



ARAŞTIRMA MAKALE

Emekli Subayların Emeklilik ve Yaşlılık Dönemine İlişkin Algıları¹

Sadullah Hayri DURMAZ^{a2} & Ayşe CANATAN^b

^aAnkara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sosyoloji Anabilim Dalı, Ankara / Türkiye
ORCID ID: [0000-0003-0410-5582](https://orcid.org/0000-0003-0410-5582)

^bAnkara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Edebiyat Fakültesi, Sosyoloji Bölümü, Ankara / Türkiye
ORCID ID: [0000-0003-0156-2382](https://orcid.org/0000-0003-0156-2382)

ÖZET

Yaşlanma, dünyaya gelen her canlının birbirinden farklıda olsa yaşamak zorunda olduğu doğumla başlayan, ölümle son bulan bir süreçtir. Süreçteki önemli dönüm noktalarından birisi de, süreç boyunca sosyal, psikolojik ve fiziksel ihtiyaçlarını giderebilmek için çalışan bireylerin hukuksal olarak çerçevesi belirlenmiş kurallar kapsamında belirli bir yaşta çalışma yaşamının dışına çıkması ve geçmiş hizmetleri karşılığında çalışmaksızın belirli bir gelire hak kazanması durumu, yani emekliliktir. Bu çalışma da iş hayatını sonlandıran Kara Kuvvetleri Komutanlığına mensup subayların ekonomik, sosyal ve sağlık durumlarındaki farklılıklar dâhilinde emeklilik ve yaşlılık algıları ile yaşlanma süreci üzerindeki emekliliğin sosyolojik etkileri tespit edilmeye çalışılmıştır. Çalışmaya Türk Silahlı Kuvvetleri Kara Kuvvetleri Komutanlığından emekli olmuş 280 kişi katılım sağlamıştır. Veriler kapalı ve açık uçlu sorular kullanılarak oluşturulan anket formunun web tabanlı ve yüz yüze yapılan çalışmalar sonucunda yazılı olarak elde edilmiştir. Karma yöntemin kullanıldığı çalışmada "betimleyici analiz yüzde tablosu" ve "kodlama" yöntemleri kullanılmıştır. Çalışma sonucunda, emekliliğin kişilerin yaşamında önemli bir dönüm noktası olduğu, emekliliğin yasaların izin verdiği sınırlar dahilinde kişisel bir karar olduğu, sosyal çevre ve sosyal ilişkiler emeklilikle birlikte değişse de emekliliğin yalnızlaşma olmadığı değerlendirilmiştir. Emeklilik ve yaşlılık kavramları birçok noktada kesişmektedir. Türkiye'de erken yaşlarda emekliliğin halen mümkün olması uzayan insan yaşamıyla birlikte, genç emeklilere yeni kapılar açabileceği ve emekliliğin yaşlanma anlamında topluma yaşlılığı çağırırsa da emekli bireyler açısından bu algı kabul edilmediği görülmüştür.

MAKALE GEÇMİŞİ

Geliş 13 Aralık 2023
Kabul 25 Nisan 2024

ANAHTAR KELİMELER

Yaşlılık
Emeklilik
Subay
Yaşlanma

Retired Officers' Perceptions Regarding Retirement and Old Age Period

ABSTRACT

Aging is a process that begins with birth and ends with death, which every living being has to experience even if they are different from each other. One of the important turning points in the process is retirement, where individuals who work in order to meet their social, psychological and physical needs throughout the process leave the working life at a certain age within the scope of legally determined rules and become entitled to a certain income without working in return for their past services. In this study, it was aimed to reveal the perceptions of retirement and old age regarding the differences in the economic, social and health situations of the officers of the Land Forces Command who ended their careers, and the sociological effects of retirement on the aging process. 280 retired people from the Turkish Armed Forces Land Forces Command participated in the study. The data were obtained in written form as a result of web-based and face-to-face studies by using the survey form created via closed and open-ended questions. In the mixed method study, "descriptive analysis percentage table" and "coding" methods were used. As a result of the study, it has been found out that retirement is an important turning point in people's lives, retirement is a personal decision within the limits allowed by law, and although the social environment and social relations change with retirement, retirement does not mean loneliness. The concepts of retirement and old age intersect at many points. It has been observed that the fact that retirement at an early age is still possible in Turkey can open new doors for young retirees with the lengthening of human life, and although retirement reminds the society of old age in the sense of aging, this perception is not accepted by retired individuals.

ARTICLE HISTORY

Received 13 December 2023
Accepted 25 April 2024

KEYWORDS

Old age
Retirement
Officer
Aging

¹ Çalışma "Emekliliğin Yaşlılık Üzerindeki Sosyolojik Etkisi" konulu doktora tezinden üretilmiştir.

² Sorumlu Yazar e-mail: durmazfull@gmail.com

Makalenin Kaynak Olarak Gösterimi (Cite): Durmaz, S. H., & Canatan, A. (2024). Emekli subayların emeklilik ve yaşlılık dönemine ilişkin algıları. Yaşlı Sorunları Araştırma Dergisi (YSAD) / Elderly Issues Research Journal (EIRJ), 17(1), 21-32.

1. GİRİŞ

Doğumla başlayan yaşam süreci ölümle sonuçlanacaktır. Hayatta geçirilen her gün ileriye (ölüme) gidişin bir parçasıdır. Yaşlanma olarak tanımlanan bu yolda bireylerin nasıl ve ne şekilde yaşlanacağı, toplumun yaş ve yaşlılık algısı, yaşlılığa dönük ekonomik ve siyasal uygulamalar zamana ve ülkelere göre değişiklik gösterecektir. Süreç içerisinde insan önce fiziksel, ruhsal ve bilişsel olarak güçlenirken yetişkinliğin sonlarına doğru süreç tersine dönmektedir. Başka bir anlatımla kazanımlarla başlayan süreç kayıplarla son bulmaktadır. Sürecin tersine döndüğü dönemde ortaya çıkan başka bir statü; sosyal, psikolojik ve ekonomik ağırlığıyla insanlara dünyadan ayrılıncaya kadar eşlik edecek olan emekliliktir.

Emeklilik kavramı sanayi devrimiyle birlikte hızla dönüşen toplumun ve çalışma yaşamının düzenlenmesi sürecinde ortaya çıkmıştır. Modern toplumun planlı bir düzene dönüşümü ile çalışanların çalışamayacak zamanları için bir kazanım olarak ortaya çıkmıştır. Çalışma yaşamından çeşitli sebeplerle ayrılmak durumunda kalan bireylerin sağlık ve geçinme ihtiyaçlarının kurumsal olarak çözülmesi amaçlanmıştır. İlk olarak alman kralı Bismarck'ın kurmuş olduğu sistem öncelikle sağlık ve kazaları kapsayan bir sigorta şeklindeyken 1891 yılından itibaren günümüz sosyal güvenlik sistemlerine temel oluşturan bir emeklilik sistemi olarak başlamıştır (<https://www.ssa.gov/history/ottob.html>).

Emeklilik, "kişilerin yasalarca belirlenen koşullarda belli bir süre çalıştıktan sonra çalışma hayatından çekilmeleri ve geçmiş hizmetleri karşılığında çalışmaksızın belirli bir gelire hak kazanmaları durumu." olarak ifade edilmektedir (TDK Bilim ve Sanat Terimleri Sözlüğü).

Emekliliğin kişisel ve toplumsal algısı veya emekliliğin çalışan ve işveren (kamu/özel) açısından anlamı farklıdır. Bireyin cinsiyeti, ekonomik durumu, ruhsal ve fiziksel sağlığı, yaşam tarzı, aile yapısı, mesleki statüsü ve daha birçok etken, kişinin emeklilik kararını ve emeklilikteki yaşantısını etkilemektedir. Bireylerin yaşamları boyunca sosyal, psikolojik ve ekonomik birikimleri ve hukuksal düzenlemeler emeklilik yaşamının ana belirleyicileri olacaktır. Kurumsal bir düzenleme olarak ortaya çıkan emeklilik kavramının ana belirleyicisi devlettir. Devletler gerek çalışma yaşamı boyunca ödenen primlerin miktarı ve değerlendirilmesi, gerekse işveren ve çalışanların sorumluluklarının belirlenmesinde etken güçtür. Emeklilik sisteminin en önemli unsuru olan çalışma yaşına başlama, çalışma süresi ve çalışma hayatının emeklilik adına sonlanabileceği minimum ve maksimum emeklilik yaşının tespiti devletler tarafından yapılır.

İnsan ömrünün her geçen gün uzaması, düşen ölüm (mortalite) ve doğurganlık (fertilite) oranları tüm dünyada ve Türkiye'de demografik yapıda yaşlanma yönünde değişime yol açmaktadır. Dünya nüfusunun %9,6'sı 2021 yılı verilerine göre 65 yaş ve üstüdür. Bu oran Avrupa'da % 19,6 ve Türkiye'de % 9,7'dir (Demographic Yearbook, 2021; TÜİK, 2021). 2000 yılında dünyada 65 yaş üstü yaşayanların oranı % 6,9 ve Türkiye'de % 5,7'dir (Demographic Yearbook, 2000; TÜİK, 2021). 2050 yılında dünya nüfusunun % 16,4'

ü ve Türkiye nüfusunun % 20,8'i 65 yaş ve üstünde olacağı beklenmektedir (World Population Prospects, 2022; TÜİK, 2013). Veriler dünyanın yaşlandığını göstermektedir. Yaşlanan dünya daha fazla emekli ve daha fazla emeklilikte geçirilecek süre demektir. Yaşlılık ve emeklilik kapsamında karşılaşılabilecek sorunların her alanda artması beklenmedik bir durum olmayacaktır. Birey, toplum ve devletler anlamında emeklilik ve yaşlılık olumlu ve olumsuz yönleriyle daha görünür bir hal alacaktır.

Birbirlerine uymayan heterojen bir yapıya sahip olan bireysel yaşlanma süreçleri, farklı yaşanan yaşlılık olgusunun varlığını ortaya çıkarmaktadır. Benzer gelişim özelliklerine sahip olsalar da yaşlanma süreci bireylere çok farklı yaşlılık yaşatmaktadır. Benzer bir şekilde Dünyada ve Türkiye'de uygulanan emeklilik uygulamalarında farklı sosyal güvenlik politikaları vardır. Türkiye açısından farklı çalışma süreleri ve farklı emekli maaşlarının mevcut olması farklı emekli modellerini ortaya çıkarmaktadır.

TSK mensubu personelin, 657 sayılı devlet memurları kanununda 19.02.1980 yılında yapılan değişiklikle TSK Personel Kanununun da bulunan hükümlere tabii olduğu belirtilmiştir (657 sayılı Kanun). Emeklilik kapsamında TSK personelinin hak ve sorumlulukları 5434 sayılı Emekli Sandığı kanunuyla güvence altına alınmıştır. Sosyal güvenlik kurumlarının birleştirilmesi (5502 sayılı kanun) ve daha sonra çıkarılan ve 01.01.2008 tarihinde yürürlüğe giren 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunuyla belirlenen şartlar dahilinde emeklilik hakları düzenlenmiştir ([1.5.5510.pdf \(mevzuat.gov.tr\)](#)).

TSK' da görev yapan general, subay, astsubay ve uzman erbaşlar ve sözleşmeli erbaş ve erlere yönelik emeklilik kapsamında farklı ve benzer uygulamalar bulunmaktadır. TSK personelinin tamamı görev yaptıkları her yıl başına 90 gün yıpranma payı alır. Bu payın toplamı 8 yılı geçemez (5510 sayılı kanun maddesi 40). Aynı kanun maddesi uyarınca yıpranma süresinin yarısı 3 yılı geçmemek kaydıyla emeklilik yaşından düşülür. Yıpranma payının emeklilik yaşından düşülmesi uygulaması, 15 Ekim 2008 öncesi öncesinde çalışmaya başlayanlar için tamamı şeklinde uygulanmaktadır (4447, 5434, 5510 sayılı Kanunlar). Farklı uygulamalar ise personelin TSK bünyesine görev yaptığı statüyle ilgilidir. TSK'nde personelin rütbelerde bekleme süreleri kanunla belirlenmiştir. Harp okulu veya dengi bir okuldan mezun olarak teğmen rütbesiyle göreve başlayan subayın rütbelerde normal bekleme sürelerinin toplamı 28 yıldır (TSK Per. Kanunu; Md.30). Astsubayların normal bekleme süreleri toplamı 30 yıldır (TSK Per. Kanunu; Md.78). Fiili hizmet süresini dolduran albaylar hizmet ihtiyacı sebebiyle kadrosuzluktan emekliye sevk edilmeyerek yüksek askeri şura kararıyla iki yıl görev süreleri uzatılabilir (TSK Per. Kanunu; Md.78). Kadrosuzluk nedeniyle yaş haddinden önce emekliye sevk edilen albay, yarbay, binbaşı ve yüzbaşılar ile generallere, kadrosuzluk tazminatı rütbelerinin ve makamının yaş haddinden az olmamak üzere 65 yaşına kadar olan sürede Emekli Sandığına ödenir (TSK Per. Kanunu; Md.49/f). Aynı kanunun ek 18'inci maddesi uyarınca V sayılı cetvelde belirtilen rütbe ve görevlerde (Yarbay ve üstü) çalıştıktan sonra emekliye ayrılanlara,

hayatta buldukları sürece her ay T.C. Emekli Sandığı'nca makam tazminatı ödenir. T.C. Emekli Sandığı (bugün için SGK)bu ödemeleri üç aylık devreler halinde faturası karşılığında Hazine'den tahsil eder (TSK Per. Kanunu; Ek Md.18). Askeri şura kararıyla görev süresi uzatılan albay rütbesindeki personel için yaş haddi 60 ve kendi isteğiyle çalışmaya devam eden astsubay kıdemli başçavuşlar için Milli Savunma Bakanı kararıyla yaş haddi 60 olarak uygulanmaktadır (TSK Per. Kanunu Md.41, Ek. Md.37).

Araştırmada; eğitim, çalışma şartları, ücret politikası, sosyal haklar ve birbirine yakın sosyo-kültürel çevreye sahip olduğu değerlendirilen Türk Silahlı Kuvvetleri (TSK) Kara Kuvvetleri Komutanlığı'ndan (KKK) emekli olmuş subayların "Emeklilik ve Yaşlılık Dönemine İlişkin Algıları" tanımlanmaya çalışılmıştır. Çalışma, yüksek eğitim seviyesine sahip ve kamu kesimi emeklileri içerisinde alınan maaş anlamında üst gruba yakın olan bir grubun beklenti, algı ve hislerini ortaya koyması anlamında önemlidir.

2. YÖNTEM

2.1. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmasının evreni Türk Silahlı Kuvvetleri (TSK) Kara Kuvvetleri Komutanlığı'ndan (KKK) emekli olmuş subaylardır. Evren oluşturulurken 2021 yılı 30 Ağustos itibarıyla TSK Personel Kanunu gereği uzatma durumunda olmadan çalışılabilecek süre olan 28 yılını tamamlamış 1993 ve daha öncesinde Kara Harp Okulu ve muadili okullardan mezun, subay olarak görev yapmış kişiler seçilmiştir (926 Sayılı TSK Personel Kanunu Md.30). Evren 1960-1993 yılları arasında Kara Harp Okulu (KHO) ve muadili okullardan mezun olmuş 17200 kişiden oluşmaktadır.

Örneklem büyüklüğü hesaplandığında % 90 güven seviyesinde ve 0,05 hata oranında 269 olarak bulunmuştur (Yazıcıoğlu & Erdoğan, 2007, Örnek Boyutu Hesaplayıcı: Örnek Boyutlarının Anlaşılması | SurveyMonkey). Evreni temsil edecek örneklem "basit rastlantısal (olasılıklı) örnekleme yöntemiyle belirlenmiştir. Toplam örneklem büyüklüğü 280 kişidir.

Araştırma için hazırlanan görüşme sorularının 5 tanesi katılımcıları tanılamaya yöneliktir. Diğer 41 sorunun 18 tanesi kapalı uçlu ve çoktan tek seçmeli şeklinde hazırlanmıştır. Diğer soruların 15 tanesi tamamıyla katılımcıların düşüncelerini ifade etmelerine yönelik, 8 soru ise birden fazla sıkın işaretlenebildiği ve kişisel düşüncelerin eklenmesine uygun açık uçlu olarak hazırlanmıştır. Çalışma karma yöntem kullanılarak yürütülmüştür. Çalışmada nicel analiz yöntemi olarak "betimleyici analiz yüzde tablosu", nitel analiz yöntemi olarak "kodlama" kullanılmıştır.

2.2. Veri Toplama Araçları

Karma yöntemi esas alan çalışma 17.05.2022 ile 31.09.2022 tarihleri arasında yapılmıştır. Toplam 280 kişiye ulaşılmıştır. 30 katılımcıyla yüz yüze görüşme yapılmıştır. Web ortamında oluşturulan anket formları çoğunlukla WhatsApp iletişim platformu kullanılarak bireysel, KHO mezuniyet dernekleri veya aynı yıl mezun olanların (devre) kendi içlerinde oluşturdukları WhatsApp grupları kullanılarak katılımcılara ulaştırılmıştır.

Web ortamında oluşturulan anket ve yüz yüze görüşmelerde doldurulan formların tamamı Google drive yüklenmiştir. Yazılı formlar muhafaza edilmektedir.

2.3. İşlem

Karma yöntemi Creswell, "araştırmacının, araştırma problemlerini anlamak için hem nicel veriler (kapalı uçlu) hem de nitel veriler (açık uçlu) topladığı iki veri setini birbiriyle bütünleştirdiği ve daha sonra bu iki veri setini bütünleştirmenin avantajlarını kullanarak sonuçlar çıkardığı, sağlık, sosyal ve davranış bilimleri alanında kullanılan bir araştırma yaklaşımı" olarak tanımlanmaktadır. Bu yaklaşıma göre nicel ve nitel verilerin birleştirilmesi, problemin anlaşılması ve çözümü anlamında araştırmacıya tek bir veri setini kullanmasına göre daha faydalı olacaktır (Creswell, 2019).

Ragin, nicel ve nitel yaklaşımların birbirini tamamladığını, nicel veri tekniklerini veri özetleyiciler olduğunu büyük resmin görülmesini sağladığını, buna karşılık nitel yöntemlerin verileri çoğalttığını olayların özünün daha rahat görüldüğünü ifade etmektedir (Ragin 1994'den aktaran, Neuman, 2017).

Nicel anlamda yapılan değerlendirmelerle hedef kitlenin süreçteki teamülleri ifade edilirken, nitel verilerle emeklilerin, yaşlılık ve emeklilik olguları ile kendileri ve toplumun emekli ve yaşlıları nasıl gördüklerine yönelik inançları ortaya konulmaya çalışılmıştır.

Nicel anlamda analiz edilmesi mümkün olan veriler Google form ve MS ofis uygulamalarıyla grafiklere dönüştürülen sonuçlar tablolar halinde ifade edilmiştir. Açık uçlu sorular verilen yanıtlar nitel analiz yöntemi olan kodlama metodu kullanılarak yorumlanmıştır. Kodlama, verilerin kavramsal olarak kategorilere ayrılması ve sonucunda yeni temalar ve kavramlar yaratılmasıdır (Neuman, 2017).

3. BULGULAR

3.1. Araştırma Katılımcılarının Genel Görünümü

Katılımcıların tamamı, Türk Silahlı Kuvvetleri (TSK) Kara Kuvvetleri Komutanlığı'ndan (KKK) subay olarak emekli olmuş, üniversite mezunu, % 93,2'si evli ve 50 yaş üstü erkeklerden oluşmaktadır. Katılımcıların yaş aralıkları Tablo 1' de gösterilmiştir.

3.2. Emeklilik Öncesi Dönem

Emeklilik öncesi döneme yönelik 9 soru hazırlanmıştır. Bu bölümde katılımcıların çalışma süreleri, emeklilik kararının verilmesi, emeklilik dönemi planlarının varlığı, emekliliğe dönük hazırlıkları, emekliliği tanımlamaları ve emeklilik dönemine yönelik çekinceleri incelenmiştir. Tablo 1'de ayrıntıları görünen katılımcıların %88,8'i 25 yıl ve üzerine çalışmışken, %8,3 oranında bir grup 35 yılın üstünde çalışmıştır. 25 yıl altı çalışan katılımcıların oranı % 11,2'dir.

Katılımcılara yöneltilen "emekli olma fikriniz hangi yaşta başladı?" sorusuna verdikleri yanıtlar Tablo 1'de gösterilmiştir. Katılımcıların % 36,6 oranında (101 kişi) 45 yaş öncesinde emeklilik fikrini düşünmüş olsalar da içlerinden sadece 24 katılımcının 25 yıl ve altında çalışma süresi olduğu görülmüştür. Bu iki soru kapsamında katılımcılar emeklilik fikrini düşünmeye

başlasalar da emeklilik kararının hemen akabinde gelmediği görülmektedir.

Tablo 1. Katılımcılar (N=280).

Değişken	Sayı	Yüzde	
Yaş Grupları	50-55	100	35,7
	56-60	85	30,4
	61-65	71	25,4
	66-75	13	4,6
	75 + yaş	10	3,6
	Belirsiz	1	0,3
Çalışma süreleri (yıl)	-25	32	11,4
	26-30	132	47,2
	31-35	93	33,2
	36-40	14	5,0
	41+ yıl	9	3,2
Emeklilik fikirlerinin oluşması	36-40	47	16,8
	41-45	56	20,0
	46-50	78	27,9
	51+	99	35,3
Emeklilik tanımlaması	Olumlu	196	70,0
	Nötr	42	15,0
	Olumsuz	42	15,0
Emeklilik sınıflaması	Sosyoloji	92	32,9
	Psikoloji	160	57,1
	Ekonomi	14	5,0
	Hukuk	14	5,0
Emeklilik Dönemine yönelik çekinceler	Yok	59	21,1
	Ekonomik sorunlar	53	19,0
	Sağlık	22	7,9
	İşsiz/boşta kalmak	29	10,4
	Sıkılmak	29	10,4
	Yalnızlık/Boşluğa Düşmek	20	7,2
	Uyum sorunu ve başarısızlık	16	5,7
	Kendini değersiz hissetmek	11	3,9
Diğer	46	16,4	

Emekliliğe karar verme sürecini etkileyen etkenler arasında sosyal, ekonomik, psikolojik, fiziksel yeterlilik, hukuksal zorunluluklar veya bunların dışında hususlar sıralanabilir. Akçay, emeklilik kararını etkileyen etmenleri birey, toplum ve iş-çalışma anlamında sınıflandırılabilceği ve bunların bağımsız değişkenler olarak kabul edilebileceğini ifade etmektedir (Akçay,2015; 206). Akçay emeklilik kararıyla ilgili bağımlı değişkenler olarak da, fiziksel, bilişsel ve ruhsal sağlık, kişilik yapısı, ekonomik yeterlilik, toplumsal ilişkiler, uyum ve boş zaman değerlendirme düzeyini görmektedir (Akçay, 2015; 207). Emeklilik kararını verilmesi sağlayan etkenleri üç boyutlu (finans, sağlık, psikolojik) inceleyen çalışmalar da bulunmaktadır (Vernon, 2016).

Emekli olma kararının verilmesine yönelik verilen cevapların % 62,6'sı "kendi isteğimle emekli oldum" derken %17,6'sı kendi rızası dışında emekli edildiğini ifade etmiştir. Diğer verilen cevaplar incelendiğinde atama yeri değişikliği, işyeri stresi, kadrosuzluk ve yaş haddi cevapları ve bireysel bazlı beyanların oranı % 19,8'dir. Elde edilen verilerden katılımcıların yaklaşık %37,4'ünün kendi arzusu dışında gelişen hukuksal veya Akçay'ın (2015) ifadesiyle işyeri-çalışma kapsamında değerlendirilecek etmenler dolayısıyla emekli-

lik kararları verdiklerini söylenebilir. Birden fazla şıkkı işaretleme ve görüş bildirme hakkına sahip katılımcıların % 70'i emeklilik kararını vermeden önce ailesine, % 18,9'u yakın arkadaşlarına, % 15,3'ü işyeri arkadaşlarına, % 5'i amirlerine ve % 1,5'i ise amiri olduğu personele konuyu danıştığını ifade etmiştir. Yanıtlar birden fazla gruba konunun görüşüldüğünü göstermektedir. Konunun askeri ifadelerle ast ve üstlerle paylaşılmasının düşük olması karara kişisel ve özel bir anlam yüklenmesi olarak görülebilir. Diğer şıkkını işaretleyerek konu hakkında beyanda bulunan katılımcıların oranı % 15'dir. Diğer şıkkını işaretleyen katılımcılardan 18 kişi (% 6,4) kararı kimseye danışmadan kendisi verdiğini ifade etmiştir. Kalan 24 kişi (%8,6) emeklilik kararının özgür iradeleri dışında gerçekleştiğini ifade eden beyanlarda bulunmuştur. Emeklilik kararını kendisi veya kendisi dışında aldığı ifade eden katılımcıların dışındaki % 85'lik grubun karar vermeden önce başkalarına danıştığı söylenebilir.

Emeklilik dönemine yönelik çalışma hayatı boyunca hazırlık yapmadığını çeşitli şekilde beyan edenlerin oranı % 31'dir (80 kişi). Bu oran katılımcıların zaman içerisinde elde ettikleri bir kısım varlıkları bu anlamda değerlendirmemeleri, emekli döneminde alınacak

maası yeterli olarak düşünmeleri veya çalışırken elde edilen gelirden bu maksatla bir tasarruf sağlama imkanının olmadığı şeklinde yorumlanabilir. Hazırlık yaptığı yönünde beyanda bulunanların büyük çoğunluğu maddi hazırlık yaptığını ifade etmiştir. Manen hazırlık yaptığını ifade eden olarak sınıflayabileceğimiz katılımcılar özgürce yaşam, zamanının değerlendirilmesi, hobiler edinme ve fikren emekliliğe alışma yönünde beyanları olmuştur. Maddi hazırlık yaptığını beyan edenlerin %58'i ev olmak kaydıyla gayrimenkul alımında bulunduğunu söylemiştir. Katılımcıların %19'u menkul değerler edindiğini, % 11'i ise çocukların eğitimi için parasal birikim yaptığını ifade etmiştir. Katılımcıların tamamı düşünüldüğünde ev olarak emekliliğe dönük hazırlık yaptığını ifade eden % 36 büyüklüğünde bir grup bulunmaktadır. T.C. Cumhurbaşkanlığı Finans Ofisi tarafından 2019 yılında yapılan Türkiye Hane halkı Finansal Algı ve Tutum Araştırmasına göre katılımcılar en yüksek oranla yatırım aracı olarak (% 44), memnuniyet olarak da (%72) ile gayrimenkul sahipliğini ifade etmişlerdir (turkiye_hanehalki_finansal_algı_ve_tutum_arastirmas_i.pdf (cbfo.gov.tr)). Ülkemizde yatırım araçlarının seçimine yönelik İstanbul Üniversitesi Öğretim Üyesi Dr. Aynur Yumurtacı ve Berkeley Üniversitesi Misafir Öğretim Üyesi Dr. Bilal Bağış'ın 550 üniversite öğrencisi üzerinde yaptığı ve 2020'de yayımlanan araştırmanın sonuçlarına göre yurtdışında eğitim görenlerin yüzde 25,4'ü, Türkiye'de eğitim görenlerin yüzde 34,9'u "nakit tasarrufum olsa uzun vadede gayrimenkule yatırım yaparım." demiştir (Türkiye'de yatırım denilince neden sadece dolar anlaşılıyor? Hangi yaş grubu neye yatırım yapmalı? | Independent Türkçe (indyturk.com)). Söz konusu veriler maddi hazırlık yaptığını ifade eden katılımcıların tercihleriyle benzerlik göstermektedir.

Emeklilik dönemine ilişkin hayal veya planları olan katılımcıların oranı %81,2, emeklilik dönemiyle ilgili hayal kırıklığına uğrayanların oranı ise % 8'dir. Söz konusu oran katılımcıların emekliliği yaşam sürecinin bir bölümü olarak değerlendirdikleri ve büyük çoğunlukla bu döneme ilişkin planları olduğunu, emekliliği bir tükeniş değil bizzat yeni bir uyanış olarak değerlendirdikleri söylenebilir. Katılımcılar hayal ve planlarını süreçte gerçekleştirmeye çalıştıklarını, bundan sonra da umutla gerçekleştirmek adına çabalayacaklarını ifade eden beyanları bulunmaktadır. Emeklilik dönemine ilişkin hayal ve planları olan katılımcıların %52'si seyahat etmek istediğini, %34'ü bahçe işleriyle ilgilenmek istediğini ifade etmiştir. Yaşanılan ekonomik ve sosyal sıkıntılar nedeniyle bazı planların gerçekleşemediğini ifade edenlerde olmuştur. Geleceğe dönük hayalleri kapsamında katılımcılar "başka bir işte çalışmak" seçeneğini % 34 oranında işaretlemiştir. Buna karşılık emekli olduktan sonra başka bir işte çalıştığını söyleyenlerin oranı % 41 ve imkan verilmesi halinde kendi işinde veya başka bir işte çalışmak isteyenlerin oranı % 38'dir.

Katılımcıların emeklilik tanımlamaları Tablo 1'de görüldüğü gibi öncelikle olumlu, olumsuz ve nötr olarak gruplanmıştır.

Emekliliği olumlu olarak sınıflandırdığımız ifadelerle tanımlayan katılımcıların (%70) en çok kullandıkları ifadeler; "özgürlük, güzel, ikinci hayat, ikinci bahar,

huzur, dinlenme, sakin, stressiz yaşam ve zamanın istendiği gibi planlanabilmesidir."

Emekliliği olumsuz öğelerle tanımlayan katılımcıların (% 15) tanımlamalarda çoklukla kullanılan ifadeler "boşluk, sıkıcılık, ölüm, yalnızlık ve verimsizlik" olarak sıralanabilir.

Yapılan tanımlamaların bazıları hem olumlu hem de olumsuz öğeler taşıırken, bazı tanımlamalarda ise konu her iki grupta da değerlendirilmeyebilecek öğeler taşımaktadır. Katılımcılar içinde olumsuz düşünenlerle eşit sayıda kişinin (%15) değerlendirmeleri bu kategoride ele alınmıştır.

Tanımlamalar sosyolojik, psikolojik, ekonomik ve hukuksal bakış açılarına yakın olma durumlarına göre de sınıflandırılmıştır. Emeklilikle ilgili tanımlamalarda özgürlük, iyilik hali, sıkılma ve güzellik gibi daha çok duygularla yapılan anlatımlar psikolojik olarak sınıflandırılmıştır. Emekliliği yaşamın bir bölümü, süreç, planlanması gereken bir zaman dilimi ve sosyal ilişkilerin yeniden düzenlendiği bir dönem olarak gören tanımlamalar sosyolojik, parasal ve üretim anlamında yapılan değerlendirmeler ekonomik ve yasal bir zorunluluk veya iş değiştirme kapsamında yapılan değerlendirmeler ise hukuksal olarak sınıflandırılmıştır. Bu kapsamda yapılan sınıflama Tablo 1'dedir. Fakat bu sınıflandırma yapılmakla birlikte birçok tanımlamanın birden fazla öğeyi (sosyolojik, psikolojik gibi) barındırdığı görülmüştür.

Katılımcıların % 21'i emeklilik dönemine ilişkin çekindikleri bir konu olmadığını ifade etmiştir. Katılımcılar maddi konular olarak değerlendirilebilecek olan, geçim sıkıntısı ve maddi yetersizlikle karşılaşabileceğini düşünenler %20; sağlık sorunu yaşayabileceğini düşünenler % 9 ve işsiz kalma ya da yapacak bir iş bulamayarak boşa kalmak şeklinde endişeleri olanlar ise %11'lik bir dilimi oluşturmaktadır. Maddi olmayan konuları emeklilik dönemi için problem teşkil edebileceğini ifade eden katılımcıların %11'i sıkılma, % 8'i yalnızlık ve boşluğa düşmek, % 6'sı uyum sorunu yaşamak ve başarısızlık, %4'ü kendisini yararsız ve değersiz hissetmek konularında endişeleri bulunmaktadır. Geriye kalan % 10'luk dilimdeki katılımcılar farklı çekinceler belirtmişlerdir. Bu grupta iki katılımcı çekince konusu olarak yaşlılık cevabını vermiştir. Tablo 1'de katılımcıların emeklilik dönemine ilişkin çekindikleri konular sayısal olarak görülmektedir.

3.3. Emeklilik Dönemi

Emeklilik dönemine ilişkin hazırlanan sorularla katılımcıların bu dönemde sosyal çevresi ve ailesiyle olan ilişkileri, çevrenin ona bakışı, yeniden çalışma, ekonomik durumdaki farklılaşma, emeklilik kimliğinin benimsenme durumu ortaya konmaya çalışılmıştır. Katılımcıların mesleki bir gereklilik olarak çalışma hayatı boyunca ülkenin farklı yerlerinde görev yapmaları, lojman kullanımı ve mesleğin emeklilik sonrasında sürdürülemez olması sosyal ve mekânsal çevrenin değişmesini zorunlu kılmaktadır. Katılımcıların % 17'si emeklilikle birlikte sosyal ve mekânsal çevresinin değişmediğini, %83'ü ise belirli oranlarda değiştiğini ifade etmiştir. Katılımcıların ekonomik durumlarını ortaya koymak adına sorulan sorulara verilen yanıtlar Tablo 2'de gösterilmiştir.

Tablo 2. Katılımcılar (N=280).

Değişken		Sayı	Yüzde
Gelir Durumu	Azaldı	126	45,0
	Arttı	78	27,9
	Değişmedi	76	27,1
Finansal Durum	Yeterli	224	80,0
	Yetersiz	56	20,0
Emeklilik sonrası sosyal ilişkiler	Artmıştır	128	45,7
	Azalmıştır	88	31,4
	Aynı kalmıştır	64	22,9
Görüşmeye devam edilen en eski arkadaşların arkadaşlık süresi (yıl)	0-5	3	1,1
	6-10	5	1,8
	11-20	10	3,6
	21-30	26	9,3
	31-40	92	32,9
	41+	144	51,4
En sık görüşülen arkadaşların arkadaşlık geçmişi (yıl)	0-5	15	5,4
	5-10	15	5,4
	11-20	32	11,4
	21-30	33	11,8
	31-40	85	30,4
	41+	100	35,6
Gün içinde yapılan faaliyetler (birden fazla seçeneğin seçilme imkanı vardır.)	Spor yapmak	188	67,1
	Kitap okumak	174	62,1
	Arkadaş buluşması	191	68,2
	Kahvehane, lokal gibi yerlere gitmek	50	17,9
	Diğer	122	43,6

İnsan yaşamının her döneminde “uyum”dan söz etmek mümkündür. “Genel olarak kavram, insanların gündelik hayatın istek ve zorlukları ile baş ettiği psikolojik bir süreç olarak değerlendirilmektedir (Fadila & Alam, 2016). Havighurst (1968), uyum sürecini, insanın yaşlanması ile insan vücut yapısında ve fonksiyonlarında ve sosyal çevresinde değişimlerin olduğu bir süreç olarak tanımlamaktadır. Bir anlamda uyum, kişinin kendi çevresi ve durumu hakkında bilgi sahibi olma yeteneği olarak da ifade edilmektedir (Fadila & Alam, 2016: 113). Emeklilikte birlikte ortaya çıkan; sağlık, finans, barınma, sosyal ilişkiler ve iş alanlarındaki değişiklikler birey tarafından yönetilmek zorundadır. Uyum bu yaşam alanlarındaki değişikliklere karşı kabul edilebilir bir psikolojik refah ve rahatlık elde edildiğinde söz konusu olmaktadır (Wang, van Solinge & Henkens, 2008; Hesketh, Griffin & Lov, 2011: 303). Katılımcılar emeklilik ve uyumun sorgulandığı “Emeklilik döneminde size en zor gelen durumlar nelerdir? Yeni dönemle ilgili uyum sorunlarınız oldu mu?” sorusunda %53 oranında herhangi bir uyum sorunu yaşamadığını ifade eden yanıtlar vermiştir. Uyum sorunu yaşadığını ifade edenlerin yanıtları kısmen gruplanabilmektedir. Açıklayıcı ifadelerde bulunan katılımcıların gruplanabilen uyum problemleri:

- Zamanın planlanmasında yaşanan sorunlar (plansız yaşamak, boş zamanın planlanması),
- Kendini yalnız ve değersiz hissetmek, boşlukta kalmak,
- Sosyal çevrenin değişmesi ve sosyal ilişkilerin azlığı,

- Kişilerle ve kurumlarla ilişkilerde güvensizliğe dayalı yaşanan sorunlar,
- Evde daha fazla zaman geçirmek zorunda kalmak,
- Yeni bir iş kuran veya çalışma hayatına atılanların yeni çalışma düzenine alışamamalarıdır.

Emeklilikle birlikte bireyde yaşandığı düşünülen kimlik değişiminin algılanması ve benimsenmesine yönelik olarak, “Emekli olduktan sonra yeni tanıştığınız kişilere kendinizi tanıtırken emeklilik ve mesleki kariyerinizle ilgili bir tanımlama yaptınız mı?” sorusuna katılımcıların %43’ü kendisini emekli olarak ifade ettiğini söylemiştir. Katılımcılar %40 oranında emekli olduğunu ve önceki mesleğiyle ilgili beyanda bulunmadığını ifade etmiştir. Bunlarında dışında ki katılımcılar ise duruma göre beyanlarda bulunduğunu ifade etmişlerdir. Verilen yanıtlardan katılımcıların yarısına yakınının emeklilik statüsünü ifade açısından benimsemiş olduğu söylenebilir.

Çalışma yaşı, emeklilik yaşı ve kronolojik yaş ilişkisine toplumun bakışında fiziksel görünümün etkisi kapsamında ortaya koyabilmek adına genellikle 50-55 yaş aralığında emekli olmuş katılımcıların yeni girdikleri sosyal ilişkilerde kendilerini emekli olarak tanıtmaları halinde ne tür bir tepki aldıklarına yönelik soruya % 55 oranında tepki almadıklarını ifade etmişlerdir. Tepki alanların ne tür tepkiler aldıklarına yönelik yanıtlamasını istenilen diğer soruya büyük çoğunlukla emekli olmak için çok genç olunduğu, niçin bu kadar genç yaşta emekli olunduğu ve genç görüldüğünü içeren ifadelerle karşılaştıklarını beyan etmişlerdir.

Toplumumuzun 1999 ve 2008'de yapılan emeklilikteki yaş düzenlemelerine ilişkin kanunlara verdiği tepkiler, EYT (Emeklilikte Yaşa Takılanlar) probleminin tüm siyasi partilerin katılımıyla 01.03.2023 tarihinde çıkarılan 7438 sayılı kanunla çözülmüş olması ve toplumun gözündeki emekli profilinin yaşına dönük ifadeler birbiriyle çelişmektedir. Toplum bir yandan 50-55 yaşında emekli olan bireylerin çalışmayı bırakmak için çok erken olduğu inancındayken bir yandan da erken emeklilik imkanını ortadan kaldıran uygulamalara karşıdır.

Katılımcıların sosyal ilişkilerindeki farklılaşma Tablo 2'de gösterilmiştir. Oranlar emeklilikle birlikte iş yaşamından uzaklaşmanın bireyleri sosyal ilişkiler anlamında sınırlamadığını göstermektedir.

Sosyal ilişkilerin kurulmasında zamanın belirleyiciliği ve kişilerin arkadaşlık ilişkilerinin sürekliliği anlamında katılımcılara "halen görüşmeye devam ettiğiniz en eski arkadaşınızla kaç yıldır görüşüyorsunuz?" ve "En sık görüştüğünüz arkadaşlarınızla kaç yıldır beraberiniz?" soruları yöneltilmiştir. Alınan yanıtlar Tablo 2'de görülmektedir.

Katılımcılar rutin bir günlerinde temel ihtiyaçlar dışında (yemek, uyku, temizlik) yaptıkları faaliyetler Tablo 2'de görülmektedir.

Veriler göstermektedir ki katılımcıların devam eden arkadaşlıkları hedef grubun yaş ortalamaları dikkate alındığında 15-20 yaş aralığında kurulan arkadaşlıklar halen devam etmektedir. Katılımcıların büyük çoğunluğunun lise, üniversite(Harp Okulu) ve hatta bazılarının askeri ortaokuldan itibaren yatılı olarak okumaları, meslek yaşantısı süresince benzer zorluk, üzüntü ve sevinçleri birlikte yaşamaları arkadaşlıkların uzun süreli olmasında etken olduğu düşünülmektedir. Yukarıda ifade edilen mesleki yaşantı nedeniyle katılımcıların eski sosyal ilişkilerini sürdürdükleri, yeni arkadaşlıklara kapalı oldukları veya ihtiyaç duymadıkları, sosyal ilişkiler özelinde kapalı ve homojen bir yapıya sahip oldukları söylenebilir.

3.4. Emeklilik Yaşlılık İlişkisi

Emeklilik yaşlılık ilişkisinin ortaya konmaya çalışıldığı bu bölümde, "Emekli bir kişinin zihninizde ki imajı nasıldır? Emekli birisini tanımlamanız gerekirse hangi öğeleri ön plana çıkarırsınız." sorusuyla kendileri emekli olan katılımcıların bir anlamda kendilerini de nasıl gördüklerini veya takip eden sorularla birlikte emekli olarak kendileriyle zihinlerindeki emekli imajının ifadesi arasında varsa farklılıklar ortaya konmaya çalışılmıştır. Katılımcıların % 19'u "emekli kişi" tanımlamasını olumsuz ifadeler kullanarak yapmıştır. Emekli eşittir yaşlı temelinde yapılan tanımlamalar bu kapsamda değerlendirilmemiştir. Yaşlı tanımlaması yapan % 4'dür. Kalan % 77'yi oluşturan grubun tanımlamalarında olumlu öğeler daha baskındır

Yapılan olumlu ya da olumsuz tanımlamalarda sıklıkla "tecrübe, özgürlük, huzur ve ekonomik sorun" tekrarlanan ifadelerdir.

Devletin veya diğer kurum ve kuruluşların emeklilere yönelik tutum, davranış ve uygulamalara yönelik tepit, öneri ve rahatsızlıkların ifade edilebilmesi maksadıyla sorulan "Devletin ve özel sektör kuruluşlarının emeklilerine karşı tutum ve uygulamalarını

yeterli buluyor musunuz? Emeklilik öncesi ya da sonrası yapılmasının faydalı olduğunu düşündüğünüz bir uygulama (Kurs, emekliliğe kademeli geçiş vb.) var mı? " sorusuna katılımcıların % 38'inin ifadeleri yetersiz kategorisinde, yaklaşık % 10'nun ise yapılanların yeterli olduğunu ifade ettiği değerlendirilmiştir. Diğer katılımcıların ifadelerinin sistemin daha iyi işlemesine yönelik görüşler içermesi ve kesin bir ayırım yapılmasına imkan tanımaması nedeniyle bu ayırımın dışında tutularak diğer kategorisinde değerlendirilmiştir. Emeklilere yönelik halen var olan uygulamalardan hedef kitlenin memnuniyetinin az olduğu söylenebilir. Verilen yanıtlar irdelendiğinde öne çıkan ifadeler;

- Tecrübe aktarımı,(Hafıza merkezi)
- Ekonomik hususlar,
- Kurs,
- Vefa duygusu,
- Kademeli geçiştir.

Veriler incelendiğinde emekli olan personelin bilgi birikimi ve tecrübesinden yeterli olarak yararlanılmadığı, emeklilerin sahip olduğu bilgi birikiminden yararlanılabilecek organizasyonlara ihtiyaç olduğu belirtilmektedir. Emekli olacaklara ve emeklilere yönelik kurs ve benzeri uygulamaların yapılmasını öneren katılımcıların bir kısmı bireylerin emekliliğe sosyal ve psikolojik anlamda hazırlanmaları ve bu döneme ilişkin bilgi sahibi olmaları kapsamında kurslar açılabilmesini ifade etmiştir. Diğer grup ise açılacak kursların daha çok kişisel becerileri ortaya çıkarıcı veya ilgi alanlarına yönelik kişisel gelişimi destekleyici kurslar olmasını önermektedirler. Katılımcıların yanıtlarında vurguladıkları konulardan biri de kurumun vefasız davrandığı yönündeki bildirimlerdir.

3.5. Yaşlılık

Katılımcılar %70 oranında 75 yaş üstünü yaşlı olarak tanımlanmıştır. 71-75 yaş aralığını yaşlı olarak ifade edenlerin oranı ise % 18'dir. Katılımcıların yaşlı olarak çoğunlukla tanımladıkları yaş hem Birleşmiş Milletler hem de Dünya Sağlık Örgütü tanımlamalarının üstündedir. Tablo 3'de katılımcıların yanıtları görülmektedir.

Katılımcılar % 88 oranında yaşlı insan tanımlamaları, kronolojik olarak 70 ve üstündeyken aynı katılımcıların meslek yaşantılarının başlarında (21-25 yaş arası) yaşlı insan tanımlamasını 75+ olarak belirtenler %13 ve 71-75 aralığında ifade edenler % 8,9'dur. Tablo 3'de katılımcıların meslek yaşantılarının başlarında yaşlı insanı değerlendirmeleri görülmektedir. Katılımcıların bireysel yaşam sürecindeki yaşamışlıklar kronolojik yaş algısını değiştirmiştir.

Yaşlanmanın en önemli belirtilerinin katılımcıların verdikleri yanıtlar öncelikle sosyolojik, biyolojik ve psikolojik anlamda gruplanmıştır. Yapılan gruplama içeriklerin birden fazla öğeyi üzerinde taşıması nedeniyle çok sağlıklı olmamıştır. Bununla birlikte biyolojik anlamda tanımlamaya müsait ifadeler daha fazladır. Biyolojik tanımlamaları psikolojik ifadeler takip etmektedir. Biyolojik-sosyolojik, biyolojik-psikolojik, sosyolojik-psikolojik ve sosyolojik tanımlamalar birbirlerine yakın oranlarda ifade edilmiştir.

Tablo 3. Katılımcılar (N=280).

Değişken (yaş aralığı)	Sayı	Yüzde	
Kronolojik yaşlı insan tanımlaması	55-60	9	3,2
	61-65	3	1,1
	66-70	22	7,9
	71-75	50	17,8
	75+	196	70,0
Meslek yaşamı başında kronolojik yaşlı tanımlaması	40-45	17	6,1
	46-54	17	6,1
	55-60	67	23,9
	61-65	65	23,2
	66-70	53	18,9
	71-75	25	8,8
Kendini yaşlı hissedenlerin yaş aralıkları	75+	36	13,0
	50-55	4	28,6
	56-60	3	21,4
	61-65	4	28,6
	66-75	1	7,2
75+	2	14,2	

Katılımcılar yaşlanmanın en önemli belirtisini sosyolojik, psikolojik veya biyolojik yaklaşımın hangisi olursa olsun durum "kayıplar" kapsamında ifade edilmiştir. Sadece bir katılımcı "Akıllanmak ve tecrübe sahibi olmak" (Katılımcı 245), olarak ifade ettiği yaşlanma belirtisi olarak "kazanım" vurgulamıştır.

Biyolojik anlamda yaşlılığı ifade eden katılımcıların yaşlılığa yönelik tanımlamalarda vurguladıkları öğeler;

- Sağlık,
- Hareket yeteneğinde azalma,
- Unutkanlık,
- Yorgunluktur.

Psikolojik anlamda öne çıkan öğeler;

- Hayattan zevk almama,
- Geleceğe dönük planların azalması,
- Düşünce hızının yavaşlaması,
- İsteksizlik ve içine kapanmadır.

Sosyolojik anlamda öne çıkan öğeler ise;

- Sosyal ilişkilerin azalması,
- Yeni gelişmeleri öğrenme isteğinin azalması,
- Yeniliklere kapalı olma,
- Eve kapanmadır.

Katılımcıların gözünden toplumun emeklilere nasıl baktığı irdelendiğinde, % 25 olumlu, % 65 olumsuz ve % 10 diğer olarak gruplanabilmiştir. Emeklileri toplum tarafından yaşlı olarak algılandığını öne çıkaran sadece 6 katılımcı vardır. Katılımcıların saygı, sevgi, imrenme, tecrübe, bilgili gibi ifadeleri içeren tanımlamaları olumlu, zavallı, işi bitmiş, boş adam, yük, işe yaramaz gibi ifadeleri olumsuz olarak değerlendirilmiştir.

Katılımcıların % 55'i toplumda yaşlı kesime karşı olumsuz bir bakışın var olduğunu ifade eden unsurları ön plana çıkartırken, %27,5 olumlu olarak tanımlamıştır. Geriye kalan % 17,5'i oluşturan grup ise olumlu ve olumsuz öğeleri beraber kullanmış ya da bu tarz

bir gruplama için uygun ifadelere görüşlerinde yer vermemiştir.

Katılımcıların toplumun emeklilere ve yaşlılara bakış açısıyla ilgili izlenimleri benzer sonuçlar vermekle birlikte yaşlılara olumsuz bakıldığını ifade edenlerin oranı emeklilere olumsuz bakılıyor diyenlere göre 10 puan aşağıdadır. Söz konusu farklılık hedef grubun emekli olmakla birlikte büyük çoğunluğunun kronolojik yaş kapsamında yaşlı kategorisinde olmamasıyla ilgili olabileceği değerlendirilebilir.

Cerrah tarafından yapılan çalışmada internet ortamındaki dört katılımcı sözlükteki³ yaşlı ve yaşlılık algısı incelenmiştir. Sözlüklerdeki konuyla ilgili tanımlamaların % 51'i olumsuz ve % 15'i olumlu olarak değerlendirilmiştir (Cerrah, 2020). Sonuçlar saha çalışmasıyla birbirine yakındır.

Olumlu bakış kapsamında değerlendirilen ifadelerde saygı, sevgi, bilgi, tecrübe ve yardımseverlik vurgulanmaktadır. Olumsuz bakış olarak değerlendirilen tanımlamalarda yaşlıların yük olarak değerlendirilmesi, işe yaramama durumu ve muhtaçlık, saygısızlık, aksi ve ölümlle ilgili vurgulamalar bulunmaktadır.

Katılımcıların %95'i kendisini yaşlı hissetmediğini ifade etmiştir. Kendini yaşlı olarak hissettiğini ifade eden 14 katılımcının yaş grupları incelenerek Tablo 3'de belirtilmiştir. Aynı kişilerin "sizce kaç yaşındaki insan yaşlıdır?" sorusuna verdikleri cevaplar incelendiğinde sadece 4 katılımcı kendi yaşına uygun cevap vermiştir. Uygun cevap veren iki katılımcı 75+ yaş grubundadır.

4. TARTIŞMA

Toplum içerisinde çalışma hayatı süresince gerek yetiştirilme, gerekse çalışma şartları ve sosyo-kültürel seviyeleri benzer, homojen bir grup olarak değerlendirilebilecek TSK bünyesinde görev yapmış ve emekli olmuş subayların örnekleme oluşturduğu çalışmada

³ Katılımcı sözlükler: ekşi sözlük, uludağ sözlük, dünya sözlük, instela sözlük

emekli subayların emeklilik ve yaşlılık algıları ortaya konmaya çalışılmıştır.

Karar verme tanım olarak seçim davranışıdır (Connor & Becker, 2003). Karar, varılan veya verilen bir yargı veya sonuçtur (Montgomery 1998'den aktaran, Connor, 2003). Zihinde başlayan süreç uygulamayla son bulur. Karar verme süreci belirsizlikler içerebilir ya da bir sorunu çözmeye yönelik olabilir. Karar verme süreci; etkinlik ve rasyonelliğe dayanması, iletişime ve bilgi akışına önem vermesi, geleceğe yönelik olması, bir zaman süresini gerektirmesi, bir plan olması, bir sorun çözme süreci niteliği taşıması gibi genel özelliklere sahiptir (Koçoğlu, 2010: 45). Rollinson, seçilecek tek bir seçenek olduğunda karar vermeden bahsedilemeyeceğini söylemektedir (Rollinson 2002'den aktaran; Nas, 2006). Çalışılan iş kolunun çalışma süresini kısıtlayıcı özelliklere sahip olması karar verme anlamında, katılımcıları kısmen özgür bırakmaktadır. Emekli olmadan aynı iş kolunda çalışmaya devam edebilmek katılımcıların kontrolünde olmaması nedeniyle emeklilik kararı kişisel olmazken, mevcut durumda kendi istek ve arzusu dâhilinde emekli olanların daha fazla olduğu görülmektedir.

Emekli olmadan önce % 69 oranında emekliliğe dönük maddi ve manevi hazırlık yaptıklarını ifade eden katılımcıların emeklilik dönemine yönelik olarak hazırlık yapmış olmaları; katılımcıların yaşam sürecinde emekliliği bir dönem olarak gördükleri, refah seviyelerin korumak ya da karşılaşılabilecekleri sorunları aşmak anlamında ön aldıkları ve emeklilik döneminde ekonomik ve sosyal olarak güçlü olmak istediklerini göstermektedir.

Hedef grup açısından emeklilik sonrasına yönelik hayal ve planlar içerisinde yeniden çalışma arzusunun yoğunluk açısından olmamakla birlikte azımsanmayacak bir oranda var olduğu ve bir grubun belirli bir dönemde çalıştığı görülmektedir. Katılımcıların emekli dönemine yönelik, "başka bir işte çalışmak" planına sahip olanlara göre, çalıştığını ifade edenlerin oranı veya yeniden eski işine ya da başka bir işe dönmek isteyenlerin oranı daha fazladır. "Bir yerde amaçlı bir biçimde bulunmak, yaptığı etkinliklerin diğer kişilerce görülmesi ve sosyal bir yaşama dönmek için iş, bazen bir araçtır." (Gergen & Gergen, 20037) ifadesinde olduğu gibi meydana gelen artışa ekonomik, psikolojik veya sosyolojik kaynaklı sorunlar sebebiyet vermiş olabilir. Türkiye emekli profili araştırmasında konuyla ilgili sorulara katılımcılar % 55,4 oranında çalışmak istediklerini, % 72,2 oranında ise çalışmak isteme nedenlerini maddi yetersizlik olarak ifade etmişlerdir (Arpacı, Cantekin, & Yazıcıoğlu, 2021). Araştırmada elde edilen sonuçlar Türkiye'de emekli profili araştırmasına göre düşüktür. Söz konusu farklılık araştırma örnekleminin sosyal ve ekonomik sermaye olarak diğer araştırma örneklemine göre daha homojen bir yapıda olmasından ve katılımcıların ekonomik yeterliliklerinin daha iyi olmasından kaynaklandığı değerlendirilmiştir. Bununla birlikte emeklilik döneminde yeniden çalışmaya yönelik en büyük etken maddi durumu iyileştirme amacı olduğu görülmektedir.

Ekonomi politik teoriye göre yaşlılık bireysel süreçler ve tutumlardan ziyade toplumsal yapının bir yansımasıdır (Phillipson, 2014). Toplumun yaşadığı ekonomik

ve siyasi yapı, yaşlılık/emeklilik oluşumunu farklı düzeylere taşıyabilmektedir. Devletlerin yaşlı ve emeklilere yönelik sosyo-ekonomik politikalar esas belirleyiciler olacaktır. Bireylerin emekliliğe verdikleri anlam kendilerinin ekonomik durumlarıyla bağlantılı olacaktır. Katılımcılar % 80,9 oranında emeklilik dönemini için gelirlerini yeterli olduğunu, % 53 oranında emeklilik döneminde zor gelen bir durumun olmadığını, % 82,3 oranında plan ve hayallerinin var olduğunu, % 77 oranında zihinlerindeki emekli kişi imajını olumlu ifadelerle beyan ettikleri ve emeklilik tanımlamalarına bakıldığında % 70 oranında emekliliği olumlu olarak değerlendiren ifadelerle yer verdikleri görülmektedir. Katılımcıların emekli imajına yönelik tanımlamaları; tecrübe, huzur ve özgürlük, emeklilik tanımlamaları ise ikinci bahar/hayat temellidir. Benzer sosyal ve ekonomik sermayeye sahip katılımcılar büyük çoğunlukla emeklilik döneminde herhangi bir olumsuzluk görmemektedir.

Yalnızlık kavramı psikolojik, tıp ya da sosyolojik bakış açılarına göre farklı tanımlanabilir. Yaşam döngüsü içerisinde bireyler çeşitli zamanlarda bu duyguyla karşılaşması muhtemeldir. Hipotezle belirtildiği üzere yalnızlık; Peplau ve Perlman'ın vurguladığı kişinin yeterli düzeyde sosyal ilişki içinde olmaması, öznel bir fenomen olması ve istenmemekle birlikte acı veren duygu durumunu içeren (Peplau, 1981), ya da Svendsen'in ".....başkalarıyla yetersiz bağlara sahip olması sebebiyle sürekli acı deneyimi yaşadığı bir haldir (Svendsen, 2018: 39)" tanımlamaları yakındır. Konuya ilişkin olarak, Polonya'da 2000-2015 yılları arasında yapılan yaşam kalitesini ölçmeye yönelik sosyal araştırma verileri kullanılarak yapılan bir çalışmada 55-69 yaş aralığındaki bireylerden emekli olan ve başka bir işte çalışmayanların yalnız kalma olasılığının yüksek olduğu bulunmuştur. Aynı çalışmada kişilerin mutluluk seviyelerinin emeklilikle birlikte değişmediği de görülmekle birlikte eşli olan, maddi durumu iyi olan ve sağlıklı bireylerin daha mutlu olduğu görülmektedir. Yalnızlığı depresyon ve iyi olma haliyle ilişkilendiren çalışma emeklilik sonrasında çalışmaya devam edilmesi halinde yalnız kalma riskinin azalacağını bunun da kişilerin yaşam kalitesine pozitif etki sağlayacağını değerlendirmektedir (Kmon, 2021). 2020 yılında yapılan Türkiye'de Emeklilik Profili II araştırmasında katılımcıların % 43,2' si asla yalnızlık hissetmediklerini ifade etmişlerdir (Arpacı vd. 2021). Katılımcıların % 79'u emeklilikle birlikte sosyal ilişkilerinin aynı kaldığını veya arttığını ifade etmiştir. Katılımcıların emeklilik tanımlamalarında yalnızlık vurgulaması tüm tanımlamalar içerisinde % 15'lik olumsuz tanımlamalar içerisinde % 13' lük bir grup tarafından ifade edilmiştir. Olumsuz tanımlamalarda vurgulanan boşluk (% 40) ve sıkıcı (% 37) ifadeleri de bu kapsamda değerlendirildiğinde emekliliği olumsuz olarak tanımlayanlar için büyük oranda emeklilik yalnızlaşmadır denilebilir. Emekli kişi imajı olarak katılımcılar olumsuz olarak yapılan tanımlamalar % 19'dur. Yapılan tanımlamalarda yalnızlığın direk ön plana çıktığı bir tanımlama mevcut değildir. Arkadaşlık sürelerinin sorgulandığı sorular da katılımcıların uzun süreli arkadaşlıklara sahip olduğu görülmektedir. Rutin bir gün de yapılan faaliyetlere yönelik katılımcılar spor yapmak (188 kişi) ve arkadaş buluşması (191 kişi) sıklığını yüksek miktarda işaretlemiştir. Katılımcıların

sosyal ilişkilerini devam ettirerek ve çoğaltarak, sosyalleşmeye imkan sağlayan faaliyetler icra ederek çalışma yaşamının dışında kalmak dolayısıyla terk edilen çevrenin yerini bir şekilde doldurdıkları ve yalnızlık hissetmedikleri söylenebilir. Bununla birlikte hedef kitlenin büyük çoğunluğunun 65 yaşın altında ve sağlıklı olması, % 93,2'sinin evli olarak yaşamını sürdürüyor olmasının sonuçta etkisinin olduğu düşünülebilir.

Katılımcılar toplumun emeklilere bakışını % 65, yaşlılar bakışını % 55 oranında olumsuz olduğunu düşünmektedir. Esendemir (2021) tarafından yapılan "Türkiye'de Yaşlılık Algısı: Yaşlı Ayrıcalığı ve Ayrımcılığı Üzerine Bir İnceleme" konulu çalışmada sosyal medyada dolaşıma sokulan yaşlılık temalı 37 karikatür incelenmiştir. Karikatürlerde yaşlılar yaşlı ayrımcılığı olarak adlandırılan en çok hasta (% 18), çatışmacı (% 16,2), buyurgan (% 16,2) ve cinsel sapık (% 10,8) olarak resmedilmiştir Aynı çalışmada katılımcılara televizyonda yayımlanan dizi ve reklamlardaki yaşlı temsilleri sorulmuştur. Esendemir'in yaşlı ayrıcalığı olarak ifade ettiği fedakâr, adil, zengin, kültürlü, dinç, genç ruhlu, sevgi dolu, saygı gören, aile reisi gibi öğelerin söz konusu dizi ve reklamlarda işlendiği görülmüştür. Her ne kadar yaşlı ayrıcalığının televizyonlardaki reklam, dizi ve kitaplarda işlenerek denge oluşturulmaya çalışılsa da yaşlı ayrımcılığının toplumun her alanına yayılan önlenmesi gereken bir sonuç olarak düşünülmektedir (Esendemir, 2021). Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu (TİHEK) tarafından 2021 yılında yapılan "(60 Yaş üstü) Yaşlıların Yaşlılık Algısı ve Kendi Sorunlarına Bakışı" konulu kamuoyu araştırmasını da "Yaşlı olduğum için çevremde saygı duyulan bir kişiyim." sorusuna katılımcıların % 65'i katıldıklarını ifade etmiştir. "Yaşımdan dolayı dışlanmıyorum." şeklindeki ifadeye ise katılımcılar % 60 oranında evet yanıtı vermiştir. "Yaşlılar ötekileştiriliyor." şeklindeki ifadeyi ise % 18 oranında olumsuz katılımcılar % 35 oranında hem katılıp hem katılmadıklarını ifade etmişlerdir. Son olarak aynı araştırma da "Yaşlılığa anlam kazandıran yeni bir kültürü inşa etmemiz şarttır." şeklindeki ifade % 88 ve "Toplumumuz, kültürümüzün gereğini yerine getirerek, "yaşlıya saygı" duyuyor." ifadesi % 34 oranında kabul görmüştür (TİHEK, 2021). Toplumun bir yandan yaşlılara gereken önemi verirken diğer yandan yaşlı ayrımcılığı olarak değerlendirilecek davranışlar içinde bulunduğu yaşlıların ise kendilerine saygı duyulduğunu düşünmekle birlikte yeni bir "Yaşlılık Kültürü" nün oluşmasını arzuladıkları görülmektedir.

Katılımcıların mezuniyet yaşı, minimum ve maksimum sürede çalışarak emekli olabilmek için gerekli süre ve emeklilik yaşı uygulamaları yıllar içinde farklılıkları içerse de genel hatlarıyla mezuniyet yaşınının 20-24 ve emeklilik yaşınının 40-60 arasında olduğu görülmektedir. TSK mensubu personelin haklarını düzenleyen kanunlar kapsamında almış olduğu yıpranma ve çalışma süresinin sınırlı olması erken yaşta emekliliği mümkün kılmaktadır. OECD verilerine göre 2020 yılında dünyada emeklilik yaşı ortalaması erkeklerde 64,2'dir (OECD, 2021). BM e göre 65 yaş ve üstü yaşlıdır. Katılımcıların % 58,5 i 30 yıldan daha az çalışmıştır. 40 yıl ve üstünde çalıştığını belirten % 3,2 lik grubun 60 yaş ve üstünde olma ihtimali vardır. Bu

verilere göre hedef kitlemizin tamamı kronolojik olarak tespit edilen yaşlı (65 yaş ve üstü) sınırı altında emekli olmuştur. Yasalar ve katılımcıların beyanları göz önüne alındığında erken yaşta emeklilik büyük çoğunlukla gerçekleşmiştir. Gubrium, yaşlı davranışlarını yaşlılığın çevresi, norm ve aktivite kaynaklarının birleşimi sonrasında yorumlanması gerektiğini ifade eder (Gubrium 1973'den aktaran Canatan, 2018). Fiziksel anlamda yaşanan kayıpları ön plana çıkaran katılımcılar yaşlılığı öncelikle kayıp olarak görmektedir. Cumming ve William Henry'nin tanımıyla ilişkilerde ve aktivitelerdeki gerilemenin sebebi kişilerin biyolojik ve psikolojik değişimlerin dışı yansımalarıdır (Rosenmayr ve Rosenmayr'dan aktaran Tufan, 2016:149). Kendilerini yaşlı hissetmediklerini % 94,9 oranında, ifade eden katılımcılar, % 70,3 oranında 75 yaş ve üstünü yaşlı olarak gördüklerini ifade etmişlerdir. Katılımcılar için "emeklilik eşittir yaşlılık" algısı doğru değildir. Büyük çoğunluğunun sağlık sorunu olmadığı, sosyal ve ekonomik olarak hayatın içinde var oldukları şeklinde yorumlanabilecek katılımcıların yaşlı insan adına tespit ettikleri kronolojik yaş (75) Birleşmiş Milletler, Dünya Sağlık Örgütü ve genelde kabul görmekte olan 65 yaşın üstündedir.

Veriler katılımcıların yaşam sürecinde yaşlılar için yaptıkları kronolojik tanımlamayı ileriye ötelemiştir. Öteleme kişisel yaşanmışlıklar, kişilerin kendi yaşlarının ilerlemesi, bireylerin kendi yaş durumlarını kabul etmek istememelerinden ya da tüm dünyada gerçekleşen demografik değişim, insan ömrünün uzaması, tıp alanındaki gelişmeler ve insan hayatın kolaylaştırılan uygulamalardan kaynaklanıyor olabilir. Genel olarak eğitim süresinin uzaması, buna bağlı olarak mesleki yaşantının daha geç başlaması, evlilik, çocuk sahibi olma, emeklilik gibi insan yaşamındaki önemli dönüm noktalarının ileriye doğru ötelenmesine sebep olmuş olabilir. Coleman sosyal sermaye kavramını yapıya dahil olan tüm tarafların (toplum, birey, çevre ...) etkileriyle oluşun ve kullanılan kamusal bir araç olarak görmektedir (Field, 2008). Sosyal sermaye doğumdan itibaren birikenlerdir. Benzer sosyal sermayeye sahip katılımcıların yaşlı kişi için kronolojik tanımlamaları yaşanmışlıklar sonrasında değişmiştir.

5. SONUÇ

Tüm bulgular değerlendirildiğinde; emekliliği yaşlılıkla eşdeğer görmek veya emekli olanların kendilerini yaşlı hissettiklerini söylemek mümkün değildir. Yaşam doğumla başlayan bir süreçtir. Emeklilik bu süreçte sosyal, ekonomik ve psikolojik boyutları olan önemli bir dönüşüm noktasıdır. Kişilerin yaşamları boyunca biriktirdikleri sosyal ve beşeri sermaye hem emeklilik kararında hem de emeklilik yaşamında önemlidir. Emeklilik rol değişimidir. Çalışma hayatından ayrılmayla birlikte azaldığı düşünülen sosyal ilişkiler ve artan zaman, yeni ilgi alanları ile artan arkadaş ilişkileri, aile içi rol değişimi gereği yapılması gerekli görevlerle doldurulmuştur. Çalışma ve emeklilik dönemine ilişkin yaptığı düzenlemelerle ana oyuncuların birisi olan devlet, gerek çalışma esnasında yapılacak prim ödemeleri, emekli olabilmek için çalışılması gereken süre, yaş ve emeklilik döneminde elde edilecek geliri belirleyerek emekli/yaşlı kesimin bu dönemi hayal etme, algılama ve yaşama anlamında

makro/mikro seviyede etkileme gücüne sahiptir. Emekliler/yaşlılar toplumun kalan kesimlerince kendileri hakkında olumsuz düşünenlerin daha fazla olduğunu düşünmektedir.

Çalışma hayatının sona ermesiyle birlikte o güne kadar çalışılan kurumla ilişkinin kesilmesi sonrasında iletişim eksikliği vefa duygusu ve tecrübe aktarımı anlamında olumsuzdur. Kurumlar, sendikalar veya meslek odaları tarafından "hafıza merkezi" anlamında oluşturulacak organizasyonlarla tecrübe bilgi aktarımı sağlanabilir, kurumdan ayrılanlar kendi isteğiyle veya talep karşısında bu birimler aracılığıyla kendilerini ifade etme imkânına kavuşabilirler.

Çalışanlara yönelik emekliliğe yönelik çevrimiçi veya yüz yüze kurs, seminer veya konferans düzenlenebilir. Emekli olduktan sonrada çalışmak isteyen veya çalışan bir grubun varlığı çalışmak için sınırlandırma olarak değerlendirilecek yaş haddinin veya çalışma süresi sınırının araştırmaya konu olan meslek grubu için ve genel anlamda artırılabilir yolları aranabilir.

Çalışma hayatı süresince bireylerin, emeklilik döneminde oluşabilecek ekonomik, sosyal ve fiziksel değişimlerde ki belirsizliği en aza indirmek için hazırlık yapmaları ile emeklilik dönemine ilişkin farkındalık kazanmaya yönelik çalışmaların orta yaş döneminde yapılması yararlı olabilir.

Emekliliğin sosyolojik anlamda yaşlılık üzerinde birçok etkisi olmakla birlikte yaşlanma sürecini hızlandırmamıştır. Sosyal ve kültürel birikimin çeşitliliği, sosyal ilişkilerin çokluğu, eski arkadaşlar, aileye sahip olma, yeni hedef ve hayaller ile ekonomik yeterlilik yaşlanma sürecindeki emeklileri mutlu edecektir.

Araştırma Desteği

Bu çalışma için hiçbir kurumdan destek alınmamıştır.

Çıkar Çatışması

Çıkaraya dayalı bir ilişki yoktur.

Etik Kurul Beyanı

Çalışmaya Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Etik Komisyonunun 25.04.2022 tarih ve E-11054618-302.08.01-93155 sayılı yazısı ile izin verilmiştir.

Yazar Katkı Oranı

Tüm yazarlar makalenin tüm süreçlerinde eşit oranda rol almışlardır. Tüm yazarlar çalışmanın son halini okumuş ve onaylamıştır.

KAYNAKÇA

- Akçay, C. (2015). *Yaşlılık ve Emeklilik*. (2.Baskı) Ankara: PEGEM Akademi.
- Arpacı, F., Cantekin, Ö. F., & Yazıcıoğlu, C. T. (2021). *Türkiye Emeklilik Profili II*. Ankara.
- Canatan, A., & Özmete E. (Eds.). (2018). *Gerontolojiye Giriş*. Birinci Baskı. Ankara: Hedef Yayıncılık.
- Connor P. E., & Becker, B. W. (2003). Personnel value systems and decision making styles of public managers. *Public Personnel Management*, 32(1), 155-180.

- Creswell J.W. (2019). *Karma Yöntem Araştırmalarına Giriş*, 2.Baskı. Ankara. Pegem Akademi.
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49, 71-75.
- Esendemir, Ş. (2021). Türkiye'de yaşlılık algısı: yaşlı ayrıcalığı ve ayrımcılığı üzerine bir inceleme. *Uluslararası Sosyal ve Beşerî Bilimler Dergisi*, 4(2), 74-86
- Fadila, D., & Alam R. R. (2016). Factors affecting adjustment to retirement among retirees elderly persons. *Journal of Nursing Education and Practice*, 6(8), 112-122.
- Havighurst, R. J. (1968). A social-psychological perspective on aging. *Gerontologist*, 8, 67-71.
- İnternet: <https://unstats.un.org/unsd/demographic/products/yb/dyb2000.htm> Erişim Tarihi: 15.02.2023
- İnternet: <https://desapublications.un.org/publications/demographic-yearbook-2021> Erişim Tarihi: 15.02.2023
- İnternet: devre66.org.tr Erişim Tarihi: 10.03.2022
- İnternet: devre75.org.tr Erişim Tarihi: 10.03.2022
- İnternet: (<https://www.ssa.gov/history/ottob.html>). Erişim Tarihi: 05.08.2022.
- İnternet: http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bilimsanat&view=bilimsanat. Erişim Tarihi: 20.09.2022
- İnternet: turkiye_hanehalki_finansal_algi_ve_tutum_arastirmasi.pdf (cbfo.gov.tr) Erişim Tarihi: 19.10.2022
- Kmon, A. A., & Latkowski, W. (2021). The impact of retirement on happiness and loneliness in Poland-evidence from panel data. *International Journal Environmental Research and Public Health* 18, 9875.
- Koçoğlu, E. (2010). *İşletmelerde Yöneticilerin Karar Verme Süreci ve Bu Süreçte Bilişim Teknolojilerinin Kullanımı*. Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Nas, S. (2006). *Gemi Operasyonlarının Yönetiminde Kaptanın Bireysel Karar Verme Süreci Analizi Ve Bütünleşik Bir Model Uygulaması*. Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Denizcilik İşletmeleri Yönetimi Anabilim Dalı, İzmir.
- Neuman, W. L. (2017). *Toplumsal Araştırma Yöntemleri I-II*. (9.Basım), Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Perlmén, D., & Peplau L. A. (1981). Personal relationships in disorder. S. Duck & R. Gihour (Eds.). *Toward a Social Psychology of Loneliness*. (pp.31-56). London: Academic Press.
- Phillipson, C. (2014). Yaşlanma ve küreselleşme: Eleştirel gerontoloji ve ekonomi politik sorunları. N. Korkmaz & S. Yazıcı (Derleyenler). *Küreselleşme ve Yaşlılık*. (s.67-92). Ankara: Ütopya Yayıncılık.
- Ritzer, G., & Stepnisky, J. (2014). *Sosyoloji Kuramları*. (1. Baskı). Ankara: De Ki Basım Yayım Ltd. Şti.

- Svendsen, L. (2018). *Yalnızlığın Felsefesi*. Çev. M. Erşen. İstanbul: Redingot Yayınları.
- TSK Personel Kanunu (926 sayılı).
- Tufan İ. (2016). *Antik Çağdan Günümüze Yaşlılık ve Yaşlanma*. (2. Baskı). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- TÜİK (2013). *Nüfus Projeksiyonları*. Ankara.
- TÜİK (2021). TÜİK Kurumsal (tuik.gov.tr). Erişim Tarihi: 01.06.2023
- Türkiye'de yatırım denilince neden sadece dolar anlaşılıyor? Hangi yaş grubu neye yatırım yapmalı? | Independent Türkçe (indyturk.com) <https://www.indyturk.com/node/325266/ekonomi%CC%87/t%C3%BCrkiyede-yat%C4%B1r%C4%B1m-denilince-neden-sadece-dolar-anla%C5%9F%C4%B1%C4%B1yor-hangi-ya%C5%9F-grubu-neye>. Erişim Tarihi: 19.10.2022
- Wang, M., Henkens, C. J. I. M., & van Solinge, H. (2011). Retirement adjustment: A review of theoretical and empirical advancements. *American Psychologist*, 66(3), 204-213.
- World Population prospects (2022). https://www.un.org/development/desa/pd/sites/www.un.org.development.desa.pd/files/wpp2022_summary_of_results.pdf. Erişim Tarihi: 23.05.2023.
- Yazıcıoğlu, Y., & Erdoğan, S. (2007). *SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- 205, 506, 657, 1479, 4179, 4447, 4357, 5434, 5502, 5510, 7438 Sayılı Kanunlar. Mevzuat Bilgi Sistemi Erişim Tarihi: 10 Kasım 2022