



Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi Yıl: 2019/2, Sayı:34, s.181-213
Journal of Süleyman Demirel University Institute of Social Sciences Year: 2019/2, Number:34, p. 181-213
Alınış /Received:11.04.2019 Kabul/Accepted: 19.08.2019 Online Yayın/ Online Published: 29.08.2019

KAYNAK GÖSTER: NALBANT, F , DEMİRAL, A . (2019). ÇALIŞMA HAYATINDA BULUNAN “EMEKLİLİKTE YAŞA TAKILANLAR”IN KENDİNİ İŞE VERME DÜZEYLERİ ÜZERİNE BİR ALAN ARAŞTIRMASI. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (34), 181-213

ÇALIŞMA HAYATINDA BULUNAN “EMEKLİLİKTE YAŞA TAKILANLAR”IN KENDİNİ İŞE VERME DÜZEYLERİ ÜZERİNE BİR ALAN ARAŞTIRMASI

Filiz TORUN NALBANT¹

Ahmet Kuntay DEMİRAL²

ÖZET

Günümüzde yaşanan küreselleşme süreciyle birlikte, dünyada pek çok alanda devam etmekte olan hızlı değişim; emeklilik sistemini de etkisi altına almaktadır. Emekliliğin gerçekleşmesi için yasalara göre belirlenmiş belirli bir çalışma süresi doldurularak aylık bağlanmasının hak edilmesi amacıyla, çeşitli ülkelerde belli bir hizmet yılı kota olarak konulmaktadır.

Türkiye’de, 8 Eylül 1999 tarihinden önce işe başlayan kişilerden meydana gelen ve kamuoyunda kısaca EYT olarak bilinen Emeklilikte Yaşa Takılanlar; hizmet süresi ve prim ödeme gün sayısı yeterli olmasına rağmen; emekli olmak için 4447 ve 5534 No’lu yasalarla kademeli olarak yaş şartı getirilmesi nedeniyle yaş beklemek zorunda kalmışlardır.

Bu çalışmanın amacı, çalışma hayatında bulunan Emeklilikte Yaşa Takılanlar’ın demografik özelliklerinin kendini işe verme düzeyi üzerine etkisini incelemektir. Araştırmada, “Stanford Kendini İşe Verme Ölçeği”, 427 kişi üzerinde uygulanmış olup; elde edilen veriler, SPSS 22 paket programında analiz edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre; ankete katılan “Emeklilikte Yaşa Takılanlar”ın eğitim durumları ile yaş grupları arasında, işe kendini verme düzeyleri bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar ($p=0,015$) olduğu görülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Emeklilikte Yaşa Takılanlar, Kendini İşe Verme Düzeyi, 4447 ve 5534 No’lu Yasalar

A RESEARCH ABOUT PRESENTEEISM LEVEL OF PEOPLE ACTIVELY WORKING AND

¹ Dr., Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme ABD, filiznalbant@msn.com, <https://orcid.org/0000-0002-0545-6520>

² Arş. Gör., Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, ahmetdemiral@sdu.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0003-0036-5555>

CANNOT RETIRE DUE TO THE AGE REGULATION

ABSTRACT

With the current globalization process, rapid change in many areas of the world affects the pension system as well. In order to qualify for a pension by completing a certain period of work determined in accordance with the law for the realization of pension, a certain year of service is set as a quota in various countries.

In Turkey, people who started to work before September 8, 1999 and known to the public briefly as EYT Retirees were forced to wait for age by articles 4447 and 5534 to retire due to the gradual age requirement although the duration of service and the number of days of premium payment are sufficient;

The aim of this study is to investigate the effect of the demographic characteristics of the 'People Actively Working and cannot Retire due to the Age Regulation' on presenteeism level. In the study, 'Stanford Presenteeism Scale' is applied to 427 people; the data obtained are analysed by SPSS 22 package program. According to the results of the research; it is observed that there are statistically significant differences between the educational status and age groups of the 'People Actively Working and cannot Retire due to the Age Regulation' in terms of presenteeism level ($p = 0.015$).

Keywords: *People Actively Working and cannot Retire due to the Age Regulation, Presenteeism Level, Articles 4447 and 5534*

1. GİRİŞ

Günümüzde sosyal güvenlik sistemlerinin önemli bir bölümünü kapsayan emeklilik sistemleri, özellikle gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde; bir yandan insan yaşam süresinin uzaması, bir yandan da yaşam standartlarının yükselmesine bağlı olarak gündemdeki yerini gün geçtikçe arttırmaktadır. Gerek emekli olmak için bekleyenlerin gerekse emeklilerin gün geçtikçe yükselen beklentileri; sosyal sigorta sistemlerini tayin edici olarak görev yapan devletleri, sosyal ve ekonomik konjonktürlerin etkileşimi sonucu hassas bir süreç ile karşı karşıya bırakmaktadır.

Değişik ülkelerde farklı örgütlenme ve uygulamalar bulunmakla birlikte sosyal güvenlik hizmetleri genelde üç temel gruba ayrılmaktadır: Maluliyet ve yaşlılık sigortası, sağlık sigortası, dul-yetim ve engellilere yapılan sosyal yardımlar. Sosyal güvenlik kurumları yaşlılık ve sağlık hizmetlerini primlerden elde edilen gelire finanse eder. Toplumun muhtaç bireylerine yapılan sosyal yardımlar, "sosyal devlet" işlevi gereği ve gelir dağılımını daha eşitlikçi hale getirme amacı taşıyarak kamu gelirlerinden karşılanmaktadır. Ülkeler arasında farklılıklar bulunmakla birlikte, prim

sistemine göre işleyen sosyal sigorta hizmetleri ve ihtiyaç sahiplerine karşılıksız olarak sağlanan sosyal yardımlar, genellikle sosyal güvenlik kurumlarının hizmetleri kapsamındadır. Bu bakımdan sosyal güvenlik sistemlerinin mevcudiyeti, ülkelerin ekonomik ve sosyal gelişmişlik düzeylerinin temel göstergelerinden biri olarak algılanmakta, çağdaş devlet anlayışının vazgeçilmez bir ögesi olmaktadır. Gelişmiş ülkelerde sosyal güvenliğin ulusal politikalar içerisinde öncelikli yeri bulunmakta; az gelişmiş ülkelerde ise, kalkınma unsuru içermeyen özveri ve baskı gruplarının toplumsal talepleri olarak görülmektedir (Ar, 2013: 14).

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Sanayileşme ile birlikte ortaya çıkan işçi sınıfı ve sorunları, kapitalizme ve sermayeye karşı emek sınıfının üstünlüğünü ortaya koyan ideolojilerin gelişimine kaynak oluşturmuştur. Kapitalizmin bireyseliğine karşı toplumu öne çıkaran bu ideolojilerin vurgu yaptığı çalışma hayatı kavramları, uyguladıkları ekonomik sistemin içeriğine göre devletler tarafından farklı kapsamlarda ele alınmış ve düzenlenmiştir. Örneğin; toplum refahı için sosyal harcamaları bir görev sayan “refah devleti” kavramı; demir perde ülkelere yakın Avrupa ülkelerinde, Amerika Birleşik Devletleri’ne göre daha çok görülmektedir (Tantan, 2001: 2).

2.1. “Emeklilik” Kavramı ve Dünya’da Emeklilik

Emeklilik, bireylerin belli bir çalışma hayatından sonra sosyal haklarının güvence altına alınması ve artık çalışmak zorunda kalmayışı olarak tanımlanabilir (Şen, 2015: 315). Aynı zamanda emeklilik, yalnızca çalışma yaşamının sona ermesi değil; istihdamdan çıkan kişinin hayatının her alanının önemli bir şekilde değiştiği devingen bir dönüşüm olarak göz önünde bulundurulmalıdır (Çakır vd., : 2015: 223).

Sosyal güvenlik sistemlerinin kökeni 1889 yılında Almanya’da hazırlanmış olan Bismarck Modeli’ne kadar dayanmaktadır. Sigortacılık prensiplerini esas alan modelin amacı, yaşlı nüfusu ve zorunlu durumlarda çalışanları korumaktı. Modern sosyal güvenlik sistemleri ise 1942 yılında İngiltere’de Sir William Beveridge’nin hazırladığı Sosyal Sigorta Raporu ile ortaya çıkmıştır. Raporda önerilen sistem Beveridge Modeli olarak adlandırılmış; bu modeli benimseyen ülkeler, emeklilerin ve ailelerinin gelir ikamelerini sağlamak üzere zorunlu olarak sosyal güvenlik sistemleri oluşturmaya yönelmiştir (Korkmaz vd., 2006: 24-25). Finansman yöntemlerine göre temelde iki sistemin benimsendiği görülmektedir: Bunlar; aktif olarak çalışanların ve işverenlerin ödemiş oldukları primlerle emeklilerin aylıklarının karşılandığı dağıtım (pay-as-you-go) sistemi ile

ileride ortaya çıkabilecek risklere karşı harcamaların gerçekleştirilmesi için fon biriktirme olarak da bilinen kapitalizasyon yöntemidir (Sezgin ve Yıldırım, 2015: 124-125). Yani, sağlanan haklara bireyler ya kendileri önceden ücret ödeyerek sahip oluyor ya da bu hak onlara devlet tarafından finanse edilerek veriliyor.

Aslında emeklilik, toplumsal kaynakların dağıtımıyla doğrudan ilgili bir konudur. Yaş ayrımcılığı; yaş temelinde bir bireye veya gruba, diğer yaştaki birey veya gruplardan farklı şekilde davranma durumudur. Toplumsal kaynakların dağıtımının yaş grupları arasında hakkaniyetli ayarlanmaması, yaş ayrımcılığını ortaya çıkarabilmektedir (Sığın, 2016: 95). Emeklilik; emekli olan kişiler için bazı sorunları da beraberinde getirmiştir. Bu sorunların başında, anomik yaşantı durumu gelmektedir. Anomik yaşantı durumu, bireyin yaşamında sosyal ilişkilerden ekonomik duruma kadar bir takım değişiklikler ve bu değişikliklerin oluşturduğu kriz durumu olarak betimlenebilir. Emeklilik süreci bağlamında, bireylerin ekonomik koşullarında oluşan değişimler, yeniden çalışma yaşamına dönmeyi gerektirebilmektedir (Şen, 2015: 315).

2.2. Türkiye’de Emeklilik İle İlgili Tarihsel Süreç ve Hukuksal Altyapı

Türk sosyal güvenlik sistemindeki sorunlar, oldukça uzun bir dönem kapsamaktadır. 1990’lı yıllarda Türkiye’de siyasi ve ekonomik alanda yaşanan istikrarsızlık ve belirsizlik ortamında, sosyal güvenlik sistemine gereken önem verilmemiş ve sistem neredeyse kendi haline terk edilmiştir. Politik kaygılarla yapılmış olan yasal ve idari düzenlemeler sebebiyle sosyal güvenlik; kayıt dışılık, prim tahsilatına ilişkin sorunlar, nimet-külfet dengesini zedeleyen sorunlar, kurumlar arası norm ve standart farklılığı, mevzuat ve alt yapı problemleri ile karşı karşıya kalmıştır (Korkmaz vd., 2006: 21).

1990’lı yılların başında popülist bir davranışla kadın için 38, erkek için 43 olarak belirlenen emeklilik yaşı, Sosyal Güvenlik Kurumu’nun kamu borçlarının artmasına ve önemli finansal krize girmesine sebep olmuş; Sosyal Güvenlik Kurumu’nun daha fazla zarara uğramaması ve gelecekte darboğaza girmemesi adına emeklilik yaşının yükseltilmesine karar verilmiştir (Erol, 2014: 49). Sosyal Güvenlik Sistemi reformu 1999 yılında kararlaştırılmasına rağmen, uygulamaya konulması siyasi düşünceler nedeniyle 2002 senesine ertelenmiştir (Kesebir, 2018: 16-17).

Türkiye’de 1990’lı yıllardan itibaren bütçeden sosyal güvenliğe kaynak aktarılmaya başlanarak; sosyal güvenlik sistemine yapılan transferler 2000’li yıllarda merkezi yönetim bütçe giderlerinin en hızlı

büyüyen kalemi olmuş ve “kara delik” olarak adlandırılmaya başlanmıştır. Bu durumda, Türkiye’de yapılan sosyal güvenlik reformlarının temel amacı da sosyal güvenlik finansman açıklarının kapatılması olmuştur (Cural, 2016: 698). Bu bağlamda 25.08.1999 tarihinde 4447 sayılı Kanunla kademeli bir sistem getirilmiştir. Sistemin en son hali ise 10.06.2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile verilmiştir.

08.09.1999 tarihinden önce ilk defa sigortalı olan kadın 20 yıllık sigortalılık süresi ve 5000 gün, erkek 25 yıllık sigortalılık süresi ve 5000 gün ile yaş şartına tabi olmadan emekli olabiliyordu. 25.8.1999 tarihinde kabul edilen ve 8.9.1999 tarihinde 23810 sayılı Resmi Gazete ile yayımlanan 4447 sayılı kanununun 26. Md. ile 5434 sayılı kanuna geçici 205.md eklenerek kademeli emeklilik getirilmiştir (8.9.1999 tarih, 23810 sayılı Resmi Gazete, 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu). Buna göre; gerek kadın gerekse erkek iştirakçilerin, kanunda ayrı ayrı belirtilen emeklilik hizmet sürelerini tamamlamaya ilişkin belirlenen yaşları doldurmaları ve kadın iştirakçinin 20, erkek iştirakçinin ise 25 fiili hizmet süresini tamamlamaları halinde istekleri üzerine emekli aylığı bağlanmaktadır.

Bu madde ile ilk işe başlama tarihinde hangi şartlarda emekli olacağını bilen sigortalıların, ilk iş gününden itibaren başladığı kurumda ya da kendisi tarafından primleri ödenmiş olmakla birlikte; emeklilik hakları geriye dönük olarak değiştirilmiş olmaktadır. Bu bağlamda; ilk işe başlarken, emekli olacağı tarihi bilerek buna göre çalışan kişilerin; sisteme girdikten sonraki emeklilik şartları arasında farklılık oluşmaktadır.

3. “EMEKLİLİKTE YAŞA TAKILANLAR” KAVRAMI

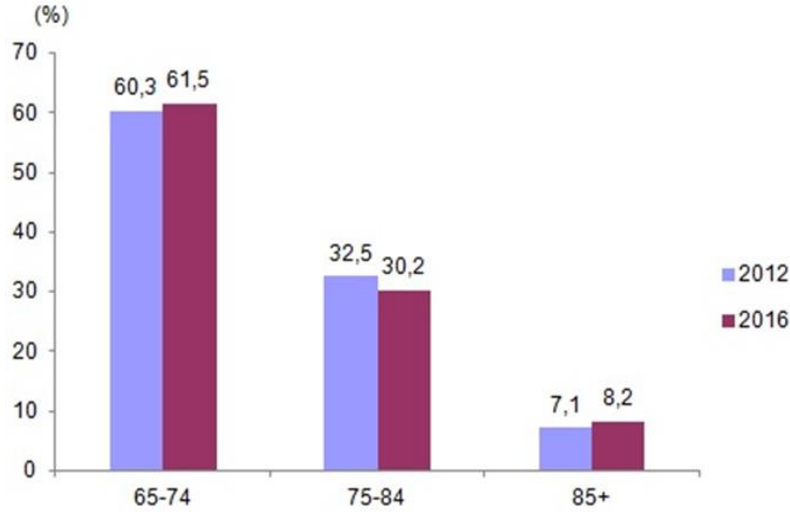
Türkiye’de 8 Eylül 1999 tarihinden önce işe başlayan kişilerden meydana gelen ve kamuoyunda kısaca EYT olarak bilinen Emeklilikte Yaşa Takılanlar; hizmet süresi ve prim ödeme gün sayısı yeterli olmasına rağmen; emekli olmak için 4447 ve ve 5434 No’lu yasalar ile kademeli olarak yaş şartı getirilmesi nedeniyle emekli aylığı bağlatmak için yaş beklemek zorunda kalmış kişilerdir.

Çalışmaya başladıkları tarihte yürürlükte olan Sosyal Güvenlik Kanunları’na göre (506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu, 5434 Sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanunu, 1479 Sayılı Esnaf ve Sanatârlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu) emeklilik hakkını elde etmiş ancak emekli olamayan kişileri kapsayan “Emeklilikte Yaşa Takılanlar” ve ülke ekonomisine yansımaları, ülkemizde son yıllardaki popüler konular arasına girmiş olup gündemdeki yerini korumaktadır.

3.1. “Emeklilikte Yaşa Takılanlar” ve Emeklilik Yaşının Yükseltilmesi

Gelişmekte olan ülkelerin sosyal sigorta sistemlerinin en önemli sorunu; yaşlı bağımlılık oranı ile sigortalı bağımlılık oranının (pasif sigortalı sayısının aktif sigortalı sayısına oranı) uyumsuzluğudur. Dağıtım metodunun sağlıklı bir şekilde işleyebilmesi için, bu iki oran arasındaki mesafenin az olması gerekmektedir. Sigorta bağımlılık oranının yaşlı bağımlılık oranından yüksek olması, yaşlanma çağına ulaşılmadığı halde emeklilik hakkının kazanılması ve kayıt dışı istihdam gibi sosyal sigorta sistemi için önemli sorunlar olarak ortaya çıkmaktadır. Gelişmiş ülkelerde doğum oranındaki azalma ve hayatta kalma süresindeki artış, yaşlı bağımlılık oranının da yükselmesine sebep olmuştur (Denk, 2010: 75). Ülkemizde, çalışma çağındaki yüz kişiye düşen yaşlı sayısını ifade eden yaşlı bağımlılık oranı, 2012 yılında %11,1 iken bu oran 2016 yılında %12,3'e yükselmiştir. Öte yandan 2012 yılına göre 2016 yılındaki yaş grubuna göre yaşlı nüfus oranı, aşağıda Şekil 1.1.'de görüleceği üzere; genel olarak artmaktadır (İstatistiklerle Yaşlılar, 2016, <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=24644>, Erişim Tarihi 08.03.2019):

Şekil 1: Yaş Grubuna Göre Yaşlı Nüfus Oranı, 2012, 2016



Kaynak: TÜİK, Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi, 2012, 2016
Grafikteki rakamlar, yuvarlamadan dolayı toplamı vermeyebilir.

Kaynak: İstatistiklerle Yaşlılar, 2016,
<http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=24644>, Erişim Tarihi 08.03.2019

OECD'nin 2017 Yaşlanma ve Emeklilik Raporu'na göre; yaşlanma ve emekli maaşları ile ilgili olarak daha fazla sosyal sürdürülebilirliğe odaklanmak kaydıyla, yoğun bir reform ile hükümetlerin anahtar değiştirmesi gerektiği yönündedir. Emeklilik gelir sistemlerinin parametreleri, finansal sürdürülebilirliği artırmak yönünde ilerleme sağlamalıdır ve en görünür ilerleme yasal emeklilik yaşlarını yükseltmektir (Ageing and Pensions, <http://www.oecd.org/els/>, s.14, 16.02.2019). Bu bağlamda, ülkemizde de; memurlar, Bağ-Kur'lular, SSK'lı olarak çalışanların 8.9.1999 tarihine kadar emekli olabilmeleri için; sigortalılık süresi (kadınlar için 20, erkekler için 25 yıl) ve 5000 günlük prim ödeme gün sayısı gerekmektedir. Ancak, 8.9.1999 tarihinde; bu şartlara yaş şartı eklenilerek; 8.9.1999 gününden önce işe girenlerden kadınlara 40 ile 58, erkeklere 44 ile 60 yaş arasını kapsayan yaş bekleme süresi konulmuştur.

3.2. Halen Çalışmakta Olan Emeklilikte Yaşa Takılanların İşe Devamsızlık, Sözde İşte Bulunma ve Sağlık Durumlarının Ülke Ekonomisine Etkileri

Çalışmaya başladıkları tarihte yürürlükte olan sosyal güvenlik kanunlarına göre (506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu, 5434 Sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanunu, 1479 Sayılı Esnaf ve Sanatârlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu) emeklilik hakkını elde etmiş; ancak emekli olamayan kişileri kapsayan “Emeklilikte Yaşa Takılanlar” konusu ve ülke ekonomisine yansımaları, ülkemizde son yıllardaki popüler konular arasına girmiş olup, gündemdeki yerini korumaktadır. Emeklilikte Yaşa Takılanlar'ın, çalışma hayatlarında emeklilikte yaşa takılmış olmanın kendilerine verdiği psikolojik, sosyal ve fiziksel etkileriyle karşı karşıya kalmakta olup olmadıkları araştırılması gereken bir konudur. Ayrıca, içinde buldukları bu durumun ülke ekonomisine yansımaları; hükümet, işletmeler ve işverenler açısından önemlidir. Günümüzde, işe devamsızlık, sözde işte bulunma ve sağlık durumlarının iyi gitmemesi boyutlarıyla araştırılması gereken Emeklilikte Yaşa Takılanlar'ın, mevcut işlerinde yeterli performans gösterip gösteremedikleri, işten atılma süreci yaşayıp yaşamadıkları ve ekonomik sıkıntılar baş gösterip göstermediği gibi sorularla ön plana çıktığı görülmektedir.

İş gücü verimliliği; işletmelerin genel iş performansının sürdürülebilirliği ve etkinliğinde kritik bir faktör olmuştur (Koopman, 2002:14).

Çalışanların işte sözde var olma veya işe devamsızlık ile ilişkili dolaylı maliyetlerini inceleyen çalışmalar; literatürde oldukça az görülmekte ve sürekli ilgiyi hak etmektedir (Bass, 2010: 2).

Amerika Birleşik Devletleri'nde 2011 yılında, Prater ve Smith tarafından 138 üniversite öğrencisi ile öğretim üyesi üzerinde yapılan bir araştırmaya göre; katılımcılardan tam ya da yarı zamanlı işleriyle ilgili soruları cevaplamaları istenmiştir. Anket sonuçları, çalışanların sürekli hasta olduğunu, stresli olduğunu ve çok çalıştığını göstermiştir. İşe harcanan uzun saatler ile ilgili stresler, iş zararlarına bağlı olarak artan harcamalar, artan kredi kartı borcu, şiddetli yerel ve küresel rekabet ve iş-yaşam dengesi arzusu, iş göremez hastalıklara ve iş veriminde kayba neden olabilmektedir. Devitalize bir ekonomide yaşayan, en küçük parasal yükümlülükleri yerine getirmede zorluklarla karşılaşan kişiler, finansal stres altında zorlandığını hissetmektedir. Geçmişte, sözde işte olma³ ve devamsızlık⁴ için ana atfedilebilecek faktör, işçilerin hasta olmasıydı; ancak bu araştırma, bu fenomenin altında yatan diğer nedenleri ortaya çıkarmıştır. İş görenler, şirket saatleri içerisinde çeşitli kişisel işler yürütmekteydiler. Ayrıca, erkekler kişisel işlerini kadınlardan günde 1.2 saat daha fazla yürütmekteydi ve bu kişisel işlerden bazıları hastalanma, doktor randevuları, ev ve araç onarımları olarak belirtilmiştir (Prater ve Smith, 2011: 4).

İstihdam edilme, geçinebilmenin kaynağı ve kişinin kendini güvende hissetmesinin en önemli aracı olup; çalışanlar, çalışma hayatları süresince çeşitli risklere maruz kalarak istihdamdan geçici veya kalıcı olarak ayrılmaktadırlar. Bu risklerden biri işsizliktir (Şirin, 2011: 10).

Bozok ve Demirbulat, (2015: 11) tarafından Trabzon şehir merkezinde 102 iş görene uygulanmış olan ankette katılımcılara; Koopman et al. (2002) tarafından geliştirilen ve 6 ifadeden oluşan "Standford Presenteeism Ölçeği (SP 6)" soruları uygulanmıştır. Katılımcıların 6 ifadeye ilişkin değerlendirmelerinin aritmetik ortalama ve standart sapma değerlerine göre; A grubu seyahat acentaları işgörenlerinin en yüksek oranda katılım sağladıkları ifade "Hastalanırsam, işimi yapmaktan zevk

³ American Heritage® İngiliz Dili Dergisi' ne göre; presenteeizm (sözde işte bulunma), "hastalığa, yaralanmaya, kaygıya vb. rağmen işe gelmek sonucunda genellikle üretkenlikte azalmayla sonuçlanan uygulama" olarak tanımlanmaktadır (<http://www.answers.com/topic/absenteeism#ixzz1EZ01Pgqc>), Çevrimiçi07.03.2019.

⁴ Dictionary.com Unabridged'e göre; absenteeizm (devamsızlık), "özellikle iş ya da diğer düzenli işler için ortaya çıkma alışkanlığının başarısızlığı" olarak tanımlanmaktadır <http://www.answers.com/topic/absenteeism#ixzz1EZ01Pgqc>, Çevrimiçi07.03.2019.

almam” ifadesi olurken, en düşük aritmetik ortalamaya sahip ifade ise; “Hastalanırsam işimi bitirmek konusunda umutsuzluğa kapılabilirim” olmuştur.

Çalışanlar; yeterli örgütsel destek eksikliği ve bürokrasi sebeplerine bağlı olarak işten çıkarılma, baskı ve mobing gibi durumlara maruz kalmak istemezler. Ancak işe devamsızlık veya işte sözde var olma durumları; kişilik, işe katılım, yoğun çalışma dönemlerinde sorumluluk gibi işsel nedenlerden de kaynaklanabilmektedir. Öyle olsa bile çalışanlar için önemli çalışma saatleri, işletmeler tarafından sağlanmalı ve çalışanların sağlığına uygun şekilde düzenlenmelidir (Yıldız vd., 2015: 402).

40 yaş ve üzeri işsizlerin, emeklilik yaşının kademeli olarak 65 yaşına yükseltilmesi nedeniyle, istihdam ve sosyal güvenlik durumlarını ve bunlara ilişkin beklenti ve algılarını ölçen alan araştırması ile elde edilen bulgular, söz konusu işgücünün istihdamında diğer yaş gruplarına göre farklı boyut ve çeşitlilikte zorluklar olduğunu göstermektedir. 40 yaş ve sonrası bireylerin işe alınmaları, işte tutulmaları ve işten çıkarılmalarında yaş ayrımcılığı ve yaşa bağlı olumsuz önyargılarla mücadele edilmesi gerekmektedir. Aktif işgücü programlarının etkinliği artırılırken, yaşam boyu eğitim programlarının geliştirilmesi ve erişimlerinin kolaylaştırılması ileri yaşlarda da bireylerin iş fırsatlarını arttıracaktır. İleri yaşlardaki işgücünün gerek aktif çalışma hayatından kademeli olarak çekilmelerinde gerekse emekli olduktan sonra da çalışma yaşamında yer almalarında yarı zamanlı işler ve esnek çalışma saatleri yararlı olacaktır. Artan işsizlik riski ve uzun süreli işsizlik, 40 yaş ve üzeri işsizlerin karşılaştıkları önemli bir sorundur. İleri yaşlardaki işgücüne yönelik olarak işsizlik sigortasından faydalanma amacıyla sağlanan haklarda kolaylaştırmalar yapılması, işsizlik yardımı vs. yeni programların hayata geçirilmesi, kısmi emeklilik uygulamalarının sağlanması gereklidir (Öğütoğulları ve Kılıç, 2016: 163-164).

Fizyolojik bazı gerilemelerin ekonomik üretkenliği ve verimliliği azalttığı düşüncesinden ötürü yaşlılar bağımlı nüfus grubu olarak kabul edilmektedir. Toplumda ekonomik verimliliğe ve üreticiliğin ön planda tutulması, yaşlı ayrımcılığının gelişmesinde rol oynayan faktörlerden biridir (Yıldız vd., 2017: 314). Aydın (2017: 1632) tarafından Kırklareli’nde 30 kişi üzerinde yapılan çalışmaya göre; ileri yaş işgücünün istihdamında çalışan işçilerin % 67’sinin fiziksel rahatsızlık yaşadığı; % 87’sinin iş yerinde yaşanan psikolojik gerilim ve stresten negatif yönde etkilenerek çalışma kalitelerinin ve iş doyumlarının düştüğü; %34’ünün

kronik yorgunluk sıkıntısı çektiği ve katılımcıların % 73'ünün yaşları yüzünden kendilerine ayrımcılık yapıldığını düşündüğü ortaya çıkmıştır.

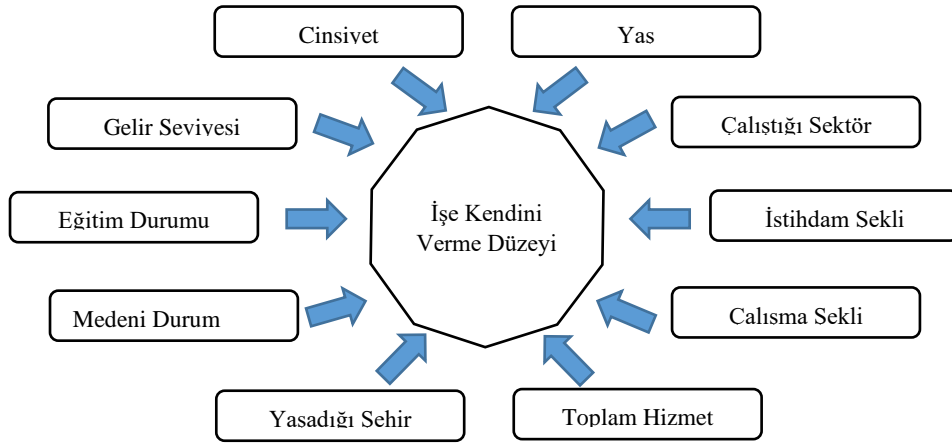
4. ARAŞTIRMA

İş görenler, kendilerini işte olarak görürken; işverenler, onları verimsiz, örgütün amaç ve hedeflerine odaklanmamış olarak görüyor olabilirler (Munro, 2007: 21-22). Bu bakımdan, Emeklilikte yaşa takılmış olan iş görenlerin, emeklilikte yaşa takıldıkları için emekli olamama durumu karşısında, çalışanların işe kendini verip vermediğinin araştırılması; hükümetler, işletmeler ve işverenler açısından büyük bir önem taşımaktadır.

4.1. Araştırmanın Modeli

Bu çalışmada emeklilik yaşının dolmasını beklediği için halen çalışmakta olan Emeklilikte Yaşa Takılanlar'ın demografik özelliklerinin işe kendini verip verme düzeylerine etkisi araştırılacaktır.

Şekil 2: Emeklilikte Yaşa Takılmış Olup Halen Çalışmakta Olan Kişilerin Demografik Özelliklerinin İşe Kendini Verme Düzeyi Üzerine Etkisi



Bu çalışmada, Emeklilikte Yaşa Takılan Çalışanların işe kendini verme düzeyi bağımlı değişken olarak ele alınmıştır. Bağımlı değişkeni etkilediği düşünülen yaş, cinsiyet, çalıştığı sektör, gelir seviyesi, eğitim durumu, medeni durum, toplam hizmet yılı, istihdam şekli, çalışma şekli ve yaşadığı şehir demografik değişkenleri bağımsız değişkenler olarak yer almaktadır.

4.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Emeklilikte yaşa takılma nedeniyle çalışanların iş yerinde verimlilik kaybı durumuyla karşı karşıya olmaları; işverenler açısından büyük önem taşımaktadır. İşverenler açısından, verimli zaman kaybıyla ilgili maliyetlerin azaltılması, çalışanların işe nasıl odaklanılacağına anlaşılması ile mümkün olabilecektir. Bu bağlamda, bu araştırmanın amacı; emeklilikte yaşa takılanların demografik özelliklerinin işe kendini verme düzeylerine etkisini incelemektir. Demografik değişkenlerin, emeklilikte yaşa takılan çalışanların işe kendini verme düzeylerini kontrol edip etmediğini ve aralarındaki ilişkiyi incelemek; işletmelerin ve işletmelerin maliyetleri azaltma çabalarına katkı sağlayacaktır.

4.3. Araştırmanın Evreni ve Örnekleme

Bir yığının bütün elemanlarına ulaşıp istenilen bilgi alınabilirse “tamsayım” yapılmış olmakla birlikte; zaman, maliyet ve fiziksel engeller yüzünden tamsayım yoluyla bilgi toplanılamazsa yığının elemanlarına kolayca erişilecek sayıda rastgele elde edilmiş bir alt küme seçilerek yığın için tahmine dayalı bilgi elde edilmeye çalışılır. Bu yöntemle örnekleme adı verilir (Erbaş, 2008:296). Örnekleme, tamsayımın yanında daha geniş üstünlüklere sahiptir (Bal, 2001:135). Bu araştırmanın evreni, bu araştırmanın konusu doğrultusunda, Türkiye’de kamuoyunda Emeklilikte Yaşa Takılanlar olarak bilinen ve 1999’dan önce iş giriş tarihi olan, 4447 ve 5534 No’lu yasa kapsamında emekli olabilmek için yaş süresinin dolmasını bekleyen kişilerden oluşmaktadır. Bu yüzden olasılıklı örnekleme yöntemleri ile örnekleyebilme imkânının zor olduğu görülmektedir.

Zaman/maliyet kısıtları nedeniyle, araştırmada olasılıksız olan kolayda örnekleme yöntemi tercih edilerek en küçük örnek hacim aşağıdaki formülle hesaplanmıştır (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2011: 49):

$$n = \frac{t^2 x (pq)}{d^2} \quad (1)$$

Buna göre:

güven düzeyi (%3)

d = duyarlılık (0,05)

t = t tablosu istatistik değeri (1,96)

p = görülme olasılığı (0,5)

q = 1-p (0,5)

n = 384

Örneklem büyüklüğünü etkileyen faktörlerden ilki, daha hassas sonuçlar için örneklem büyüklüğünü arttırarak oranını azalttığımız örnekleme hatasıdır. İkincisi, hedef kitledeki bireylerin ankete konu olan özellik açısından benzerlik ya da farklılıklarıdır. Araştırma için gerekli örneklem büyüklüğünü etkileyen son faktör ise kabul edilen güven düzeyidir. Bilimsel amaçlı çalışmalarda kullanılabilir güven düzeyi değerleri olarak, teoride sonsuz da olsa, genellikle $\alpha=0.01$ ve $\alpha=0.05$ tercih edilmektedir (Baş, 2006; 46-47). Bu çalışmada $\alpha=$ güven düzeyi (%5) olarak alınmıştır.

Bu araştırmada evrenin büyük olması nedeniyle, emeklilikte yaşa takılmış olan herkese ulaşmak imkânsızdır. Araştırmanın örneklemini, Emeklilikte Yaşa Takılanlar Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Derneği (EYT / SYDD)'nin 10.02.2019 tarihinde; emeklilikte yaşa takılmış olup, emekli olabilmek için yaş bekleyen kişiler için Ankara'da yapmış olduğu toplantıya katılan kişiler oluşturmaktadır. Anketler yüz yüze görüşme şeklinde cevaplandırılmış olduğundan katılımcıların sorulara doğru cevap verdikleri varsayılmıştır.

4.4. Veri Toplama Yöntemi

Veri toplama araştırmayı başlatan soruların cevaplarını sağlayacak (sağlaması ümit edilen) ampirik verilerin edinilmesi sürecidir (Bal, 2001; 135). Bu nedenle veri toplamak amacıyla; anketin oluşturulması sürecine geçilmiştir.

Alan araştırması, inceleme grubunun içine bizzat girmek, onlarla yüz yüze temas sağlamak demektir. Böylece, grup içinde hem görüşme yapma şansı yükselmiş olmakta hem de gözlem yapılabilmektedir. Alan araştırmasının sağladığı ikinci önemli olanak da, araştırmacının yaklaşımını (etik) değil, bizzat içinde araştırma yapılan grubun yaklaşımını (emik) ortaya koymasındadır (Türkdoğan, 2000: 305).

Anket en genel tanımıyla, “cevaplandırıcının önceden belirlenmiş bir sıra ve yapıda oluşturulan sorulara yanıt vermesiyle verilerin toplanması yöntemi olarak tanımlanabilir (Altınışık vd., 2010: 78).

Araştırma verileri toplanırken çalışmanın konusu doğrultusunda yapılan alan araştırmasında demografik ve likert tipi soruların oluşturduğu anket uygulaması yapılmış olup, anket formunun geliştirilmesi, örneklem

seçilmesi, verilerin toplanması, analizlerde kullanılan yöntemler, bulguların toplanmasından ayrı başlıklar altında bahsedilmiştir.

Uygulamada kullanılmış olan anket, iki bölümden oluşmaktadır:

Demografik bölümde on soru olup; cinsiyet, yaş, katılımcıların çalıştığı sektör, gelir seviyesi, eğitim durumu, medeni durumu, toplam hizmet yılı, istihdâm şekli, çalışma şekli ve hangi şehirde yaşadıkları soruları ile kişisel bilgilere yer verilmiştir. Toplam hizmet yılı sorusu sayısal, diğerleri kategoriktir. Anketin ikinci bölümdeki Koopman vd. (2002) tarafından geliştirilen Stanford Presenteeism Ölçeği'ne ait olan sorular, 6 adet olup; emeklilikte yaşa takılan ve halen çalışmakta olan kişilerin, işe kendini verme düzeylerine yönelik maddelerden oluşmaktadır ve 5’li likert ölçeği düzeninde hazırlanmıştır. Araştırmada toplam 16 adet soru bulunmaktadır.

Araştırma problemi ve amacına uygun değişkenler belirlendikten sonra problemin çözümü için değişkenlerin ölçümüyle veya gözlemiyle elde edilen bilgilere veri denmektedir. Bir araştırmada ne tür verilere gerek duyulacağı araştırma problemine, araştırmanın amacına, değişkenlerine, modeline ve kurulan hipotezlere bağlıdır (Özdemir, 2010:115).

Veri toplama yöntemi/yöntemleri, araştırmanın başında ortaya konulmuş olan alt problemler dikkate alınarak belirlenir. Bu durumda, veri toplama sürecinde alt problemlerle ilgisi olmayabilen verilerin araştırmaya alınmasından kaçınılması mümkün olacaktır (Yıldırım vd., 1999: 198). Veriler, Emeklilikte Yaşa Takılanlar Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Derneği'nin 10.02.2019 tarihinde emeklilikte yaşa takılmış olup, emekli olabilmek için yaş bekleyen kişiler için Ankara’da yapmış olduğu toplantıya katılan 427 kişiden elde edilmiştir. Anketler katılımcılarla yüz yüze görüşülerek uygulanmıştır.

4.5. Verilerin Analizi

EYT / SYDD'nin 10.02.2019 tarihinde emeklilikte yaşa takılmış olup, emekli olabilmek için yaş bekleyen kişiler için Ankara’da yapmış olduğu toplantıya katılan kişilerden yüz yüze görüşme yoluyla elde edilen veriler, sosyal bilimler için geliştirilmiş olan SPSS 22 paket programı ile analiz edilmiştir. Modeldeki değişkenlerden anketteki Bölüm 2’ye ait olan 1., 2., 3., 4., 5. ve 6. soruları 5’li Likert ölçeği kullanılarak uygulanmıştır: (1=Kesinlikle Katılmıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum).

Kesinlikle Katılmıyorum:1,

Katılıyorum:2,

Pek Katılmıyorum:3,

Fikrim Yok: 4,

Kesinlikle Katılıyorum:5

Bu çalışmada kantitatif araştırma tekniklerinden anket yöntemi uygulanmıştır. Uluslararası alanda kabul görmüş Koopman vd., (2002)'ne ait çalışmadan yararlanılarak hazırlanan anket soruları; emeklilikte yaşa takılan ve halen çalışmakta olan iş görenlerin iş verimliliği değişkenini ölçmektedir. Anket sorularının oluşturulmasında Koopman vd., (2002)'ne ait çalışmanın maddeleri emeklilikte yaşa takılan iş görenlerin iş verimliliği için uyarlanmış olup; bu maddeler, aşağıda belirtilmiştir:

(1-6. sorular emeklilikte yaşa takılan iş görenlerin iş verimliliği ile ilgili) (Koopman vd., 2002:18)

1.Emeklilikte yaşa takılmış olmama rağmen işimdeki zor görevleri tamamlayabilmekteyim

2.Emeklilikte yaşa takılmış olmama rağmen görevlerimi yerine getirmeye odaklanabilmekteyim

3.Emeklilikte yaşa takılmış olmama rağmen tüm işlerimi tamamlayabilecek kadar kendimi enerjik hissedirim

4. Emeklilikte yaşa takıldığım için iş stresimle başa çıkmakta zorlanmaktayım

5. Emeklilikte yaşa takıldığım için işimi yapmaktan zevk almamaktayım

6.Emeklilikte yaşa takıldığım için işimi bitirmek konusunda umutsuzluğa kapılabılırım

5. ARAŞTIRMADA KULLANILAN İSTATİSTİKİ TEKNİKLER VE ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Normallik, normal dağılımın özellikleri ile incelenebiliyor olsa da, bu incelemeler öznel olacaktır ve aynı dağılımlar için farklı kişiler farklı kararlar verebilecektir. Bu sebeple normallik testleriyle dağılımın normal olup olmadığına bakmak daha önemli olup; geliştirilmiş çok sayıda normallik testi vardır. Kolmogorov –Smirnov testi, incelenen dağılımın normal olup olmadığına karar verilmesine imkân tanır (Güriş ve Astar, 2015:180).

Anket; uygulanan katılımcılarla yüz yüze gerçekleştirilmiştir. Anket; emeklilikte yaşa takılmış olup, halen çalışmaya devam eden kişilerin demografik özelliklerini araştırmak için sorulmuş sorular ve 5’li Likert türü içermektedir. 5’li Likert türü sorulara ait değişkenler, uyarlanmıştır. Anket verilerinin istatistikî analizleri sosyal bilimler için geliştirilmiş olan SPSS 22 kullanılarak analiz edilmiştir. Analizlerde; kategorik değişkenler (demografik değişkenler) frekans dağılımları, sayısal değişkenler (toplam hizmet yılı) için tanımlayıcı istatistikler verilmiştir. Koopman vd. (2002) tarafından geliştirilen Stanford Ölçeği için Kolmogorov Smirnov normallik testi uygulanmıştır ve test sonucunda normallik varsayımını sağlamadığı ($p<0,05$) görülmüş olup karşılaştırılmalarında non-parametrik testler kullanılmıştır. İki bağımsız grup arasında fark olup olmadığı Mann Whitney U testi, ikiden fazla bağımsız grup arasında fark olup olmadığı ise Kruskal Wallis Testi ile incelenerek Güvenilirlik Analizi uygulanmıştır. Araştırmanın güvenilirliğini ölçmek için Güvenilirlik Analiz modellerinden biri olan Cronbach’s Alpha (Coefficient Alpha) kullanılmıştır. Ölçeğin ve alt boyutlarının güvenilir çıkması, ankette çıkan sonuçların oldukça güvenilir olduğunu göstermektedir.

Araştırmaya Katılan Emeklilikte Yaşa Takılmış Olan Kişilerin Mevcut Durumuna Göre Dağılım

Araştırmaya katılanların tamamı, emeklilikte yaşa takılmış olup halen çalışmakta olan kişilerden oluşmaktadır.

Tablo 1: Araştırmaya Katılan Emeklilikte Yaşa Takılmış Olup Halen Çalışmakta olan Kişilerin Mevcut Durumuna Göre Dağılım

Emeklilikte Yaşa Takılmış Olan Kişilerin Halen Çalışması Durumu	n	%
Evet	427	100,0
Hayır	0	0,0
Toplam	427	100,0

Araştırmaya Katılan Emeklilikte Yaşa Takılmış Olan Halen Çalışmakta olan Kişilerin Cinsiyete Göre Dağılımı

Tablo 2’de görüleceği üzere; araştırmaya katılanların %87,6’sı erkek iken % 12,4’ü kadındır.

Tablo 2: Araştırmaya Katılan Emeklilikte Yaşa Takılmış Olan Halen Çalışmakta olan Kişilerin Cinsiyete Göre Dağılımı

Cinsiyet	n	%
Erkek	374	87,6
Kadın	53	12,4
Toplam	427	100,0

Araştırmaya Katılan Emeklilikte Yaşa Takılmış Olan Halen Çalışmakta olan Kişilerin Yaşa Göre Dağılımı

Tablo 3'te görüleceği üzere; araştırmaya katılanların %29'u, 40 ve altı yaş aralığında iken, %28,6'sı 41-45'i, %28,6'sı 41-45, %59,3'ü 46-50, %5,4'ü 51-55 yaş aralığındadır. Araştırmaya katılanların içinde en fazla kişinin 46-50 yaş aralığında olduğu görülmektedir.

Tablo 3: Araştırmaya Katılan Emeklilikte Yaşa Takılmış Olan Halen Çalışmakta olan Kişilerin Yaşa Göre Dağılımı

Yaş	n	%
40 ve altı	29	6,8
41-45	122	28,6
46-50	253	59,3
51-55	23	5,4
Toplam	427	100,0

Araştırmaya Katılan Emeklilikte Yaşa Takılmış Olan Halen Çalışmakta olan Kişilerin Çalışılan Sektöre Göre Dağılımı

Tablo 4'te görüleceği üzere; araştırmaya katılanların %6,6'sı kamu çalışanı iken, %75,4'ü özel sektör çalışanı, %4,2'si kendi işi, %13,8'i ise diğer meslek gruplarındandır. Araştırmaya katılanların içinde en fazla İnternet bankacılığı kullanan kişilerin özel çalışanlar olduğu görülmektedir.

Tablo 4: Araştırmaya Katılan Emeklilikte Yaşa Takılmış Olan Halen Çalışmakta olan Kişilerin Çalışılan Sektöre Göre Dağılımı

Çalışılan Sektör	N	%
------------------	---	---

Kamu çalışanı	28	6,6
Özel çalışan	322	75,4
Kendi işi	18	4,2
Diğer	59	13,8
Toplam	427	100,0

Araştırmaya Katılan Emeklilikte Yaşa Takılmış Olan Halen Çalışmakta olan Kişilerin Gelir Seviyesine Göre Dağılımı

Tablo 5'te görüleceği üzere; araştırmaya katılanların %35,4'ünün gelir seviyesi 2000TL ve altında iken, %50,6'sının 2001-4000TL arasında, %12,6'sının 4001-6000TL, %1,4'ünün 6001TL ve üstü olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılanların içinde en fazla kişilerin 2001-4000 TL gelir seviyesine sahip kişiler olduğu görülmektedir.

Tablo 5: Araştırmaya Katılan Emeklilikte Yaşa Takılmış Olan Halen Çalışmakta olan Kişilerin Gelir Seviyesine Göre Dağılımı

Gelir Seviyesi	N	%
2000 TL ve altı	151	35,4
2001-4000 TL	216	50,6
4001-6000 TL	54	12,6
6001TL ve üstü	6	1,4
Toplam	1080	100,0

Araştırmaya Katılan Emeklilikte Yaşa Takılmış Olan Halen Çalışmakta olan Kişilerin Eğitim Düzeyine Göre Dağılımı

Tablo 6'da görüleceği üzere; araştırmaya katılanların %22'si ilkökul, %16,2'si Ortaokul, %37,2'si Lise, %22,2'si lisans, %2,3'ü Lisansüstü mezundur.

Araştırmaya katılanların içinde en fazla lise mezunları olduğu görülmektedir.

Tablo 6: Araştırmaya Katılan İnternet Bankacılığı Müşterilerinin Eğitim Düzeyine Göre Dağılımı

Eğitim Düzeyi	n	%
İlkokul	94	22
Ortaokul	69	16,2

Lise	159	37,2
Lisans-Önlisans	95	22,2
Lisansüstü	10	2,3
Toplam	427	100,0

Araştırmaya Katılan Emeklilikte Yaşa Takılmış Olan Kişilerin Medeni Durumuna Göre Dağılım

Tablo 7’de görüleceği üzere; araştırmaya katılanların %23’ü bekâr, %94,6’sı evlidir. Araştırmaya katılanların içinde en fazla evli kişilerin olduğu görülmektedir.

Tablo 7: Araştırmaya Katılan Emeklilikte Yaşa Takılmış Olan Halen Çalışmakta olan Kişilerin Medeni Durumuna Göre Dağılımı

Medeni Durum	n	%
Bekâr	23	5,4
Evli	404	94,6
Toplam	427	100,0

Araştırmaya Katılan Emeklilikte Yaşa Takılmış Halen Kamuda Çalışmakta Olan Kişilerin İstihdam Şekline Göre Dağılımı

Tablo 8’de görüleceği üzere; araştırmaya katılanların %18,7’si 657/4B, %8,2’si Sözleşmeli 4924, %1,2’si Döner Sermaye, %72,1’i diğer istihdam şeklidir. Araştırmaya katılan kişilerde 657 istihdam şekli kimse bulunmamaktadır. Araştırmaya katılanların içinde en fazla diğer istihdam şekli oldukları görülmektedir.

Tablo 8: Araştırmaya Katılan Emeklilikte Yaşa Takılmış Halen Kamuda Çalışmakta Olan Kişilerin İstihdam Şekline Göre Dağılımı

İstihdam Şekli	n	%
657/4B	79	18,7
Sözleşmeli 4924	35	8,2
Döner sermaye	5	1,2
Diğer	308	72,1
Toplam	427	100,0

Araştırmaya Katılan Emeklilikte Yaşa Takılmış Halen Çalışmakta Olan Kişilerin Çalışma Şekline Göre Dağılımı

Tablo 9’da görüleceği üzere; araştırmaya katılanların %66,7’si sadece gündüz, %8,2’si gündüz ve nöbet, %25,1’i vardiya çalışma şeklidir. Araştırmaya katılan kişilerde sadece nöbet tutan kimse bulunmamaktadır. Araştırmaya katılanların içinde en fazla sadece gündüz çalışma şeklinden oldukları görülmektedir.

Tablo 9: Araştırmaya Katılan Emeklilikte Yaşa Takılmış Halen Çalışmakta Olan Kişilerin Çalışma Şekline Göre Dağılımı

Çalışma Şekli	n	%
Sadece gündüz	285	66,7
Gündüz ve Nöbet	35	8,2
Vardiya	107	25,1
Toplam	427	100,0

Araştırmaya Katılan Emeklilikte Yaşa Takılmış Halen Çalışmakta Olan Kişilerin Hizmet Sürelerine Göre Dağılımlar

Tablo 10’da görüleceği üzere; araştırmaya katılanların %10,3’ü 10-20 yıl, %40,5’i 21-25 yıl, %40,3’ü 26-30 yıl, %8,9’u 31 yıl ve üzeri hizmet süresine sahiptir.

Tablo 10: Araştırmaya Katılan Emeklilikte Yaşa Takılmış Halen Çalışmakta Olan Kişilerin Hizmet Sürelerine Göre Dağılımlar

Yıl:	n	Yüzde
10-20 Yıl	44	10,3
21-25 Yıl	173	40,5
26-30 Yıl	172	40,3
31 Yıl ve Üzeri	38	8,9
Toplam	427	100,0

Araştırmaya Katılan Emeklilikte Yaşa Takılmış Halen Çalışmakta Olan Kişilerin Yaşadıkları Şehirlere Göre Dağılımlar:

Tablo 11’de görüleceği üzere; araştırmaya katılanların %34,4’ü Ankara, %18,4’ü İstanbul, %47,1’i diğer şehirlere sahiptir. Araştırmaya katılan kişilerden 9 kişi bu soruyu cevapsız bırakmıştır. Araştırmaya katılanların içinde en fazla Ankara ilinden kişiler bulunmaktadır.

Tablo 11: Şehirlere Göre Dağılımlar

İli:	n	Yüzde
Ankara	144	34,4
İstanbul	77	18,4
Diğer Şehirler	197	47,1
Toplam	418	100,0

Stratford İşe Kendini Verme Ölçeği Maddeleri İçin Tanımlayıcı İstatistikler

Tablo 12 incelendiğinde “Emeklilikte yaşa takılmış olmama rağmen işimdeki zor görevleri tamamlayabilmekteyim” ifadesine kişilerin %37,7’si Kesinlikle Katılmıyorum cevabı vermiş iken %10,1’i Katılmıyorum, %14,3’ü Orta Derecede Katılıyorum, %15,9’u Katılıyorum ve %22’si Kesinlikle Katılıyorum cevabını vermişlerdir. Kişilerin “Emeklilikte yaşa takılmış olmama rağmen işimdeki zor görevleri tamamlayabilmekteyim” ifadesine verdiklerine cevapların ortalaması 2,74’tür.

Halen Çalışmakta Olan Emeklilikte Yaşa Takılanlar İçin Stratford Kendini İşe Verme Ölçeği Maddeleri İçin Tanımlayıcı İstatistikler:

Halen çalışmakta olan Emeklilikte Yaşa Takılanlar için Stratford Kendini İşe Verme Ölçeği maddeleri için tanımlayıcı istatistikler aşağıda Tablo 12’de belirtilmiştir:

Tablo 12: Emeklilikte Yaşa Takılanlar Ölçeği Maddeleri İçin Tanımlayıcı İstatistikler

	Kesinlikle katılmıyorum		Katılmıyorum		Orta derecede katılıyorum		Katılıyorum		Kesinlikle katılıyorum		Ort.±S.S
	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	
1-Emeklilikte yaşa takılmış olmama rağmen işimdeki	161	37,7	43	10,1	61	14,3	68	15,9	94	22,0	2,74±1,61

zor görevleri tamamlayabilmekteyim												
2-Emeklilikte yaşa takılmış olmama rağmen görevlerimi yerine getirmeye odaklanabilmekteyim	125	29,3	89	20,8	80	18,7	61	14,3	72	16,9	2,69±1,45	
3-Emeklilikte yaşa takılmış olmama rağmen tüm işlerimi tamamlayabilecek kadar kendimi enerjik hissedirim	127	29,7	117	27,4	99	23,2	27	6,3	57	13,3	2,46±1,33	
4-Emeklilikte yaşa takıldığım için iş stresimle başa çıkmakta zorlanmaktayım	94	22,0	32	7,5	81	19,0	86	20,1	134	31,4	3,31±1,52	
5-Emeklilikte yaşa takıldığım için işimi yapmaktan zevk almamaktayım	81	19,0	28	6,6	67	15,7	98	23,0	153	35,8	3,5±1,5	
6-Emeklilikte yaşa takıldığım için işimi bitirmek konusunda umutsuzluğa kapılabiliyorum	85	19,9	25	5,9	61	14,3	69	16,2	187	43,8	3,58±1,56	

Tablo 13: Emeklilikte Yaşa Takılanlar Ölçeği İçin Tanımlayıcı İstatistikler ve Normalliği

	Ortalama	Standart Sapma	Minimum	Maksimum	Kolmogorov Smirnov (p)
İşe Kendini Verme	18,28	5,697	6	30	0,000

Çalışmaya katılan kişilerin İş Kendini Verme düzeyleri 18,28’dir. İş Kendini Verme Düzeyi minimum 6 maksimum 30 puan alabilmektedir.

Puan yükseldikçe İşe Kendini Vermeleri artıyor. İşe Kendini Verme skorlarının normallik varsayımı Komogorov Smirnov normallik testi ile incelenmiş ve ilgili değişkenin normal dağılmadığı görülmüştür ($p=0,000$). Bu nedenle bu değişkenle ilgili analizlerde parametrik olmayan istatistiksel yöntemlerden yararlanılmıştır.

Yaş Gruplarına Göre İşe Kendine Verme Skoru Farklılıklarının İncelenmesi

Uygulanan Kruskal Wallis analizi sonucunda yaş grupları arasında İşe Kendini Verme düzeyleri bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p=0,007$). Buna göre 51-55 Yaş aralığında olanların işe kendini verme düzeyleri; 40 Yaş ve Altı olanlarla 41-45 Yaş aralığında olanlardan anlamlı derecede daha düşüktür.

Tablo 14: Yaş Gruplarına Göre İşe Kendine Verme Skoru Farklılıklarının İncelenmesi

	Ortalama	Standart Sapma	Kruskal Wallis	p	Fark
1.40 Yaş ve Altı	20,52	5,99	12,023	0,007*	4-1,2
2.41-45 Yaş	19,05	5,80			
3.46-50 Yaş	17,93	5,59			
4.51-55 Yaş	15,35	4,47			

*: $p<0,05$ (istatistiksel olarak anlamlı)

Cinsiyete Göre İşe Kendine Verme Skoru Farklılıklarının İncelenmesi

Uygulanan Mann Whitney U analizi sonucunda kadın ve erkekler arasında İşe Kendini Verme düzeyleri bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır ($p=0,801$).

Tablo 15: Cinsiyete Göre İşe Kendine Verme Skoru Farklılıklarının İncelenmesi

	Ortalama	Standart Sapma	Mann Whitney	P
Erkek	18,26	5,77	9699,5	0,801
Kadın	18,49	5,20		

Eğitim Durumlarına Göre İşe Kendine Verme Skoru Farklılıklarının İncelenmesi

Uygulanan Kruskal Wallis analizi sonucunda eğitim durumları grupları arasında İşe Kendini Verme düzeyleri bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p=0,015$). Buna göre ilkökul

mezunu olanların İşe Kendini Verme düzeyleri İş verimliliği; ÖnLisans/Lisans mezunu olanlardan anlamlı derecede daha düşüktür.

Tablo 16: Eğitim Durumlarına Göre İşe Kendine Verme Skoru Farklılıklarının İncelenmesi

Eğitim Durumu	Ortalama	Standart Sapma	Kruskal Wallis	p	Fark
1. İlkokul	17,03	5,96	12,380	0,015*	1-4
2.Ortaokul	18,52	6,18			
3.Lise	18,06	5,64			
4. Ön Lisans/Lisans	19,71	4,91			
5.Y.Lisan	18,60	5,48			

*:p<0,05 (istatistiksel olarak anlamlı)

Gelir Seviyelerine Göre İşe Kendine Verme Skoru Farklılıklarının İncelenmesi

Uygulanan Kruskal Wallis analizi sonucunda gelir seviyeleri arasında İşe Kendini Verme düzeyleri bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır (p=0,486).

Tablo 17: Gelir Seviyelerine Göre İşe Kendine Verme Skoru Farklılıklarının İncelenmesi

Gelir Düzeyi	Ortalama	Standart Sapma	Kruskal Wallis	p
1. 2000 Altı	17,91	5,64	1,444	0,486
2.2001-4000	18,35	5,66		
3.4001 ve Üzeri	19,02	5,97		

Medeni Durumlarına Göre İşe Kendine Verme Skoru Farklılıklarının İncelenmesi

Uygulanan Mann Whitney U analizi sonucunda bekâr ve evliler arasında İşe Kendini Verme düzeyleri bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır (p=0,525).

Tablo 18: Medeni Durumlarına Göre İşe Kendine Verme Skoru Farklılıklarının İncelenmesi

Medeni Durum	Ortalama	Standart Sapma	Mann Whitney	p
Bekâr	18,57	6,38	4281,0	0,525
Evli	18,27	5,66		

Çalıştığı Sektöre Göre İşe Kendine Verme Skoru Farklılıklarının İncelenmesi

Uygulanan Kruskal Wallis analizi sonucunda katılımcıların işe kendini verme düzeyleri bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır ($p=0,376$).

Tablo 19: Çalıştığı Sektöre Göre İşe Kendine Verme Skoru Farklılıklarının İncelenmesi

Çalıştığı Sektör	Ortalama	Standart Sapma	Kruskal Wallis	P
1. Kamu	19,82	4,92	3,106	0,376
2.Özel Sektör	18,33	5,73		
3.Kendi İşi	18,00	6,86		
4. Diğer	17,44	5,46		

İstihdam Şekline Göre İşe Kendine Verme Skoru Farklılıklarının İncelenmesi

Uygulanan Kruskal Wallis analizi sonucunda katılımcıların işe kendini verme düzeyleri bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır ($p=0,508$).

Tablo 20: İstihdam Şekline Göre İşe Kendine Verme Skoru Farklılıklarının İncelenmesi

İstihdam Şekli	Ortalama	Standart Sapma	Kruskal Wallis	P
1. 657/4B	18,20	5,40	1,354	0,508
2.Sözleşmeli	17,14	6,25		
3.Diğer	18,44	5,71		

Çalışma Şekline Göre İşe Kendine Verme Skoru Farklılıklarının İncelenmesi

Uygulanan Kruskal Wallis analizi sonucunda çalışma şekline göre katılımcıların işe kendini verme düzeyleri bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır ($p=0,110$).

Tablo 21: Çalışma Şekline Göre İşe Kendine Verme Skoru Farklılıklarının İncelenmesi

Çalışma Şekli	Ortalama	Standart Sapma	Kruskal Wallis	P
---------------	----------	----------------	----------------	---

1.Sadece Gündüz	18,53	5,86	4,411	0,110
2.Gündüz ve Nöbet	19,31	4,81		
3.Vardiya	17,32	5,45		

Toplam Hizmet Yılına Göre İşe Kendine Verme Skoru Farklılıklarının İncelenmesi

Uygulanan Kruskal Wallis analizi sonucunda katılımcıların toplam hizmet yılına göre işe kendini verme düzeyleri bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır ($p=0,110$).

Tablo 22: Toplam Hizmet Yılına Göre İşe Kendine Verme Skoru Farklılıklarının İncelenmesi

Toplam Hizmet Yılı	Ortalama	Standart Sapma	Kruskal Wallis	p
1.10-20 Yıl	17,91	5,76	4,408	0,221
2.21-25 Yıl	18,78	5,84		
3.26-30 Yıl	18,19	5,69		
4. 31 Yıl ve Üzeri	16,92	4,87		

*: $p<0,05$ (istatistiksel olarak anlamlı)

Yaşanılan Şehirlere Göre Kendine Verme Skoru Farklılıklarının İncelenmesi

Uygulanan Kruskal Wallis analizi sonucunda katılımcıların yaşadıkları şehre göre işe kendini verme düzeyleri bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır ($p=0,101$).

Tablo 23: Yaşanılan Şehirlere Göre Kendine Verme Skoru Farklılıklarının İncelenmesi

Yaşanılan Şehir	Ortalama	Standart Sapma	Kruskal Wallis	p
1. Ankara	19,24	5,91	4,576	0,101
2.İstanbul	17,91	6,22		
3.Diğer	17,76	5,31		

Alfa (α) katsayısına bağlı olarak ölçeğin güvenilirliği aşağıdaki gibidir (Kayış, 2010: 405):

$0.00 \leq \alpha \leq 0.40$ ise ölçek güvenilir değil

$0.40 \leq \alpha \leq 0.60$ ise ölçek güvenilirliği düşük

$0.60 \leq \alpha \leq 0.80$ ise ölçek oldukça güvenilir

$0.80 \leq \alpha \leq 1.00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçektir.

Tablo 24'te görüldüğü üzere; 6 maddeden oluşan Stanford İşe Kendini Verme Ölçeğinin güvenilirliği 0,702 bulunmuştur. Buna göre halen çalışmakta olan Emeklilikte Yaşa Takılanlar için Stanford İşe Kendini Verme Ölçeğinin 0,700'den büyük olduğu dolayısıyla yeterli olduğu görülmektedir:

Tablo 24: Cronbach's Alpha

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,702	6

Aşağıda Tablo 5.25'te görüleceği üzere; tüm maddeler oldukça güvenilirlerdir:

Tablo 25: Güvenirlilik Analizi

Item-Total Statistics				
	Ölçek Ortalaması Scale Mean if Item Deleted	Ölçek Varyansı Scale Variance if Item Deleted	Toplam Korelasyon Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1-Emeklilikte yaşa takılmış olmama rağmen işimdeki zor görevleri tamamlayabilmekteyim	15,5433	24,117	,363	,686
2-Emeklilikte yaşa takılmış olmama rağmen görevlerimi yerine getirmeye odaklanabilmekteyim	15,6019	23,883	,456	,655

3-Emeklilikte yaşa takılmış olmama rağmen tüm işlerimi tamamlayabilecek kadar kendimi enerjik hissedirim	15,8267	25,402	,393	,675
4-Emeklilikte yaşa takıldığım için iş stresimle başa çıkmakta zorlanmaktayım	14,9742	23,016	,487	,645
5-Emeklilikte yaşa takıldığım için işimi yapmaktan zevk almamaktayım	14,7869	23,196	,486	,645
6-Emeklilikte yaşa takıldığım için işimi bitirmek konusunda umutsuzluğa kapılabilirim	14,7073	23,649	,419	,667

Stratford Kendini İşe Verme Ölçeği İçin Güvenirlilik

Stratford İşe Kendini Verme Ölçeğindeki Söзде İşte Bulunma ifadeleri Emeklilikte Yaşa Takılanlar için uyarlanmış ve ölçek 427 kişiye uygulanmıştır. Stratford Kendini İşe Verme Ölçeği İçin Güvenirlilik Tablo 26’da belirtilmiştir:

Tablo 26: Stratford Kendini İşe Verme Ölçeği İçin Güvenirlilik

	Madde Silindiğinde Cronbach Alfa	Cronbach Alfa
1-Emeklilikte yaşa takılmış olmama rağmen işimdeki zor görevleri tamamlayabilmekteyim	,686	0,702
2-Emeklilikte yaşa takılmış olmama rağmen görevlerimi yerine getirmeye odaklanabilmekteyim	,655	
3-Emeklilikte yaşa takılmış olmama rağmen tüm işlerimi tamamlayabilecek kadar kendimi enerjik hissedirim	,675	
4-Emeklilikte yaşa takıldığım için iş stresimle başa çıkmakta zorlanmaktayım	,645	
5-Emeklilikte yaşa takıldığım için işimi yapmaktan zevk almamaktayım	,645	
6-Emeklilikte yaşa takıldığım için işimi bitirmek konusunda umutsuzluğa kapılabilirim	,667	

427 kişi üzerinden toplanan verilerle 6 maddelik ölçeğe uygulanan Cronbach Alfa güvenilirlik analizi sonucunda ölçeğin güvenilir olduğu görülmüştür ($\alpha=0,702$). 6 maddeden ölçeğin güvenilirliğini düşüren madde olmadığı görülmüştür.

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Neredeyse tüm Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı (OECD) ülkeleri nezdinde nüfus yaşlandıkça yaşlanmaktadır ve her yerde neden aynıdır: Dramatik bir bebek doğum oranında artış ve ardından eşit derecede dramatik olarak doğum oranındaki hızlı düşüş. Bu da yaşam beklentisinde belirgin bir artışa eşlik etmektedir. Bu demografik olaylar yaşlıların devlet güvencesi altında bulunan emekli maaşlarını ve sağlık yardımı ödeneklerini gençlere bağımlılık oranını (emeklilerin çalışanlara oranı olarak) iki katına çıkarmaktadır. Çünkü gelişmiş toplumlarda olağanüstü yaşlanma birinci dereceden mali krize neden olmaktadır (Brooks vd., 2005: 11-12). Çoğu ülkede öngörülen bağımlılık oranlarının iki katına çıkması nedeniyle, sosyal olarak dengeli bir yük dağılımı sağlamak için uzun vadeli tutarlı çözümler uygulanmaktadır. Emeklilik yaşını yükseltmek; emeklilik planlarını dengelemek için en iyi yol olarak gözükmekle beraber, halkın bu tür reformlara karşı muhalefeti, emeklilik yaşındaki yükselişin, özellikle yaşlı işçiler için yüksek işsizlik döneminde gerçekçi olmadığı yönünde olacaktır. Bu konudaki tartışma; politikanın uygulanabilirliği ile ilgili değil, politikanın kendisidir (Legros, 2003: 111-112).

Sosyal güvenlik kuruluşları aynı toplum bölümleri içerisinde ödeme gücünün kaymasına sebep olabilmektedir. Bu durum, sosyal güvenlik kuruluşlarına rağmen, ödediği primin yarattığı katma değer çok üstünde sosyal güvenlik hizmetinden faydalanan kişiler ile bu kuruluşun hizmet ve olanaklarından faydalanamayan kişiler arasında gerçekleşebilmektedir (Akgeyik vd., 2007: 35). Bu bağlamda ülkemizde yaş sınırlarının yükseltilmiş olması, Türkiye gerçeklerine uymamakta olup; yaşam kalitesi ve yaşama süresi gelişmiş ülkelerdeki gibi ileri bir seviyede değildir. Bu durum emeklilik yaşının Türkiye gerçeklerine göre tespit edilmesi gerekliliğini ortaya koymaktadır. Sadece kamu açıklarını azaltmak amacıyla konulmuş olan yaş hadleri, sigortalıların uzun çalışma süresinin sonunda ödül olarak kazandıkları yaşlılık aylığından, yararlanma sürelerini düşüreceğinden veya çok az bir süre yararlanacağı için yaşlılık sigortasının amacına uygun olmadığı gibi, adil de olmayacaktır. Yaş sınırı tespit edilirken, aktüeryal denge ile sosyal devlet ilkesi arasında uyum

sağlanmalıdır. Sigortalılar, işverenler ile kamu bir araya gelerek, bilimsel verilerden faydalanarak ve sosyal devlet unsurunu göz önünde bulundurarak, emeklilik yaşında yeni bir düzenlemeye gitmelidirler (Erol, 2015: 62).

8 Eylül 1999 tarihinden önce işe başlayan Emeklilikte Yaşa Takılanlar; hizmet süresi ve prim ödeme gün sayısını doldurmuş olmalarına rağmen; emekli aylığı bağlatmak için yaş beklemek zorunda kalmışlardır. 1999 yılında yapılan değişiklikle emeklilik için gereken prim gün sayıları artırılarak; emeklilik yaşı önce 58-60, 2006 yılında yapılan değişiklikle kademeli olarak 65 olarak ötelenmiştir. Bu bağlamda Emeklilikte Yaşa Takılanlar; sosyal güvenlik sisteminde, ülkemizin demografik yapısı üzerinde yapılan çalışmalar ile ülke gerçekleri baz alınarak değerlendirilmesi gereken paradoksal bir görüntü arz etmektedir.

Bu sonuçlar, emeklilikte yaşa takılmış olup halen çalışmakta olan mevcut emeklilikte yaşa takılanların işteki motivasyonunun artırılmasının, işverenin temel odağı olması gerektiğini göstermektedir. İşverenler bir yandan maliyetleri azaltma çabaları gösterirken, bir yandan da iş görenlerin işte verim düşüklüğü gösterebileceklerini göz ardı etmemelidirler. Bu doğrultuda; yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi gibi demografik özelliklerini göz önünde bulundurularak çalışanların öznel refahları arttırılmaya çalışılmalıdır. Diğer taraftan; emeklilikte yaşa takılmış olup halen çalışmakta olan çalışanlarda fırsatçılığın azaltılmasına yönelik çabalara nasıl odaklanılacağına ilişkin anlaşılması gerekmektedir.

Birçok ülkede bulunan çok farklı koşullara rağmen; ülkeler, ortak bazı zorluklarla karşı karşıya bulunmaktadır. Ülkelerin nüfusları farklı şekillerde ve farklı derecelerde yaşlanmakta; işletme, hükümetler ve bireyler için bu durum, ağır maliyetler getirmekte, gelecekte çok daha büyük maliyetleri tehdit altında bırakmaktadır. Yapılan araştırmalarda, iş görenlerin; iş yerinde sözde bulunma (presenteizm), devamsızlık yapma (absenteizm) ve sağlık koşulları nedeniyle erken emeklilik isteğinin ortaya çıktığı, tam kapasite ile çalışmadıkları görülmektedir (Rasmussen vd., 2016:2).

Bu araştırmada elde edilen sonuçlara göre; araştırmaya katılan kişilerin yaş ve eğitim düzeylerine göre öngörülen ilişkilerde istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar olduğu görülmüştür. Cinsiyet, görev süresi değişkenleri açısından gruplar arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Uygulanan Kruskal Wallis analizi sonucunda eğitim durumları grupları arasında İşe Kendini Verme düzeyleri bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır (p=0,015). Buna göre; İlkokul mezunu olanların işe kendini verme düzeyleri; ÖnLisans/Lisans mezunu

olanlardan anlamlı derecede daha düşüktür. 51-55 Yaş aralığında olanların işe kendini verme düzeyleri; 40 Yaş ve Altı olanlarla 41-45 Yaş aralığında olanlardan anlamlı derecede daha düşük olarak bulunmuştur. ÖnLisans/Lisans mezunu olan kişiler, İlkokul mezunlarına göre haklarından daha çok haberdar oldukları için, halen çalışmaktayken işlerine kendilerini daha çok veriyor olabilirler. 51-55 yaş aralığındaki halen çalışmakta olan kişiler, artık emekli olmayı 40 Yaş ve Altı olanlarla 41-45 Yaş aralığında olanlardan daha çok istiyor olabilirler. Bu bağlamda, elde edilen bulgular oldukça önemlidir. Bu araştırmaya göre; 51-55 yaş aralığında bulunup halen çalışmakta olan Emeklilikte Yaşa Takılanlar, işe kendini verme konusunda zorlanmaktadır. Bu durumda; hükümetin, işletmelerin ve işverenlerin, emeklilikte yaşa takılmış olup halen çalışmakta olan kişilerin işe kendilerini verebilmeleri için tedbirler alması gerektiği söylenebilir.

Ülkemizde, diğer ülkelerden farklı şekillerde ve farklı derecelerde nüfusun yaşlanması gerçeği; “emeklilikte yaşa takılanlar” paradoksu üzerinde kendini ortaya koymakta ve bu konuda yapılacak olan yeni çalışmalara ihtiyaç olduğunu göstermektedir.

KAYNAKÇA

- 8.9.1999 tarih, 23810 sayılı Resmi Gazete, 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu
- AKÇAY, C. (2015). Yaşlılık ve Emeklilik (Kavramlar, Kuramlar, Sorunlar), 1. Baskı, Pegem Akademi Yay. Eğt. Dan. Hizm. Tic. Ltd. Şti, Ankara.
- ALTINIŞIK, R.-COŞKUN, R.-BAYRAKTAROĞLU, S.-YILDIRIM, E. (2010). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı, 6. Baskı, Sakarya Üniversitesi, Sakarya Yayıncılık, Sakarya.
- American Heritage Dictionary of the English Language, Absenteeism, <http://www.answers.com/topic/absenteeism#ixzz1EZ01Pgqc>, 07.03.2019.
- AR, N. K. (2013). “Güncel Gelişmeler Işığında Dünyada ve Türkiye’de Tamamlayıcı Emeklilik Programlarının Katkısı”, Çalışma İlişkileri Dergisi, C.4, S.2, ss.13-31.
- AYDIN, A. (2017). “Yaşlı İşgücünün Çalışma Hayatındaki Sorunları: Kırklareli İli Örneği”, Journal of Human Sciences, S.2, C.14, ss.1632-1646.

- BAL, H. (2001). Bilimsel Araştırma Teknikleri, Süleyman Demirel Üniversitesi Yayın No:20 Fen Edebiyat Fakültesi, Isparta.
- BASS, C. (2010). "The Effect of Subjective Well-being on Employee Presenteeism", A Dissertation Submitted to the Faculty of the Graduate School at Middle Tennessee State University in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree Doctor of Philosophy Murfreesboro, TN.
- BAŞ, T. (2006). Anket Nasıl Hazırlanır, Nasıl Uygulanır, Nasıl Değerlendirilir, 4. Baskı, Seçkin Kitabevi, Ankara.
- BOZOK, D. ve DEMİRBULAT, Ö. G. (2015). "Presenteeism (İşte Varolamama) ile Yaşam Doyumu, Fiziksel ve Ruhsal İyi Halinin Etkileşimine Yönelik Seyahat Acentası İşçörenleri Üzerinde Bir Araştırma", KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, C.16, S.27, ss.7-13.
- BROOKS, R. vd. (2005). Social Security Reform Financial and Political Issues in International Perspective, 1. Baskı, Cambridge University Press, USA.
- CURAL, M. (2016). "Türk Sosyal Güvenlik Sisteminin Mali Yapısı ve Sisteme Yapılan Bütçe Transferlerinin Ekonomik Yansımaları", Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C.21, S.2, ss.693-706.
- ÇAKIR, Ö., ÇINAR, E. ve DENİZLİ, U. (2015). "Emeklilik Hazırlık Programlarının, Emeklilerin Yaşam Kalitelerini Geliştirmedeki Rolünün Karşılaştırmalı Olarak Değerlendirilmesi", Süleyman Demirel Üniversitesi Mühendislik Bilimleri ve Tasarım Dergisi, S.3, C.3, ss.223-232.
- DENK, N. (2010). Türkiye'de Sosyal Güvenlik Sisteminin Antropolojik İncelemesi ve Emeklilik Sorunları Üzerine Bir Alan Araştırması, 1. Baskı, Beta Basım A.Ş., İstanbul.
- Dictionary.com, Presenteeism, <http://dictionary.reference.com/browse/presenteeism>, 07.03.2019.
- ERBAŞ, S. O. (2008). Olasılık ve İstatistik, 2. Baskı, Gazi Kitabevi Tic. Ltd. Şti., Ankara.
- EROL, I. S. (2014). "Türkiye'de Sosyal Güvenlik Sisteminin Sorunları ve Sosyal Güvenlik Ahlakı", Kamu-İş; C:13, S:3/2014, ss.37-70.
- EROL, S. (2011). "Yaşlılık Sigortası ve Emeklilik Yaşı Tartışması", Sosyal Bilimler Dergisi / Journal of Social Sciences, Sayı 1, Cilt 1, ss. 40-65.
- GRUBER, J. and WISE, D. A. (2004). Social Security Programs and Retirement around the World, 1. Baskı, The University of Chicago Press, Chicago.

- GÜRİŞ, S. ve ASTAR, M. (2015). Bilimsel Araştırmalarda SPSS İle İstatistik, 2. Basım, Der Yayınları, İstanbul.
- KAYIŞ, A., (Ed.) KALAYCI, Ş. (2010). SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri, 5. Baskı, Asil Yayın Dağıtım Ltd. Şti., Ankara.
- KESEBİR, M. (2018). “Türkiye’de 2001 Krizi Sonrası Bankacılık Sektörünün Durumu, Yapısal Reformlar ile Son Yıllardaki Gelişmeler”, Bitlis Eren Üniversitesi Akademik İzdüşüm Dergisi, Cilt. 3, Sayı.2, ss. 1-19.
- KOOPMAN, C., PELLETIER, K. R., MURRAY, J. F., SHARDA, C. E., BERGER, M. L., TURPIN, R. S., HACKLEMAN, P., GIBSON, P., HOLMES, D. M., BENDEL, T. (2002). “Stanford Presenteeism Scale: Health Status and Employee Productivity”, JOEM, C. 44, S.1, ss.14-20.
- KORKMAZ, E., AKGEYİK, T., YILMAZ, E., OKTAYER, N., SUSAM, N., ŞEKER, M. (2006). Sosyal Güvenlikte Yeni Yaklaşım: Bireysel Emeklilik, İstanbul Ticaret Odası 2006-21, Birlik Ofset Basın Yayın Reklamcılık Tic. Ltd. Şti., İstanbul.
- LEGROS, F. (2003). “Population Aging, Electoral Behavior, and Early Retirement”, ss.111-130, (Ed.) HOLZMANN, Robert and ORENSTEIN, Mitchell and RUTKOWSKI, Michal, Pension Reform in Europe: Process and Progress, The World Bank, Washington.
- MUNRO, L. (2007). “Absenteeism and Presenteeism: Possible Causes and Solutions”, The South African Radiographer, C.45, S.1, ss.21-23.
- OECD, Ageing and Pensions, <http://www.oecd.org/els/>, s.14, 16.02.2019.
- ÖĞÜTOĞULLARI, E. ve KILIÇ, C. (2016). “40 Yaş ve Üstü İşsizlerin İstihdam ve Sosyal Güvenlik Algısı ve Beklentilerine İlişkin Bir Alan Araştırması”, Sosyal Güvenlik Dergisi, Ekim 2016, C.16, S.2, ss. 139-166.
- ÖZDEMİR, A. (2010). Yönetim Biliminde İleri Araştırma Yöntemleri Ve Uygulamalar, 2.Baskı, Beta Basım A.Ş., İstanbul.
- PRATER, T. and SMITH, K., Underlying Factors Contributing To Presenteeism And Absenteeism, Journal of Business & Economics Research , C.9, S.6, ss.1-14.
- RASMUSSEN, B., SWEENEY, K., SHEEHAN, P. (2016). “Report to the US Chamber of Commerce, Economic Costs of Absenteeism, Presenteeism and Early Retirement Due to Ill Health: A Focus on Indonesia”, Victoria Institute of Strategic Economic Studies Victoria University, Melbourne September 2016, s. 2,

- https://www.uschamber.com/sites/default/files/documents/files/in_donesia_study_.pdf, 05.05.2018.
- SEZGİN, S. ve YILDIRIM, T. (2015). “Türkiye’ de Bireysel Emeklilik Sisteminin Etkinliği”, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi, S.1, C.2, ss 123- 140.
- SİĞİN, A. (2016). “Çalışma Hayatı ve Emeklilik Bağlamında Türkiye’de Yaşlılık”, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Sayı 25, C.1, ss. 87-101.
- ŞEN, F. Y. (2015). “Emeklilik Döneminde Yaşanan Sorunlara Yönelik Bir Çözüm Önerisi: İkinci İşe Hazırlık Eğitimi ve Emeklilik Kulüpleri”, Ekev Akademi Dergisi, S.64, C.19, ss.313-334.
- ŞİRİN, İ. (2011). Türkiye’de İşsizlik Sigortası Uygulamasının Aktüeryal Esaslara Göre İncelenmesi, SSK Başkanlığı Uzmanlık Yeterlik Tezi, Ankara.
- TANTAN, S. (2001). Sosyal Güvenlik Kapsamında Emeklilik Sisteminde Reform Arayışları ve Özel Emeklilik Fonları, 1. Baskı, Beta Basım A.Ş., İstanbul.
- TÜRKDOĞAN, O. (2000). Bilimsel Araştırma Metodolojisi, Timaş Yayınları, İstanbul.
- Türkiye İstatistik Kurumu Haber Bülteni, (2016), İstatistiklerle Yaşlılar, <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=24644>, 14.02.2018.
- Türkiye İstatistik Kurumu Haber Bülteni, (2016), İstatistiklerle Yaşlılar, <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=24644>, 08.03.2019.
- Türkiye İstatistik Kurumu Haber Bülteni, Yaş bağımlılık oranı, 1935-2016, <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=24644>, 14.02.2018.
- YILDIRIM, A. ve ŞİMŞEK, H. (1999). Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri, Birinci Baskı, Seçkin Yayınevi, Ankara.
- YILDIZ, H., YILDIZ, B., ZEHİRA, C., AYKAÇ, M. (2015). “The Antecedents of Presenteeism and Sickness Absenteeism: A Research in Turkish Health Sector”, 11th International Strategic Management Conference 2015, Social and Behavioral Sciences C.207, ss. 398 – 403.
- YILDIZ, R., ÖMEROĞLU, G., TERİM, N. (2017). “Yaşlı Penceresinden Yaşlı Ayrımcılığı: Bursa ve Yalova Örneği”, Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, C.3, S.2, ss.313-329.