

## EMEKLİLİK DÖNEMİNDE YAŞANAN SORUNLARA YÖNELİK BİR ÇÖZÜM ÖNERİSİ: İKİNCİ İŞE HAZIRLIK EĞİTİMİ VE EMEKLİLİK KULÜPLERİ

Y. Furkan ŞEN (\*)

### Öz

Emeklilik, çok farklı psikolojik ve sosyolojik dinamikleri içinde barındıran bir olgudur. Özellikle bireylerin ortalama yaşam sürelerinin artması ile birlikte emeklilikte geçirdikleri sürelerin de artması, emeklilik olgusunu sosyal devlet anlayışının ilk sıralarına yerleştirmiştir. Emekliliğin bireylerin ileriki yaşlardaki hayatının önemli bir kesitini oluşturması, emekliliğin içerdiği anlamlar ve gelişmiş ülkelerde yürütülen uygulamalar, konumuz açısından önemli açılımlar sunabilmektedir.

Bu çalışmanın amacı, bireyin emekliliği bir kriz durumuna dönüşmeden geçirebilmesi bakımından büyük önem taşıyan “emekliliğe hazırlık eğitimi” ile bireyin emeklilikte çalışmak istemesi durumunda kendisine yol gösterecek “ikinci işe hazırlık eğitimi” olgularının yetişkin eğitimindeki önemi ve farklı ülkelerde emeklilere yönelik yerinde bir uygulama olarak görülen “retiree clubs” ve “friendly visiting” gibi uygulamaları incelemektir. Çalışmanın kapsamını, emeklilik kavramı ve getirdiği sorunlar özelinde yapılan çeşitli araştırmalar ve bu sorunların aşılabilmesi amacıyla hayata geçirilebilecek hazırlık eğitimleri oluşturmaktadır. Çalışma, literatür taramasına dayanmaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** Emeklilik, Emeklilik İle İlgili Sorunlar, Emekliliğe Hazırlık Eğitimi, İkinci İşe Hazırlık Eğitimi, Emeklilik Kulüpleri.

### **An Offer a Resolution for the Problems Encountered During Retirement Period: Second Job Readiness Training and Retirement Clubs**

#### **Abstract**

Retirement is a phenomenon which contains many different psychological and sociological dynamics. Especially, the retirement has become one of the main elements of social state because of the increasing of the average life expectancy. Forming an important part of old age, the meaning of retirement and practices in developed countries provide insights about this issue.

The primary aim of this study is to examine the practices known as "retirement readiness training" which aims reducing of negative effects of retirement, "preparation training for second job" which guides retired people who want to work, "retiree clubs" and "friendly visiting". The scope of this study is composed of the variety studies that focus on the issues of retirement and the concept of retirement and preparation education programs which aim to overcome the negative effects of retirement process. This study is based on the literature review.

**Keywords:** Retirement, Problems Forwarded by Retirement, Retirement Preparation Education, Second Occupation Preparation Education, Retiree Clubs.

\*) Dr., Emniyet Müdürü, İçişleri Bakanlığı  
(e-posta: y.furkan.sen@icisleri.gov.tr)

## GİRİŞ

Emeklilik kavramı, sanayi devrimi sonrası dönemde kullanılmakla birlikte, aslında sosyal güvenlik ihtiyacı insanlık tarihi kadar eskiye dayanır. Tarihin ilk çağlarında kabile ve aile içi dayanışma, yardımlaşma ve tasarruf sosyal güvenliğin doğal yolları olarak belirmiştir. Aile içi yardımlaşmanın önemi zamana, ekonomik şartlara bağlı olarak değişmekle birlikte, sanayi devrimine kadar olan sürede devam etmiştir ve bir sosyal güvenlik uygulaması olarak etkileri günümüzde de devam etmektedir (Güzel-Okur, 1999, s.9-13).

Sanayileşme öncesi, yoksulluktan ve tehlikelerden korunma; temel ihtiyaçları sağlama ve yarınları güvenceye alma, geleneksel kurumlarca karşılanırken, sanayileşmenin hızlanmasıyla farklı bir boyut ve nitelik kazanmıştır (Aydın, 1999, s.4). Sanayi devrimi ile başlayan süreçte, üretim ilişkilerinde meydana gelen değişim, ekonomik ve sosyal gelişmeler karşısında, aile içi dayanışma, yardım sandıkları ve dini kurumların geleneksel koruma teknikleri yetersiz kalmıştır. Devrin ekonomik doktrini olan 'laissez-faire' ilkelere doğrultusunda, ekonomik korumaya ihtiyaç duyanların sayısında büyük artış meydana gelmiştir. Yardıma ihtiyaç duyanların sayısındaki aritmetik artış, toplumsal bütünlüğü zedelemeye başlamıştır. Bu noktada; toplumun bütünlüğünün sağlanması için yeni tekniklerin devreye sokulması gündeme gelmiştir. Kurulu düzen tehdit aldığı ölçüde, sosyal güvenlik uygulamaları gelişerek kurumsallaşmıştır. Sanayi devrimi öncesinde, daha çok yoksullara ve yardıma ihtiyaç duyanlara yönelik olan sosyal güvenlik uygulamaları, çalışma ilişkilerinde sanayileşme ile birlikte başlayan değişimle birlikte çalışanları da ilgi alanına almaya başlamıştır (Güzel, 1999, s.16-18). Uzun çalışma süreleri, yetersiz ve düşük ücretler ve diğer olumsuz gelişmeler, işçi sınıfının huzursuzluğunu artırmıştır. İşçi sınıfının artan gücü ve o dönemde ortaya çıkan sosyalist akımlar, var olan toplum düzenini tehdit etmeye başlamıştır. Gelecek güvencesinden mahrum, huzursuz işçi sınıfının sistemle bütünleştirilmesinin, ancak onları maruz kaldıkları risklere koruyacak önlemlerin alınması ile mümkün olacağıın anlaşılması üzerine, işçi sınıfını risklerden koruyacak tedbirler alınmaya başlanmıştır (Aşkın, 2003, s.6).

İşçi sınıfının sistemle bütünleştirilmeleri noktasında ilk sosyal güvenlik uygulamaları Bismarck Almanya'sında hayata geçirilmiştir. Bu doğrultuda; 1883 ve 1889 yılları arasında kabul edilen yasalar çerçevesinde hastalık, iş kazaları, sakatlık ve yaşlılık sosyal sigorta kolları yürürlüğe girmiştir (Tuncay, 1994, s.21-23). Almanya'da tohumları atılan bu uygulamayı 1887 ve 1908 yılları arasında diğer Avrupa ülkeleri takip etmiştir. (Dilik, 1991, s.50). 1908 yılında İngiltere'de çıkartılan "Yaşlılık Aylığı Kanunu" ile herhangi bir prim ödemesi söz konusu olmadan 70 yaş ve üzerindeki tüm kadın ve erkekler yaşlılık aylığı bağlanması hükme bağlanmıştır. 1929 yılında yaşanan ekonomik bunalım geniş toplum kesimlerinin yaşam olanaklarını kötüleştirmiştir. Artan yoksulluk ve işsizlikle birlikte, yeşermeye başlayan Keynesyen politikalar; Devletin bütün vatandaşlarına asgari bir yaşam standardı sağlama zorunluluğunu da beraberinde getirmiştir. Sosyal güvenlik sistemlerinin yeniden gözden geçirilmesi gerekmiştir. Refah devleti kavramı, devletin ekonomik ve sosyal hayata müdahalesini meşrulaştırmıştır ve 1935 yılında çıkartılan "Sosyal

Güvenlik Yasası” ile ABD’de devlet müdahalesi, ekonomik ve sosyal hayata yerleşmeye başlamıştır. (Tuncay, 1994, s.27-29; Güzel, 1999, s.26-28).

Emeklilik kavramı, bir işe uzunca bir süre emek vermiş kişinin, daha sonra bu işi sürdüremez duruma gelince çalışma yaşamından çekilmesi, kendisine daha önce sarf etmiş olduğu emeğin ödüllendirilmesi anlamını taşıyan sürekli bir gelir bağlanması ve onun "emekli" bir kişi olarak yaşamının geri kalan kısmını çalışmak sorunda kalmaksızın geçirmesini ifade eder (Şakar, 1987, s.21).Bireylerin belli bir çalışma hayatından sonra sosyal haklarının güvence altına alınması ve böylelikle artık çalışmak zorunda kalmayışı olarak genel hatlarıyla tarif edilebilecek emeklilik, bir takım sorunları da beraberinde getirmiştir. Bu sorunların başında, bireyin yaşamında sosyal ilişkilerden ekonomik duruma kadar, bir takım değişiklikler, daha doğrusu bu değişikliklerin oluşturduğu kriz durumu ile betimlenebilen anomik yaşantı biçimi gelmektedir. Birey alışık olduğu yaşantı biçiminden farklı olan bu yeni oluşumlara alışıncaya kadar çeşitli rol karmaşaları içerisine girebilmekte ve kendisini yeniden tanımlama ihtiyacı hissedebilmektedir. Yine emeklilik süreci bağlamında, bireylerin ekonomik durumlarında oluşan değişimler, yeniden çalışma yaşamına dönmeyi gerektirebilmektedir. Diğer yandan günümüzde bireylerin ortalama yaşam sürelerinin önceki dönemlere oranla artması, yaşlılık döneminin uzamasını da beraberinde getirmiş ve dolayısıyla yaşlılıkta daha spesifik ifadesiyle emeklilik sürecinde boş zamanların verimli bir biçimde kullanılabilmesi, bireyin yaşamına katkı sağlayacak şekilde yeniden ele alınması gereken bir konu olarak ortaya çıkmıştır.

Bu çalışma, bireyin emeklilik dönemini bir kriz durumuna dönüşmeden geçirebilmesi bakımından büyük önem taşıyan “emekliliğe hazırlık eğitimi” ile bireyin emeklilikte çalışmak istemesi durumunda kendisine yol gösterecek “ikinci işe hazırlık eğitimi” olgularının yetişkin eğitimindeki önemi ve farklı ülkelerde emeklilere yönelik yerinde bir uygulama olarak görülen “retiree clubs” ve “friendly visiting” isimli uygulamaların incelenmesi amacıyla kaleme alınmıştır. Çalışmanın kapsamını, emeklilik kavramı ve getirdiği sorunlar özelinde yapılan çeşitli araştırmalar ve bu sorunların aşılabilmesi amacıyla hayata geçirilebilecek hazırlık eğitimleri oluşturmaktadır. Yoğunlukla literatür taramasına dayanan çalışma sekiz bölümde yapılandırılmıştır. İlk bölüm emeklilikle ilgili kavram ve kapsamlara, ikinci bölüm emeklilik dönemine ilişkin kuramlara, üçüncü bölüm emeklilik biçimlerine, dördüncü bölüm emeklilik yaşamının getirdiği sorunlara ayrılmıştır. Beşinci bölümde emekliliğe hazırlık eğitimi, altıncı bölümde ikinci işe hazırlık eğitimi konularına değinilmiş, yedinci bölümde emekliliğe hazırlıkta bireyin sorumluluklarından bahsedilmiş ve sekizinci bölümde ise emekliliğin olumlulaştırılması amacıyla yurtdışında ve Türkiye’de yapılan uygulamalardan örnekler verilmiştir.

## **I. Emeklilikle İlgili Kavramlar**

Genel olarak, “emeklilik” kavramından, bireyin çalışma yaşamına son vermesi anlaşılmaktadır. Bu anlamda emeklilik, kariyerin son aşaması olarak da görülebilir. Nitekim Monk’a göre emeklilik, üretimsel olgunluktan işsizliğe geçişi sembolize etmektedir ve yaşlanmanın getirdiği bir takım sorunlar ile sosyal ve ekonomik bozulmalarla karakterize

olmaktadır (Monk, 1985, s.322). Kariyer sonu sorunlarının en önemlilerinden biri olan emeklilik olgusu, özellikle ülkemiz koşullarında daha da önem kazanmaktadır. Ülkemizdeki emeklilik yaşının, gelişmiş ülkelere nazaran daha düşük ve emeklilere sağlanan ekonomik olanakların yetersiz olması, hukuken emekli statüsü kazanan pek çok çalışanın, emekli olmak yerine çalışma hayatına devam etmelerine yol açmıştır. Son zamanlarda sosyal güvenlik reformu çerçevesinde yapılan yasal düzenlemeler emeklilik yaşını artırmışsa da gerek bu yaşların kademeli bir şekilde uygulanacak olması, gerekse sosyal ve ekonomik faktörler, emeklilerin çalışma yaşamına devam etmeleri konusunun önemini sürdüreceğini göstermektedir.

Genellikle gelişmiş ülkelerde emeklilik kavramı ile yaşlılık olgusu bir arada ele alınır. Çünkü emeklilik, özellikle bireyin olgunluk döneminde, fizyolojik olarak yaşlanmaya başlanması ile birlikte gündeme gelir. Dünya Sağlık Örgütü'ne göre yaş sınıflaması şöyle yapılmaktadır (WHO, 2015):

- 45-59 yaş : Orta Yaşlılar
- 60-74 yaş : Yaşlılar
- 75-89 yaş : İhtiyarlık
- 90 yaş ve fazlası : İleri Yaşlılık

Yukarıdaki sınıflandırma ülkelerin gelişmişlik düzeyine, sağlık alanındaki gelişmelere, hatta bireyin kişisel özelliklerine bağlı olarak değişkenlik gösterir. Bireyin yaşını belirlerken dört farklı kategoriden bahsetmek mümkündür. *Kronolojik yaş*, bireyin doğum tarihine göre içinde bulunduğu yaştır. *Biyolojik yaş*, bireyin bedeninin ve organlarının işleyişine göre sağlık durumunu yansıtır. *Görünüm yaşı*, bireyin dış görüntüsünün diğerlerince nasıl algılandığına ilişkindir. *Psikolojik yaş* ise, bireyin kendisini hangi yaşta hissettiği ile ilgilidir (Çakır, 2014, s.13). Yaşının hesaplanmasında bu dört yaşın ortalamasının alınması gerektiği önerisi oldukça gerçekçidir. Bu durum, aynı kronolojik yaşa sahip bireylerin çok farklı kişisel özellikler sergilemesinde kolayca görebilir. Dolayısıyla yukarıda kronolojik yaşa göre yapılan sınıflandırmada bireysel farklılıklar da göz önüne alınmalıdır.

Yukarıda detaylı olarak ele aldığımız gibi emeklilik, bireyin yaşamının son döneminde gerçekleşen önemli bir olgudur. Bu nedenle Emekliliği tek bir boyut ile açıklamak olanaksızdır. O yüzden emeklilik ilgili olduğu tüm boyutlar ile birlikte ele alınarak değerlendirilmesi gereken çok boyutlu bir olgudur.

### 1.1 Emekliliğin Boyutları

Emekliliğin boyutları, hukuki, ekonomik, fizyolojik, psikolojik ve sosyal olmak üzere beş başlık altında incelenecektir.

**1.1.1 Hukuki Boyut:** Ülkenin sosyal güvenlik politikalarına bağlı olarak bireyin belirli bir yaşa geldiğinde emekli olma hakkını kazanması ve emekli olabilmesidir. Bu yaş, çeşitli ülkelerde kadınlar ve erkekler arasında farklılık gösterebilmektedir:

**Tablo 1.** Bazı Ülkelerdeki Emeklilik Yaşları

EMEKLİLİK YAŞI		
Ülke	Kadın	Erkek
Belçika	60	65
Danimarka	63	66
Fransa	60	65
Almanya	65	65
Yunanistan	60	65
İrlanda	65	65
İtalya	60	65
Lüksemburg	65	65
Hollanda	65	65
Portekiz	62	65
İspanya	65	65

**Kaynak:** OECD, 2015

Türkiye’de 16 Haziran 2006 tarihinde hayata geçen 5510sayılı Sosyal Güvenlik ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’na göre kadınlar 58, erkekler ise 60 yaşında emekli olabilmektedir. Emeklilik yaşlarının bu şekilde uygulanması kademeli geçiş sonucu gerçekleşmiştir. Bu da mevcut çalışanların bir süre daha bu yaşların altında emekli olabilecekleri anlamına gelmektedir.

**1.2.2 Ekonomik Boyut:** Bireyin çalıştığı duruma nazaran daha az gelire sahip olmasının bir ifadesidir. Birey, emekli olduğunda eline *kıdem tazminatı* ya da *emekli ikramiyesi* adı altında toplu bir para geçmekte, ancak aylık sabit geliri azalmaktadır. Gerek toplu paranın değerlendirilmesi, gerekse daha az gelire geçiş zorunluluğu, emekliliğin ekonomik boyutunu oluşturmaktadır. (Çakır, 2014, s.16).

**1.2.3 Fizyolojik Boyut:** Emeklilik, belirli bir yaştan sonra gerçekleşen bir olgudur. Bu da genellikle orta yaş ve yaşlılık dönemine rastlamaktadır. Yaş ilerledikçe fizyolojik değişimler meydana gelmekte, fiziksel güç ile bazı bilişsel ve fiziksel yetenekler azalmakta, en önemlisi de sağlık sorunları artmaktadır (Er, 2009, s.136).

**1.2.4 Psikolojik Boyut:** Emekliliğin en önemli boyutlarından biri de psikolojik boyutudur. Çünkü bireyin emekli olması sonucu karşılaşacağı bütün sorunlar, onun ruh halini çok yönlü olarak etkileyecektir (Akçay, 1994, s.44). Emeklilikte birey, o zamana kadar edinmiş olduğu yaşama alışkanlıklarını değiştirmek durumunda kalır. O güne kadar çalışma yaşamının kendisine sağladığı statü, saygınlık, ilişkiler ve yararlı olma duygusu, yerini bir boşluğa bırakır. Nitekim randıman prensibine göre işleyen toplumlardaki insanların konumu büyük ölçüde bireylerin meslekleri tarafından belirlenmektedir. Bu nedenle günlük iş piyasası koşullarında işsizler ve emekli olup çalışma yasasının dışında kalanların

sosyal statüsü çalışan bireylere oranla daha düşük olabilmektedir (Tufan, 2003, s.241). Prof. Lehr'in, bir kadının ağzından aktardığı anekdot konuya ışık tutması bakımından önemlidir. “Eğer eşim 65 yaşından önce emekli olursa, komşularım onun için ‘o artık işe yaramaz, hep hasta, artık onda iş kalmamış’ gibi küçültücü sözler sarf edecekler. Eğer 65 yaşından sonra da çalışmaya devam ederse ‘açgözlü, hep daha fazlasını ister’ diyeceklerdir” (Lehr, 1994, s.267).

**1.2.5 Sosyal Boyut:** Emeklilik, bireyin sosyal çevresinde ve ilişkilerinde de değişiklikler yaratır. Ayrıca bireyin çalışma dönemindekine göre daha fazla boş zamanı vardır ve boş zamanları değerlendirme biçimi diğer boyutlar ile birlikte sosyal boyutu da etkiler.

## II. Emeklilik Dönemine İlişkin Kuramlar

Literatürde emekliliği açıklamaya yönelik çalışmaların beş farklı teoriden hareket ettiği görülmektedir. Bunlardan ilki, bireylerin en temel dürtüsünün çalışma merkezli değerler olduğunu ve emekliliğin de bu doğrultuda başarı motifinden hobiler ve gönüllü faaliyet alanlarına kanalize olmayı gerektiren bir süreç olduğunu vurgulayan ‘*rasyonel ekonomik model*’dir (Monk, 1985, s.327). Emekliliği açıklamaya yönelik teorik modellerden ikincisi, bireylerin ekonomik dürtülerden çok bir gruba ait olma ve başkalarından değer görme motifiyle güdülendiğini belirten ve emekliliği bu anlamda ele almaya çalışan ‘*sosyal model*’dir (Monk, 1985, s.327). ‘*Humanist varoluşçu model*’ ise, emekliliği bilinçlenme, kendi potansiyelinin farkına varma olarak görmekte ve bu doğrultuda yaşam boyu öğrenime atıfta bulunmaktadır (Monk, 1985, s.328). Emekliliği açıklamaya yönelik çabalara yön veren bir başka akım ise, ‘*kompleks sistematik model*’dir. Kompleks sistematik model, bireylerin her birinin gerek yaşantı birikimleri ile gerekse bireysel özellikleri nedeniyle benzersiz olduğunu, dolayısıyla emekliliğe ilişkin yaklaşımların bu farklılıkları gözetken bir anlayışla ele alınmasını gerektiren bir tutum içermektedir (Monk, 1985, s.328). Emeklilik ile ilgili yaklaşımları etkileyen son yaklaşım ise ‘*kriz modeli*’dir. Kriz modeline göre, emeklilik giderilmesi gereken kayıplarla karakterize olan bir kriz durumunu içermektedir (Monk, 1985, s.328).

Emeklilik yaşamına uyum göstermek konusunda yapılan araştırmalar, eğitim düzeyi yüksek bireylerin emekliliğe daha kolay uyum sağladığını göstermiştir. Heron tarafından 1963 yılında ve Dreher tarafından ise 1969 yılında yapılan araştırmaların sonuçlarına göre, eğitim durumu yüksek çalışanlar, emekli olmaya karşı daha büyük oranda bir tepki göstermekte, ancak emekli olduktan sonra emekliliğe daha kolay uyum sağlamaktadır. Eğitim seviyesi düşük kesim ise, emekliliğe daha ılımlı bakmakta, ancak, emekliliğe adapte olmakta daha büyük sorunlar yaşayabilmektedir. Şüphesiz bu durumda serbest zaman etkinliklerinin kullanılmasının ve işin yorucu olmasının eğitim seviyesi ile ilgili olmasının büyük bir önemi bulunmaktadır (Aktaran Tufan, 2003, s.249; Lehr, 1994, s.263).

Diğer taraftan cinsiyetin de emekliliğe uyumda etken bir rol oynadığı görülmektedir. Richardson, Kilty, Szinovacz ve Payne'nin 1991 yılında yaptıkları araştırmalar, özellikle

kadınların aslında çalıştıkları işi tali işleri olarak görmeleri ve emekliliği asli rollerine dönmek için bir fırsat olarak değerlendirmelerinin bu durumun ortaya çıkmasında etken rol oynadığını ortaya koymuştur (Aktaran Tufan, 2003, s.251; Lehr, 1994, s.264-265). Bu doğrultuda genel olarak kadınların erkeklere oranla emekliliğe uyumda daha az sıkıntı yaşadıkları görülmektedir.

Çoğunlukla zekâ ve esneklik düzeyinin daha yüksek olması ile toplumsal bütünleşmenin daha belirgin düzeyde veya ilgi alınının geniş olmasının emekliliğe uyum sağlama sürecini olumlu yönde etkilediği de yine yapılan araştırmaların ortaya koyduğu başka bir realite olarak kendini gösterir (Lehr, 1994, s.263).

Meslek hayatındaki memnuniyet derecesinin de emeklilik üzerinde etkisi bulunmaktadır. Meslek yaşamından memnun olanların emekliliğe daha olumlu baktıkları, memnun olmayanların ise emekliliğe olumsuz bir olgu olarak değerlendirildiği saptanmış ve bu durum “*Zeigarnik Efeği*” olarak tanımlanan tamamlanmamış ödevlerin birey üzerinde olumsuz baskı oluşturmasıyla açıklanmıştır (Tufan, 2003, s.252; Lehr, 1994, s.250-251).

Emekliliğe uyum sağlamada rol oynayan bir diğer etmen de bireyin emeklilik yaşamında sahip olabildiği sosyal entegrasyondur. Vroom’un 1967 ve Nelken’in 1972 yılında yaptıkları araştırmalar, emeklilik yaşamında sosyal ilişkilerini canlı tutabilen bireylerin, emekliliğe daha kolay uyum gösterebildiklerini, diğer bireylerin ise dışlanma ve yalnızlaşma tehlikesi ile karşı karşıya kaldıklarını göstermektedir (Aktaran Tufan, 2003, s.253).

Tercih edilen mesleğin türü de bireylerin emeklilik ile ilgili tutumlarını belirlemektedir. Mevcut araştırmaların tümü, işçilerde vaktinden önce emekliye ayrılma eğiliminin daha güçlü olduğunu, buna karşılık memurların bu olaya karşı daha olumsuz bir tutum içinde bulduklarını göstermiştir (Lehr, 1994, s.250, 263).

Oliver’in 1960 yılında, Ash, Anderson ve Phelps’in 1966 yılında yaptıkları araştırmalardan elde edilen veriler, emeklilik sonrası dönemin planlanması ve ortaya çıkacak durumlar hakkında önceden bilgi sahibi olmanın, emeklilik dönemiyle ilgili düşünceleri pozitif olarak etkilediği ve emekliliğe uyumu kolaylaştırdığını ortaya koymuştur (Aktaran Tufan, 2003, s.258; Lehr, 1994, s.257-258).

Sağlık olgusu bağlamında yapılan araştırmalar da, emekli olmadan önce nispeten daha sağlıklı ve yeterli bir gelire sahip olanların emeklilik yaşantısına uyum göstermede sıkıntı yaşadıkları yönündedir (Treas ve Berkman, 1985, s.29; Lehr, 1994, s.247).

Yaş değişkeni açısından konuya yaklaşıldığında ise, bireylerin emeklilik için önlerinde daha uzun süreler bulunduğu dönemlerde emekliliğin çok arzu edildiğini, ancak emeklilik dönemi yaklaştıkça emeklilik ile ilgili tutumların değiştiğini ortaya koymuştur. Araştırmacılara göre bu durum en çok emekliye ayrılmadan kısa bir süre önce meslek kariyerlerinin en üst noktasına ulaşmış bulunan ve bu nedenle henüz yeni ulaştıkları bu pozisyondan ayrılmaya pek fazla istemeyen kişiler için geçerli olmaktadır (Tufan, 2003, s.264-265; Lehr, 1994, s.247-248).

### III. Emeklilik Biçimleri

Emekliliğe geçiş sürecinin iki şekilde gerçekleştiğini görmek mümkündür. Bunlardan birisi *planlanmış* diğeri ise *planlanmamış* emeklilik kararlarıdır. Gerek planlanmış gerekse de planlanmamış emeklilik kararları zamana, tercihe ve çalışma durumuna göre farklı açılardan ele alınıp değerlendirilebilir(Çakır, 2011, s.1).

#### 3.1 Planlanmış ve Planlanmamış Emeklilik Kararı

**3.1.1 Zamana Göre Emeklilik:** Emekliliğin zamana göre değerlendirilmesinde bireylerin yaşı ve kıdemi dikkate alınmaktadır. Bu durumda karşımıza iki emeklilik biçimi çıkmaktadır. Bunlardan birincisi *erken emeklilik* bir diğeri ise *zamanında emekliliktir*. Erken emeklilik, yasalar çerçevesinde belirlenmek koşulu ile özendirici olabileceği gibi zorlayıcı bir biçimde de ortaya çıkan ve bireyin önceden belirlenmiş olan kronolojik yaş düzeyine ulaşmadan emekli olması durumudur. Zamanında emeklilik, adından da anlaşılacağı üzere bireyin yasalarca önceden belirlenmiş kronolojik yaş sınırına ulaşması ve bu çerçevede emekli olmasıdır (Çakır, 2014).

**3.1.2 Tercihe Göre Emeklilik:** Tercihe göre emeklilik ise bireylerin çalışma yaşamından isteyerek mi ayrıldıkları yoksa çalışmaya devam etme istekleri olduğu halde bir takım zorunlu nedenlerle mi ayrıldıklarına göre iki şekilde gerçekleşebilir. Bunlardan ilki *gönüllü emeklilik* ikincisi ise *zorunlu emekliliktir*. Gönüllü emeklilik, bireyin kendi isteği ve arzusu ile özgür bir biçimde aldığı bir karardır. Buna karşın gönülsüz emeklilik ise bireyin kendi istek ve arzusu dışında yasal yollarla olabileceği gibi birey açısından ortaya çıkan zorlayıcı sebeplere bağlı olarak da gerçekleşebilir Çakır, 2011, s.29).

**3.1.3 Çalışma Durumuna Göre Emeklilik:** Çalışma durumuna göre emeklilik bireylerin çalışma yaşamından *kademeli* ya da *kesin* bir biçimde çıkmasına göre ikiye ayrılmaktadır. Bunlardan *birincisi kısmi emeklilik* bir diğeri ise *tam zamanlı emekliliktir*. Bireyler esnek çalışma modellerine yönelerek örneğin kısmi çalışmayı tercih ederek çalışma hayatından birden bire ayrılmamakta, emekliliğe yönelme süreci aşama aşama gerçekleşmektedir. Bu emeklilik biçimine kısmi emeklilik denmektedir. Bir diğer çalışma durumuna göre emeklilik ise tam zamanlı emekliliktir. Tam zamanlı emeklilik ise bireyin aktif olarak çalışmayı bırakması ve çalışma yaşamının dışına çıkması durumudur (Çakır, 2014).

### I. Emeklilik Yaşamının Getirdiği Sorunlar

Emeklilik, bireyin zamanını yeniden kurgulaması gereken, iş yaşamı dışında sosyal ilişkiler kurmak zorunda olduğu, gelirden bir düşüşü kabulleneceği ve çalışma yaşamından bağımsız bir role sahip olmasını gerektiren duruma geçişi içeren bir süreç olarak görülmelidir (Treas ve Berkman, 1985, s.29). Emeklilik, bazı etkileri henüz çalışmaya devam ederken başlayan ve bireyin yaşamının sonuna kadar devam eden bir süreçtir. Bu süreci yedi evrede incelemek mümkündür (Yılmaz, 1996, s.11):



### 3.1 Emeklilik Süreci Evreleri

**3.1.1 Erken emeklilik öncesi evre:** Erken orta yaşta, emekliliğin uzak görüldüğü dönemde ortaya çıkar. Bireyin emeklilikle ilgili düşünceleri genel nitelikte ve olumludur. Treas ve Berkman'a göre birey, bu dönemde emekliliği bir ödül olarak algılayabilmektedir (Treas-Berkman, 1985, s.29).

**3.1.2 Yakın emeklilik öncesi evre:** Emeklilik durumunun korkunç görüldüğü evredir. Bu evrede çalışan kişi gelecekte ne yapacağını planlamaya ve neler yapabileceğini aramaya başlar.

**3.1.3 Balayı evresi:** Çalışanların “sonunda özgürüm” diye hissettikleri ve sonra ne yapacakları hakkında düşünceler ürettiği evredir.

**3.1.4 Düş kırıklığı evresi:** Emekliler kendilerini boşlukta ve depresyonda hissettiklerinde başlar. Bu dönemin kurgusu, sağlık ve para problemleri ile bağlantılı olabilir.

**3.1.5 Yeniden uyum evresi:** Emeklilerin geleceği planlamada yardım arayabileceği evredir.

**3.1.6 Denge evresi:** Emeklilerin daha yapacak işleri olduğunu anladıkları ve zamanlarını programlayıp yaşamlarını planladıkları evredir.

**3.1.7 Emekli rolünün yok edilmesi evresi:** Ölüm, kronik hastalık, ya da yeni bir kariyere, işe giriş veya işveren rolü üstlenilmesiyle ilgili evredir.

Emeklilikten hemen sonra bireylerin ilk dönemde mutlu olmaları sık rastlanan bir durumdur. Bireyler önceden yapmaya zaman bulamadıkları her şeyi yapabilir ve boş zaman faaliyetlerinden daha fazla zevk alabilirler. Ancak emekliliğin “balayı” adı verilen bu aşamasından sonra genellikle rutin bir sürecin başladığı görülmektedir (Salman, 2004, s.8). Atchley de emekliliğin başlangıç döneminde aşırı mutluluk ve hareketliliğin ön planda olduğunu, bunu durulma ve bedbinlik döneminin izlediğini, daha sonra ise yeniden yönelme sürecinin yaşandığını belirtmiştir (Aktaran Lehr, 1994, s.262).

Emeklilik döneminde bireyin karşılaştığı temel sorunlar, aslında bir dizi kayıp ve bireyin bu kayıplara uyumu ile ilgilidir. Bu kayıpları şu şekilde özetlemek mümkündür (Akçay, 1994, s.96):

- Genel beden sağlığına ilişkin kayıplar,
- Bilişsel işlevlere ilişkin kayıplar,
- Kişilik özelliklerine ilişkin kayıplar,
- Duyusal işlevselliğin azalması,
- Değişmelere uyum yeteneğinin azalması,
- Çalışma hayatından ve bu hayatın sağlayacağı sosyal statüden vazgeçme,
- Gelir kaybı,
- Sosyal etkileşimin azalması,
- Ölümü yakınında hissetme.

### 3.2 Emekliliğe Uyum Sağlama Süreci

Emeklilik döneminde karşılaştığı sorunlara uyum göstermesinde bireyin kişilik özellikleri büyük önem taşır. Bireyin kişilik özelliklerine göre bu durum olumlu ve olumsuz olarak ikiye ayrılır.

#### 3.2.1 Olumlu Yaklaşımlar

Emekliliğe iyi uyum sağlayan tipler genel olarak üç gruba ayrılır (Yılmaz, 1996, s.13; Akçay, 1994, s.56):

**3.2.1.1 Olgun tip:** Yaşlılığa kolaylıkla giren, kendilerini gerçekçi bir şekilde kabul eden, kişisel ilişkilerinde ve etkinliklerinde doyumlu kişilerdir.

**3.2.1.2 Salmıcağı sandalye tip:** Edilginlikleri nedeni ile emeklilikteki sorumluluktan kurtulma olayını sevinçle karşılayan ve köşelerine çekilmeyi aktif hayata tercih eden kişilerdir.

**3.2.1.3 Zırlı tip:** Yaşlanmanın sonuçlarından korkan, yaşlılıktaki sorunlardan kaçan ve duygularını denetim altında tutan kişilerdir.

#### 3.2.2 Olumsuz Yaklaşımlar

Emekliliğe uyum sağlamada güçlük çeken tipler ise genelde iki grupta incelenir (Yılmaz, 1996, s.13; Akçay, 1994, s.56):

**3.2.2.1 Kızgın tip:** Daha önce amaçlarına ulaşamamış olmaktan dolayı kızgın, düşlelerini gerçekleştiremedikleri için başkalarını suçlayan, yaşlılıkla bağdaşmayan kişilerdir.

**3.2.2.2 Kendinden nefret eden tip:** Geçmişe bakıp düş kırıklığı ve başarısızlık gören, ama kızgınlıklarını kendi içine çevirmiş, kendilerini suçlayan, yaşlandıkça daha depresif olan, değersizlik duyguları duyan kişilerden oluşur.

Yukarıda belirtilenlerin dışında emekliliğe uyum gösteremeyenler de vardır. Psikolojik sorunları olan bu kişilerin hem etkinlikleri, hem de yaşam doyumları düşük düzeydedir.

Uyum sağlayanlar ile uyumsuz olanlar arasındaki bu farkın ortaya çıkmasında emekli olunan yaş, cinsiyet, kişilik yapısı, bireylerin boş zamanlarını değerlendirme tercihleri, çalışmanın birey açısından yaşamdaki merkeziliği, sosyal destek düzeyi gibi pek çok faktör etkili olabilir. Emeklilikle birlikte azalan gelir, sosyal statüdeki düşme, ikamet edilen yerde değişiklik gibi unsurlar emekliliğe uyumu zorlaştırmaktadır. Herhangi bir nedenle beklenen ya da planlanan emeklilik yaşından önce emekli olan bireyler için emekliliğe hazırlık aşaması yaşanmamış olacağından doğrudan emeklilik yaşamının başlaması uyum sağlamadaki sorunları artırabilir (Arpacı, 2014, s.75).

### 3.3 Çeşitli Uyum Teorileri

Emekliliğe uyum sürecinin incelendiği araştırmalarda bireylerin emekliliğe uyumu ile topluma uyumu arasında yakın ilişki olduğu belirlenmiştir. Bu uyum sürecini açıklayan

emekliliğe yönelik çeşitli uyum teorileri de ortaya atılmıştır(Aktaran Salman, 2004, s.9-13):

**3.3.1 Rol bırakma (kaybetme) teorisi:** Bu teoriye göre yetişkin kimliği ve meslek statüsünün yitirilmesi, emeklilerin toplumsal bakımdan önemli olan imkânlarını kısıtlamaktadır.

**3.3.2 İlişki kesme (yaşamdan geri çekilme) teorisi:** Bu teoride emeklilik; fiziksel, psikolojik ve toplumsal açıdan yaşamdan derece derece geri çekilme olarak görülmektedir.

**3.3.3 Süreklilik teorisi:** Emekliliğe uyum sürecini ele alan süreklilik teorisine göre birey, yetişkinlik döneminde geliştirdiği kişiliğin bir parçası haline gelmekte, yaşlandıkça da bu özelliğini korumaya yönelmektedir.

**3.3.4 Aktivite (etkinlik) teorisi:** Bu teoriye göre yaşlı ya da emekli bireylerde etkinliğin azalması, çoğunlukla bireyin kendisinden değil toplumdan kaynaklanır.

**3.3.5 Toplumsal alışveriş teorisi:** Toplumsal alışveriş teorisi modernleşme ile yaşlılık statüsü arasındaki negatif ilişkiye dayandırılmaktadır.

Emekliliğin bir sorun olarak görülmesi bireyin yaşamının o dönemine kadar alıştığı boyutlarında yaşanan değişimlerle ilgili olmaktadır. Emeklilik, yeni roller edinmek, yeni ödevler ve sorumluluklar üstlenmek olduğu kadar eski haklardan görevlerden ve alışkanlıklardan vazgeçebilmeyi gerektirmektedir (Tufan, 2003, s.243). Çalışmak bireye sadece gelir sağlamamakta, aynı zamanda bir kimlik de kazandırmaktadır. Dolayısıyla çalışmak ekonomik açıdan geçim kaynağı olmanın yanı sıra birey için öz saygı kaynağı olmaktadır. Bireyler, toplumda genellikle yapmakta oldukları meslekleri ile değer kazanmakta ve kişisel imaj çoğu zaman meslek açısından şekillenmektedir. İlerleyen yıllarda, bireyler için emekliliğe bağlı olarak kaybedilen mesleki rollerin yerine çoğu zaman yeni roller yaratılamamaktadır. Emeklilik rolü “rolsüzlük rolü” olarak da nitelendirilmekte (Aktaran Demirbilek, 2007, s.136) ve yaşlı birey emekliliğinde az ya da çok bu durumu kabul etmeye zorlanmaktadır.

Emeklilikle üretkenlik işlevi azalan ya da yok olan yaşlı birey, işe yaramazlık ve değersizlik duygularıyla yalnızlığa gömülmemekte, toplumsal statü ve rollerin kaybı nedeniyle ruh sağlığı olumsuz yönde etkilenmekte, buna bağlı olarak suçluluk, öfke duyguları, depresyon, somatik ve paranoid yakınmalar ortaya çıkabilmektedir.

Sınıf farklılıkları da çoğu kez emeklilik açısından önemli olmaktadır. *Çalışan sınıf emekliliği* genellikle “aktif emeklilik” anlamına gelmezken, daha fazla gelire sahip olan *orta sınıf emekliliği*, yaşlılar için büyüyen bir pazar ve kültür ortaya çıkarmıştır(Aktaran Demirbilek, 2007, s.137; Salman, 2004, s.5-6). Bazı bireyler için emeklilik aslında yeni bir başlangıç anlamına gelirken, bazıları içinse verimsizlik, işe yaramazlık, vazgeçilebilirlik duygularına neden olan, depresyona yol açan, hatta daha ciddi durumlarda hemen ölme isteğini ortaya çıkaran bir süreçtir. Yüksek statülü çalışanlarda daha yüksek iş

tatmini ve bu doğrultuda daha az emekli olma isteği söz konusudur. Bu gibi çalışanlar, emeklilikten sonra mesleklerini sürdürme eğilimindedir. Düşük statülü işlerde çalışanlar ise daha çok ekonomik nedenlerle emeklilik sonrasında çalışmaya devam etme eğilimi göstermektedirler.

Yukarıda da ifade edildiği üzere, emeklilik çok farklı başlıklar altında ele alınabilecek bir takım değişimleri içeren kriz durumudur. Bu kriz durumunu atlatabilme konusunda da eğitim, zekâ, cinsiyet, meslek, meslek yaşantısı, esneklik, emekliliğe ilişkin planlar, sağlık ve yaş gibi değişkenler önemli rol oynayabilmektedir. Emekliliğin anomi üzerine kurgulanan bir kriz durumu olduğunun anlaşılması ve bu sürecin en az zararla atlatılabilmesi konusunda çok farklı yaklaşımlar geliştirilmiştir. Bu çalışmada söz konusu yaklaşımlardan, yurtdışında çok ciddi örnekleri bulunan ‘emekliliğe hazırlık eğitimi’ ve ‘ikinci işe hazırlık eğitimi’ olguları ele alınmaya çalışılacaktır.

## II. Emekliliğe Hazırlık Eğitimi

Emeklilik yaşamına özgü nitelikler ve sorunlar, bireylerin bu döneme ilişkin bazı hazırlıklar yapmalarını gerektirmektedir. Emekliliğe hazırlıkta bireylere önemli sorumluluklar düşmekle birlikte, bireyin dışında bazı kurum ve kuruluşların sorumlulukları da ihmal edilemez. Bu sorumlulukların başında da emekliliğe hazırlık eğitimleri gelmektedir.

Emekliliğe uyum konusunda yapılan araştırmaların bulguları, çalışanların emeklilik dönemlerine ilişkin olarak bir planlama yapmaları gerektiğine inanmalarına rağmen bu yönde bir çaba içerisine girmediklerini göstermiştir (Monk, 1985, s.322). Özellikle emekliliğin ekonomik anlamda ciddi bir gelir kaybı, aile ve sosyal ilişkilerde bir değişim ile boş zamanların oldukça artması gibi olgular bağlamında karakterize olduğu düşünülürse, emekliliğe ilişkin gerekli hazırlıkların ve planların yapılmasının ne derece önemli olduğu kendiliğinden ortaya çıkmaktadır.

Bir organizasyonda uzun yıllar çalışan ve emekliliğe yakınlaşan bireylere önlerindeki yeni hayat biçimini tanıtan, onları bu hayat dilimine ve sorunlarına hazırlayan ve böylece onların bu dönemde mutlu olmalarını sağlayan bir eğitim biçimi olarak tanımlanabilecek emekliliğe hazırlık eğitimleri (Akçay, 1994, s.97), Oliver’in 1960, Anderson ve Ash’in 1966 yıllarında yaptıkları ve emekliliğe yönelik planları olan bireylerin, emeklilik yaşamına daha kolay uyum sağladıkları yönündeki araştırmanın sonuçları doğrultusunda başlamıştır. 55 yaşını dolduran çalışanlara yoğun rehberlik hizmeti vererek, onları emeklilik yaşantısına hazırlayan söz konusu eğitim süreçlerinden elde edilen ilk deneyimler, bu programların emekli olmaya yönelik olumlu bakışı arttırdığını ve emeklilik yaşantısına uyumu kolaylaştırdığını ortaya koymuştur (Lehr, 1994, s.258).

Emekliliğe hazırlık eğitiminin verilmesi, işverenin sosyal sorumluluğu olması yanında aynı zamanda yararına da olan bir uygulamadır. Bu eğitimi vermekle işveren, çalışanlarına önem verdiğini gösterir, kuruma bağlılık yaratır. Çalışanın güvenlik ihtiyacını karşılayan bir iş ortamında bireylerin iş doyumunu artar, daha verimli çalışır. Ancak bu

eğitimi sadece işverenin sorumluluğuna bırakmak, sosyal devlet ilkesi ile bağdaşmaz. Devlet de bu tür eğitimleri kendi bünyesindeki kurum ve kuruluşlar ile doğrudan düzenlemeli, ayrıca özel sektörü bu tür eğitimleri düzenlemeleri konusunda desteklemeli ve teşvik etmelidir (Akçay, 1994, s.97-98).

ABD’de yapılan araştırmalar, büyük şirketlerin %77’sinin, Almanya’da ise %30’unun personeline bu nitelikte kurslar verme eğilimi içerisinde bulunduğunu ortaya koymuştur (Tufan, 2003, s.270). Emekliliğe hazırlık eğitimi yurtdışında “pre-retirement counseling/emeklilik öncesi danışmanlık”, “pre-retirement education/emeklilik öncesi eğitim” isimleri altında verilmektedir. Emekliliğe hazırlık eğitimlerinin en genel amacı, bireylere emeklilik dönemlerine ilişkin seçim yapabilmeleri doğrultusunda finansal planlama, sağlık, sosyal yaşamda değişen roller ve tutumlar ile boş zamanların değerlendirilmesi gibi konularda gerekli bilgileri sağlamak ve planlama konusunda yardımcı olmaktır (Monk, 1985, s.323).

Türkiye’nin Aegon Emekliliğe Hazırlık Endeksi’nden aldığı puan 10 u’zerinden 5,4’tur ve bu puan Türkiye’yi küresel sıralamada 11. sıraya yerleştirilmektedir. Bu ‘düşük’ bir puandır ve tipik bir Türk çalışanın emeklilik için yeterince hazır olmadığına işaret etmektedir (Aegon, 2014).

Emekliliğe hazırlık eğitimlerinin başlıca amaçları kısaca şöyledir (Akçay, 1994, s.106-107):

- a. Emekli adayına önündeki hayat dönemini çeşitli yönleri ile tanıtmak,
- b. Emeklilik dönemindeki sorunları tanıtmak,
- c. Emekli adayına içinde bulunduğu durumu tanıtmak,
- d. Kendisini tanımaya ve sahip olduğu imkânların farkında olmasına yardımcı olmak,
- e. Emekliliğe geçiş için nelere ihtiyacı olduğunu kavratmak,
- f. Başarılı bir geçiş için yolları ortaya koymak,
- g. Emeklilikte karşılaşacağı problemlerle baş etme gücünü ve yeteneğini kazandırmak.

Emekliliğe hazırlık eğitimlerinde emekli adayının gelecekteki hayat dönemini daha iyi tanıyıp bu dönemi planlaması için;

- a. Mali planlama eğitimi,
- b. İkinci işe hazırlık eğitimi,
- c. Boş zaman planlaması eğitimi ve
- d. Emeklilik sonrası hayat planlama eğitimi,

Emekliliğin daha çok psikolojik boyutu ile ilgili olmak üzere emekli adayının emeklilik sorunları ile başa çıkabilmesi için gerekli bilgiler verilerek bireye bu konularda problem çözme gücü ve becerisi kazandırmak amacıyla;

- a. Sağlıktaki değişimlere uyum eğitimi,
- b. Sosyal değişikliklere uyum eğitimi,
- c. Yaşlılıktaki diğer kayıplara uyum eğitimi ve
- d. Durumu değerlendirme eğitimi gibi eğitimler vermek olasıdır.

### III. İkinci İşe Hazırlık Eğitimi

Emeklilik ile ilgili araştırmaların ilgilendiği konular arasında emeklilerin yeniden çalışma yaşamına dönmek istemelerine ilişkin tutumları da yer almaktadır. Amerika'da yapılan araştırmalara göre 55 ve daha yaşlı bireylerin %40'ı emekli olduklarında yeniden bir işe girmek istemektedirler (Wineman, 1985, s.307). Nitekim ülkemizde öğretmenler arasında yapılan bir araştırmada; emekli adaylarının % 65.2'si emekli olduktan sonra hemen çalışmaya başlamayı düşünmekte, % 19,4'nun ise ne yapacağına kararsız olduğu belirtilmektedir. Uzun bir süre çalışmayıp dinlenmek isteyenlerin oranı ise sadece % 15,4'dür (Akçay, 1994, s.148).

Çeşitli meslek gruplarını içeren bir başka araştırmada, emekli erkeklerin % 52'si, emekli kadınların ise % 36'sı emekli olduktan sonra çalıştıklarını belirtmiştir (Yılmaz, 1996, s.94). Kadınların iş dışındaki sosyal sorumluluklarının, emekli olduktan sonra çalışma yaşamına geri dönme oranlarının erkeklere göre daha düşük olmasında etkili olduğu düşünülmektedir.

Bir başka araştırma sonuçlarına göre, emeklilerin % 52'si çalışmakta, % 48'i ise çalışmamaktadır. Çalışmayanların % 22'si ise uygun bir iş bulamadığı için çalışmadığını belirtmiştir. Çalışmaktan hoşlanmayanların oranı ise sadece %3'tür (Sarım, 1996, s.34).

Asker emeklileri üzerine yapılan bir araştırmada ise, emeklilikten sonra % 72'sinin çalışma yaşamına devam ettikleri sonucu ortaya çıkmıştır (Üçüncü, 1995, s.17).

Yapılan bir diğer araştırmada ise emeklilikte yapılan ikinci iş, %62.3 oranında önceki işle bağlantılıdır (Yılmaz, 1996, s.96). Buradan emeklilikte büyük ölçüde emeklilik öncesi mesleğin sürdürüldüğü anlaşılmaktadır. Kariyer yolunu değiştirenlerin oranının ise küçümsenemeyecek kadar yüksek olduğu (%37.7) görülmektedir. Bunda bireylerin emeklilikte, hoşlandıkları işleri yapmalarının etkili olduğu düşünülmektedir. Ayrıca kamu kesiminden emekli olanların özel sektörde önceki işlerine benzer nitelikte iş bulamamalarının da etkisi göz ardı edilmemelidir.

Yine yurtdışında yapılan araştırmaların çoğu emeklilerin çalışma yaşantısına yeniden girmek istemeleri durumunda yarı zamanlı işleri tercih ettiklerini ortaya koymuştur. Schulz'a göre, emeklilikte yarı zamanlı işlerin tercih edilmesinin nedenleri arasında, sağlık koşullarının tam zamanlı çalışmaya olanak vermemesi, bireylerin zamanlarının bir bölümünü emekliliğe uyum eğitimleri için ayırmak istemeleri ve hem emekliliğin sağladığı boş zamanlardan faydalanmak hem de çalışıyor olmanın sağladığı ekonomik ve sosyal getirilere sahip olmak istemeleri yatmaktadır (Aktaran Wineman, 1985, s.307-308).

AEGON'un 15 ülkede gerçekleştirdiği Emekliliğe Hazırlık Anketi'nin sonuçlarına göre ise çoğu çalışanın emekliliğe kademeli geçmek istediğini ortaya koymuştur. Çalışan katılımcıların % 29'u işi tamamen bırakmadan önce yarı zamanlı bir işe geçeceğini söylerken, % 17'si de yarı zamanlı bir işe geçip emekli olduktan sonra bile çalışmaya devam etmeyi planladığını açıklamıştır. Katılımcıların ise sadece % 32'si emeklilik yaşında çalışmayı tamamen bırakmayı düşündüğünü ifade etmiştir (Aegon, 2014).

Türkiye'de özellikle emekli aylıklarının düşük olması ve erken emeklilik uygulamaları emeklileri yeniden çalışmaya iten başlıca sosyo-ekonomik nedenlerdir. Ancak emeklilerin yeniden çalışma nedenleri sadece bunlarla sınırlı değildir. Bireyin yeniden üretken olma isteği, emekli olduktan sonra boşta kalma duygusu, ne yapacağını bilememe endişesi gibi psikolojik etkenler de emeklilerin yeniden çalışmaya başlamasının diğer nedenleridir (Oral, 2008, s.136).

Yaşlılık aylıklarının düşük olması, emeklilerin yeniden çalışmaya başlamalarının belki de en önemli nedenidir. Türkiye şartlarında ücretlerin genel olarak düşük olması ve emekli aylıklarının da aktif çalışılan dönemdeki ücretlere oranla daha düşük olması emeklilerin çalıştıkları dönemle karşılaştırıldığında yaşam standardının düşmesine neden olmaktadır. Bu durumda emekli kendisinin ve ailesinin ihtiyaçlarını karşılayabilmek için yeniden çalışmak zorunda kalmaktadır (Oral, 2008, s.137; Güçlü, 2007; s.105, Yılmaz, 2005, s.28).

Bu konuda gerek yurtdışında, gerekse ülkemizde yapılan araştırmaların sağladığı verilerin ışığında, emekliler arasında tekrar çalışma yaşamına dönme konusunda ciddi bir eğilim olduğu söylenebilir. Bu gereksinimin bir sonucu olarak da, özellikle yurtdışında artık giderek daha önemli bir eğitim süreci haline gelen 'ikinci işe hazırlık eğitimi' uygulamalarına rastlanmaktadır.

İkinci işe hazırlık eğitimleri, özellikle kamu kesiminden emekli olanlar için önem taşımaktadır. Çünkü bu kişilerin emeklilik sonrasında çalışacağı yer özel sektör olmaktadır. Özel sektörün çalışma ilişkileri ise kamu sektörünün çalışma biçiminden çok farklıdır. Ayrıca, kamu kesiminden emekli olanlar, ilk işe girişlerinden itibaren hiç iş aramamışlardır. Bu yüzden firmaların işe alım sistemleri, nasıl iş arayacakları, yeni bir işe nasıl başvuracakları ve işe alma görüşmeleri hakkındaki konularda bilgi ve deneyime sahip değildir. Bütün bu bilgiler, ikinci işe hazırlık eğitiminin konusunu oluşturur.

Bireylerin emeklilikten sonra kariyer yollarını değiştirmeyi düşünmeleri durumunda yeni kariyerlerindeki işler ile ilgili ön hazırlıklar yapmaları gerekmektedir. Bu durum, kamu sektöründen emekli olacaklar kadar, özel sektörden emekli olacaklar için de geçerlidir. Çünkü yeni işler, yeni bilgilerin ve becerilerin kazanılmasını gerektirmektedir.

İkinci işe hazırlık eğitimi kapsamında bireylere, bireysel vizyonun, çalışma amaçlarının, ilgi alanlarının ve kariyer hedeflerinin tespit edilmesi, güçlü ve zayıf yönlerin, mevcut ve geliştirilmesi gereken bireysel yetkinliklerin belirlenmesi, çalışma alanlarının ve kariyer yollarının belirlenmesi, firmaların işe alım ve kariyer yönetim sistemleri, iş arama

aşamaları, özgeçmiş hazırlama, işe alma görüşmeleri, firma kültürü, iletişim ve ilişki yönetimi gibi alanlarda eğitim programlarının düzenlenmesi mümkün gözükmektedir.

#### IV. Emekliliğe Hazırlıkta Bireylerin Sorumlulukları

Emeklilikle ilgili doyum ve doyumsuzluğun baş gösterdiği, kişinin belirli tercihlerde bulunduğu ve bu tercihlere yönelik yaşamını yeniden düzenlediği emekliliğe uyum aşamasında, bireylerin kimisi uyum sağlarken kimisi ise uyumsuzluk yaşamaktadır. Uyum sağlayan ve uyum sağlayamayanlar arasındaki farklar, emekli olunan yaş, cinsiyet, kişilik yapısı, kişilerin boş zamanlarını değerlendirmedeki seçimleri, çalışmanın ve işin birey açısından yaşamdaki merkeziliği, sosyal destek düzeyi gibi faktörler etkili olabilir (Çakır, 2011, s.62).

Beklenen veya planlanan emeklilik yaşından önce çalışma yaşamı sona eren kişiler için emekliliğe hazırlık aşaması yaşanmamış olacağı için, yeni yaşam biçimine uyumda zorlukları artıracaktır. Gönüllü biçimde emekli olanlar ve emekliliğe iyi bir hazırlık dönemi geçirmiş olanlar, yaşamlarında belirli ilgi alanına sahip olanlar, boş zamanlarını iyi değerlendirenler, değişime açık olanlar için uyum süreci daha kolay olurken, çalışma isteği devam edenler, emeklilikle birlikte düşen gelirden olumsuz etkilenenler, işin sağladığı statüyü kaybetme duygusuna sahip olan bireylerde uyumsuzluk daha kaçınılmazdır (Çakır, 2011, s.63).

Emekliliğe uyum, bireyin emekliliği nasıl algıladığıyla da ilişkilidir. Bazı bireyler için emeklilik “değişik ve can sıkıcı olmayan, yapmak istediklerini gerçekleştirecek yeni bir yaşam fırsatı” olarak tanımlanmakla birlikte, bazıları için “anlamsızlık, duygusal ve fiziksel tükenme, rollerin kaybı ve rolsüz rolü oynamak” olarak görülebilir (Aktaran Öz, 2010, s.24). Bu durumda emekliliğe hazırlık konusu, yine bireyin kendi çabaları ile gerçekleşecek bir olgu olarak görülmektedir.

Emekliliğe hazırlık konusunda bireye düşen görevler arasında, bireysel vizyonun belirlenmesi, ilgi alanlarının tespit edilmesi, emeklilik yaşamı ile ilgili bilgi edinilmesi, emeklilik yaşamının sınanması ve emeklilik sonrası çalışma hayatına ilişkin kararlar verilmesi ve eğer çalışılacaksa ikinci işe hazırlık eğitimlerine başvurulması sayılabilir.

Emekliliğe hazırlık sürecine ilişkin olarak Amerika Birleşik Devletleri Çalışma Bakanlığı, bireyin sorumluluklarını içeren on maddelik bir liste hazırlamıştır. Bu listeye göre emekliliğe hazırlanma sürecinde bireyin yapması gerekenler aşağıdaki şekilde sıralanmıştır (U.S. Department of Labor EBSA, 2013):

- a. Tasarrufta bulunmaya başlamak, devam etmek ve belirlenen hedeflere bağlı kalmak:
- b. Emeklilik döneminde doğacak olan ihtiyaçları öngörebilmek;
- c. İşveren tarafından yapılan emekliliğe ilişkin ödemelere katkıda bulunmak;
- d. İşverenin emeklilik ödemelerine etki edecek olan işlemlerini öğrenmek;



- e. Başlıca yatırım alanlarını değerlendirmek:
- f. Emeklilik için yapılan tasarrufları kullanmamak;
- g. İşverenden emeklilik planı istemek:
- h. Bireysel emeklilik sistemine katılmak:
- i. Sosyal güvenlik yardımları hakkında bilgi edinmek:
- j. Emekliliğe ilişkin araştırmalar yapmak.

## V. Emekliliğin Olumlulaştırılması İçin Yapılan Uygulamalar

### 8.1 Yurtdışındaki Bazı Uygulamalar

Bireylerin emeklilik sürecine uyumunu ve yaşamlarını daha olumlu hale getirebilmek için çeşitli uygulamalar mevcuttur. ABD’de uygulanan ve geçmişi 1970’ler öncesine dayanan gerek özel gerekse kamu sektöründe verimliliğini gösteren “Emekliliğe Hazırlık Programları” bu uygulamalara bir örnektir (Işıkhan, 1997, s.122). Program parasal, psikososyal ve fiziksel uygulamaları içermektedir. *Parasal konular* emekli maaşı, emekli hakları, bütçe yatırım kararları, gayrimenkul alım planları ile ilgili vergiler ve sigorta tutarlarını kapsamaktadır. *Psikososyal konular*, emeklilikle birlikte ortaya çıkan rol uyumu, kariyer değişimi, çalışma alternatifleri, boş zaman aktiviteleri, zamanı yönetme ve ruh sağlığı, geriatrilerin psikolojisi ve bakımı ile ilgili bilgileri içermektedir. *Fiziksel konular* ise, beslenme, ev seçenekleri, sağlık sigortası, çok yaşlı olanların bakımı ve stres yönetimi bu kategoridedir (Işıkhan, 1997, s.124).

Yurtdışında bireylerin emekliliği kriz durumuna dönüştürmeden zevk alarak geçirmelerini sağlayan uygulamalardan biri “*emeklilik kulüpleri /retiree clubs*” isimli uygulamadır. Yaptığı uygulamalar anlamında hem ‘yeniden mesleklendirme’ hem de ‘boş zamanların değerlendirilmesi’ konularına olumlu çözümler getiren bu kulüpler yurtdışında oldukça yaygındır. Pek çok firmanın kendi çalışanlarına emeklilik sonrası sunduğu bu imkân, emeklilik sonrası yaşanabilecek sorunları azaltma notasında önemli rol üstlenmektedir.<sup>1</sup>

Söz konusu kulüpler, emeklilerin sosyal entegrasyon ihtiyacının tatmin edilmesinden, çalışmak isteyenlere yeni işler bulmaya, hobi ve ilgi alanlarına göre çeşitli kurslar düzenlemekten, emekliliğe uyum ve ikinci işe hazırlık eğitimleri vermeye kadar çok değişik alanlarda faaliyet göstermektedir. Ayrıca isteyen emekliler bu kulüplerin yarı zamanlı büro işlerinde, resepsiyon kısmında veya rekresyonel programlar ile pilot projelerde bizzat görev alarak çalışabilmektedir (Wineman, 1985, s.305). Bireyler, böylelikle hem boş zamanlarını olumlu bir şekilde değerlendirebilmekte, hem de artık işe yaramadıkları düşüncesinin yol açacağı psikolojik olumsuzluklardan kurtulabilmektedirler.

1) Ayrıntılı bilgi için bkz. <http://www8.hp.com/us/en/campaigns/retiree-website/retiree-clubs.html>, [http://www.chryslerretirees.com/club\\_state.php](http://www.chryslerretirees.com/club_state.php), <http://www.at.ford.com/b2b/public/pages/retiree-clubsandgroups.aspx>.

Bu kapsamda söz konusu kulüplerin ne derece etken olduğunu göstermek açısından “*dostça ziyaret / friendly visiting*” uygulamasının anlatılması yerinde olacaktır. Bu uygulamada, emeklilik kulübüne dâhil olan emekliler, tespit edilen yaşlıları evlerinde, düzenli periyotlar halinde ziyaret etmektedir. Bu ziyaretleri esnasında tespit ettikleri gözlemlerini, bireyin yalnız başına mı eşyle mi oturduğundan, gereksinimlerini kendi başına karşılayıp karşılamadığına, sosyal güvencesinin bulunup bulunmadığına kadar bir dizi değerlendirmenin bulunduğu forma işlemekte ve neticede bu form kulüp merkezinde yapılan toplantıda ele alınarak neler yapılabileceği üzerinde değerlendirme yapılmaktadır. Böylelikle hem ziyaret edilen yaşlıların sıkıntıları giderilmeye çalışılarak sosyal bir dayanışma sağlanmakta, hem de emekliler için bir iş imkânı oluşturulmaktadır (Wineman, 1985, s.310-311).

Yurtdışında çok yaygın olan friendly visiting programına katılım genellikle gönüllülerden oluşmaktadır. Bu gönüllü kişiler, emeklilerle telefonla veya yüz yüze irtibata geçerek onların sosyal gereksinimlerini karşılamaktadır. Böylelikle kendileri için yeni arkadaşlar edinerek sosyal ilişkilerini kuvvetlendirmektedir. Ayrıca bu uygulama ile emeklilerin sorunları noktasında farkındalık da yaratılmaktadır. Özellikle ileri yaşları nedeniyle çevreleri ile olan ilişkileri gerilemiş olan veya fiziksel engelleri nedeniyle kolaylıkla çevreleriyle ilişki sağlayamayan bireyler, bu program sayesinde toplumla daha iç içe bir yaşam sürdürmektedir.<sup>2</sup> Programa dâhil olan gönüllüler ise, bu sayede kendi kişisel gelişimi noktasında tecrübe edinirken, bu konu hakkında da farkındalık yaratmaktadır. Emekli olan ve sosyal yaşamdan görece uzak kalan kişi de bu sayede çevresiyle ilişkilerini devam ettirmekte ve yalnızlık duygusundan kurtulmaktadır.<sup>3</sup>

Friendly visiting programını çoğu zaman yerel yönetimlerce koordine edilmekte, afiş ve el ilanları yoluyla toplum bilgilendirilmektedir.<sup>4</sup>

## 8.2 Türkiye’deki Bazı Uygulamalar

Türkiye’de özellikle son yıllarda yaygınlaşan emeklilik kulüpleri veya yaşam kulüplerinin daha çok özel sektör bünyesinde yer aldığı söylenebilir. Gerek emeklilik öncesinde emeklilik sonrasına hazırlık amaçlı gerekse emeklilik sonrasında boş zamanları geçirmek amacıyla hayata geçirilen hobi kulüplerinde, bireyler, bahçecilik, binicilik, dalış, dans, el sanatları, fotoğraf, gezi, kayak, müzik, resim, sağlıklı yaşam, sinema, sörf, tenis, tiyatro, yabancı dil, yelken, yemek gibi çeşitli alanlarda faaliyetlere katılabilmektedir.<sup>5</sup>

2) Örnek bir çalışma için bkz. (<http://www.cambridge.ca/relatedDocs/ARC%20Friendly%20Visiting%20Program%20Brochure.pdf>).

3) Ayrıntılı bilgi için bkz. <http://www.dorotusa.org>, <http://www.visitingneighbors.org>.

4) Örnek bir çalışma için bkz. <http://www.coaoc.org/pdf/friendly-visitor-info.pdf>.

5) Türkiye’deki bazı uygulamalar için bkz. <https://www.garantiemeklilik.com.tr/hobi-kulupleri.aspx>, <http://www.vakifemeklilik.com.tr/Yasam-Kulupleri/yasam-kulupleri.aspx>

Bununla birlikte çeşitli yerel yönetimler, emeklilerin zamanlarını daha keyifli geçirebilmeleri ve sosyal yaşamdan kopmamaları için bazı projeleri hayata geçirmiştir. Bu amaçlar bir takım kurslar açılmış, kurs sonrası katılımcıların çalışmaları sergilenmiştir.<sup>6</sup>

Odunpazarı Belediyesi, Gönülbağı Hobi Bahçesi projesi ile emekli vatandaşların sosyal bağlarını güçlendirerek emeklilik sonrası doğabilecek sorunları azaltmayı amaçlamıştır. Yine Bursa ve Gaziantep Büyükşehir Belediyeleri tarafından hayata geçirilen hobi bahçeleri emekli vatandaşlara sunulan önemli bir hizmettir.<sup>7</sup>

Bunun yanında Türkiye’de sıklıkla rastlanan ve sosyalleşme açısından önemli görülebilecek diğer bir konu ise “gu’n algısıdır (altın gu’nu”, para gu’nu”, akşam toplantıları, dini sohbet gu’nlere, kahve gu’nu” gibi).” Bu gu’nlere aracılığıyla bireyler, rol kayıplarından çikmakta, çevreyle etkileşim sağlamakta, hem maddi bir gelir elde etmekte hem de eğlenme vakti bulmaktadırlar. Böylece sosyalleşme alanlarında kendilerine yeni roller tanımlayan emekliler, serbest zaman aktiviteleri dışında kendi kimliklerini de yeniden tanımlamaktadırlar (Sağır, 2013, s.483-487).

## SONUÇ

Emeklilik, bireysel anlamda farklı alanlarda çok büyük değişimleri içeren bir olgudur. Dolayısıyla emeklilik, kriz durumuna dönüşebilme potansiyeline sahip bir süreç olarak ele alınırsa çok da yanlış bir değerlendirme olmaz. Bu nedenle emekliliğin bireysel ve toplumsal anlamda içerdiği söz konusu potansiyel tehlike, bu değişimlerin gerektiği biçimde ele alınıp uygun çözüm yollarının geliştirilmesini gerektirmektedir. Bu gereklilik, hem sağlıklı bir sosyal güvenlik siyasasının ortaya çıkardığı bir zorunluluktur hem de bireysel ve toplumsal anlamda bir gereksinimdir.

Özellikle gelişmiş batılı ülkelerde emeklilik olgusunun artık çok önemli bir sorunsal olarak ele alındığı ve bu konuda çok kapsamlı araştırmalar yapıldığı, yapılan araştırmaların sağladığı veriler ışığında geliştirilen kapsamlı projelerin de sosyal güvenlik anlayışı içerisinde uygulamaya konulduğunu görmek mümkündür. Geliştirilen projeler emekli adaylarını çalışma yaşamlarının son dönemlerinden itibaren ele almakta ve hemen hemen tüm emeklilik yaşamları boyunca yaralanabilecekleri çeşitli uygulamalar sunmaktadır. Bu uygulamalar bireyin emeklilik yaşantısını bir kriz durumuna dönüşmeden atlatabilmesi konusunda çok yararlı olduğu gibi, gerek bireysel ve gerek toplumsal anlamda çok önemli kazanımlar üretmekte ve bir bütün olarak emekliliği olumlulaştırabilmektedir.

Ancak Türkiye’de bu konuda kapsamlı bir anlayış henüz yerleşmemiştir. Türkiye’de emeklilik konusunda son dönemlerde özel sektör ve bazı yerel yönetimler tarafından bir

6) Örnek bir çalışma için bkz. [http://www.bilecik.gov.tr/default\\_B0.aspx?id=1343](http://www.bilecik.gov.tr/default_B0.aspx?id=1343), <http://www.yaslikrehberi.org/ayin-dosyaları/yaşlılıkta-boş-zamanların-değerlendirilmesi.aspx>, <http://www.mamak.bel.tr/mamak-belediyesinden-ilcenin-gungormuslerine-armagan.aspx>.

7) Çeşitli belediyelerin yapmış olduğu uygulamalar hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. <http://www.odunpazarı.bel.tr/Projeler.aspx?ID=53>, <http://www.gaziantep.com.tr/haber-232-emekliler-icin-2-hobi-bahcesi-projesi-hayata-geciyor.html>, <http://www.bursa.bel.tr/hizmetler/sayfa/239>.

takım projeler hayata geçirilmiş olmasına rağmen genel anlamda emekliliğin olumlulaştırılması adına devlet tarafından herhangi bir çalışma içerisine gidilmediği görülmektedir. Emekliler adeta devletin sırtında bir yük olarak görülmekte ve bir anlamda kaderlerine terk edilmektedirler.

Netice olarak ülkemizde de emekliliğin çok önemli bir sorunsal olarak ele alınıp bu konuda kapsamlı projelerin üretilmesi büyük bir zorunluluktur. Söz konusu projeler bağlamında öncelikle emeklilik yaşantısının olumlulaştırılması anlamında sosyal ve ekonomik düzenlemeler ele alınmalıdır. Özellikle emekliliğin bir kriz durumuna düşmeden atlatılması konusunda “*emekliliğe hazırlık eğitimi*” ve “*ikinci işe hazırlık eğitimi*” gibi gelişmiş batılı ülkelerde çok kapsamlı örnekleri bulunan uygulamalar bir an önce hayata geçirilmelidir. Gerek emeklilerin boş zamanlarının değerlendirilerek hem kendileri hem de toplum için son derece olumlu çalışmalar içerisine girebilmesi anlamında “*retiree clubs*” benzeri uygulamalar ülkemiz gerçekleri de göz önüne alınarak yeniden desenlenebilir. Dolayısıyla, emeklilik artık kendisine negatif anlamlar yüklenen bir olgu olmaktan çıkarılarak olumlulaştırılabilir. Bu bağlamda hem emeklilere özgü yeni bir sosyal anlayış modeli geliştirilebilir, hem de bu modelin oluşturacağı getiriler topluma bir kazanım olarak sunulabilir.

#### KAYNAKÇA

- OECD, (2015). *Ageing and Employment Policies - Statistics on average effective age of retirement*.
- Web: <http://www.oecd.org/els/emp/ageingandemploymentpolicies-statisticsonaverageeffectiveageofretirement.htm> adresinden 03 Ocak 2015’de alınmıştır.
- Akçay, R. C. (1994). *Çanakkale ilinde görev yapan öğretmenlerin emekliliğe hazırlık eğitimine ihtiyaçları*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Alp, B. (1997). *Social security system in Turkey*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ortadoğu Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Aşkın, U. (2003). *Bireysel Emeklilik Rejimi: OECD Ülkeleri İle Karşılaştırılarak Türkiye’de Uygulanabilirliği*, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Aydın, U. (1999). *Sosyal güvenlik sorunlarının çözümünde özel sigortalar*, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları, No.1117.
- Çakır, Ö. (2011). *Emekliliğin psiko-sosyal boyutu*, Ankara: Türkiye Emekliler Derneği Eğitim ve Kültür Yayınları.
- Çakır, Ö. (2014). Emekliliğin psiko-sosyal boyutu (1.Bölüm), *Çağın Polisi*, S.146, s.10-16.

- Çakır, Ö. (2014). Emekliliğin psiko-sosyal boyutu (2.Bölüm), *Çağın Polisi*, S. 147,
- WHO, (2015). *Definition of an Older or Elderly Person*, Web: <http://www.who.int/healthinfo/survey/ageingdefnolder/en/> adresinden 10 Nisan 2015’de alınmıştır.
- Dilik, S. (1991). *Sosyal güvenlik*, Ankara: Türk Tarih Kurumu Yayınları.
- Er, D. (2009). Psikososyal açıdan yaşlılık, *Fırat Sağlık Hizmetleri Dergisi*, 4(11), s.131-144.
- Geçtan, E. (1984). *Çağdaş yaşam ve normal dışı davranışlar*. (3. Baskı) Ankara, Maya Yayınları.
- Güzel, A., Okur, A. R. (1999). *Sosyal güvenlik hukuku*, İstanbul: Beta Yayınları.  
<http://www.caginpolisi.com.tr/emekliligin-psiko-sosyal-boyutu-2/>
- İncealtın, İ. (1999). *Yaşlı kültürü ve emekli derneklerindeki yaşlıların sosyo-kültürel özellikleri*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Işıkkhan, V. (1997). Çalışanları Emekliliğe Hazırlamak, *Amme İdaresi Dergisi*, 30 (4), s.121-129.
- Lehr, U. (1994). *Yaşlanmanın psikolojisi*, (Çev. Neylan Eryar), İstanbul: Bilimsel ve Teknik Yayınları Çeviri Vakfı.
- Milli Eğitim Bakanlığı. (2011). *Yaşlılıkta görülebilen uyum sorunları*, Ankara: Milli Eğitim Bakanlığı Yayınları.
- Monk, A. (1985). *Preretirement planning programs*, A. Monk (Eds.) *Handbook of Gerontological Services*, New York: Van Nostrand Reinhold Company Inc., s.322-340.
- Öz, F. (2010). Yaşamın son evresi: yaşlılık psikososyal açıdan gözden geçirme, *Kriz Dergisi*, 10 (2), s17-28.
- Sağır, A. (2013). Gün algısı ve sosyalleşme: Safranbolu örneğinde ‘gün’ sosyolojisi dene-mesi, *The Journal of Academic Social Science Studies*, 6 (5), s. 477-496.
- Salman, S. (2004). *Öğretmenlerin emeklilik dönemlerine uyumları ve yaşam tatminleri*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Sarım, S. (1996). *Emeklilerin zamanlarını değerlendirme durumlarının incelenmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Şakar, M. (1987). Türk sosyal güvenlik hukukunda yaşlıların korunması, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Treas, J., Berkman, S. (1985). Life span, human development, and old age, A. Monk (Eds.) *Handbook of Gerontological Services*, New York: Van Nostrand Reinhold Company Inc., s.24-39.

- Tufan, İ. (2003). *Modernleşen Türkiye'de yaşlılık ve yaşlanmak, yaşlanmanın sosyolojisi*, İstanbul: Anahtar Kitaplar Yayınevi.
- Tuncay, A. C. (1994). *Sosyal güvenlik hukuku dersleri*, (6. Bası), İstanbul: Beta Yayınları.
- U.S. Department of Labor Employee Benefits Security Administration. (2013). *Top 10 ways to prepare for retirement*. Washington: U.S. Department of Labor Employee Benefits Security Administration.
- Üçüncü, A. M. (1995). *Asker Emeklilerinde depresyon prevalansı ve sosyodemografik faktörlerle ilişkisi*, Yayımlanmamış Uzmanlık Tezi, Gülhane Askeri Tıp Akademisi Haydarpaşa Eğitim Hastanesi, İstanbul.
- Wineman, J. (1985). Services to older and retired workers, A. Monk (Eds.) *Handbook of Gerontological Services*, New York: Van Nostrand Reinhold Company Inc., s.302-321.
- Yılmaz, S. (1996). *Türkiye'de emeklilik yaşantısı*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- AEGON, (2015). *Emekliliğe Hazırlık Anketi 2014* Web: [http://www.aegon.com.tr/Documents/aegon-com-tr/Sitewide/emeklilige-hazirlik/Aegon\\_TR.PDF](http://www.aegon.com.tr/Documents/aegon-com-tr/Sitewide/emeklilige-hazirlik/Aegon_TR.PDF) adresinden 01 Mayıs 2015'de alınmıştır.
- Retiree Club* (ty) Retrived Marc 14, 2015 from <http://www.at.ford.com/b2b/public/pages/retireeclubsandgroups.aspx>.
- Friendly Visiting Programme* (ty) Retrived April 12, 2015 from <http://www.cambridge.ca/relatedDocs/ARC%20Friendly%20Visiting%20Program%20Brochure.pdf>.
- Retiree Clup* (ty) Retrived April 7, 2015 from [http://www.chryslerretirees.com/club\\_state.php](http://www.chryslerretirees.com/club_state.php).
- Friendly Visiting* (ty), Retrived April 5, 2015, from [http://www.dorotusa.org/site/PageServer?pagename=about\\_friendly\\_visiting\\_D#.VUYB18Y8o-8](http://www.dorotusa.org/site/PageServer?pagename=about_friendly_visiting_D#.VUYB18Y8o-8).
- Yaşam Kulüpleri* (ty) Retrived March 18, 2015, from <http://www.vakifemeklilik.com.tr/Yasam-Kulupleri/yasam-kulupleri.aspx>.
- Friendly Visiting* (ty) Retrived March 5, 2015, from [http://www.visitingneighbors.org/index\\_page.php?page=programs](http://www.visitingneighbors.org/index_page.php?page=programs).
- Retiree Clubs* (ty) Retrived January 16, 2015, from <http://www8.hp.com/us/en/campaigns/retiree-website/retiree-clubs.html>.
- Hobi Kulüpleri Nedir* (ty) Retrieved April 10, 2015, from <https://www.garantiemeklilik.com.tr/hobi-kulupleri.aspx>.