

Emeklilik Hayatında Uyum Sorunu Ve Emeklilik Eğitimi

Cemalettin İpek
Ahi Evran Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, cemalettinipek@yahoo.com

ÖZ

Emeklilik, bireylerin yaşamlarında uyumsuzluk sorunu ile karşılaşabilecekleri dönemlerden biridir. Emekli olan bireyler, bir yandan çalışma hayatında sahip oldukları görev, statü, hak ve alışkanlıklarından vazgeçmek, diğer yandan da yeni rol ve görevleri benimseyip, üstlenmek durumunda kalabilmektedirler. Emeklilerin, yeni rol ve görevlerini yeterince kabullenemediklerinde, kendilerini artık elinden bir şey gelmez, yaşlı ve işe yaramaz bireyler olarak görmeleri söz konusu olabilmekte; buna bağlı olarak da değersizlik duygusuna kapılarak ruh sağlıkları bozulabilmektedir. Bu bildiride, emekli olan bireylerin emekliliğe, her yönden kendilerini tükenmiş hissettikleri bir dönem olarak değil, yeni rol ve görevlerle hayatında yeni bir başlangıç olarak bakabilmelerine, bir başka ifadeyle emeklilik hayatına daha kolay uyum sağlayabilmelerine katkı sağlayacak emeklilik eğitimi üzerinde durulmaktadır. Bu kapsamda, ülkemizde emeklilik dönemi ile ilgili olarak yaşanan sorunlar, bu konuda yapılmış olan araştırmalara atıfta bulunularak tartışılmakta ve söz konusu sorunların çözümü için bazı öneriler sunulmaktadır. Öneriler arasında, emekli olacak bireylere, bu döneme daha kolay uyum sağlamlarını kolaylaştıracak bir emeklilik eğitimi içeriği de yer almaktadır.

Anahtar kelimeler: Emeklilik, emekliliğe uyum, emeklilik eğitimi.

Adaptation Problem in Retirement Life and Retirement Education

ABSTRACT

Retirement is a stage in which individuals experience maladaptation problems in their lives. Retired individuals have to give up their work-related roles, status, rights and habits, on the other hand they have to embrace or stand for their new roles and tasks. Retired persons who cannot stand for their new roles and tasks may feel themselves oldie and pathetic; eventually they feel a sense of worthlessness and lose their mental health. This study focused on retirement education that help retired individuals to look at retirement life as a new start and to adapt retirement life easily. In this way retired individuals will accept their new roles and tasks and they will not feel exhausted themselves. In this context, the purpose of the study is to discuss the general problems in retirement by referring the related researches and to propose some solutions to solve these problems. One of the solutions is to propose a content for retirement education that helps the pensioners to adapt retiree life easily.

Key words: Retirement, adaptation to retirement, retirement education.

Giriş

Bu bildirin esin kaynağı ülkemizde gözlemlenen bir emeklilik hikâyesidir. Söz konusu hikâye, 1990'ların sonlarında Ankara'da yaşanmıştır:

Bir yaz günü, saat 10 gibi ilk duraktan belediye otobüsüne bindim. İlk dikkatimi çeken şey, otobüste, hepsinin 60 yaşın üstünde olduklarını tahmin ettiğim kişilerin çoğunlukta olmasıydı. Kafamda oluşan ilk düşünce, vefat eden bir arkadaşlarının cenazesine gidiyor olabilecekleriydi. Fakat bir sonraki durakta, yukarıdaki tanıma uyan ve sadece kart göstererek otobüse binen birkaç kişinin daha gelmesiyle, ilk düşüncem değişti. Bu defa, belediyenin sabah saatlerindeki trafiği rahatlatmak amacıyla başlattığı, 65 yaşın üstündeki kişileri saat 10'dan sonra toplu taşımadan ücretsiz yararlandırma uygulaması aklıma geldi. Bununla birlikte, bu kadar yaşlının aynı otobüste nereye gittiği sorusu, zihnimi hala meşgul ediyordu. Kısa bir süre sonra, kulak misafiri olduğum bir diyalog sayesinde, bu sorunun cevabını da öğrenmiş oldum. Diyalog şu şekildeydi:

- Aleyküm selam dostum, sen de emekli oldun mu?
- Evet, bir iki ay oluyor.
- İş bulabildin mi?
- Şükür geçen hafta buldum.
- Öyle mi, çok sevindim... Ne kadar veriyorlar?
- Elli milyon veriyorlar, bir de öğle yemeğini ücretsiz yiyoruz.
- Çok iyiymiş... Valla çok sevindim.

Diyalog şu şekilde devam etti:

- Bizim Ahmet vardı, hani filan yerde çalışıyordu...
- Evet evet, hatırladım...
- O da altı ay önce emekli oldu, ama hala bir iş bulamadı.
- Deme... Kötü olmuş...
- Çalıştığı yere, oraya yakın iş yerlerine bir sorsan; ona da bir iş bulsak...
- ...

Bu şekilde devam eden diyaloga şahit olduktan sonra, o sıralarda personel yönetimi ile ilgili almış olduğum lisansüstü ders aklıma geldi. Söz konusu derste emeklilik konusu da yer alıyordu. Bu kapsamda, bir kaç ülkede bazı kurum ve kuruluşların emeklilik dönemi yaklaşmış olan çalışanlarına emeklilik eğitimi sağladığı ifade edilmişti. Ayrıca bu ülkelerde, emeklilere yönelik olarak, bazı danışmanlık ve eğitim şirketlerinin kurulmuş olduğu; şirket temsilcilerinin kurumları gezerek, emekliliği yaklaşan kişileri, bir sözleşme yaparak, cüzi taksitlerle ödeyebilecekleri şekilde, emeklilikten sonra ücretsiz yararlanabilecekleri kampanyalara abone ettikleri belirtilmişti. Farklı ülkelerdeki emeklilikle ilgili bu uygulamalar, yaz aylarında ülkemize otobüs otobüs gelen ve içinden hep emeklilerin çıktığı turist kabilelerini gördüğümüzde, kafamızda oluşan şu soruların cevabını da içeriyordu: Elin emeklileri ülke ülke dolaşıp, emekliliklerinin tadını çıkarırlarken, bizim ülkemizde emekli olanlar neden yeni bir iş bulup çalışmak zorunda kalıyorlar? Acaba diğer ülkelerde emekli olanlar o kadar çok mu emekli aylığı alıyorlar?

Yukarıdaki hikâyeden esinlenerek hazırlanan bu bildiriye, ülkemizde emeklilik dönemi ile ilgili olarak yaşanan sorunlar, bu konuda yapılmış olan araştırmalara atıfta bulunularak tartışılmakta, ayrıca bu sorunların giderilmesine yönelik bazı çözüm önerileri sunulmaktadır. Söz konusu önerilerden biri de emekli olacak bireylere, bu döneme daha kolay uyum sağlamalarını kolaylaştırmak amacıyla verilecek emeklilik eğitimi olacaktır.

Emeklilik ve Emekliliğe Uyum Sorunu

Emeklilik

İş hayatında yer alan her bireyin, belli bir çalışma süresi sonunda karşı karşıya kalacağını bildiği bir olay olarak kabul edilebilecek emeklilik kavramı, aynı zamanda çalışan bireyler için bir statü değişimini ya da bireyin hayatında baş başa kalması muhtemel olan bir yeniden sosyalleşme sürecini de ifade etmektedir. Bu bağlamda emekliliğin, bireylerin hayatında karşılımları çok doğal bir olay, bir statü değişikliği ve iş hayatından sonra baş başa kalacakları yeni bir süreç olmak üzere üç farklı boyutu söz konusudur (Sevim ve Şahin, 2007). Emeklilik hukuki, ekonomik, fizyolojik, psikolojik ve sosyal olmak üzere dört boyutta da incelenmektedir. Hukuki boyut çalışan bireylerin emekli olma hakkına; ekonomik boyut emeklilik ikramiyesi ve emeklilik aylığına; fizyolojik boyut fiziki güç kaybı ve sağlık sorunlarına; psikolojik boyut bireyin statü ve saygınlık kaybı ile birlikte yaşayacağı uyum sorununa; sosyal boyut ise bireyin sosyal çevresi ve ilişkilerindeki değişime vurgu yapmaktadır (Şen, 2015).

Bireylerin iş yaşamları stajyerlik dönemi ile başlayıp, deneyim ve performansına bağlı terfileri ile emekliliğe kadar farklı evrelerde açıklanabildiği gibi, emeklilik dönemleri de farklı evrelerde incelenebilmektedir. Örneğin, Atchley (1989) emeklilik dönemini beş evrede incelemektedir. *Balayı evresi* olarak adlandırılan ilk evre, yeni emekli olan bireylerin bu dönem için yaptıkları planları uygulamaya koydukları, kendilerini sağlıklı, enerji dolu ve mutlu, hissettikleri evredir. Genelde emekliliğe yönelik herhangi bir planı olmayan bireylerin çabucak geçtikleri *düş kırıklığı evresi* olarak isimlendirilen ikinci evrede, emeklilerde sıkıntı ve bunalım belirtileri gözlenmektedir. Bu evreyi takip eden ve *yeniden uyum evresi* olarak nitelendirilen üçüncü evrede emekli birey, önceliklerini yeniden düzenlemeye yönelmekte ve karşılaştığı sınırlanmaları kabullenmektedir. *Denge evresi* olarak ifade

edilen dördüncü evrede, yeniden uyum evresindeki kabullenme ile birlikte, bireyde bir rahatlama ve emekliliğe yönelik daha gerçekçi bir bakış açısı ortaya çıkmaktadır. Bireyde ağır kronik hastalıkların veya ölümün beklendiği son evre ise emekliliğin *sonlanma evresi* olarak kabul edilmektedir (Atchley, 1989'dan akt. Şahin Baltacı ve Selvitopu, 2012).

Emeklilikle ilgili beş farklı kuramsal yaklaşımdan söz edilmektedir. Bu yaklaşımlarından birincisi; çalışma temelli değerlerin bireyin en temel motivasyon kaynağı olduğunu, bu nedenle emeklilerin hobi ve gönüllü faaliyetlere yönlendirilmesi gerektiğini savunan *rasyonel ekonomik yaklaşımdır*. İkinci yaklaşım; bireyin ekonomik güdülerden çok bir gruba ait olma ve kabul görme yoluyla motive olduğunu benimseyen, dolayısıyla bireylerin emeklilik dönemindeki sosyal faaliyetlerine vurgu yapan *sosyal yaklaşım*; üçüncüsü ise emeklilik döneminin bireyin bilinçlendiği, kendi potansiyelinin farkına vardığı dönem olduğunu savunan ve yaşam boyu öğrenmeye vurgu yapılan *hümanist varoluşçu yaklaşımdır*. Emeklilikle ilgili dördüncü yaklaşım, emeklilik döneminin bireye özgü olduğunu ve emeklilikte bireysel farklılıkların esas alınmasını öngören *kompleks sistematik yaklaşım*; beşinci yaklaşım ise emeklilikle birlikte bireylerin kayıplarına odaklanan ve bu kayıpların giderilmesi gerektiğini savunan *kriz yaklaşımıdır* (Monk, 1985'den Akt. Şen, 2015). Gerek emeklilik dönemini farklı evrelerde incelemeye çalışan; gerekse bu dönemle ilgili genel yaklaşımları ortaya koyan kuramsal açıklamalar, bireylerin emekli olduktan sonra karşı karşıya kalacakları muhtemel sorunların çözümüne ışık tutmaktadır.

Ülkemizde çalışanlara tanınan Anayasal haklardan biri olan emeklilik, Fransa ve Almanya gibi ülkelerde de çalışanlara, yapmış olduğu hizmetler karşılığında tanınan bir hak olarak kabul edilmektedir. Bu hak, çalışan bireylerin yaşlanıp çalışma güçlerini kaybettiklerinde, geçmiş dönemdeki emeklerinin karşılığında kendilerine tanınan dinlenme hakkı ve yaşamlarını sürdürebilmeleri için bağlanan geliri kapsamaktadır (Tortop, 1994). Hiç kuşkusuz, emeklilere yaşamlarının geri kalan kısmında çalışmaksızın, belirli bir gelirin bağlanması, iş hayatları süresince verdikleri emeği karşılama yeterli kabul edilemez. Bunun yanında emekli olanların, yaşamlarının geri kalan kısmını nitelikli bir şekilde sürdürebilmeleri için bu döneme yönelik olarak, bilgilendirme ve bilinçlendirme yoluyla hazırlanmaları gerekmektedir. Bu kapsamdaki hazırlık süreci emeklilik eğitimi olarak ifade edilmektedir.

Bireylerin çalışma hayatındaki görev, sorumluluk ve haklarını düzenleyen disiplin alanı geçmişte personel yönetimi olarak adlandırılırken, günümüzde insan kaynakları yönetimi olarak adlandırılmaktadır. Bilindiği gibi personel yönetimi, klasik yönetim anlayışından hareketle, çalışanın, işe alınma aşamasından başlayarak, işten ayrılmasına kadar geçirmiş olduğu iş yaşamına yönelik düzenlemeleri kapsamaktadır. Çağdaş yönetim yaklaşımını benimseyen insan kaynakları yönetimi ise örgütün ihtiyaç duyacağı insan kaynağının yetiştirilmesi (hizmet öncesi eğitim) aşamasından başlayarak, işten ayrıldıktan sonraki emeklilik hayatını da dikkate almaktadır. Bu yaklaşım bireylerin emeklilik öncesinde, bu döneme hazırlanmalarını, bir başka ifadeyle emeklilik eğitimine tabi tutulmalarını gerektirmektedir. Klasik personel yönetimi anlayışında, emeklilik mekanik bir süreç olarak algılanmakta, emekliliğe bireyin kurumla ilişkisinin sonlandırıldığı törensel bir işlem olarak bakılmaktadır. Buna karşılık insan kaynakları yönetimi anlayışında, emeklilik döneminde de bireylerin kurumla iletişim ve işbirliğinin sürdürülmesine, ayrıca çalışanlara, emeklilik öncesi ve emeklilik sonrasında, emeklilik hayatlarına uyum sağlamalarını kolaylaştıracak eğitimler verilmesine özen gösterilmektedir (Açıklalın, 1996).

Emekliliğe Uyum Sorunu

Bir insanın hayatı çocukluk, gençlik ve yaşlılık olarak üç genel dönemde incelenebildiği gibi, iş hayatı da bir mesleğe hazırlık, mesleği icra etme ve emeklilik olarak üç dönemde incelenebilir. Bireylerin, yukarıda sözü edilen dönemler arası geçişlerde, bir başka ifadeyle yaşamları süresince karşılaşacakları yeni bir durum ya da çevreyle karşılaştıklarında uyum sorunu yaşamaları söz konusudur. Bireylerin karşılaştıkları yeni bir durum ve çevreye uyum sağlamaları sosyalleşme süreci olarak nitelendirilir. Bireylerin, yeni duruma sorunsuz bir şekilde uyum sağlayabilmeleri *başarılı sosyalleşme*; yeni duruma uyum sağlayamamaları ise *başarısız sosyalleşme* olarak kabul edilir.

Bireylerin, yaşamları boyunca sürekli yeni durum ve çevreyle karşılaşmaları kaçınılmaz olduğu için, sosyalleşme, bireylerin yaşamları süresince devam eden bir süreç olarak kabul edilmektedir. Bu bağlamda, bireylerin yaşamları boyunca sürekli ya da yeniden sosyalleşmeleri söz konusudur. Bireyler, öğrencilik hayatlarından ya da işsiz durumdan iş hayatına; bekârlıktan evliliğe, gençlikten yetişkinliğe ya da yetişkinlikten ihtiyarlığa geçtiklerinde yeniden sosyalleşmeye gereksinim duyarlar (Tezcan, 1995). Bireylerin yeniden sosyalleşme sürecine dâhil olacakları, bir başka ifadeyle uyum sorunu yaşayabilecekleri örneklerden biri de hiç kuşkusuz, iş hayatından emeklilik hayatına geçmeleri durumudur. Emekli olacak bireylerin yeni durumlarına kolay uyum sağlayabilmeleri, yani başarılı şekilde sosyalleşebilmeleri için onlara verilecek emeklilik eğitiminin önemli katkısı olacaktır. Günümüzde, kamu ve özel kuruluşlarca benimsenmiş olan insan kaynakları yönetimi yaklaşımı da yıllarca kurumuna emek vermiş, kurumla bütünleşmiş çalışanlarının, işten ayrıldıktan sonra da hatırlanmasını, onların emeklilik dönemlerini mutlu ve sağlıklı bir şekilde geçirmelerinin yollarının aranmasını, sonuçta çalışanların, emeklilik dönemine sağlıklı ve kolay uyum sağlayabilmeleri için hazırlanmasını gerektirmektedir (Açıkalın, 1996). Bu yönüyle emeklilik eğitimi, insan kaynakları yönetimini klasik personel yönetiminden ayıran özelliklerin başında gelmektedir.

Emekliliğe, bir yandan belli bir yaşa erişen bireyin işten ayrılması ile kazanacağı sosyal bir hak ve güvence olarak bakıldığı gibi, bireyin yeni bir yaşam biçimine uyum sağlama sürecinin başlangıcı olarak da bakılabilmektedir. Özellikle bireyin yaşı nedeniyle, hazırlıksız olarak zorunlu emekliliğe ayrılması, bir takım psikolojik problemle karşı karşıya kalmasını da beraberinde getirmektedir (Başar ve Ulutaş, 2015). Bunun yanında, bireylerin iş hayatından emeklilik hayatına geçtiklerinde birçok farklı sorunla karşılaştıkları bilinmektedir. Bunlar genelde sağlık sorunları, sosyal ilişkilerin azalması, aile içi ilişkilerin bozulması ve ekonomik yetersizlik gibi başlıklar altında sıralanmaktadır. Bununla birlikte, emeklilik döneminin her birey için adeta bir sorunlar yumağı olarak algılanmaması gerekir. Çünkü emeklilik, bazı bireyler için bir içine kapanma ve yalnızlık dönemi olarak geçerken, bazı bireylere yeni sosyal ilişkiler kurabileceği, iş hayatında gerçekleştiremediği hayallerini gerçekleştireceği, fırsat bulamadığı sosyal etkinliklere katılacağı zengin bir sosyal etkileşim ortamı sunabilmektedir. Bu yönüyle emeklilik dönemine, bireylerin çalışma hayatındaki sosyal durumlarının bir yansıması olarak da bakılmaktadır. Bu bakış açısına göre emeklilik dönemi, iş hayatında sosyal ilişkileri zayıf olan bireylere olumsuz, sosyal ilişkileri kuvvetli olanlara ise olumlu bir ortam potansiyeli sunmaktadır (Kılavuz, 2002). Özetle, emeklilik dönemi, bir yandan çalışma hayatını tamamlayan bireylerin karşı karşıya kalacakları bir takım sorunu içinde barındıran, diğer yandan da yaşlıyı sahip olduğu deneyim ve birikimleri ile güçlü kılan bir potansiyele sahiptir. Ancak emekli olan bireylerin güçlü yanlarını fark etmeleri, bir başka ifadeyle kendi kapasitelerinin farkına varmaları, emeklilik eğitimi ile mümkün olabilecektir (Şahin Baltacı ve Selvitopu, 2012).

Bireylerin emeklilikle birlikte sosyal, psikolojik, fizyolojik ve finansal yönden bir takım değişimlere maruz kalmaları, emekliliğin adeta bir sorunlar yumağı olarak algılanmasına neden olmaktadır. Bu algılamada, bireylerin emeklilik dönemine herhangi bir hazırlık yapmadan geçmelerinin etkisi göz ardı edilmemelidir. Emekli olan bir birey; sosyal statü, rol ve fonksiyonlarını önemli ölçüde kaybedeceği için toplumda bir işe yaramadığı duygusuna kapılabilmektedir (Şahin Baltacı ve Selvitopu, 2012). Çalışma hayatından emeklilik hayatına geçen bireyler, alışık oldukları bir iş ortamından sonra, baş başa kaldıkları yeni bir ortama uyum sağlayana kadar, birçok rol karmaşası içinde kalmakta ve kendilerini yeniden tanımlama ihtiyacı duyabilmektedir (Şen, 2015). Emeklilikle birlikte bireyler, maaşlarında önemli ölçüde azalma olduğu için, alıştıkları yaşam standartlarını yeni durumlarına göre belirlemek zorunda kalmaktadırlar. Emeklilik döneminde yaşanabilecek ekonomik sorunlar, bireyleri en son yaş sınırına kadar çalışmaya ya da emekli olduktan sonra da yeni bir iş aramaya zorlamaktadır. Diğer ülkelerle karşılaştırıldığında, ülkemizde gerek emeklilik yaşının, gerekse emeklilere sağlanan ekonomik imkânların göreceli olarak daha düşük olması, hukuken emekli olabilme hakkını kazanan bireylerin emekli olma yerine çalışmaya devam etmelerine neden olmaktadır (Şen, 2015). Çünkü toplumumuzda çalışan bireyler, emeklilik döneminde karşı karşıya kalacakları ihtiyaçları, aile ve çocuklarının ihtiyaçlarından bağımsız görememekte; kendilerini çocuklarının evlenip iş kurlmalarından sorumlu tutmaktadırlar (Şahin Baltacı ve Selvitopu, 2012). Aslında her toplumda bireyler emeklilik konusunda bir ikilem içinde kalmaktadırlar: Emeklilik yaşı geldiğinde hemen emekliliğe ayrılan bireye çalışacak gücü kalmamış, işi bitmiş olarak; çalışmaya

devam eden bireye ise doymak bilmez, açgözlü biri olarak bakılabilmektedir (Lehr, 1994'ten Akt. Şen, 2015).

Araştırmalar emeklilikle birlikte ortaya çıkan gelir azalması ve sağlık sorunları ile emeklilik sonrası yaşanan depresyon arasında ilişki olduğunu göstermektedir (Earl, 2004'ten akt. Şahin Baltacı ve Selvitopu, 2012). Türkiye'de emeklilik konusunda yapılan araştırmalarda da çalışanların emeklilik döneminde en çok finansal açıdan ihtiyaç içinde olacaklarını ifade ettikleri görülmektedir. Örneğin Şahin Baltacı ve Selvitopu (2012) tarafından yapılan araştırmada öğretmenlerin genelde, maaşlarının azalacağından bir takım ihtiyaçlarını karşılayamayacakları için azaltmak zorunda kalacaklarını; bu duruma paralel olarak kaygı ve depresyon gibi psikolojik problemlerle karşı karşıya kalacaklarını düşündükleri görülmüştür. Benzer şekilde, Sevim ve Şahin (2007) tarafından yapılan araştırmada da emeklilerin yaşadıkları en büyük sorun olarak ekonomik sorunlarını gündeme getirdikleri, emeklilik maaşlarının yetersiz olduğunu ifade ettikleri görülmüştür. Bunun yanında, emeklilerin ekonomik sorunların yanında önemli düzeyde sağlık sorunları ile toplumdan dışlanma ve yalnızlık sorunu yaşadıklarını gösteren araştırmalar da mevcuttur (Genç ve Dalkılıç, 2013). Ayrıca araştırmalar emeklilik döneminde yaşanan ekonomik ve sağlık sorunları ile algılanan sosyal dışlanma ve yalnızlık duygularının emeklilerde depresyona yol açtığını göstermektedir (Özben, 2004). Çalışan bireylerin emeklilik dönemine ilişkin düşüncelerini belirlemeye yönelik olarak yapılan araştırmalarda emekli olacak bireylerin bu döneme ilişkin düşüncelerinin ne olduğu; kendilerini emeklilik için hazır hissedip hissetmedikleri ve bu dönemde ne tür sorunlarla karşılaşmayı bekledikleri belirlenmeye çalışılmıştır. Örneğin, Akçay (1994) tarafından yapılan araştırmada öğretmenlerin, emeklilik dönemine ilişkin olarak, sağlık ve psikolojik sorunlara yönelik az düzeyde; sosyal ve ekonomik sorunlara yönelik ise orta düzeyde kaygı hissettikleri; kendilerini emekliliğe orta düzeyde hazır hissettikleri görülmüştür. Araştırmada ayrıca, öğretmenlerin yarım fazlasının emekli olduklarında da çalışmaya devam etmeyi düşündükleri, ancak ne iş yapacaklarını bilmedikleri; boş zamanlarını mesleklerinden uzak ve az çaba gerektiren pasif etkinliklerle değerlendirmeyi düşündükleri belirlenmiştir.

Yeten (2005) tarafından yapılan araştırmada emeklilik yaşını doldurduğunda hemen emekli olmayı düşünen öğretmenlerin bunu, aileleri ile daha çok zaman geçirmek için, ayrıca mesleklerinde kariyer açısından ileriye dönük bir beklentilerinin olmadığı için istedikleri görülmüştür. Araştırmada öğretmenlerin kendilerini emeklilik dönemine orta düzeyde hazır hissettikleri, emeklilik döneminde karşılaşacakları fiziksel, ruhsal ve finansal değişimlere uyum sağlayabilme, boş zamanlarını kendilerine uygun faaliyetlerle değerlendirebilme konularında emeklilik eğitimine gereksinim duydukları tespit edilmiştir. Günay (2006) tarafından yapılan araştırmada, emeklilik dönemine yaklaşmış öğretmenler, emekli olduklarında aileleri ile daha fazla vakit geçireceklerini; ancak bu dönem için finansal açıdan yeterli birikime sahip olmadıklarını ifade etmişlerdir. Araştırmada öğretmenlerin yarım fazlası, bu dönem için herhangi bir plan yapmadıklarını belirtmişlerdir. Plan yaptığını ifade eden öğretmenler ise genelde finansal konularda plan yaptıklarını, bu amaçla da genelde gayrimenkul aldıklarını belirtmişlerdir. Emeklilik dönemine ilişkin plan yapma konusunda karşılaştıkları sorunun başında çevrelerinde bu konuda yardım alacakları birilerinin olmadığını belirten öğretmenler, emeklilik dönemine hazırlayıcı bir eğitim programının gerekliliğini vurgulamışlardır. Böyle bir programda yer almasını istedikleri konuların başında ise finansal durumla ilgili konuların yer almasını istemişlerdir.

Ülkemizde, emekli olmuş bireylerin emeklilik yaşamları ile ilgili düşüncelerini ve yaşadıkları sorunları belirlemeye yönelik bazı araştırmaların yapılmış olduğu görülmektedir. Örneğin, Salman (2004) tarafından emekli öğretmenler üzerinde yapılan araştırmada, erkek emeklilerin, kadın emeklilerle karşılaştırıldığında, bu döneme daha iyi uyum sağladıkları, ayrıca erkek emeklilerin bu döneme ilişkin tatmin düzeylerinin kadın emeklilerden daha yüksek olduğu gözlenmiştir. Araştırmada, öğretmenlerin emekli olmadan önce bu döneme hazırlık kapsamında sadece konut ve arsa satın aldıkları; emekli gelirlerine ek olarak gayrimenkul geliri elde ettikleri, eşlerinin ya da kendilerinin yeniden bir işte çalıştıkları ya da evli olmayan çocuklarından maddi destek aldıkları görülmüştür. Aynı araştırmada emekli öğretmenlerin emeklilik dönemine uyum düzeyleri ile bu döneme yönelik tatmin düzeyleri arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Yine emekliler üzerinde Arpacı (2014) tarafından yapılan araştırmada, emekli olan bireylerin önemli ölçüde maddi sıkıntı çektiği ve işe yaramazlık duygusu yaşadığı gözlenmiştir. Söz konusu araştırmada emeklilerin sadece üçte birlik bir kısmının emekli olmadan önce bu döneme yönelik plan yaptığını ifade ettikleri; bu planlamanın daha çok ekonomik içerikli olduğu belirlenmiştir. Araştırmada emekli bireylerin çok az (%4,3) bir kısmı emekliliğe uyum eğitimi aldığını ifade etmiştir. Emekliler üzerinde yapılan bir başka araştırmada (Şimşek ve Büyükkıdık, 2015), emeklilik yaşı geldiğinde çalışmaya devam etmeyip emekli olan öğretmenlerin, bunu mesleki yorgunluk, okulda yaşadıkları problemler ve aileleriyle daha kaliteli zaman geçirme düşüncesi nedeniyle tercih ettikleri görülmüştür. Araştırmada, emekli öğretmenlerin emeklilik dönemine yönelik olumlu duygularını mutluluk, özgürlük ve toplumsal aidiyetlik kavramlarıyla; olumsuz duygularını ise sıkılma, yorgunluk, işe yaramama, uyumsuzluk, saygınlığın azalması, boşlukta hissetme, yalnızlık ve bocalama kavramlarıyla ifade ettikleri görülmüştür. Aynı araştırmada, özellikle emekli erkek öğretmenler, boş zamanlarını genelde kahvehanede geçirdiklerini; bunun yanında televizyon izlediklerini, dernek çalışmalarına katıldıklarını, yayınları takip ettiklerini, kurs ve etkinliklere katıldıklarını, tarım ve hayvancılıkla uğraştıklarını ifade etmişlerdir.

İlgili alanyazın incelendiğinde, çalışanların emeklilik eğitimine ilişkin görüşlerini belirlemek amacıyla da bazı araştırmaların yapılmış olduğu görülmektedir. Örneğin Şahin Baltacı ve Selvitopu (2012) tarafından öğretmenler üzerinde yapılan araştırmada öğretmenlerden bir kısmının emeklilik dönemini yeni bir başlangıç ve değişik faaliyetler yapmalarına fırsat bulacakları bir dönem olarak tanımlarken bir kısmı da sakin bir hayat sürme ve inzivaya çekilme dönemi olarak değerlendirmişlerdir. Aynı araştırmada öğretmenlerin yarıya yakınının emeklilik dönemine yönelik karamsar bir tablo çizerek emekliliği adeta bir bitiş dönemi olarak gördükleri; yine yarıya yakın bir kısmının emeklilik dönemine ilişkin herhangi bir planlama yapmadıkları görülmüştür. Benzer şekilde, Sevim ve Şahin (2007) tarafından yapılan araştırmada da emeklilerin yarısından fazlasının emekliliğe yönelik herhangi bir plan yapmadan emeklilik sürecine hazırlıksız olarak girdikleri gözlenmiştir. Emeklilik dönemine yönelik olarak plan yaptığını belirten sınırlı sayıda öğretmen, genelde ailelerine ve kendilerine daha çok zaman ayırmayı; yeni bir iş kurmayı; sosyal sorumluluk ve gönüllülük projelerine katılmayı planladıklarını ifade etmişlerdir (Şahin Baltacı ve Selvitopu, 2012).

Sevim ve Şahin (2007) tarafından yapılan araştırmada, emeklilerin devletten en önemli beklentilerinin ekonomik durumlarının iyileştirilmesi olduğu, bunun yanında kendilerine sağlanacak sosyal imkânların artırılmasını, ayrıca emekliliğe hazırlık eğitimi verilmesini talep ettikleri görülmüştür. Araştırmada, emeklilerin bu döneme emekli olmadan önce genelde hazırlık yapmadıkları, bu konuda herhangi bir eğitim almadıkları görülmüştür. Aynı araştırmada, emeklilerin bir şey üretmedikleri, toplumdaki dışlandıkları ve toplumda yaşlılara karşı olumsuz tutum gibi nedenlerle kendilerini değersiz hissettikleri; ayrıca boş zamanlarını değerlendirebilecekleri ortam bulmakta zorlandıkları gözlenmiştir. İlbay, Yiğit ve Özişli (2016) tarafından yapılan araştırmada ise emeklilerin rehberlik ihtiyaçları ile emeklilik dönemine yönelik yaşam tatmini algıları arasında negatif yönde ve orta düzeyde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuç, emeklilerin rehberlik ihtiyaçları giderildiğinde yaşamlarından daha üst düzeyde doyum sağlayacaklarını göstermektedir.

Yukarıda özeti verilen araştırmalarda, öğretmenlerin emeklilik eğitimine genelde olumlu baktıkları; kendilerine böyle bir eğitim imkânı tanındığı takdirde bu eğitime katılacaklarını belirttikleri görülmektedir (Yeten, 2005; Günay, 2006; Şahin Baltacı ve Selvitopu, 2012). Bildirinin bundan sonraki bölümünde, bireylere gerek emekli olmadan önce, gerekse emeklilik döneminde verilmesi önerilen emeklilik eğitimi ile ilgili hususlar ele alınmaktadır.

Emeklilik Eğitimi

Yaşam boyu eğitim kavramı hizmet öncesi eğitim, hizmet içi eğitim ve hizmet sonrası eğitim olmak üzere üç tür eğitimi kapsayan bir süreç olarak kabul edilmektedir. Hizmet öncesi eğitim okulöncesi eğitimden, lisansüstü eğitime kadar uzanan örgün eğitim kademelerini kapsamaktadır. Hizmet içi eğitim, bireylere meslek hayatına başladıktan sonra farklı gerekçelerle verilen eğitimi ifade

ederken, hizmet sonrası eğitim ise bireyleri emeklilik dönemine hazırlamak amacıyla onlara boş zamanlarını değerlendirme, hobi edinme ve yaşlılık döneminde karşılaşacakları sorunlarla baş edebilme konularında verilen eğitim anlamına gelmektedir (Ültanır ve Ültanır, 2005). Hizmet sonrası eğitim *emeklilik eğitimi* olarak da ifade edilmektedir.

Bireylerin, iş hayatlarından emeklilik hayatına geçişleri ile ilgili hukuki düzenlemeleri bilmeleri, onların emeklilik döneminde karşılaşabilecekleri sorunların üstesinden gelmelerini tek başına sağlayamamaktadır. Kurumların, emekli olacak bireylere, ilgili yasal düzenlemelerin yanında, emeklilik döneminde karşılaşabilecekleri sorunlar konusunda da danışmanlık hizmeti sunması beklenmektedir. Bu kapsamda emekli olacak bireylere, gönüllülük esasına göre, emeklilik dönemindeki gereksinimlerini karşılayacak kapsamda eğitimler verilmelidir. Söz konusu eğitimin ekonomik/parasal, ev ortamı, boş zaman etkinlikleri ve sağlık konularını kapsamaması önerilmektedir (Açıkalm, 1996).

Salman (2004), emekli olacak bireylere gerek kurumsal olarak, gerekse yerel yönetimler ve mesleki kuruluşlarca sistemli bir hazırlık eğitimi verilmesi; bu eğitimde işletmecilerin, ev ekonomistlerinin, sağlık, sosyal hizmet, spor ve animasyon uzmanlarının yer almasını önermektedir. Verilecek eğitimle, emeklilerin bu dönemde boş zamanlarını değerlendirebilecekleri ilgi ve hobi edinmelerinin sağlanması amaçlanmaktadır. Emeklilik eğitiminde genelde parasal, psiko-sosyal, fiziksel ve sağlık konularının ele alınması önerilmektedir. Bu eğitimle, emekli olacak bireylerin, bir yandan duygusal olarak bu döneme hazırlanmaları, diğer yandan da bu dönemde karşılaşabilecekleri sorunlarla nasıl baş edebileceklerini öğrenmeleri beklenmektedir. Ayrıca emeklilik eğitimine mümkünse emekli olacak bireylerin aileleriyle birlikte katılmaları, bu eğitimde, emekli olacak bireylerin boş zamanlarında yapabilecekleri ek iş, hobi ve eğlenceli etkinliklerle birlikte, evlilik yaşamı ile ilgili konulara da yer verilmesi önerilmektedir (Işıkhani, 1997).

Emeklilik eğitimi ile emekli olacak bireylerin emeklilik dönemine ilişkin olumlu tutumlar geliştirmelerine; finansal, psiko-sosyal ve fiziksel olarak bu döneme kolay uyum sağlayabilmelerine; üretkenliklerine emeklilik döneminde de devam etmelerine; nihayetinde emeklilik dönemini mutlu bir şekilde geçirmelerine yardımcı olunması amaçlanmaktadır. Bu kapsamda verilecek bir eğitim, emekli olacak bireylerin emekliliğin getireceği psikolojik, fizyolojik, sosyal ve finansal sorunları gerçekçi bir şekilde görmelerini; bu sorunlarla nasıl mücadele edeceklerini öğrenmelerini ve bu tür sorunların olumsuz etkilerini en aza indirmelerini sağlayacaktır (Başaran, 1985'ten Akt. Şahin Baltacı ve Selvitopu, 2012).

Emekli olacak bireylerde emeklilik dönemlerinde karşılaşabilecekleri sorunlar konusunda farkındalık oluşturmak ve onları bu potansiyel sorunlara karşı önceden önlem almaya yönlendirmek için emekliliğe hazırlanmaları önem taşımaktadır. Emekli olacak bireylerin emeklilik sonrası döneme hazırlanmaları için bazı ülkelerde emeklilik eğitimi verilmektedir. Araştırmalar bu eğitimi alan bireylerin emeklilik dönemine yönelik olarak daha olumlu tutuma sahip olduklarını (Laughlin ve Cotten, 1994) ve daha iyi uyum sağladıklarını (Gall ve Evans, 2002) göstermektedir (Akt. Şahin Baltacı ve Selvitopu, 2012).

Türkiye'de emeklilik konusunda yapılan araştırma sonuçlarına bağlı olarak, bireylere emekli olmadan önce kendilerini bu döneme hazırlamak amacıyla emeklilik eğitimi verilmesi önerilmektedir. Örneğin Arpacı (2014), emekli olacak bireylere verilecek eğitim programlarının düzenlenmesinde emekli bireylerin yaşadıkları sorunların dikkate alınmasını; bireylere emeklilikle ilgili kurumsal yardım ve bireysel danışmanlık hizmeti, sunulmasını önermektedir. Ayrıca emekli bireylerin sosyal yaşamlarını zenginleştirmek amacıyla, hem yerel hem de merkezi yönetimler tarafından farklı etkinlik merkezleri oluşturulmasını tavsiye etmektedir. Başar ve Ulutaş (2015) da benzer şekilde, emekli bireylere, ilgili kurumlar, birimler ve danışmanlık büroları tarafından, kendi karşılayamadıkları ihtiyaçlarını giderecek ve yaşamlarını kolaylaştıracak hizmetlerin verilmesini önermektedir. Öztürk ve Hazer (2017) ise bireylerin emekliliğe kolay uyum sağlayıp bu dönemde iyi bir yaşam sürdürebilmeleri için emeklilik fikrini benimsemeleri gerektiğini; bunun için ise emekli olacak

bireylere gerek özel, gerekse kamu kurumları tarafından kurum içi eğitimler verilmesinin gerekli olduğunu ifade etmektedir.

Türkiye’de emekli olacak bireyleri emeklilik dönemine hazırlamak için eğitim verilmesine yönelik henüz kapsamlı bir düzenleme bulunmamaktadır. Ancak, Devlet Planlama Teşkilatı (DPT) Müsteşarlığı tarafından 2007 yılında yayınlanan *Türkiye’de Yaşlıların Durumu ve Yaşlanma Ulusal Eylem Planı* ile yaşlıların topluma ve kalkınma sürecine aktif katılımlarını sağlamak için bazı hedefler öngörülmüştür. Söz konusu planda öngörülen hedeflerden bazıları şu şekildedir (DPT, 2007):

- Yaşlıların sosyal, kültürel, ekonomik ve politik katılımlarının sağlanması.
- Yaşlıların karar verme sürecinin bütün aşamalarına katılımlarının sağlanması.
- Çalışmak isteyen bütün yaşlılar için istihdam olanakları sunulması.
- Kırsal kesimde yaşlılar için yaşam koşullarının ve alt yapının iyileştirilmesi.
- Yaşlıların toplum tarafından dışlanmasının engellenmesi.
- Yaşlı göçmenlerin topluma katılımlarının kolaylaştırılması.
- Yaşlılara yaşam boyu eğitimde fırsat eşitliği sağlanması.
- Yaşlıların sahip olduğu deneyimlerden yararlanması.
- Yaşlılarda yoksulluğun azaltılması (asgari gelir sağlanması).

Yukarıda görüldüğü gibi, söz konusu eylem planında bireyleri emeklilik dönemine hazırlamakla ilgili somut bir hedef yer almamaktadır. Bununla birlikte “Çalışmak isteyen bütün yaşlılar için istihdam olanakları sunulması” hedefi altında gerçekleştirilecek eylemler arasında, *iş yaşamının son dönemlerinde uygulanmak üzere, emekliliğe geçişi kolaylaştıracak, kişileri emeklilik dönemlerine hazırlayacak programların uygulanması, geçiş dönemi önlemlerinin şekillendirilmesi* ifadesi yer almaktadır (DPT, 2007: 45).

Milli Eğitim Bakanlığının 14.02.2006 tarih ve 26080 sayılı Yaygın Eğitim Kurumları Yönetmeliğinde emeklilik eğitimine iki farklı maddede çok kısa şekilde yer verilmiştir. Söz konusu yönetmeliğin 8. maddesinin (m) bendinde, halk eğitim merkezlerinde emekliliğe uyum ve yaşlılara yönelik etkinliklerin gerçekleştirilmesi öngörülmektedir. Öte yandan, aynı yönetmeliğin 69. maddesinin (a-2) bendinde, yaygın eğitim programlarının emeklilik eğitimini de kapsamı gerektiği vurgulanmaktadır.

Yukarıda da ifade edildiği gibi ülkemizde, her ne kadar bazı yasal düzenlemelerde emeklilik eğitimi ile ilgili bazı atıflar yer almakta olsa da bu konuda planlı, programlı ve kapsamlı bir emeklilik eğitimi uygulaması bulunmamaktadır. Aşağıda, bu kapsamda hazırlanıp uygulanabilecek bir emeklilik eğitimi programı için bazı somut öneriler geliştirilmiştir.

Emeklilik Eğitimine İlişkin Bazı Öneriler

Bildiride bu başlık altında ülkemizde yeni emekli olacak ya da emekli olmuş bireylere yönelik olarak verilecek emeklilik eğitimine ilişkin önerilere alt başlıklar halinde yer verilmektedir.

Boş zaman eğitimi

Bireylere emekli olmadan önce verilecek eğitimde ele alınacak öncelikli konulardan birisi boş zamanın değerlendirilmesine yönelik etkinliklerin tanıtılması ve bu konuda beceri kazandırılması olmalıdır. Bireyin, boş zamanını geçirirken zevk ve doyum sağlamak amacıyla, bireysel ya da grup halinde gerçekleştirdiği etkinlikler boş zamanın değerlendirilmesi olarak adlandırılmaktadır. Bireylerin boş zamanlarını makul bir şekilde değerlendirebilmeleri için boş zaman eğitimi kavramından söz edilmekte; bu eğitimin formal olabileceği gibi informal olarak da yapılabileceği ifade edilmektedir (Tezcan, 1993). Emekli olan bireylerin bu dönemde kendilerine daha fazla boş zaman kalacağından, bu zamanlarını nitelikli bir şekilde geçirebilmeleri için eğitim almaları yararlı olacaktır. Yeni emekli olmuş bireyler emeklilik döneminin başında, önceden yapmaya zaman bulamadıkları her şeyi yapmayı denemeye çalıştıklarından, boş zaman faaliyetlerinden büyük zevk alıp kendilerini mutlu

hissedebileceklerdir (Şen, 2015). Ancak bireylerin emeklilik döneminde genelde karşılaştıkları yalnızlık hissi, can sıkıntısı ve yaptıklarını anlamsız hissetmeleri gibi sorunların çözümü için onlara, emeklilik öncesinde boş zamanlarını nasıl değerlendirebilecekleri konusunda eğitim verilmesi büyük önem taşımaktadır. Bu eğitimde emekli bireyler, boş zamanlarını yaşlarına uygun ve onları fiziksel olarak zorlamayacak şekilde dinlendirici, seyirlik, duygusal ve toplumsal etkinliklerle nasıl geçirebilecekleri konusunda bilgilendirilmelidir (Tezcan, 1993).

Emeklilik paketleri

Bu kapsamda çalışanlara emekli olmadan önce, bireysel emeklilik formatında, emeklilik döneminde ücretsiz veya indirimli yararlanabilecekleri bazı hizmetler (turizm, hac, umre vs.) tanıtılabilir. Emekliler için, özel kurumlarca, bireysel emeklilik sistemine benzer bir model oluşturularak, bireylerin emekli olduktan sonra paketler şeklinde bu fondan yararlanmaları sağlanabilir. Bu sisteme, emeklilik dönemine belirli bir süre (örneğin 5 yıl) kalmış bireyler dâhil edilerek, tercih edecekleri paketlere göre aylık belirli bir miktar ödeme yapmaları sağlanabilir. Bireyler, emekli olduktan sonra, yıllarca cüzi miktarlarda ödedikleri taksitler karşılığında, sözleşme yaptıkları kapsamda sunulacak hizmetlerden ücretsiz ya da indirimli şekilde yararlanabilirler. Örneğin, dini vecibelerini yerine getirecek umre ya da hac ziyareti yapabilirler; turizm faaliyetleri kapsamında yurt içi ve yurtdışı turistik gezilere katılabilirler; tatil için devre mülk hizmetlerinden yararlanabilirler. Ayrıca emekliler bu paket kapsamında sağlık hizmetlerinden; ihtiyaç duyduklarında bakım hizmetlerinden yararlanabilirler.

Rehberlik ve danışmanlık hizmeti

Emeklilik dönemine hazırlık faaliyetleri kapsamında bireylere verilecek bir diğer destek rehberlik ve psikolojik danışma hizmetidir. Bu bağlamda emekli olacak bireylere, bir yandan yeni durumlarına kolay uyum sağlayabilmeleri için, diğer yandan da yaşlılığa bağlı olarak karşılaşılabilecekleri sorunlarla kolay başa çıkabilmeleri için rehberlik ve psikolojik danışma desteği verilmesi önerilmektedir (İlbay, Yiğit ve Özişli, 2016). Bireylerin, emeklilik dönemini bir kriz dönemi olarak algılayıp yaşamamaları için onlara, emekli olduktan sonra da sosyal ve psikolojik destek hizmeti verilmesine devam edilmelidir (Öztürk ve Hazer, 2017).

Diğer öneriler. Emeklilik eğitimi kapsamında yukarıda alt başlıklar halinde sunulan önerilere ilaveten aşağıdaki öneriler de dikkate alınabilir:

- Emekli dernekleri, kulüpleri, kamplarının, emekli köylerinin oluşturulması.
- Ülkemizde yeni kurulmaya başlanan yaşlı üniversitesi sayılarının artırılması.
- Gelir getirecek tarım, hayvancılık ve el işleri gibi etkinlikler konusunda bilgi ve beceri kazandırılması.
- Emeklilerin gönüllü kuruluşlar kapsamında görev ve sorumluluk almaya yönlendirilmesi.
- Üniversitelerin sürekli eğitim merkezleri ile halk eğitim merkezlerinde emeklilik eğitiminin verilmesi.
- Basın yayın (televizyon, internet, film, kamu spotu vs.) yoluyla emekliliğe yönelik programlar yapılması.
- Yetişkin eğitimi disiplini içerisinde emeklilik eğitiminin ayrı bir alt disiplin olarak yer alması (Mevcut kitaplarda emeklilik eğitimine yönelik ayrı bir başlık bulunmamaktadır).

Kaynaklar

- Açıkalın, A. (1996). *Çağdaş örgütlerde insan kaynağının yönetimi*, Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Akçay, R. C. (1994). *Çanakkale ilinde görev yapan öğretmenlerin emekliliğe hazırlık eğitimine ihtiyaçları*. Yayınlanmamış doktora tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Arpacı, F. (2014). Emekli bireylerin emekliliğe uyum konusundaki görüşleri ve emekliliğin yaşamlarında meydana getirdiği değişikliklerin incelenmesi, *Gazi Üniversitesi Endüstriyel Sanatlar Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33, 73-85.
- Atchley, R.C. (1989). A continuity theory of normal aging. *The Gerontologist*, 29, 183-190.; Şahin Baltacı, H. ve Selvitopu, A. (2012). Öğretmenlerin emeklilik dönemine ve emekliliğe hazırlık eğitimine ilişkin görüşleri, *İlköğretim Online*, 11(3), 800-812.
- Başar, M. A. ve Ulutaş, M. (2015). Akademik personelin emeklilikleriyle ilgili görüş ve beklentileri, *Eğitimde Kuram ve Uygulama*, 11(1), 125-148.
- Başaran, İ. E. (1985). *Örgütlerde işgören hizmetlerinin yönetimi*. Ankara; Şahin Baltacı, H. ve Selvitopu, A. (2012). Öğretmenlerin emeklilik dönemine ve emekliliğe hazırlık eğitimine ilişkin görüşleri, *İlköğretim Online*, 11(3), 800-812.
- Başaran, İ. E. (2008). *Örgütsel davranış insanın üretim gücü*. Ankara: Ekinoks Yayıncılık.
- Devlet Planlama Teşkilatı. (2007). Türkiye’de yaşlıların durumu ve yaşlanma ulusal eylem planı, Yayın No: 2741 (<http://ekutup.dpt.gov.tr/>) Erişim Tarihi: 14/06/2011.
- Earl, B. T. (2004). Effects of pre-retirement preparation on depression and quality of life in retirement for professional managerial males. Dissertation, Faculty of the California School of Professional Psychology, Alliant International University.; Şahin Baltacı, H. ve Selvitopu, A. (2012). Öğretmenlerin emeklilik dönemine ve emekliliğe hazırlık eğitimine ilişkin görüşleri, *İlköğretim Online*, 11(3), 800-812.
- Gall, T. L. & Evans, D. R. (2000). Preretirement expectations and the quality of life of male retirees in later retirement. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 32 (3) 187-197.; Şahin Baltacı, H. ve Selvitopu, A. (2012). Öğretmenlerin emeklilik dönemine ve emekliliğe hazırlık eğitimine ilişkin görüşleri, *İlköğretim Online*, 11(3), 800-812.
- Genç, Y. ve Dalkılıç, P. (2013). Yaşlıların sosyal dışlanma sendromu ve toplumsal beklentileri, *The Journal of Academic Social Science Studies*, 6(4), 461-482.
- Günay, G. (2006). *Bireylerin kişi ve aile olarak emekliliğe hazırlanmalarına ilişkin plan yapma durumlarının incelenmesi*. Yayınlanmamış doktora tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Işıkhan, V. (1997). Çalışanları emekliliğe hazırlamak, *Amme İdaresi Dergisi*, 30(4), 121-129.
- İlbaý, A. B., Yiğit, Y. ve Özişli, Ö. (2016). Emeklilerin yaşam doyumu ve rehberlik ihtiyacı ilişkisi-Sakarya örneği. *Journal of Behavior at Work*, 1(1), 36-47.
- Kılavuz, M. A. (2002). Emeklilik döneminde çalışma, boş zaman ve din eğitimi, *Uludağ Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 11(1), 71-86.
- Laughlin, C. & Cotten, P. D. (1994). “Efficacy of a pre-retirement planning intervention for ageing individuals with mental retardation” *Journal of Intellectual Disability Research*, 38, 317- 328., Şahin Baltacı, H. ve Selvitopu, A. (2012). Öğretmenlerin emeklilik dönemine ve emekliliğe hazırlık eğitimine ilişkin görüşleri, *İlköğretim Online*, 11(3), 800-812.
- Lehr, U. (1994). *Yaşlanmanın psikolojisi*, (Çev. Neylan Eryar), İstanbul: Bilimsel ve Teknik Yayınları Çeviri Vakfı; Şen, Y. F. (2015). Emeklilik döneminde yaşanan sorunlara yönelik bir çözüm önerisi: İkinci işe hazırlık eğitimi ve emeklilik kulüpleri. *EKEV Akademi Dergisi*, 19(64), 313-334.
- Monk, A. (1985). *Preretirement planning programs*, A. Monk (Eds.) *Handbook of Gerontological Services*, New York: Van Nostrand Reinhold Company Inc., s.322-340.; Şen, Y. F. (2015).

- Emeklilik döneminde yaşanan sorunlara yönelik bir çözüm önerisi: İkinci işe hazırlık eğitimi ve emeklilik kulüpleri. *EKEV Akademi Dergisi*, 19(64), 313-334.
- Özben, Ş. (2004). Yaşlılarda depresyon, *Dokuz Eylül Üniversitesi Buca Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15, 16-21.
- Öztürk, M. S. ve Hazer, O. (2017). Emeklilikte finansal tatmin ve yaşam tatmini, *International Journal of Eurasia Social Sciences (IJOESS)*, 8(26), 203-219.
- Salman, S. (2004). Öğretmenlerin emeklilik dönemine uyumları ve yaşam tatminleri, *Yayınlanmamış doktora tezi*, Ankara Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü. Ankara.
- Sevim, Y. ve Şahin, J. (2007). Toplumun yeni yoksulları: Emekliler (Şanlıurfa İli Örneği). *Sosyoloji Araştırmaları Dergisi*, 1, 195-207.
- Şahin Baltacı, H. ve Selvitopu, A. (2012). Öğretmenlerin emeklilik dönemine ve emekliliğe hazırlık eğitimine ilişkin görüşleri, *İlköğretim Online*, 11(3), 800-812.
- Şen, Y. F. (2015). Emeklilik döneminde yaşanan sorunlara yönelik bir çözüm önerisi: İkinci işe hazırlık eğitimi ve emeklilik kulüpleri. *EKEV Akademi Dergisi*, 19(64), 313-334.
- Şimşek, A. ve Büyükkıdık, S. (2015). Emekli öğretmenlerin yaşam doyumlarına ilişkin görüşlerinin incelenmesi, *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 4(6), 19-40.
- Tezcan, M. (1993). *Boş zamanlar sosyolojisi*. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları.
- Tezcan, M. (1995). *Sosyolojiye giriş*, 4. Baskı. Ankara: Feryal Matbaası.
- Tortop, N. (1994). *Personel yönetimi*. Ankara: Yargı Yayınları.
- Ültanır, E. ve Ültanır, G. (2005). Estonya, İngiltere ve Türkiye’de yetişkinler eğitiminde profesyonel standartlar, *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(1), 1-23.
- Yeten, Ç. (2005). *Emekliliğine az kalmış sınıf öğretmenlerinin emeklilik eğitimi ihtiyacının saptanması*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Extended Summary

Introduction

Retirement is explained in five dimensions as legal, economic, physical, psychological and social. Legal dimension emphasizes the retirement rights of the workers while economic dimension refers to the retirement bonus and pension. On the other hand, physical dimension indicates loss of physical power and health problems and psychological dimension points to the adaptation problems of the retiree aroused from the loss of status and respectability. Finally social dimension refers to the changes in retirees' social surroundings and relationships (Şen, 2015).

In classic personnel administration approach, the retirement is perceived as a mechanical process and it is regarded as a ritual process in which the relation of the retirees to the institution is terminated. On the other hand, human resource management approach cares the relation and the cooperation of the individual to the institution after retirement. Human resource management approach also pay attention to the retirement education for the retiree in order to adapt retiree life easily.

The process of adaptation to a new situation or environment that individuals meet is described as socialization. Successful socialization occurs when the individuals adapt the new situation smoothly. On the other hand, retirees' adaptation problems in the new situation lead to unsuccessful socialization. Since individuals inevitably encounter new situations and environment throughout their lives, socialization is considered as an ongoing process in the lives of individuals. One of the example that individuals will be included in the re-socialization process and accordingly they will experience adaptation problems is the retirement process. Retirement education has important role in the adaptation period or re-socialization process of the individuals who move from work life to retirement. Human resources management as an approach adopted by public and private organizations requires retirement education for the individuals who have contributed to the institutions in order to help them to live a happy and healthy life after retirement (Açıklan, 1996). In this context, retirement education is a characteristic of the human resources management distinguishing it from classical personnel management approach.

In summary, retirement period involves several problems that retirees inevitably encounter in their new life, on the other hand it also has a potential making retirees stronger with their experience and knowledge. However, retirees will be aware of their strengths and capabilities through retirement education (Şahin Baltacı ve Selvitopu, 2012).

Purpose of the Study

This study aims to discuss the problems in retirement by referring the related researches and to propose some solutions to solve these problems. One of the solutions is retirement education that helps the pensioners to adapt retiree life easily.

Suggestions for Retirement Education

Retirement education also known as post-service training. Post-service training aims to prepare individuals for retirement period through leisure time training, hobbies exercises, and the teaching activities to cope with the problems that retirees encounter in retirement period (Ültanır ve Ültanır, 2005).

In Turkey, there are some references to retirement education in legal regulations, but there is a need for a planned, programmed and comprehensive retirement education application. In this context, the following suggestions were made:

Leisure time training. Since retirees will have more leisure time during retirement period, leisure time training will be useful in order to provide them a qualified life. This education may be given to the retirees either formally or informally (Tezcan, 1993). In leisure time training, retired

individuals should be informed about how they can spend their free time with restful, natural, emotional and social activities in accordance with their age and physical conditions (Şen, 2015).

Retirement packages. Before retirement, employees may be informed about some services (tourism, Hajj, Umrah, etc.) in the form of individual pensions that they can benefit from them free or discounted during the retirement period. In this context, public or private institutions may create a model similar to the individual pension system, allowing individuals to benefit from this fund in the form of different packages after retirement. For example, they may perform Hajj or Umrah in terms of religious obligations; they may participate in domestic and foreign touristic trips within the scope of tourism activities; they can benefit from the periodic property services for the holiday activities.

Guidance and counseling services. Another contribution for the retiree within the scope of retirement education is guidance and psychological counseling service. In this context, guidance and psychological counseling assistance may be given to the retirees so they can easily adapt to their new situation and cope with the problems they may face due to their old age (İlbay, Yiğit ve Özişli, 2016; Öztürk ve Hazer, 2017).

Other suggestions. In addition to the proposals presented above, the following suggestions may also be made:

- Establishment of retirement associations, clubs, camps, retirement villages.
- Increasing the number of newly established Third Age Universities in Turkey.
- Introducing income-generating works such as agriculture, animal husbandry and handicrafts.
- Orienting retirees to take responsibility within voluntary organizations.
- Providing non formal retirement education in universities and public education centers.
- Making informative programs for retirement through press (television, internet, films, public service broadcasting etc.).
- The placement of retirement education as a separate sub-discipline within the discipline of adult education.