

## KÖPRÜ İSTİHDAM OLGUSUNUN İNCELENMESİ

**Yavuz TANĞ**

Dokuz Eylül Üniversitesi

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü Doktora Öğrencisi

[yavuztang@yahoo.com](mailto:yavuztang@yahoo.com)

### Türkçe Özet

*Kariyer mesleğinden ayrıldıktan sonra tümüyle iş hayatından çekilmeyip; yarı zamanlı, tam zamanlı, bağımsız çalışma ya da aşamalı emeklilik şeklinde çalışma hayatına devam edilmesi köprü istihdam olarak adlandırılmaktadır. Köprü istihdam kariyer meslek ile tam emeklilik arasında bir geçişi ifade eder. İlave bir gelir kazandırma, iş-yaşam doyumu sağlama, esnek çalışma imkânı sunma, sahip olunan bilgi ve becerileri hayata geçirme, sosyal çevre ve arkadaş edinme gibi faktörler köprü istihdama geçişin başlıca nedenleridir. Köprü istihdam olgusunun çalışan birey üzerindeki etkisine ilave olarak, işveren ve örgüt ile toplumsal çevre üzerinde de etkileri mevcuttur.*

**Anahtar Kelimeler:** Köprü İstihdam, Emeklilik, Emeklilik Sonrası İstihdam..

**Alan Tanımı:** Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri (İnsan Kaynakları)

### THE EXAMINATION OF BRIDGE EMPLOYMENT

*To continue working after leaving from career employment with full-time, part-time, self employment and phased retirement is called bridge employment. It is the transition between career employment and retirement. The reasons of choice the bridge employment are to gain additional income, satisfactory between job and life, flexible working conditions, demonstrate talent and skills, take part in the social atmosphere of the job and make friends. Bridge employment does not only have an impact on individual but also on employer, organization and social environment.*

**Keywords:** Bridge Employment, Retirement, Post-Retirement Employment.

**JEL Code: J26**

## **1. GİRİŞ**

### **1.1. Köprü İstihdam Kavramı**

Köprü istihdam, kişinin yaşamının uzunca bir bölümünde yaptığı mesleğinden ayrıldıktan sonra yarı zamanlı, tam zamanlı veya bağımsız olarak gelir getirici bir işte çalışmayı ifade eder. Bu sebeple kişinin meslek hayatı boyunca yaptığı iş ile çalışmadan yaşayacağı emeklilik hayatı arasındaki köprü durumu ifade etmek için kullanılır (Pengchareon,Schultz,2000:322). Yaşlı çalışanlar için emekliliğe geçiş sürecidir. (Weckerle,Shultz,1999:318).

Köprü istihdam, “Kariyer Köprü İstihdam” ve “Kariyer-Dışı Köprü İstihdam” olarak ikiye ayrılır. Kariyer köprü istihdam, emekli olmadan önce kariyer mesleğindeki pozisyona benzemektedir. Kariyer-dışı köprü istihdam emekli olmadan önce yapılan işle herhangi bir benzerliğin olmadığı iştir. Daha önce büyük bir elektrik şirketinde çalışan bir elektrikçi emekli olduktan sonra eğer bir elektrikçi dükkânı açarsa bu bir kariyer köprü istihdam olmaktadır. Eğer bu kişi bir elektrikçi dükkânı açmayıp da bir apartmanda kapıcı olursa bu durum da kariyer-dışı köprü istihdama bir örnek olacaktır (Feldman, Beehr,2011:5).

Bu dönemde yapılan işlere “köprü işler” (bidge jobs) denilmekte ayrıca ikinci kariyer olarak da tanımlanmaktadır (Çakır,2011:5). Günümüzde kariyer mesleğinden ayrılrsa bile köprü istihdam dediğimiz işlerle ilgilenen birçok insan bulunmaktadır (Shultz,2003:214). United States Census Bureau’dan elde edilen verilere göre, 50 yaş üzerinde bulunan çalışanların %85’i geçici veya yarı zamanlı işlerde çalışmaya devam etmek istemektedirler (Adams,Rau,2004:719).

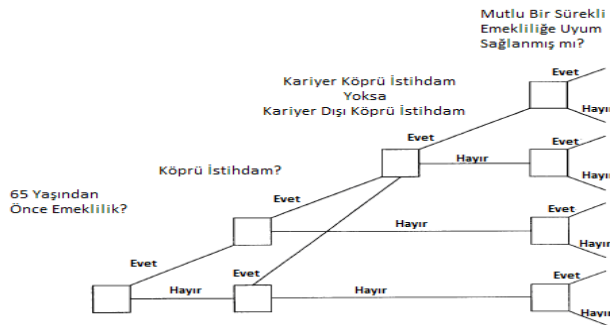
Köprü istihdamın dört biçimi vardır. Bunlar: Yarı Zamanlı, Tam Zamanlı ve Bağımsız Çalışma ile Aşamalı (Kademeli) Emekliliktir. Yarı zamanlı çalışma haftada 35 saatin altında olan çalışmadır (Ünlücan,Özgen,2002:256). Emekli olup da tekrar iş hayatına geri dönenler çoğunlukla yarı zamanlı işlerde çalışmak için geri dönmektedirler (Boyes,McCormick, 2005:3). Çalışma saati haftalık 35 saatten fazla olan çalışma şekli ise tam zamanlı çalışmadır. Çalışma saati fazla olduğundan yıllık izin, hastalık izni ve sigorta yönünden yarı zamanlı çalışana göre daha avantajlıdır (Mohamed,2012:308). Bağımsız çalışma kişinin işveren yerine kendi namına çalışmasıdır ve kişi kendi gelirini kazanır. Bağımsız çalışma, yaşlı çalışanlara çalışma saatlerinde esneklik ve onların sevdiği işleri yapma imkânı tanır. Kendi işinde çalışan bu kişilerin yaklaşık üçte biri 50 yaşından sonra

bu işe başlamaktadır ve bu girişimcilerin oldukça başarılı oldukları rapor edilmiştir (Kerr,Stassen,2011:56-57). Aşamalı emeklilik, çalışanın tamamıyla emekli olmadan evvel çalışma yükünün veya sorumluluklarının azaltıldığı bir düzenleme şeklinde olmaktadır (Ulrich,2003:23). Çalışan azaltılmış iş saatleri ile işyerinde kalmayı tercih etmekte, işveren de böylelikle tecrübeli elemanını kaybetmemektedir. Bu hem çalışan hem de işveren açısından bir **kazan-kazan** yöntemidir (Chapman,2005:27).

## 1.2. Köprü İstihdama Geçiş Süreci

Feldman tarafından bir karar ağacı çerçevesi oluşturularak, emeklilik süreci ve köprü istihdama geçişin incelenmesini daha sistemli hale getirmeyi planlamıştır (Feldman,1994:289). Şekil-1’de görselleştirilen karar ağacında “65 yaşından önce emekli olmalı mıyım?”, “Bir köprü işte çalışmalı mıyım?” ardından “Mesleğimi ya da sektörümü değiştirmeli miyim?” şeklinde sorular ve verilen cevaplarla bir yapı oluşturulmaya çalışılmıştır.

**Şekil-1:** Emeklilik ve Köprü İstihdama Geçiş Karar Ağacı

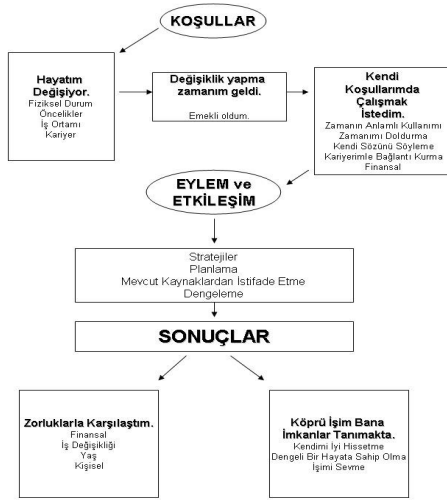


Kaynak: Feldman, 1994:289.

Köprü istihdama geçişi etkileyen değişkenler **dört seviye** olarak incelenebilir (Shultz,2003:221-222). Bunlar: Çalışanın iş hayatını, evliliğini, sağlık durumunu, işe ve emekliliğe karşı tutumunu gösteren **bireysel farklılıklar**, yaşa bağlı olarak

çalışma performansında düşüş olup olmadığı ve çalışanın işle ilgili ayrımcılığa maruz kalıp kalmadığı ile ilgili **endüstrinin imkânları**, parasal ödüller, yaşlı çalışanların yönetilmesindeki örgütün sahip olduğu esnek yönetim metotları ve emeklilik için danışma programları olarak **örgütsel faktörler** ve kişinin kariyer mesleğini noktalama ve/veya köprü istihdama geçişi etkileyen makroekonomik durum, sosyal güvenlik ve hükümetin yaşlı çalışanlara yönelik programlarının bulunduğu “**dış çevre**”dir.

Köprü istihdama geçiş süreci ardışık bir sıra izlemektedir. Bu sıra; **koşullar, eylem ve etkileşim, sonuçlar** olmak üzere üç başlık altında (Ulrich,Brott,2003:164), Şekil-2’de ifade edilmiştir. Bu paterne göre: “*Değişiyorum, kariyerim değişiyor. Gelecekte yapmak istediğim şey üzerinde kontrolümün olmasını istiyorum.*” Diyen çalışanlar kendi şahsi durumlarında ve hayatlarında değişiklikler olduğunu kabul ederler ve emekli olma ve köprü iş bulmak için uğraşırlar. Zira kendi istedikleri koşullarda çalışmak istemektedirler. Kariyer mesleklerinden köprü istihdama geçiş stratejisi ile ilgili olarak **üç unsur** ortaya çıkar. Bunlar; **planlama, mevcut kaynaklardan istifade etme ve kariyerdeki değişimleri dengelemedir**. Köprü işler bazen düşük ücret, kariyerde ilerleme sağlayamama, yakın işbirliği sağlamada sorun yaşama, eski kariyer alanından uzaklaşılması gibi istenmedik durumların ortaya çıkmasına sebep olabilir. Çalışanlar bu durumları dengeleyebilmenin yollarını bulabilmelidirler. Örnek olarak satış elemanı olarak köprü işte çalışan bir hemşire haftada bir de olsa gönüllü olarak bir sağlık kurumunda hemşirelik görevini sürdürmelidir.

**Şekil-2: Emekli Olma ve Köprü İstihdama Geçiş Süreci**

Kaynak: Ulrich, Brott, 2003:164

Köprü iş arama kararı sonucunda zorluklar ve fırsatlar ile karşılaşılır. Yaşanan sıkıntı ve zorluklar genel olarak dört başlık altında açıklanabilir. Bunlar: **Finansal zorluklar** (finansal bilgi veya planlama eksikliği, düşük ücret, düşük emekli aylığı veya ikramiye), **iş değişikliğinden kaynaklanan zorluklar** (plansızlık, kısıtlı beceri ve deneyim, yeniden eğitilme talepleri, dış işgücü, farklı bir ortam, statü değişikliği), **yaş faktörü** (gizli veya açık yaş ayrımcılığı) ve **kişisel zorluklar** (şahsi kısıtlılıklar, ilişkiler, zaman yönetimi, duygusal ve fiziksel durumlar) olarak sayılabilir.

Yaşanan bu zorlukların yanında katılımcılar köprü işlerinden çeşitli faydalar gördüklerini de söylemişlerdir. Bunlar: **Kendileri daha iyi hissetmeleri** (öğrenmeye devam etmeleri, diğer insanlara göre fark yaratmaları, yeteneklerini gösterme imkânına sahip olmaları ve sağlıklı hissetmeleri), **daha dengeli bir hayat sahibi olmaları** (Köprü istihdamın ilave bir gelir sağlaması ve emeklilik için planlama yapacak süreyi ve imkânı tanınması), **sahip oldukları işten zevk almalarında** köprü işlerinin katkısı olduğunu ifade etmişlerdir.

### 1.3. Köprü İstihdama Geçişin Nedenleri

RHS (Retirement History Study) verilerine dayanılarak yapılan araştırmaya göre çalışanların yarıya yakını tümüyle iş hayatından kopmadan köprü işlerde çalışmayı arzu etmektedirler. (Giandrea,2007:4). Uygun olan köprü istihdam biçiminin seçilmesi emeklilerin fiziksel ve psikolojik sağlıklarına olumlu etki sağlamaktadır. Köprü istihdamın yaşlı çalışanlara olan katkısı iki nedene bağlanabilir. Birincisi köprü istihdamın kendi **doğası** gereği çoğunlukla yaşlılar tarafından ve özellikle yarı-zamanlı olarak seçilmesidir. İkincisi ise **nedenleridir**. Nedenleri, kişiyi çalışır halde ve meşgul tutması, akranları ile sosyal bir ilişki kurmasına yardımcı olması ve ilave bir gelir sağlamasıdır (Mohamed,2012:309).

Pew Research Center tarafından 2006 yılında 2003 kişinin katılımıyla yapılmış olan bir araştırmaya ait sonuçların aktarıldığı makalede; %77 oranında çalışan, kariyer mesleklerinden ayrıldıktan sonra bir gelir kazanmak için köprü işlerde çalışabileceklerini ifade etmişlerdir (Taylor,2006:1). Šímová tarafından yapılan araştırmaya göre de emeklilik sonrası “daha çok para kazanmak” amacıyla çalışmak istediğini söyleyenlerin oranı %98 olurken, “sahip olduğu yaşam standardını devam ettirmek” amacıyla çalışmak istediğini söyleyenlerin oranı ise %94 olmuştur. Araştırmaya katılan henüz emekli olmamış 10 kişiden 7’si de sahip oldukları yaşam standardının devamı için emekli olduktan sonra çalışmak zorunda olduklarını ifade etmişlerdir (Šímová,2010:177).

Ekonomik olduğu kadar ekonomik olmayan etkenler de insanların emekli olmalarından sonra çalışmaya devam etmelerini sağlamaktadır. Bu faktörler; yaptığı işi sevmeye, arkadaşlık ortamı, sıkıcı olmayan iş ortamı ve diğer iş arkadaşlarının saygısını kazanma şeklinde sıralanabilir. Bir grup emekli olacak çalışan ve emekli üzerinde yapılan bir araştırmaya göre kişiler emeklilik hayatlarında genel anlamda bir memnuniyet bekliyorlarsa hiçbir iş yapmadan oturmak yerine, ya gönüllü ya da ücretli olarak bir iş yapacaklardır (Griffin,Hesketh,2008:104). 50-75 yaş aralığındaki emekli, çalışan ve çalışmayan bireylerin psikolojik durumları ile yaşam memnuniyeti üzerine de yapılan araştırmada emekli olanların psikolojik durumları daha olumlu çıkmıştır. Psikolojik sağlıkları en iyi olan grup yarı zamanlı çalışan emekliler olarak tespit edilmiştir (Loretto,2005:45).

50 yaşın üzerindeki kişiler için en çok tercih edilen esnek çalışma modeli yarı zamanlı çalışmadır. (Vickerstaff,2006:4-5). Emekli olmuş yaşlılar arasındaki yarı

zamanlı çalışmaya katılma oranı, genel katılıma göre iki kat daha fazladır. (Ulrich,2003:1-2). Yarı zamanlı köprü işler **üç sebepten** dolayı emeklilere cazip geldiği gelmektedir (Rau,Adams,2005:649). Bunlar: Geçiş sürecinde tam emekliliğe adaptasyonunu sağlaması, emeklinin bir yandan çalışıp kazanırken bir yandan da günlük eğlence aktivitelerine zaman ayırmasını sağlaması ve emeklinin düşük olan maaşına ilave bir gelir katmasıdır.

Eğitim seviyesi yüksek olan insanların emeklilik sonrası köprü işte çalışma arzusu gösterdikleri görülmektedir. Bu insanlar bir şekilde becerilerini ve yeteneklerini gösterme eğilimi içindedirler ve üretkenliklerinin devamını istemektedirler. (Šimová,2010:174). Ayrıca köprü istihdama devam edenler tümüyle emekli olanlara nazaran daha az büyük hastalık geçirmekte, daha az fonksiyonel kısıtlılık yaşamaktadırlar (Zhan,2009:377-380).

Köprü istihdamın kişiye, örgüte ve topluma etki eden tarafları bulunmaktadır. Bireysel seviyede kişinin kendi arzusuna ve kapasitesine uygun bir işte çalışmasının zaten kişinin psikolojik durumunu iyileştirdiği bilmektedir. Köprü istihdam ayrıca yaşlı çalışanlara farklı işleri tanıma ve deneme imkânı verirken, kariyer mesleği ile tam emeklilik arasında bir geçiş imkânı sağlayarak tümüyle emekli olmaya da hazırlamaktadır. Ayrıca kişinin emeklilik aylığına ilave olarak bir gelir imkânı sağlar. İşletmeler ve örgütler açısından bakıldığında köprü istihdam, daha düşük maliyetle yetenekli, becerikli ve bilgili çalışana diğer bir ifadeyle “örgütsel akıl”ı bünyede tutmaya yarar. Ayrıca yetenekli çalışan temininde sorun yaşandığında köprü istihdam ile kariyer mesleğini sonlandırmış fakat çalışmaya devam etmek isteyen çalışanlar başvurulacak bir kaynak haline gelmektedir. Toplumsal seviyede ise yaşlı bireylere ek bir gelir imkânı sağlaması ile yoksulluğu azaltan bir rol oynaması, yaşlı bireylerin bir kenara çekilmek yerine çalışarak, topluma ve kendilerine faydalı olmaları genel anlamda memnuniyeti artırmaktadır (Adams,Rau,2004:720).

## **2. KÖPRÜ İSTİHDAM OLGUSUNA YÖNELİK BİR META ANALİZ ÇALIŞMASI**

Bilimsel olarak araştırılmak istenilen bir konuda tek bir çalışma çok iyi düzenlenmiş olsa bile sorunu çözmeyebilir. Meta analiz yöntemi burada sorunu çözmekte yardımcı olmaktadır. İki veya daha fazla bilimsel çalışmanın sonuçları

uyumlu ve tutarlı bir şekilde meta analiz ile bir araya getirilmektedir. Meta analiz, bağımsız çalışmalardan elde edilmiş analiz sonuçlarını ve aralarındaki ilişkiyi bütünleştirmek amacıyla kullanılan istatistiksel bir yöntemdir (Lyons,2012:1) (Whiston,Li,2011,273). Meta analiz diğer analizlerin analizidir. Bu yöntem, birçok araştırma sonucunun ortak bir ölçü birimine çevrilerek karşılaştırılmasını ve büyüklüklerinin hesaplanmasını sağlar (Şahin,2005:29).

Bir meta-analiz çalışmasında izlenmesi gereken altı ana basamak şu şekilde sıralanmıştır (Özdemirli,2011:37-38). Bunlar: Araştırma sorusunun ortaya konması, literatür taraması, çalışmaların kodlanması, etki büyüklüğü indeksi, etki büyüklüklerinin dağılımının istatistiksel analizi, sonuçlar ve yorumlar.

## 2.1. Meta Analiz Yönteminin Uygulaması

1990-2012 yıllarını kapsayan bir zaman diliminde elde edilen çalışmalarla aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır.

- **Kariyer mesleğinden emekliliğe ayrıldıktan sonra köprü istihdama geçerek çalışma hayatına devam etmenin çalışan üzerinde bir etkisi var mıdır? Varsa hangi yöndedir?**
- **Eğer bir etki varsa “Sağlık”, “Gelir” ve “Eğitim İmkânı ve Kendini Geliştirme” alt kategorilerinden hangisi yönünden etkisi daha yüksektir?**

Öncelikle yurtiçindeki yapılmış çalışmalara ulaşabilmek için 2012 yılı süresince ve 2013 yılı ilk altı ayında belirli aralıklarla Google akademik arama motorundan, YÖK’ün tez sayfasından ve ULAKBİM’den “emeklilik”, “emeklilik sonrası çalışma”, “köprü istihdam”, “emeklilik sonrası istihdam”, “yaşlı çalışan istihdamı” anahtar kelimeleri girilerek arama yapılmıştır. Konuyla ilgili birçok çalışma bulunmasına rağmen meta analize dâhil edilecek ölçütleri taşımadıkları için kapsam dışı bırakılmışlardır. Yabancı kaynaklara ulaşabilmek için de gene Google arama motorundan arama yapılmış ve bazı çalışmalara Google Akademikten ulaşılmıştır. Dokuz Eylül Üniversitesi web sayfası kanalıyla kütüphane imkânları kullanılmış ve ulaşılabilen “Human Resource Planning, Journal of Organization Behavior, Journal of Occupational Health Psychology, Personnel Psychology, Journal of Employment Counseling, Journal of Vocational



Behavior, Journal of Occupational ve Organizational Psychology ve Academy of Management Journal yayınları taranarak uygun çalışmalar bulunmuştur. Taramada, “*bridge employment*”, “*post-retirement employment*” “*post-retirement work*”, “*working after retirement*”, “*bridge jobs*” “*older worker employment*” anahtar kelimeleri kullanılarak yapılan tarama sonucu 115 çalışmaya ulaşılmış, uygun olmayan çalışmaların ayıklanmasından sonra 6 adet makale ve 3 adet tez olmak üzere toplam 9 çalışma kodlanarak çalışmaya dâhil edilmiştir. Bu çalışmalardan 26 etki büyüklüğü elde edilmiştir. Meta analiz çalışmasındaki etki büyüklüklerinin hesaplanabilmesi için, çalışmaya dâhil edilen araştırmalarda örneklem büyüklüğü (N), Ortalama (M), Standart sapma (ss) değerleri, F değeri ve T değeri verilen çalışmalar dâhil edilebilmiştir.

Çalışmaların etkisi, aşağıda belirtilen düzey sınıflamasına göre yapılmıştır (Thalheimer,Cook,2002: aktaran Dinçer,2012:3).

- $-0,15 \leq$  Etki büyüklüğü değeri  $< 0,15$  önemsiz(negligible),
- $0,15 \leq$  Etki büyüklüğü değeri  $< 0,40$  küçük (small),
- $0,40 \leq$  Etki büyüklüğü değeri  $< 0,75$  orta (medium),
- $0,75 \leq$  Etki büyüklüğü değeri  $< 1,10$  geniş (large),
- $1,10 \leq$  Etki büyüklüğü değeri  $< 1,45$  çok geniş (very large),
- $1,45 \leq$  Etki büyüklüğü değeri muazzam (huge) düzeyde etkisi vardır.

## 2.2. Meta-Analiz Çalışması Etki Katsayıları ve Çalışma Özetleri

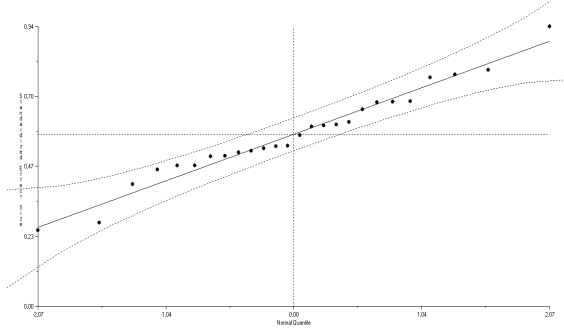
Elde edilen etki büyüklükleri, Tablo 1’de diğer bilgilerle birlikte verilmiştir.

**Tablo-1:** Çalışmalara Ait Bilgiler ve Etki Katsayıları

Yazar ve Yayın Yılı	Örneklem Sayısı (N)	Ele Alınan Ölçüt	Etki Katsayısı (d)
RAU-2005	120	Gelir	0,8830
		Eğitim İmkânı ve Kendini Geliştirme	0,2728
SHULTZ-2009	994	Sağlık	0,2228

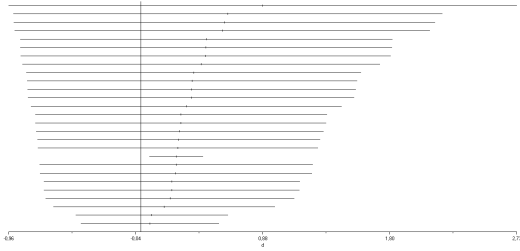
		Sağlık	0,3636
		Sağlık	0,1677
KENDRICK-2009	387	Eğitim İmkânı ve Kendini Geliştirme	0,3717
		Eğitim İmkânı ve Kendini Geliştirme	0,3821
		Eğitim İmkânı ve Kendini Geliştirme	0,3682
GRIFFIN-2008	1712	Eğitim İmkânı ve Kendini Geliştirme	0,4723
		Gelir	0,0789
		Sağlık	0,2677
KERR-2011	282	Gelir	0,4682
		Gelir	0,5898
STASSEN-2008	288	Eğitim İmkânı ve Kendini Geliştirme	0,2819
		Eğitim İmkânı ve Kendini Geliştirme	0,2112
		Gelir	0,6302
		Eğitim İmkânı ve Kendini Geliştirme	0,2906
		Eğitim İmkânı ve Kendini Geliştirme	0,4367
KENDRICK-2007	320	Eğitim İmkânı ve Kendini Geliştirme	0,2550
		Eğitim İmkânı ve Kendini Geliştirme	0,2526
		Eğitim İmkânı ve Kendini Geliştirme	0,2884
		Eğitim İmkânı ve Kendini Geliştirme	0,4732
		Eğitim İmkânı ve Kendini Geliştirme	0,3296
		Eğitim İmkânı ve Kendini Geliştirme	0,2238
COPE-1990	114	Gelir	0,0652
SÖNMEZER-2007	561	Gelir	0,6066

Şekil-3: Etki Büyüklüklerinin Genel Dağılımı



Şekil-3'te genel dağılımın  $X=Y$  doğrusu boyunca ve tanımlanan güven aralıkları olarak gösterilen kesik çizgiler arasında bulunduğu ve normal dağılıma yakın olduğunu görülmektedir. Normal dağılımın elde edilmesi, söz konusu veri dağılımındaki etki büyüklüklerinin toplam etki büyüklüğü hesaplamasında kullanılmaya uygun olduğunu göstermektedir. Şekilde görüldüğü üzere etki büyüklüklerinde büyük sapmalar görülmemekte ve normal dağılıma uygun olduğu anlaşılmaktadır.

#### Şekil-4: Etki Büyüklükleri ve Güven Aralıkları Dağılımı



Şekil-4'te verilen etki büyüklükleri ve güven aralıkları dağılımı grafiği ile etki büyüklüklerinin aldığı değerler ve güven aralıkları görülmektedir. Burada dikkat edilmesi gereken en önemli husus, grafikte yorumlamayı engelleyecek büyük sapmalar veya heterojenlik belirtileri görülmemesidir. Bu grafiğe göre etki büyüklüklerinin söz konusu dalgalanma ve sapmaları göstermediği, kendi içerisinde tutarlı bir dağılım sergilediği ve tümünün pozitif değerler aldığı görülmektedir.

### 2.3. Sabit ve Rastgele Etkiler Modeline Göre Ortalama Etki Büyüklüğü ve Homojenlik Değerleri

**Tablo-2:** Sabit Etkiler Modeline Göre Ortalama Etki Büyüklüğü ve Homojenlik Değerleri

Ortalama Etki Büyüklüğü (E++)	Serbestlik Derecesi (df)	Toplam Heterojenlik Değeri (Q)	Ki-Kare Tablo Değeri (0,05)	Etki Büyüklüğü İçin %95 Güven Aralığı	
				Alt	Üst

0,2551	25	2,6219	46,928	0,0511	0,4591
--------	----	--------	--------	--------	--------

Tablo-2’de görüldüğü gibi meta analize dâhil edilen 9 çalışmadan elde edilen 26 etki büyüklüğünün sabit etkiler modeline göre yapılan analizinde, %95 Güven aralığının alt sınırı 0,0511 üst sınırı 0,4591 ile ortalama etki büyüklüğü 0,2551 olarak elde edilmiştir. Cohen’in düzey sınıflandırmasına göre değerlendirildiğinde 0,15 ile 0,40 arasında kaldığı için küçük (small) etkiye sahip olduğu söylenebilir. **Bu değer kariyer mesleğin ardından tümünden çalışma hayatından kopmak yerine köprü istihdama geçişin daha olumlu olduğunu göstermiş olmaktadır.** Homojenlik durumuna bakıldığında 25 serbestlik derecesine göre Ki-Kare tablosundan elde edilen değere göre (46,928) daha düşük olduğu için etki büyüklüğü homojendir. Çalışmanın homojen olması verilerin birleştirilebileceği anlamına gelmektedir. Sabit etkiler modeline göre çalışma homojen olduğu için rasgele etkiler modeline göre hesaplamaya gerek bulunmamaktadır.

## 2.5. Alt Kategorilere Göre Etki Katsayıları ve Homojenlik Test Sonuçları

**Tablo-3:** Alt Kategorilere Göre Etki Katsayıları ve Homojenlik Test Sonuçları

Alt Kategori	N	ES	Q	df	95% CI	Ki-Kare
Gelir	7	0,1933	1,9687	6	-0,2133 to 0,6000	18,548
Sağlık	4	0,2362	0,0771	3	-0,5371 to 1,0094	14,860
Eğitim İmkânı ve Kendini Geliştirme	15	0,3075	0,2978	14	0,0004 to 0,6145	31,319

Tablo-3’te sonuçlara göre “Gelir”, “Sağlık” ve “Eğitim İmkânı ve Kendini Geliştirme” bölümleri Ki-Kare değerler tablosundaki değerler ile karşılaştırıldığında değerlerin sabit etkiler modeline göre homojen olduğu gözükmemektedir. Tablo incelendiğinde ister çalışan olsun ister emekli olsun kişilerin neden köprü istihdamı seçtiğine dair bir ipucu elde edilebilir. Kişilerin “Gelir” ve “Sağlık” bölümlerine nazaran “Eğitim İmkânı ve Kendini Geliştirme”yi daha çok tercih ettiklerini görmekteyiz. Zaten Seyfarth tarafından yapılan araştırmada katılımcılara neden emeklilik sonrası köprü işlerde çalışmaya devam ediyorsunuz sorusuna verilen ilk cevap %21 oranla “daha verimli ve

üretici olacağı bir ortam” cevabı gelmiştir (Seyfarth,2009:81). Kişiler gelirden daha önce kendini geliştirebilecekleri, onlara artı bir değer katabilecek çalışma ortamlarını tercih etmektedirler. Tabloya göre ikinci sırada sağlık ve daha sonra gelir ile ilgili tercihler gelmektedir.

### 3. SONUÇ

Köprü istihdam, kariyer mesleği ile tam emeklilik arasında bir geçişi ifade eder. Kariyer mesleğini tamamlayarak emekliliğe ayrılan kişinin iş hayatından tümünden kopmayarak çalışmaya devam ettiği bir süreçtir. Yarı-zamanlı, tam zamanlı, bağımsız çalışma ve aşamalı emeklilik biçimlerinde uygulanmaktadır. Çalışanın kariyer mesleğini ifa ederken işinden memnun olma durumu, iş doyumunu yüksek olan bir ortamda çalışması, kişinin emekli olduktan sonraki çalışma hayatını doğrudan etkilemektedir. İş doyumunu yüksek olan çalışanlar, büyük ihtimalle emekli olduktan sonra da köprü işlerde çalışmayı tercih edeceklerdir. Bazı istisnalar dışında, köprü istihdama geçişin emeklilere ilave bir gelir sağlaması, sağlık yönünden aktif kalmaya yardımcı olması, sosyal olarak kişinin kendi akranlarının arasında ve paylaşım içinde olması, yapılandırılmış çalışma hayatının aynen devam etmesi ve kişinin boşluğa düşmemesi, iş-özel hayat dengesini sağlamada yardımcı olması gibi birçok faydalarından bahsedilebilir.

Köprü istihdam olgusunun ve faydalarının anlaşılabilmesinde meta analiz yönteminden faydalanılmıştır. Bu kapsamda 9 çalışmadan elde edilmiş 26 adet etki analizi, Metawin 2.1 programı kullanılarak bir araya getirilmiş ve toplam etki büyüklüğü (ES++) 0,2551 olarak elde edilmiştir. Homojenlik durumuna bakıldığında, 25 serbestlik derecesine göre Ki-Kare tablosundan elde edilen değere göre etki büyüklüğünün homojen olduğu görülmüştür. Çalışmanın homojen olması verilerin birleştirilebileceği anlamına gelmektedir. Toplam etki büyüklüğü olarak elde edilen 0,2551 değerinin Cohen düzey sınıflandırmasında küçük (small) etkiye sahiptir. **Bu değer kariyer mesleğin ardından tümüyle çalışma hayatından kopmak yerine köprü istihdama geçişin çalışanlar üzerinde daha olumlu olduğunu göstermiş olmaktadır.** Çalışmanın ikinci sorusu kapsamında “Sağlık”, “Gelir” ve “Eğitim İmkânı ve Kendini Geliştirme” alt kategorileri değerlendirilmiştir. Bu kapsamda “Eğitim İmkânı ve Kendini Geliştirme” 15 etki büyüklüğünün bir araya getirilmesi ile 0,3075, “Sağlık” alt kategorisi 4 etki büyüklüğünün birleştirilmesi ile 0,2362, “Gelir” alt kategorisinde

ise 7 etki büyüklüğünün birleştirilmesiyle 0,1933 etki büyüklüğü elde edilmiştir. Sonuç olarak “Eğitim İmkânı ve Kendini Geliştirme” en büyük etki büyüklüğüne sahip alt kategori olmuştur.

## KAYNAKÇA

Adams, Gary A. ve Barbara Rau. “*Job Seeking Among Retirees Seeking Bridge Employment*”, *Personnel Psychology*, Cilt: 57, Sayı: 3, 2004, s.719-744.

Beehr, Terry A. ve Gary A. Adams. “*Introduction And Overview Of Current Research And Thinking On Retirement*” in: Terry A. Beehr ve Gary A. Adams (Ed), “*Retirement: Reasons, Processes, and Results*”, Springer Publishing Company, New York, 2003, ss.1-5.

Boyes, Linda ve Jim McCormick. *A Coming of Age: Experiences of Work and Sustaining Workability*, Scottish Council Foundation, 2005.

Chapman, Elwood N. *Comfort Zones, Fifth Edition: Planning a Fulfilling Retirement*, Course Technology, Boston, 2005.

Çakır, Özlem. *Emekliliğin Psiko-Sosyal Boyutu*, Türkiye Emekliler Derneği Eğitim ve Kültür Yayınları, Ankara, 2011.

Feldman, Daniel C. ve Terry A. Beehr. “*A Three-Phase Model of Retirement Decision Making*”, *American Psychologist*, 2011, ss.1-11.

Feldman, Daniel C. “*The Decision to Retire Early: A Review and Conceptualization*”, *The Academy of Management Review*, Cilt: 19, Sayı: 2, 1994, ss.285-311.

Giandrea, Michael D. Kevin E.Cahill ve Joseph F.Quinn. “*An Update on Bridge Jobs: The HRS War Babies*”, US Bureau of Labor Statistics, Working Papers 407, Boston, 2007, ss.1-16.

Griffin, Barbara ve Beryl Hesketh. “*Post-Retirement Work: The Individual Determinants of Paid and Volunteer Work*”, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Cilt: 81, 2008, ss.101-121.

Kerr, Gerry ve Marjorie Armstrong-Stassen. “*The Bridge to Retirement: Older Workers' Engagement in Post-Career Entrepreneurship and Wage-and-Salary Employment*”, Journal of Entrepreneurship, Cilt: 20, Sayı:1, 2011, ss.55-76.

Loretto, Wendy, Sarah Vickerstaff, Phil White. “*Older Workers and Options for Flexible Work*”, Working Paper Series No:31, Edinburgh Üniversitesi, Edinburgh, 2005.

Lyons, Larry C. “*Meta-Analysis: Methods of Accumulating Results Across Research Domains*”, <http://www.lyonsmorris.com/lyons/MetaAnalysis.htm>, [İndirme Tarihi: 24.10.2012].

Mohamed, Mokdad. “*Ergonomics of Bridge Employment*”, Work 41, IOS Pres, 2012, ss.307-312.

Özdemirli, Gülfer. “*İşbirlikli Öğrenme Yönteminin Öğrencinin Matematik Başarısı ve Matematiğe İlişkin Tutumu Üzerindeki Etkililiği: Bir Meta-Analiz Çalışması*”, (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana, 2011.

Pengchareon, Chanjira ve Kenneth S.Schultz. “*The Influences on Bridge Employment Decisions*”, International Journal of Manpower, Cilt: 31, Sayı: 3, 2000, ss.322-336.

Rau, Barbara L ve Gary A.Adams. “*Attracting Retirees to Apply: Desired Organizational Characteristics of Bridge Employment*”, Journal of Organizational Behavior, Cilt: 26, 2005, ss.649-660.

Seyfarth, Michelle L. “*An Exploratory Study On Factors Of Post-Retirement Employment*”, (Yayınlanmış Doktora Tezi), Capella Üniversitesi, 2009.

Shultz, Kenneth S. “*Retirement: Reasons, Processes, and Results*” in: Gary A.Adams ve Terry A. Beehr, (Ed), “*Bridge Employment: Work After Retirement*”, Springer Publishing Company, New York, 2003, ss.214-241.

Šímová, Zdenka. “*To Work or Not to Work: Motivation for Work After Reaching Retirement Age*”, *Working and Ageing: Emerging Theories and Empirical Perspectives*”, Publications Office of the European Union, 2010, ss.169-189.

Şahin, Mehmet Can. “*İnternet Tabanlı Uzaktan Eğitimin Etkililiği: Bir Meta Analiz Çalışması*”, (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana, 2005.

Taylor, Paul, Cary Funk ve Peyton Craighill. “*Working After Retirement: The Gap Between Expectations and Reality*”, PEW Reserach Center, Washington, 2006, s.1.

Thalheimer, Will ve Samantha Cook. “*How to Calculate Effect Sizes From Published Research: A Simplified Methodology*”, A Work Learning Research Publicition, 2002.

Dinçer, Serkan. “*Türkiye’de Yapılan Bilgisayar Destekli Öğretimin Öğrencilerin Başarısına Etkisi ve Diğer Ülkelerle Karşılaştırılması: Bir Meta-Analiz Çalışması*”, 2012.

Ulrich, Lorene Burns. *Older Workers and Bridge Employment: An Exploratory Study*, (Yayınlanmış Doktora Tezi), Virginia Politeknik Enstitüsü ve Eyalet Üniversitesi, Blacksburgh, 2003.

Ulrich, Lorenne B. ve Pamela E.Brott. “*Older Workers And Bridge Employment: Redefining Retirement*”, Journal of Employment Counseling, Cilt: 42, Sayı: 4, 2005, ss.159-170.

Ünlücan, Doğan ve Hüseyin Özgen. “*İşletmelerde Yarı Zamanlı Çalışma ve Motivasyon*”, Review of Social, Economic & Business Studies, Cilt: 2, 2002, ss.256-264.

Vickerstaff, Sarah. “*What Do Older Workers Want? Gradual Retirement?*” Social & Public Policy Review, Cilt:1, Sayı: 1, Kent Üniversitesi, 2006.

Weckerle, Joelle R. ve Kenneth S.Shultz. “*Influences On The Bridge Employment Decision Among Older Workers*”, Journal of Occupational and Organizational Psychology, British Psychological Society, Cilt: 72, 1999, ss.317-329.

Whiston, Susan C. ve Peiwei Li. “*Meta-Analysis: A Systematic Method For Synthesizing Cunseling Research*”, Journal of Counseling and Development, Cilt: 89, Sayı:3, 2011, ss.273-281.

Zhan, Yujie, Mo Wang, Songqi Liu, Kenneth S. Shultz. “*Bridge Employment and Retirees’ Health: A Longitudinal Investigation*”, Journal of Occupational Health Psychology, Cilt: 14, Sayı: 4, 2009, ss.374-389.