

Fırsat mı Kriz mi? Mavi Yakalı Çalışanların Emekliliğe Yönelik Beklentileri Üzerine Nitel Bir Araştırma

Opportunity or Crisis? A Qualitative Research on Retirement Expectations of Blue Collar Employees

Nagihan DURUSOY ÖZTEPE

Pamukkale Üniversitesi, İktisadi İdari Bilimler Fakültesi,
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

Asiye KAMBER KIVCI

Pamukkale Üniversitesi, İktisadi İdari Bilimler Fakültesi,
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

Aralık 2019, Cilt 9, Sayı 2, Sayfa 319-334
December 2019, Volume 9, Issue 2, Page 319-334

P-ISSN: 2146-4839

E-ISSN: 2148-483X

2019-2

e-posta: sgd@sgk.gov.tr

Yazılar yayımlanmak üzere kabul edildiği takdirde, SGD elektronik ortamda tam metin olarak yayımlamak da dahil olmak üzere, tüm yayın haklarına sahip olacaktır. Yayımlanan yazılardaki görüşlerin sorumluluğu yazarlarına aittir. Yazı ve tablolardan kaynak gösterilerek alıntı yapılabilir.

If the manuscripts are accepted to be published, the SGD has the possession of right of publication and the copyright of the manuscripts, included publishing the whole text in the digital area. Articles published in the journal represent solely the views of the authors.

Some parts of the articles and the tables can be cited by showing the source.

SGD

Sosyal Güvenlik Dergisi
Journal of Social Security

Cilt: 9 - Sayı: 2 - Yıl: 2019
Volume: 9 - Issue: 2 - Year: 2019

P-ISSN: 2146-4839
E-ISSN: 2148-483X

Sahibi / Owner of the Journal

Sosyal Güvenlik Kurumu Adına / On behalf of the Social Security Institution
Dr. Mehmet Selim BAĞLI
(Kurum Başkanı / President of the Institution)

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü / Responsible Publication Manager
Uğur KORKMAZ

Yayın Kurulu / Editorial Board

Cevdet CEYLAN
Eyüp Sabri DEMİRCİ
Nazmi DOĞAN
Erdal YILMAZ
Okan AYZ

Editörler / Editors

Doç. Dr. Erdem CAM
Selda DEMİR

Redaksiyon / Redaction

Nihan ERTÜRK

Yayın Türü: Uluslararası Süreli Yayın / **Type of Publication:** International Periodical
Yayın Aralığı: 6 aylık / **Frequency of Publication:** Twice a Year
Dili: Türkçe ve İngilizce / **Language:** Turkish and English
Basım Tarihi / Press Date: 19.12.2019

Sosyal Güvenlik Dergisi (SGD),
TUBİTAK ULAKBİM - TR
EBSCO HOST - US
ECONBIZ - GE
INDEX COPERNICUS INTERNATIONAL - PL
SCIENTIFIC INDEXING SERVICES - US
JOURNAL FACTOR
ASOS INDEX - TR
SOBIAD - TR
tarafından indekslenmektedir.



©Tüm hakları saklıdır. Sosyal Güvenlik Dergisi'nde yer alan bilimsel çalışmaların bir kısmı ya da tamamı telif hakları saklı kalmak üzere eğitim, araştırma ve bilimsel amaçlarla çoğaltılabilir.

Tasarım / Design: PERSPEKTİF Matbaacılık Tasarım Tic.Ltd.Şti. (0 312) 384 20 55 - Ankara

Basım Yeri / Printed in: PERSPEKTİF Matbaacılık Tasarım Tic.Ltd.Şti. (0 312) 384 20 55 - Ankara

İletişim Bilgileri / Contact Information

Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı

Ziyabey Caddesi No: 6 Balgat / Ankara / TÜRKİYE

Tel / Phone: +90 312 207 88 91 - 207 87 70 - Faks / Fax: +90 312 207 78 19

Erişim/Webpage: <http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/sgd/tr> - e-posta / e-mail: sgd@sgk.gov.tr

ULUSLARARASI DANIŞMA KURULU / INTERNATIONAL ADVISORY BOARD

Professor Yener ALTUNBAŞ
Bangor University - UK

Professor Özey MEHMET
University of Carleton - CA

Asst. Prof. Sara HSU
State University of New York- USA

Professor Paul Leonard GALLINA
Bishop's University - CA

Professor Allan MOSCOVITCH
University of Carleton - CA

Asst. Prof. C. Rada Von ARNIM
University of Utah - USA

Professor Jacqueline S. ISMAEL
University of Calgary - CA

Professor Mark THOMPSON
University of British Columbia - CA

ULUSAL DANIŞMA KURULU / NATIONAL ADVISORY BOARD

Prof. Dr. Ahmet Cevat ACAR
İstanbul Üniversitesi
İşletme Fakültesi

Prof. Dr. A. Murat DEMİRCİOĞLU
Yıldız Teknik Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Müjdat ŞAKAR
Marmara Üniversitesi
İktisat Fakültesi

Prof. Dr. İsmail AĞIRBAŞ
Ankara Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Fakültesi

Prof. Dr. Ömer EKMEKÇİ
İstanbul Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Savaş TAŞKENT
İstanbul Teknik Üniversitesi
İşletme Fakültesi

Prof. Dr. Levent AKIN
Ankara Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. E. Murat ENGİN
Galatasaray Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Ferda YERDELEN TATOĞLU
İstanbul Üniversitesi
İktisat Fakültesi

Prof. Dr. Yusuf ALPER
Bursa Uludağ Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Hediye ERGİN
Marmara Üniversitesi
İktisat Fakültesi

Prof. Dr. Sabri TEKİR
İzmir Demokrasi Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Faruk ANDAÇ
Çağ Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Şükran ERTÜRK
Dokuz Eylül Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Mehmet TOP
Hacettepe Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Kadir ARICI
Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Afsun Ezel ESATOĞLU
Ankara Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Fakültesi

Prof. Dr. Türker TOPALHAN
Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Onur Ender ASLAN
Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi
Siyasal Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Ali GÜZEL
Kadir Has Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Aziz Can TUNCAY
Bahçeşehir Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Zakir AVŞAR
Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
İletişim Fakültesi

Prof. Dr. Alpay HEKİMLER
Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. M. Fatih UŞAN
Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Ufuk AYDIN
Anadolu Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Oğuz KARADENİZ
Pamukkale Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Doç. Dr. Gaye BAYCIK
Ankara Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Abdurrahman AYHAN
Kıbrıs İlim Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Aşkın KESER
Bursa Uludağ Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Doç. Dr. Emel İSLAMOĞLU
Sakarya Üniversitesi
Siyasal Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Serpil AYTAÇ
Bursa Uludağ Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Cem KILIÇ
TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Doç. Dr. Saim OCAK
Marmara Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Mehmet BARCA
Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi
Siyasal Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Ali Rıza OKUR
İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Doç. Dr. Ercüment ÖZKARACA
Marmara Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Süleyman BAŞTERZİ
Ankara Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Serdar SAYAN
TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Doç. Dr. Gülbıye YENİMAHALLELİ
Ankara Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Fakültesi

Prof. Dr. Nurşen CANIKLIOĞLU
Marmara Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Ali Nazım SÖZER
Yaşar Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Doç. Dr. Şinem YILDIRIMALP
Sakarya Üniversitesi
Siyasal Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Fevzi DEMİR
Yaşar Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Sarper SÜZEK
Atılım Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

17. SAYIDA HAKEMLİK YAPAN AKADEMİSYENLERİN LİSTESİ

REFEREE LIST FOR THIS ISSUE

Prof. Dr. Levent AKIN
Ankara Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Fatma Füsün ERDEN
Ankara Üniversitesi
Ziraat Fakültesi

Prof. Dr. Erineç YELDAN
Bilkent Üniversitesi
İktisadi İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Yusuf ALPER
Bursa Uludağ Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Şenay GÖKBAYRAK
Ankara Üniversitesi
Siyasal Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Handan YOLSAL
İstanbul Üniversitesi
İktisat Fakültesi

Prof. Dr. Özgür ASLAN
İstanbul Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Fakültesi

Prof. Dr. Nuray GÖKÇEK KARACA
Anadolu Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Fakültesi

Prof. Dr. Sayım YORĞUN
İstanbul Üniversitesi
İktisat Fakültesi

Prof. Dr. Murat ATAN
Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Deniz KAĞNICIOĞLU
Anadolu Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Doç. Dr. Erdem CAM
Ankara Üniversitesi
Siyasal Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Sibel ATAN
Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Handan KUMAŞ
Pamukkale Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Doç. Dr. Emel İSLAMOĞLU
Sakarya Üniversitesi
Siyasal Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Berrin CEYLAN ATAMAN
Altınbaş Üniversitesi
İktisadi, İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Kamil ORHAN
Pamukkale Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Doç. Dr. Özgür TOPKAYA
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Özlem ATAY
Ankara Üniversitesi
Siyasal Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Faruk SAPANCALI
Dokuz Eylül Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Ufuk AYDIN
Anadolu Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Hasan ŞAHİN
Ankara Üniversitesi
Siyasal Bilimler Fakültesi

Doç. Dr. M. Çağlar ÖZDEMİR
Sakarya Üniversitesi
Siyasal Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Hakan BERUMENT
Bilkent Üniversitesi
İktisadi, İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Suat UĞUR
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Dr. Öğr. Üyesi Atalay ÇAĞLAR
Pamukkale Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Özlem ÇAKIR
Dokuz Eylül Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Yücel UYANIK
Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Dr. Öğr. Üyesi Nagihan DURUSOY ÖZTEPE
Pamukkale Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

17. SAYI DEĞERLENDİRME İSTATİSTİKLERİ
EVALUATION STATISTICS FOR THIS ISSUE

Toplam gelen makale başvurusu	Number of received manuscript	43
Yayına kabul edilen makale sayısı	Number of accepted manuscript	12
Hakem süreci devam eden makale sayısı	Under consideration	11
Red edilen makale sayısı	Rejected after evaluation	20
Ön inceleme aşamasında red edilen makale sayısı	Rejected before evaluation	12
Makale kabul oranı	Accepted manuscript rate	%28

GENEL YAYIN İLKELERİ

- 1- Sosyal Güvenlik Dergisi (SGD), yılda iki kez yayınlanan uluslararası, hakemli, bilimsel bir dergidir.
- 2- Dergiye gönderilen yazılar başka bir yerde yayınlanmamış ya da yayınlanmak üzere gönderilmemiş olmalıdır.
- 3- Dergide yayınlanmasına karar verilen yazıların, elektronik ortamda tam metin olarak yayınlanmak da dahil olmak üzere, yayın hakları SGK'ya aittir.
- 4- Yayınlanmak üzere dergiye gönderilen yazılar önce Yayın Kurulunca dergi ilkelerine uygunluk açısından incelenir. Uygunluğu tespit edilen yazılar değerlendirmeleri için yazının ilgili olduğu alanda iki hakeme gönderilir. Hakem raporuna göre; yazarına düzeltme gönderilir, yayınlanır ya da reddedilir.
- 5- Yayınlanan yazılardaki görüşlerin sorumluluğu yazarlarına aittir. Yayınlanan makaleler atf yapılmadan kullanılamaz.
- 6- Dergide yargı kararı incelemelerine yer verilebilir.
- 7- Yazıları yayınlanan yazarlara “Kamu Kurum ve Kuruluşlarınca Ödenecek Telif ve İşleme Ücretleri Hakkında Yönetmelik” çerçevesinde telif ücretleri ödenecektir.
- 8- SGD Sosyal Güvenlik Dergisi'ne makale gönderenler derginin yayın ilkelerini kabul etmiş sayılırlar.

GENERAL PUBLICATION RULES

- 1- Journal of Social Security is an international, peer reviewed, scientific journal published twice a year.
- 2- The papers submitted to Journal of Social Security must be unpublished in elsewhere or not synchronically be in the review process of another publication.
- 3- Social Security Institution and Journal of Social Security own the copyright of the papers published (written and electronic versions).
- 4- All manuscripts firstly evaluated by Editorial Board and send two independent referees. According to referees' reports, article will be sent to the authors to revise, publish or reject.
- 5- All the opinions written in articles are under responsibilities of the authors. The published contents in the articles cannot be used without being cited.
- 6- Case review and commentaries are accepted by SGD.
- 7- Royalty fees will be paid to the authors whose articles published in the Journal of Social Security (SGD) in accordance with the related regulation.
- 8- Those who send articles to the SGD are considered to have accepted the publication principles of the SGD.

SGD, Sosyal Güvenlik Kurumunun faaliyet alanına, sosyal güvenlik, sosyal politika ve endüstri ilişkileri disiplinine katkısı olabilecek her alanda çalışmalara yer vererek, ülkemizin düşünsel birikimine katkıda bulunmak, toplumda sosyal güvenlik ve sosyal politika bilincini geliştirmek, geleceğe dönük hedef ve beklentileri ortak bir noktada buluşturmak amacıyla yayınlanmaktadır.

SGD, is being published in all areas related social security, social policy and industrial relations to make contribution intellectual life of Turkey, develop the social security and social policy consciousness and bring together the future targets and expectations on the common point of the society.

Araştırma Makalesi – Research Article

Fırsat mı Kriz mi? Mavi Yakalı Çalışanların Emekliliğe Yönelik Beklentileri Üzerine Nitel Bir Araştırma

Opportunity or Crisis? A Qualitative Research on Retirement Expectations of Blue Collar Employees

Nagihan DURUSOY ÖZTEPE*
ORCID ID: 0000-0001-5963-8592

Asiye KAMBER KIVCI**
ORCID ID: 0000-0003-2229-4516

Sosyal Güvenlik Dergisi / Journal of Social Security
Cilt: 9 Sayı: 2 Yıl: 2019 / Volume: 9 Issue: 2 Year: 2019
Sayfa Aralığı: 319-334 / Pages: 319-334
DOI: 10.32331/sgd.658684

ÖZ

Bu çalışma, tekstil sektöründe çalışan mavi yakalı işçilerle yapılan görüşmelerin bulgularını içermektedir. Çalışmada, mavi yakalıların emeklilik döneminden beklentileri ve emeklilik kararına etki eden faktörler ile emeklilik sonrası çalışmaya ilişkin görüşleri ve emeklilik dönemine ilişkin plan ve birikim yapma eğilimlerinin açıklığa kavuşturulması amaçlanmaktadır. Bu amaçtan hareketle, çalışmaya temel teşkil edebilecek verilerin derlenmesi amacıyla nitel araştırma yöntemi kullanılmış; bu kapsamda tekstil sektöründe çalışan 50 yaş ve üzeri 11 bireyle yarı yapılandırılmış derinlemesine görüşmeler yapılmıştır. Görüşmeler sonucunda katılımcıların önemli bir kısmının emekliliği maddi boyutuyla tanımladığı ve dolayısıyla emekliliğe ilişkin bakışın olumsuz algılar etrafında yoğunlaştığı ortaya çıkmıştır. Sağlık sorunları yaşama, maddi zorluklar, evle ilgili sorumluluklar ve bakım verilen başka bir aile üyesinin varlığı, çocukların eğitimi gibi faktörlerin varlığı emekliliğe yönelik olumsuz beklenti ve tutumlara işaret ederken; düzenli bir emeklilik geliriyle sahip olma, aile ile birlikte daha fazla zaman geçirme ve seyahat etme arzusu emekliliğe yönelik olumlu beklentilere zemin hazırlamaktadır.

Anahtar Sözcükler: Emeklilik, emeklilik kararı, emeklilik beklentileri

ABSTRACT

This study comprises the findings of interviews with blue collar workers in textile sector. In this study, it is aimed to clarify the expectations of blue-collar employees from retirement period, the factors affecting the retirement decision, their opinions about post-retirement work and their tendency to make plans and financial saving for retirement period. For this purpose, qualitative research method was used to compile the data that can form the basis of the study; In this context, semi-structured in-depth interviews were conducted with 11 individuals aged 50 and over who work in the textile sector. As a result of the interviews, it was found out that a significant portion of the participants defined the pensions in terms of their material dimension and thus the view of pensions concentrated around negative perceptions. While the presence of factors such as having health problems, financial difficulties, household responsibilities and the presence of another family member being cared for and education of children point to negative expectations and positive attitudes; the desire to have a regular pension income, to spend more time with the family and to travel desires ground on the retirement.

Keywords: Retirement, retirement decision, retirement expectations

Önerilen atf şekli: Durusoy Öztepe, N., Kamber Kıvci, A. (2019). Fırsat mı Kriz mi? Mavi Yakalı Çalışanların Emekliliğe Yönelik Beklentileri Üzerine Nitel Bir Araştırma. *Sosyal Güvenlik Dergisi (Journal of Social Security)*. 9(2). 319-334.

Geliş Tarihi/Received: 01/11/2019 • Güncelleme Tarihi/Revised: 18/11/2019 • Kabul Tarihi/Accepted: 16/12/2019

* Dr. Öğr. Üyesi, Pamukkale Üniversitesi, İktisadi İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, ndurusoy@pau.edu.tr
** Arş. Gör., Pamukkale Üniversitesi, İktisadi İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, akamber@pau.edu.tr

GİRİŞ

21. Yüzyılda ortalama yaşam süresinin uzamasıyla birlikte ölüm oranlarının azalması gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin birçoğunda nüfusun yaşlanmasıyla sonuçlanmıştır. Bu duruma doğurganlık oranlarındaki düşüş de eklendiğinde, yaşlı nüfusun genç nüfustan daha hızlı büyüdüğünü söylemek yanlış olmayacaktır (Durusoy Öztepe, 2018). Nüfusun yaşlanması birçok ülke açısından demografik bir eğilim olmaktan ziyade, emeklilerin sayısında kayda değer bir artışa ve emekliliğe ilişkin tutum ve beklentilere etki eden önemli bir sürece işaret etmektedir.

Geleneksel bağlamda emeklilik, yaşa bağlı çalışma gücü kaybı ve tam zamanlı bir iş kariyerinin sona ermesi anlamını taşımakla birlikte emekliliğin doğasının zaman içerisinde değişime uğradığı görülmektedir. Çocuk bakımı, yaşlı bakımı, geçici süreli işsizlik ve diğer nedenlerle işgücüne giriş ve çıkışların sıklığı çalışanların geleneksel kariyer evrelerinde kalmalarını zorlaştırmıştır. Bu gruba dâhil çalışanlar için emeklilik, farklı bir önem ve anlam ifade edebilmektedir. Öte yandan emekliliğe geçiş süreci, birey tarafından uzun süredir beklenen bir ödül olarak algılanabileceği gibi; birey için stres kaynağı olan zorlayıcı bir süreç haline de gelebilmektedir. Önceden planlanmış ve hazırlıklı olunan emekliliğe geçiş süreci, bireyler açısından olumlu bir emeklilik deneyimine işaret etmektedir. Bu anlamda emeklilik, bireyin yaşamında ekonomik, psikolojik ve sosyolojik açıdan değişim yaratan önemli bir süreçtir.

Emeklilik kararı teorileri, planlama yapma veya geleceği hayal etmeyi başlangıç noktası olarak ele almaktadır (Feldman and Beehr, 2011). Bu çalışmada katılımcıların emeklilik dönemine ilişkin beklentileri emekliliğe ilişkin hayaller ve kaygılar olmak üzere iki kategoride incelenmiştir. Böylelikle emeklilik öncesi dönemde hangi faktörlerin çalışanlar tarafından risk hangi faktörlerin ise ödül olarak algılandığına dair betimsel bir tablo sunulması amaçlanmıştır.

Bu çalışma, mavi yakalı çalışanların emekliliğe yönelik tutum, beklenti ve deneyimlerini ortaya çıkarmayı amaçlamaktadır. Çalışmaya temel teşkil edebilecek verilerin derlenmesi amacıyla tekstil sektöründe çalışan 50 yaş ve üstü mavi yakalı toplam 11 birey ile yarı yapılandırılmış derinlemesine görüşmeler yapılmıştır. Hali hazırda çalışma yaşamına devam eden 50 yaş ve üzeri bireylerin “ideal emeklilik” düşünceleri, emeklilik sonrası yapmayı planladıkları eylemler ile emekliliğe hazırlık için ihtiyaç duydukları bilgilerin ortaya çıkarılması amaçlanmaktadır. Araştırma grubu olarak mavi yakalı işçilerin seçilmesinin temel nedeni Türkiye’deki yazında öğretmenler, akademisyenler ve profesyonel sporcuların emekliliğe yönelik beklenti ve görüşlerini ortaya koyan çalışmaların mevcudiyetine rağmen, stresli, monoton ve fiziksel olarak zorlayıcı işlerde çalışanların emeklilik algısına ve emeklilik sonrası planlarına dair çalışmaların olmayışıdır.

I- EMEKLİLİĞE İLİŞKİN KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Sosyal güvenlik düzenlemelerine ve istatistiki hesaplamalara odaklanan emeklilik tanımlarının birçoğu yaygın olarak emekliliği, çalışma yaşamından keskin bir kopuş ve yaşlılık aylığının alınmaya başlandığı dönem olarak tanımlarken, emeklileri ekonomik anlamda faal olmayan nüfus içerisinde değerlendirmektedir. Bu tanımların odaklandığı temel unsur, kronolojik yaşa bağlı olarak ortaya çıkan çalışma gücü kaybının ücretli işten ayrılmayla sonlanacağı (Şakar, 1987: 19; Alper, 1997: 7; Demirbilek, 2005: 210, Arıcı, 2015: 363; Alper, 2018: 319) ve emeklilerin yeniden çalışma hayatı içine girmeyeceği fikridir. Bu anlamda, işgücü piyasasıyla olan bağların tamamen koparılması, işte geçirilen sürenin ve işten elde edilen gelirin kademeli olarak azalması ve emeklilik gelirin hak kazanma emekliliğin bir göstergesi olarak önerilen veya kullanılan kavramları işaret

etmektedir (Denton ve Spencer, 2009: 65). Bu göstergelerin çoğu uzun süredir yürütülen işin sonlandırmasını ve çalışma taahhüdündeki belirgin azalmayı içermektedir (Denton ve Spencer, 2009: 68).

Kuşkusuz bu tanımlar, emekliliğe dayalı yasal hakların sağlanması açısından teknik ve nesnel bir ölçüt koyma noktasında avantajlı kabul edilmekle birlikte, emekliliğin çok boyutlu doğasını anlamak konusunda yeterli görülmemektedir. Sosyal bilimler alanında emekliliğin farklı boyutlarına odaklanan çalışmalar henüz yeni olmakla birlikte, bu çalışmaların önemli bir kısmı, emekliliği yalnızca maddi kaynakların ve fizyolojik faktörlerin değil, aynı zamanda kurumsal süreçlerin, iş ortamının, toplumsal ve psikolojik faktörlerin bir unsuru olarak da tanımlamaktadır (Beehr ve Bowling, 2013). Örneğin psikolojik bağlamda emeklilik, bireyin orta yaşından sonraki bir dönemde, örgütsel bir konumdan veya uzun süredir sürdürdüğü kariyer mesleğinden, çalışmaya karşı psikolojik bağlılığının azalması yoluyla ayrılmasını ifade etmektedir (Feldman, 1994: 287). Burada emeklilik göstergesi, tamamen, işe karşı bağlılığın azalmasıyla ölçülmektedir. Emekliliğin sosyolojik boyutu ise, emekli olduktan sonra toplumsal statü ve rollerde meydana gelen değişimi ifade etmektedir (Çakır, 2011: 45-49). Dolayısıyla emeklilik, ayrık bir olay olmaktan ziyade, işyerinden davranışsal olarak geri çekilmeyi ve işle ilgili psikolojik bağları azaltmaya odaklanan bir gelişim sürecini ifade etmektedir (Wang, 2013'den aktaran Alcover, 2017).

Öte yandan günümüzde, emeklilik sürecinin çalışma etkinliğini tamamen ortadan kaldırmadığını, aksine emeklilik döneminin çalışma etkinliğini de içeren uzun erimli bir süreç olduğunu ileri süren pek çok çalışma bulunmaktadır (Ruhm, 1990; Shultz, 2003; Kantarcı ve Van Soest, 2008; Zhan, Wang, Liu ve Shultz, 2009; Beehr ve Bennet, 2015). Literatürde “Köprü İstihdam” olarak adlandırılan bu süreç, zorunlu emeklilik sonrası kısmi zamanlı, geçici ya da kendi adına çalışmayı içeren farklı istihdam şekillerini içermektedir. Bu anlamda günümüzde emeklilik ile çalışma yaşamında var olma ve ekonomik faaliyet içinde bulunma arasındaki keskin çizgi netliğini yitirmektedir. Bireylerin emeklilik kararı ile tam emeklilik süreci arasındaki boşluğu dolduran çok sayıda iş ve çalışma şekli görülebilmektedir (Ruhm, 1990; Shultz, 2003; Wang ve Shultz, 2010; Pengcharoen ve Shultz, 2010; Beehr ve Bennet, 2015; Alcover, 2017).

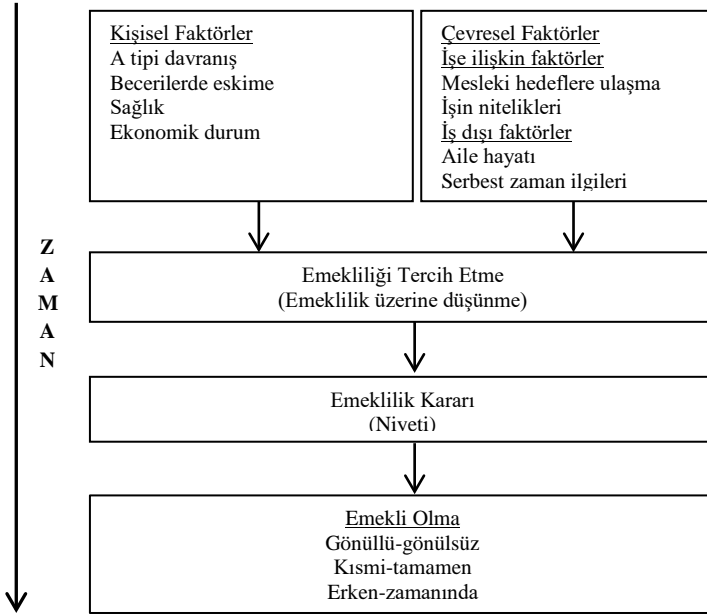
A- Emekliliğe Yönelik Beklentiler ve Emeklilik Kararına Etki Eden Faktörler

Emekliliğe yönelik beklentiler ve emeklilik deneyimlerine ilişkin araştırmaların geçmişi 1970'li yıllara dayanmaktadır. Emeklilik kararını açıklamaya yönelik normatif rol davranışlarını (normative role behaviour) da içeren birkaç teori bulunmaktadır. Sosyal-normatif teoriler, bireylerin emekliliğe ilişkin kararlarında algılanan uygun emeklilik yaşı normlarının etkili olduğunu ileri sürmektedir. Sosyal etkiler yaşamın diğer alanlarındaki kararları etkilediği gibi emeklilik kararlarını da etkilemektedir. Emeklilik olgusunda, bireylerin çalışma yaşamlarından ayrılmalarına ilişkin sosyal normlar uyarıcı etki yapmaktadır. Ne zaman emekli olunacağına ilişkin normlar ülkeler, dinler, endüstri ve işler içinde çeşitlenmektedir. Sosyal normatif teoriler bireyin sıklıkla etkileşim içerisinde olduğu kişiler tarafından benimsenen normatif inanışların bireyin emeklilik kararına etki ettiğini ileri sürmektedir (Feldman, Beehr, 2011: 4).

Emeklilik beklentileriyle ilişkili olan faktörleri anlamaya yönelik başvuru teorilerden biri de yaklaşma-kaçınma teorisidir. Yaşlı çalışanlar emekliliğe karşılık çalışmanın artı ve eksilerini değerlendirmekte ve emekliliğe ilişkin yaklaşma veya kaçınmayı içerebilen durumlarda sıklıkla kararsız kalabilmektedir. Karar verme sürecindeki çatışmaların

çözümünde çalışanlardan iş yaşamı, genel sağlık durumu, kişisel tercihler, ekonomik durum ve sosyal çevreye ilişkin olumlu ve olumsuz faktörleri değerlendirmeleri beklenmektedir. (Monique A. M. Gignacs vd, 2019: 297). Yaklaşma motivasyonunda birey olumlu uyarana ilişkin uyanık olmakta ve olumlu uyarıları takip etmede daha güçlü davranışsal eğilim içinde olmaktadır. Tam tersi olarak kaçınma motivasyonunda çevredeki olumsuz uyarılara karşı birey daha hassas olmakta ve itici uyarılardan kaçınma davranış eğilimi daha fazla olmaktadır. Bireylerin emeklilik kararında olduğu gibi, emeklilik sonrasında yeniden çalışma hayatına girme davranışları (köprü istihdamı) ve hangi köprü işleri seçtikleri yaklaşma ve uzaklaşma motivasyonlarıyla yakından ilişkilidir. Örneğin, bireyin şimdiki işine ilişkin iş tatmini kariyer odaklı köprü istihdama geçişinde belirleyici olabilmektedir. Birey iş tatminsizliği yaşıyorsa köprü istihdamda kariyeriyle ilişkili olmayan işlere yönelme eğilimi artmaktadır (Feldman, Beehr, 2011: 4).

Şekil 1. Emeklilik Karar Sürecine Etki Eden Bireysel ve Çevresel Faktörler



Kaynak: Beehr, 1986: 46.

Emeklilik, belli bir zaman dilimi içinde gerçekleşen karar verme, bu kararlara uygun davranma ve bu kararların sonuçlarını deneyimlemeyi içeren bir süreçtir. Hem bireyin karakteri hem de çevresinde işle ilgili olan veya olmayan faktörler emeklilik kararını etkileyebilmektedir.

Bireye ilişkin emeklilik kararını etkileyen faktörler: A tipi davranış, becerilerde eskime (skill obsolescence), sağlık ve ekonomik durum gibi faktörlerdir. Mesleki hedeflere ulaşma, işin türü, medeni ve ailevi durum ve serbest zaman ilgileri gibi çevresel faktörlerin çalışanları emekli olmaya yönlendirme olasılığı vardır. Öte yandan, emeklilik kararının potansiyel nedenlerini kolaylıkla bireysel ve örgütsel nedenler olarak ikiye ayırmak mümkün değildir. Bireylerin kararları çoğunlukla kişisel tercihler ve bu kişisel tercihleri karşılamada çevrenin etkisine dayanmaktadır. Örgütler de çevrenin bir parçasıdır. Örneğin, bir çalışan emeklilik sonrası bir miktar ücrete sahip olmayı bekliyorsa emekli olmayı tercih edebilir ve çalışılan kurum erken emekliliği güdüleyici olarak büyük miktarda ücret

ödemei teklif edebilir. Bu vakada, emeklilik kararının bireysel veya örgütsel nedenlerden ötürü verilip verilmediği açık değildir (Beehr, 1986).

Araştırmacılar itici veya çekici olarak kategorileştirilen faktörlerin bireylerin çalışma yaşamında kalma veya emekli olma kararlarında etkileri olabileceğini ileri sürmüşlerdir. İtici faktörler olumsuz bağlamda değerlendirilen elverişsiz sağlık durumu, işini sevmeme gibi çalışanları emekliliğe iten faktörlerdir. Çekici faktörler ise olumlu bağlamda değerlendirilen, serbest zaman aktivitelerine yönelme isteği, dinlenme veya gönüllü aktiviteler gibi yaşlı çalışanları emekliliğe yönelik çeken faktörlerdir. Bu modele göre emeklilik gerçekleşikten sonra da itici-çekici faktörler bireyin hayatını olumlu ya da olumsuz olarak etkilemeye devam etmektedir (Fisher, Ryan, Sonnega, Naudé, 2016).

İtici ve çekici faktörler kolaylıkla tanımlanır görünmesine rağmen bireyin itici ve çekici faktörleri algılaması bazı şartlar ve bağlamlar içinde gerçekleşmektedir. Bu algıların kompleks kombinasyonları emekliliğe yol açan emeklilik ve iş değerlerini yaratmaktadır. Bağlamdan ötürü, aynı olay farklı çalışanlar tarafından itici veya çekici olarak değerlendirilebilmektedir. İtici faktörler, zaman içinde daha fazla değişme eğiliminde olduklarından, daha durağan faktörlere göre bireyde emeklilik beklentilerinde başarısızlık hissine neden olma ihtimalleri daha yüksektir. Dolayısıyla itici faktörler emekliliğe büyük ölçüde etki eder. Sağlık ve finansal durum gibi itici faktörler çekici faktörlere oranla zamanla daha fazla değişme eğilimindedir. Sağlık durumu bir zamandan bir zamana değişebilmekte ve finansal durum bireyin kontrol edemediği dışsal ekonomik durumlardan etkilenebilmektedir. Yapılan bir çalışmada büyük ölçekli bir ulusal araştırma emeklilik öncesi olumlu/çekici faktörler ve olumsuz/itici faktörlerin zorunlu ve gönüllü erken emeklilikte farklılaştığı görüşünü doğrulamakla birlikte, emeklilik sonrası olumsuz faktörlerin daha ayırt edici olduğu görülmüştür (Shultz, Morton, Weckerle, 1998).

Çalışmalar sağlık, ekonomik durum, yaş, cinsiyet, örgütsel bağlılık, planlanan emeklilik yaşına uyum yeteneği algısı, iş talepleri, emekliliğe yönelik tutumlar ve eşin emeklilik durumu gibi pek çok faktörün emeklilik karar ve beklentilerini etkilediğini desteklemiştir (Shultz vd, 1998; Talaga ve Beehr, 1989; Feldman, 1994; Taylor ve Shore, 1995; Johnson ve Favreault, 2001; Atchley, 1989; Erdner ve Guy, 1990; Maximiliane Szinovacz, 1987; Anderson, 1978; Jacobson, 1972).

II- MAVİ YAKALILARIN EMEKLİLİĞE YÜKLEDİĞİ ANLAM VE EMEKLİLİK DÖNEMİNDEN BEKLENTİLERİ

A- Araştırmanın Yöntemi

Nitel araştırma yaklaşımı doğrultusunda tasarlanan bu çalışmada olgu bilim (fenomenoloji) deseni kullanılmıştır. Araştırma verilerinin toplanmasında görüşme tekniğinden yararlanılmıştır. Nitel araştırmada insanların olaylar hakkında nasıl düşündüğü, olayları nasıl anlattıkları ve dünyayı nasıl gördükleri yer alır (Creswell, 2017: 6). Hermenütik çalışmaların amacı; başkasının dünyasına girmek ve akıllı, olasılıkları keşfetmek ve bulduklarını anlatmaktır (Sönmez ve Alacapınar, 2019: 93).

Bu çalışma Denizli’de tekstil sektöründe çalışan 50 yaş ve üzeri 11 mavi yakalı çalışan ile yürütülmüştür. Yaşlı bir çalışan çalışma yaşamından ayrılmadan önce emeklilik üzerine beklenti, niyet ve planlar geliştirmeye başlamaktadır. Yapılan bir çalışmada bireylerin 50-55 yaşları arasında yaşamlarını geleceklerindeki emeklilik perspektifine göre tanımladıklarını ileri sürmektedir (Ekerdt, 1998). Türkiye’de emeklilerin neredeyse %68’inin 65 yaşın altında olduğu göz önüne alınarak (Öztepe, 2018: 84); bu çalışmada

emekliliği yaklaşmış 50 yaş ve üzeri, tekstil sektöründe tam zamanlı olarak çalışan mavi yakalılar çalışma grubu olarak kriter temelli örnekleme yoluyla seçilmiştir.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Katılımcı Kodu	Cinsiyet	Yaş	Medeni Durum	Eğitim Düzeyi
Ç1	Kadın	59	Boşanmış	İlkokul
Ç2	Erkek	50	Evli	Yüksekokul
Ç3	Erkek	50	Evli	Yüksekokul
Ç4	Erkek	57	Evli	İlkokul
Ç5	Erkek	51	Evli	Lise
Ç6	Kadın	56	Evli	İlkokul
Ç7	Kadın	50	Evli	İlkokul
Ç8	Kadın	58	Evli	İlkokul
Ç9	Erkek	52	Evli	Lise
Ç10	Kadın	53	Evli	Eğitimi Yok
Ç11	Kadın	58	Evli	İlkokul

Görüşmecilerin altısı kadın, beşi erkektir. Kadın görüşmecilerin biri herhangi bir okul bitirmemiş iken, diğerleri ilkokul mezunudur. Erkek görüşmecilerin ise eğitim düzeyi kadın görüşmecilere göre daha yüksektir. Biri ilkokul mezunu iken, ikisi lise, diğer ikisi ise yüksekokul mezunudur. Görüşmecilerin biri hariç diğerleri evlidir. Boşanmış olan kadın görüşmeci ise oğlu ve torununa bakmaktadır. Görüşmecilerin büyük çoğunluğunun eğitim çağında çocuğu bulunmaktadır. Bununla birlikte, görüşmecilerin yarısının eşi bakıma muhtaç ve hastadır. Alınan ücretler asgari ücret düzeyindedir ve önemli bir kısmının ev ya da araç kredisi borcu bulunmaktadır. 11 katılımcının 7'si emeklilik için hiçbir birikim yapamadıklarını ifade ederken; birikim yapmama nedenleri arasında geçim zorluğu, okuyan ya da evlenecek çocukların varlığı, bakmakla yükümlü olunan aile üyeleri ve hanenin borçluluk durumunu dile getirmişlerdir. Yalnızca 5 katılımcı emeklilik dönemi için birikim yapabildiğini ifade etmiştir.

B- Araştırma Bulguları

i) Emekliliğe Yüklenen Anlam

Katılımcıların çoğunluğunun emekliliği maddi boyutuyla tanımladığı gözlenmiştir. Emekliliğin maddi boyutu katılımcılarda bir yandan “emeklilik aylığına” sahip olmak bakımından bir ödül olarak algılanırken; öte yandan emeklilik aylıklarının azlığı nedeniyle emeklilik dönemi, bireyleri çalışma yaşamında kalmaya zorlayan olumsuz bir süreç olarak algılanmaktadır. Çalışılan dönemde var olan borçlar ve eğitim çağındaki çocukların varlığına ek olarak emekli aylıklarının düşük seviyelerde olması, emeklilik dönemine ilişkin ekonomik kaygıları arttırmaktadır. Bu anlamda görüşmecilerin önemli bir kısmı emeklilik döneminde yeniden çalışma hayatını dönmeyi bir gereklilik olarak görmektedir.

“Valla Türkiye genelinde bakılırsa, emekli deyince daha çalışmak anlaşılıyor açık ve net olarak. Çünkü o paranın yetmiceğini üç aşağı beş yukarı hepimiz de biliyoruz... Çocuk okuyacak, askerlik veya düşün derken... Yani büyük ihtimalle çalışılır yani.” (Ç3, E, 50)

“Vallla ne gelecek, idare olmamak geliyo aklıma. Emekli oldu muydu her iş belli zaten. Hiç kimse idare olabile mi emekli parasıylan? İdare olamiyo. Mecburen bi işin başından tutması gerekiyo yani çalışması gerekiyo. 60 yaşında da olsan 70 yaşında olsan bi işin başından tutman gerekiyo. Evim kira netcen mecbur çalışmak zorundayım. E cereyan parası geliye, elektrik, su, doğalgaz, hepsi de geldi miydi, nasılsa mecbur çalışmak zorundayım yani.” (Ç6, K, 56)

“Emeklilik deyince yaşlılık... Yaşlı olunca insan çalışmıyor. E bunu düşünen zamanında çok iyi düşünmüş ama e tabi şu anda emekli maaşları çok az. ... Bunla çocuk okur mu ev geçirir mi? Eşim de çalışıyor benim o da emekli. O 2004'te emekli oldu hiç daha bi gün evde kalmadı.” (Ç11, K, 58)

Mavi yakalı çalışanların emekliliğe ilişkin algılarının çoğunlukla karamsar olduğunu görülmektedir. Ancak yine de emeklilik aylığının ekonomik bir güvence yarattığı pek çok katılımcı tarafından dile getirilmiştir. Emekli aylıkları, herhangi bir işverene çalışma taahhüdünde bulunmaksızın alınabilecek bir gelir olması bakımından ilerleyen yaşa ve sağlık sorunlarına bağlı kaygılar yaşayan katılımcılar açısından bir gelir güvencesi yaratmaktadır. Bununla birlikte, emekli aylıkları, eşi çalışmayan katılımcılar için ikinci bir gelir olarak da dile getirilmiştir. Kuşkusuz, bu fikre sahip katılımcılar emeklilik sonrası çalışmayı sürdürmek istemektedir.

“Emeklilik güzel bir şey maddi yönden ben çalışsam en azından bir gelirim var diye düşünürüm yani kimseye muhtaç olmam diye düşünürüm sağlıkta bakınırım diye düşünüyorum. Ne bileyim böyle.” (Ç8, K, 58).

“Emeklilik maddi açıdan kurtuluş demek, yani bire bir... Çünkü ben çocuklarım ikiz olduğundan dolayı eşim çalışmadı, hep tek çalıştım... Bu yüzden emeklilik kurtuluş demek benim açımdan. Maddi rahatlama.” (Ç9, E,52)

Tablo 2. Katılımcıların Emeklilik Kavramına İlişkin Görüşleri

Emeklilik Sizin İçin Ne Anlam İfade Ediyor?	Katılımcılar
Aile ile vakit geçirmek	Ç-1
Seyahat	Ç-1, Ç-2
İbadetlerini gerçekleştirme	Ç-1,
Dinlenme zamanı	Ç-4, Ç-7
Çalışmak zorunda kalma/ geçim sıkıntısı	Ç-2, Ç-3, Ç-4, Ç-6, Ç-9, Ç-10, Ç11
Hobiler ve kültürel aktiviteleri gerçekleştirme	Ç-3, Ç-4, Ç-5
Maddi garanti	Ç-5, Ç-8, Ç-9
Can sıkıntısı	Ç-10

Emekliliğe bakışın olumlu algılandığı durumlar da bulunmaktadır. Özellikle tekstil sektöründe çalışma saatlerinin uzunluğu ve sosyal alana zaman ayıramamak, emeklilik döneminin aile ile daha fazla zaman geçirebilme, dinlenme ve hobilere zaman ayırabilmeye (bağ bahçe işleriyle uğraşma) imkân sunan bir süreç olarak algılanması durumunu da ortaya çıkarmaktadır.

“Ama ben öyle bi şey istiyom torunlama bakayım evde oturayım. Öyle işte gezeyim kızım var istanbul'da onun yanına gideyim öyle işte ama olamaycaz herhalde bu gidişle.” (Ç1, K, 59).

“Yani tatil değil de mesela ben kitap yazmayı çok severim. Okumayı ve yazmayı da isterdim yani. Bi hayal gezmek ve yazmak, yani şiirsel olarak onları isterim yani.” (Ç3, E, 50)

“E tabi gençse özellikle, gençse tabi ya toprağı hayvanıyla uğraşır ya başka bir işte çalışır. İlle bi şeyle uğraşır, uğraşmasa olmaz. Emekli tabi güzel bi şey.” (Ç4, E, 57)

ii) Emeklilik Dönemine İlişkin Beklentiler

Emeklilerin bir kısmı için emekliliğe hak kazanma ve emeklilik sonrası süreç ödül olarak algılanabileceği gibi; bir grup birey içinse bu süreçler çeşitli riskleri içeren kriz dönemi olarak algılanabilmektedir. İş dışı yaşamında ilgi ve hobileri olanlar veya stresli ve istenmeyen bir işte çalışanlar için emeklilik uzun süre beklenen bir deneyimdir. Kuşkusuz, başarılı bir emeklilik dönemini tanımlamak olgunun kendisinin bireyin öznel deneyimlerine dayanmasından ötürü kolay değildir. Öte yandan gerçekçi beklenti ve planlamalar bireylerin emekliliğe geçiş sürecinde etkili faktörler olabilmektedir. Bireylerin emekliliğe ilişkin gerçekçi beklenti ve planları emeklilik süreçlerine uyumunu da kolaylaştıracaktır. Katılımcıların emeklilik dönemine ilişkin beklentileri Tablo 3'te gösterilmiştir.

Tablo 3. Katılımcıların Emeklilik Dönemine İlişkin Beklentileri

	Emeklilik Dönemine İlişkin Beklentiler	Katılımcılar
Emeklilik Dönemine İlişkin Hayaller	Aile ile zaman geçirme	Ç-1, Ç-2, Ç-5, Ç-7, Ç-8, Ç-10, Ç-11
	Seyahat etme	Ç-1, Ç-3, Ç-7, Ç-8
	Maddi rahatlığa erişme	Ç-2, Ç-4, Ç-7, Ç-8
	Hobiler ve kültürel aktiviteleri gerçekleştirme	Ç-2, Ç-4, Ç-5, Ç-9
	Hayali yok	Ç-6, Ç-10
	İbadet etme	Ç-8
	İş kurma	Ç-9
	Maddi sıkıntı çekme	Ç-1, Ç-10, Ç11
Emeklilik Dönemine İlişkin Kaygılar	Sağlık sorunları yaşama	Ç-9
	Sıkıntı hissi ile karşılaşma	Ç-5

Emeklilik dönemi katılımcılar tarafından yapmak istedikleri eylemleri gerçekleştirebilecekleri özgürlük dönemi olarak algılanmaktadır. Aile üyeleri ve torunlarla zaman geçirme, hobilerle ilgilenme, yeni yerler görme ve keşfetme emeklilik dönemleri hayalleri olarak öne çıkmaktadır. Emeklilik dönemi hayallerine ilişkin en dikkat çeken faktör aile üyeleriyle zaman geçirmektir. Bu bulgu farklı meslek gruplarıyla gerçekleştirilmiş başka çalışmalarla benzerlik içermektedir (Şahin ve Selvitopu, 2012; Başar ve Ulutaş, 2015).

“Benim hayallerim işte böyle. Torunlama bakayım, gezeyim, olursa uzun yola hacıya nasip ettim kendimi. Emeklilik paramı alayım Hacıya gideyim geleyim deyim.” (Ç1, K,59)

“Benim en büyük hayalim her şeyi bıraktığım anda sahil kenarında böyle bi evim olsun misal orda deniz kenarına gideyim, atıyorum orda oturayım kalkayım. Akşamları alayım atıyorum balık oltamı gideyim balığımy yakalayayım mesela ordan geldiğimde evimde çocuklarımla, çocuklar okuyolarsa veya evlendilerse onlar kendi ayakları üstünde bi şekilde sakın bi hayat yaşayıp gitmek sonuçta. Kendi adıma benim en büyük hayallerimden bi tanesi o mesela.” (Ç2, E, 50)

“Hayalinin biz çok da paramız çok olursa yapacağız bir şeyler kızıma bir araba alırım bir ev alırım kendime bir tatillere giderim hiç tatile gitmedim hiç deniz yüzü görmedim ben kendi paramı koyacak eşimle dostumla gezmek öyle şeyler istiyorum yani.” (Ç7, K, 50)

“Bi geziye çıkmak isterdim. Bi rahatlamak ister. O kadar öyle. 3. sıra çocuklarım var. Torunlarımı alır gezdiririm, onlar beni çok seviyorlar. Çocuklarımla, torunlarımla.” (Ç10, K, 53)

Emekliliğe yönelik planlama süreci ekonomik kaygılar, barınma ile ilgili kararlar ve olasılıkla geç dönem hastalıklar veya ölümler gibi senaryolarla yüzleşmek bakımından stresli bir süreç olabilmektedir. Bireyin kendisinin veya aile üyelerinden birisinin karşılaştığı sağlık sorunları ve ekonomik zorluklar emekliliğe yönelik planlamayı zor, imkânsız ya da çekici olmayan hale getirebilmektedir. Katılımcıların bu konudaki ifadeleri şöyledir:

“Emeklilik çekici gelmiyor yani bana. Sıcak bakmıyorum. Emekli olunca çocuklarıma yardım edemicem, ev kirası vercem, oğlum evlencek. Onu nasıl yapcam netcem. Ya onları düşünmekten ben emeklilik yani o şeyler beni aşıyor. Düşünemiyorum onları. Ev kirası, kışın yakıt, eşim rahatsız Koah hastası, onu doktora götürüp getirme. Ben ağır kaldıramıyorum boynun arkasında sinir sıkışması var. Onu kaldırıp götüreceğim gücüm yok.” (Ç10, K, 53).

Ekonomik zorluklar ve geleneksel aile ilişkileri içerisinde çocukların eğitimi, evlilik sonrası çocuklara maddi destek olma, bakım vermekle yükümlü aile üyesinin varlığı gibi faktörler katılımcıların emekliliğe ilişkin planlama yapmalarını zorlaştırmaktadır. Bu durumda katılımcılar çalışmayı emekliliğe tercih etmekte ve sağlıkları elverdiği ölçüde çalışma yaşamında kalmayı tercih etmektedir:

“Vallahi hayal kuramıyam kızım. Nasıl hayal kurum? Sade kendim çalışıyam idaresi hep benim omuzumda. Eşim hasta oluya hastaneye götüreyim. Benim imzam olmayınca hastaneye almıyalar. Benim imzam olacak ki ben bakınacam. 18 yıldır beri eşim ben baktırıyam. E çocuklar var 4 tane çocuk var. 3 kız 1 oğlan var. Oğlan var, oğlan 10 yıldır çalışıya. Kızlar burda, oğlan kendi işiyle uğraşıya, ki onlar da işe gideyeler. Böyle çoluğu çocuğu var kime şeydecen. Burda iyi kötü çalışıp gideyiz.” (Ç6, K, 56).

C- Emeklilik Kararına Etki Eden Faktörler ve İdeal Emeklilik Yaşı Algısı

Katılımcıların emeklilik kararını etkileyen unsurlar arasında en dikkat çekici faktörün sağlık ve ekonomik durum olduğu anlaşılmıştır. Bu bulgu, emeklilik kararlarına etki eden faktörlere dair yapılan önceki araştırmaları destekler niteliktedir (Kerkhofs vd, 1999; Mc Garry, 2002; Shultz ve Wang, 2007; Rooij vd., 2002). Bununla birlikte, aile ile vakit geçirme isteği, eşlerden birinin emekli olması (Shultz vd, 1998), emekliliğe yönelik hayaller emekliliğin çekici unsurlarını oluştururken; sağlık sorunları yaşama, emeklilik gelirinin yetmeyeceği kaygısı ve gençlere yer açma gibi sosyal normlarının etkisi emekliliğin itici faktörleri olarak gözlenmiştir.

Tablo 4. Katılımcıların Emeklilik Kararına Etki Eden Faktörler

	Bireyler Sizce Emeklilik Kararı Verirken En Çok Neye Dikkat Ederler?	Katılımcılar
Çekici Faktörler	Emekli olacak/olmuş eş	Ç-2, Ç-6
	Aile ile vakit geçirme isteği/torun bakma	Ç-2, Ç-10
	Emekli gelirine sahip olma	Ç-4, Ç-8
	Seyahat	Ç-10
İtici Faktörler	Ekonomik kaygılar	Ç-1, Ç-2, Ç-3, Ç-4, Ç-5, Ç-6, Ç-7, Ç-8, Ç-9, Ç-10, Ç-11
	Sağlık sorunları	Ç-1, Ç-2, Ç-4, Ç-10, Ç-11
	Yeni çalışanlara yer açma	Ç-3
	Emeklilik sonrası iş bulamama	Ç-9

Bireylerin emeklilik ya da çalışmaya devam etme kararında, yaş, cinsiyet, medeni durum ve eğitim gibi demografik özellikler ile sağlık gibi fizyolojik faktörlerin önemi üzerinde duran çok sayıda araştırma bulunmaktadır (Feldman ve Kim, 2000; Adams ve Rau, 2004; Wang vd., 2008; Pleau ve Shauman, 2013, Sewdas vd., 2017). Özellikle yaşlanma ve sağlık bireylerin çalışma gücünde azalmaya yol açması anlamında, emeklilik kararını hızlandırırken; tersi bir durumda bireyler çalışma hayatında kalmaya devam etmektedirler. Minkler (1981) emekliliğin potansiyel olarak stresli bir olgu olup olmadığına ilişkin mavi veya beyaz yakalı çalışanlar arasında bir farklılık olup olmadığını henüz açığa çıkarılmamış olduğunu ileri sürmüştür. Toplumdaki üst sınıfların ve örgütsel hiyerarşide üst mesleklere konumlandırılanların daha düşük hiyerarşide çalışanlarla kıyaslandığında sağlık düzeylerinin daha iyi olduğu ileri sürülmüştür. Araştırmadaki bulgular mavi yakalı çalışanların sağlık sorunlarının emekliliğe zemin hazırladığını destekler niteliktedir.

“Benim dizlerim ağrıyor zor çalışıyorum inan ki. Zor çalışıyorum (tekrar) dizlerimde şey var kireçlenme var yürüyemeyen, zor çalışıyorum, şeker hastasıyım. Ne olacak yaş geçtikçe ilerliyo hastalıklar yine de işimi de çok seviyorum.” (Ç1, K, 59).

“Birincisi sağlık, sağlık herhangi bi şekilde bozulduğu zaman ister istemez çalışamıyosun.” (Ç2, E, 50).

Mavi yakalıların sağlık sorunları yaşama olasılıkları iş yaşamında kalmalarını zorlaştırmaktadır. Bu bağlamda mavi yakalı çalışanların emeklilik sonrası süreçte risk altında oldukları dikkat çekmektedir. Daha fazla fiziksel güç gerektiren işler hareketsiz/masabaşı işlere göre çalışanın fiziksel kondisyonuna farklı etkiler yapmaktadır. Daha stresli işlerde çalışanlarla daha az stresli işlerde çalışanların emeklilikte sağlık durumları da farklılık gösterebilmektedir. Stresli iş yaşamı deneyimi emeklilik sonrası bireyi zayıf düşürebilmekte ve bireyin sağlığını olumsuz etkileyebilmektedir (Beehr, 1986: 40).

Bununla birlikte, toplumsal cinsiyet faktörleri ile aile değişkenleri, hem kadınların hem de erkeklerin emeklilik süreçlerinde önemli rol oynamaktadır (Durusoy Öztepe, 2018: 44). Bu anlamda, evde bakıma muhtaç hasta, yaşlı ya da engelli bireyler (Grego vd., 2008) ya da torunların varlığı (Dingemans vd., 2016) erkeklerle karşılaştırıldığında kadınların emeklilik

kararında belirleyici olmaktadır. Buna benzer şekilde, erkekler ise emekli olduktan sonra evde kalmak ve eşle çatışma yaşamamak adına emeklilik kararını erteleyebilmektedir.

“Yeter iki kişi olunca yeter çocuk yok ya okul yok evlilik yok onun için yeter bir taneydi onu da evlendirdik şimdi de toruna bakacağız gayri.” (Ç7, K, 50)

“Ne bilem çalışmayı seviyom belki ondan. Yani bilemiyorum ben ondan dedim öyle. Hani evde bekleyemem ben, çocuklarla hanımla geçinirsin dicem ama bi yerden sonra bi evde patlak verir gibi geliyo yani. İlla erkeğin çıkıp çalışıp gelmesi lazım ki erkek o tenefüsü biraz rahatlasın.” (Ç5, E, 50)

Katılımcıların emeklilik kararlarına etki eden faktörler arasında can sıkıntısından kaçınmak, fiziksel ve psikolojik anlamda aktif kalmayı sürdürmek ve iş ortamında sosyalleşmek gibi nedenler öne çıkmaktadır. Bireyin çalışmaya yüklediği önem ne kadar fazla ise, kişi o kadar çalışma hayatında kalmayı tercih edecektir. Kişi çalışmayı bir yaşam biçimi olarak görüyorsa emeklilik kararını erteleyebilmektedir (Grego vd., 2008; Fasbender vd., 2016). Bununla birlikte, erkeklere yüklenen toplumsal cinsiyete dayalı kalıp yargılar, erkekleri çalışma hayatında uzun süreler kalma konusunda koşullamaktadır.

“Çalışırım daha. Çalışmaya ben köyden geldim çünkü köylü çocuğuyum. Her işimi ben becerebilirim yani. Hepsini de yapabilirim. Bana çalış deseler gene çalışırım ben” (Ç6, K, 56).

“Vücut hareket etmeli. Vucudum hareket ettiği zaman rahatlıyorum. Oturak bi işte rahatsız oluyorum. ... Hem beyin rahatlıyor. Evde olsan 1 saat yaparsın, daha başka yapılacak bi şey yok.” (Ç9, E, 52).

“Çalışmayı düşünüyorum ama sağlığım yerinde olursa.. evde daha çok sıkılırım şimdi eşim çalışmıyor, bende sinir oluyorum stres oluyorum, hani burada stres sinir olmuyor burası benim evimden daha iyi sabah buraya geldim, bir de oh diyorum rahat, akşam eve giderken huzurum kaçıyor.” (Ç7, K, 50)

Yaşlı çalışanlara ilişkin önyargılar, yaş ayrımcılığı ve yaşlıların hem çalışma yaşamında hem de toplumsal alanda varlığına ilişkin sosyal normlar da bireylerin emeklilik kararlarına etki etmektedir. Sosyal normatif teoriler, bireyin sıklıkla etkileşim içerisinde olduğu kimseler tarafından benimsenen normatif inanışların emeklilik kararına etki ettiğini ileri sürmektedir. Sosyal normların etkisiyle birey, uygun emeklilik yaşının geldiğini düşünerek çalışma yaşamından ayrılabilir. Bununla birlikte, uygun emeklilik yaşına ilişkin sosyal normatif inanışlar yaşlı çalışanlara ilişkin yaş ayrımcılığına yol açabilmektedir (Desmette ve Gaillard, 2008). İşyerinde ayrımcılığın potansiyel olarak hedefi olan bireyler çalışma yaşamını geride bırakarak emekli olma kararı alabilmektedir (Feldman ve Beehr, 2011: 4).

“... işinin devam edip etmeyeceğini düşünür insan. Çalışabilcek miyim? Kendinden emindir çalışmaktan ama işveren bunu çalıştıracak mı çalıştırmıcaak mı yaştan dolayı? Bi de şu var devlet dahi ne diyor şeyin başındaki zat, emekli olmuş diyor, hala bi işte çalışıyor diyor. O da istemiyor. O istemiyorsa işyeri hayli istemez. Önce devlet isticek. İş saham çok ben seni çalıştırım dicesek devlet kendi istemiyor ki. Herkes çalışmak ister. Şu an 60 in üzerinde yüzde 80 e yakın kişiler park yerlerinde oturuyorlar.” (Ç9, E, 52).

Sosyal normların beyaz yakalı çalışanların emeklilik kararlarında daha etkili olması olası görülmektedir. Emeklilik sonrası bireylerin çalışmalarına dair inanışlar öğretmenlik gibi mesleklerde genç işsizlere yer açma gerekliliği olarak şekillenirken; maddi nedenlerle çalışma yaşamına devam etmek zorunda kalan mavi yakalı çalışanlar için daha esnek

olabilmektedir. Bir katılımcı bu durumu şöyle ifade etmiştir:

“Dediğim gibi başkasının hakkını mesela yememeli yani bunu diğer kanunda çıktığı durumları takip edip o çok sevindiydim dediydim gerçekten dedim özellikle okuyan yeni nesilleri kendiniz yetiştiriyosunuz yani üniversitelerde bi sürü şeyimiz var ama bir sürü de emekli olup da memurlukta devam eden çalışanlar affedersin ha şey olmayıp da mesela öğretmenlik emeklilikte öğretmen değil de bakkalı çakkalı çalışanı bi şey deyəmem. Ona kimse etkilemez.” (Ç3, E, 50)

Ekonomik nedenler, bireylerin emeklilik kararında temel ve belirleyici bir neden olma özelliğini sürdürmektedir. Bağımlı çocukların varlığı, ailenin borçluluk düzeyi, emeklilerin finansal ihtiyaçların şiddetini arttırmaktadır (Durusoy Öztepe; 2018). Bu anlamda, bireyler ancak emeklilik sonrası ekonomik refahlarını garanti altına aldıktan sonra emeklilik kararı vermektedir (Wang ve Shultz, 2010).

“Mesela şu anki en büyük hedefim 2026. Eşimi de o zaman emekli etmeyi planlıyorum. Eşim de emekli olduktan sonra en azından artık maddiyatta da çift kulvarlı gelirimiz olacağı için, ondan dolayı, en başından hani söyledim ya maddiyatı aştıktan sonra artık Allah nasip ederse ondan sonra emekli olurum.” (Ç2, E, 50).

“Yani eşimin emeklisi var, kendim emekli oldum diyerekten bi deyişiklik bi şey olurdu yani ama eşim çalışmıyo. Tek de evi kendim idare etmek çooook zor bi şey yani. Kolay değil yani. Emekli parası verecekler bana bi milyon iki yüz bi milyon üç yüz, e onunla sen hadi idare ol bakayım bi milyon üç yüzle? İdare olabiliyen mi?” (Ç6, K, 56)

Maddi koşulların etkisi hem emekliliğe yüklenen anlamda hem de emeklilik sonrası çalışma eğilimlerinde öne çıkmaktadır (Çetin, 2019; Durusoy Öztepe, 2018). Sağlık sorunları yaşayan bir katılımcı çalışmayı düşünmediğini belirtirken, geri kalan tüm katılımcılar ekonomik zorluklar, çalışma koşullarıyla ilgili nedenler ve çalışmanın getirdiği sosyalleşme ihtiyacı nedeniyle çalışmaya devam etme isteklerinin olduğunu belirtmişlerdir. Bir katılımcı bu konuda kararsız kaldığını ifade etmiştir.

“Yani hayat şartları göz önüne alınarak yani, şey önyargılı değil de günümüzdeki emekli abilerimizden, ablalarımızdan, amcalarımızdan gördüğümüz kadarıyla çalışmaya devam.” (Ç3, E, 50).

“Şöyle söyliyim devletin bize sunduğu ikramiyeler kısıtlı mesela 1100 lira maaş bağlandı bana. Yani ev kendimiz olmasına rağmen 1100 lira maaşla benim geçinebilmem mümkün değil. Böyle oluncaya kadar ister istemez maalesef hayat şartları o kadar şey değil. Devletin emeklilere sunduğu imkânlar televizyonda çıktığı gibi değil ama gerçek hayatta 1100 lira rakamla hiç bi şey yapamazsın. Şu anda 1500 lira oldu yani arta arta 1500 liraya kadar ikramiye geldi ama yeterli değil sonuçta. Gerçekten mantıklı bi rakamlar verilse yani ben niye çalışayım ki” (Ç2, E, 50).

“Geçinemiye. Gene aynı işe gideyeller, gene aynı işte çalışıyeller. Adamın evi kira, doğalgaz geliye, su parası geliye, elektrik parası geliye. Bi aldığın maaşınla idare olabiliyen mi? İdare olamazsın. İdare kimse olmaz. İndi emekli olmuş adam o da idare olamiye yani. Adam gideye şurda gene çalışıya. Hamallık yapıya, yahut da pazara çıkıya başka bi şeyler alıya, çorap satıya, ayakkabı satıya, onu bunu satıya yani.” (Ç6, K, 56)

Maddi nedenlerle emeklilik sonrası çalışmak zorunda kalacak bireyler açısından emeklilik ek bir gelir olarak algılanmakla birlikte; buna emeklilik sonrası iş bulma kaygısının eklendiği aşağıdaki ifadelerden anlaşılmaktadır. İronik olarak emeklilik sonrası çalışma ihtiyacı ve köprü istihdama geçiş eğilimi pek çok emekli grubu için giderek artmakla

birlikte, yaş ve çalışma gücü kaybına bağlı olarak iş bulma şansları da giderek azalmaktadır. Bu anlamda emeklilik mavi yakalılar için bir “kriz” olma özelliği taşımaktadır.

“İş vermezler, bakıyorlar yaşın kaç şu. Ha diyorlar biz sana haber edelim. Beklersin beklersin, yok. Tekrar gidersin İŞKUR’a. Gene müracat edersen tamam derler gönderirler zaten bir ee işyerine İŞKUR 10 kişiyi gönderiyor. Bakıyor kapıdan giriyor sana tamam giriyor bakıyor, yaşını da soruyor. Tamam diyor kimse haber etmiyor.” (Ç9, E, 52).

Görüşmecilerin önemli bir kısmı ekonomik kaygılar nedeniyle daha uzun yıllar çalışma ya da emekli olduktan sonra yeniden işgücü piyasasına girme konusunda istekli olmakla birlikte, ideal emeklilik yaş algılarının oldukça düşük olduğu görülmektedir. Yapılan görüşmelerde katılımcıların ideal emeklilik yaşı algısının ortalama 50 yaş civarı olduğu ortaya çıkmaktadır. İdeal emeklilik yaşının belirlenmesinde çalışmaya koşullarının zorluğu, verimin azalacağı ve sağlık sorunlarının ortaya çıkacağı endişesi ile dinlenme ve hayallerini gerçekleştirme isteği gibi faktörler öne çıkmaktadır.

“50-55 in altında olmaması lazım çünkü insan ne kadar da olsa 50-55 ten sonra bi yerde bi çita düşüyor. Ondan sonra yavaş yavaş aşağı kişiye göre değişir tabi bu.” (Ç5, E, 51)

“Valla beni görüyorsunuz şu anda 55 te ben dinlenmek, gerçekten de mesela ben Karadeniz turu, Çanakkale turu düşünüyorum ama ekonomik şartlı şeyler olduğu için onlar doğal olarak, bene göre 55 ideal. Eee 50-55 ideal. Bana kalırsa fiziksel olarak çalışmam, çalışmam ama ekonomik şartlar emrediyor ölçüde ‘görünen köy klavuz istemez’ diye bi tabirimiz var, yani çocuklar iyi bi yere gelir bi şeyler olur çalışma şeyim olmaz.” (Ç3, E, 50)

“Gezersin ama çalış çalış nereye dek. 45 yaşında ölenle var. Onların hiç bi hayalleri gerçekleşmeye.” (Ç1, K, 59)

SONUÇ

Ortalama yaşam süresinin uzaması ve ölüm oranlarındaki düşüşle birlikte nüfusun önemli bir kısmının yaşlandığı ve emekliliğe doğru yol aldığı görülmektedir. Önceki dönemlerle kıyaslandığında, yaşlı nüfusun emeklilikte geçirdiği sürelerin artması hem akademisyenlerin hem de politika yapımcıların emekliliğe olan ilgisini arttırmıştır. Tarihsel olarak bakıldığında, bu ilginin büyük bölümü sosyal güvenlik sistemlerinin aktif-pasif dengesine odaklanmış, bu durum büyük ölçüde yaş ve aylıkların seviyesi gibi ekonomik ve teknik göstergelerle kontrol altına alınmıştır. Bu anlamda, uzun vadede politika değişiklikleri emeklilik davranışını sistematik şekilde etkilemiştir. Oysa emeklilik çalışmak ile serbest zaman arasında tercih yapmaktan ziyade, karmaşık ve öznel süreçleri içermektedir. Dolayısıyla, emekliliğe ilişkin yapısal belirleyiciler bireysel beklentilerle ilişkilendirildiği takdirde başarılı emeklilik stratejisi geliştirilebilir.

Emekliliğe dair beklentiler oldukça farklıdır. Bu beklentilerin karşılanabilirliğine bağlı olarak bireyler emeklilik kararı vermekte ya da çalışmaya devam etmektedir. Emekliliğe karar verme süreci çalışma koşulları, genel sağlık durumu, ekonomik koşullar ile kişisel tercihler ve sosyal çevreye ilişkin pek çok tutum ve davranıştan etkilenebilmektedir. Ekonomik nedenler bireylerin emeklilik algısında ve emeklilik kararında, diğer faktörlere göre, belirleyici olma özelliğini korumaktadır. Özellikle gelirin düşük, belirsiz ve süresiz olduğu işlerde emekliliğe dair en önemli beklenti, kuşkusuz, maddi refahın garanti altına alınmasıdır. Bu anlamda mavi yakalı çalışanlar açısından emeklilik maddi refahın sağlanması ve sürdürülmesi konusunda zorlu bir süreç olarak algılanmaktadır. Emekli aylıklarının seviyesinin düşük olması, hanenin borçluluk durumu ve eğitim çağındaki

çocuklarının varlığı kaygı düzeyini arttırmaktadır. Bununla birlikte, emeklilik döneminin aile ile daha fazla zaman geçirebilme, dinlenme ve hobilere zaman ayırabilmeye imkân sunması emekliliğe yönelik olumlu algıları yansıtmaktadır. Ancak bunların gerçekleşmesi büyük ölçüde maddi refahın sağlanmasına bağlıdır. Bu anlamda, geleceğe yönelik ekonomik kaygıları arttıkça bireyler emeklilik kararını ertelemekte ya da emeklilik sonrası çalışma hayatına tekrar dönmektedir. Emeklilik sonrası çalışma ihtiyacı pek çok emekli grubu için bir zorunluluk haline gelmekle birlikte, yaş ve çalışma gücü kaybına bağlı olarak iş bulma şansları da giderek azalmaktadır. Bu duruma yaşlı çalışanlara ilişkin önyargılar, yaş ayrımcılığı ve yaşlıların hem çalışma yaşamında hem de toplumsal alanda varlığına ilişkin sosyal normlar da eklenince birey, uygun emeklilik yaşının geldiğini düşünerek çalışma yaşamından ayrılabilir.

Emekliliğe karar verme sürecinde belirleyici olan diğer bir faktör ise kişinin sağlık ve çalışma gücündeki değişimlerdir. Olumsuz sağlık durumu ve çalışma gücündeki azalmalar bireylerin emeklilik kararını hızlandırırken, tam tersi bir durumda bireyler daha uzun yıllar çalışmayı tercih etmektedir. Yalnızca fizyolojik faktörler değil, kuşkusuz ailesel faktörler, sosyo kültürel normlar da emeklilik kararında belirleyici olabilmektedir. Örneğin bakıma muhtaç bir hane üyesinin varlığı ya da torunlara bakma isteği bireylerin emeklilik kararını pozitif yönde etkilemektedir. Ancak bu durumun toplumsal cinsiyete dayalı işbölümü nedeniyle kadınların emeklilik kararında daha belirleyici olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Erkekler ise serbest zamanı değerlendirilmeme, evde kalmak istememe gibi nedenlerle çalışma kararını uzatabilmekte; çalışmaya yüklenen anlam arttıkça kişiler emeklilik kararını erteleyebilmektedir.

Bireylerin emeklilik kararı statik değildir. Dolayısıyla her birey emeklilik sürecini farklı şekillerde deneyimlemekte ya da emeklilik kararları sağlık, çalışma koşulları ve ekonomik faktörlere göre anlık değişimlere maruz kalmaktadır. Mavi yakalılar özelinde düşünüldüğünde, emeklilik hayallerinin ve emekliliğe yönelik olumlu beklentilerin ekonomik kaygılardan ciddi şekilde etkilendiği gözlenmektedir. Bu durum, mavi yakalıları emekli olmak yerine, çalışma yaşamındaki mevcut konumlarını korumaları yönünde teşvik etmekte; zorunlu emekliliğin varlığı halinde ise yeniden çalışma yaşamına dönme konusunda koşullamaktadır. Gelirleri düzensiz ve belirsiz olan bu çalışan grupları için emeklilik dönemini destekleyecek ekonomik ve sosyal mekanizmaların hayata geçirilmesi gerekmektedir.

Kaynakça

- Adams, G. and Rau, B. (2004). Job Seeking Among Retirees Seeking Bridge Employment. *Personnel Psychology*. 57. 719-744.
- Alcover, C. M. (2017). Bridge Employment: Transitions from Career Employment to Retirement and Beyond, in the Palgrave Handbook of Age Diversity and Work. E. PARRY & J. MCCARTHY. 225-262. London: Palgrave Macmillan.
- Alper, Y. (1997). Sosyal Güvenlik ve Emeklilik Yaşının Tespiti. *Çimento İşveren Dergisi*. [http://www.ceis.org.tr/dergi/ocak1997/makale_1.pdf].
- Alper, Y. (2018). *Türk Sosyal Güvenlik Sistemi ve Sosyal Sigortalar Hukuku*. 9. Baskı. Dora Yayıncılık. Bursa.
- Anderson, K. H., Newman, E. S. and Sherman, S. R. (1979). Differences in Attitudes Toward Retirement Among Male and Female Faculty and Other University Professionals. *Journal of Minority Aging*. Sayı 4.
- Arıcı, K. (2015). *Türk Sosyal Güvenlik Hukuku*. Gazi Kitabevi. Ankara.
- Armstrong-Stassen, M. (2008). Organisational Practices and the Post-Retirement Employment Experience of Older Workers. *Human Resource Management Journal*. 18(1). 36-53.

- Atchley, R. C. (1989). A Continuity Theory of Normal Aging. *The Gerontologist*. 29(2). 183-190.
- Başar, M. A., & Ulutaş, M. (2015). The Views and Expectations of Academicians About Retirement / Akademik Personelin Emeklilikleriyle İlgili Görüş ve Beklentileri. *Eğitimde Kuram ve Uygulama*. 11(1). 125-148.
- Beehr, T. A. (1986). The Process of Retirement: A Review and Recommendations for Future Investigation. *Personnel Psychology*. 39(1). 31-55.
- Beehr, T. A., & Bennett, M. M. (2007). Examining Retirement From a Multi-Level Perspective, in K. S. Shultz & G. A. Adams (eds.). *Aging and Work in the 21st Century*. 277-302.
- Beehr, T. A., & Bennett, M. M. (2015). Working After Retirement: Features of Bridge Employment and Research Directions. *Work, Aging and Retirement*. 1. 112-128
- Creswell, W. (2017). *Nitel Araştırmacılar İçin 30 Temel Beceri*. (Çev., Hasan Özcan). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Çakır, Ö. (2011). *Emekliliğin Psiko Sosyal Boyutu*. Türkiye Emekliler Derneği: Ankara
- Çetin, S. (2019). 55 Yaş ve Üzeri Bireylerin Emeklilik Algısı ve Emekliliğe Uyum Süreçlerinin İncelenmesi. *Yaşlı Sorunları Araştırma Dergisi*. 12(1). 20-31.
- Damman, M., Segel-Karpas, D., & Henkens, K. (2019). Partners' Adjustment to Older Workers' Retirement: Testing the Role of Preretirement Expectations in a 10-Year Panel Study. *Aging & Mental Health*. 23(11). 1555-1561.
- Demirbilek, S. (2005). *Sosyal Güvenlik Sosyolojisi*. Legal Yayıncılık: İzmir.
- Denton, F. T., & Spencer, B. G. (2009). What is Retirement? A Review and Rssessment of Alternative Concepts and Measures. *Canadian Journal on Aging*. 28. 63-76.
- Desmette, D. ve Gaillard, M. (2008). When a "Worker" Becomes an "Older Worker" The Effects of Age-Related Social Identity on Attitudes Towards Retirement and Work. *Career Development International*. 13(2).
- Dingemans, E., Henkens, K., Solinge, H. V. (2016). Access to Bridge Employment: Who Finds and Who Does Not Find Work After Retirement? *The Gerontologist*. 56(4). 630-640.
- Durusoy Öztepe, N. (2018). *Çalışma Yaşamında Emekliler*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Ekerdt, D. J. (1998). Workplace Norms for the Timing of Retirement. *Impact of Work on Older Adults*. (Editörler: Warner Schaie ve Carmi Schooler). New York: Springer Publishing. 101-142.
- Erdner, R. A. and Guy, R. F. (1990). Career Identification and Women's Attitudes Toward Retirement. *The International Journal of Aging and Human Development*. 30(2).
- Fasbender, U., Wang, M., Voltmer, J. B., and Deller, J. (2015). The Meaning of Work for Post-Retirement Employment Decisions. *Work, Aging and Retirement*. 2(1). 12-23.
- Feldman, D. C. and Beehr, T. A. (2011). A Three-Phase Model of Retirement Decision Making. *American Psychologist*. 66(3).
- Feldman, D. (1994). The Decision to Retire Early: A Review and Conceptualization. *The Academy of Management Review*. 19(2). 285-311.
- Feldman, D. C. and Kim, S. (2000). Bridge Employment During Retirement: A Field Study of Individual and Organizational Experiences with Post-Retirement Employment, Human Resource Planning. 23(1). 14-25.
- Fisher, G. G., Ryan, L. H., Sonnega, A. and Naudé, M. N. (2016). Job lock, Work, and Psychological Well-Being in the United States. *Work, Aging and Retirement*. 2(3). 345-358.
- Gignac, M. A., Smith, P. M., Ibrahim, S., Kristman, V., Beaton, D. E. and Mustard, C. A. (2019). Retirement Expectations of Older Workers with Arthritis and Diabetes Compared with Those of Workers with No Chronic Diseases. *Canadian Journal on Aging*. 38(3). 1-19.
- Crego, A., Alcover de la Hera, C. and Martínez-Íñigo, D. (2008). The Transition Process to Post-Working Life and its Psychosocial Outcomes. *Career Development International*. 13(2). 186-204.

- Jacobson, D. (1972). Fatigue-Producing Factors in Industrial Work and Pre-Retirement Attitudes. *Occupational Psychology*. 46(4). 193-200.
- Johnson, R. W. and Favreault, M. M. (2001). Retiring Together or Working Alone: The Impact of Spousal Employment and Disability on Retirement Decisions. *Centre for Retirement Research at Boston College Working Paper*. 2001-01.
- Kantarıcı, T. and Van Soest, A. (2008). Gradual Retirement: Preferences and Limitations, *DeEconomist*. 156. 113-144.
- Kerkhofs, M., Lindeboom, M. and Theeuwes, J. (1999). Retirement, Financial Incentives and Health. *Labour Economics*. 6(2). 203-227.
- McGarry, K. (2004). Health and Retirement do Changes in Health Affect Retirement Expectations? *Journal of Human Resources*. 39(3). 624-648.
- Minkler, M. (1981). Research on the Health Effects of Retirement: an Uncertain Legacy. *Journal of Health and Social Behavior*. 117-130.
- Pengcharoen, C. and Shultz, K. S. (2010). The Influences on Bridge Employment Decisions. *International Journal of Manpower*. 31(3). 322-336. doi: 10.1108/01437721011050602
- Pleau, R. and Shauman, K. (2012). Trends and Correlates of Post-Retirement Employment. 1977-2009. *Human Relations*. 66(1). 113-141.
- Ruhm, C. J. (1990). Bridge Jobs and Partial Retirement. *Journal of Labor Economics*. 8(4). 482-501.
- Sewdas, R., Wind, A., Zwaan, L., Borg, W., Steenbeek, R., Beek, A. and Boot, C. (2017). Why Older Workers Work Beyond the Retirement Age: A Qualitative Study, *BMC Public Health Journal*. 17: 672.
- Shultz, K. S. (2003). Bridge Employment: Work After Retirement, in G. Adams & T. A. Beehr (Eds.). *Retirement: Reasons, Processes and Results*. 215-241.
- Shultz, K. S., & Wang, M. (2007). The Influence of Specific Physical Health Conditions on Retirement Decisions. *The International Journal of Aging and Human Development*. 65(2).
- Shultz, K. S., Morton, K. R. and Weckerle, J. R. (1998). The Influence of Push and Pull Factors on Voluntary and Involuntary Early Retirees' Retirement Decision and Adjustment. *Journal of Vocational Behavior*. 53(1). 45-57.
- Sönmez, V. ve Alacapınar, F. G. (2013). *Örneklendirilmiş Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Szinovacz, M. (1987). Preferred Retirement Timing and Retirement Satisfaction in Women. *The International Journal of Aging and Human Development*. 24(4). 301-317.
- Şahin, H. ve Selvitopu, A. (2012). Öğretmenlerin Emeklilik Dönemine ve Emekliliğe Hazırlık Eğitimine İlişkin Görüşleri. *İlköğretim Online*. 11(4). 1053-1065.
- Şakar, M. (1987). *Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Yaşlıların Korunması*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. İstanbul Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Talaga, J. and Beehr, T. A. (1989). Retirement: A Psychological Perspective. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*. (Editörler: C. L. Cooper ve I. T. Robertson). England: John Wiley. 185-211.
- Taylor, M. A. and Shore, L. M. (1995). Predictors of Planned Retirement Age: An Application of Beehr's Model. *Psychology and Aging*. 10(1).
- Van Rooij, M. C., Lusardi, A. and Alessie, R. J. (2012). Financial Literacy, Retirement Planning and Household Wealth. *The Economic Journal*. 122(560). 449-478.
- Wang, M., Zhan, Y., Liu, S. and Shultz, K. S. (2008). Antecedents of Bridge Employment: A Longitudinal Investigation. *Journal of Applied Psychology*. 93. 818.
- Wang, M., Shultz, K. S. (2010). Employee Retirement: A Review and Recommendations for Future Investigation. *Journal of Management*. 36(1). 172-206.
- Zhan, Y., Wang, M., Liu, S. and Shultz, K. S. (2009). Bridge Employment and Retirees' Health: A Longitudinal Investigation. *Journal of Occupational Health Psychology*. 14. 374-389.