

ARAŞTIRMA MAKALESİ/RESEARCH ARTICLE

Türkiye’de emekli bireylerin iş yaşamlarına yeniden dönmelerine ilişkin sosyoekonomik nedenler*

Socioeconomic reasons for the return of retired individuals to their working lives in Türkiye

Serdar Çakan¹ 

Benan Gök² 

¹Dr., Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu MYO, Türkiye, e-mail: drserdarcakan@gmail.com

²Dr., Bağımsız Araştırmacı, Türkiye, e-mail: benangok@gmail.com

Özet

Daha uzun yaşam beklentileri ve daha düşük doğurganlık oranları ile birçok ülke, yaşlanan bir nüfusa sahip olmanın getirdiği finansal ve psikolojik sorunlar ile işgücü arzı problemleriyle karşı karşıya kalmaktadır. İleri yaştaki bireylerin emekli olduktan sonra tekrar çalışma yaşamlarını devam ettirmek istemeleri, bu zorluklarla mücadelenin önemli bir yolu olarak görülmektedir. Son yıllarda örgütler, daha ileri yaştaki emekli bireylerin çalışma yaşamlarını devam ettirmeleri için işyeri uygulamalarını daha kapsayıcı olacak şekilde ayarlama gerektiğini anlamaya başlamaktadırlar. Bununla birlikte, daha ileri yaştaki bireylerin emeklilik sonrası yeniden çalışmaya devam etme niyetleri üzerindeki etkilerini araştıran nispeten az sayıda ampirik çalışma bulunmaktadır. Literatürdeki bu az sayıdaki ampirik çalışma bulguları, hangi faktörlerin ileri yaştaki emekli bireylerin çalışmaya devam etmeye teşvik etmede etkili olduğunu belirlemeye yönlendirmektedir. Bu araştırmanın amacı, emekli olduktan sonra tekrar iş yaşantısına dönen ileri yaştaki bireylerin işgücüne sürekli katılım kararlarını etkileyen faktörlerin neler olduğunu belirlemektir. Bu araştırmanın örnekleme, İstanbul, Sakarya ve Kocaeli illerinde yaşayan ve emeklilik sonrası çalışmaya devam eden katılımcılardan oluşmaktadır. Toplanan verilerin, betimsel ve içerik analizleri ile değerlendirilerek ampirik bulgulara ulaşılması hedeflenmektedir. Araştırma sayesinde “kariyer/yaş ilişkisine bağlı algılar”, “gelir kaybı/alım gücü”, “toplumsal statü/itibar” ve “kişisel beden ve ruh sağlığı” başlıklı alt temalar üzerinden etkili sonuçlara ulaşılmıştır. Elde edilen sonuçların ilgili iş kanunlarında ve SGK mevzuatında iyileştirmeler yapılmasına katkı sağlayacağı umulmaktadır.

Anahtar kelimeler: Kıdemli işgücü, yaşlanan işgücü, emeklilik, nitel araştırma

* Bu araştırma, 14th International Congress on Social Studies with Recent Researches için hazırlanan ve 29.10.2021 tarihinde başarı ile sunulan “Yüksek Kıdemli İş Görenlerin Kariyer Kısıtlarına Bağlı Gelişen Sosyoekonomik Problemler Üzerine Bir Araştırma” adlı bildirdiden üretilmiştir.

Citation/Atf: ÇAKAN, S., & GÖK, B. (2022). Türkiye’de emekli bireylerin iş yaşamlarına yeniden dönmelerine ilişkin sosyoekonomik nedenler. *Journal of Awareness*. 7(3): 97-110, DOI: 10.26809/joa.7.3.02

Corresponding Author/ Sorumlu Yazar:
Serdar Çakan
E-mail: drserdarcakan@gmail.com



Bu çalışma, Creative Commons Atif 4.0 Uluslararası Lisansı ile lisanslanmıştır.
This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

Abstract

Due to longer life expectancies and lower fertility rates, many different countries face the financial and psychological concerns and limited demand of workforce problems due to having an aging population. The desire of older individuals to continue their working life after retirement is seen as an important way to combat these difficulties. In recent years, organizations have begun to realize that it is necessary to adjust workplace practices to be more inclusive in order for retired individuals to continue their working lives. However, there are relatively few empirical studies investigating the effects on older people's intention to rework after retirement. The findings of the few empirical studies in the literature lead to determining which factors are effective in encouraging retirees to continue working. The aim of this research is to determine what factors affect the decisions of indefinite participation in the labor force of elderly individuals who return to occupational life. The sample of this research consists of participants who are living in the cities of Istanbul, Sakarya and Kocaeli and continuing to work after retirement. It is aimed to reach empirical findings by evaluating the collected data with descriptive and content analysis. With this research, effective results were obtained through sub-themes titled "perceptions related to career/age relationship", "loss of income/purchasing power", "social status/reputation" and "personal physical and mental health". It is expected that the obtained results will contribute to improvements in the relevant labor law and Social Security Institution (SGK) legislation.

Keywords: Senior workforce, aging workforce, pension, qualitative research

1. GİRİŞ

Bireyler açısından "yaşlılığın" ne zaman başladığı konusunda kabul edilmiş genel bir tanım bulunmamaktadır (Charness, 2008). Ancak araştırmalar, yaşlanmanın bireyin kronolojik yaşı üzerinde sosyal, çevresel ve psikolojik faktörlerin etkisi olduğunu ve bunların da bireylerin yaşlanma süreçlerini farklı şekillerde etkilediğini göstermektedir (Ilmarinen, 2001). Bu durum, ülkelerin makroekonomik şartlarını, hane halkı ekonomilerini farklı şekilde etkilemektedir. Sanayileşmiş ekonomilere sahip ülkelerde, emek piyasalarındaki daralmalardan dolayı ileri yaştaki işgücünün emeklilik süreçlerinin ertelenmesine dair formüllerin arandığı gözlemlenmektedir. Genç nüfus problemleri yaşayan sanayileşmiş ülkelerin amacı; işgücünü emek piyasasında daha uzun süre tutarak, mevcut sosyal güvenlik programlarının sürdürülebilirliğini artırmaya yardımcı olmaktır (Munnell ve Sass, 2008). Bununla birlikte dünyanın dört bir yanındaki araştırmacılar, işgücü piyasasındaki fırsatları kısıtlayan ve ileri yaştaki çalışanların geleneksel emeklilik yaşından sonraki dönemde çalışmaya devam etme nedenlerini artıran ve azaltan faktörleri incelemeye başlamışlardır (Schulz ve Binstock, 2008). Ancak emekliliğe başlama motivasyonunu inceleyen araştırmalarda bireylerin emeklilik yaşından sonra çalışmaya devam etme

nedenleri üzerine az sayıda çalışma yapılmıştır (Weckerle ve Shultz, 1999; Armstrong-Stassen, 2008; Gobeski ve Beehr, 2009). Dolayısıyla bu araştırmanın odak noktası, ileri yaştaki bireylerin emeklilik sonrası yeniden aktif çalışmaya devam etme nedenleri üzerine ampirik bulgulara ulaşmayı hedeflemektedir. "Sosyal, ekonomik, psikolojik ve sağlık gibi faktörler bireylerin emeklilik sonrası tekrar iş yaşantısına geri dönme kararını değiştirebilir mi?" sorusu, bu araştırmanın temel sorunsalını oluşturmaktadır. Bu araştırma temelde iki yönlüdür: Birincisi, Türkiye'deki emek piyasasının, ileri yaştaki çalışanların emeklilik kararlarını ve işgücü piyasasındaki gelecek beklentilerini nasıl şekillendirdiği hakkında artan bir bilgi birikimine katkıda bulunmayı amaçlamaktadır. İkincisi, araştırma bulgularına dayalı olarak, geleneksel emeklilik yaşının ötesinde ileri yaştaki çalışanların sürekli istihdamının önündeki kurumsal engelleri hafifletmenin yollarını arayan öneriler sunmaktadır. Bu amaçlar doğrultusunda Türkiye örneğine odaklanılarak, bu konudaki uluslararası varyasyonların anlaşılmasını kolaylaştırmak istenmektedir. Çünkü emeklilik öncesi planlama davranışlarının emekliliğe geçişte olumlu bir uyum sağlayıp sağlamadığı büyük ölçüde bilinmemektedir (Moffatt ve Heaven, 2017; Mirowsky ve Ross, 2017). Bu kapsamda, emeklilik öncesi planlamanın emeklilik uyumu üzerindeki etkileri üzerinde durulmaktadır.

Ardından ileri yaştaki bireylerin emeklilik sonrası tekrar çalışma isteklerini hangi faktörlerin işgücü kararlarını etkili bir şekilde değiştirdiği ele alınmaktadır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Emeklilik Öncesi Planlama ve Emekliliğe Uyum

Uluslararası literatürde emeklilik, çoğunlukla bir karar verme süreci, bir kariyer aşaması veya bir uyum süreci olarak kavramsallaştırılmaktadır (Wang ve Wanberg, 2017). Emeklilik, yaşlı yetişkinlikte önemli bir yaşam geçişi olmakta ve hem davranışsal hem de psikolojik olarak işgücünden geri çekilmeyi içermektedir (Wang ve Shi, 2014). Onyx ve Baker (2006) emeklilik kavramını, iş ve sonraki yaşam arasında üretimden geri çekilmeyi ima eden bir "geçit" olarak tanımlamaktadır. Hardy (2002) ise emekliliği, istihdamın aniden durdurulmasından ziyade, giderek artan geçişler dizisi olarak atfedilen "bir beklenti süreci" olarak ifade etmektedir. Emekliliğe geçiş önemli bir yaşam olayıdır ve bu kritik aşamaya başarılı bir şekilde uyum sağlamak, yaşlılıkta iyi bir yaşam kalitesini sürdürmek için önemli görülmektedir (Gall vd., 1997).

Emeklilik planlaması, bireyin emeklilik hayatına hazırlanmak için uzun vadeli çabasını ifade etmektedir. Bu planlama, emeklilerin gerçekçi bir emeklilik deneyimi beklentisi geliştirmelerine, net ve uzun vadeli bir hedef belirlemelerine yardımcı olmaktadır (Topa vd., 2009). Ayrıca emeklilik planlamasının, fiziksel ve psikolojik sağlığın korunmasında, emekliliğe yönelik olumlu tutumlar geliştirilmesine, daha yüksek tatmin düzeyine, daha düşük kaygıya ve yüksek refah üzerinde olumlu etkileri bulunmaktadır (Fretz vd., 1989). Bununla birlikte planlama davranışlarının belirli alanlarını inceleyen birkaç araştırmanın büyük ölçüde finansal planlama ile sınırlı kaldığı görülmektedir (Noone vd., 2009; Petkoska ve Earl, 2009). Farklı türde planlama faaliyetleri, zaman içinde emeklilik düzenlemesinin kalitesini belirleyen fiziksel, bilişsel, finansal veya sosyal alanlardaki kaynakların seviyesini değiştirmektedir (Wang vd., 2011).

Law vd. (2006) finansal, sağlık, sosyal yaşam ve psikolojik planlama dâhil olmak üzere dört tür emeklilik planlaması faaliyetine ilişkin sınıflandırmadan söz etmektedir. *Finansal planlama*, düzenli tasarruf veya mülk sahipliği gibi yaşlılıkta mali güvence sağlamayı amaçlamaktadır. *Sağlık planlaması*, düzenli egzersizler veya makul aralıklarla vücut muayenesi gibi sağlığın korunmasına vurgu yapmaktadır. *Sosyal yaşam planlaması*, destekleyici sosyal ağ geliştirmeyi ve yardım sunabilecek bireylerle bir sosyal ağ kurmak gibi emeklilik sonrası yaşam için eğlenceli hobilere sahip olmayı amaçlamaktadır. *Psikolojik planlama* ise kitap okuyarak veya atölye çalışmalarına katılarak emeklilikten sonra fiziksel ve psikolojik değişiklikler hakkında bilgi edinmek ve emeklilikteki olası değişikliklere uyum sağlamak için psikolojik hazırlıkla ilgilidir. Barbosa vd. (2016) tarafından incelenen 115 çalışmanın yaklaşık %80'inde sağlık ve finansal durumu kötü olan bireylerin, doğrudan (emeklilik memnuniyeti) veya dolaylı (yaşam memnuniyeti) göstergeler ile ilişkili olduğu tespit edilmiş ve bu sorunların bireylerin emekliliğe uyum sağlama konusunda sorun yaşama olasılıklarının daha yüksek olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Boylamsal olarak ele alınması gereken emeklilik süreci, emeklilik planlamasından başlamakta, emeklilik kararıyla devam etmekte ve uyumla sonuçlanmaktadır (Shultz ve Wang, 2011). Bu nedenle, uyum çalışmaları yapılırken beklentilerin ve planlamanın dikkate alınması gerekmektedir. Emekli bireyler arasında yapılan araştırmalar, beklentilerin emekliliğe uyum için önemli belirleyiciler olduğunu göstermiştir (Taylor vd., 2007; Van Solinge ve Henkens, 2008; Yeung, 2013). Dolayısıyla emekliliğe uyum, emekliliğe geçişle ilişkili değişikliklere uyum sürecini de ifade etmektedir ve bireyin emeklilikteki yaşamla ilgili psikolojik rahatlığı olarak tanımlanmaktadır (Wang vd., 2011). Bununla birlikte emekliliğin etkisine ilişkin son incelemeler (Henning vd., 2016), çoğunluk için emekliliğin refah üzerinde sınırlı bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Bu konudaki önemli sayıda araştırma, bu etkinin zaman içinde bireyler arasında farklılık gösterebileceğini ortaya koymaktadır (Schaap vd., 2017).

Çeşitli araştırmalar (Heybroek vd., 2015; Muratore vd., 2014; Wang, 2007) emekliliğin heterojen etkilerini ve yaşlı çalışanların önemli bir bölümünün emekliliğe uyum sağlamada sorunlar yaşadığını bildirmektedir.

Geçmişte yapılan araştırmalarda emeklilerin yaklaşık %30'unun, emeklilikten bir yıl sonra psikolojik sağlıklarında bir düşüş yaşadıkları bulgusuna ulaşılmıştır (Wang, 2007). Buna ek olarak bu bireylerde, fiziksel hastalık, psikolojik sıkıntı, yalnızlık veya toplumdan geri çekilme gibi çok çeşitli olumsuz psiko-sosyal sonuçlara yol açan stresli durumlar tespit edilmiştir (Dave vd., 2008). Çalışma hayatından ayrıldıktan sonra emekli bireyler, işten kaynaklanabilecek bir sosyal kimlik, öz değer ve sosyal destek kaybı gibi algılar taşımaya başlamaktadırlar (Wong ve Earl, 2009). Öte yandan, bazı araştırmacılar emekliliğin travmatik olmadığını savunmaktadırlar (Kim ve Moen, 2002). Farklı görüşlere göre; emeklilik, bireylere yeni hobiler veya yetenekler geliştirme veya farklı boş zaman etkinliklerinden zevk alma şansı vermektedir (Reitzes vd., 1996). Reitzes vd. (1996) emeklilik uyumu üzerine gerçekleştirdikleri iki yıllık boylamsal araştırmada, emeklilerin daha az depresyonda oldukları ve bu bireylerin emeklilikten sonra benlik saygısında iyileşme gösterdiği bulgusuna ulaşılmıştır. Bu nedenle, iş yaşamından emekliliğe sorunsuz geçiş, emeklilerin psikolojik iyilik halini korumaları için kritik öneme sahiptir.

2.2. Emeklilikten Sonra Artan Çalışma Oranı

Dünya'da insan nüfusu ciddi bir oranda yaşlanmaktadır. 2050 yılında dünyadaki yaşlı yetişkin sayısının insanlık tarihinde ilk kez çocuk sayısını geçeceği öngörülmektedir (United Nations [UN], 2002). Böyle bir sonuç giderek daha yaşlı işgücünün ortaya çıkmasına neden olacaktır (Fouad, 2007). Bu durum, örgütlerin ileri yaştaki çalışanları elde tutmak için daha fazla çaba sarf etmelerini gerektirecektir. Sonuç olarak, genç çalışanlara odaklanan örgütsel politikaların daha ileri yaştaki çalışanlara göre uyarlanması beklenmektedir (Hedge vd., 2006). Örneğin, işe alım (yeni çalışan çekme), elde tutma (çalışanları örgüt içinde daha uzun süre tutma) ve emekli çalışanların geride bıraktığı boşlukları doldurma gibi hususlar giderek daha önemli bir hâl alacaktır.

Bugüne kadar emeklilik araştırmasının odak noktası, ileri yaştaki çalışanların işgücünden ayrılma kararını belirleyen faktörleri, emeklilik uyumu ve memnuniyet düzeyini belirlemek olmuştur. Literatürde emeklilerin işgücüne geri dönme kararıyla ilgili faktörler sınırlı sayıda ilgi gördüğü tespit edilmiştir (Maestas, 2010). Bunun nedeni, emekliliğin nispeten yeni bir olgu olmasından kaynaklanmaktadır. Tarihsel olarak, bireyler işgücünden ayrıldıklarında emekli olarak konumlanmaktaydı. Bununla birlikte son yıllarda çoğu gelişmiş ülkede, emekliler açısından ücretli istihdama geri dönme yönünde artan eğilimler görülmektedir. Örneğin Maestas (2010), ABD'deki emeklilerin %26'sının işgücüne geri döndüğünü tespit etmiştir. Griffin ve Hesketh (2008) Avustralya'da emekli olmama oranını %38 olarak bulmuşlardır. Schellenberg ve diğerleri (2005), Kanada'daki emeklilerin %22'sinin emekli olduktan sonra ücretli bir işte çalıştığını tespit etmiştir. Literatürdeki oranlarla paralellik gösteren Türkiye'de de 50 yaşın üzerindeki bireylerin ücretli bir işte çalışma eğilimi arttığı bilinmektedir. Nüfustaki yaşlanma hızı yükseldikçe gelecek yıllarda bu bireylerin istihdamının daha da artması beklenmektedir. 2004 yılında Türkiye'de 55 yaş ve üzeri 1,8 milyon çalışan birey varken; 2019 yılında bu rakam 3,5 milyona yükselmiştir. 55 yaş ve üzeri çalışan bireyler içinde 55-59 yaş grubu %47'lik dilimle en büyük grubu temsil etmektedir. Buna ek olarak, 60 yaş ve üzeri çalışan bireylerin sayısında da 2007 yılından beri yükseliş gözlemlenmektedir (TÜİK, 2019). Bu artışın nedeni, bireylerin artık daha uzun yaşadıkları ve genellikle daha sağlıklı olmaları olabilir ancak, çoğu durumda ileri yaştaki bireylerin çalışmaya devam etmelerinin bir nedeni de finansal zorunluluktan kaynaklanabilmektedir. Bununla birlikte farklı ülkelerin oranları dikkate alındığında emekliliğin artık işgücünden kalıcı olarak ayrılmak anlamına gelmediği anlaşılmaktadır.

İşle ilgili beceriler, sözel veya matematiksel beceriler gibi daha genel becerilerin aksine, bireylerin iş yaşantısında kullandıkları özgün becerilerdir. Beehr (1986), bireylerin iş yaşantısında kullandıkları becerilerin güncelliğini korumaması emeklilik olasılığını artıracığını öne sürmüştür.

Timmerman (2000), işle ilgili becerilerin güncelliğini korumasının tekrar istihdam davranışının meydana gelmesinde öncü olduğuna dair bulgular tespit etmiştir. Diğer bir deyişle bireylerin işle ilgili becerilere sahip olması durumunun iş hayatına tekrar katılma olasılıklarının daha yüksek olduğunu işaret etmektedir. İleri yaştaki çalışanlar, yıllarca istihdamda kazanılan uzmanlıktaki artışlar nedeniyle genel olarak daha yüksek düzeyde becerilere sahiptir. Bu beceriler, bireylerin yeniden istihdam edilme ihtimallerini artıracak ve işle ilgili becerilere sahip olanlar için emeklilik sonrası istihdam tekliflerinin daha fazla alınmasına neden olabilecektir. Bununla birlikte yüksek düzeyde uzmanlığa sahip ileri yaştaki çalışanlar, başlangıç eğitim maliyetlerinden muaf olmaları nedeniyle örgütler için özellikle ilgi çekici gözükmektedir (Shultz ve Wang, 2007).

İleri yaştaki çalışanlarla ilgili önceki araştırmalar, öncelikle emeklilikle ilgili mali konulara dikkat çekmektedir. Bununla birlikte, Brooke ve Taylor (2005) araştırmasında, Birleşik Krallık ve Avustralya'daki örgütlerde iş yerindeki ileri yaştaki çalışanların emeklilik hakkındaki görüşlerine odaklanan nitel araştırma yapmışlardır. Benzer şekilde Parry ve Taylor (2007) ise İngiltere'nin üç bölgesinde ileri yaştaki çalışanların emeklilikle ilgili görüşlerine odaklanmışlardır. Vickerstaff ve Cox (2005), Güney İngiltere'nin bir bölgesinde yaşlıların emekliliklerinin zamanlaması üzerinde ne kadar kontrol sahibi olduklarını araştırmışlardır. Yukarıda bahsi geçen araştırmalar, sadece katılımcı verilerinin içeriğini analiz etmişlerdir. Bu araştırmada ise katılımcı görüşleri çok daha derinlemesine incelenmekte ve katılımcı görüşleri sosyal ve ekonomik faktörlere göre incelenmektedir.

2.3. Araştırmanın İçeriği ve Sorunsalı: Emeklilik Sonrası Çalışma Nedenleri

Bireylerin emeklilik sonrası tekrar çalışma isteklerini etkileyen hem içsel hem de dışsal birtakım nedenler bulunmaktadır. Literatürde emekliliğe etki eden temel faktörler ekonomik, finansal, sosyal, psikolojik ve genel sağlık gibi birçok farklı bağlam üzerinden incelenmektedir. Bu araştırma da "Sosyal, ekonomik ve sağlık gibi faktörler bireylerin emeklilik sonrası tekrar iş yaşantısına geri dönme kararını değiştirebilir mi?"

şeklinde tasarlanan araştırma sorusu üzerinden ifade edilmeye çalışılan problemin çözümüne yönelik modellenmiştir. Dolayısıyla bu araştırmada, ileri yaştaki bireylerin tekrar iş yaşamına dönmeleri ekonomik, sosyal, psikolojik ve sağlık gibi faktörler eksininde değerlendirilmektedir. Ekonomik nedenlere bakıldığında, finansal teşviklerin emeklilik kararlarında önemli bir rol oynayabileceğini göstermektedir. Birey yaşama maliyetini karşılayabiliyorsa, işyerinden ayrılma olasılığı daha yüksek olmaktadır (Adams, 1999). Maddi teşvikler, emekli olduktan sonra çalışmak için bir bireye sunulan herhangi bir tazminat ve/veya maddi ikramiye olarak adlandırılmaktadır. Bunun aksine finansal teşvikler, çalışanları emekliliklerini ertelemeye teşvik edebilmektedir (Beehr vd., 2000). Yapılan araştırmalar, emeklilik gelirlerinden memnun olan bireylerin emekli olma olasılıklarının daha yüksek olduğunu göstermektedir (Adams, 1999). Konuya çalışan bakış açısıyla bakıldığında, mevcut yaşam tarzını sürdürüp sürdüremeyeceği sorunu emeklilik kararını etkileyen en büyük faktör olmaktadır (Brown vd., 1996). Sosyal nedenler; bireylerin emeklilik yaşına geldiklerinde çalışma yaşamından hemen vazgeçmek yerine toplum içinde sosyal temas ve statü elde etmek istemeleri ile ilgilidir. Öte yandan, sanayinin bazı bölümlerinde kanuni emeklilik yaşı sonrası çalışanların elde tutulması veya yeniden istihdam edilmesi bazı örgütlerin beceri eksikliğinin üstesinden gelmesinin bir yolu olarak görülmektedir (Bal ve Visser, 2011). Psikolojik nedenler ise ileri yaştaki çalışanların genellikle deneyim biriktirmiş ve/veya telafi edici stratejiler öğrenmiş olması bakımından önemli kabul edilmektedir. Yaşa bağlı gelişen psikolojik rahatsızlıklar (bunaklık gibi) genellikle 65 yaşındaki bireylerde görülmemektedir. Ancak 80 yaşın üzerindeki her üç kişiden birinde bu rahatsızlıklar meydana gelebilmektedir. Örgütlerde az ya da çok bulunabilen bilişsel işlevleri teşvik eden aktiviteler, sosyal etkileşim ve entelektüel uyarıma işaret etmektedir (Hu vd., 2012). Bu durum, yasal emeklilik çağı sonrası çalışmanın faydalı olduğunu düşündürmektedir. Son olarak sağlıkla ilgili nedenlerin tanımlanması için öncelikle emeklilik yaşı ile ölüm oranlarına odaklanılmış ve yapılan çalışmalarda, erken emeklilik ile 65 yaşında emeklilik arasında ölüm açısından belirgin bir farka rastlanmamış-

tır (Tsai vd., 2005). Aksine 55 yaşında emekli olan bireylerin, 65 yaşına kadar işte kalanlara oranla daha yüksek bir ölüm oranına sahip olduğu görülmektedir. Bazı bireyler, yaşlanma sürecini tedavi edilebilir bir "hastalık" olarak görmekte ve kendilerini tedavi etmek için yeniden çalışmayı tercih ettiklerini belirtmektedirler (Sethe ve de Magalhaes, 2013).

Öğrenme ve kendini geliştirme niyeti, ileri yaştaki bireylerin tekrar iş hayatına dönme kararını etkileyebilmektedir. Özellikle ileri yaştaki öğrenme ve gelişim fırsatlarına sahip bireyler, emekli olmaya yönelik daha zayıf niyetler sergiledikleri gözlenmektedir. Çünkü ileri yaştaki çalışanların gelişme fırsatları bulması, becerilerinin eskime olasılığını azaltmaktadır ve aynı zamanda örgütlerin daha ileri yaştaki çalışanlara olan bağımlılığını artırmaktadır (Armstrong-Stassen ve Ursel, 2009; Kooij vd., 2010). Öte yandan özerklik, tanınma, saygı ve mentörlük olanakları, daha ileri yaştaki bireylerin çalışmaya devam etme niyetlerini teşvik etmektedir. Özellikle iş görevlerini yapılandırma özerkliği, daha ileri yaştaki çalışanların iş deneyimlerini ortaya çıkarmalarına ve çalışma sürelerini uzatmalarına imkân sağlamaktadır (Kanfer ve Ackerman, 2004). Örgütlerin, ileri yaştaki bireylerin genç çalışanlara mentorluk yapma fırsatı vermeleri, ileri yaştaki çalışanların sahip olduğu bilgi, beceri ve iş deneyimine değer verildiğini göstermektedir. Aynı zamanda bu durum ileri yaştaki bireylerin işgücüne katılımını teşvik edebilecek bir aidiyet duygusunu geliştirmektedir (Armstrong-Stassen ve Ursel, 2009; Herrbach vd., 2009; Zacher vd., 2017).

Emekli olduktan sonra çalışmaya devam etme isteği, istihdamda kalmaya yönelik beklentiler ve tercihlerle ilgili olmaktadır (Beehr vd., 2000). Bugüne kadar yapılan araştırmaların çoğu bireyleri erken emekli olmaya yönlendiren faktörlere odaklandığından emeklilikten sonra çalışmaya devam etme öncüllerine dair çok az ampirik kanıt bulunmaktadır (Armstrong-Stassen, 2008; Gobeski ve Beehr, 2009). Hollanda'da yapılan bir araştırmaya göre, Hollanda'daki öğretmenlerin emekli olduktan sonra çalışmak için çeşitli seçenekleri bulunmaktadır (Van der Linden vd., 2006). Bunlar arasında mentorluk ve ekip üyelerinin yetkinliklerinin çeşitliliğine dayalı olan

işler, kendi kendini yöneten çalışma ekiplerine katılmak gibi seçenekler bulunmaktadır. Bütün bunlar, emeklilikten sonra çalışmaya devam etme ve ileri yaştaki bireylerin kariyer planlama seçeneklerinin gelişmesine ve yaşam konforunun artmasına destek vermektedir.

3. YÖNTEM

Nitel araştırma tekniklerine uygun olarak tasarlanan bu araştırma, 18 emekli katılımcı ile gerçekleştirilmiştir. Bu araştırma ile bireylerin emeklilik deneyimlerine yönelik bilgilere ulaşılmış ve emekli bireylerin tecrübelerine istinaden sahip oldukları algılardaki ortak ve farklı yönlerden hareketle bir sonuca varılmıştır. Başka bir ifade ile araştırmanın amacı; bireylerin emeklilik kararını nasıl aldıklarına ve emeklilik sonrası çalışma veya çalışmama hakkında etkili olan durumları ortaya çıkaracak sonuçlara ulaşmaktır. Bu araştırmada görüşme tekniği kullanılmış olup yarı yapılandırılmış görüşme formları aracılığıyla veriler toplanmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşme formu, yedi adet demografik ve yedi adet açık uçlu soru ile oluşturulmuştur. Katılımcı seçiminde araştırmanın konusuna ve amacına uygun olarak kolay ulaşılabilirlik prensibi belirlenmiş ve farklı meslek gruplarından emekli bireylere ulaşabilmek için kolayda örneklem tekniği uygulanmıştır. Araştırmaya katılan emeklilerin farklı şehirlerde olması nedeniyle cevapların toplanmasında dijital imkânlardan yararlanılmıştır. Katılımcılara süre açısından baskı oluşturacak etkenlerden kaçınılarak katılımcıların görüşlerini serbestçe ifade etmeleri sağlanmıştır.

Araştırmada elde edilen veriler, görüşme formlarının analiz edilmesinden sonra farklı alt temalara göre sınıflandırılarak yeniden değerlendirilmiştir. Katılımcılardan alınan cevaplar kariyer algısı, gelir kaybı-alım gücü, toplumsal statü-itibar ve kişisel beden ve ruh sağlığı gibi farklı kategorilerine göre görüşme formundaki sorularla ilişkilendirilmiştir. Katılımcılardan alınan cevapların niteliğine ve frekansları göre içerik analizi yapılarak bir sonuca varılmaya çalışılmıştır. Nitel araştırmalar sayesinde insanın iç ve dış çevresi ile ilgili sorunları anlamada başarılı sonuçlar elde edilebilmektedir (Creswell, 1998).

Bu yöntemle insanların davranışlarını anlamlandırmak (Karadağ, 2010) ve bu davranışlar hakkında derinlemesine bilgiye ulaşmak (Büyükköztürk vd., 2010) mümkün olmaktadır. Bunun yanında araştırma içinde katılımcılar hakkında demografik bilgilere yer verilmesi, verilerin toplanması ve çözümlenmesi aşamalarının ayrıntılarıyla anlatılması araştırmanın geçerliliğini (Yıldırım ve Şimşek, 2011) arttırmıştır.

3.1. Çalışma Grubu

Bu çalışmada emekli bireyler ile iletişim zorluğu yaşamamak için kolayda örnekleme yöntemine karar verilmiştir. Bu yöntem sayesinde ulaşılması görece daha kolay bireylerin seçilmesi ile araştırmaya hız ve pratiklik kazandırılması amaçlanmıştır (Yıldırım ve Şimşek, 2011). Saha çalışması, Türkiye genelinde farklı sektörlerde çalıştıktan sonra emekli olan ve araştırmaya katılmayı kabul eden 18 emekli ile yapılmıştır. Toplanan cevapların tekrar frekanslarına bağlı olarak katılımcı sayısının yeterli olduğu kanaatine varılmıştır. Görüşmelerde zaman sınırlaması getirilmemiştir. Veri toplama ve bulguları değerlendirme süreci 2021 yılı Ekim ayı içinde gerçekleşmiştir. Araştırmaya katılan emekliler ile ilgili demografik bilgiler Tablo 1’de sunulmaktadır.

Tablo 1’de görüldüğü üzere ileri yaştaki emekli olan katılımcıların yaklaşık olarak %83,3’ün erkek, %16,7’sinin ise kadın olduğu görülmektedir. Ayrıca katılımcıların eğitim durumlarına bakıldığında ise %27,8 lise, %5,6’sı ön lisans, %55,5’i lisans, %11,1’i lisansüstü olduğu anlaşılmaktadır.

3.2. Verilerin Toplanması ve Analizi

Araştırmanın verileri, yarı yapılandırılmış görüşme formundaki soruların katılımcılara sorulması ile elde edilmiştir. Doğru soruların sorulabilmesi için öncelikle literatür incelenmiş, emeklilik konusuna dair benzer araştırmalar üzerine bilgiler toplanmıştır. Soruların özgünlüğüne, araştırmanın amacına uygun olmasına ve yönlendiricilikten uzak kalmasına dikkat edilmiştir. Görüşmeler başlamadan önce yönetim bilimleri alanında uzman emekli akademisyen birey ile görüşülerek araştırmanın soruları kontrol etmesi istenmiş ve soruların anlaşılabilirliği ve kastettiği anlamlar test edilmiştir. Bunun yanında toplanan verilerin görüşme formundaki kavramsal çerçeveye uyumuna özellikle dikkat edilmiştir. Toplanan veriler, excel tablosunda bütünleştirilmiş ve cevap frekansları yüzde dağılımlarına göre ayrıştırılmıştır.

Tablo 1. Katılımcıların demografik verileri

Katılımcı	Yaş	Cinsiyet	Eğitim Durumu	Mesleği	Son Çalıştığı Sektör	Emekli Olma Yaşı	Emeklilik Statüsü
E1	72	E	Lisans	Hakim	Kamu	64	Em. Sand.
E2	56	E	Y. Lisans	Yönetici	Otomotiv	50	SSK
E3	74	E	Lisans	Orman Müh.	Peyzaj Çevre	51	Em. Sand.
E4	59	E	Lisans	Dış Ticaret Uzm.	Otomotiv	50	SSK
E5	52	E	Lisans	Muhasebeci	Geri Dönüşüm	50	SSK
E6	57	K	Lisans	Kimya Müh.	Kimya	44	SSK
E7	53	E	Lisans	Yönetici	İnşaat	48	SSK
E8	53	E	Önlisans	Yönetici	Özel	50	SSK
E9	58	E	Lisans	Kimya Müh.	Ambalaj	46	SSK
E10	59	K	Lise	Dış Ticaret Uzm.	Demir Çelik	55	SSK
E11	58	E	Lise	İthalat İhracat Uzm.	Otomotiv	50	SSK
E12	53	E	Lise	İş Güvenliği Uzm.	Otomotiv	50	SSK
E13	53	E	Lisans	Elektronik Müh.	Telekomünikasyon	53	SSK
E14	52	E	Lise	Yalın Üretim Dan.	Otomotiv	51	SSK
E15	75	E	Doktora	Akademisyen	Eğitim	67	Eme. Sand.
E16	67	E	Lisans	Danışman	Eğitim ve Danış.	55	SSK
E17	59	K	Lisans	Akademisyen	Eğitim	53	Eme. Sand.
E18	50	E	Lise	İK Müdürü	Otomotiv	46	SSK

Bulguların ortaya çıkarılması ve katılımcıların görüşlerini en doğru haliyle ortaya çıkarabilmek için betimsel; emeklilerin cevapları üzerinden kavramsal ilişkilere ulaşabilmek için de içerik analizinin uygun olduğuna karar verilmiştir (Yıldırım ve Şimşek, 2011). Betimsel analiz, elde edilen verilerin alt temalara bölünmesiyle gerçekleştirilmiştir. Bunun yanında yürütülen süreçler dış geçerlilik artırmaya yönelik olarak tüm detaylarıyla anlatılmıştır. Katılımcıların verdiği cevaplar ile elde edilen bulgulara dair kişiye bağlı yorumlamalardan kaçınılmıştır.

4. BULGULAR

Araştırma sırasında elde edilen veriler, görüşme formlarının incelenmesi, okunması ve birbirleri ile karşılaştırılması sonrasında dört alt temaya göre yeniden düzenlenmiştir. Alt temalar; (1) *kariyer algısı*, (2) *gelir kaybı-alım gücü*, (3) *toplumsal statü-itibar* ve (4) *kişisel beden ve ruh sağlığı* şeklinde tasarlanmıştır. Oluşturulan alt temaların, araştırmanın amacına uygun olarak gereken kategorik yapıyı sağlamasına özen gösterilmiştir. Her bir alt tema, görüşme formundaki sorularla ilişkilendirilmiş, alınan cevaplarla emekliliğe dair geliştirilen düşünceler ve davranış kalıplarının ortaya çıkarılmasına gayret edilmiştir.

Alt Tema 1: Kariyer Algısı

Bu alt tema ile ilişkilendirilen sorular: “*Sizce meslekte geçirilen uzun yıllar sonunda çalışanların kariyerleri üzerinde etkili olan faktörler nelerdir? Bunların çalışma hayatının devam etmesi üzerinde ne ölçüde etkileri vardır?*” ve “*Emeklilik öncesi ve sonrası dönemi birlikte düşündüğünüzde kariyer hedeflerinize ulaştığınızı düşünüyor musunuz? Hedefinizde neler vardı, ne kadarını gerçekleştirebildiniz? Gençlik yıllarına dönebilseyiz, başka bir iş – meslek yapmış olmayı düşünür müydünüz?*” şeklindedir. Bu alt temayla bağlantılı cevapların analizi Tablo 2’de gösterilmiştir.

Elde edilen bulgulara göre kariyer üzerinde etkin olan faktörler içinde ön plana çıkan; iş tecrübesi – sadakat – iş tatmini (%43), ikinci yoğunlukta verilen cevap, bilgi (%21) ve itibarlı olmak (%21)’tir. Katılımcıların cevaplarına göre; etkin kariyere etki eden faktörler açısından «kamu – özel» ya da «erkek – kadın» ayırımına rastlanmamıştır. Katılımcıların %78’i sonuçta elde ettiği (*yaşadığı*) kariyerden memnun iken, benzer şekilde %67’si kariyerin başına dönse, yine aynı yoldan gideceklerini belirtmektedirler.

Tablo 2. Kariyer algısı

Cevaplar	Frekans	%
İş tecrübesi, sadakat, iş tatmini	12	%43
Kişinin kendini tanıması, doğru iş/ sektör seçmesi	1	%0,03
Yabancı dil, teknoloji ve meslek bilgisi	6	%21
İtibarlı olmak (sosyal, güvenilir ve sorumluluk sahibi olmak, beğenilmek)	6	%21
Esnek çalışma, çalışma ortamı	3	%10
Kariyer hedeflerine ulaştım.	14	%78
Kısmen ulaştım.	2	%11
Kariyer hedeflerime ulaşamadım.	2	%11
Başka bir meslek yapmak isterdim.	6	%23
Başka bir meslek yapmak istemezdim.	12	%67

Alt Tema 2: Gelir Kaybı/Alım Gücü

Bu alt tema ile ilişkilendirilen sorular: “Emeklilikten sonra gelir düzeyinizde nasıl bir değişiklik yaşandı? Azaldı mı, arttı mı? Bunlarla ilgili olarak refah durumunuz nasıl etkilendi? Eğer eksik varsa telafi edebilmek için planlarınız var mı? Bunları gerçekleştirebildiniz mi ya da gerçekleştirebileceğine inanıyor musunuz? Bireysel emeklilik, gayrimenkul alımı, mevduat hesaplarında birikim, vs...” ve “Emekli olduktan sonra çalışmaya devam ettiniz mi? Neden böyle bir karar aldınız?” şeklindedir. Bu alt temayla bağlantılı cevapların analizi Tablo 3’te gösterilmiştir.

Araştırmadan elde edilen bulgulara göre; çalışma hayatından emekli hayata geçerken katılımcıların önemli bölümü (%67) gelir kaybına uğradıklarını ifade etmişlerdir. Ancak katılımcılar, yine büyük oranda (%61) gelir kaybını telafi edecek araçları çalışma hayatı içinde öngörerek elde ettiklerini ifade etmişlerdir. Fakat bütün bu

bilgiler ışığında katılımcı emeklilerin %72 oranında çalışmaya devam etmeyi tercih ettikleri gözlemlenmektedir. Elde edilen bulgulara göre; emekli olduktan sonra çalışma hayatına devam eden bireylerin ekonomik nedenleri öncelikle ancak buna ilave olarak hedeflerinin halâ aktif; verimliliklerinin ise yüksek olduklarını düşünceleridir.

Alt Tema 3: Toplumsal Statü/İtibar

Bu alt tema ile ilişkilendirilen sorular: “Emeklilik dönemine girmeden önce sizi etkileyen, size destek olan, sizi emeklilikten vazgeçirmeye çalışan (eğer varsa) kişiler kimlerdi? Neden böyle davrandıklarını düşünüyorsunuz? O kişiler kararlarınızda etkili oldular mı?” ve “Emekli olduktan sonra sosyal statünüzde, arkadaş çevrenizde ve aile içi ilişkilerde değişiklikler yaşandı mı? Ne tür farklılıklar oluştu? Oluşan yeni durum sizde nasıl duygular uyandırıyor?” şeklindedir. Bu alt temayla bağlantılı cevapların analizi Tablo 4’te gösterilmiştir.

Tablo 3. Gelir kaybı/alım gücü

Cevaplar	Frekans	%
Gelir kaybına uğradım.	12	%67
Gelir kaybına uğramadım.	6	%23
Gelir kaybını telafi edecek araçlarım vardı.	11	%61
Gelir kaybını telafi edecek araçlarım yoktu.	7	%29
Yeniden çalışmaya başladım.	13	%72
Emeklilikten sonra çalışmadım.	5	%28

Tablo 4. Toplumsal statü/itibar

Cevaplar	Frekans	%
Aileme ve çevreme danıştım. Beni etkilediler.	11	%61
Kimseye danışmadım. Kendi başıma karar verdim.	7	%29
Statü kaybına uğradım.	12	%67
Statü kaybına uğramadım.	6	%23
Arkadaş çevrem değişti.	12	%67
Arkadaş çevrem değişmedi.	6	%23

Araştırmanın verilerinden elde edilen bulgulara göre; katılımcıların önemli bir bölümü (%61) emeklilik kararı öncesi ailelerine ve arkadaşlarına danıştığı ortaya çıkmaktadır. Bu danışma eylemi genelde eşler ve katılımcıların arkadaş çevrelerinden destek gördüğü tespit edilmiştir. Bunun dışında katılımcıların önemli bir bölümünün (%67) emeklilik sonrası arkadaş çevrelerinin değiştiğini ve sosyal statüleri bağlamında kayıp yaşadıkları bulgusuna ulaşılmıştır. Bu değişikliklerin bireylerde olumsuz bir etki yaratmadığı tespit edilmiştir.

Alt Tema 4: Kişisel Beden ve Ruh Sağlığı

Bu alt tema ile ilişkilendirilen sorular: “Sizce çalışmaya devam etmek ya da emekli olmak için en uygun yaş (kadın ve erkek) nedir? Sizce “sağlık” ile “çalışmak” arasında nasıl bir ilişki vardır? Açıklar mısınız?” şeklindedir. Bu alt temayla bağlantılı cevapların analizi Tablo 5’te gösterilmiştir.

Araştırmada elde edilen bulgulara göre; katılımcılar emeklilik için en uygun yaşın kadınlarda 55 (%50); erkeklerde 55 (%39) ve 60 (%28) yaşların uygun olduklarını düşündükleri tespit edilmiştir. Katılımcı kadın emeklilerin emekli olma yaş ortalamasının 50, erkek katılımcıların emeklilik yaş ortalamasının 55 olduğu gerçeğinden hareketle, katılımcıların kendi yaşlarından daha yüksek yaşları emeklilik yaşı olarak uygun gördükleri anlaşılmaktadır. Katılımcılar, sağlık ile çalışma hayatı arasında çok büyük oranda (%67) pozitif bir ilişki kurmaktadırlar. Buna göre cinsiyete göre farklılık göstermekle birlikte 65 ve

ileriki yaşlarda çalışmak için beden ve ruh sağlığının önemli olduğu değerlendirilebilir. Buna ek olarak katılımcılar, kişinin sağlığından ziyade çalışma şartlarına baktıklarını, özellikle kadın çalışanlar, Türkiye’de çalışma şartların çok daha zor olduğunu ifade etmektedirler.

5. SONUÇ

Ulusal ve uluslararası literatürde emekli olan bireylerin tekrar çalışma ve işgücü piyasasında aktif kalmaları hakkında çok az şey bilinmektedir. Dolayısıyla bu araştırmanın amacı, emekli olduktan sonra yeniden çalışma hayatına dönen ileri yaştaki bireylerin işgücüne sürekli katılım kararlarını etkileyen faktörlerin neler olduğunu belirlemektir. Araştırmada kullanılan içerik analizi, genel olarak araştırma sorularını cevaplamak için gerekli bilgileri sağlayabilen nitel veriler üretmiştir. Yüksek nitelikli emekli olmuş bireylerin görüşleri dört alt tema (*kariyer/yaş ilişkisine bağlı algular, gelir kaybı/alım gücü, toplumsal statü/itibar ve kişisel beden ve ruh sağlığı*) altında toplanmıştır. Araştırmaya katılan örneklem emeklilik kararını verirken ailelerine ve çevrelerindeki bireylere danıştıkları bulgusuna ulaşılmıştır. Emeklilik kararı verilirken danışılan aile üyeleri (destek) ile iş arkadaşları (engel) arasında farklı yaklaşımların olduğu tespit edilmiştir. Araştırmadan elde edilen başka bir bulguya göre Türkiye’de emeklilik hakkı kazanmış bireyler daha önce çalışma yaşamından elde ettikleri kariyerden büyük oranda memnun oldukları anlaşılmaktadır.

Tablo 5. Kişisel beden ve ruh sağlığı

Cevaplar	Frekans	%
Erkek 65 üstü	1	%5,5
Erkek 65	1	%5,5
Erkek 60	5	%28
Erkek 57-58	2	%11
Erkek 55	7	%39
Erkek 50	2	%11
Kadın 60	3	%17
Kadın 55	9	%50
Kadın 50	6	%33
Çalışmak için ruh ve beden sağlığı gereklidir.	12	%67
Sağlık şartlarına göre emekli olma yaşı kişiye göre değişmelidir.	1	%5
Kadınlar için çalışma/sağlıklı çalışma şartları kolay değil.	1	%5
Kişisel beden ve ruh sağlığı çalışma şartlarına göre değişir.	4	%23

Araştırmaya katılan örneklemden elde edilen başka bir bulgu, meslekte geçirilen uzun yıllar sonunda çalışanların kariyerleri üzerinde iş tecrübesi, sadakat ve iş tatmininin daha fazla etkili olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Diğer önemli bir bulgu ise araştırmaya katılan emekli bireylerin emekli olduktan sonra itibar kaybı ve ekonomik refahta azalma olduğu dikkat çekmektedir. Özellikle söz konusu itibar kaybı, bireylerin sosyal çevrelerinin değiştiğine işaret etmektedir. Bireylerin emeklilik sonrası karşılaştıkları itibar ve sosyal çevre kaybı bu bireylerin saygınlık ve sosyal ihtiyaçlarını karşılamak için çalışma yaşamına tekrar dönmelerine neden olabilmektedir. Diğer yandan emekliliğin, bireyler üzerinde ekonomik baskılara sebep olduğu tespit edilmiştir. Bu bireylerin emekli olduktan sonra karşılaştıkları gelir kayıplarını telafi edecek farklı gelir kaynakları olduğunu belirtmeler de yeniden çalışma yaşamına geri döndükleri gerçeği ortaya çıkmaktadır. Araştırmaya katılan örneklemin büyük çoğunluğu, çalışmak için ruh ve beden sağlığının gerekli olduğunu ifade etmektedirler. Bu bireyler, emekli olduktan sonra ruh ve beden sağlığı devam ettiği müddetçe çalışma yaşamında aktif olarak istidam edebileceklerini ve çalışma yaşamının ruh sağlığını olumlu yönde etkilediğini söylemektedirler. Sonuç olarak, bilişsel yetenekler, fiziksel sağlık, takvim yaş, sosyal algı, ekonomik ve itibar çalışmaya devam etme kararının yönünü etkilediğinden çalışmaya tekrar devam etme üzerinde bir etkisi olduğunu göstermektedir.

Örgütlerin, ileri yaştaki çalışanların iş rolleri, öğrenme ve gelişme fırsatlarından memnuniyet duymaları ve bu bireyler için tasarlanmış kurumsal politikaların uygunluğu hakkındaki görüşlerini anlamaları önemlidir. Farklı yaşam evrelerindeki ve farklı endüstriyel sektörlerdeki çalışanların farklı ihtiyaçları ve öncelikleri olabileceğinden, örgütlerin politikalarını ve uygulamalarını ileri yaştaki bireylerin bireysel ihtiyaçlarına daha uyumlu olacak şekilde ayarlamaları gerekmektedir. Araştırma uzmanları ve politika yapıcılar tarafından önerilen yaygın elde tutma uygulamaları (örneğin, esnek çalışma düzenlemeleri veya yaşa bağlı İK politikaları) örgütler tarafından dikkatli bir şekilde uygulanmalıdır.

Örgütlerin sadece ileri yaştaki çalışanların güçlü yönlerine değil, bu çalışanların daha yavaş tepki verme süreleri gibi zayıf yönlerini de dikkate almaları gerekmektedir. Bu durumun etkisini azaltmaya yardımcı olmanın bir yolu, daha ileri yaştaki çalışanların beceri ve deneyimlerinden tam olarak yararlanmak olacaktır. Özellikle, işyeri sağlık ve güvenlik kültürü konusunda genç çalışanlara bilgi ve beceri aktarmak için ileri yaştaki çalışanlar önemli konumdadırlar. Tepki sürelerinin yaşla birlikte yavaşladığı bilinmesine rağmen, işyerinde ileri yaştaki çalışanlar bu durumu, olayları öngörme deneyimleriyle telafi etmektedirler ve böylece olumsuz örgütsel olayların meydana gelmesini önlemektedirler. Daha iyi sağlık hizmetleri ve teknoloji hali hazırda daha fazla ileri yaştaki çalışanların çalışma ömrünü uzatmasını sağlamaktadır, ancak uluslararası literatürde kanuni emeklilik dönemi sonrası çalışanlarla ilgili sağlık ve güvenlik araştırmaları çok sınırlı kalmaktadır. Örgütler, çalışanların çalışma hayatlarının başlangıcından itibaren güvenli ve sağlıklı bir ortamda çalışmalarını mümkün kılmalı ve bu çalışanların işten ayrılmayı seçene kadar işgücünde kalmalarını sağlamalıdır. Araştırmalar, işgücündeki ileri yaştaki çalışanların hem güvenilir hem de yetenekli olarak kabul edilebileceğini güçlü bir şekilde ifade etmektedir, ancak örgütlerin kanuni emeklilik yaşı sonrası sağlık ve güvenlik etkilerinin ne olduğunu bilmeleri gerekmektedir. Bununla birlikte ileri yaştaki emekli olmuş bireyleri işgücünde kalmaya teşvik etme konusunda politika geliştirmenin yanı sıra kurumsal uygulamaların anlamlı bir şekilde belirlenmesi beklenmektedir. Elde edilen bu sonuç, Hu vd. (2012) ile Sethe ve deMagalhaes (2013)'in çalışmaları ile uyumludur. Ancak bu noktada ülkenin mevcut ekonomik konjonktürü ve işsizlik gibi makro ekonomik problemlerinin varlığının önemli birer kısıt olduğu ifade edilmelidir.

Bu araştırmadan elde edilen bulgular, emekli olmuş yüksek kıdemli bireyleri konu edinecek gelecek araştırmalara ışık tutacağı düşünülmektedir. Gelecek araştırmalarda, emekli olma kararı veren bireyler ile emekli olmuş bireylerin cevaplarının "karşılaştırmalı" şeklinde gruplandırılması önerilmektedir.

Her iki guruptan elde edilen verilerin kıyaslanarak; yaş, sağlık, statü ve ekonomi gibi faktörlerin daha kapsamlı anlaşılmasına neden olacağı düşünülmektedir. Bir sonraki çalışmada örnekleme kadın işgörenlerin daha yoğunlukla katılması sağlanabilirse; cinsiyete bağlı farklılıklar konusunda (eğer varsa) daha detaylı bilgilere ulaşılabileceğine inanılmaktadır.

KAYNAKÇA

- ADAMS, G.A. (1999). Career-related Variables and Planned Retirement Age: An Extension of Beehr's Model. *Journal of Vocational Behavior*. 55, 221-235.
- ARMSTRONG-STASSEN, M. & URSEL, N.D. (2009). Perceived Organizational Support, Career Satisfaction, and The Retention of Older Workers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 82(1), 201-220.
- ARMSTRONG-STASSEN, M. (2008). Organisational Practices and The Post-Retirement Employment Experience of Older Workers. *Human Resource Management Journal*. 18(1), 36-53.
- BAL, P.M. & VISSER, M.S. (2011). When Are Teachers Motivated to Work beyond Retirement Age? The Importance of Support, Change of Work Role and Money. *Educational Management Administration & Leadership*. 39(5), 590-602.
- BARBOSA, L.M., MONTEIRO, B. & MURTA, S.G. (2016). Retirement Adjustment Predictors: A Systematic Review. *Work, Aging and Retirement*. 2(2), 262-219.
- BEEHR, T.A. (1986). The Process of Retirement: A Review and Recommendation for Future Investigation. *Personnel Psychology*. 39, 31-55.
- BEEHR, T.A., GLAZER, S., NIELSON, N.L. & FARMER, S.J. (2000). Work and Nonwork Predictors of Employees' Retirement Ages. *Journal of Vocational Behavior*. 57, 206-225.
- BROOKE, L. & TAYLOR, P. (2005). Older Workers and Employment: Managing Age Relations. *Ageing and Society*. 25(3), 415-29.
- BROWN, M.T., FUKUNAGA, C., UMEMOTO, D. & WICKER, L. (1996). Annual Review, 1990-1996: Social Class, Work and Retirement Behavior. *Journal of Vocational Behavior*. 49, 159-189.
- BÜYÜKÖZTÜRK, Ş., KILIÇ ÇAKMAK, E., AKGÜN, Ö. E., KARADENİZ, S. ve DEMİREL, F. (2010). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*, 6. Basım, Ankara: Pegem Akademi.
- CRESWELL, J. W. (2016). *30 Essential Skills for the Qualitative Researcher*. Thousand Oaks, Sage: CA.
- CHARNESS, N. (2008). Aging and Human Performance Human Factors. *Human Factors: The Journal of the Human Factors and Ergonomics Society*. 50, 548-555.
- DAVE, D., RASHAD, I. & SPASOJEVIC, J. (2008). The Effects of Retirement on Physical and Mental Health Outcomes. *Southern Economic Journal*. 75, 497-523.
- FOUAD, N.A. (2007). Work and Vocational Psychology: Theory, Research, and Applications. *Annual Review of Psychology*. 58(1), 543-564.
- FRETZ, B.R., KLUGE, N.A., OSSANA, S.M., JONES, S.M. & MERIKANGAS, M.W. (1989). Intervention Targets for Reducing Preretirement Anxiety and Depression. *Journal of Counseling Psychology*. 36, 301-307.
- GALL, T.L., EVANS, D.R. & HOWARD, J. (1997). The Retirement Adjustment Process: Changes in the Well-Being of Male Retirees Across Time. *The Journal of Gerontology: Psychological Sciences and Social Sciences*. 52B, 110-117.
- GOBESKI, K.T. & BEEHR, T.A. (2009). How Retirees Work: Predictors of Different Types of Bridge Employment. *Journal of Organizational Behavior*. 30, 401-425.
- GRIFFIN, B. & HESKETH, B. (2008). Post-Retirement Work: The Individual Determinants of Paid and Volunteer Work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 81(1), 101-121.
- HARDY, M.A. (2002). The Transformation of Retirement in Twentieth Century America: From Discontent to Satisfaction. *Generations*. 26(2), 9-16.
- HEDGE, J.W., BORMAN, W.C. & LAMMLEIN, S.E. (2006). *The Aging Workforce: Realities, Myths, and Implications for Organizations*. Washington, DC: American Psychological Association.
- HENNING, G., LINDWALL, M. & JOHANSSON, B. (2016). Continuity in Wellbeing in The Transition to Retirement. *GeroPsych: The Journal of Gerontopsychology and Geriatric Psychiatry*. 29(4), 225-237.
- HERRBACH, O., MIGNONAC, K., VANDENBERGHE, C. & NEGRINI, A. (2009). Perceived HRM Practices, Organizational Commitment, and Voluntary Early Retirement Among Late-Career Managers. *Human Resource Management*. 48(6), 895-915.
- HEYBROEK, L., HAYNES, M. & BAXTER, J. (2015). Life Satisfaction and Retirement in Australia: A Longitudinal Approach. *Work, Aging and Retirement*. 1(2), 166-180

- HU, Y., LEI, X., SMITH, J.P. & ZHAO, Y. (2012). Effects of Social Activities on Cognitive Functions. Evidence from CHARLS. WR-918 RAND Labor and Population Working Paper Series [çevrimiçi] Erişim: <https://www.ssrn.com/abstract/1993328>, [Erişim Tarihi: 4/03/2022].
- ILMARINEN, J.E. (2001). Aging Workers. *Occupational and Environmental Medicine*. 58, 546-552.
- KARADAĞ, E. (2010). Eğitim Bilimleri Doktora Tezlerinde Kullanılan Araştırma Modelleri: Nitelik Düzeyleri ve Analitik Hata Tipleri, 1. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 16(1): 49-71.
- KANFER, R. & ACKERMAN, P.L. (2004). Aging, Adult Development, and Work Motivation. *Academy of Management Review*. 29(3), 440-458.
- KIM, J.E., & MOEN, P. (2002). Retirement Transitions, Gender, and Psychological Well-Being: A Life-Course, Ecological Model. *The Journals of Gerontology: Psychological Sciences and Social Sciences*. 57, P212-P222.
- KOOIJ, D.T., JANSEN, P.G., DIKKERS, J.S. & DE LANGE, A.H. (2010). The Influence of Age on The Associations Between HR Practices and Both Affective Commitment and Job Satisfaction: A Metaanalysis. *Journal of Organizational Behavior*. 31(8), 1111-1136.
- LAW, K.W.K., WAN, P., & WONG, T.K.Y. (2006). Retirement Planning. *Indicators of Social Development Hong Kong*. Eds: S.W. Leung, P. Wan, & S.L. Wong. pp. 157-185, Hong Kong: Hong Kong Institute of Asia-Pacific Studies, Chinese University of Hong Kong.
- MAESTAS, N. (2010). Back to Work: Expectations and Realizations of Work After Retirement. *Journal of Human Resources*. 45(3), 718-748.
- MIROWSKY, J., & ROSS, C. E. (2017). *Education, social status, and health*. Routledge.
- MOFFATT, S., & HEAVEN, B. E. N. (2017). Planning for uncertainty: narratives on retirement transition experiences. *Ageing & Society*, 37(5), 879-898.
- MUNNELL, A. & SASS, S. (2008). *Working Longer: The Solution to The Retirement Income Challenge*. Washington, DC: Brookings Institution Press.
- MURATORE, A.M., EARL, J.K. & COLLINS, C.G. (2014). Understanding Heterogeneity in Adaptation to Retirement: A Growth Mixture Modeling Approach. *The International Journal of Aging and Human Development*. 79(2), 131-156.
- NOONE, J.H., STEPHENS, C. & ALPASS, F.M. (2009). Preretirement Planning and Well-Being in Later Life: A Prospective Study. *Research on Aging*. 31, 295-317.
- ONYX, J. & BAKER, E. (2006). Retirement Expectations: Gender Differences and Partner Effects an Australian Employer-Funded Sample. *Australasian Journal on Ageing*. 25(2), 80-83.
- PARRY, J. & TAYLOR, R.F. (2007). Orientation, Opportunity and Autonomy: Why People Work After State Pension Age in Three Areas of England. *Ageing and Society*. 27(4), 579-598.
- PETKOSKA, J. & EARL, J.K. (2009). Understanding The Influence of Demographic and Psychological Variables on Retirement Planning. *Psychology and Aging*. 24, 245-251.
- REITZES, D.C., MUTRAN, E.J. & FERNANDEZ, M.E. (1996). Does Retirement Hurt Well-Being? Factors Influencing Self-Esteem and Depression Among Retirees and Workers. *The Gerontologist*. 36, 649-656.
- SCHAAP, R., DE WIND, A., COENEN, P., PROPER, K. & BOOT, C. (2017). The Effects of Exit from Work on Health Across Different Socioeconomic Groups: A Systematic Literature Review. *Social Science & Medicine*. 198, 36-45.
- SCHELLENBERG, G., TURCOTTE, M. & RAM, B. (2005). Post-Retirement Employment. *Perspectives on Labour and Income*. 6(9), 14-17.
- SCHULZ, J.H. & BINSTOCK, R.H. (2008). *Aging Nation: The Economics and Politics of Growing Older in America*. Baltimore, MD: Johns Hopkins University Press.
- SETHE, S., & DE MAGALHAES, J.P. (2013). Ethical Perspectives in Biogerontology. *Ethics, Health Policy and (Anti-) Aging: Mixed Blessings*. Eds: M. Schermer & W. Pinxten. pp. 173-188, Dordrecht, Netherlands: Springer.
- SHULTZ, K.S., & WANG, M. (2007). The Changing Nature of Mid and Late Careers. *21st Century Management: A Reference Handbook*. Ed: C. Wankel. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- SHULTZ, K.S. & WANG, M. (2011). Psychological Perspectives on The Changing Nature of Retirement. *American Psychologist*. 66(3), 170-179.
- TAYLOR, M.A., SHULTZ, K.S., SPIEGEL, P.E., MORRISON, R. F. & GREENE, J. (2007). Occupational Attachment and Met Expectations as Predictors of Retirement Adjustment of Naval Officers. *Journal of Applied Social Psychology*. 37(8), 1697-1725.
- TIMMERMAN, S. (2000). Earlier Retirement or Longer Worklife? Myths, Realities, and Predictions. *Journal of Financial Service Professionals*. 54, 34-39.
- TOPA, G., MORIANO, J.A., DEPOLO, M., ALCOVER, C.M. & MORALES, J.F. (2009). Antecedents and Consequences of Retirement Planning and Decision-Making: A Meta-Analysis and Model. *Journal of Vocational Behavior*. 75, 38-55.

- TSAI, S.P., WENDT, J.K., DONNELLY, R.P., DE JONG, G. & AHMED, F.S. (2005). Age at Retirement and Long-Term Survival of an Industrial Population: Prospective Cohort Study. *British Medical Journal (BMJ)*. 331(7523), 995-997.
- TUİK, Hane Halkı İşgücü İstatistikleri, <http://www.tuik.gov.tr>, [Erişim Tarihi: 1/4/2022].
- UNITED NATIONS. (2002). World Population Ageing 1950-2050. New York: Populations Division, Department of Economic and Social Affairs, <http://www.un.org/esa/population/publications/worldageing19502050/>, [Erişim Tarihi: 5/3/2022].
- VAN DER LINDEN, R., VAN DER NEUT, I. & TEURLINGS, C. (2006). *Evaluatie Pilots 'Langer Doorwerken in het Onderwijs' en Nestor Pilot [Evaluation Pilot Studies: 'Postponing Retirement in Education' and Nestor Pilot]*. Tilburg: IVA.
- VAN SOLINGE, H. & HENKENS, K. (2008). Adjustment to and Satisfaction with Retirement: Two of a Kind?, *Psychology and Aging*. 23(2), 422-434.
- VICKERSTAFF, S. & COX, J. (2005). Retirement and Risk: The Individualization of Retirement Experiences. *The Sociological Review*. 53(1), 77-95.
- WANG, M. (2007). Profiling Retirees in The Retirement Transition and Adjustment Process: Examining the Longitudinal Change Patterns of Retirees' Psychological Well-Being. *Journal of Applied Psychology*. 92(2), 455-474.
- WANG, M., HENKENS, K. & VAN SOLINGE, H. (2011). Retirement Adjustment: A Review of Theoretical and Empirical Advancements. *American Psychologist*. 66(3), 204-213.
- WANG, M. & SHI, J. (2014). Psychological Research on Retirement. *Annual Review of Psychology*. 65(1), 209-233.
- WANG, M. & WANBERG, C.R. (2017). 100 Years of Applied Psychology Research on Individual Careers: From Career Management to Retirement. *Journal of Applied Psychology*. 102(3), 546-563.
- WECKERLE, J.R. & SHULTZ, K.S. (1999). Influences on the Bridge Employment Decision among Older USA Workers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 72(3), 317-329.
- WONG, J.Y. & EARL, J.K. (2009). Towards an Integrated Model of Individual, Psychosocial, and Organizational Predictors of Retirement Adjustment. *Journal of Vocational Behavior*. 75, 1-13.
- YEUNG, D.Y. (2013). Is Pre-Retirement Planning Always Good? An Exploratory Study of Retirement Adjustment among Hong Kong Chinese Retirees. *Aging & Mental Health*. 17(3), 386-393.
- YILDIRIM, A. & ŞİMŞEK, H. (2011). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 8. Basım.
- ZACHER, H., DIRKERS, B.T., KOREK, S. & HUGHES, B. (2017). Age-Differential Effects of Job Characteristics on Job Attraction: A Policy-Capturing Study. *Frontiers in Psychology*. 8, 1-11.