daha genç yaşlarda iken boş zamanlarını aktif bir şekilde değerlendirdikleri, *yaşın ilerlemesine bağlı olarak* boş zamanın daha az değerlendirildiği de tespit edilmiştir (Salman, 2004: 22). Benzer şekilde Baran vd. (2007: 17) 60-74 arasındaki bireylerin daha ileri yaş gruplarına göre sosyal etkinliklerde daha aktif olduklarını belirlemiştir.

Diğer yandan yapılan araştırmalarda, emeklilerin tercih ettikleri etkinlik türlerinin *cinsiyet bağlamında* da farklılaşabildiği görülmekle beraber tutarlı

sonuçlara da ulaşabilmiş değildir. Emeklilik sonrasında kadınların ev işleri, torun bakımı ve akraba ziyaretleri (Baran, 1997) ile günlere katılmak (Çetin, 2019: 27), televizyon izleme ve arkadaşlarla toplanma (Şahin, 2006: 70) şeklinde faaliyetleri erkeklere göre daha yüksek oranlarda gerçekleştirdikleri belirlenmiştir. Erkeklerin ise özellikle kahvehaneye gitmeye ve ibadet etkinliklerine yönelmeye çok daha fazla önem verdikleri tespit edilmiştir (Çetin, 2019: 27; Şahin, 2016: 58-70). Ancak ibadet etkinlikleri açısından farklı bir bulgu olarak Noğay (2018) İstanbul'un Gaziosmanpaşa ilçesinde emekli kadınların % 50'ye yakınının erkeklerin ise % 16,2'sinin dini etkinliklere katıldığı sonucuna ulaşmıştır. Diğer yandan Salman (2004: 54) emeklilik döneminde *kadınların daha dışa dönük oldukları ve sosyal etkinliklere katılmayı daha fazla tercih ettikleri* ve fiziksel faaliyetlere katılımın emekli erkekler arasında düşük düzeyde olduğunu bulmuştur. Aksine daha yakın tarihli bir araştırmada ise Güleç (2017: 47), Kocaeli ilinde mevcut emekli kulüplerini ziyaret edenlerin % 70'inin erkek olduğunu, erkeklerin kadınlara göre daha fazla ev dışında etkinliklere katıldığını belirtmektedir. TÜİK 2018 yılı GYKA verilerine bakıldığında emeklilik döneminde erkeklerin düzenli boş zaman etkinliklerine katılımı % 8 kadar iken bu oran kadınlarda % 22 olarak gerçekleşmiştir. Kadınların emeklilikte erkeklere göre daha aktif bir yaşam sürmeleri muhtemeldir. Çalışan kadınlar ile emekli kadınlar arasındaki oransal farklılıklar, çalışan erkekler ile emekli erkekler arasındaki farklardan daha düşüktür. Dolayısıyla kadınlar emeklilik dönemlerinde boş zaman etkinliklerine katılımalarını erkeklere göre nispeten daha yüksek oranlarda başarı ile sürdürmeleri muhtemeldir (Tablo. 57).

Araştırmalar da *eğitim durumu ve mesleki durum bağlamında* da boş zaman etkinliklerinin değerlendirilmesinin farklılaşabileceğini görülmektedir (Çetin, 2019; Denk, 2009; Sarım, 1996; Sevim ve Şahin, 2007). Örneğin Denk (2009: 191-193) de İstanbul ilinde eğitim düzeyi yüksek olan kimselerin boş zaman etkinliklerini değerlendirme imkanlarının fazlasıyla mevcut olduğunu bulmuştur. Düşük eğitim düzeyine sahip kimselerin ise çoğunlukla alt gelir gruplarında olmaları ve/veya sağlık durumlarının elverişli olmamaları sebebiyle etkinliklere katılım sağlayamadıkları belirlenmiştir. Sarım (1996), öğretmen, yönetici, doktor, hemşire gibi meslek grupları örneğinde eğitim düzeyi yüksek olan katılımcıların boş

zaman etkinliklerine daha fazla katıldıklarını belirlemiştir. Çetin (2019: 27) ise mavi yakalı emeklilerin boş zamanlarını daha spontane değerlendirdiklerini, bahçe işleri ile uğraştıklarını, kahvehane gibi yerlere uğradıklarını, beyaz yakalı emeklilerin ise dernek üyelikleri, hobiler vb. gibi etkinliklere katılmak açısından emekliliği bir fırsat olarak değerlendirdikleri ve daha planlı zaman geçirdikleri sonucuna ulaşılmıştır. TÜİK 2018 yılı GYKA verilerine göre yükseköğretim mezunlarının düzenli boş zaman etkinliklerine katılma oranları % 39 iken lise ve dengi okul mezunlarında % 18,8 ve ilköğretim mezunlarında % 5,7'dir. Emekliler arasında eğitim seviyeleri açısından boş zaman etkinliklerine katılma durumlarında büyük oransal farklar mevcut olmaktadır (Tablo. 57).

3.3.5.3 Boş Zaman Etkinlikleri ve Gönüllü Faaliyetlere Katılım Durumlarının Emeklilik Hayatına Uyuma Etkileri

Emeklilerin, boş zamanlarını değerlendirmek için çeşitli faaliyetlere katılımları emeklilik hayatına uyumlarını kolaylaştırmaktadır. Türkiye’de yapılan araştırmalarda boş zaman etkinliklerine katılımın emeklilerin yaşam kalitesini ve yaşam tatminini olumlu etkilediğine dair bulgulara ulaşılmıştır (Aytaç, 2017; Çakır vd., 2013b; Salman, 2004; Şener vd., 2007). Örneğin Aytaç (2017) emeklilikten önceki etkinliklerini sürdüren ya da daha faal olan emeklilerin herhangi bir etkinlikte bulunmayanlara göre yaşam tatminlerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Benzer şekilde Şener vd. (2007: 33-34) araştırmalarında boş zaman etkinliklerine katılımın emeklilerin yaşam tatmininin en önemli öngörücüsü olduğu, bunun akabinde etkinliklerden duyulan memnuniyetin ve etkinliklerin planlanmasının da diğer önemli etkenler arasında yer aldığını tespit etmişlerdir. Çakır vd. (2013b: 143-160) emeklilerin dernek ve vakıflarda gönüllü faaliyetlere katılım sıklığının artmasıyla yaşam kalitelerinde artış gerçekleştiği sonucuna ulaşmışlardır. Ayrıca boş zamanın değerlendirilmesi açısından televizyon izlemenin izlemeyenlere göre yaşam kalitesini daha olumlu etkilediği sonucuna da varılmıştır.

Tablo. 58 Sosyo-Demografik Özelliklerine Göre Emeklilerde Sosyal Etkinliklere Katılım Durumlarına Göre Ortalama Yaşam Memnuniyetleri (YMA 2018).

Sosyo-Demografik Özellikler	Sosyal Etkinlik Durumu		Sosyal Harcama Durumları		Genel Yaşam Mem. Ortalama
	<i>Memnun Değil</i>	<i>Memnun</i>	<i>Azalttı</i>	<i>Azaltmadı</i>	
	<i>Ort.</i>	<i>Ort.</i>	<i>Ort.</i>	<i>Ort.</i>	
<i>Erkek</i>	5,72	7,07	6,51	6,77	6,60
<i>Kadın</i>	5,86	7,27	6,46	7,18	6,71
<i>65 yaş altı</i>	5,84	7,20	6,49	6,96	6,66
<i>65 yaş üstü</i>	5,62	7,03	6,51	6,75	6,59
<i>Evli olmayanlar</i>	5,67	6,75	6,22	6,53	6,33
<i>Evli olanlar</i>	5,77	7,17	6,55	6,90	6,67
<i>İlköğretim</i>	5,42	6,95	6,15	6,74	6,44
<i>Lise ve dengi</i>	6,53	7,55	7,02	7,19	7,08
<i>Yükseköğretim</i>	6,38	7,40	6,92	7,33	7,05
Kaynaklar					
<i>Emekli aylıkları yetersiz</i>	5,68	7,01	6,40	6,64	6,48
<i>Emekli aylıkları yeterli</i>	6,93	7,40	7,31	7,41	7,23
<i>Hane geliri. mem. değil</i>	5,30	6,65	5,89	6,09	5,91
<i>Hane gelirinden memnun</i>	7,18	7,32	7,31	7,32	7,24
<i>Sağlığından memnun değil</i>	5,13	6,25	5,92	5,47	5,73
<i>Sağlığından memnun</i>	6,12	7,32	6,83	7,28	6,97
<i>Evlilikten memnun değil</i>	4,00	7,33	-	-	4,95
<i>Evlilikten memnun</i>	5,83	7,18	6,66	6,94	6,74
<i>Sosyal ilişki. mem. değil</i>	5,18	6,85	5,62	7,17	7,20
<i>Sosyal ilişki. memnun</i>	5,82	7,13	6,57	6,85	7,36
<i>Sosyal etkinlik mem. değil</i>	-	-	5,78	5,83	5,79
<i>Sosyal etkinlik memnun</i>	-	-	7,09	7,22	7,17
<i>Sendika/dernek faal. ilgi</i>	5,79	7,32	6,58	6,92	6,85
<i>Sendika/dernek faal. ilgisiz.</i>	5,70	7,06	6,45	6,82	6,56
<i>Kültür, sanata ilgi</i>	5,72	7,47	6,78	7,31	6,90
<i>Kültür, sanat ilgisizlik</i>	5,58	6,80	6,01	6,54	6,36
<i>Yaşamlarından mutsuz</i>	4,07	4,73	4,02	5,10	4,43
<i>Yaşamlarından mutlu</i>	6,90	7,61	7,32	7,37	7,35
Genel Ortalama	5,75	7,11	6,50	6,85	

Kaynak: Çalışmama nedeni “emeklilik” olanlar içerisinde sosyal güvenlik kurumuna kendileri üzerinden kayıtlı olanlar “emekli” olarak değerlendirilmiştir. “-“ 10 dan az hücre frekans verisi olanlar. Sosyal etkinlikler eğlence, kültür, sportif faaliyetler vd., memnuniyet durumunu içermektedir. Sosyal harcamalar son 1 yılda eğlence/tatil gibi harcamaları kapsamaktadır.

TÜİK 2018 yılı YMA verilerine göre emeklilerin eğlence, kültürel ve sportif vb. faaliyetleri içeren sosyal etkinliklerinden memnuniyetlerine ve son 1 yılda eğlence/tatil gibi sosyal harcamalarındaki değişim durumlarına göre ortalama yaşam memnuniyetlerine ilgili tabloda yer verilmiştir. Buna göre aşağıdaki bulgulara ulaşılmıştır (Tablo. 58):

- Sosyal etkinliklerden memnun ya da memnuniyetsiz olsalar da kadınların, 65 yaşın altındaki emeklilerin ve evli olan emeklilerin yaşam memnuniyetleri daha yüksektir.
- Sosyal etkinliklerden memnuniyetsizlik ve sosyal harcamaların azaltılması gibi olumsuz durumlarda dahi diğer kaynaklar içerisinde hane gelirinden ve emekli maaşlarından memnun olanların ortalama yaşam memnuniyeti en yüksektir.
- Sosyal etkinliklerden memnuniyet ve son bir yılda sosyal harcamaların azalmaması gibi olumlu durumlarda dahi diğer kaynaklar içerisinde fiziksel sağlıklarından memnun olmayanlar en düşük ortalama yaşam memnuniyetine sahiptirler

3.3.6 Emeklilerin Çalışma Hayatında Yer Almaları

Günümüzde emeklilik olgusu, çalışma hayatının artık tamamen terk edilmesi anlamından farklı boyutlara taşınmıştır. Emeklilik sonrası çalışma hayatına katılım açısından ise emekliler üç farklı grupta ele alınmaktadır. Emekli olduktan sonra çalışmaya devam edenler, çalışmak isteyen ancak iş bulamayanlar ve çalışmaya belirli bir müddet devam edip tekrar çalışma hayatından ayrılanlar (Çakır vd., 2014).

3.3.6.1 Emeklilerin Çalışma Hayatına Katılım Durumları

Türkiye’de *emeklilerin ne kadarının çalışma hayatında yer aldığına* ilişkin araştırmalar yıllara göre oransal olarak farklı bulgulara ulaşmışlardır. Buna göre 2000 yılı öncesi yapılan araştırmalarda asker hemşire, doktor, öğretmen, yönetici ve diğer profesyonel mesleklerden emeklilerin çoğunluğunun çalışma hayatında kalmaya devam ettiğini göstermektedir (Üçüncü, 1995; Sarım, 1996; Yılmaz, 1996). Daha yakın tarihli araştırmalarda ise emeklilikte çalışma durumlarının genellikle daha düşük oranlarda gerçekleştiği, emeklilerin çoğunlukla çalışmadığı görülmektedir (Arpacı, 2014; Çakır, 2014; Çetinkaya, 2011; Denk, 2009; Öztürk ve Hazer, 2017; TÜED, 2010; Yalçın, 2017).

2010 yılı TÜİK HBA verilerine dayanarak 2014-2018 10.Kalkınma Planı, “Sosyal Güvenlik Sisteminin Sürdürülebilirliği” özel ihtisas komisyonun raporunda Türkiye’de 2010 yılı itibarıyla 2 milyon 115 bin emeklinin (emeklilerin % 32’si)

çalışma hayatında yer aldığı belirtilmiştir (T.C. Kalkınma Bakanlığı, 2014). 2013 yılında TÜİK 2012 yılı GYKA verilerine dayanarak yapılan bir araştırmada, Türkiye’de emeklilerin 2 milyon 359 bini emeklinin (emeklilerin % 30,6 ‘sının) çalışarak ek gelir elde ettiği ve büyük çoğunluğunun da erkeklerden (2.183 milyon) oluştuğu ifade edilmektedir (Gürsel vd., 2015: 2).

TÜİK 2018 yılı GYKA verilerine göre de emeklilerin % 30,6’u aktif çalışma hayatında yer almaktadır. Çalışan emeklilerin istihdam türlerinin ve meslek kodlarının cinsiyete göre dağılımı aşağıda verilmiştir. Söz konusu verilere göre çalışan emeklilerin % 50,5 ile çoğunluğunu “kendi hesabına çalışanlar” oluşturmakta, bunu % 27,7 ile ücretli/maaşlı çalışan emekliler takip etmektedir. Çalışan emeklilerin neredeyse tamamı erkeklerden oluşmaktadır. Emekli erkeklerin büyük çoğunluğu kendi hesabına çalışmakta iken, kadın emekliler çoğunlukla yakın oranlarda ücretli, maaşlı ve ücretsiz aile işçisi olarak çalışmaktadırlar (Tablo. 59).

Tablo. 59 Çalışma Hayatında Yer Alan Emeklilerin Cinsiyete Göre İstihdamdaki Durumları (GYKA 2018)

İstihdamdaki Durum	Toplam		Erkek		Kadın	
	f	%	f	%	f	%
Ücretli, maaşlı	757	27,7	696	27,4	61	31,1
Yevmiyeli	194	7,2	183	7,2	11	5,6
İşveren	264	9,6	243	9,6	21	10,7
Kendi hesabına çalışan	1384	50,5	1340	52,7	44	22,4
Ücretsiz aile işçisi	139	5,1	80	3,1	59	30,1
Toplam	2738	100,0	2542	92,8	196	7,2

Kaynak: TÜİK 2018 yılı GYKA mikro veri setinden yararlanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur. Emeklilik/yaşlılık/isteğe bağlı emeklilik aylığı alanlar arasında, çalışma durumuna göre “çalışıyor” olduğunu bildiren emeklileri kapsamaktadır.

TÜİK GYKA 2018 yılı verilerine göre çalışma hayatında yer alan emeklilerin yaş gruplarına göre dağılımlarını da görmek mümkündür. TÜİK verilerine göre çalışma hayatında yer alanların % 30,2 ile büyük çoğunluğu 55 yaşının altındadır. Yaş grupları arasında ilerledikçe çalışma hayatında yer alan emeklilerin oranı da düşmektedir. 65 yaş ve üstündekiler çalışma hayatında yer alan emeklilerin % 21,5’ini oluşturmaktadırlar (Tablo. 60).

Tablo. 60 Çalışma Hayatında Yer Alan Emeklilerin Yaş Gruplarına Göre Dağılımı (GYKA 2018)

Yaş Grubu	Çalışan Emekliler	
	f	%
54 yaş ve altı	826	30,2
55-59	730	26,7
60-64	592	21,6
65-69	332	12,1
70-74	168	6,1
75 yaş ve üstü	90	3,3
Toplam	2738	100,0

Kaynak: TÜİK 2018 yılı GYKA mikro veri setinden yararlanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur. Emeklilik/yaşlılık/isteğe bağlı emeklilik aylığı alanlar arasında, çalışma durumuna göre “çalışıyor” olduğunu bildiren emeklileri kapsamaktadır.

TÜİK GYKA 2018 yılı verilerine göre çalışan emeklilerin mesleki kodlarına ilişkin bilgilerde aşağıdaki tabloda yer almaktadır. Buna göre çalışan emekliler % 36,7 ile çoğunlukla nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünlerine ilişkin mesleklerde yer almaktadırlar. Bunu % 16,5 ile hizmet ve satış elemanları ile % 11,7 ile sanatkarlar takip etmektedir (Tablo. 61). Aynı verilere göre çalışanların % 11’i lisans ve üstü düzeyde eğitime sahip emeklilerdir. Lisans ve üstü eğitim düzeyinde olan emeklilerin ise % 27’si çalışma hayatında yer almakta iken lise ve dengi okul mezunu emeklilerde bu oran % 56,8’dir.

Tablo. 61 Çalışma Hayatında Yer Alan Emeklilerin Meslek Kodlarına Göre Dağılımı (GYKA 2018)

Meslek Kodlarına Göre Dağılımı	f	%
Yöneticiler	233	8,5
Profesyonel Meslek Mensupları	126	4,6
Teknisyenler, Teknikerler ve Yardımcı Profesyonel Meslek Mensupları	85	3,1
Büro Hizmetlerinde Çalışan Elemanlar	40	1,5
Hizmet ve Satış Elemanları	447	16,3
Nitelikli Tarım, Ormancılık ve Su Ürünlerinde Çalışanlar	1005	36,7
Sanatkarlar ve İlgili İşlerde Çalışanlar	320	11,7
Tesis ve Makine Operatörleri ve Montajcılar	299	10,9
Nitelik Gerektirmeyen İşlerde Çalışanlar	183	6,7
Toplam	2738	100,0

Kaynak: TÜİK 2018 yılı GYKA mikro veri setinden yararlanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur. Emeklilik/yaşlılık/isteğe bağlı emeklilik aylığı alanlar arasında, çalışma durumuna göre “çalışıyor” olduğunu bildiren emeklileri kapsamaktadır. Meslek kodları dağılımı emeklinin esas işini gösteren “FII30” değişkenine göre hesaplanmıştır

Çalışan emeklilerin profili çoğunlukla kendi hesabına çalışan ve tarımsal faaliyetlerde bulunan kimselerden oluştuğu görülmektedir (Tablo. 61). Bu durumda olan emekliler için emeklilik geliri ek bir gelir mahiyetinde olması muhtemeldir.

3.3.6.2 Emeklilerin Çalışma Hayatına Katılım Durumlarını Etkileyen Faktörler

Emeklilik sonrası yeniden çalışma hayatına dönmenin bireysel nedenleri çok çeşitli olmaktadır. Emekli aylıklarının ve dolayısıyla maddi durumun yetersizliği, ek gelir elde etme, boş zamanın etkili değerlendirilememesi, erken emeklilik uygulamaları nedeniyle işe devam etme arzusu, çalışma gücünü kaybetmemiş olma ve yeniden üretken olma isteği bu nedenler arasında yer almaktadır. (Arpacı, 2014; Baran, 2017; Demirbilek, 2007; Denk, 2009; Erol, 2011; Oral, 2008; Salman, 2004; Şahin, 2006; Şen, 2015; Şimşek ve Büyükkıdık, 2013; Yılmaz, 1996). Bu minvalde emeklilik sonrası bireyin çalışma nedenleri sosyo-ekonomik, sağlık ve psikolojik durumlarına ilişkin nedenlere dayandığı görülmektedir.

Yapılan araştırmalar *çalışma hayatından ayrılmış* emeklilerin tekrar çalışma hayatına geri dönmelerinin ya da dönmeyi istemelerinin en temel nedeninin ekonomik sorunların veya maddi yetersizliklerin olduğunu göstermektedir. Yapılan çalışmalarda değişik oranlarda olmakla beraber emeklilerin emekli gelirlerinin yetersizliği ve ek gelir ihtiyacı başat çalışma faktörleri olarak ortaya çıkmaktadır (Arpacı, 2014: 76; Çakır vd., 2014: 52; 2015: 228; Denk, 2009: 168; Erol, 2011: 95; Şahin, 2006: 78; Şimşek ve Büyükkıdık, 2013).

Ekonomik duruma bağlı nedenler emeklilikte çalışmanın temel nedenleri arasında ilk sıralarda yer almakla beraber nispeten düşük de olsa farklı gerekçeler de mevcuttur. İlk olarak *sosyal imkanların ve boş zaman etkinliklerin yokluğuna* ya da bunlardan yeterince yararlanamama sorunları bunlar arasında yer almaktadır. Bu sebeplerden dolayı emeklilerin vakitlerini değerlendiremedikleri, evlerinde kaldıkları ve yoğun can sıkıntısı hissettikleri araştırmalarda belirlenmiştir (Çakır vd., 2014; Denk, 2009; Şahin, 2016). Örneğin Şahin (2006: 78), Şanlıurfa ilinde sosyal imkanların yokluğu ve boş zamanı değerlendirme sorunlarının emeklilerin çalışma hayatına geri dönmede önemli bir etken olduğu bulgusuna ulaşmışlardır. Çakır vd.

(2014) araştırmalarında emeklilerin % 7,3 ‘ünün boş zaman etkinliğinin yokluğuna bağlı sıkıntıdan dolayı emeklilik sonrası yeniden çalıştıkları sonucuna ulaşılmıştır.

İkinci olarak ise emeklilerin ekonomik nedenlerden bağımsız olarak çalışma istek ve arzuları çalışma hayatında yer almalarına neden olmaktadır. Örneğin Denk (2009: 168) araştırmasında serbest çalışan serbest çalışanlar ile BAĞ-KUR emeklilerinin “*mevcut işlerindeki faaliyetlerini devam ettirme arzularında olmaları*” düşük oranda da olsa yeniden çalışma nedenleri arasında yer aldığını belirlemiştir. Erol (2011: 95) araştırmasında az sayıda emeklinin “*iş yaşamında daha uzun yıllar kalabileceğine inanarak*”, ekonomik durumdan bağımsız olarak gönüllü şekilde çalışma yaşamına döndüğünü tespit etmiştir. akır vd. (2015: 228) başta çoğunlukla ekonomik nedenler yer almakla birlikte bunun dışında emeklilerin % 10,5 ‘inin “*üretken olmayı istemesi*” sebebiyle yeniden çalıştıkları belirlenmiştir. Araştırmalarda Türkiye’de emeklilik yaşının gelişmiş ölkelere göre düşük olması sebebiyle emekli olduktan sonra da “*bireyin çalışma gücü ve isteğinin devam edebildiği*” ifade edilmektedir. Örneğin Türkiye’de 2005 yılında yaşlılık aylığı olarak emekli olanların ağırlıklı ortalama yaşı SSK ve T.C. Emekli Sandığı için 50 yaş ve BAĞ-KUR için 53 yaş olduğu belirlenmiştir. Dolayısıyla erken yaşlarda emekli olan bireylerin yeniden çalışma yaşamına dönmesi daha kolay olmaktadır (Demirbilek, 2007: 141; Baran, 2017: 9; şen, 2015: 316; Oral, 2008: 137-138). Son olarak işverenlerin daha yüksek bilgi ve tecrübe, daha düşük prim (sadece sosyal güvenlik destek primi) ve dolayısıyla düşük işçilik maliyeti nedeniyle *tecrübeli çalışan ihtiyaçları* da emeklilerin tekrar çalışma hayatı içerisinde ye almasına neden olan diğer nedenler arasında yer almaktadır (Oral, 2008: 138).

Emeklilik sonrası kadınların çalışma hayatında kalmak veya bir müddet sonra tekrar çalışma hayatına dönmeyi istemeleri erkeklere göre daha düşük oranda gerçekleşmektedir. Örneğin akır vd. (2014: 49) araştırmalarında emekli kadınların % 71 ‘inin emeklilikte çalışmamayı tercih ettiği sonucuna ulaşmışlardır.

3.3.6.3 Emeklilik Sonrası Çalışmanın Emeklilik Hayatına Uyuma Etkisi

Emekliler, emeklilik dönemini çalışma hayatı ile kıyasladıklarında nasıl değerlendirmektedirler? Emeklilik hayatına uyumları nasıl etkilenmektedir? Emeklilerin çalışma hayatı ya da emeklilik dönemini kendilerinin değerlendirmesinin yanı sıra çalışanlar ile emeklilerin genel kıyaslamalarının da yapıldığı araştırmalar mevcuttur. Bir araştırmada emeklilerin yaklaşık % 70'i çalışırken, % 10'u ise emeklilik hayatında daha mutlu olduklarını, geri kalanlar ise bir fark görmediklerini bildirmişlerdir (Denk, 2009: 201). Emeklilik sonrası yeniden çalışmanın emeklilerin hayatına uyuma etkisine örnek olarak, yapılan bir araştırmada emeklilik sonrası gelir getirici bir işte çalışmanın yaşam kalitesini daha olumlu etkilediği sonucuna ulaşılmıştır (Çakır vd., 2013b: 193). Bir başka araştırmada 65 yaş üstü çalışanların, emekli olanlar ve hiç çalışmamış olanlara göre daha yüksek ortalama yaşam kalitesi düzeylerinde olduğu tespit edilmiş, bu durumun ise *özerk olmalarına, yaşlılığı daha olumlu algılamalarına, etkinliklere ve sosyal hayata daha fazla katılımlarına* bağlı olduğu belirtilmiştir (Sözen, 2014: 64-65). Ancak emeklilikte çalışmanın emekliliğe uyuma yönelik olumlu katkılar sağladığı bulgularına ulaşan araştırmaların aksine kimi araştırmalar da emeklilikte çalışmanın yaşam tatmini ve uyum açısından anlamlı farklılıklar göstermediğini (Öztürk ve Hazer, 2017: 211) tespit etmişlerdir.

Tablo. 62 Emeklilerde Son 1 yılda Emekli Olanların Çalışma Durumuna Göre Ortalama Yaşam Memnuniyeti (YMA 2018)

Emeklilerin son 1 hafta içerisinde çalışma durumu	Emeklilerde Çalışma Durumuna Göre Yaşam Memnuniyeti Ortalamaları								
	Emekliler Genel			Erkek			Kadın		
	<i>N</i>	<i>%</i>	<i>Ort.</i>	<i>n</i>	<i>%</i>	<i>Ort.</i>	<i>n</i>	<i>%</i>	<i>Ort.</i>
Çalıştı	34	48,6	6,82	30	56,6	6,60	4	23,5	-*
Çalışmadı	36	51,4	6,36	23	43,4	6,22	13	76,5	6,63
<i>Toplam</i>	70	100	6,59	53	100	6,60	17	100	6,71

Kaynak: TÜİK, 2018 yılı YMA mikro veri setine göre yazar tarafından hesaplanmıştır. Çalışmama nedeni “emeklilik” olanlar içerisinde sosyal güvenlik kurumuna kendileri üzerinden kayıtlı olanlar “emekli” olarak değerlendirilmiştir. Son bir yıl içerisinde emekli olanlar (n=70) içerisinde son bir hafta çalışma durumu dağılımına yer verilmiştir.*Düşük veri nedeniyle dahi edilmemiştir.

TÜİK 2018 yılı YMA verilerine göre son 1 yıl içerisinde emekli olan emeklilerin yaşam memnuniyeti ortalamaları kıyaslandığında emekli olduğu halde referans döneminde son 1 hafta içerisinde kadar çalışan emeklilerin ortalama yaşam memnuniyetlerinin daha yüksek olduğu görülmektedir (Tablo. 62).

Emeklilik döneminde çalışma durumuna göre yaşam memnuniyetleri “iş/mesleğe atfedilen önem bağlamında da değerlendirilebilir. TÜİK 2018 yılı YMA verilerinde mutluluğun kaynağının ve toplumsal itibar için ilk sırada gelen şeyin yapılan iş/meslek olduğunu bildirenlerin yaşam memnuniyeti ortalamalarının da düşük olduğu görülmektedir (Tablo. 63).

Tablo. 63 Mesleğe/İşe Atfedilen Öneme Göre Emeklilerde Ortalama Yaşam Memnuniyeti (YMA 2018)

	N	%	Ortalama
Mutluluk Kaynağı			
Başarı	56	5,2	6,66
İş	13	1,2	6,31
Sağlık	851	78,6	6,61
Sevgi	127	11,7	7,09
Para	32	3,0	5,53
Diğer	4	0,4	5,00
Toplam	1083	100,0	6,63
Toplumsal İtibarın Kaynağı			
Düzenli aile yaşamı	484	44,7	6,92
Para	81	7,5	5,95
Sosyal çevre	32	3,0	7,03
Ahlaklı yaşam	336	31,0	6,43
Eğitim	136	12,6	6,48
Meslek/yapılan iş	14	1,3	5,43
Toplam	1083	100,0	6,63

Kaynak: TÜİK, 2018 yılı YMA mikro veri setine göre yazar tarafından hesaplanmıştır. Çalışmama nedeni “emeklilik” olanlar içerisinde sosyal güvenlik kurumuna kendileri üzerinden kayıtlı olanlar “emekli” olarak değerlendirilmiştir.

Sonuç itibarıyla emekli birey tarafından yapılan iş/meslek, diğer değerlerin; sevgi, sağlık, düzenli bir aile yaşamı vb. önüne konuluyorsa ve çok önemli bir konuma sahipse, çalışma hayatının terki halinde olumsuz etkilenmesi muhtemeldir.

SONUÇ

Uyum alışılabilen sürekliliği ile anlamlandırılmaktadır. Alışılmış bir durumdan daha kötüye, daha aza ya da daha düşüğe gidilmesi ise uyumsuzluğın bir göstergesi olmaktadır. Uyumun iyi olarak değerlendirilmesi, kişinin içinde bulunduğu durumdan öncelikle tatmin olmasını gerektirir. Diğer yandan uyum değişimlere verilen tepkilerle de alakalı olmaktadır. Örneğin bir yakının kaybı ya da bir uzvun kaybı gibi. Yeni duruma verilen tepki öncelikli olmakta, sonrası alışma ile devam etmektedir. Bu yönüyle gündelik hayatın zorlukları ile başı ıkalan psikolojik bir süreç olmaktadır. Yaşamın olağan akışında değişimlerin meydana geldiği bir dönem olan emeklilik, meydana gelen söz konusu değişimler, değişimlere verilen tepkiler ve sonrasında uyum önemli bir süreçtir. Zira emeklilik o, birey için yeni bir dönem ve farklı bir yaşam tarzı, toplumsal hayatta yeni bir sürecin başlangıcı olmaktadır. Bu anlamda emeklilerin toplumsal hayata uyumunu zorlaştıran sorunların tespiti önem taşımaktadır. Bu tezde emekliliğin bireylerin yaşamlarında meydana getirdiği değişimleri, emekliliğin çıktılarına/sonuçlarına bağlı olarak uyum sürecindeki bireysel farklılıklar ile bu süreçte karşılaşılan temel sorunları ortaya koymak amaçlanmıştır.

Tezin ilk bölümünde incelendiği üzere literatürde yaygın olan görüşün emekliliğin artık sadece işgücünün tamamen terk edilmesi olarak algılanmadığının olduğu grlmştir. Emekliliğin, emeklilik statüsünün elde edilmesi ve emekli aylığının alınması sonrasında işgücünün tamamen terki ile ilişkilendirilen geleneksel tanımı, işgücünün kademeli olarak terk edilmesini kapsayan yeni bir tanıma evrilmiştir. Tezde elde edilen bulguların emeklilikle ilgili teorik yaklaşımlarla benzer ya da farklı yönlerinin olduğu grlmştir.

Etkinlik teorisi bireysel ve sosyal açıdan etkin olmayı uyumun bir göstergesi olarak görmekte, emeklilikle beraber çalışmanın yerini alternatif etkinliklerin almasını önemli görmektedir. Teoriye göre pasiflik; istenmeyen, bireyi toplumdan soyutlayan ve mutsuzluğa götüren bir yaşam tarzıdır. Türkiye’de ise emekliler çoğunlukla aktif bir emeklilik yaşantısı sürmemektedir. Ekonomik faktörler emekliliğe yönelik beklentileri sınırlamakta, emeklilik döneminde aktif bir yaşamı kısıtlayabilmektedir. Ancak buna rağmen tezin sonuç kısmında elde edilen bulgulara

göre de pasif yaşam süren emeklilerde de yaşam memnuniyetleri yüksek olabilmektedir.

Etkinlik teorisinin aksine yaşamdan geri çekilme teorisi, emeklilikle birlikte yaşlanan insanlarda sosyal ilişkilerden ve yaşam alanlarından geri çekilme arzusunun ortaya çıktığını, orta yaşlarda gerçekleştirilen etkinlik ve sosyal ilişkilerin biyolojik nedenler ile ileri yaşlarda azaldığını vurgulamaktadır. Yaşlı insan için pasifliğin mutluluk kaynağı olduğunu öne sürmektedir. Teoriyle aynı doğrultuda tezde elde edilen bulgulara göre emeklilerde ileri yaş gruplarında sosyal ilişkiler ve etkinliklere katılım azalmaktadır. Ancak emeklilerde sosyal etkinliklere katılım çalışma hayatında yer alanlardan daha yüksek olmaktadır. Diğer yandan önemli bir sosyal kaynak olan aile ilişkileri de emeklilikte çalışanlara nispetle daha fazla olmakta, emekliler çalışanlara göre eşleriyle daha fazla zaman geçirmektedirler. Yine tezin bulgularına göre 65 yaş üzerinde olduğu halde aktif çalışmaya devam edenler de mevcuttur. Özetle tezin son bölümünde elde edilen bulgular teorinin fonksiyonalist yaklaşımının aksi yönündedir.

Rol teorisi, bireylerin tutumları, değer ve inançlarının sosyal çevrelerinde şekillendiğini, emeklilikle beraber bazı rollerin güçlendiğini (ör. aile üyesi rolü), bazılarının ise zayıfladığını ya da ortadan kalktığını (ör. çalışan rolü) savunur. Bireylerin bu rol geçişlerini kabullenme durumlarına göre olumlu ya da olumsuz uyum gerçekleşmektedir. Örneğin bir birey için iş rolü yaşamında merkezi bir önem taşıyor ise emeklilik hayatına uyumda zorluklar yaşayacaktır. Teoriye paralel olarak tezin son bölümünde elde edilen bulgular doğrultusunda hayatta kendilerini en çok mutlu eden şeyin iş olduğunu belirten ve toplumda itibarlı olabilmek için yapılan işi/mesleği ilk sırada önemli gören emeklilerin ortalama yaşam memnuniyetleri de düşük olmaktadır. Bu emeklilerin iş rolüne bağlılıkları emeklilik hayatına uyumlarını güçleştirmesi muhtemeldir.

Süreklilik teorisi emeklilerin hayatlarını emekli olmadan öncesine çok yakın bir şekilde yaşamak istedikleri varsayımına dayanmaktadır. Bunlar alışkanlıkları, ilişkileri, tercihleri ve becerileri içermektedir. Teoriye göre emeklilik istenmeyen olumsuz tecrübelerin yaşanmadığı ve stresin olmadığı doğrusal bir yaşam olayıdır. Ancak sağlık ve mali durumlarda ciddi boyutlarda düşüş yaşanması gibi istisnai durumlar olmadığı sürece emeklilikteki refahta önemli bir düşüş yaşanmayacağı

öngörülmektedir. Tezde edilen bulgular göstermektedir ki mali durum emeklilik öncesi yaşantıyı sürdürmede önemli bir engel olmaktadır. Emekli bireyler arasında daha ucuz ürünler tüketenler ve tatil, eğlence gibi bir takım masraflarını kısınlar mevcuttur.

Kriz teorisi emekliliğin birey açısından nasıl sonuçlanacağına ilişkin değerlendirmeleri içermektedir. Teori emekliliğin stresli bir yaşam olayı olduğunu, emeklilikte boş zamanın işten elde edilen faydayı sağlamayacağını ve emeklilerin yaşam kalitesinin olumsuz etkileneceğini ileri sürmektedir. Ancak hem literatürde hem de tezde elde edilen bulgular emeklilerin tamamı için böyle bir durumun söz konusu olmadığı görülmektedir. Çalışanlarla kıyaslandığında yaş, medeni durum, eğitim durumu gibi değişkenlere göre emeklilerde daha az olumsuz psikolojik durumlar söz konusu olmaktadır. Dolayısıyla emekliliğin kriz olarak görülmesi evrensel bir nitelik taşımamakta, bireysel özelliklere göre farklılaşmakta ve her zaman için geçerli bir durum olmamaktadır.

Tezin ikinci bölümünde emeklilik sürecini nelerin etkilediği izah edilmiş, bu doğrultuda “emekliliğin birey üzerindeki genel etkisinin ne olduğu” ve “emekliliğe uyumda (yani, insanlar emeklilik hayatına ne derece iyi alışabileceği) bireyler arası farklılıklara neden olan faktörlerin neler olabileceği” yönündeki soruların açıklaması emeklilik öncesi süreç de göz önüne alınarak yapılmıştır.

Araştırmalara göre emeklilik öncesi süreçte emeklilik dönemine yönelik beklentiler genelde zamanın nasıl geçeceğinin planlanması ile ilişkili olmakta ve arzu edilen etkinliklerde bulunmak emeklilikte uyuma olumlu etki etmektedir. Bu noktada beklentilerin gerçekçi olmasının gerekliliği de literatürde belirtilmektedir. Türkiye’de emeklilik dönemine ilişkin beklentiler ise tam olarak karşılanmamaktadır. Aileye daha fazla vakit ayırmak, sosyal ilişkileri sürdürme, etkinliklere katılım ve gezme/seyahat etme beklentileri yüksek olmaktadır. Emekliler aktif bir yaşam sürdürmeye yönelik beklentilerini aile ve sosyal ilişkiler bakımından sağlamaları genellikle çok daha tatmin edici düzeylerde iken ekonomik yönü olan sosyal etkinliklerde sorun yaşanmaktadır. Emekliler çalışanlara göre eşleri ile çok daha fazla zaman geçirebilmekte, sosyal çevreleri ile ilişkilerinden yüksek oranda memnuniyet duymaktadırlar. Ancak emeklilerin yaklaşık üçte biri ekonomik nedenler ile tatil/gezi gibi etkinliklere yönelik harcamalarında kesinti yapmaktadır.

Emeklilik dönemine uyuma olumlu katkı sağlayan etkinliklerde bulunmanın önündeki önemli bir etkenin de bölgesel farklılıklardan kaynaklandığı literatürde bildirilmektedir. Buna göre etkinlik alanlarının ve çeşitliliğinin olmadığı bölgelerdeki emekliler bu konuda hayal kırıklığı yaşamaktadırlar.

Diğer yandan bir başka husus ise emeklilik dönemine yönelik kaygıların emeklilik memnuniyetini olumsuz etkileyerek uyumu zorlaştırdığı ise literatürde sıklıkla tespit edilmiştir. Türkiye’de emeklilik dönemine ilişkin kaygıların başında ekonomik durum yer almaktadır. Ekonomik kaygılar, sosyal ilişkiler ve statü kaybına yönelik kaygılardan daha önce ve yüksek düzeyde gelmektedir. Bu bağlamda çalışanların neredeyse tamamına yakını, mevcut emeklilerden de daha fazla oranda, gelecekte emekli aylıklarının yetersiz olacağını yönelik kaygılara sahiptirler. Bu anlamda son dönemde emekli aylığını hak etme koşullarında yasalarla meydana gelen değişimler, emekli aylığının hesaplanması ve beklentiden daha düşük emekli aylığı alacak olmak çalışanlar arasında önemli bir kaygı nedeni olmaktadır.

Emeklilik dönemine ilişkin planlama, tasarruf ve yatırım yapmak gibi bu döneme hazırlık bağlamında eylemlerde bulunmak ve emekliliğe geçerken bu döneme hazır hissetmek emeklilik yaşantısına uyuma olumlu yönde etki etmektedir. Türkiye’de emeklilik dönemine hazırlık açısından yapılan en önemli yatırım konut sahibi olmaktır. Zira emeklilerin büyük çoğunluğu, çalışanlara göre çok daha fazla oranda, konut sahibidir ve ortalama yaşam memnuniyetleri de konut sahibi olmayanlara göre daha yüksek olmaktadır. Bu husus haricinde Türkiye’de emekliliğe bireysel hazırlık ve planlama davranışları çalışanlarda ve emeklilerde oldukça düşük olmaktadır. Bu ise en çok ekonomik durumdan ve eğitim seviyesinden kaynaklanmaktadır. Düşük gelir düzeyleri ve buna bağlı olarak hem yeterli finansal birikimlerin olmaması hem de gelecekteki ekonomik kaygıların yüksek oluşu emekliliğe hazırlık ve planlamayı zorlaştıran nedenlerin başında yer almaktadır. Diğer yandan eğitim seviyesi yüksek olanlarda hazırlık ve planlama eğilimleri artmasına rağmen bu davranışlar yine de düşük oranlarda gerçekleşmektedir. Türkiye’de emeklilerin ancak altıda birinin eğitim düzeyi yükseköğretim olduğu göz önüne alındığında emeklilik hayatına uyuma katkı sağlayacak hazırlık ve planlama davranışlarının çok düşük olduğu anlaşılmaktadır.

Emeklilik öncesi hazırlık ve planlama davranışlarının düşük olmasının diğer nedenleri arasında kurumsal eğitimlerin olmaması, çalışma istek ve arzusunun devam etmesi ve bu davranışların gerekli görülmemesi gibi nedenler literatürde ulaşılan diğer sonuçlar arasında yer almaktadır. Emekliliğe hazırlık ve planlama davranışlarının bireysel çabalardan çok kurumsal etkinlikler ile özellikle devlet tarafından yönlendirilmesine yönelik talepler mevcuttur. Bu noktada 2007 yılındaki Yaşlanma Ulusal Eylem Planı'nda ve 2013 yılında planın uygulama hedeflerini içeren resmi raporlarda da söz konusu kurumsal eğitimlerin verilmesinin emekliliğe uyum açısından gerekliliği bildirilmektedir. Ancak Türkiye'de emeklilik dönemine uyum sağlamaya yönelik kurumsal eğitim programlarının, askeri personele yönelik bir uygulama haricinde, örneği olmadığı görülmektedir. Kurumsal uygulamaların olmayışı emekliliğe hazırlık ve planlama davranışlarında ve dolayısıyla uyum sağlamada bir eksiklik olmaktadır. Diğer yandan çalışma istek ve arzusunun devam etmesi, bu döneme ilişkin hazırlık ve planlama yapmayı olumsuz etkilemektedir. Örneğin Türkiye'de emeklilik sonrasında çalışanların çoğunluğu kendi hesabına çalışan esnaf, sanatkar ve tarımsal etkinliklerini sürdüren ve büyük çoğunluğu 65 yaşın altında olan kimselerdir. Genç yaşlarda olmaları ve çalışma gücü ve arzusuna sahip olup işlerini sürdürme istekleri nedeniyle bu kimseler için emeklilik sadece bir statü olmaktadır. Özetle Türkiye'de emekliliğe yönelik bireysel hazırlık ve planlama davranışları oldukça düşük düzeylerde. Bu hususta gelir ve eğitim düzeylerinin düşük olması ile çalışma istek ve arzusunun devam ediyor olması önemli etkenlerdir. Kurumsal olarak ise emekliliğe hazırlık eğitimlerinin resmi yayımlarda öngörülmesine rağmen henüz var olmadığı görülmektedir. Emeklilik dönemine hazırlık kapsamında konut sahibi olmak ise emeklilik dönemine uyumu kolaylaştırmaktadır.

Emeklilik öncesi süreci etkileyen faktörler emekliliğe geçiş koşulları ile birlikte emekliliğin sonuçları ve dolayısıyla da emeklilik hayatına uyumu şekillendirmektedir. Emekliliğe geçişin gönüllü olmasının, gönülsüz olarak emekliliğe ayrılmaya nispeten daha iyi bir emeklilik uyumu, emeklilik memnuniyeti ve yaşamdan daha yüksek genel memnuniyet duyma ile kuvvetli ilişkili içindedir. Türkiye'de emekliler büyük çoğunlukla emekliliği gönüllü olarak tercih ettikleri sonucuna literatürde sıklıkla ulaşılmış, bu duruma çalışma karşısında emekliliğin

daha yüksek oranlarda bir hak olarak görülmesinin emekliliğe geçişin gönüllü olarak değerlendirilmesine neden olmuştur. Başta aile ile ilişkilerine zaman ayırmak nedeniyle, özellikle kadınlarda, emeklilik gönüllü olarak tercih edilmektedir. İş stresi ve işveren baskıları gibi mesleki nedenler ile kötü fiziksel sağlık nedenleriyle emekliliğe geçiş, emeklinin hayatını olumsuz etkilemekte, yaşam kalitesini düşürmekte ancak bu nedenler oldukça çok düşük oranlarda gerçekleşmektedir. Sağlık açısından değerlendirildiğinde emeklilerin büyük çoğunluğu sağlık durumlarını iyi olarak değerlendirmekte ve malulen emeklilerin oranları da oldukça düşük olmaktadır.

Emekliliğin zamanlamasına yönelik algılar da uyum açısından önemli olmaktadır. Emekliliğin erken ya da geç gerçekleşme algısı genellikle olumsuz bir emeklilik deneyimi ile ilişkili olmaktadır. Emekliliğin geç gerçekleştiğine yönelik algı, çalışma arzusunun kalınmadığı ya da emeklilik geliri elde edilmek istendiği durumlarda, yasal koşulları yerine getirmekle birlikte, emeklilik statüsünü arzu edilen zamanda/yaşta elde edilememesidir. Türkiye’de 1999 tarihli ve 4447’ nolu yasa ile emekliliğe hak kazanma koşullarında değişikliğe gidilmiş, emeklilik yaşı kademeli olarak arttırılmıştır. Bu değişiklik sonrasında hizmet süresi ve prim günü koşullarını tamamladığı halde yasa değişikliği ile beklediklerinden daha ileri bir yaşta emekli olan/olacak kesim “emeklilikte yaşa takılanlar” olarak adlandırılmıştır. Bu kimselerin kendi algıları açısından emeklilik zamanında olmayan, geç gerçekleşen/gerçekleşecek bir olgu olmaktadır. Sayıları 6 milyona yakın bu kesimin beklentileri bu değişikliğin kendilerine uygulanmamasına yönelik olmaktadır. Ancak bu kesimin emeklilik hayatına uyumlarına yönelik bir çalışma yoktur.

Emekliliğin erken gerçekleştiğine yönelik algı ise çalışma arzusunun devam ettiği durumlarda söz konusu olmaktadır. Türkiye’de eğitim seviyesi arttıkça emekli olmak istenen yaş da artmaktadır. Yüksek eğitilmiş kimselerde (ör. akademisyenler ve askerler) emekliliği gönülsüz ve arzulanmayan ve erken gelen bir dönem olarak görülmektedir. Dolayısıyla emeklilik hayatına uyum geçiş süreci bağlamında bu kimselerde daha zor olmaktadır. Beklenenden daha erken emekli olmak, genellikle emekliliğe uyumla negatif ilişkili olmaktadır. Ancak emekliliğin arzu edilen yaştan daha erken gerçekleşmesinin olumsuz etkilerinin olmadığı istisnai durumlar da olmaktadır. Bunlar arasında erken emeklilik teşviklerinden yer alarak emekli olmak

veya yapılan işin/çalışma ortamının kötü olduğu durumlarda planlanandan daha erken emekli olmak yer almaktadır.

Çalışma yaşamında iken yapılan işin önemi ve yaşamın merkezinde oluşu emekliliğe geçişi ve emeklilik sonrası uyumu zorlaştıran bir etken olmaktadır. Araştırma kapsamında emeklilerin başarı, iş, sevgi, sağlık ve diğer seçenekleri arasında yaşamlarında mutluluk kaynağının iş olduğunu bildirenlerin ortalama yaşam memnuniyetleri düşük olmaktadır. Toplumsal itibar için düzgün aile yaşamı, para, sosyal çevre, eğitim, ahlaklı yaşam, meslek/yapılan iş seçeneklerinden birinci derecede önemli olanı meslek/yapılan iş olarak belirten emeklilerin de ortalama yaşam memnuniyetleri en düşük olmaktadır. Dolayısıyla emekli bireyin işi ile özdeşleşmesi iş rolünün kimliğini terkine alışmayı ve emeklilik hayatına uyumu güçleştirmektedir. Ancak Türkiye’de emekliler arasında bu durumda olanların oranının oldukça düşük olduğu görülmektedir.

Türkiye’de emeklilerin profilinde yıllar itibarıyla bir değişim söz konusudur. Bu değişim, genel nüfus ve yaşlı nüfus içinde emeklilerin hem sayısal hem de oransal olarak artışı şeklinde görülmektedir. 2010 yılında 6.4 milyon kişi ile nüfus içerisinde % 8,8 orana sahip olan emekliler, 2019 yılı itibarıyla 8.9 milyon kişi ile % 10,8 oranına yükselmiştir. Emekli nüfusu cinsiyet bağlamında değerlendirildiğinde kadınların oranı da yıllar itibarıyla artmakta, 2013 yılında emeklilerin % 20,1’i kadın iken bu oran 2019 yılında artarak % 22,1 olarak gerçekleşmiştir. Emekli nüfusunun yaş gruplarına göre dağılımlarına bakıldığında yıllar itibarıyla yaşlandığı görülmekte, 2013 yılında emeklilerin % 32,9’u 65 yaş ve üstü iken 2019 yılında bu oran artarak % 39,4 olmuştur. Emeklilerin eğitim durumlarına göre % 62 ile çoğunluğunu ilk ve orta öğretim mezunları oluşturmakta iken 2015 yılında % 64 olan bu oran 2019 yılında azalarak % 62’ye gerilemiştir. Emeklilik yaşı ile ilgili yasal düzenlemeler gereği 65 yaş ve üstü emekli oranları artma eğilimindedir. Daha ileri yaşlardan emekliliğe geçiş ile beraber yaşa bağlı fizyolojik ve psikolojik değişimlerin emeklilik hayatına uyuma yönelik etkisi de artacaktır. Zira 65 yaş üstü emeklilerde daha alt yaş gruplarına göre daha yüksek oranlarda sağlık sorunları görülmektedir. Emeklilerin oranlarının artması ile emeklilik dönemine yönelik beklenti ve taleplerde artış söz konusu olacak, cinsiyete ve eğitim seviyesine göre meydana gelen değişimler ise söz konusu beklenti ve taleplerin içeriğini de etkileyecektir.

Türkiye’de emeklilik hayatında en çok karşılaşılan sorunların başında ekonomik sorunlar yer almaktadır. Emeklilerin çoğunluğu için (% 60) tek gelir kaynağı emekli aylığı olmakla birlikte yine büyük çoğunluğu (% 80) emekli aylıklarını yetersiz görmektedir. Tek gelir kaynağı emekli aylığı olan emeklilerin yaşam memnuniyetleri de düşük olmakta, bu durum en çok kadınlar ve 65 yaşın üstündeki emeklilerin uyumunu olumsuz etkilemektedir. Emeklilerin emekli aylıkları dışında sahip olduğu ilave gelir kaynaklarının başında ise çalışarak elde edilen gelirler yer almaktadır. Çalışarak gelir elde eden emeklilerin büyük çoğunluğu erkek ve 65 yaş altında (% 80) olmakla birlikte ortalama yaşam memnuniyetleri çalışmayan emeklilere göre daha yüksektir. Hatta çalışan erkek emekliler arasında ücretsiz aile işçisi olanların oranı oldukça düşük iken bu oran kadınların üçte birine yakın olmaktadır. Dolayısıyla emeklilikte çalışmanın emeklilik hayatına ekonomik uyuma olumlu etkisi çoğunlukla daha genç yaşlardaki ve erkek emekliler açısından söz konusudur.

Türkiye’de her ne kadar emekli aylıkları büyük çoğunlukla yetersiz görülse de hanehalkı gelirlerinin emeklilik hayatına uyuma nispeten olumlu etkisini görmek mümkündür. Hane gelirinin birden fazla kişi tarafından sağlandığı, yüksek hane geliri ve hane gelirleri ile temel ihtiyaçların karşılanmasının kolay olduğu durumlarda emeklilerin ortalama yaşam memnuniyetleri de yüksek olmaktadır. Emekli hanelerinin yarıdan fazlasında (% 50,6) hane geliri iki veya daha fazla kişi tarafından sağlanmaktadır. Yüksek hane gelir grubunda olan emeklilerin temel ihtiyaçlarını karşılamaları nispeten daha kolay olmaktadır. Ancak çalışanlarla kıyaslandığında ise emekliler düşük hane gelir düzeylerinde dahi bu hususta daha iyi düzeylerdedirler. Tüm hane gelir gruplarında emekliler temel ihtiyaçlarını çalışanlara göre daha kolay veya daha az zor düzeylerde karşılamaktadırlar. Bu durumun temel nedenlerinin pasif uyum stratejileri olarak değerlendirilen tatil/gezi gibi çeşitli harcamaların kısılması ve ucuz ürün tüketilmesi ile çalışanlara göre bağımlı çocuklara yapılan eğitim masraflarının daha az olması ya da hiç olmaması ve büyük çoğunluğun konut sahibi olması ile kira giderlerinin ortadan kalkmasından kaynakladığı anlaşılmıştır. Ayrıca yaşamını ekonomik olarak bağımsız sürdüren çocuklarından maddi yardım alanlar emekliler de mevcuttur. Sonuç olarak sadece emeklilerin ekonomik durumlarının kötü düzeyde olduğunun bilinmesi emeklilik

hayatına uyumsuzluğun nihai bir göstergesi olmamaktadır. Emeklilikte harcama kalemlerinin ve tüketim eğilimlerinin de değişme şekli ekonomik anlamda bir uyumun belirleyicileri olmaktadır.

Emeklilik hayatına uyum ile fiziksel sağlık durumu arasında pozitif yönlü ilişki olduğu, sağlıktan duyulan memnuniyetin emeklilik yaşamını olumlu olarak etkilediği teorik çalışmalarda ileri sürülmektedir. Bu araştırmalarda ulaşılan sonuçlara benzer şekilde Türkiye’de emekliler arasında sağlık durumu iyi olanların ortalama yaşam memnuniyetlerinin de yüksek olduğu tespit edilmiştir. Emeklilerin fiziksel sağlık durumları yarıya yakınında çoğunlukla iyi düzeyde olmakla beraber çalışanlara göre daha düşük düzeydedir. Zira emekliler çalışanlara göre yaklaşık dört kat daha yüksek oranda sağlıklarının kötü düzeyde olduğunu bildirmektedirler. Bu durum emeklilikle beraber artan yaşın etkisine bağlı olmaktadır. 65 yaşın altındaki emekliler, özellikle de çalışan emekliler, daha iyi sağlık düzeylerinde olmakta ve daha yüksek ortalama yaşam memnuniyetine sahiptirler 65-69 yaş aralığındaki emekliler ise daha genç yaşlardaki emeklilere göre kötü sağlık algısı iki kat daha yüksek oranda olmaktadır. Diğer yandan emekliler arasında kadınların da sağlık durumları daha düşük oranlarda iyi ve daha yüksek oranlarda kötü olmaktadır. Ancak her ne kadar emekliler çalışanlara göre daha yüksek oranlarda kötü sağlık düzeylerinde olsalar dahi sağlık durumundan memnuniyetsizlik hallerinde bile daha yüksek ortalama yaşam memnuniyetine sahip olmaktadırlar. Aynı durum emekli kadınlar içinde söz konusu olmaktadır. Buna göre emeklilik dönemindeki sağlık sorunlarının uyum üzerindeki etkilerinin çalışma hayatındaki etkisine göre daha az olumsuz olması muhtemeldir. Zira literatürde de emeklilikle beraber kötü çalışma koşulları ile çalışma ortamının stersinden kurtulmanın ve artan boş zamanın sağlık sorunlarının giderilmesinde daha fazla kullanmanın sağlık durumlarına olumlu etkileri olduğu ve bu etkilerin özellikle kadınlar üzerinde olduğu bildirilmektedir.

Türkiye’de emeklilerin fiziksel sağlık durumları ekonomik durumlarına bağlı olarak da emeklilik hayatını uyumu etkilemesi muhtemel olmaktadır. Zira emeklilerin fiziksel sağlık durumları kişisel gelir durumlarına göre önemli ölçüde farklılık göstermektedir. Alt gelir grubundaki emekliler üst gelir grubundakilere göre fiziksel sağlık durumlarını altı kat daha yüksek oranda kötü olarak bildirmektedirler. Sağlık hizmetlerine ihtiyaç duyulduğu halde ekonomik nedenlerle faydalanamayan

emeklilerin büyük çoğunluğu alt gelir gruplarında yer almaktadır. Ekonomik durumun emeklilik öncesi sağlıklı beslenme ile emeklilik öncesi ve sonrası sağlık imkanlarından faydalanma açısından önemli bir etken olduğu literatürde bildirilmektedir. Ancak bu konuda önemli bir husus emekliler fiziksel sağlıklarından ve ekonomik durumlarından (emekli aylıkları ve hane gelirlerinden) aynı anda memnuniyetsiz olsalar dahi ortalama yaşam memnuniyetleri en kötü düzeyde olmamaktadır. Fiziksel sağlıkla beraber psikolojik durumdan memnuniyetsizlik halinde emekliler en düşük yaşam memnuniyetinde olmaktadır. Hatta emekliler sırasıyla fiziksel sağlık-aile ilişkileri, fiziksel sağlık-sosyal ilişkiler, fiziksel sağlık-sosyal etkinlik şeklinde farklı kaynak kombinasyonlarında birlikte duyulan memnuniyetsizliklerde, fiziksel sağlık-ekonomik memnuniyetsizliğine göre daha kötü durumda olmaktadır.

Genel olarak değerlendirildiğinde Türkiye’de kademeli olarak artacak olan emeklilik yaşı da dikkate alındığında gelecekte emekliler daha yüksek oranlarda kötü sağlık düzeylerinden ve daha düşük ortalama yaşam memnuniyetlerinden emekliliğe geçiş yapacaklardır. Bu hususta emeklilik hayatına uyum sağlamada henüz çalışma hayatı içerisinde iken hem fiziksel hem de psikolojik yönden sağlıklı yaşlanmanın şimdi olduğundan çok daha önemli olacağının bir göstergesidir.

Türkiye’de emeklilerin psikolojik sağlık durumları büyük çoğunlukla olumlu olmasına karşılık mutsuzluk, depresyon, umutsuzluk, değersiz hissetme gibi olumsuz psikolojik sağlık göstergelerinde ortalama yaşam memnuniyetleri de düşük olmaktadır. Emekliler arasında kadınlar, evli olmayanlar, 75 yaşın üstündekiler ve düşük eğitim seviyelerinde olanlar daha yüksek oranlarda olumsuz psikolojik durumda olmaktadır. Söz konusu gruplarda emeklilik hayatına uyumda zorlukların yaşanması muhtemel iken istisnai durumlar söz konusu olmaktadır. İlk örnekte emekli kadınlar daha fazla oranda olumsuz psikolojik sağlık düzeyinde olmalarına rağmen, psikolojik sağlıklarının olumsuz olduğu hallerde bile ortalama yaşam memnuniyetleri emekli erkeklere göre daha yüksek olmaktadır. Emekli kadınların ailevi rolleri ve çalışma hayatını erkeklere göre daha stresli görmeleri nedeniyle psikolojik durumlarının emeklilikte olumlu yönde değiştiği ve yaşam memnuniyetine etkilerinin olumlu olduğu literatürde belirtilmektedir. İkinci bir örnekte ise 65 yaşın altındaki emeklilerin genel olarak ortalama yaşam memnuniyetlerinin daha yüksek

olmasına rağmen olumsuz psikolojik sağlık durumlarında 65 yaş ve üstüne göre daha düşük gerçekleşmektedir. Emeklilerde daha genç yaşlara göre ileri yaşlarda psikolojik sorunlarla daha sıklıkla karşılaşılmaktadır. Psikolojik sorunlarla karşılaşma sıklığının emeklilerde başa çıkma stratejilerinin ve uyum yeteneğini gelişmesine katkısı sağlaması muhtemeldir. Bu gibi bir durumun etkisini Wang'ın psikolojik refah yörüngeleri içerisinde, U-şekilli yörüngede, görmek mümkündür. Bu yörüngede emeklilerin, zamana bağlı olarak, emeklilik öncesine göre psikolojik refahlarında önce bir azalma meydana geldiği, sonrasında durağan bir şekilde aynı kalıp nihayetinde eski seviyesine doğru yükseldiği görülmektedir. Emeklilik hayatına psikolojik uyum emekliliğe geçişle birlikte hemen olmasa da bu dönemin ileri zaman dilimlerinde baş etme stratejilerinin geliştirilmesi ile de gerçekleşebilmektedir. Bu durum emeklilik döneminde kaynaklarda herhangi birinde uyumsuzluğa neden olacak bir olumsuzluğun etkisinin emekliliğin ilerleyen dönemlerinde azalacağı ya da ortan kalkabileceğinin bir göstergesidir. Sonuç itibarıyla emeklilikte bir kaynağın olumsuz etkisi yaşamın sonuna kadar sürmemesi emekliliğe uyumun bir göstergesidir. Üçüncü bir örnekte ise emeklilik sürecinde evli olanların psikolojik durumları daha iyi ve ortalama yaşam memnuniyetleri daha yüksek olmakta iken psikolojik durumlarının kötü ve evlilikten memnuniyetsiz oldukları durumlarda ortalama yaşam memnuniyetleri en düşük olmaktadır. Psikolojik durum ile evlilik memnuniyeti karşılıklı olarak birbirini etkilemekte sebep-sonuç ilişkisinin her iki tarafında da yer alabilmektedir. Diğer başka nedenlerin de etkisi ile olumsuz bir psikolojik durum emeklinin aile-sosyal ilişkilerini olumsuz etkilenmesinin yanında evlilikten duyulan memnuniyetsizlikte psikolojik durumun olumsuz etkilemesi muhtemeldir. Emeklilikte evlilik kalitesinin, kişinin mutlu bir evliliğe sahip olmasına bağlı olduğu ve mutsuz evliliğin emeklilerin psikolojik hayatına olumsuz etki ettiği literatürde bildirilmektedir. Emeklinin psikolojik durumunun kötü olmasının yanında diğer kaynaklar içerisinde evlilikteki memnuniyetsizlik halinde en düşük yaşam memnuniyeti gerçekleşmektedir. Son olarak emeklilerde psikolojik sağlık durumları iyi ya da kötü de olsa ilköğretim mezunlarının ortalama yaşam memnuniyetleri daha düşük olmaktadır. Eğitim seviyesi yüksek kimselerde de emeklilikle birlikte sosyal ilişkileri sürdürebilme ve

ekonomik durumlarının daha iyi olması nedeniyle psikolojik durumları daha iyi gelişmekte ve emeklilik hayatına daha iyi uyum sağlamaktadırlar.

Emeklilikte daha iyi bir fiziksel sağlığa ve daha iyi finansal kaynağa sahip olanların, günlük işlevleri gerçekleştirmeyi, sosyal ilişkileri sürdürmeyi ve etkinliklere katılımı kolaylaştırması açısından, daha yüksek oranlarda olumlu psikolojik durumlarının olduğu literatürde bildirilmektedir. Literatürle benzer şekilde Türkiye’de de fiziksel sağlık durumu iyi olan emekli ve çalışanların psikolojik sağlıkları da daha iyi düzeylerde olduğu görülmektedir. Ayrıca emekliler olumlu psikolojik durumlarda olsalar dahi fiziksel sağlıklarının kötü olduğu durumlarda ortalama yaşam memnuniyetleri de düşük olmaktadır. Diğer yandan emeklilikte düşük gelir düzeyinde olmanın psikolojik duruma olumsuz etkisi ve emeklilik hayatına uyumu güçleştirmesi muhtemeldir. Zira alt hane gelir gruplarındaki emeklilerin psikolojik durumları en kötü düzeyde olmakta ve olumsuz psikolojik durumlardaki emeklilerin büyük çoğunluğu da hane halkının temel ihtiyaçlarını zor karşıladığını belirtenlerden oluşmaktadır.

Emeklilerin psikolojik sağlık durumları çalışanlarla kıyaslandığında yakınlık göstermekle birlikte genel olarak biraz daha kötü düzeydedir. Ancak 75 yaş ve üzeri emeklilerin psikolojik durumları aynı yaş grubunda çalışan emeklilere göre daha iyidir. Çalışma hayatında ileri yaşlara kadar herhangi bir zorunluluk olmadan yer almanın olumlu psikolojik etkileri (benlik saygısı) olabilmekte iken örneğin ekonomik zorluklar gibi nedenlerle zorunlu olarak çalışma hayatında kalmak psikolojik sağlığa olumsuz (depresyon, umutsuzluk) etki etmektedir. Emekliliğe ileri yaşlardan daha kötü psikolojik şartlarda geçiş emeklilik hayatına uyumu daha da zorlaştırması muhtemeldir. Çünkü emekli ve çalışanların birlikte olumsuz psikolojik sağlık düzeylerinde olmaları halinde bile çalışanların ortalama yaşam memnuniyetleri daha düşük olmaktadır.

Türkiye’de emeklilerin aile ilişkileri en az sorun yaşadıkları alan olmakla birlikte genel olarak çalışanların ve emeklilerin büyük çoğunluğu aile yaşantılarından mutluluk duymaktadırlar. Emekliler eşleri ile birlikte zaman geçirmede çalışanlara göre daha az sorun yaşamaktadırlar. Bununla birlikte çalışanlarda ve emeklilerde eşle birlikte vakit geçirme, evle ilgili sorumluluklar, gelir yetersizliği ve harcamalar gibi nedenlerle ev içinde sorun yaşama sıklığı artması durumunda emekliler daha yüksek

oranda mutsuz bir aile yaşantısına sahip olmaktadırlar. Ancak yine de çalışanlarda ve emeklilerde evlilik hayatından memnuniyetsizlik durumlarında bile emeklilerin ortalama yaşam memnuniyetleri nispeten yüksek olmaktadır. Bu duruma ev içi sorunlarla birlikte çalışma hayatının da stresinin yol açması muhtemeldir. Literatürde bu durum “stres birikimi” olarak ifade edilmektedir. Emeklilik hayatında evlilikten duyulan memnuniyetsizlik en çok erkekleri ve 65 yaş ve üzerindeki emeklileri daha kötü etkilemekte, bu kimselerde ortalama yaşam memnuniyetleri daha düşük olmaktadır. Bu durum kadınların ve daha genç yaştakilerin alternatif olarak sosyal ilişkilerini daha rahat sürdürebilmelerine bağlı olmaktadır.

Emeklilik hayatına uyum için bir diğer önemli konu aile ile birlikte arkadaş, akraba ve komşuların yani bir sosyal çevrenin varlığı ve bunlarla olan ilişkilerdir. İlk olarak emeklilerin arasında maddi-manevi destek alabileceği bir sosyal çevresi bulunmadığını (% 15,8) bildirenlerde ortalama yaşam memnuniyetleri en düşük olmaktadır. İkinci olarak emeklilerin sosyal çevreleriyle ev dışında zaman geçirme oranları çalışanlara göre daha düşük olmaktadır. Düşük eğitim seviyelerinde, alt gelir gruplarında, ileri yaş gruplarında ve kötü sağlık düzeylerinde sosyal ilişkiler açısından emekliler hem kendi aralarında hem de çalışanlarla kıyaslandığında en dezavantajlı konumda olmaktadır. Maddi imkansızlıklar nedeniyle sosyal ilişkilerin sürdürülememesi bu gruplarda daha yüksek oranlarda görülmektedir. Sosyal ilişkileri sürdürmenin emeklilik hayatına uyumuna etkisi yaş grupları üzerinden görmek mümkündür. Emeklilerde ileri yaş gruplarında sosyal ilişkileri sürdürme oranları ve ortalama yaşam memnuniyetleri 65 yaşın altındaki emeklilere göre daha düşük olmaktadır. Ancak sosyal ilişkilerde bir memnuniyetsizlik halinde 65 yaşın altındakiler daha olumsuz etkilenmekte, ortalama yaşam memnuniyetleri daha düşük olmaktadır. Emeklilik hayatı ile beraber sosyal ilişkileri sürdürme eğilimleri emeklilik süresi boyunca giderek azalması muhtemeldir. Zira literatürde ileri yaş gruplarında fiziksel sınırlılıklar ve iletişim sorunlarının bu hususta olumsuz etkileri olduğu bildirilmektedir. Emekli döneminde kadınlar da sosyal çevreleriyle ilişkilerini daha yüksek oranlarda sürdürmekte hatta sosyal ilişkilerinden memnuniyetsizlik hallerinde dahi ortalama yaşam memnuniyetleri erkeklere göre yüksek olmaktadır. Özellikle kadınların ailelerine, akrabalarına ve komşuluk ilişkilerine daha fazla zaman ayırmaları bu durumda etkili olmaktadır.

Türkiye’de emekliler çoğunlukla pasif ev içi etkinlikler gerçekleştirmektedirler. Emeklilerde ev dışında boş zaman etkinliklerine düzenli katılım çalışanlarla kıyaslandığında genel olarak daha düşük oranlarda gerçekleşmektedir. Bu duruma daha genç yaşlardaki çalışanların etkisi ile söz konusudur. Zira 50 yaşın üstünde emeklilerin çalışanlara göre daha katılımcı bir hayat sürdürdükleri görülmektedir. Genel olarak emeklilerde ve çalışanlarda gönüllü etkinliklere, kültürel ve sanatsal etkinliklere ve hobi etkinliklerine düzenli olarak katılım çok düşük olmaktadır. Bu alanlardan sadece gönüllü etkinliklere düzenli katılım emeklilerde biraz daha fazla iken kültürel ve sanatsal etkinliklere hiçbir zaman katılmadığını bildiren emeklilerin oranı çalışanlardan çok daha fazladır. Emeklilikte fiziksel, sosyal ve hobisel etkinliklerin benlik saygısı, sosyal statü ve sosyal ağlar sağlaması ile emeklilik yaşantısına uyuma katkıda bulunduğu literatürde de bildirilmesine rağmen etkinliklere katılımlarının düşük olmasında emekliliğin sağlık ve ekonomik yönü ile kısmı bir etkisi olmaktadır. Düşük hane gelir seviyesinde olanlar kültürel, sanatsal faaliyetler ile tatil/eğlence gibi faaliyetlere daha az bütçe ayırmakta ve daha az katılım sağlamaktadırlar. Sağlık durumları iyi olanlarda ise etkinliklere katılım daha yüksek olmaktadır. Bunun haricinde emeklilik öncesinde de etkinliklere katılma alışkanlıkları önemli bir etken olmaktadır. Ekonomik bir külfeti olmadığı halde gönüllü etkinliklere düzenli katılım oranları hem çalışanlarda hem de emeklilerde bir birine yakın ve düşük olmaktadır. Emeklilikle beraber artan boş zaman ile birlikte gönüllü etkinliklere düzenli olarak katılım oranı büyük oranda artmamaktadır.

Türkiye’de emeklilik döneminde çalışmanın emekliliğe uyumdaki rolü ve etkisi nasıl olduğuna baktığımızda öncelikle emeklilikte çalışmanın yaşam kalitesini olumlu yönde etkilediği, emeklilerin çalışırken kendilerini daha mutlu hissettikleri çeşitli çalışmalarda ortaya konmuştur. Aynı şekilde bu çalışmada da çalışan emeklilerin yaşam memnuniyeti ortalamalarının tamamen emekli olanlara göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Türkiye’de emeklilerin üçte birine yakını aktif çalışma hayatında yer almaktadır. Emeklilikte çalışmanın nedenlerine bakıldığında en başta ekonomik sorunlar yer almakta yaş itibarıyla de halen çalışma gücü ve arzusunda olmak diğer nedenler arasında gelmektedir. Ekonomik nedenlerin başta gelmesi emeklilerin % 80’e yakınının emekli aylıklarını yetersiz görmesinden

kaynaklanmaktadır. Çalışan emeklilerin istihdamdaki durumlarına göre dağılımına bakıldığında ise çoğunluk olarak yarısının kendi hesabına ve yine çoğunluk olarak üçte birinden fazlası da tarım, ormancılık ve balıkçılık faaliyet alanında yer alan işlerde çalıştığı görülmektedir. Çalışma istek ve arzusuna bağlı nedenlerin genellikle bu kesim için daha ön planda olması muhtemeldir. Emeklilikte çalışmanın emeklilik hayatına uyuma etkisi kimler açısından daha ön planda olduğuna gelince çalışan emeklilerin profiline bakıldığında çok büyük çoğunluğunu erkekler ve 65 yaşın altındakilerden oluştuğu görülmektedir. Erkekler büyük çoğunlukla kendi hesabına çalışırken bunu ücretli/maaşlı çalışanlar takip etmektedir. Kadınlar ise çoğunlukla ücretli/maaşlı çalışmakta ve bunu çok yakın bir oranda ücretsiz aile işçisi olarak çalışanlar takip etmektedir. Çalışan emekli kadınların yaklaşık üçte biri ücretsiz aile işçisidir ve bu oran erkeklere göre oldukça fazladır. Sonuç itibarıyla emeklilik hayatına uyumda çalışmanın ekonomik katkısının çoğunlukla 65 yaşın altında ve erkek emekliler için söz konusu olduğunu göstermektedir.

Türkiye’de emeklilik hayatına uyum sağlamada bireyler açısından her bir kaynak için ayrı ayrı sonuçlar elde etmek mümkün iken kaynakların birlikte değerlendirilmesi halinde de sonuçların farklılaştığı görülmektedir. Örneğin kaynaklardan ikisinin birlikte olumlu veya birlikte olumsuz olduğu durumlarda emekliler için ortalama yaşam memnuniyetleri arasındaki farklar da en yüksek düzeylerde olmaktadır. Kaynakların birlikte değerlendirilmesini üç farklı örnekle elde edilen bulgulara göre açıklamak mümkündür. Birincisi iki kaynak bileşeninin birlikte olumlu olduğu durumdur. Bu anlamda emeklilerde hem ekonomik durumun hem de psikolojik sağlığın olumlu olarak değerlendirilmesi halinde diğer kaynak bileşenlerine göre en yüksek ortalama yaşam memnuniyeti gerçekleşmektedir. İkinci örnek kaynak bileşenlerinin ikisinin de birlikte olumsuz olduğu durumdur. Buna göre emekliler hem psikolojik sağlıkta hem de evlilik durumundaki olumsuzlukta en düşük ortalama yaşam memnuniyeti gerçekleşmektedir. Her ne kadar emekliler çalışanlara göre eşleri ile daha fazla zaman geçirse de bu zamanın olumlu değerlendirilmemesi sonucunda mutsuz bir evliliğin etkisi çalışma hayatına göre daha fazla olmaktadır. Önceden de bahsedildiği üzere emeklilikte aile ilişkileri ve özellikle eşlerin desteği emeklilik hayatına uyumda önemli katkı sağlamaktadır. Üçüncü ve son örnekte ise bir kaynaktan memnun iken diğer bir kaynaktan

memnuniyetsizlik halinde olmaktadır. Buna göre emekli hangi kaynaktan memnun olursa olsun psikolojik sağlının olumsuz değerlendirilmesi halinde ortalama yaşam memnuniyetleri en dūřuk dūzeyde olmaktadır. Ŗzetle psikolojik sağlının emeklilik hayatına uyumda önemli bir gōsterge olduğu ve ekonomik durumdan da daha önce geldiği gōr÷lmektedir. Zira hem emekli aylıklarından ve hane gelirlerinden birlikte memnuniyetsizlik halinde bile ortalama yaşam memnuniyetleri y÷ksek olmaktadır. Bu durum emeklilik hayatına uyumun doğası gereği öncelikle psikolojik bir s÷reç olduğunu gōsterir niteliktedir.

Emeklilik literat÷r÷ne katkı sağlamak açasından T÷rkiye’de yapılabilecek çalışma önerileri de değerlendirilmiştir. Mekansal boyutları olan araştırmalar; yurt içinde farklı şehirlerde yaşayan emeklilerin, emeklilikle beraber yaşam koşullarındaki değişiklik kıyaslanarak bōlgesel farklılıklar ortaya konulmalıdır. Ayrıca emekli gōçleri ile ilgili yurtdişında yapılan çalışmalar T÷rkiye içi yer değişimler ele alınarak araştırılmalıdır. Diđer yandan farklı ÷lkelerdeki emeklilerle emeklilik hayatından beklentiler, hazırlık s÷reçleri, sonuçlar ve uyum vb. açasından uluslararası kıyaslamaya imkan veren araştırmalar geliştirmelidir. Bu doğrultuda özellikle emekliler özelinde ABD’de HRS, Avrupa genelinde SHARE veya İngiltere’de ELSA gibi önde gelen araştırmalarla kıyaslama yapabilmeye imkan tanıyan ulusal temsil kabiliyeti olan yeni bir form geliştirilmelidir. Zamansal boyutları olan araştırmalar; zaman boyutu dikkate alınarak T÷rkiye’de emeklilik açasından eksik olan iki t÷rl÷ araştırma gerçekleştirilebilir. Bunlardan ilki emekliliğin değerlendirilmesinde, hazırlık s÷relerinde, karar alma motivasyonlarında ve emeklilik sonrası mevcut koşullara uyumda kuşaklararası farklılıkların ortaya konmasına yōneliktir. İkinci bir araştırma ise çalışma hayatından emeklilik dōnemine aynı örneklem grubunun yōnelik farklı zaman dilimlerinde yani boylamsal olarak incelenmesidir. Bu yōnde yabancı kaynaklarda 10 yılı aşkın s÷ren çalışma örnekleri mevcuttur. T÷rkiye’de emeklilik literat÷r÷ söz konusu araştırmalardan yoksundur. Çalışma boyutu olan araştırmalar, ÷lkemizde çalışanlar ile emeklilerin durumlarını detaylı şekilde kıyaslayan araştırmalar oldukça sınırlıdır. Özellikle ulusal temsil kabiliyeti olan araştırmalarda bu yōnde karşılaştırmalara rastlanmamaktadır. Kimi araştırmalarda emeklilerin örneklem dahilinde dūřuk oranda yer alması ile kısmi olarak kıyaslamalara yer verilmektedir. Çalışma boyutu açasından bir diğer

karşılaştırma ise “çalışan emeklilerin” durumlarına ilişkindir. Emeklilikte çalışma hayatına ilişkin yeniden emeklilik, kademeli emeklilik, köprü işler gibi kavramlarla yabancı literatürde sıklıkla ele alınmaktadır. Ülkemizde ise çalışma zamanlarını azaltarak emekliliğe kademeli geçiş, emeklilikte çalışma nedenleri/motivasyonları, kariyer mesleklerine göre tercih edilen işler, tercih edilen çalışma süreleri vb. alanlarda araştırma eksikleri mevcuttur. Mesleki boyutu olan araştırmalar; ülkemizde emeklilere yönelik yapılan araştırmalarda emeklilerin çalışma statüleri ya da mesleki durumlarına ilişkin karşılaştırmalı analiz yapan çalışmalar yoktur. Bir kısım çalışmalarda katılımcıların emekli oldukları mesleklere göre hiçbir sınıflandırma yapılmazken, bir kısmı ise mesleki durumlarına ilişkin genel bir tablo sunmuş olmasına rağmen karşılaştırmalı analizlere tabi tutmamışlardır. Dolayısıyla farklı meslek gruplarından emeklilerin, emeklilik hayatlarının değerlendirilmesinin yapılacağı ulusal temsil kabiliyeti olan çalışmaların yapılması literatüre önemli katkı sağlayacaktır. Çevre boyutu olan araştırmalar, ülkemizde yapılan araştırmaların önemli bir eksikliği de emeklilik kararlarında ve emekliliğe uyum sağlamada yakın çevrenin de etkisini ele alan araştırmaların oldukça sınırlı olmasıdır. Emekli bireyin çevresi kapsamında eş, çocuk, diğer aile bireyleri, arkadaşlar, komşular, akrabalar vb. değerlendirilmektedir. Bu anlamda örneğin çalışan çiftlerin emeklilik kararlarını eşleriyle birlikte alması ve emekliliğe birlikte uyumları, emeklilik kararında aile üyelerinin desteği ve emekliliğe uyuma etkisi gibi konuları ele alan araştırmalara ihtiyaç vardır.

Netice olarak, emeklilik her birey için farklı sonuçlar doğurduğu; emeklilerin sahip oldukları kaynakların her birinin ayrı ayrı veya birlikte farklı yönlerde emeklilik hayatına uyuma etkilerinin olduğu ve emeklilikte tek bir kaynak düzeyinin tek başına emekliliğe uyumu anlamlandırmada yeterli olmadığı görülmüştür. Bu çerçevede;

- Kaynaklar emeklilikte sadece bir birey için birbirinden farklı düzeylerde gerçekleşebilmektedir.
- Bir kaynağın farklı düzeyleri farklı gruplardaki bireylerin emeklilik hayatına uyumlarını farklılaştırmaktadır.

- Bir kaynağın durumuna yönelik tepkiler veya kaynağı ilgilendiren diğer koşullardaki değişimler uyum açısından önemli olmaktadır.
- Kaynakların birlikte değerlendirildiğinde de etkilerinin daha da farklılaşabileceği de tespit edilmiştir. Bir kaynak olumlu düzeyde iken diğer bir kaynağın olumsuz bir düzeyde olmasının farklı sonuçları bulunmaktadır. Emeklilikte kaynakların seviyeleri tek başına emeklilik hayatını nasıl geçeceğini öngörmemektedir.
- Emeklilikte kaynak düzeylerinin etkisi emeklilerin geçmişteki çalışma hayatına göre de farklılaşmaktadır. Emeklilikte düşük kaynak düzeylerinin çalışma hayatına göre etkisi daha az olumsuz olmaktadır.

KAYNAKÇA

- Adams, Gary A., Terry A. Beehr: "Turnover and retirement: A comparison of their similarities and differences", **Personnel psychology**, 51, 3, 1998, pp.643-665.
- Adams, Gary A., Julie Prescher, Terry A. Beehr, Lawrence Lepisto: "Applying Work Role Attachment Theory To Retirement Decision-Making", **International Journal of Aging and Human Development**, 54(2), 2002, p.125-137.
- Adams, Gary, and Barbara Rau: "Job Seeking Among Retirees Seeking Bridge Employment", **Pers. Psychol**, 57, 2004, p.719-44.
- AEGON, Emekliliğin Değişen Yüzü AEGON Emekliliğe Hazırlık Anketi-2014, İstanbul, 2014.
- Ak, Muammer: "Yaşlılık Olgusu Üzerine Uygulamalı Bir Araştırma", **Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi**, Cilt: 9 Sayı: 42, 2016, s. 1019-1028.
- Ak, Muammer, Olgun Közleme: "Yaşlı Yoksulluğu", Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt 3, Sayı 2, 2017, s.197-208.
- Akçay, Cengiz: "Çanakkale İlinde Görev Yapan Öğretmenlerin Emekliliğe Hazırlık Eğitimine Olan İhtiyaçları", Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara, 1994.
- Akçay, Cengiz: **Yaşlılık ve Emeklilik: Kavramlar, Kuramlar, Sorunlar**, PEGEM Akademi Yayıncılık, Ankara, 2015.
- Aközer, Mehmet, Cenap Nuhrat, Şebnem Say: "Türkiye'de Yaşlılık Dönemine İlişkin Beklentiler Araştırması", Aile ve Toplum Yıl: 12 Cilt: 7 Sayı: 27 Ekim-Kasım-Aralık 2011, s. 103-128.
- Akpınar, Abdullah: "Kentsel Yeşil Alanların Kalitesinin İnsan Sağlığı Ve Fiziksel Aktivitesi Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi", **Artvin Çoruh Üniversitesi Orman Fakültesi Dergisi**, Yıl: 2019, Cilt: 20, Sayı: 1, s.36-46.
- Alpar, Bülent: "ILO Sosyal Güvenlik Nihai Raporu ve Gerçekleşen Değişiklikler", **Kamu-İş Dergisi**, 5(4), 2000, s.1-16.

- Alper, Yusuf: “Sosyal Güvenlik”, **Sosyal Politika**, Ed. Aysen Tokol ve Yusuf Alper, 5.baskı, Dora Yayınları, 2014, s.203-238.
- Alptekin, Duygu: “Gerontososyoloji Ekseninde Yaşlılık Sürecinin Sosyo-ekonomik Boyutları” **Yardım ve Dayanışma Dergisi**, Yıl: 2, Cilt: 2, Sayı: 3, 2011, s.7-15.
- Altan, Ömer Zühtü, Yener Şişman: “Yaşlılara Yönelik Sosyal Politikalar”, **Kamu-İş**; C: 7, S: 2, 2003, s.2-36.
- Arpacı, Fatma: “Emekli Bireylerin Emekliliğe Uyum Konusundaki Görüşleri ve Emekliliğin Yaşamlarında Meydana Getirdiği Değişikliklerin İncelenmesi”, **Gazi Üniversitesi Endüstriyel Sanatlar Eğitim Fakültesi Dergisi**, Sayı: 33, 2014, s.73-85.
- Arslan, İsmail Hakkı: Türk Silahlı Kuvvetleri Emeklilerinde Görülen Emekliliğin Yarattığı Ruhsal Sorunlar Üzerinde Bir Araştırma, GATA, İstanbul, 1975.
- Asebedo, Sarah D., Martin C. Seay: “Positive Psychological Attributes and Retirement Satisfaction”, **Journal of Financial Counseling and Planning**, Cilt: 25, Sayı: 2, 2014, s.161-173.
- Atchley, Robert C.: “Adjustment to Loss of Job at Retirement”, **Int’l. J. Aging And Human Development**, Vol. 6 (1), 1975, p.17-27.
- Atchley, Robert C.: **The Sociology of Retirement**, Shenkman Publishing Company, Cambridge, 1976.
- Atchley, Robert C.: “Issues in Retirement Research”, **The Gerontologist**, Vol. 19, No. 1, 1979, 44-54.
- Atchley, Robert C.: “Retirement: Leaving the World of Work”, **The Annals of the American Academy of Political and Social Science**, 464.1, 1982a, p.120-131.
- Atchley, Robert C.: **Social forces and aging (Fifth edition)**, CA: Wadsworth Publishing Company, Belmont, 1988.
- Atchley, Robert C.: “A Continuity Theory Of Normal Aging”, **The Gerontologist**, 29, 1989, p.183-190.
- Atchley, Robert C.: “Critical Perspectives On Retirement”, Ed. T.R. Cole, W.A. Achenbaum, P.L. Jakobi, R. Kastenbaum, **Voices and visions of aging: Toward a critical gerontology**, Springer Pub., New York, 1993, pp.3–19.

- Ateş, Ufuk: “Çalışan Emekliler İle Çalışmayan Emeklilerin Depresyon Düzeyinin İncelenmesi”, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2015.
- AVIVASA: Emeklilik Öncesi Tasarruf Bilinci ve Emeklilik Döneminde Refah Koşulları, 2014. <https://www.agesahayatemeklilik.com.tr/web/51-1061-1-1/agesa-tr/hakkimizda/iletisim-faaliyetleri-basin-odasi/avivasa-turkiye-emeklilik-raporunu-acikladi>, e.t. 29.07.2021.
- Aydın, Alev Dilek: “Türkiye’de Finans Eğitimi Ve Finansal Okuryazarlık Üzerine Eleştirel Bir Değerlendirme”, **Ekonomi Maliye İşletme Dergisi** -Cilt: 1-Sayı: 1, 2018, s.12-20.
- Ayrancı, Ünal, “Eskişehir’de Yaşlıların Sosyoekonomik Özellikleri ve Nedime Köşgeroğlu, Sağlık Durumları”, **Sürekli Tıp Eğitimi Dergisi**, 14.5, Çınar Yenilmez, 2005, s.113-119.
- Fatma Aksoy:
- Austrom, Mary “Predictors Of Life Satisfaction In Retired Physicians And Guerriero, Anthony J. Spouses”, **Social Psychiatry And Psychiatric Epidemiology**, 38(3), 2003, p.134-141.
- Perkins , Teresa M. Damush, Hugh C. Hendrie:
- Ayhan, Abdurrahman: “Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Güvenlik İlkeleri”, **Sosyal Güvenlik Dergisi**, Ocak 2012, Cilt 1, Sayı 1, s. 41-55.
- Aytaç, Serpil: “Emeklilerde Yaşam Tatmini: Bursa Örneği”, **Sosyoloji Konferansları**, No: 55, (2017-1), s.43-58.
- Baran, Aylin Görgün: “Kentte Yaşlılara Hizmet Veren Kuruluşlar: Ankara Yaşlı Danışma Merkezi”, (The Institutions Servicing to Eldery Persons in Urban Areas: Ankara information-Center for Old Persons), **Yaşlılık ve Kentsel Yaşam Konferans Bildirileri**, (Der. V. Kalıncara-A.F. Ersoy), İzmir: Yaşlıları Koruma Derneği ve İzmir Konak Belediyesi, 1997, ss. 13-25.
- Baran, Aylin Görgün: “**Yaşlılık Sosyolojisi**,” Yaşlılık: Disiplinler Arası Yaklaşım, Sorunlar, Çözümler, Ed. Velittin Kalıncara, Odak Yayınları, Ankara, 2004.
- Baran, Aylin Görgün, Velittin Kalıncara, “Farklı Sosyo- Ekonomik Düzeydeki Yaşlıların Gündelik Yaşamdan Tatmin Düzeyleri: Ankara Kentsel Kesit

- Neriman Aral, Galip Akın, Gülen Baran, Yasemiz Özkan: “Örneği” **Turkis Journal of Geriatrics**, 10(1), 2007, s.10-18.
- Baran, Aylin Ggörgün: “Başarılı Yaşlanma Modellerinin Sosyolojik Analizi” Ed. Kalinkara, V., Akın, G., **IV. Ulusal Yaşlılık Kongresi Kitabı**, Yaşlı Sorunları Araştırma Derneği Yay, Ankara, 2007.
- Baran, Aylin Ggörgün: “Türkiye’de Yaşlıların Dezavantajlı Konumu Kapsamında Yoksulluk ve Çalışma Yaşamına Katılım Düzeyleri”, **Toplum ve Demokrasi**, 11 (24), Temmuz-Aralık, s. 1-16., 2017.
- Barbosa, Leonardo M.; Monteiro, and Sheila G. Murta: “Retirement Adjustment Predictors—A Systematic Review”, **Work, Aging and Retirement**, Vol. 2, No. 2, 2016, pp. 262–280.
- Barnes-Farrell, J. L. “Beyond Health And Wealth: Attitudinal And Other Influences On Retirement Decision Making”, Ed. G. A. Adams, T. A. Beehr, **Retirement: Reasons, Processes, And Results**, Springer Pub., New York, 2003, p.159-187.
- Barrett Garry F., Milica Kecmanovic: “Changes in Subjective Well-Being With Retirement: Assessing Savings Adequacy”, **Applied Economics**, 45: 35, 2014, p.4883-4893.
- Başar, Mustafa Aydın, Mehmet Ulutaş: “Akademik Personelin Emeklilikleriyle İlgili Görüş Ve Beklentileri” **Eğitimde Kuram ve Uygulama**, 11(1), 2015, s. 125-148.
- Bayraktar, Rüveyda: “Yaşlılıkta Üretkenlik”, **Hasat Zaman**, Mart Sayısı, 2007, s.36-40.
- Bayri, Osman: “Türkiye’de Sosyal Güvenlik Sisteminin Kurum ve Kapsam Olarak Gelişimi ve Sosyal Güvenlik Adaleti”, **Sosyal Güvenlik Dergisi**, 3(2), 2013, s.18-60.
- Beck, Scot H. : “Adjustment to and Satisfaction with Retirement” **Journal of Gerontology**, Vol. 37, No. 5, 1982, 616-624.
- Beehr, Terry A.: “The Process Of Retirement: A Review And Recommendations For Future Investigation”, **Personnel Psychology**, Vol.39, 1986, p.31–56.
- Beehr, Terry A., Adams Gary A.: **Retirement, Reasons, Process and Results**, Ed. Gary A. Adams, Terry A. Beehr, New York, Springer Publishing

Company, 2003.

Beehr, Terry A., "Examining Retirement From A Multi Level Perspective",
Bennett, M. M. Ed. S. Shultz, G. A. Adams (Eds.), **Aging And Work in The 21st Century**, Psychology Press, New York, 2007, p.277-302.

Beehr, Terry A., "Career Issues Facing Older Workers" D. C. Feldman (Ed.),
Nathan A. Bowling: **Work Careers: A Developmental Perspective**, CA: Jossey-Bass, San Francisco, 2002, pp. 214–241.

Beehr, Terry A., "Variations on a Retirement Theme: Conceptual and
Nathan A. Bowling: Operational Definitions of Retirement", **The Oxford Handbook of Retirement**, Ed. Mo Wang, Oxford Press, 2012, pp.42-57.

Beehr, Terry. A., "Working After Retirement: Features Of Bridge
Bennet, M. M.: Employment And Research Directions", **Work, Aging and Retirement**, Vol.1, Is.1, 2015, p.112–128.

Belgrave, Linda "Retirement transition and adaptation: Are health and
Liska, and Marie R. finances losing their effects?", **Journal of Clinical Geropsychology**, 1(1), 1995, pp.43–66.

Bellaby, Paul: "Can They Carry On Working? Later Retirement, Health,
And Social Inequality In An Aging Population", **International Journal of Health Services**, Volume 36, Number 1, 2006, p.1–23.

Bender, Keith A., "What Makes Retirees Happy?", **Center For Retirement
Natalia A. Jivan: Research**, Bostan College, February, Number 28, 2005.

Bender, Keith A.: "An Analysis Of Well-Being In Retirement: The Role Of
Pensions, Health, And 'Voluntariness' Of Retirement", **The Journal of Socio-Economics** 41 (2012) 424–433.

Benitez-Silva, H., "Expectation formation of older married couples and the
Dwyer, D. S. rational expectations hypothesis", **Labour Economics**, 13(2), 2006, p.191–218.

Biddle, Bruce Jesse **Role Theory; Expectations, Identities and Behaviors**
Academic Press Inc, London, 1979.

Bilgin, Leman S. Ve **Çalışma Psikolojisi**, Ed. Leman Bilgin ve Ayşe Özdemir,
A. Ayşe Özdemir : Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir, 2013.

Bonsang, Eric, Tobias "Retirement And Subjective Well-Being", **Journal of
J. Klein: Economic Behavior & Organization**, 83, 2012, p.311–

- Bosse, Raymond, Carolyn M. Aldwin, Michael R. Levenson, Kathryn Workman-Daniels: "How Stressful Is Retirement? Findings From the Normative Aging Study", **Journal of Gerontology: Psychological Sciences**, Vol. 46, No. 1, 1991, p.9-14.
- Bozoğlan, Bahadır: "Emeklilik Dönemi Doyumunun Yordayıcısı Olarak Yaşam Doyumu, Evlilik Doyumu Ve Sosyal Destek", **Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt: 24, Sayı: 1, 2015, s.229-238.
- Bowlby, Geoff: "Defining Retirement", **Perspectives on Labor and Income**, 8(2), 2007, p.15-19.
- Braithwaite, Virginia A., and D. M. Gibson: "Adjustment To Retirement: What We Know And What We Need To Know", **Ageing and Society**, 7, 1987, p.1-18.
- Britton, J. H.: "Dimensions of Adjustment of Older Adults", **Journal of Gerontology**, Volume 18, Issue 1, 1 January 1963, p.60–65.
- Brougham, Ruby R, Walsh David A.: "Goal Expectations As Predictors Of Retirement Intentions", **Int'l. J. Aging And Human Development**, Vol. 61(2), 2015, p.141-160.
- Bulut, Mehmet: "Emeklilikte Yaşa Takılma Sorununun Ekonomik Gerekçeler Ve "Hak" Kavramı İle Ele Alınması Ve Değerlendirilmesi", **İş ve Hayat Dergisi**, Sayı: 9, 2019, s.162-169.
- Butrica, Barbara A., and Simone G. Schaner: "Satisfaction And Engagement In Retirement", Urban and Institute, The Retirement Project, Perspectives on Productive Aging, Washington, 2005.
- Cahill , K.E. , Giandrea , M.D., Quinn , J.F.: "Retirement Patterns From Career Employment", **The Gerontologist**, 46(4), 2006, p.514-523.
- Calasanti,Toni M. : "Participation In A Dual Economy And Adjustment To Retirement", **Int'l. J. Aging And Human Development**, Vol. 26(1), 1988.
- Calasanti ,Toni M. : "Gender And Life Satisfaction In Retirement: An Assessment Of The Male Model", **Journal of Gerontology Social Sciences**, 51B, 1996, p.18-29.

- Calo, Thomas J.: “The Generativity Track: A Transitional Approach to Retirement”, **Public Personnel Management**, Volume 34, No. 4, 2005, p.301-312.
- Calvo, Esteban, Kelly Haverstick, and Steven A. Sass: “Gradual Retirement, Sense Of Control, And Retirees' Happiness” **Research on Aging**, Vol. 31, No. 1, 2009, p.112-135.
- Can, Yeşim; Uğur Eyidiker: “Bireysel Emeklilik Sisteminde Otomatik Katılımın Türkiye’deki Tasarruf Eğilimine Etkisi”, **15 th International Conference on Knowledge, Economy & Management Proceedings Book**, Nisan 21-24, Rabat/Morocco, 2019, s.127-139 .
- Can, Handan, Şebnem Soysal, Kızbes Yalçın, Gökçe Yolmaz: “Bir Semt Polikliniğine Sağlık Hizmeti Almak İçin Başvuran Emekli Bireylerde Gözlenen Depresif Belirtiler Ve Sağlık Anlayışının İncelenmesi”, **New/Yeni Symposium Journal**, Cilt: 46, Sayı: 3, 2008, s. 122-129.
- Cangöz, Banu, Yeşim G. Kutsal, Fethiye Erdil, Neslişah Rakıcıoğlu, Terken Baydar, Nur Hersek, Murat Özbek, Nazmi Bilir, Müberra Babaoğlu, Seval Güven, Özlem E. Aki, Murat C. Testik: “Yeni Başlangıçlara Hazır mıyız? Bir Üniversitenin 60 Yaş Üzeri Akademik ve İdari Personelinin Emeklilik ile İlgili Algı ve Görüşleri; Betimsel Bir Araştırma”, **Sürekli Tıp Eğitimi Dergisi**, Cilt: 23, Sayı: 2, 2014, s.39-49.
- Carp, F. M.: **Retirement**, Human Sciences Press, New York, 1972.
- Carr, Deborah: **Encyclopedia Of The Life Course and Human Development, Volume 3: Later Life, Appendices, Index**, Ed. Deborah Carr, Macmillan Reference, USA, 2009.
- Carter, Marry Anne Taylor, Cook Kelli: “Adaptation To Retirement: Role Changes And Psychological Resources” **The Career Development Quarterly**, Vol.44, No.1, 1995, p.67-82.
- Cavan, R. S., Burgess, E. W., Havighurst, R.J. and Goldhamer, H.: **Personal Adjustment In Old Age**, Science Research Associates, Chicago, 1949.
- Ceylan, Harun, Merve Ayar, Zelal Günel: **İstanbul’da Yaşlanmak: İstanbul’da Yaşlıların Mevcut Durumu Araştırması**, Editör: Murat Şentürk, Harun

Ceylan, Açılımkitap pınar Yayın., İstanbul, 2015.

Charles, Kerwin Kofi: “Is Retirement Depressing? Labor Force Inactivity And Psychological Well Being In Later Life”, **National Bureau Of Economic Research**, Working Paper 9033, 2002.

Coile, Courtney, and Jonathan Gruber: “Future Social Security Entitlements And The Retirement Decision”, **Review of Economics and Statistics**, 89(2), 2007, p.234-246 .

Coile Courtney C., Phillip B. Levine: **Reconsidering Retirement: How Losses and Layoffs Affect Older Workers**, Brookings Institution Press, Washington, 2010.

Connidis, Ingrid: “Women And Retirement The Effect Of Multiple Careers On Retirement Adjustment”, **Canadian Journal on Aging**, Vol. I, No. 3 and 4, 1982, 17-27.

Cottrell Jr, Leonard S.: “The Adjustment Of The Individual To His Age And Sex Roles”, **American Sociological Review**, 7(5), 1942, p.817–620.

Cumming, E., Henry, W. E.: **Growing Old: The Process Of Disengagement**, Basic Books, New York, 1961.

Çakır, Özlem : **Emekliliğin Psiko-sosyal Boyutu**, Türkiye Emekliler Derneği, Ankara, 2011.

Çakır, Özlem, Mehmet Aksaraylı, Efe Çınar, Umut Denizli: **Günlük Yaşam Aktiviteleri - Yaşam Kalitesi - Psikolojik ve Fiziksel İyilik Hali İlişkisi: Türkiye’de Emekliler Açısından Bir İnceleme**, **19. Ulusal Ergonomi Kongresi Bildiriler Kitabı**, 2013a, s. 458-475.

Çakır, Özlem, Mehmet Aksaraylı, Nükhet Müge Kart, Meral Türk: **Türkiye’de Emeklilerin Yaşam Kalitesini Geliştirmede Öncelikli Faktörlerin Belirlenerek Stratejik Plan Oluşturulması**, TUBİTAK Proje No: 111K104, Mayıs, 2013b.

Çakır, Özlem, Efe Çınar, Umut Denizli: “Phenomenon Of Working After Retirement And Its Relation With Quality Of Life In Turkey”, **European Journal of Research on Education**, 2(2), 2014, p.45-54.

Çakır, Özlem, Efe Çınar, Umut Denizli: “Emeklilik Hazırlık Programlarının, Emeklilerin Yaşam Kalitelerini Geliştirmedeki Rolünün Karşılaştırmalı Olarak Değerlendirilmesi”, **Süleyman Demirel Üniversitesi Mühendislik Bilimleri ve Tasarım Dergisi**, Sayı: 3(3), 2015, s.223-232.

- Çalıştır, Bennur, Feyza Dereli, Hikmet Ayan, Aykıs Cantürk: “Muğla İl Merkezinde Yaşayan Yaşlı Bireylerin Yaşam Kalitelerinin İncelenmesi”, **Turkish Journal of Geriatrics**, 9 (1), 2006, s.30-33.
- Çelik, Sevilay, Çelik, Yusuf, Hikmet, Neset, Khan, Mahmud M.: “Factors Affecting Life Satisfaction of Older Adults in Turkey”, **The International Journal of Aging and Human Development**, 2017, s.1-23.
- Çetin, Sanem: “55 Yaş ve Üzeri Bireylerin Emeklilik Algısı ve Emekliliğe Uyum Süreçlerinin İncelenmesi”, **Yaşlı Sorunları Araştırma Dergisi**, 12(1), 2019, s. 20-31.
- Çetinkaya, Eda: “Emekli Bireylerde Yaşam Doyumunun Yordayıcıları Olarak Sosyal Destek Ve Öz-Yeterlilik”, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2011.
- Çınar, İlgün Özen, Asiye Kartal: “Yaşlılarda Depresif Belirtiler ve Sosyodemografik Özellikler ile İlişkisi”, **TAF Preventive Medicine Bulletin**, 7(5), 2008, s.399-404.
- Çımrın, Füsün, Kökalan, Zafer, Durdu: “Türkiye’de Sosyal Güvenlik Sisteminin Dönüşümü ve Bireysel Emeklilik Sistemi”, **Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi**, Cilt: 4, Sayı: 8, 2015, s.60-75.
- Damman, Marleen; Kène Henkens; M.Kalmijn: “Missing Work After Retirement: The Role of Life Histories in the Retirement Adjustment Process”, **The Gerontologist**, Volume 55, Issue 5, 1 October 2015, p.802–813.
- Darnley, Jr Fred: “Adjustment to Retirement: Integrity or Despair”, **The Family Coordinator**, Vol. 24, No. 2, Apr., 1975, pp. 217-226.
- Dave, Dhaval, R. Inas Rashad and Jasmina Spasojevic: “The Effects of Retirement on Physical and Mental Health Outcomes”, **Southern Economic Journal**, Vol. 75, Issue 2, 2008, p.497-523.
- Davis, Mark A.: “Factors related to bridge employment participation among private sector early retirees”, **Journal of Vocational Behavior**, 63, 2003, p.55–71.
- Dawis, R. V.: “The Theory Of Work Adjustment And Person-Environment-Correspondence Counseling”, Ed. D. Brown and L. Brooks, **Career Choice and Development**, Jossey-Bass Inc, 3rd ed., San Francisco, 1996, pp.75–120.

- Demirbilek, Sevda: “Yaşlılık Ve Emeklilik İlişkisinin Sosyolojik Boyutu”, **Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi**, 10.1-2, 2007, s.131-146.
- Dendinger, Veronica M., Gary A. Adams, and Jamie D. Jacobson: “Reasons For Working And Their Relationship To Retirement Attitudes, Job Satisfaction And Occupational Self-Efficacy Of Bridge Employees”, **The International Journal of Aging and Human Development**, 61(1), 2005, pp.21-35.
- Denk, Nevzat: “Türkiye’de Sosyal Güvenlik Sisteminin Antropolojik İncelemesi Ve Emeklilik Sorunları Üzerine Bir Soru Kağıdı Uygulaması”, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Tezi, İstanbul, 2009.
- Denton, Frank T. and Byron G. Spencer: “What Is Retirement? A Review and Assessment of Alternative Concepts and Measures”, **Canadian Journal on Aging / La Revue canadienne du vieillissement**, Volume: 28, Issue:01, March 2009, pp. 63-66.
- De Vaus, David, Yvonne Wells, Hal Kendig And Susan Qune: “Does Gradual Retirement Have Better Outcomes Than Abrupt Retirement? Results From An Australian Panel Study”, **Ageing and Society** 27, 2007, pp.667-682.
- Dilik, Sait: “Sosyal Güvenliğin Tarihsel Gelişimi”, **AÜ Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, Cilt: 43, Sayı: 1-2, Ocak-Haziran 1988, s.41-80.
- Dingemans, E. and Henkens, K.: “Involuntary Retirement, Bridge Employment, And Satisfaction With Life: A Longitudinal Investigation”, **Journal of Organizational Behavior**, Vol. 35 No. 4, 2014, pp. 575-591.
- Donaldson Tarryn, Earl, Joanna K., and Muratore, Alexa M.: “Extending The Integrated Model Of Retirement Adjustment: Incorporating Mastery And Retirement Planning”, **Journal of Vocational Behaviour**, V.77, 2010, p.279-289.
- Dorfman, Lorraine T., Frank J. Kohout, and D. Alex Heckert: “Retirement Satisfaction In The Rural Elderly”, **Research On Aging** 7, No. 4, 1985, P.577-599.
- Dorfman, Lorraine T: “Academics And The Transition To Retirement”, **Educational Gerontology: An International Quarterly**, 18, no. 4, 1992, p.343-363.
- Dorfman, Lorraine T., “Paid And Unpaid Activities And Retirement Satisfaction

- and Linda M. Rubenstein: Among Rural Seniors”, **Physical & Occupational Therapy In Geriatrics**, 12, no. 1, 1994, p.45-63.
- Dorfman, Lorraine T., “Leisure And The Retired Professor: Occupation Matters”, and Douglas C. Kolarik: **Educational Gerontology**, 31(5), 2005, p.343-361.
- Dönmez, Gülay: “Yaşlılarda Yaşam Kalitesini Etkileyen Faktörler”, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Bolu, 2010.
- DPT: **Türkiye’de Yaşlıların Durumu ve Yaşlanma Ulusal Eylem Planı**, DPT Yayınları, Yayın No: 2741, Ankara, 2007.
- Dressler, David M.: “Life Adjustment Of Retired Couples”, **Int’l. J. Aging And Human Development**, Vol. 4, No. 4, 1973, p.335-349.
- Earl, Joanne K. “A Matter of Time: Why Some People Plan for Retirement and Others Do Not”, **Work, Aging and Retirement**, Timothy C. Bednall, and Alexa M. Muratore: 2015a, pp. 1–9.
- Eby, Rachel, E.: Individual Personality Differences In Adjustment To Retirement, Colorado State University Thesis, 2015.
- Ekerdt, David J., “Claims That Retirement Improves Health”, **Journal of Gerontology**, Vol. 38, No. 2, 1983, p.231-236. Raymond Bosse, and Joseph S. LoCastro:
- Ekerdt, David J., “An empirical test for phases of retirement: Findings from Bossé, R., Levkoff, S.: the Normative Aging Study”, **Journal of Gerontology**, 40(1), 1985, p.95–101.
- Ekerdt, David J., “Eddies in the Stream: The Prevalence of Uncertain Plans Jennifer Hackney, Karl Kosloski, and Stanley DeViney: for Retirement”, **Journal of Gerontology: Social Sciences**, Vol. 56B, No. 3, 2001, p.162-S170.
- Elder, Harold W., “Does retirement planning affect the level of retirement Patricia M. Rudolph: satisfaction?”, **Financial Services Review**, 8, 1999, p.117–127.
- Elovainio, Marko “Job Demands And Job Control As Correlates Of Early Pauli Forma, Mika Retirement Thoughts In Finnish Social And Health Care Kivimaki, Timo Employees”, **Work & Stress: An International Journal of Work, Health & Organisations**, 19: 1, 2005, p.84-92. Sinervo, Risto Sutinen, Marjukka

Laine:

Emiroğlu, Vedia: “Sosyal Gerontoloji Çalışmalarında Kuramsal Yaklaşımlar ve Araştırma Bulguları” **Sosyal Hizmetler Yüksek Okulu Dergisi**, Cilt 2, Sayı 1-3, Ocak-Eylül, 1984, s.1-11.

Emiroğlu, Vedia: **Yaşlılık ve Yaşlının Sosyal Uyum**, Şafak Matbacılık, Ankara, 1995.

Erol, Pelin Önder: Sosyolojik Perspektiften Demografik Yaşlanma: Toplumsal, Ekonomik Ve Politik Alanlarda Yaşlı Failliği, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 2011.

EUROSTAT: Population age structure by major age groups, 2006 and 2016 (% of the total population). http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Population_structure_and_ageing
Erişim Tarihi : 07 Mayıs 2018.

EUROSTAT: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/SPR_PNS_BEN__custom_519342/default/table?lang=en, Social Protection, e.t.01.02.2021

EUROSTAT: <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tps00001/default/table?lang=en>, e.t.01.02.2021.

Fadila, Doaa El Sayed, Raefa Refaat Alam: “Factors Affecting Adjustment To Retirement Among Retirees” elderly persons”, **Journal of Nursing Education and Practice**, Vol. 6, No. 8, 2016, p.112-122.

Feldman, Daniel C.: “The Decision to Retire Early: A Review and Conceptualization”, **The Academy of Management Review**, Vol. 19, No. 2, Apr., 1994, pp. 285-311.

Feldman, Daniel C.: “Endgame: The Design and Implementation of Early Retirement Incentive Programs” Ed. G. A. Adams, T. A. Beehr, **Retirement: Reasons, processes, and results**, Springer Pub., p.83-114. New York, 2003.

Feldman, Daniel C., Terry A., Beehr: “A Three-Phase Model of Retirement Decision Making”, **American Psychologist** Vol. 66. No. 3., 2011, pp.193-203.

Fernandez, Juan-José; Carlos-María Alcover ve Antonio Crego: “Psychosocial Profiles Of Early Retirees Based On Experiences During Post-Working Life Transition And Adjustment To Retirement”, **Revista de Psicología Social**, 28: 1, 2013, 99-112.

Fields, G.S., Mitchell, **Retirement, Pensions, And Social Security**, MIT Press,

- O.S.: Cambridge, 1984.
- Filsinger E., William J. Sauer: "An Empirical Typology of Adjustment to Aging" **Journal of Gerontology**, 1978, Vol. 33, No. 3, p.437-445.
- Fisher Gwenith G. And Robert J. Willis: "Research Methods in Retirement Research", **The Oxford Handbook of Retirement**, Ed. Mo Wang, Oxford Press, 2012, pp.277-201.
- Floyd, F.J., Stephen N. Haynes, Elizabeth R. Doll, David Winemiller, Carolyn Lelmsky, Tria M. Burgy, Mary Werle, Nancy Heilman: "Assessing Retirement Satisfaction And Perceptions Of Retirement Experiences", **Psychology and Aging**, 7, 1992, p.609-621.
- French, Eric, John Bailey Jones: "The Effects of Health Insurance and SelfInsurance on Retirement Behavior", Michigan Retirement Research Center, Working Paper 2007-170.
- Fretz, Bruce R., Nancy A. Kluge, Shelly M. Ossana, Sharon M. Jones, and Marilyn W. Merikangas: "Intervention Targets for Reducing Preretirement Anxiety and Depression", **Journal of Counseling Psychology**, Vol. 36, No. 3, 1989, p.301-307.
- Friedmann, Eugene and Havighurst, Robert J.: **The Meaning of Work and Retirement**, University of Chicago Press, Chicago, 1954.
- Friedmann, E. A., Orbach H. L.: "Adjustment To Retirement", Ed.S. Arieti, **American Handbook Of Psychiatry**, (2nd ed.). Basic Books, New York, 1974.
- Gall, Terry L., David R. Evans, and John Howard: "The Retirement Adjustment Process: Changes in the Well-being of Male Retirees Across Time", **Journal of Gerontology: Psychological Sciences**, Vol.52B, No. 3, 1997, p.110-117.
- George, L. K. And G. Maddox: "Subjective Adaptation to Loss of the Work Role: A Longitudinal Study", **Journal of Gerontology**, 32(4), 1977, pp.456-462.
- Glass, Jr. J. Conrad, Beverly B. Kilpatrick: "Gender Comparisons Of Baby Boomers And Financial Preparation For Retirement", **Educational Gerontology**, 24: 8, 1998, p.719-745.

- Griffin, B., Vanessa Loh, and Beryl Hesketh : “Age, Gender, and the Retirement Process,” **The Oxford Handbook of Retirement**, Ed. Mo Wang, Oxford Press, 2012, pp.203-216.
- Gobeski, K. T., “How Retirees Work: Predictors Of Different Types Of Bridge Employment”, **Journal of Organizational Behavior**, 30, 2009, p.401–425.
- Gordon, Margaret S.: “Changing Patterns of Retirement”, **Journal of Gerontology**, Volume 15, Issue 3, 1 July 1960, p.300-304,
- Gruber, Jonathan, and David A. Wise, **Social Security And Retirement Around The World**, Gruber, Jonathan, and David A. Wise, eds, University of Chicago Press, 2008.
- Gustman, Alan L., and Thomas L. Steinmeier: “Retirement in Dual-Career Families: A Structural Model.” **Journal of Labor Economics**, vol. 18, no. 3, 2000, pp. 503–545.
- Güleç, Sinem: Emekli Evi Hizmet Modelinin Değerlendirilmesi Ve Yaşlı Bireylerin Sosyal Katılımı: İzmit Örneği, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli, 2017.
- Gümüş, Murat, Hamarat, Bahattin, Çolak, Ertuğrul, Duran, Erol: “Organizational And Occupational Identification: Relations To Teacher Satisfaction And Intention To Early Retirement”, **Career Development International**, Vol. 17 Issue: 4, pp.300-313.
- Günay, Gülay: Bireylerin Kişi ve Aile Olarak Emekliliğe Hazırlanmalarına İlişkin Plan Yapma Durumlarının İncelenmesi, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, 2006.
- Günay, Gülay, Özgün Bener: “Status Of Individuals’ Planning To Prepare For Retirement In Turkey”, **Educational Gerontology**, 34, 2008, s.148–161.
- Güneş, Hidayet: Bireylerin Bireysel Emeklilik Sistemine Yönelik Tutum Ve Davranışları: Karabük İlinde Bir Alan Araştırması, Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karabük, 2015.
- Gürsel, Seyfettin, Bülent Anıl, Mine Durmaz: “Emeklilerin Ne Kadarı Yoksul?”, Bahçeşehir Üniversitesi Ekonomik ve Toplumsal Araştırmalar Merkezi, Araştırma Notu 15/183, Mayıs 2015.
- Hablemitoğlu, **Yaşlı Refahı, Yaşlılar İçin Sosyal Hizmet**, Kilit Yayınları,

- Şengül, Emine Ankara, 2010.
Özmete:
- Hall, D. T.: **“The Protean Career: A Quarter Century Journey”**
Journal of Vocational Behavior, Vol.65, 1996, p.1–13.
- Hansson, Isabelle, “Changes in Life Satisfaction in the Retirement Transition:
Sandra Buratti, Interaction Effects of Transition Type and Individual
Valgeir Thorvaldsson, Resources”, **Work, Aging and Retirement**, 2017, Vol. 00,
No. 00, pp. 1–15.
- Boo Johansson, and
Anne Ingeborg Berg:
- Hardy, Melissa A., “Satisfaction with early retirement: Making choices in the
and Jill Quadagno: auto industry”, **The Journals of Gerontology Series B:
Psychological Sciences and Social Sciences**, 50, no. 4,
1995, p.217-228.
- Hatch, L. R.: **Beyond Gender Differences. Adaptation To Aging In
The Life Course Perspective**, Baywood Publishing
Company, New York, 2000.
- Haug, Marie R., “Partners’ Health and Retirement Adaptation of Women
Linda Liska Belgrave, and Their Husbands”, **Journal of Women & Aging**, Vol.
Susan Jones: 4(3), 1992, p.5-29.
- Havighurst, R. J: “A Social-Psychological Perspective On Aging”,
Gerontologist, 8, 1968, p.67–71.
- Hayta, Özlem: “Emeklilikte Sağlık Harcaması Nasıl Değişir? Türkiye İçin
Ekonometrik Bir Uygulama”, Çukurova Üniversitesi Sosyal
Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi,
Adana, 2018.
- Hayward, Mark D., “Work and Retirement Among a Cohort of Older Men in
and William R. the United States, 1966-1983”, **Demography**, Vol. 27, No.
Grady: 3, Aug., 1990, pp. 337-356.
- Henkens, Kène, Frits “Explaining Retirement Decisions of Civil Servants in the
Tazelaar: Netherlands”, **Research on Aging**, Vol.19, No.2, June
1997, p.139.-173.
- Henkens, Kène: “Retirement Intentions and Spousal Support: A Multi-Actor
Approach”, **Journal of Gerontology: Social Sciences**, Vol.
54B, No. 2, 1999, p63-73.
- Henkens, Kène, “Spousal Influences on the Decision to Retire”,
Hanna van Solinge: **International Journal of Sociology**, Vol. 32, No. 2,
Retirement Timing in a Household Context, Summer, 2002,

pp. 55-74.

- Henning, Georg; Isabelle Hansson, Anne Ingeborg Berg, Magnus Lindwall, Boo Johansson: "The Role Of Personality For Subjective Well-Being in The Retirement Transition – Comparing Variable And Person Oriented Models", **Personality and Individual Differences**, Volume 116, October 2017, p.385-392.
- Hershey, Douglas A., Joy M. Jacobs-Lawson, Kirstan A. Neukam: "Influences Of Age And Gender On Workers' Goals For Retirement", **Int'l. J. Aging And Human Development**, Vol. 55(2), 2002, p.163-179.
- Hershey, Douglas A., Joy M. Jacobs-Lawson, John J. McArdle, Fumiaki Hamagami: "Psychological Foundations of Financial Planning for Retirement", **Journal of Adult Development**, 14.1-2, 2007, p.26-36.
- Hershey, Douglas A., Kene Henkens, van Dalen, H. P.: "What Drives Retirement Income Worry in Europe? A Multi-Level Analysis", **European Journal of Aging**, 7, 2010; 301–311.
- Hershey, Douglas A. And Kene Henkens: "Impact of Different Types of Retirement Transitions on Perceived Satisfaction with Life", **The Gerontologist**, Vol. 54, No. 2, 2013, p.232–244.
- Herzog, A., James S. House, and James N. Morgan: "Relation Of Work And Retirement To Health And Well-Being In Older Age", **Psychology And Aging**, 6, no. 2 (1991): 202.
- Hesketh, Beryl, Barbara Griffin, Vanessa Loh: "A Future-oriented Retirement Transition Adjustment Framework", **Journal of Vocational Behavior**, 79, 2011, pp.303–314.
- Hesketh, Beryl, Barbara Griffin, Rene Dawis, Piers Bayl-Smith: "Extensions to the Dynamic Aspects of the Retirement Transition and Adjustment Framework (RTAF): Adjustment Behaviors, Work Styles, and Identity", **Work, Aging and Retirement**, 2015, Vol. 1, No. 1, pp. 79–91.
- Hershenson, David B.: "Reconceptualizing Retirement: A Status-Based Approach", **Journal of Aging Studies**, Vol. 38, 2016, p.1–5.
- Heybroek, Lachlan: "Life Satisfaction And Retirement: A Latent Growth Mixture Modelling Approach." **HILDA Survey 10th**

Anniversary Research Conference, 2011, p.1-42

- Heybroek, Lachlan; Michele Haynes and Janeen Baxter: "Life Satisfaction and Retirement in Australia: A Longitudinal Approach", **Work, Aging and Retirement**, 2015, Vol. 1, No. 2, pp. 166–180.
- Hilbourne, Marion: "Living together full time? Middle-class couples approaching retirement", **Ageing and Society**, 19, 1999, p.161-183.
- Hobfoll, Stevan E.: "Social and Psychological Resources and Adaptation", **Review of General Psychology**, 2002, Vol. 6, No. 4, 307–324
- Ho, Jeong-Hwa, and James M. Raymo: "Expectations And Realization Of Joint Retirement Among Dual-Worker Couples", **Research on Aging**, 31.2, 2009, p.153-179.
- Houlfort, Nathalie, Claude Fernet, Robert J. Vallerand, Andréanne Laframboise: "The Role Of Passion For Work And Need Satisfaction In Psychological Adjustment To Retirement," **Journal of Vocational Behavior** 88 ,2015, p.84–94
- Howard, John H.; Judith Marshall, Peter A. Rechnitzer, David A. Cunningham, Allan Donner: "Adapting to Retirement", **Journal Of The American Geriatrics Society**, Vol. 30, No. 8, August, 1982, pp.488-500.
- Hyde, M., Ferrie, J., Higgs, P., Mein, G., & Nazroo, J.: "The Effects Of Pre-Retirement Factors And Retirement Route On Circumstances In Retirement: Findings From The Whitehall II Study", **Ageing and Society**, 24, 2004, p.279-296.
- Ipsen, Detlev: "Das Konstrukt Zufriedenheit [The Construct Of Happiness]", **Soziale Welt**, 29(1), 1978, p.44–53.
- Isaksson, Kerstin, And Gunn Johansson: "Adaptation To Continued Work And Early Retirement Following Downsizing: Long-Term Effects And Gender Differences", **Journal Of Occupational And Organizational Psychology**, 73, No. 2 (2000): 241-256.
- Işıkhan, Veli: "Çalışanları Emekliliğe Hazırlamak", **Amme İdaresi Dergisi**, Cilt: 30, Sayı: 4, Aralık, 1997, s.121-129.
- İlbay, Azmi Bayram, Yakup Yigit, Ömer – Sakarya Örneği", **Journal of Behavior at Work**,

- Özişli: Vol.1(1), 2016, s.36-47.
- İncealtın, İpek: “Yaşlı Kültürü Ve Emekli Derneklerindeki Yaşlıların Sosyo-Kültürel Özellikleri”, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 1999.
- İpek, Celalettin: “Emeklilik Hayatında Uyum Sorunu Ve Emeklilik Eğitimi”, **Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt 3, Sayı 1, 2017, s.60-72.
- Kalınkara, Velittin: **Temel Gerontoloji Yaşlılık Bilimi**, 3.Basım, Nobel Yayınları, 2016.
- Kelly, Erin L., Eric C. “Making Sense of a Mess: Phased Retirement Policies and Dahlin, Donna Practices in the United States”, **Journal of Workplace Spencer, Phyllis Behavioral Health**, 23: 1-2, 2008, p.147-164.
Moen:
- Kesgingöz, Hayrettin: “Türkiye’de Yaşanan 2008 Ekonomik Krizinin Yoksulluk ve Emeklilik Kararları Üzerine Etkisi”, **Sosyal Güvenlik Dergisi**, Cilt 6, Sayı 1, s.126-158.
- Kim, Haejeong, “The Selection of Partial or Full Retirement by Older Sharon A. De Vaney: Workers”, **Journal of Family and Economic Issues**, Vol. 26(3), Fall 2005, p.371-394.
- Kim, Seongsu., “Healthy, Wealthy, Or Wise: Predicting Actual Feldman, Daniel. C.: Acceptances of Early Retirement Incentives At Three Points In Time”, **Personnel Psychology**, 51, p.623-642.
- Kim, Seongsu., “Working In Retirement: The Antecedents Of Bridge Feldman, Daniel. C.: Employment And Its Consequences For Quality Of Life In Retirement”, **Academy of Management Journal**, Vol.43, 2000, p.1195-1210.
- Kim, J.E., Phyllis “Is Retirement Good or Bad for Subjective Well-being”, Moen: **Current Directions In Psychological Science**, Volume 10, Number 3, June 2001, p.83-86.
- Kim, J.E., Phyllis “Retirement Transitions, Gender, And Psychological Well-Being: A Life-Course, Ecological Model”, **The Journals of Moen: Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences**, 57.3 ,2002, p.212-222.
- Kimmel, Douglas C., “Retirement Choice and Retirement Satisfaction”, **Journal Karl F. Price, of Gerontology**, Vol. 33, No. 4, 1978. P.575-585.
James W. Walker:

- Koçak, Orhan “The Effects of the Different Activities on the Depression Level of Older People”, **Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi**, Yıl: 8, Cilt: 8, Sayı: 15, s.1241-1266.
- Abdülhakim Beki, Serkan Eti: “Work and Family Characteristics as Predictors of Early Retirement in Married Men and Women”, **Research on Aging**, 32(4), 2010, p.467–498.
- Kubicek, Bettina, Christian Korunka, Peter Hoonakker, and James M. Raymo: “Psychological well-being in retirement: The effects of personal and gendered contextual resources”, **Journal of Occupational Health Psychology**, 16(2), 2011, p.230–246.
- Kubicek, Bettina, Christian Korunka, James M. Raymo, Peter Hoonakker: “Yaşlıların Sorunları ve Yaşam Memnuniyeti”, **Adli Tıp Dergisi**, Cilt: 24, Sayı: 2, 2008, s.32-39.
- Kurt, Gökhan, Fatma Yücel Beyaztaş, Zerrin Erkol: “Kentte Yaşayan Emeklilerin İyi Oluş Halleri: İstanbul Örneği”, **Turkish Studies – Social Sciences**, Volume: 14, Issue: 1, 2019, p.119-131.
- Kurtkapan, Hamza: “Adjusting to Retirement: Considerations for Counselors”, **Adultspan Journal**, Spring, 1999, Vol 1 No. 1, p.2-12.
- LaBauve, Bili J.; Chester R. Robinson: **Patterns of adjustment**, McGraw-Hill Pub, New York, 1976.
- Lazarus, R. S.: “Retirement Planning and Retirement Satisfaction: The Need for a National Retirement Program and Policy in Hong Kong”, **The Journal of Applied Gerontology**, Vol. 23, No. 3, September 2004 p.212-233.
- Lee, William Keng M.; Kenneth Wing-kin Law: “Retirement Resources Inventory: Construction, Factor Structure And Psychometric Properties”, **Journal of Vocational Behavior**, 81, 2012, p.171–182.
- Leung, Cindy S.Y.; Joanne K. Earl: “Why Older Adults Seek Employment: Differing Motivations Among Subgroups”, **The Journal of Applied Gerontology**, Vol. 26 No. 3, June 2007, 274-289.
- Jasmin Lui Ping Loi, Kenneth S. Shultz: “Psychological Health In The Retirement Transition: Rationale And First Findings In The Health, Ageing And Retirement Transitions In Sweden (HEARTS) Study.” **Frontiers In Psychology**, 8: 1634., 2017.
- Lindwall M., Berg AL., Bjälkebring P., Buratti S., Hansson I., Hassing L., Henning G, Kivi M., König S, Thorvaldsson V. And

Johansson B.:

Lockenhoff, Corinna E., Antonio Terracciano, Paul T. Costa, Jr: "Five-Factor Model Personality Traits and the Retirement Transition: Longitudinal and Cross-Sectional Associations", **Psychology and Aging**, Vol. 24, No. 3, 2009, p.722–728.

Loureiro, H.M.A.M, Aida M.O.C. Mendes, Ana Paula F. Camarneiro, Margarida A. M. Silva, Ana Teresa M. Pedreiro: "Perceptions About The Transition To Retirement: A Qualitative Study", **Texto & Contexto-Enfermagem** 25.1 (2016).

Lusardi, Annamaria, Olivia S. Mitchell: Baby Boomer Retirement Security: The Roles Of Planning, Financial Literacy, And Housing Wealth, National Bureau Of Economic Research Working Paper 12585, 2006. <http://www.nber.org/papers/w12585>

Maddox, George L.: "Adaptation to Retirement", **The Gerontologist**, Vol.10, Issue 1, Part 2, 1970, p.14–18.

Maddox, George L.: **The Encyclopedia of Aging**. New York: Springer. 1987.

MacLean, Michael J. : "Personal major events and reactions to retirement Preliminary findings", **Canadian Counsellor**, 14, 1980, p.83-87.

MacLean, Michael J. : "Differences Between Adjustment To And Enjoyment Of Retirement", **Canadian Journal on Aging**, Volume 2, Issue 1 March 1983 , pp. 3-8.

McNeil, J. K., Stones, M. J., Kozma, A: "Subjective Well-Being In Later Life: Issues Concerning Measurement And Prediction", **Social Indicators Research**, Vol.18, No.1, 1985, p.35–70

Matthews, Russell A. Ve Gwenith G. Fisher: "Family, Work, and the Retirement Process: A Review and New Directions", **The Oxford Handbook of Retirement**, Ed. Mo Wang, Oxford Press, 2012, pp.355-371.

Marshall, Victor W., Philippa J. Clarke and Peri J. Ballantyne: "Instability in the Retirement Transition: Effects on Health and Well-Being in a Canadian Study", **Research on Aging**; Vol. 23, No. 4, July 2001, p.379-409.

Mattila, V. J., M. I. Joukamaa, and R. K. Salokangas: "Retirement, Aging, Psychosocial Adaptation And Mental Health. Findings of The TURVA Project", **Acta Psychiatrica Scandinavica**, 80, No. 4,1989, p.356-367.

- Mein, Gill, Pekka “Is Retirement Good Or Bad For Mental And Physical Health Functioning? Whitehall II Longitudinal Study Of Civil Servants”, **Journal of Epidemiology & Community Health**, 57, no. 1, 2003, p.46-49.
Martikainen, Harry
Hemingway, Stephen
Stansfeld, and Michael Marmot:
- Mermin, Gordon B. “Why Do Boomers Plan to Work Longer?”, **Journal Of Gerontology: Social Sciences**, Vol. 62B, No. 5, 2007, p.286–294.
T., Richard W.
Johnson, and Dan P. Murphy:
- Minkler, Meredith: “Research On The Health Effects Of Retirement: An Uncertain Legacy”, **Journal of Health and Social Behavior**, Vol. 22, No. 2, 1981, p.117-130.
- Mitchell, Olivia S, “The Economics of Retirement Behavior”, **Journal of Labor Economics** 2, No. 1, Jan., 1984, p.84-105.
Gary S. Fields:
- Moen, Phyllis: “A Life Course Perspective on Retirement, Gender, and Well-Being”, **Journal of Occupational Health Psychology**, Vol. 1, No. 2, 1996, p.131-144.
- Moen, Phyllis, “Couples’ Work/Retirement Transitions, Gender, and Jungmeen E. Kim, Marital Quality”, **Social Psychology Quarterly**, Vol. 64, Heather Hofmeister: No. 1, 2001, p.55–71.
- Monk, A.: “Preretirement Planning Programs”, Ed. A. Monk, **Handbook of Gerontological Services**, Van Nostrand Reinhold Company Inc., New York, 1985, s.322-340.
- Munnell, Alicia H. “How Do Pensions Affect Expected And Actual Retirement ,Robert K. Triest, and Ages”, Center for Retirement Research at Boston Collage, Natalia A. Jivan: Working Paper, Number 4-27, 2004.
- Munnell, Alicia H., Do state economics or individual characteristics determine whether older men work?, Center for Retirement Research at Boston Collage, Working Paper, Number 8-13, 2008.
Mauricio Soto, Robert K. Triest, and Natalia A. Zhivan:
- Mutran, Elizabeth J., “Factors That Influence Attitudes Toward Retirement”, Donald C. Reitzes **Research on Aging**, Vol. 19, No.3, September 1997, and Maria E. p.251-273.
Fernandez:
- Myers, Scott M., and “Men’s Retirement And Marital Quality”, **Journal of Alan Booth: Family Issues**, 17(3),1996, p.336-357.
- Nalbant, Filiz Torun, “Çalışma Hayatında Bulunan Emeklilikte Yaşa Takılanların Ahmet Kuntay Kendini İşe Verme Düzeyleri Üzerine Bir Alan

- Demiral: Araştırması”, **Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, (34), 2019, s.181-213.
- National Bureau of China Statiscal Yearbook 2020, Statics of China: <http://www.stats.gov.cn/tjsj/ndsj/2020/html/E2425.jpg>, e.t.03.02.2021.
- Noğay, Abdullah Furkan: “İstanbul Gaziosmanpaşa İlçesinde Yaşayan 65 Yaş Ve Üzeri Emeklilerin, Serbest Zamanlarındaki Davranış Ve Alışkanlıkları”, Üsküdar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2018.
- Noone, Jack H., Christine Stephens and Fiona M. Alpass: “Preretirement Planning and Well-Being in Later Life: A Prospective Study”, **Research on Aging**, Volume 31, Number 3, May 2009, p.295-317.
- Noone, Jack H., Christine Stephens and Fiona Alpass: “The Process of Retirement Planning Scale (PrePS): Development and Validation”, **Psychological Assessment**, Vol. 22, No. 3, 2010, p.520–531.
- Nuttman-Shwartz, O.: “Bridging The Gap: The Creation Of Continuity By Men On The Verge Of Retirement”, **Ageing & Society**, 28, 2008, p.185–202
- O’Brien, Gordon E.: “Locus of Control, Previous Occupation And Satisfaction With Retirement”, **Australian Journal of Psychology**, Vol. 33, No. 3, 1981, pp. 305-318.
- OECD: <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=SOCR>, Social Benefit Recipients Database, e.t.01.02.2021.
- OECD: <https://www1.compareyourcountry.org/social-recipients/en/3//datatable/>, e.t.01.01.2021
- Open Stax College: **Introduction to Sociology**, OpenStax College, Texas, 2012.
- Oral, A.İlhan: “Emeklilerin Yeniden Çalışmaya Başlaması ve Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar Üzerine Düşünceler”, **Çalışma ve Toplum**, Sayı: 4, 2008, s.135-186.
- Osberg, Lars: “Is It Retirement Or Unemployment? Induced ‘Retirement’ And Constrained Labour Supply Among Older Workers”, **Applied Economics**, 25: 4, 1993, pp.505-519.
- Osborne, John W. : “Commentary On Retirement, Identity, And Erikson’s Developmental Stage Model”, **Canadian Journal on**

Aging, 28(4), 2009, 295-301.

- Osborne, John W. : “Psychological Effects of the Transition to Retirement”, **Canadian Journal of Counselling and Psychotherapy** , Vol. 46 No.1, 2012 p.45–58.
- Özben, Şüheda: “Yaşlılarda Umutsuzluk,”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Buca Eğitim Fakültesi Dergisi**, Sayı: 23, 2008, s.136-151.
- Özdemir, Yasemin, Deniz Atalay: “Tekstil Sektöründe Vardiyalı Çalışan Kadın İşçilerin İş-Yaşam Dengesine İlişkin Algılarının Belirlenmesine Yönelik Araştırma: Sakarya Örneği”, **II.Uluslararası Sosyal Bilimler Sempozyumu Sosyal, Beşeri Ve İdari Bilimler Tam Metin Kitabı**,18-20 Mayıs, 2017, Alanya, s. 451-649.
- Özgen, Mehmet: A Phenomenological Study Of Retirees’ Experiences And Their Reasons For Employment After Retirement: Implications For Military Sector, Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2018.
- Özmete, Emine: “Yaşlılıkta Yaşamın Anlamının Refah Göstergeleri İle Yordanması”, **Aile ve Toplum**, Yıl: 10 Cilt: 4 Sayı: 15, 2008, s.7-20.
- Özmete, Emine, Şengül Hablemitoğlu, Filiz Yıldırım: “Ankara’da Yaşlı Yoksulluğu: Ekonomik, Sosyal, Kültürel İhtiyaçların Analizi”, Ankara Üniversitesi Yaşlılık Çalışmaları Uygulama ve Araştırma Merkezi (YAŞAM), Ankara, 2012.
- Öztürk, Abdülvehhab: “İslam’da İşçi ve İşveren Münasebetleri”, **İslam’da Emek ve İşçi-İşveren Münasebetleri**, Ed., A.Öztürk vd., Ensar Neşriyat, İstanbul, 1986, s.21-78.
- Öztürk, Melike, Nazan Alparslan, Gürsel Öztunç, Meltem Akbaş: “Adana İlinde Çeşitli Hastanelerdeki 15 Yıl Ve Üstü Çalışma Süresi Olan Hemşirelerin Emekliliklerine İlişkin Görüşlerinin Belirlenmesi”, **Atatürk Üniv. Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi**, Cilt: 8, Sayı: 3, 2005, s.10-18.
- Öztürk, Serhat M., Oya Hazer: “Emeklilikte Finansal Tatmin Ve Yaşam Tatmini”, **International Journal Of Eurasia Social Sciences**, Vol: 8, Issue: 26, pp. 203-219.
- Palmore, Erdman B., Linda K. George and Gerda G. Fillenbaum: “Predictors of Retirement”, **Journal of Gerontology**, Vol.7, No.6, 1982, p.733-742.
- Palmore, Erdman B., Gerda G. Fillenbaum, “Consequences Of Retirement”, **Journal Of Gerontology**,

- and Linda K. George: 39(1), 1984, p.109-116.
- Palmore, Erdman B.: “Trends in the health of the aged”, **The Gerontologist**, 26(3), 1986, p.298-302.
- Pedreiro, A.T., “Measuring And Evaluating Adjustment To Retirement: A
Helena Loureiro, Scoping Review Protocol”, **JBÍ Database Of Systematic
Marianela Ferraila, Reviews And Implementation Reports**, 14(9), 2016, p.79-
Daniela Cardosa, Joao 84.
Apostolo:
- Peiro, J.M., Nuria “Retirement Practices in Different Countries”, **The Oxford
Tordera, Kristina Handbook of Retirement**, Ed. Mo Wang, Oxford Press,
Potocnik : 2012, pp.510-542.
- Peppers, Larry C. “Patterns Of Leisure And Adjustment To Retirement”, **The
Gerontologist**, 16(5), 1976, p.441-446.
- Petkoska, Jasmina, “Understanding the Influence of Demographic and
and Joanne K. Earl: Psychological Variables on Retirement Planning”,
Psychology and Aging, Vol. 24, No. 1, 2009, 245–251.
- Phillips, Judith; **Key Concepts in Social Gerontology**, SAGE Publications,
Kristine Ajrouch, London, 2010.
Sarah Hillcoat-
Nallétamby:
- Pienta, Amy M.: “Partners in Marriage: An Analysis of Husbands’ and
Wives’ Retirement Behavior”, **The Journal of Applied
Gerontology**, Vol. 22 No. 3, September 2003, p.340-358.
- Pinquart Martin, Ines “Changes of Life Satisfaction In The Transition to
Schindler : Retirement:
A Latent-Class Approach”, **Psychology and Aging**, Vol.
22, No. 3, 2007, p.442-445.
- Pişkin, Özgür: “Serbest Zaman Yönetimi Açısından Emeklilerin Rekreatif
Faaliyetlere Duydukları İhtiyaç ve Rekreatif Faaliyetlerin
İncelenmesi: Batman İli Örneği”, Batman Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü, Batman, 2018.
- Price, Christine A.: “Professional Women’s Retirement Adjustment: The
Experience Of Reestablishing Order”, **Journal of Aging
Studies**, Vol.17, 2003, p.341–355.
- Potocnik, K., Nuria “Truly Satisfied With Your Retirement or Just Resigned?
Tordera, and Jose Pathways Toward Different Patterns of Retirement
Maria Peiro: Satisfaction,” **Journal of Applied Gerontology**, 32(2),

2011, p.164–187.

- Potocnik, K., and Sonnentag, S.: “A Longitudinal Study Of Wellbeing In Older Workers And Retirees: Te Role Of Engaging In Different Types Of Activity” **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, Vol.86, 2012, p.497-521.
- Quick, Heather E., and Phyllis Moen: “Gender, Employment, And Retirement Quality: A Life Course Approach To The Differential Experiences Of Men And Women”, **Journal of Occupational Health Psychology**, Vol.3(1), 1998, p.44-64.
- Quine, S., Wells, Y., De Vaus, D., & Kendig, H. “When Choice In Retirement Decisions Is Missing: Qualitative And Quantitative Findings Of Impact On Well-Being”, **Australasian Journal on Ageing**, 26(4), 2007, p.173-179.
- Reitzes, Donald C., Elizabeth J. Mutran and Maria E. Fernandez: “The Decision to Retire: A Career Perspective”, **Social Science Quarterly**, Vol. 79, No. 3 (September 1998), pp. 607-619.
- Reitzes, Donald C., Elizabeth J. Mutran: “The Transition To Retirement: Stages And Factors That Influence Retirement Adjustment”, **Int’l. J. Aging And Human Development**, Vol. 59(1), 2004, pp.63-84,
- Richardson, Virginia and Keith M. Kilty: “Adjustment To Retirement: Continuity vs. Dicontinuity”, **Int’l. J. Aging And Human Development**, Vol.33(2), 1991, p.151-169.
- Richardson, Virginia E.: **Retirement Counseling: A Handbook For Gerontology Practitioners**, Springer Pub., New York,1993.
- Richardson, Virginia E.: “Women and Retirement”, **Journal of Women & Aging**, 11: 2-3, 1999, p.49-66.
- Robbins, S. B., Lee, R. M., Wan, T. T. H.: “Goal Continuity As A Mediator In Early Retirement Adjustment: Testing A Multidimensional Model”, **Journal of Counseling Psychology**, 41(1), 1994, p.18–26.
- Robinson, Oliver C.; James D. Demetre; Rosyln Corney: “Personality And Retirement: Exploring The Links Between The Big Five Personality Traits, Reasons For Retirement And The Experience Of Being Retired”, **Personality and Individual Differences** Volume: 48, 2010, pp.792–797.
- Rosenkoetter, Marlene M., John M. “Psychosocial Changes Following Retirement” **Journal of Advanced Nursing**, 27(5), 1998, p.966-976.

Garris:

Rosenkoetter, Marlene M., John M. Garris: "Retirement Planning, Use Of Time, And Psychosocial Adjustment" **Issues in Mental Health Nursing**, 22(7), 2001,p.703-722.

Rosow, Irving: "Adjustment Of The Normal Aged", **Processes Of Aging**, ed.R. H. Williams, C. Tibbits, and W. Donahue, Atherton Press, Vol. 11, 1963, pp. 195-223.

Salman, Selma: "Öğretmenlerin Emeklilik Dönemine Uyumları Ve Yaşam Tatminleri", Ankara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara, 2004.

Sarım, Sevgi: Emeklilerin Zamanlarını Değerlendirme Durumlarının İncelenmesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, 1996, İstanbul.

Schaffer, L. F.: **The Psychology of Adjustment**, Houghton-Mifflin, Boston,1936.

Schultz, J., Myles J. : "Old-age Pensions: A Comparative Perspective", Ed. Binstock & L.George, **Handbook of Aging and the Social Sciences**, Academic Press, New York:, 1990, pp. 398–414.

Settersten, Richard A., Gunhild O. Hagestad: "What's the Latest? II. Cultural Age Deadlines for Educational and Work Transitions", **The Gerontologist**, Vol. 36, No. 5, 1996, p.602-613.

Settersten, Richard A.: "Propositions And Controversies In Life-Course Scholarship", Ed. Richard A. Settersten, **Invitation To The Life Course. Towards New Understandings Of Later Life**, Baywood Pub, New York, 2003, pp.15-48.

Sevim, Yelda, Jale Şahin: "Toplunun Yeni Yoksulları: Emekliler (Şanlıurfa İli Örneği)", **Sosyoloji Araştırmaları Dergisi**, 2007/1, s.195.207.

Sezgin, Selami, Tuba Yıldırım: "Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sisteminin Etkinliği", **Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, Cilt 10, Sayı 2, s.123-140.

SGK: http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_istatistik_yilliklari, e.t.: 29.10.2020

SGK: http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/aylik_istatistik_bilgileri, 2018, e.t. 15.04.2019.

- Sheldon, J. H. **The Social Medicine of Old Age**, Oxford University Press, Oxford, 1948.
- Shultz, Kenneth S., “The Influence of Push and Pull Factors on Voluntary and
Kelly R. Morton, Involuntary Early Retirees’ Retirement Decision and
Joelle R. Weckerle: Adjustment”, **Journal of Vocational Behavior**, 53, 1998,
p.45–57.
- Shultz, Kenneth S., “The Influence Of Specific Health Conditions On
Mo Wang: Retirement Decisions”, **International Journal Of Aging &
Human Development**, 65(2), 2007, p.149–61.
- Shultz, Kenneth S., “Psychological Perspectives On The Changing Nature Of
Mo Wang: Retirement”, **American Psychologist**, Vol.66, 2011,
p.170–179.
- Shultz Kenneth S., “The Changing Nature of Work and Retirement”, **The
Deborah A. Olson: Oxford Handbook of Retirement**, Ed. Mo Wang, Oxford
Press, 2012, pp.249-266.
- Shwartz, O.N.: “Like A High Wave : Adjustment to Retirement”, **The
Gerontologist**, Vol. 44, No. 2, 2004, pp. 229–236.
- Smith, Deborah B., “Spousal Influence on Retirement: His, Her, and Their
Phyllis Moen: Perceptions”, **Journal of Marriage and Family**, Vol. 60,
No. 3, (Aug., 1998), pp.734-744.
- Smith, Deborah B., “Retirement Satisfaction for Retirees and Their Spouses”,
Phyllis Moen: **Journal Of Family Issues**, Vol. 25 No. 2, March 2004,
p.262-285.
- Smith, J. P., Kington, “Demographic And Economic Correlates Of Health In Old
R.: Age”, **Demography**, Vol.34, 1997, p.159–170.
- Sokoh, G.C.: “The Post Retirement Adjustment Challenges Confronting
Local Government Employees in Ethiopie East Local
Government Area of Delta State”, **Canadian Social
Science**, Vol. 14, No. 2, 2018, pp. 65-81.
- Sözen, Fisun: “Yaşlılarda Yaşam Kalitesi Ve Yaşlılık Algısı: Başkent
Üniversitesi Ankara Hastanesi Örneği”, Başkent
Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış
Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2014.
- Spiegel, Peter E., and “The Influence Of Preretirement Planning And
Kenneth S. Shultz: Transferability Of Skills On Naval Officers’ Retirement
Satisfaction And Adjustment”, **Military Psychology**, 15(4),
2003, p.285–307.

- Stancanelli, Elena and van Soest, Arthur H. O.: **Joint Leisure Before and after Retirement: A Double Regression Discontinuity Approach.** IZA Discussion Paper No. 6698. 2012, Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2101985>, e.t.04.04.2019.
- Stawski, Robert S. Douglas A. Hershey, Joy M. Jacobs-Lawson: "Goal Clarity And Financial Planning Activities As Determinants Of Retirement Savings Contributions", **Int'L. J. Aging And Human Development**, Vol. 64(1), 2007, p.13-32.
- Stokes, R.G., ve George L. Maddox: "Some Social Factors On Retirement Adaptation", **Journal of Gerontology**, 22.3 ,1967, p.329-333.
- Street, Debra A.: "Sociological Approaches To Understanding Age And Aging", **Handbook Of Gerontology: Evidence-Based Approaches To Theory, Practice, And Policy**, Ed. James A. B, Catherina B.D., John Wiley & Sons, Inc., 2007, p.143-168.
- Szinovacz, Maximiliane E., Christine Waho: "Gender Differences in Exposure to Life Events and Adaptation to Retirement", **Journal of Gerontology: Social Sciences**, Vol. 47, No. 4, 1992, p.191-196.
- Szinovacz, Maximiliane E.,: "Couples Employment/Retirement Patterns and Perceptions of Marital Quality", **Research on Aging**, Vol. 18, No. 2, 1996, p.243-268
- Szinovacz, Maximiliane E., Stanley DeViney, and Adam Davey: "Influences of Family Obligations and Relationships on Retirement: Variations by Gender, Race, and Marital Status", **Journal of Gerontology: Social Sciences**, Vol. 56B, No. 1, 2001, p. 20-27.
- Szinovacz, Maximiliane E.: "Contexts and Pathways: Retirement an Institution, Process, Experience" **Retirement, Reasons, Process and Results**, Ed. Gary A. Adams, Terry A. Beehr, Springer Publishing Company, New York, 2003, p.6-52.
- Szinovacz, M. E., Adam. Davey: "Retirement Transitions And Spouse Disability: Effects On Depressive Symptoms", **Journal of Gerontology Social Sciences**, Vol.59, 2004, p.333–342.
- Szubert, Zuzanna, Wojciech Sobala: "Current Determnants of Early Retirement Among Blue Collar Workers In Poland", **International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health**, 18(2), 2005, p.177-184.
- Şahan, Gülsün, and Emine Bozkurt: "Eğitim denetçilerinin emekliliğe hazırlık eğitimi", III. Uluslararası Katılımlı Eğitim Denetimi Kongresi, Mersin,

22-24 Haziran 2011, ss.658-659.

- Şahin, Jale: Emekliler Ve Sorunları Üzerine Sosyolojik Bir Araştırma Şanlıurfa Örneği, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Elazığ, 2006.
- Şahin, Hülya, Abdullah Selvitopu: "Teachers' Views about Retirement and Pre-retirement Training" **Elementary Education Online**, 11(4), 2012, p.1053-1065,
- Şen, Furkan: "Emeklilik Döneminde Yaşanan Sorunların Çözümüne Yönelik Bir Çözüm Önerisi: İkinci İşe Hazırlık Eğitimi ve Emeklilik Kulüpleri", **Ekev Akademi Dergisi**, Yıl: 19, Sayı: 64, 2015, s.313-334.
- Şener, A., R. G. Terzioğlu, E. Karabulut: "Life satisfaction and leisure activities during men's retirement: A Turkish sample", **Aging & Mental Health**, 11: 1, 2007, p.30-36.
- Şenocak, Hasan: "Sosyal Güvenlik Sistemini Oluşturan Bileşenlerin Tarihi Süreç Işığında Değerlendirilmesi", **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, 56, 2009, s.409-468.
- Şeşen, Harun: "Kontrol Odağı, Genel Öz Yeterlik, İş Tatmini ve Örgütsel Adalet Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi: Ankara'da Bulunan Kamu Kurumlarında Bir Araştırma", **H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt 28, Sayı 2, 2010, s. 195-220.
- Şimşek, Ayşe, Serap Büyükkıdık: "Emekli Öğretmenlerin Yaşam Doyumlarına İlişkin Görüşlerinin İncelenmesi", **Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Bilimleri Dergisi**, Yıl. 4, Sayı: 6, 2015, s.19-41.
- Şirinkan, Ahmet, Erkan Çalışkan, Kerim Gündoğdu, Seher Şirinkan: "50 Yaş Ve Üzeri Emekli İnsanların, Serbest Zamanlarındaki Alışkanlık Ve Davranışları (Erzurum Örneği)", **Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi**, 10(3), 2010, s.43-53.
- Talas, Cahit: **Türkiye'nin Açıklamalı Sosyal Politika Tarihi**, Bilgi Yayınevi, 1.Basım, Ankara, 1992.
- Taşçı, Faruk: "Yaşlılara Yönelik Sosyal Politikalar: İsveç, Almanya, İngiltere ve İtalya Örnekleri", **Çalışma ve Toplum**, 24, 2010, s. 175-202.
- Taylor, Mary Anne, Lynn McFarlane: "Predictors of Planned Retirement Age: An Application of Beehr's Model", **Psychology and Aging**, Vol.10. No.1.,

- Shore: 1995, p.76-83.
- Taylor, Mary A., and Dennis Doverspike: "Retirement Planning And Preparation", Retirement: Reasons, Processes, And Results, Ed. Gary A. Adams, Terry A. Beehr, 2002, p.53-82.
- Taylor, Mary Anne, Holly A., Geldhauser: **Aging and Work in the 21st Century**, Ed. Kenneth S. Shultz, Gary A. Adams, Lawrence Erlbaum Associates Publishers, 2007, p.25-49.
- Taylor, Mary Anne, Caren Goldberg, Lynn M. Shore, Phillip Lipka: "The Effects Of Retirement Expectations And Social Support On Post-Retirement Adjustment A Longitudinal Analysis", **Journal of Managerial Psychology**, Vol: 23 No: 4, 2008, p.458-470
- Taylor, Mary Anne and Meline Schaffer: "Planning and Adaptation to Retirement: The Postretirement Environment, Change Management Resources, and Need-Oriented Factors as Moderators", **The Oxford Handbook of Retirement**, Ed. Mo Wang, Oxford Press, 2012, pp.249-266.
- T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı: **Türkiye’de Yaşlıların Durumu Ve Yaşlanma Ulusal Eylem Planı Uygulama Programı**, Ankara, 2013.
- T.C. Kalkınma Bakanlığı: **Onuncu Kalkınma Planı 2014-2018: Yaşlanma Özel İhtisas Komisyon Raporu**, Ankara, 2014.
- TDV: **İslam Ansiklopedisi**, Türkiye Diyanet Vakfı Yay, 40.Cilt, s. 340-341.
<https://cdn.islamansiklopedisi.org.tr/dosya/40/C40013173.pdf>, e.t.: 31.01.2020.
- Terakye, Gülşen, Perihan Güner: "Kriz Potansiyeli Taşıyan Bir Dönem: Yaşlılık", **Kriz Dergisi**, 5(2), 1993, s.95-101.
- Tibbitts, Clark: "Social Gerontology: Origin, Scope And Trends", **International Social Science Journal**, 15, 3, 1963, p.339-354.
- Thériault, Jocelyne: "Retirement As A Psychosocial Transition: Process Of Adaptation To Change", **The International Journal of Aging and Human Development**, 38(2), 1994, p.153-170.
- Thompson, William E. and Joseph V. Hickey: **Society in Focus: An Introduction to Sociology**, 7th edition, Boston, 2010.
- Topa, Gabriela, Juan Antonio Moriano, "Antecedents and consequences of retirement planning and decision-making: A meta-analysis and model", **Journal of**

- Marco Depolo, **Vocational Behavior**, 75, 2009, p.38–55.
Carlos-María Alcover, J. Francisco Morales:
- Topa, Gabriela, “Psychosocial Factors In Retirement Intentions And Adjustment: A Multi-Sample Study”, **Career Development International**, Vol. 20 Iss: 4, 2015, pp. 384 – 408.
Carlos María Alcover:
- Townsend, P.: **The Family Life of Older People**, Penguin, Harmondsworth, 1957.
- Treanton, J.-R.: “The Concept Of Adjustment In Old Age”, Ed. R. H. Williams, C. Tibbitts, & W. Donahue **Processes of aging volume I**, Atherton Press, New York, 1966, pp. 292–298.
- TÜED: **Türkiye Emekliler Derneği** , <http://www.tued.org.tr>, e.t.: 14.06.2018.
- Tufan, İsmail: **Antik Çağdan Günümüze Yaşlılık ve Yaşlanma**, Nobel Akademik Yayıncılık, 2.Basım, Ankara, 2016.
- Tuomi, Kaija, Erkki Järvinen, Leena Eskelinen, Juhani Ilmarinen, and Matti Klockars: “Effect Of Retirement On Health And Work Ability Among Municipal Employees”, **Scandinavian Journal Of Work, Environment & Health**, 17, 1991, p. 75-81.
- TÜİK (2016) “Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması, 2014”, <https://tuikweb.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=18633> e.t. 10.12.2019
- TÜİK (2018a) “Nüfus Projeksiyonları, 2018-2080”, **TÜİK Haber Bülteni**, Sayı: 30567, 21 Şubat 2018, <https://tuikweb.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=30567>
- TÜİK (2018b) “İstatistiklerle Yaşlılar 2017”, **TÜİK Haber Bülteni**, Sayı: 27595, 15 Mart 2018, <https://tuikweb.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=27595> ; e.t.: 31.01.2021.
- TÜİK (2018c) “Hayat Tabloları, 2015-2017”, **TÜİK Haber Bülteni**, Sayı: 27591 26 Eylül 2018.
- TÜİK (2019) “İstatistiklerle Yaşlılar, 2018” **TÜİK Haber Bülteni**, Sayı: 30699, 18 Mart 2019, <https://tuikweb.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=30699>

, e.t.: 31.01.2021.

TÜİK (2020) “Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi Sonuçları, 2019”, **TÜİK Haber Bülteni**, Sayı: 33705, 04 Şubat 2020, <https://tuikweb.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=33705>, e.t.: 31.01.2021.

TUİK: “Hanehalkı Tüketim Harcaması, 2018”, <https://tuikweb.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=30584>, e.t. 01.03.2020.

Ünsal, Serkan, Davud Nacar, Abdullah Gökdaş: “Emeklilik Hakkı Kazanmış Öğretmenlerin Emeklilik Kavramına Ve Emekli Olma Durumlarına İlişkin Görüşleri”, Editör:Özcan Demirel - Serkan Dinçer **Küreselleşen Dünyada Eğitim**, Pegem A Yayıncılık, 2017, s.793-804.

Üçüncü, Mustafa, A.: Asker Emeklilerinde Depresyon Prevalansı Ve Sosyodemografik Faktörlerle İlişkisi (İstanbul’da Yaşayan Asker Emeklileri Üzerine Bir Çalışma), Yayımlanmamış Uzmanlık Tezi, GATA Haydarpaşa, İstanbul, 1995.

van Dalen, Hendrik P., Kene Henkens, Wilma Henderikse, Joop Schippers: “Do European Employers Support Later Retirement?”, **International Journal of Manpower**, Vol. 31 No. 3, 2010, pp. 360-373.

van Dam, Karen, anine D. M. van der Vorst, Beatrice I. J. M. van der Heijden: “Employees’ Intentions to Retire Early, A Case of Planned Behavior and Anticipated Work Conditions”, **Journal of Career Development**, Volume 35, Number 3, March 2009, p.265-289.

Van der Heide, I., van Roger. M. Rijn,, Suzan. J.W. Robroek, Alex Burdorf, Karin I. Proper: “Is Retirement Good For Your Health? A Systematic Review Of Longitudinal Studies”, **BMC Public Health**, 13(1), 2013, p.1-11.

van Solinge, Hanna; Kene Henkens, “Couples’ Adjustment to Retirement: A Multi-Actor Panel Study”, **Journal of Gerontology: Social Sciences**, 2005, Vol. 60B, No. 1, p11–20.

van Solinge, Hanna; Kene Henkens: “Adjustment To And Satisfaction With Retirement: Two Of A Kind?”, **Psychology and Aging**, Vol.23, No.2, 2008, pp.422-434.

van Solinge : “Adjustment to Retirement”, **The Oxford Handbook of Retirement**, Ed. Mo Wang, Oxford Press, 2012, pp.311-

- Von Bonsdorff, M. “The Choice Between Retirement And Bridge E., Shultz, K. S., Employment: A Continuity Theory And Life Course Leskinen, E., Tansky, Perspective”, **International Journal of Aging & Human Development**, 69(2), 2009, p.79–100.
- von Humboldt, Sofia: **Conceptual and Methodological Issues on the Adjustment to Aging**. Berlin: Springer, 2016.
- Wang, Mo: “Profiling Retirees in the Retirement Transition and Adjustment Process: Examining the Longitudinal Change Patterns of Retirees’ Psychological Well-Being”, **Journal of Applied Psychology**, Vol. 92, No. 2, 2007, pp.455–474.
- Wang, Mo: “Retirement Research: Concluding Observations and Strategies to Move Forward”, **The Oxford Handbook of Retirement**, Ed. Mo Wang, Oxford Press, 2012, pp.604–616.
- Wang, Mo, Yujie “Antecedents of Bridge Employment: A Longitudinal Zhan, and Songqi Liu, Investigation”, **Journal of Applied Psychology**, Vol. 93, Kenneth S. Shultz: No. 4, 2008, p. 818–830.
- Wang, Mo; Beryl “Achieving Well-Being in Retirement: Recommendations Hesketh: from 20 Years of Research”, **Society for Industrial and Organizational Psychology White Paper Series**, 1.1, 2012, p.1-22.
- Wang, Mo; Kenneth “Employee Retirement: A Review and Recommendations S. Shultz: for Future Investigation”, **Journal of Management**, Vol. 36, No. 1, January 2010, pp.172-206.
- Wang, Mo, Kene “Retirement Adjustment: A Review of Theoretical and Henkens, Hanna van Empirical Advancements”, **American Psychologist**, Solinge: Volume 66, Issue 3, 2011, pp.204-213.
- Wang, Mo, Junqi “Psychological Research on Retirement”, **Annual Review Shi: of Psychology**, Vol.65, 2014, p.209–233.
- Warr, Peter, Vicky “Older People’s Well-Being As A Function Of Butcher, Ivan Employment, Retirement, Environmental Characteristics Robertson and Militza And Role Preference”, **British Journal of Psychology**, Callinan: 2004, 95, pp.297–324.
- Wells, Yvonne, David Healthy Retirement Project Incorporating Healthy de Vaus, Hal Kendig, Retirement Project (1997-1999) Health And Well-Being In Sue Quine, and Retirement (2000-2002), Australia, 2006.

Walter Petralia:

Westerlund, Hugo, “Self-rated Health Before And After Retirement In France (GAZEL): A Cohort Study”, **The Lancet**, 374.9705, 2009, p.1889-1896.
Mika Kivimäki, Archana Singh-Manoux, Maria Melchior, Jane E Ferrie, Jaana Pentti, Markus Jokela, Constanze Leineweber, Marcel Goldberg, Marie Zins, Jussi Vahtera:

Williamson John B., **Old-Age Security in Comparative Perspective**, Oxford University Press, New York, 1993.
Fred C. Pampel:

Yalçın, Leman Balıkesir İl Merkezinde Yaşayan Emekli Astsubayların Yaşam Doyumları Ve Umutsuzluk Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, Okan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2017.
Küçüköğlu:

Yalçın, Leman “Emekli Astsubaylarda Yaşam Doyumu ve Umutsuzluk Düzeyleri İlişkisi ve Etkileyen Faktörler”, **Ege Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi.**, 35 (3), 2019, s.93-102.
Küçüköğlu ve Dilek Özmen:

Yanardağ, Melek “Yaşlı Bireylerde Sürekli Kaygı ve Sürekli Depresyon Üzerine Bir İnceleme”, **Toplum ve Sosyal Hizmet**, 30(1), 2019. s.37-55.
Zubaroglu,

Deniz Say Şahin:

Yapıcıoğlu, Arzu: “Modernleşme Süreci Ve Yaşlılık: İki Yerleşim Yerinde Modernitenin Yaşlılığa Etkileri”, Muğla Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Muğla, 2009.

Yazıcıoğlu, Cafer “Birleşmiş Milletler Yaşlılık Çalışmaları”, Türkiye Emekliler Derneği Aylık Haber Bülteni, 2017, Yı: 14, Sayı: 178,
Tufan:

Yazıcıoğlu, Metehan: Boş Zaman Yönetimi Ve Rekreatif Faaliyetler: Memur Emeklerinin Rekreatif Faaliyetlerinin Analizine İlişkin Bir Uygulama, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2010.

Yeten, Çiğdem: Emekliliğine Az Kalmış Sınıf Öğretmenlerinin Emeklilik Eğitim İhtiyacının Saptanması, Yayınlanmamış Yüksek

Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi, İstanbul, 2005.

- Yeung Dannii Y. : “Is Pre-Retirement Planning Always Good? An Exploratory Study Of Retirement Adjustment Among Hong Kong Chinese Retirees”, **Aging & Mental Health**, 17: 3, 2012, p.386-393.
- Yılmaz, Suna: Türkiye’de Emeklilik Yaşantısı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 1996.
- Young, K.: **Personality And Problems Of Adjustment**, Appleton-Century-Crofts, New York, 1940.
- Zastrow, Charles: **Social Problems: Issues and Solutions**, 4th edition, Chicago, 1996.
- Zhan, Yujie, Mo Wang, Songqi Liu, and Kenneth S. Shultz.: “Bridge employment and retirees’ health: A longitudinal investigation”, **Journal Of Occupational Health Psychology** 14, no. 4, 2009, p.374-389.
- Zickar, Michael J.: “The Evolving History of Retirement within the United States”, **The Oxford Handbook of Retirement**, Ed. Mo Wang, Oxford Press, 2012, pp.10-21.
- <https://www.bik.gov.tr/2020-memur-ve-emeklilerin-zam-orani-belli-oldu/>, e.t. 19.05.2020.
- <https://www.memurlar.net/maas>, e.t. 19.05.2020.

ÖZGEÇMİŞ

Lisans eğitimini 2007 yılında Marmara Üniversitesi İktisat Fakültesi, iktisat bölümünde tamamlamıştır. Yüksek lisans eğitimini 2011 yılında İstanbul Üniversitesi Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları bilim dalında tamamlamıştır. 2009 yılından itibaren Yalova Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümünde araştırma görevlisi olarak görevini sürdürmektedir. Evli ve iki çocuk babasıdır. Sosyal politika alanında dezavantajlı gruplara yönelik çalışmalarını sürdürmekte ve iyi düzeyde İngilizce bilmektedir.