



YAŞLILIK DÖNEMİNİN KARIYER GELİŞİMİ AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ

EVALUATION OF CAREER DEVELOPMENT IN THE ELDERLY

 Cem DÖNMEZOĞULLARI¹

¹ Dr. Öğr. Üyesi., Sinop Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Anabilim Dalı, cdonmezogullari@sinop.edu.tr

Geliş Tarihi / Date Applied
03.08.2024

Kabul Tarihi / Date Accepted
04.09.2024

ÖZET

Yaşlılık, bireylerin fiziksel, zihinsel ve sosyal alanlarda önemli değişimler yaşadığı bir dönemdir. Bu dönemde aktif olma, bireylerin yaşam kalitesini korumaları ve topluma katkıda bulunmaları açısından büyük önem taşımaktadır. Ancak günümüzde modernizmin etkisiyle yaşlılık genellikle geri çekilmenin, yetersizliklerin ve rahatsızlıkların olduğu bir dönem olarak algılanabilmektedir. Bu nedenle yaşlı bireyler, sosyal yaşamdan ve iş yaşamından geri çekilme baskısı ile karşı karşıya kalabilmekte, ayrıca yaşlılığa karşı olumsuz bakış açısı geliştirebilmektedir. Bununla birlikte yapılan gençlik vurgusu ve yaş ayrımcılığı gibi nedenler yaşlı bireylerin ihtiyaçlarının ve sorunlarının geri planda kalmasına neden olabilmektedir. Oysa ki yaşlılığın da diğer yaşam dönemleri gibi gelişimin, aktif yaşamın ve kişisel büyümenin devam ettiği bir gelişim dönemi olarak görülmesi gereklidir. Yaşlılık kuramlarından biri olan aktivite kuramına göre yaşlılık, bir geri çekilme süreci değil, aksine bireyin sağlığı ve imkânları doğrultusunda kendini ifade etme, yaşamını anlamlandırma ve yeni roller üstlenerek aktif bir yaşam sürdürme sürecidir. Gelişimin ve aktif yaşamın devam ettiği bu süreçte önemli gelişim alanlarından biri de kariyerdir. Bu dönemde yaşlılar, işle ilgili rollerin kaybı, serbest zamanın etkili bir şekilde değerlendirilmesi, emekliliğe hazırlık, emeklilik sürecine uyum ve aktif yaşamı sürdürme gibi kariyer sorunları ile karşı karşıya kalmaktadırlar. Bu açıdan yaşlılıkta kariyer gelişimini desteklemek bireylerin hem ruh sağlığına hem de sağlıklı bir şekilde yaşlanmalarına katkıda bulunacaktır. Türkiye'de kariyer psikolojik danışmanlığı literatürü incelendiğinde, yaşlıların kariyer gelişiminin ihmal edildiği görülmektedir. Bu durum Türkiye'de yaşlıların kariyer gelişimi ve emeklilik sürecine uyumu konusunda çalışmalara ihtiyaç olduğunu göstermektedir. Literatür derleme niteliğindeki bu çalışmada, yaşlılık bağlamında kariyer gelişimi ve emeklilikte kariyer psikolojik danışmanlığı konularına ilgi çekmek amaçlanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Yaşlılık, Kariyer Gelişimi, Emeklilik, Kariyer Psikolojik Danışmanlığı.

ABSTRACT

Aging is a period during which individuals undergo significant changes in physical, mental, and social domains. Maintaining an active lifestyle during this time is crucial for preserving quality of life and contributing to society. However, in today's world, influenced by modernism, aging is often perceived as a period of withdrawal, inadequacies, and discomforts. As a result, elderly individuals may face pressures to withdraw from social and work life and may develop negative attitudes towards aging. Additionally, factors such as the emphasis on youth and age discrimination can lead to the needs and challenges of elderly individuals being overlooked. Yet, aging should be seen as a stage of continued development, active living, and personal growth, much like other phases of life. According to the activity theory -one of the key theories of aging- aging is not a process of withdrawal but rather one of active engagement. During this time, individuals, depending on their health and abilities, can continue to express themselves, find meaning in life, and assume new roles. One of the critical areas of development in this ongoing process is career. In this period, the elderly encounter career-related issues such as the loss of work-related roles, the effective use of leisure time, preparation for retirement, adaptation to the retirement process, and the maintenance of an active lifestyle. Supporting career development in old age not only contributes to the mental health of individuals but also promotes healthy aging. A review of the literature on career counseling in Turkey reveals that the career development of the elderly has been largely neglected. This highlights the need for further studies on the career development and retirement adaptation of elderly individuals in Turkey. This literature review aims to draw attention to the significance of career development and career counseling in the context of aging and retirement.

Keywords: Elderly, Career Development, Retirement, Career Counseling.

1. GİRİŞ

İnsanın yaşam süreci kendine özgü gelişimsel özellikleri, görevleri ve amaçları içeren farklı yaşam dönemlerinden oluşan bir bütün olarak ifade edilebilir. Bu yaşam dönemlerinde bireyde meydana gelen biyolojik, psikolojik ve sosyal değişimleri konu edinen gelişim psikolojisinde, yetişkinlik ve yaşlılık konuları üzerinde uzun yıllar boyunca yeteri kadar durulmamış ve gelişim süreci çocukluk ve gençlik yıllarıyla açıklanmıştır (Demir-Çelebi, 2020). 20. yüzyılın ortalarına kadar gelişim psikolojisi kapsamındaki araştırmaların büyük bir çoğunluğu çocukluk ve ergenlik dönemlerine odaklanmıştır (Johnson ve Johnston, 2020). Sigmund Freud'un kişilik gelişimi kuramı, Jean Piaget'in bilişsel gelişim kuramı gibi birçok gelişim kuramı, gelişimin ergenlik yıllarında tamamlandığını belirterek, o dönemin gelişime ve yaşam sürecine olan bu bakış açısını yansıtmıştır (Hansen-Lemme, 1999). Ardından gelişimin yaşamın tümünde devam ettiğini ve çok yönlü bir olgu olduğunu belirten yaşam boyu gelişim yaklaşımıyla da yaşlanma ve yaşlılık konularında yapılan çalışmalarda artış yaşanmıştır (Baltes ve Smith, 2004). Onur (2006), 1960'lı yıllarda artış gösteren yaşlılık çalışmalarındaki bu gecikmenin, ortalama yaşam süresinin düşük olmasının bir sonucu olabileceği belirtilmiştir. 1900'lü yılların başında ortalama yaşam süresi 50 yılken günümüzde tıp ve teknolojiye yaşanan gelişmeler, yaşam koşulları ve standartlarında görülen iyileşmelerle birlikte ortalama yaşam süresi, endüstrileşmiş toplumlarda 70 yılı aşmış bunun sonucu olarak da toplam nüfus içinde yaşlıların oranında artış yaşanmıştır (Uçanok, 2001). Benzer şekilde Kanning ve Schlicht (2008) de endüstrileşmiş toplumlarda ortalama yaşam süresinin son 160 yılda her yıl ortalama 3 ay artış gösterdiğini belirterek yaşlı nüfus oranındaki artışı vurgulamıştır. Türkiye'de 2017 yılında 65 yaş ve üstündeki yaşlı nüfus oranının %8.5, 2022 yılında %9.9 olduğu belirtilmiş ve 2080 yılına kadar bu oranın %25.6'ya yükseleceği öngörülmüştür (TUİK, 2023). Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı'nın (2020) yaşlı nüfus istatistik bültenine göre Türkiye'de 65 yaş ve üstündeki yaşlı nüfus, son 10 yılda %49 artmıştır. Görüldüğü üzere genç bir nüfus yapısına sahip Türkiye'de yaşlı nüfus oranında belirgin bir artış yaşandığı söylenebilir. Bu durum yaşlılara yönelik sunulacak olan sosyal, fiziksel ve ruhsal sağlık hizmetleri konularını gündeme getirmiştir (Umutlu ve Tekin-Epik, 2019). Yaşlı nüfusun artışı sadece sağlık hizmetleri alanında değil aynı zaman da yaşlıların yaşam kalitesini artırmaya yönelik daha fazla kaynağın ve desteğin sunulmasına ihtiyaç olduğunu göstermektedir. Yaşlı bireylere sunulacak desteklerden biri de kuşkusuz ki kariyer gelişimi alanında olacaktır. Kariyer gelişimi açısından 65 yaş ve sonrası ifade eden yaşlılık dönemi, emekliliğin olduğu, bireyin aktif çalışma yaşamından çekildiği bununla birlikte işle ilgili rollerinin sonlandığı bir süreçtir (Super, 1992). Yaşlılık geçmişte emeklilik, dinlenme ve aktif yaşamdan geri çekilme dönemi olarak kabul edilse de günümüzde emeklilik sonrası zamanı değerlendirme, iyi oluş, aktif olma ve kendini geliştirmeye devam etmeyle ilişkilendirilmiştir (Haas ve Dychtwald, 2023). Buna göre yaşlılığın, yaşam boyu kariyer gelişimi için birçok fırsat sunduğu söylenebilir.

Hirschi ve Pang (2020) yaşlanan toplumlarda yaşlı çalışanların ve emekliliklerin sayısındaki artış nedeniyle yaşlı bireylerin kariyer gelişimine odaklanması gerektiğini belirtmiştir. Bu doğrultuda Türkiye'deki literatür incelendiğinde yaşlılıkla ilgili birçok çalışma yapılmış olsa da kariyer konusundaki çalışmaların oldukça sınırlı olduğu söylenebilir. Özkul ve Kalaycı (2015) yaptıkları çalışmada Türkiye'de yaşlılık konusunda 1990-2015 yılları arasında yayımlanan makalelerin sırasıyla en çok; sağlık ve hastalık durumları, sağlığı koruma ve geliştirme, psikolojik ve sosyal sorunlar, dünya görüşü ve yaşam kalitesi, sosyal politikalar ve yardımlar üzerine yoğunlaştığını tespit etmişlerdir. Bununla birlikte yaşlılık konusunda yapılan tezlerin en çok sağlık bilimleri ve tıp fakültelerinde yapıldığı sonucuna ulaşmışlardır. Aynı araştırmada 2015 yılında "*yaşlılık ve emeklilik*" konusunda bir kitabın yayımlandığını tespit etmişlerdir.

Görüldüğü üzere yaşlılıkla ilgili olarak 1990-2015 arasında yapılan çalışmalarda daha çok sağlık konusuna odaklanıldığı bununla birlikte yaşlı bireylerin kariyer gelişimi ve sorunları ile ilgili çalışmalara yeterince yer verilmediği de söylenebilir. Çarkıt (2019a, 2019b) 2002-2017 yılları arasında kariyer psikolojik danışmanlığı alanında Türkiye’de yayımlanan makale ve tezlerin araştırma eğilimlerini incelemiştir. Sonuç olarak, kariyer psikolojik danışmanlığı alanında yayımlanan makale ve tezlerin çalışma grubu olarak en çok lise ve üniversite öğrencilerine odaklandığı, yaşlılara yönelik bir çalışma yapılmadığını tespit etmiştir. Başka bir çalışmada ise Dönmezoğulları (2023) 2012-2021 yılları arasında Türkiye’de mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı müdahaleleri ile ilgili yapılan deneysel çalışmalarını incelemiştir. Araştırma sonucunda çalışmaların daha çok üniversite, lise ve ortaokul öğrencileri ile yapıldığı ancak yaşlılara yönelik bir çalışma yapılmadığı sonucuna ulaşmıştır. Bu durum Türkiye’deki kariyer psikolojik danışmanlığı alanında yaşlıların kariyer gelişimi ve bu süreçte karşılaştıkları kariyer sorunlarının ihmal edildiğini göstermektedir. Yaşamın diğer dönemlerinde olduğu gibi yaşlılık döneminde de bireylerin kariyer gelişim görevlerini yerine getirebilmeleri bununla birlikte emeklilik sürecine uyum sağlayabilmeleri için kariyer psikolojik danışmanlığı hizmetlerinin gerçekleştirilmesi önemlidir (Nagy, Johnston ve Hirschi, 2017). Bu çalışmada yaşlılık dönemi bağlamında kariyer gelişimi konusuna dikkat çekilerek, yaşlıların emeklilik süreci ve bu konudaki kariyer psikolojik danışmanlığı uygulamaları üzerinde durulacaktır.

2. YAŞ, YAŞLILIK VE YAŞLANMA

Yaş, kavramı Türk Dil Kurumu Sözlüğü’ne (2024) göre doğumdan itibaren geçen zaman olarak tanımlanmaktadır. Gündelik yaşamda yaş dendiğinde genel olarak geçen bu zamanı yıl olarak ifade etmeye çalışsak da kavramın kullanıldığı bağlama göre anlamı farklılıklar göstermektedir. Örneğin; kişinin fiziksel olarak akranlarına göre daha genç ya da yaşlı göstermesi; sosyal anlamda, bir kişi için yaşına uygun davranıyor denmesi ya da bir kişinin kendisini akranlarına göre daha genç ya da yaşlı hissetmesi yaş kavramının farklı anlamlarda kullanılabildiğini göstermektedir. Bu açıdan yaş kavramının daha iyi anlaşılması için yaşlanma süreci ve yaşlanmanın boyutları ile ilişkili olarak açıklanması gerekmektedir.

Yaşlanma, zamanla meydana gelen ve bireyin hastalanmasına, işlev kaybına ve ölümüne neden olan geri dönüşü olmayan değişikliklerin birikimli bir sonucudur. Bir anlamda da gelişme ve olgunlaşma sonucunda bireyin sahip olduğu işlevlerin zamanla yıpranması ve zarar görmesidir (Vina, Borrás ve Miquel, 2007). Bu kapsamda yaşlanma, doğumdan ölüme kadar devam eden dinamik bir süreç olarak açıklanmıştır. Geri dönüşü olmayan bu sürecin son basamağı ise yaşlılıktır (Aslan ve Hocaoğlu, 2017). Görüldüğü gibi yaşlanma bir süreci ifade ederken yaşlılık kavramı ise insan yaşam sürecindeki belirli bir dönemi ifade etmek için kullanılmaktadır. İnsan dışındaki diğer canlılarda yaşlılık ve yaşlanma biyolojik ve fizyolojik değişimlerle açıklanabilirken, konu insan olduğunda bu değişimlerle birlikte konunun sosyal, kültürel ve psikolojik boyutlarının da olduğunun göz önünde bulundurulması gereklidir (Savi-Çakar, 2020). Bu açıdan, yaşlanma sürecini ve yaşlılık sorunlarını açıklayan bilim dalı gerontolojide yaş, yaşlılık ve yaşlanma kavramları, disiplinler arası bir yaklaşım benimsenerek biyolojik, psikolojik ve sosyal boyutlarıyla incelenmiştir (Wilmoth ve Ferraro, 2007). Görüldüğü üzere yaş ya da yaşlanma kavramları; içinde bulunulan zaman, toplum, bireyin ruh hali ve sağlık durumu ile ilişkili olarak farklı anlamlara gelecek şekilde kullanılmış ve araştırmalara konu olmuştur.

Yaşlanma kavramı; kronolojik, biyolojik, psikolojik, sosyal ve fonksiyonel olmak üzere çeşitli boyutlarla sınıflandırılmıştır. Kronolojik yaşlanma, bireyin doğumundan bu yana geçen süreyi ifade etmek için kullanılmaktadır. Bu anlamda yaşlanmanın nicel bir boyutu olarak takvim yaşı

olarak da ifade edilmektedir (Chalise, 2019). Biyolojik yaşlanma, zamanla yaşanan hücre kaybı, fiziksel değişimler, vücutta ve organlarda işlev kaybı, vücudun kendini onarmasında yavaşlama, bağışıklık sisteminde zayıflama ve vücudun hastalıklara daha açık hale gelmesiyle ilişkilendirilen değişimleri ifade etmektedir (Adams ve White, 2004). Psikolojik yaşlanma; hafıza, öğrenme, zeka ve kişilikte meydana gelen değişimleri ifade etmektedir (Smith ve Baltes, 1993). Bu anlamda zihinsel olarak aktif ve dinç olan bir insanın psikolojik olarak da genç olduğu söylenebilir. Sosyal yaşlanma, içinde bulunulan toplumun ölçütleri doğrultusunda yaşlanmayı, yaşam rollerinde ve ilişkilerde meydana gelen değişimlerle açıklar. Toplumsal bağlamda bireyin sosyal yaşı, yaşlanma ve yaşlılığın anlamını şekillendirmektedir. Toplum sahip olduğu ölçütler ve normlar doğrultusunda bireylerden farklı yaşam dönemlerinde farklı roller ve davranışlar beklemektedir (Seguy, Courgeau, Caussin ve Buchet, 2019). Toplumsal olarak çalışma rollerinin kaybı ile ilişkilendirilen emeklilik, yaşlanmanın sosyal boyutuna örnek olarak verilebilir (Nazlı, 2016). Son olarak fonksiyonel yaşlanma ise bireyin akranlarıyla karşılaştırıldığında yaşlanmanın biyolojik, psikolojik ve sosyal boyutlarında daha genç ya da yaşlı olmasını ifade eder (Salthouse, 1986). Bireyin fiziksel görünümü ve sağlığı, zihinsel becerileri, sosyal anlamda yaşam tarzıyla ilişkili olarak aile ve iş yaşamı, emeklilik durumu, davranışları ve kişiliğindeki farklılıklar akranlarına göre daha genç ya da yaşlı olması ve hissetmesiyle ilişkilidir (Bell, 1972).

Yaşlılığın ne zaman başladığı sorusu yüzyıllardır birçok yazar ve araştırmacı tarafından ele alınmıştır (Hansen-Lemme, 1999). Bu konuda farklı görüşler olmakla birlikte genel olarak emeklilikle yeni yaşam rollerine geçişin olduğu 65 yaşında başladığı kabul edilir. Bu yaş kriterinin ilk olarak 1889'da Almanya'da sosyal sigorta programı kapsamında emeklilik ve sağlık hizmetlerinden yararlanmaya bağlı olarak uygulanmaya başladığı belirtilmiştir (Yochim, 2018). İnsan gelişiminin erken evrelerinde fizyolojik değişimlere bağlı olarak yaş kategorileri daha net bir şekilde belirlenebilirken, yaşamın ileri evreleri için orta yaşın ne zaman bitip yaşlılığın başladığı ve bu iki evre arasındaki ayrımın hangi değişimin dikkate alınarak yapılacağı konusu net değildir. Bu nedenle yaşlılık konusunda araştırmalar yapan davranış bilimciler de orta yaş ve yaşlılık arasındaki ayrımı yapabilmek için emeklilik yaşı olan 65'i ölçüt olarak belirlemişlerdir (Roebuck, 1979). Diğer bir deyişle, 65 yaş orta yaş ile yaşlılık dönemi arasındaki ayrımı netleştiren bir sınır olarak kabul edilmiştir. Belirlenen bu ölçütün yaşlı bireylerin karşılaştıkları sorunların daha net bir şekilde anlaşılmasında ve yaşlılık dönemine yönelik çalışmaların yapılmasında bir referans olduğu söylenebilir.

Yaşlılık çoğunlukla rol kayıplarının, rahatsızlıkların, içe kapanışın ve verimsizliğin olduğu durağan bir dönem olarak algılanmaktadır (İlgar ve İlgar, 2007). Bu kanının aksine yaşlı bireyler yaşamı kabul etme ve ona bağlanma tutumlarına sahip oldukları gibi yaşamda da aktif olabilirler (Koç, 2002). Dolayısıyla, yaşlılık pasif bir dönem olmaktan çok bireyin aktif katılımı ve sosyal bağlarını devam ettirmesiyle anlam kazanan dinamik bir yaşam evresi olarak ele alınmalıdır (Santrock, 2019).

3. YAŞAMDAN GERİ ÇEKİLME KURAMI VE AKTİVİTE KURAMI

Yaşlılık, bir anlamda bireylerin emeklilikle iş yaşamından çekildiği ve işle ilgili rollerin sona erdiği bir süreç olarak tanımlanabilir. Bu bağlamda, yaşlılıkta kariyer gelişiminin anlaşılmasında yaşamdan geri çekilme ve aktivite kuramlarına değinmenin önemli olacağı söylenebilir. Çünkü bu kuramlar bireylerin yaşlılık döneminde sosyal ve mesleki rollerindeki değişimi ve bunun psikososyal etkilerini açıklamaktadır (Zgourides, 2000).

Yaşamdan geri çekilme kuramı, 1961'de Elaine Cumming ve William Henry tarafından geliştirilmiştir (Artan, 2010). Kuramda yaşlılık, bireylerin zihinsel ve fiziksel enerjilerinin

bununla birlikte bireysel ilgi, bilgi ve becerilerinin azalması nedeniyle sosyal etkileşimlerden ve aktif yaşamdan yavaşça uzaklaştıkları bir süreç olarak değerlendirilmiştir (Zhang ve Lin, 2021). Dolayısıyla yaşlılığın doğal ve kaçınılmaz bir sonucu olarak, bireylerin toplumsal rollerden ve etkinliklerden yavaş yavaş çekildikleri aynı zamanda da daha içe dönük bir yaşam sürmeyi tercih ettikleri ileri sürülmüştür (Carr ve Pudrovska, 2007). Diğer bir ifadeyle yaşlılık, toplum ile birey arasında karşılıklı geri çekilme süreci olarak görülmüştür. Birey ve toplum arasında yaşanan bu karşılıklı geri çekilme süreci “*ilişki kesme*” olarak adlandırılmaktadır. İlişki kesme süreci fiziksel, psikolojik ve toplumsal olmak üzere üç düzeyde yaşanmaktadır (Artan, 2010). Süreç, fiziksel düzeyde yaşlı bireyin azalan enerjisini korumak amacıyla etkinliklerden ve aktif yaşamdan çekilmesiyle yaşanırken, psikolojik düzeyde bireyin daha çok kendisiyle ilgili olması, dikkatini ve ilgisini kendi iç dünyasına odaklaştırmasıyla yaşanmaktadır. Toplumsal düzeyde ise bireyin toplumda istenen ve oynanan rollerin azalması ve kurulan ilişkilerin azalmasıyla gerçekleşmektedir (Onur, 2006). Kuramda ilişki kesme sürecinin hem yaşlı bireylere hem de topluma faydalı olduğu belirtilmiştir (Dockray-Whiteside, 1967). Böylelikle birey toplumla ilişkilerini azaltarak yaşlılık sürecindeki önlenemez hastalık ve ölüm gibi konulara hazırlanırken toplumsal anlamda da üstlenmiş olduğu rolleri geleceğe bırakmaktadır (Onur, 2006). Yaşamdan geri çekilme kuramının yaşlı bireyin mesleki rollerinin yanında aile, serbest zaman aktiviteleri ve gönüllü faaliyetler gibi bireyin yaşamın içinde olmasını sağlayacak birçok aktiviteden çekilmesi görüşü eleştirilmiştir (Sugar, Riekse, Holstege ve Faber, 2013). Emeklilikle birlikte birey, mesleki roller ve aktivitelerden çekilse de toplumla olan etkileşimini başka roller ve aktivitelerle devam ettirebilir.

Havighurst ve Albrecht tarafından 1960’larda ileri sürülen aktivite kuramı ise genel olarak sosyal yaşamdan çekilme ve yaşam rollerinden uzaklaşmayla ilişkilendirilen yaşlılık sürecinin aksine, yaşama aktif olarak katılmanın, sorumluluk almanın ve toplumla olan ilişkileri sürdürmenin ruh sağlığını ve başarılı yaşlanma sürecini destekleyeceği görüşüne dayanmaktadır (Gillespie ve Louw, 1993). Aktivite kuramına göre iş yaşamından emekliliğe geçişin olduğu yaşlılık döneminde kaybedilen roller ve aktivitelerin yerine alternatiflerinin bulunması, yaşam rollerinde yaşanan değişime, diğer bir ifadeyle geçiş sürecine yönelik bireyin uyumunu kolaylaştırmaktadır (Nimrod, 2007). Bu anlamda emeklilikle birlikte değişen işle ilgili roller, kayıptan ziyade üretken yaşam biçimini devam ettirecek yeni faaliyetler için bir fırsat olarak değerlendirilebilir. Dosman ve diğerleri (2006) yaptıkları çalışmada yaşlı erkeklerin %35.8’inin, yaşlı kadınların ise %36.9’unun son bir yıl içinde gönüllü faaliyetlerde bulunduğu sonucuna ulaşımlardır. Aynı çalışmada emekli olma durumunun hem kadınlarda hem de erkeklerde gönüllü faaliyetler, ücretsiz işler ve ev işlerine ayrılan zamanı pozitif yönde anlamlı düzeyde yordadığını da bulmuşlardır. Başka bir çalışmada ise Scherger, Nazroo ve Higgs (2011) yaşlı bireylerin emeklilik sonrası, yaklaşık olarak %70’inin bir hobiye sahip olduğunu tespit etmişlerdir. Sonuçların Türkiye’de de benzer olduğu görülmektedir. Türkiye’de yaşlı bireylerin aktif katılımı ile ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde; Tülüktaş, Karagün ve Kavi (2019) yaptıkları çalışmada emeklilerin %61.3’ünün serbest zamanını bir aktiviteye katılarak değerlendirdiğini bununla birlikte bireylerin %28.7’sinin sosyal aktiviteye, %7.5’inin spor aktivitesine, %6.3’ünün kültürel etkinliğe, %3.8’inin sanat etkinliğine ve %15’inin ise hepsine katıldığını bulmuşlardır. Başka bir çalışmada ise Koçak, Parlakyıldız ve Gürbüz (2024) huzurevinde yaşayan yaşlı bireylerin %60.26’sinin serbest zamanını fiziksel aktiviteye (egzersiz) katılarak değerlendirdiği sonucuna ulaşımlardır. Bu sonuçlara göre, yaşlı bireylerin önemli bir kısmının emeklilik sonrasındaki serbest zamanlarını ücretli işler dışındaki farklı aktivitelerle de değerlendirdiği bunun yanı sıra emekliliğin pasif bir dönem olmaktan çok,

bireylerin yeni aktivitelere katılım fırsatı buldukları ve toplumsal roller üstlendikleri bir dönem olduğu belirtilebilir.

Literatürde yaşlı bireylerin gerçekleştirdikleri aktivitelerle ilgili yapılan çalışmalarda emeklilik sonrasında gerçekleştirilen aktivitelerin çeşitli faktörlerden etkilendiği görülmektedir. Corman (2022) kırsal ve kentsel bölgelerde yaşayan 65 ile 80 yaş arasındaki bireylerle yaptığı nitel çalışmada yaşlı bireylerin uğraştıkları aktiviteleri incelemiştir. Araştırmada ulaşılan sonuçlardan birinde yaşanan çevrenin, bireylerin aktivitelerini etkilediği belirtilmiştir. Kırsal bölgede yaşayanlar, emeklilik öncesi uğraştıkları aktiviteleri sürdürme eğiliminde olup daha çok tarım ve bahçe işleri gibi dış mekan aktiviteleri ile uğraştıklarını belirtmişlerdir. Kentsel bölgelerde yaşayanlar ise emeklilik öncesi işle ilgili rollerinden farklı olarak kişisel bakım ve hobilerine daha çok zaman ayırdıklarını ifade etmişlerdir. Araştırmanın diğer bir sonucuna göre sağlık problemlerinin yaşlı bireylerin aktivitede bulunmasını sınırlandırdığı tespit edilmiştir. Katılımcıların bir kısmı sağlık problemleri nedeniyle aktif olamadıklarını lakin bir kısmı ise sağlık problemlerine rağmen kendilerine uygun aktivitelerle zamanı değerlendirmeye ve aktif olmaya çalıştıklarını belirtmiştir. Bireylerin aktivite de bulunmasını etkileyen bir diğer unsurun da gelir olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Emeklilik maaşının yetersizliği ya da finansal kaynakların kısıtlı olması, yaşlıların aktivitede bulunmasını olumsuz etkileyen faktörlerden biridir. Ekonomik sorun yaşayan katılımcılar ev işleri, bahçe işleri ve aile üyeleriyle zaman geçirecek aktif olmaya çalıştığını ifade etmiştir. Araştırmada bu sonuçlara ek olarak destekleyici sosyal çevrenin daha aktif bir yaşam biçimine katkıda bulunabileceği sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre aile üyeleri, arkadaşlar ve diğer yakınlarla geçirilen zaman bireylerin yaşlılık sürecinde karşılaşmış oldukları yalnızlık, üzüntü ve kaygı gibi zorluklarla başa çıkmalarına yardımcı olmaktadır. Ayrıca bireylerin sosyalleşmesine ve aktif olmasına da katkıda bulunmaktadır. Başka bir çalışmada Scherger, Nazroo ve Higgs (2011) sosyal katılımın ve aktivitenin en çok 50'li yaşların sonu ile 60'lı yaşlarda olduğu bununla birlikte 70 yaşından sonra sağlık problemleri nedeniyle sosyal katılım ve aktivitenin yaşla doğru orantılı bir şekilde azaldığını tespit etmişlerdir. Literatürde ayrıca yaşlıların eğitim düzeyi ile aktivite düzeyinin pozitif yönde ilişkili olduğu diğer bir ifadeyle eğitim düzeyi yüksek olan yaşlı bireylerin düşük olanlara göre daha aktif bir yaşama sahip oldukları sonucuna da ulaşılmıştır (Tunney vd., 2023; Wetzels ve Huxhold, 2016). Bu araştırmalardan elde edilen veriler ışığında yaşlı bireylerin emeklilik sonrası gerçekleştirdikleri aktivitelerin yaşanan çevre, gelir, sosyal destek, çevresel koşullar, yaş, eğitim düzeyi ve sağlık durumu gibi çeşitli faktörlerden etkilendiği söylenebilir.

Yaşlılığa geçiş sürecinde emeklilikle birlikte yaşanan işle ilgili rollerin kaybı, bireyin yaşamındaki fiziksel ve sosyal aktivitelerin azalmasına (Goldberg ve Beitz, 2006; Slingerland vd., 2007), depresyona (Segel-Karpas vd., 2018), yalnızlığa (Vozikaki vd., 2018) ayrıca da benlik saygısının (Bleidorn ve Schwaba, 2018), sosyal katılımın (Elwell ve Maltbie-Crannell, 1981) ve yaşam doyumunun (Chatfield, 1977) azalmasına yol açabilmektedir. Rol kaybına uyum ise aktif yaşamın sürdürülmesiyle sağlanmaktadır (Shellae-Versey, 2015). Rol kaybına uyumda bireyin daha önceki yaşam dönemlerinde ne kadar aktif olduğu da önemlidir. Çünkü gençlik ve orta yaş döneminde aktif olan bireyler yaşlılık döneminde de bunu sürdürebilirken, daha az aktif olanlar da yaşlılık döneminde daha fazla ilgisiz hale gelebilmektedir (Zgourides, 2000). Nimrod, Janke ve Klaiber (2008) yaptıkları çalışmada emeklilik öncesi dönemdeki aktif yaşamın emeklilik sonrasında da devam ettirilme eğiliminde olduğunu belirtmişlerdir. Diğer bir ifadeyle emeklilikle birlikte yaşanan rol kaybı karşısında emeklilik yaşamına uyumun sağlıklı bir şekilde gerçekleşmesi için işle ilgili rollerin yerini zamanla diğer sosyal rollerin alması önemlidir (Richardson ve Kilty, 1991). Literatürde yapılan çalışmalar yaşlılık döneminde, işle ilgili rollerin

kaybının yerini alacak aktif katılımın, bireylerin psikolojik ve fiziksel sağlığını desteklediğini (Wetzel ve Huxhold, 2016), sosyal bağlarını güçlendirdiğini (Wang, 2013) bununla birlikte yaşlılık döneminde anlam (Lewis ve Hill, 2020) ve doyum (Nimrod, 2007) bulmalarına yardımcı olduğunu göstermektedir.

Bireyin kapasitesini tam olarak kullanarak aktivitede bulunması başarılı ve sağlıklı yaşlanma açısından da önemlidir (Strawbridge vd., 1996). Başarılı ve sağlıklı yaşlanma olgusunu açıklamadan, öncelikle sağlığın hangi anlamda kullanıldığının incelenmesi önemlidir. 1948 yılında Dünya Sağlık Örgütü, sağlığı yalnızca hastalık ya da engel durumunun olmaması değil fiziksel, zihinsel ve sosyal anlamda tam bir iyilik hali olarak tanımlamıştır (Dünya Sağlık Örgütü, 2005). Tanımda yer alan öğeler, başarılı yaşlanma sürecinde bireyin karşılaştığı sorunların ve bunların çözümü için gerekli önlemlerin belirlenmesine yardımcı olan ölçütleri ifade etmektedir (Butler, 1974). Başarılı yaşlanma olgusu da bu üç önemli öge ile açıklanmıştır. Bunlar; hastalık ya da buna bağlı işlev kaybı olasılığının azlığı, bireyin zihinsel ve fiziksel kapasitesini kullanabilmesi ve yaşamda aktif olmasıdır. Bu bağlamda başarılı yaşlanma fiziksel, zihinsel ve sosyal anlamda iyi olma hali olarak ifade edilebilir. Bireyin hastalık ve buna bağlı işlev kaybı riskinin azlığı ve kapasitesini kullanabilmesi başarılı yaşlanmanın önemli öğeleri olsa da bu olguyu açıklamak için yeterli değildir. Başarılı yaşlanmadaki en önemli nokta, belirtilen bu öğelere ek olarak bireyin diğer insanlarla olan ilişkilerini, üretkenliğini ve gönüllü faaliyetlerini vurgulayan aktif yaşamdır (Rowe ve Kahn, 1997). Butler (1974) aktif olmaya ve üretkenliğe vurgu yaparak yaşlılığın, önemli gelişimsel görevlerin yer aldığı bir dönem olduğunu; bireyin yaşam boyu öğrenme ve uyum sürecinde edindiği deneyimleri ve bilgileri bu dönemde derinleştirerek uyguladığını belirtmiştir. Bu doğrultuda başarılı yaşlanma, yaşamda gelinen bir nokta ya da durum olmaktan çok gelişim süreci olarak değerlendirilmiştir. Yaşlılığın etkisiyle birey daha önceki aktiviteleri yerine getiremiyorsa da, bunların yerine geçecek alternatif aktiviteler belirleyerek kişisel büyüme ve gelişimine katkı sağlayabilir (Bowling ve Dieppe, 2005). Buna göre emeklilik ile ilişkilendirilen yaşlılık toplumdan ve aktif yaşamdan bir kopuş değil kendini geliştirme ve topluma katkı sağlama konusunda bir anlamda farklı alternatiflerin de bulunduğu bir gelişim dönemi olarak açıklanabilir. Özetle yaşamdan çekilme kuramının savunular, toplum ve birey arasındaki karşılıklı çekilmenin hem bireylere hem de topluma fayda sağladığını; aktivite kuramını savunanlar ise aktif kalmanın sağlıklı ve başarılı yaşlanmayla olumlu yönde ilişkili olduğunu bununla birlikte sosyal ilişkileri, rolleri ve sorumlulukları sürdürmenin de yaşlıların ruh sağlığını desteklediğini belirtmişlerdir.

4. YAŞLILIKTA KARİYER GELİŞİMİ

Kariyer, genel olarak işe girmek, terfi almak, ilerlemek ve başarılı olmak anlamında kullanılsa da kavramı tanımlamak için bu açıklamaların yetersiz kalacağı söylenebilir. Kariyer kavramı, Sears (1982) tarafından kişinin yaşamı boyunca yapmış olduğu işler dizisi olarak tanımlanmıştır. Başka bir tanımda ise kariyer kavramı, kişinin ömür boyunca yaşamış olduğu olaylar dizisi, meslek ve diğer yaşam rollerinin birbirini etkilemesi sonucu ortaya çıkan örüntü ve meslekteki ilerleme, duraklama ve gerilemeleri içeren bir süreç olarak ifade edilmiştir (Kuzgun, 2011). Kariyer gelişimi ise kişinin kariyer hedeflerine ya da planladığı geleceğe ulaşmasını sağlayacak öğrenme-çalışma yaşantılarını ve kariyerindeki geçişleri (örneğin liseden üniversiteye geçiş, mezuniyetten sonra çalışma yaşamına adım atma, terfi, meslek/iş değiştirme, lisansüstü eğitim, kurs, emeklilik ...vb) içeren yaşam boyu devam eden süreci ifade etmektedir (Hiebert, 2006). Bir anlamda da kişinin yaşamı boyunca kariyerini şekillendiren ve yön veren psikolojik, sosyolojik, eğitsel, fiziksel, ekonomik ve şans faktörlerinin toplamıdır (Sears, 1982). Bu noktada yaşam

boyu gelişim bakış açısıyla kariyer kavramının çalışma hayatına girmeden önceki faaliyetleri olduğu kadar emeklilikten sonra da gerçekleştirilen tüm faaliyetleri kapsadığı belirtilebilir (Gybers, Heppner ve Johnston, 2014).

Günümüzde modernizmin etkisiyle artan sanayileşme, teknolojik gelişmeler bununla birlikte işte uzmanlaşma, yaşlı bireylerin sosyal hayattan ve iş yaşamından çekilme eğilimlerini pekiştirmektedir. Toplum açısından bakıldığında, yaşlıların yerine genç, aktif iş gücünün gelmesi daha karlı görülmekte ve bu durum yaşlı bireyler üzerinde geri çekilmeye yönelik baskı oluşturmaktadır (Kurtkapan, 2018). Bununla birlikte, yaşlı bireyler çoğunlukla yaş ayrımcılığına da maruz kalabilmektedir. Yaşlıların, yaşları nedeniyle mantıklı düşünme, öğrenme, toplumsal katkı ve sorumluluk gerektiren işleri yapma becerilerinden yoksun olduğu düşünülmekte ve bu durum, onların hem sosyal hem de iş yaşamından soyutlanmalarına yol açmaktadır (Savi-Çakar, 2020). Toplum bir yandan yaşlı bireylerden geri planda kalmalarını talep ederken, yaşlı bireyler de yaşlanmayı olabildiğince geciktirmeye çalışmaktadır (Kurtkapan, 2018). Bu bağlamda, aktivite kuramı, bireyin yaşama aktif bir şekilde katılmasını vurgularken, toplumun yaşlılık algısının neden olduğu bu soyutlanma durumunun yaşanmaması gerektiğini belirtmiştir (Yılmaz ve Mermutlu, 2023). Ancak Aboderin (2004), modernleşmenin getirdiği genç odaklı bakış açısının, yaşlıların aktif olmasının önünde engel teşkil ettiğini ve onları sosyal yaşamdan uzaklaştırdığını ifade etmiştir. Oysa ki yaşlılık bir anlamda fiziksel olarak sağlıklı olma, başkalarına katkıda bulunma, yeni fırsatlar bulma, öğrenmeye ve denemeye devam etme, eğitim-çalışma seçeneklerini değerlendirme ve yeni zorluklarla baş etme dönemi olarak değerlendirilmektedir (Haas ve Dychtwald, 2023). Bu açıdan, çocukluk, ergenlik, gençlik ve yetişkinlik kadar, yaşlılık dönemi de kariyer gelişim sürecinin önemli bir basamağı olarak dikkate alınmalıdır.

Kariyer psikolojik danışmanlığı alanında eşleştirmeye dayalı olan özellik faktör ve kişi - çevre uyumlu yaklaşımlardan sonra 1950'li yıllarda kariyeri ve meslek seçimini gelişimsel bir sürecin parçası olarak gören gelişimsel kuramlar yaygınlaşmaya başlamıştır. Bu değişimin bir parçası olarak da Eli Ginzberg ve arkadaşlarının mesleki gelişim kuramı, kariyeri ve meslek seçimini gelişimsel açıdan ele alan ilk kuram olarak 1951 yılında ortaya çıkmıştır (Patton ve McMahan, 2014). Mesleki gelişim kuramına göre kariyer gelişimi okul öncesi dönemden başlayıp ergenliğin sonlarına yani 18-20'li yaşlara kadar devam etmektedir. Birey kariyeri ile ilgili kararları da yaklaşık olarak 10'lu yaşlarda başlayıp 20'li yaşlara kadar devam eden süreçte gerçekçi bir şekilde verebilmekte ve bu süreç de büyük ölçüde geri dönülmez olmaktadır (Ginzberg vd., 1951). Sürecin geri dönülmez olması beliren yetişkinliğe doğru alınan kararların bireyin yaşamı boyunca etkili olduğu ve mesleki kararın olası sonuçlarının, alınan eğitim, zaman ve diğer sınırlayıcı faktörler (aile, sosyoekonomik düzey, sorumluluklar...gibi) nedeniyle değiştirilemeyeceği varsayımıyla ilişkilidir (Patton ve McMahan, 2014). Bu doğrultuda kuramda, bireylerin genç yetişkinliğe doğru yaptıkları kariyer seçimlerine çevre ve değişen şartlar doğrultusunda yaşamın sonraki dönemlerinde nasıl uyum sağladıkları konusu açıklanmamıştır. Diğer bir ifadeyle seçim ve uyum arasındaki ilişki açıkça belirtilmemiştir (Super, 1953). Kısaca Ginzberg, kariyer gelişimini ergenlik dönemi ile sınırlandırmıştır. Ancak sonrasında bu görüşünü revize ederek kariyer gelişiminin bireyin yetenekleri, ilgileri, değerleri, amaçları ile çevresi arasındaki uyumu sağlama çabasıyla yaşam boyu devam ettiğini belirtmiştir (Ginzberg, 1972). Bu değişikliğin sonucunda "kariyer seçiminin geri dönülmez bir süreç olduğu" varsayımının artık geçerli olmadığı ayrıca bireylerin yaşamları boyunca kariyerlerinde yeteneklerini ve değerlendirebilecekleri fırsatları dikkate alarak önemli değişiklikler yapabilecekleri anlaşılmaktadır (Tolbert, 1980). Ginzberg'in kariyer gelişim kuramında yaşlılık, ayrı bir gelişim

dönemi olarak ele alınmamıştır. Ancak, kuramın revize edilmesiyle birlikte, bireylerin yaşlılık döneminde de çevreyle uyum sağlama çabası içinde olacağı ve mevcut kariyer seçeneklerine açık kalacakları söylenebilir.

Yaşam boyu kariyer gelişimi konusuna en önemli katkı ise Donald Super'in geliştirdiği yaşam boyu – yaşam alanı kuramıyla olmuştur (Siyez, 2011). Super kendisinden önce Ginzberg ve arkadaşlarının geliştirdiği mesleki gelişim kuramının kapsamını genişleterek kariyer gelişiminin yaşam boyunca devam ettiğini, uygun gelişimsel müdahaleler ile de yaşam süresi boyunca kariyer gelişiminin desteklenebileceğini belirtmiştir (Niles ve Harris-Bowlsbey, 2017) Super'e göre bireyin kariyer sürecindeki tercihleri benlik kavramının gelişimi ve uygulanmasıyla ilişkilidir. Diğer bir ifadeyle kariyer, benliğin yansımasıdır. Benlik, çevreyle etkileşimler sonucu gerçekleşen öğrenmelerin bir sentezi olarak ifade edilebilir. Kişinin memnuniyeti ve başarısı yaşamı boyunca benlik kavramını yansıtan yaşam ve rol katılımlarını yapmasına bağlıdır (Super, 1994). Bu noktada kariyer gelişimi, yaşam sürecinin tüm dönemlerinde bireyin benliğini yansıtacak faaliyetlerde ve rollerde bulunmasıyla ilişkilendirilebilir.

Yaşam boyu yaşam alanı kuramında kariyer gelişimi beş dönemde açıklanmıştır. Bunlar; büyüme (5-14 yaş), keşfetme (15-24 yaş), yerleşme (25-44 yaş), sürdürme (45-64 yaş) ve geri çekilme (65 ve sonrası) dönemidir (Super, 1990). Yaşlılığa denk gelen geri çekilme, bireyin iş yaşamından yavaş yavaş uzaklaştığı ve emekliliğe uyum sağladığı bir dönemdir. Bu dönemin gelişimsel görevleri yavaşlama, planlama ve emeklilik olmak üzere üç aşama ile kavramsallaştırılmıştır (Hartung, 2020). Yavaşlama, kişinin işteki görev ve sorumluluklarının azalmasıdır. Bu aşamada birey yavaş yavaş işteki zor problemlerden ve görevlerden uzaklaşmaya başlamaktadır. Bir diğer aşama olan planlamada, emeklilik sonrasına yönelik sağlık hizmetleri ve finansal konularda olduğu gibi sosyal faaliyetler konusunda da planlama yapılmaktadır. Son olarak emeklilik ise kişinin işle ilgili rollerinin sona erdiği ve işten ayrıldığı aşamadır. Bireyin yaşamında tam zamanlı işle ilgili rollerden çok yarı zamanlı işler ya da gönüllü faaliyetlerle ilgili rollerin daha fazla yer kapladığı bir aşamadır (Sharf, 2013).

Geri çekilme sürecinde yaşlanmanın etkisiyle her ne kadar bireysel farklılıklar olsa da genel anlamda bireylerin zihinsel ve fiziksel süreçleri yavaşlamakta bununla birlikte enerjileri de düşmektedir. Bireyin yaşlılık sürecine uyum sağlaması, ruh sağlığı ve olumlu benlik algısı geliştirebilmesi açısından karşı karşıya olduğu bu kısıtlamalar dahilinde emeklilikte aktif olması vurgulanmaktadır (Super, 1957). Bu açıdan emeklilik sürecinde serbest zamanın değerlendirilmesi önemli bir konudur. Yaşam boyu yaşam alanı kuramında yaşlılık döneminde bireylerin serbest zaman aktiviteleri ile ilgili rollerinin, çalışan rolünün önemindeki azalma nedeniyle daha da arttığı belirtilmiştir. Yaşlılıkta rollerde yaşanan bu değişim hobiler, aile aktiviteleri ve toplumsal katılım gibi alanlarda bireyin daha fazla rol üstlenmesini sağlamaktadır (Super, 1980). Diğer bir deyişle bireyin ilgi alanlarını, zihinsel ve fiziksel kapasitesini bununla birlikte değerlerini gözden geçirerek serbest zamanı değerlendirecek faaliyetlere yönelmesi beklenmektedir (Sharf, 2013). Özetle, yaşam boyu yaşam alanı kuramına göre yaşlılık dönemi bireyin yaşam rollerindeki, ilgilendiği faaliyetlerdeki, sağlık ve finansal durumundaki değişimlerle açıklanmakta ayrıca serbest zamanın etkili bir şekilde değerlendirilmesi vurgulanmaktadır.

Yaşlılığa ya da diğer bir ifadeyle emeklilik yaşamına uyum sağlamak için değişen yaşam koşullarına, yeni rollere ve azalan gelire ayak uydurabilmek gerekmektedir (Meyers, 1992). Bu süreçte, zihinsel ve fiziksel kapasiteye, sağlık durumuna, ilgi alanlarına ve değerlere uygun yarı zamanlı işler veya gönüllü faaliyetlerle meşgul olmanın önemli bir gelişimsel görev olduğu

belirtilebilir. Ornstein, Cron ve Slocum (1989) yaşam boyu – yaşam alanı kuramında açıklanan yaşlılık dönemine ilişkin kariyer gelişim görevlerinin başarılı yaşlanmayla ilişkili gelişim görevleri ile benzer olduğunu vurgulamıştır. Havighurst (1961) başarılı yaşlanmayı işe vuruk olarak, yaşlı bireylerin sosyal olarak kabul edilen bir yaşam tarzına sahip olması, orta yaş aktivitelerini sürdürmesi, mevcut durum ve aktivitelerinden memnuniyet duyması bununla birlikte yaşamından doyum ve mutluluk duyması ile tanımlamıştır. Bu doğrultuda başarılı yaşlanmayı açıklayan aktivite kuramında yaşlılık dönemine uyumu ve başarılı yaşlanmayı sağlayacak bir takım gelişimsel görevler olduğu belirtilmiştir. Bunlar kısaca; azalan fiziksel güç ve sağlığa uyum sağlama, emekliliğe ve azalan gelire uyum, eşin kaybına uyum, aile ve akran grubuyla sosyal ilişkileri sürdürme, yeni sosyal rollere uyum sağlama, yaşamı kolaylaştıracak fiziksel düzenleme, ilgi alanları belirleme ve aktivitede bulunmaktır (Havighurst, 1972) Görüldüğü üzere gelişim kuramlarından biri olan aktivite kuramında olduğu gibi kariyer gelişiminde de yaşlılıkta, değişen yaşam şartlarına, azalan gelire ve yeni yaşam rollerine uyum sağlamanın gerekliliği belirtilerek, serbest zamanın bireyin zihinsel-fiziksel durumuna göre değerlendirilmesi sağlıklı gelişimin bir parçası olarak görülmüştür.

5. EMEKLİLİK VE KARIYER PSİKOLOJİK DANIŞMANLIĞI

Emeklilik kavramı bireyin davranışıyla, yaşam süreciyle ve sosyo-ekonomik faktörlerle ilişkili olacak şekilde açıklanabilir. Bireyin davranışı ve yönelimi olarak kişinin iş gücünden ya da çalışma rollerinden ayrılmasını; yaşam süreci açısından yaşamda ulaşılabilecek bir aşamayı veya noktayı; sosyo-ekonomik açıdan ise işle ilgili rollerden ayrılmayı kolaylaştıran ve emeklilikle birlikte bireyin yaşamını destekleyecek toplumsal ve ekonomik uygulamaları ifade etmektedir. Bir bireyin emekli olarak nitelendirilebilmesi için temel kriterler arasında iş gücüne katılımın azalması, kamu veya özel kaynaklardan emeklilik geliri alması ve bireyin kendisini emekli olarak tanımlaması yer almaktadır (Ekerdt, 2000).

Emeklilik yaşı genel olarak toplumlarda 65 olarak kabul edilse de emekliliğin sadece yaşla ilişkilendirilmesi oldukça sınırlı bir açıklama olacaktır. Kişilerin erken ya da geç yaşta emekli olmalarını veya emeklilik sonrası kısmi ya da tam zamanlı çalışmaya devam etmelerini diğer bir deyişle emeklilik davranışlarını etkileyen faktörler oldukça çeşitlidir. Sickles ve Taubman (1986) erkek katılımcılarla yaptıkları çalışmada sağlık durumunun emeklilik kararını anlamlı düzeyde etkilediğini ve sağlık durumu iyi olanların emeklilik olasılığının kötü olanlara göre daha az olduğunu ve çalışmaya devam etmeyi tercih ettiklerini, evli ya da dul olanların boşanmış ya da ayrı yaşayanlara göre emekli olma olasılıklarının %16 daha düşük olduğunu; mal varlığından edinilen gelirin, eşin kazancının ve emeklilik gelirinin yüksekliğinin emekli olma olasılığını sırasıyla %2.4, %3.2 ve %3.6 artırdığı; 62 yaşında olanların 64 yaşında olanlara göre emekli olma olasılığının %15 daha düşük olduğu; üniversite mezunu olanların lise mezunu olanlara göre 64 yaşında emekli olma olasılıklarının %12 daha düşük olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Başka bir çalışmada Karoly ve Rogowski (1994) eğitim süresinin emeklilik kararında etkili olduğunu, 12 yıldan az eğitim geçmişi olanlara göre 13-15 yıl arasında eğitim alanların emeklilik olasılıklarının %5 düştüğünü, 16 yıl ve daha fazla eğitim alanların ise emeklilik olasılıklarının %7 düştüğünü, eşleri çalışan erkeklerin emekli olma olasılığının eşleri çalışmayanlara kıyasla %4 daha düşük olduğunu ve bu durumun eşlerin emekli olma kararını ortaklaşa vermelerinden kaynaklanabileceğini, sağlık durumu kötü olanların iyi olanlara göre emekli olma olasılığının %15 daha fazla olduğunu, emeklilik sonrası sağlık sigortasına sahip olmayanların emeklilik olasılığının daha düşük olduğunu, hem işvereni hem de başka bir kaynaktan sağlık sigortasına sahip olanların emeklilik olasılığının %10 daha fazla olduğunu bulmuşlardır. Shultz ve Wang

(2007) ise çeşitli sağlık problemleri olan ve yaşları 47 ile 64 arasında değişen 3617 katılımcı ile emeklilik kararı konusunda yaptıkları çalışmada, majör sağlık problemlerinden akciğer hastalığı olanların emekli olma olasılığının mevcut işi devam ettirme olasılığından 13.14 kat daha fazla olduğunu, kanser hastalığı olanların emekli olma olasılığının mevcut işi devam ettirme olasılığından 4.84 kat daha fazla olduğunu; minör sağlık problemlerinden artritli olanların emekli olma olasılığının mevcut işi devam ettirme olasılığından 1.97 kat daha fazla olduğunu ve diabet sorunu olanların emekli olma olasılığının mevcut işi devam ettirme olasılığından 3.37 kat daha fazla olduğunu tespit etmişlerdir. Türkiye’de de emeklilik kararı konusunda çeşitli çalışmalar yapılmıştır. Erdem-Karahanoğlu (2020) Türkiye’de emeklilik kararını etkileyen faktörleri belirlemek amacıyla yaptığı çalışmada emeklilik yaşından daha genç yaşta (45-49, 50-54 yaş aralığı) emekli olma olasılığının %10 daha yüksek olduğu, kadınlarda emeklilik dışında diğer nedenlere bağlı olarak istihdamdan ayrılma olasılıklarının %14 daha yüksek olduğunu, yaşça küçük çocuğu olma durumunun emeklilik olasılığını %1.6 düşürdüğünü, sağlık durumunun kadınlarda emekli olma konusunda anlamlı bir etkisinin olmadığını, erkeklerde ise sağlık durumunun etkisinin anlamlı olup durumu orta ve daha iyi olanların kötü olanlara göre işe devam etme olasılığının daha fazla olduğunu; Uyrak (2017) sporcuların emeklilik dönemini etkileyen faktörleri incelediği çalışmasında orta yaşta emekli olunduğu ve ileri yaş emeklilik sorunları ile bu dönemde karşılaştığını, sosyal güvenliği olan ve emekli maaşı olan bireylerin emeklilik planları konusunda daha kararlı olduğunu diğer bireylerin bu konuda net olmadığını, akademisyenlik gibi eğitim ile kazanılmış statü ve kültürel sermayeye sahip olanların ileri yaş dönemlerine kadar mesleklerine devam etmeyi tercih ettiklerini; Çakan ve Gök (2022) ise yaptıkları çalışmada bireylerin emeklilik kararı alırken ailelerine ve çevrelerindeki bireylere danıştıklarını, bireylerin emekli olduktan sonra yaşadıkları itibar kaybı ve ekonomik refahta azalma olmasından dolayı tekrar çalışma yaşamına döndüklerini, çalışma yaşamına devam etmede hem ruh hem de beden sağlığının önemli olduğunu ve çalışma yaşamının ruh sağlığına olumlu yönde katkıda bulunduğunu, ileri yaşta çalışmaya devam etmede sağlık hizmetlerinin önemli olduğunu ve örgütlerin yaşlı çalışanların iş rollerine, öğrenme, gelişme fırsatlarına ve becerilerine yönelik politikalarının etkili olduğunu bulmuşlardır. Görüldüğü üzere emeklilik kararı, bireyin zihinsel ve fiziksel sağlık durumu, medeni durumu, cinsiyeti, kültürel geçmişi, kişilik özellikleri, iyi oluş düzeyi, finansal durumu, toplumsal politikalar ve sağlık masrafları gibi birçok faktörden etkilenmektedir. Kariyer psikolojik danışmanları, emeklilik kararı konusunda danışanlarına yardımcı olurken bu gibi çeşitli psikolojik ve sosyal faktörleri göz önünde bulundurması gerekmektedir. Çünkü emeklilik sadece işten ayrılma ya da gelirdeki değişiklik değil bireylerin mesleki ve kişisel gelişimleri konusunda yaşamlarında yeni bir dönemdir (Lytle, vd., 2015). Yeung, (2013) da benzer şekilde emeklilik öncesi planlamanın sadece finansal planlama ile sınırlandırılmayacağını, bununla birlikte sağlık, sosyal yaşam ve psikolojik uyum konularının da ele alınması gerektiğini belirtmiştir.

Emeklilik bireyin yaşamında bir anda verilen bir karar ya da tek seferde gerçekleşen bir olay olmaktan çok karar vermeye, buna yönelik eylemde bulunmaya ve kararın sonuçlarını deneyimlemeye yönelik bir süreçtir. Bu süreçte gerekli hazırlığın ve planlamanın yapılması yaşlı bireylerin emeklilik sürecine uyumunu kolaylaştırmaktadır (Beehr, 1986). Literatürde emekliliğe hazırlık ve uyumu artırmak amacıyla kariyer psikolojik danışmanlığı uygulamalarının emeklilik öncesi planlama ve emeklilik sonrası uyum olmak üzere iki biçimde yapıldığı görülmektedir (Richardson, 1993; Sterns ve Subich, 2004).

Taylor ve Doverspike (2003) psikolojik danışmanların yaşlı bireylerin emekliliğe uyumuna yönelik kariyer müdahalelerini geliştirmeleri için emeklilik öncesi planlama sürecini üç aşamada

açıklamışlardır. Birinci aşama, planlama ve emekliliğe uyum arasındaki ilişkinin anlaşılmasıdır. Birinci aşamanın amacı emekli adaylarının gerçekçi emeklilik beklentileri geliştirmelerini sağlayarak emeklilerin finansal, zihinsel-fiziksel sağlık ve sosyal iyi oluşlarını destekleyecek gerçekçi hedefler belirlemeye teşvik etmek ve uyumu artırmaktır. Uyum, durumdan duruma ya da zamandan zamana değişkenlik gösteren dinamik bir süreçtir. Bireyin uyum sürecinin dinamik yapısını anlaması ve uyumu etkileyen finansal, sağlık, sosyal ve serbest zaman aktiviteleri ile ilişkili faktörlerinin belirlenmesi ve bu faktörlerin planlama programında tartışılması da ikinci aşamadır. İkinci aşamada görüşmenin yanında ölçme araçlarından da yararlanılarak ilgili faktörler hakkında bilgi toplanabilir. Üçüncü aşamada ise bireyin özellikleri ve ihtiyaçları ile planlamanın boyutları (finansal, sağlık, sosyal ve serbest zaman aktiviteleri) arasında uygun ilişki kurulmaktadır. Diğer bir deyişle bireyin özelliklerine, ihtiyaçlarına ve içinde bulunduğu şartlara uygun bir şekilde emeklilik kararı vermesine ve emeklilik sonrasındaki süreç hazırlanmasına destek olunmaktadır.

Avrupa Birliği Yaşam Boyu Öğrenme Programı (EULLP) kapsamında gerçekleştirilen emeklilik öncesi kariyer psikolojik danışmanlığı uygulamalarında yaşlı bireylerin güçlü yönlerini keşfetmelerine yardımcı olmak, özerkliklerini artırmak, karar verme ve bu yönde harekete geçmeleri için teşvik etmek, yaşam planları yapabilmeleri konusunda motive etmek ve sağlıklı yaşlanma sürecini desteklemek amaçlanmıştır. Bu amaçlar doğrultusunda düzenlenen planlama programlarında finans, sağlık, kendini tanıma, sosyal ilişkiler, zaman yönetimi, emeklilik sonrası ücretli ya da gönüllü çalışma seçenekleri, serbest zamanın değerlendirilmesi, bununla birlikte fiziksel, zihinsel ve sosyal iyi oluş, stres yönetimi ve emeklilikte yaşam amaçları oluşturma konuları üzerinde durulmaktadır (Madsen vd., 2012). Literatürde yapılan çalışmalar incelendiğinde emeklilik öncesi planlamanın emekliliğe uyumu (Donaldson, Earl ve Muratore 2010), emeklilik sonrasına yönelik olumlu tutumları (Mutran, Reitzes ve Fernandez, 1997), iyi oluşu (Liu, Bai ve Knapp, 2021; Noone, Stephens ve Alpass, 2009; Yeung ve Zhou, 2017), yaşam doyumunu (Amoah-Mensah ve Darkwa, 2016; Anderson ve Weber, 1993); psikososyal uyum ve serbest zamanın etkili kullanımını (Rosenkoetter ve Garris, 2001) artırdığı; emeklilik süreci ve sonrasındaki depresyon, anksiyete ve stres düzeyini düşürdüğü (Sharpley ve Layton, 1998) görülmektedir. Bu sonuçlar doğrultusunda emeklilik öncesi planlamaya yönelik uygulamaların, bireylerin emeklilik sürecine hem psikolojik hem de sosyal anlamda uyumlarına, emekliliğe olumlu tutumlar geliştirmelerine, serbest zamanı etkili bir şekilde değerlendirmelerine, iyi oluş ve yaşam doyumlarına katkıda bulunduğu söylenebilir.

Emekliliğe uyumda, emeklilik öncesi yapılan hazırlık ve planlama kadar sonrasında da yeni yaşam biçimine uyumun başarılı bir şekilde sağlanması ve sürdürülebilmesi de önemli bir diğer konudur. Uyum, bireyin değişen çevre ya da beklenmedik koşullar karşısında değişim arzusu ve ihtiyacıyla, tutum ve davranışlarında yapmış olduğu değişiklik olarak ifade edilebilir (Vandenbos, 2015). Dinamik bir süreç olarak uyum ruh sağlığı yakından ilişkilidir. Yapılan çalışmalarda emeklilik yaşamına uyum ve iyi oluşun ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Amani ve Fussy, 2022; Yeung, 2018). Bu açıdan emeklilik yaşamına uyum sağlamada ruh sağlığının önemli bir değişken olduğunu bununla birlikte ruh sağlığı problemlerinin aynı zamanda emeklilik yaşamına uyumu da güçleştirebileceğini söyleyebiliriz. Bosse ve diğerleri (1991) yaptıkları çalışmada bir yıl erken emekli olan bireylerin %30.4'ünün emekliliği aşırı stresli bir dönem olarak değerlendirdiğini, emekli bireylerin son üç ayda en çok can sıkıntısı ve finansal konulardan dolayı stres yaşadıklarını bulmuşlardır. Adams, Sanders ve Auth (2004) emekli bireylerde yaşlılık, kronik sağlık sorunları, yas, sosyal ya da dini aktivitelere katılımın azalmasının depresyonu anlamlı düzeyde yordadığı sonucuna ulaşmışlardır. Choi, Stewart ve

Dewey (2013) emekli bireylerde depresyonun yaygınlığını inceledikleri çalışmada, erkeklerde depresyonun yaygınlığının %6.5, kadınlarda ise %14.9, evlilerde ya da birlikte yaşayanlarda %9.2 evli olmayanlarda %14.6, 60-69 yaş aralığında olan bireylerde %9.5, 70-79 yaş aralığında olan bireylerde %11.9, 80-89 yaş aralığında olan bireylerde %12.8, 90-99 yaş aralığında olan bireylerde %13.5, 11 yıldan az eğitim geçmişi olanlarda %13.3, 11 yıl ve daha fazla eğitim geçmişi olanlarda %7.7, finansal zorluk yaşayanlarda %16.3 ve finansal zorluk yaşamayanlarda %8.3 olduğunu bulmuşlardır. Bununla birlikte depresyonun ücretli bir işte çalışanlarda %5.6 çalışmayanlarda %11.2, gönüllü faaliyetlerde bulunanlarda %6.9 bulunmayanlarda %11.1, bakım sorumluluğu olanlarda %17.4 olmayanlarda %10.1 oranında yaygın olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Barbosa, Monteiro ve Murta (2016) ise emekliliğe uyum ve ruh sağlığı konusunda yapılan çalışmaları incelemiştir. Buna göre emeklilikte uyumu en çok fiziksel ve psikolojik sağlığın, finansal durumun, kişilik özelliklerinin, serbest zamanın, emeklilik kararının gönüllü olarak verilmemesinin ve sosyal yaşamın etkilediğini belirlemiştir. Görüldüğü üzere emeklilik sonrası stres, yaşlı bireyler arasında oldukça yaygın olup, yaşanan stres yaşla birlikte artmaktadır. Bireyin fiziksel ve psikolojik sağlığı, kişilik özellikleri, medeni durumu, eğitim geçmişi, finansal sorunları, bakım sorumluluğu, emeklilik sonrası iş ya da gönüllü faaliyetler konusunda aktif olup olmaması, serbest zamanı etkili bir şekilde değerlendirip değerlendirememesi, emeklilik kararının gönüllü olarak verilir verilmemesi, sosyal ilişkileri ve yas gibi birçok durum emeklilikte stres ve uyumu etkilemektedir.

Emekliliğe uyum konusunda Richardson (1993) Emeklilik Danışmanlığı "*Retirement Counseling*" kitabında genel bir kariyer psikolojik danışmanlığı modeli ortaya koymuştur. Model; dinleme, değerlendirme ve müdahale olmak üzere üç aşamadan oluşmaktadır (Sterns ve Subich, 2005). Dinleme aşaması, psikolojik danışman ile danışan arasındaki yakın ilişkinin kurulduğu, danışanın emeklilik hakkındaki beklentilerinin konuşulduğu ve yaşadığı problemin tanımlandığı aşamadır. Bir diğer aşama olan değerlendirmede, danışan ve problemi hakkında detaylı bir şekilde bilgi toplanmaktadır. Diğer bir deyişle danışanın emeklilik probleminin önemi ve danışanın yaşamına olan etkisinin araştırıldığı aşamadır. Bunun için öncelikle yaşanan mevcut sorunun geçmişi, sorunun ciddiyetine yönelik danışanın algısı, soruna ilişkin yaşanan duygular ve danışanın sorunla başa çıkmak için daha önce hangi girişimlerde bulunduğu belirlenmeye çalışılır. Bununla birlikte danışanın problemle baş etmesini sağlayacak kaynaklar (finansal durum, sağlık durumu, aile yaşamı, sosyal destek sistemleri, ilgileri, serbest zamanı nasıl değerlendirdiği, sorumlulukları, sosyal yaşamı, fiziksel ve psikolojik iyi oluşu) hakkında bilgi toplanmaktadır. Son aşama olan müdahale ise psikolojik danışman ve danışanın problemin çözümü için birlikte çalıştığı aşamadır (Richardson, 1993). Modelde, yönlendirici olmayan, işbirlikçi ve yönlendirici olmak üzere üç müdahale yaklaşımı önerilmiş ve psikolojik danışmanların danışanın durumuna göre bu yaklaşımlarından birini kullanabileceği belirtilmiştir. Yönlendirici olmayan yaklaşımda psikolojik danışman destekleyici ve kolaylaştırıcı roledir. Danışanın sorunlarını çözmesi için onun güçlü yönlerine ve kaynaklarına güvenerek keşif yapmasına ve harekete geçmesine odaklanmaktadır. Bu yaklaşım daha hafif uyum sorunu yaşayan danışanlar için uygundur. İşbirlikçi yaklaşım, psikolojik danışmanın danışanın yaşadığı sorunu çözebilmesine yardımcı olmak için daha aktif bir rol aldığı yaklaşım olarak tanımlanabilir. Psikolojik danışman bu amaçla danışanı bir öğretmen gibi eğitebilir, beyin fırtınası ile sorunu çözmesine yardımcı olabilir ya da çözüm bulma konusunda danışana rehberlik edebilir. Bu yaklaşım sorundan kaynaklı olarak danışanın işlevselliğinin nispeten daha fazla etkilendiği durumlar için uygundur. Danışanın işlevselliğinin bozulduğu ciddi durumlarda (ağır depresyon, psikotizm, intihara meyilli olma...vb) ise danışanı güvende olmasını sağlamak

ve işlevselliğini artırmak için psikolojik danışmanın aktif olması ve doğrudan yönlendirici bir yaklaşım benimsemesi gerektiği belirtilmiştir (Sterns ve Subich, 2005). Özetle, Richardson'un (1993) bireylerin emeklilik uyumunu artırmak amacıyla ortaya koymuş olduğu model terapötik becerilere dayalı ilişki temelli bir model olup, danışanların güçlü yönleri ve kaynaklarından yararlanarak yaşadıkları sorunu çözmeleri ve kişisel gelişimleri konusunda onları güçlendirmeyi amaçlamaktadır (Labauve ve Robinson, 1999).

Sinick (1977), yaşlı bireylerle yapılacak kariyer psikolojik danışmanlığı sürecinde dikkate alınması gereken bazı önemli noktaları belirtmiştir. Buna göre psikolojik danışmanlar öncelikle danışanların motivasyonlarını, hedeflerini, potansiyellerini ve sınırlamalarını doğru algılamalarına yardımcı olmalıdır. Yaşlı danışanlarda yaygın olarak görülen özgüven eksikliğini azaltmak için, yaşlanma süreciyle ilgili yanlış alguları ve kişisel yetersizlik duygularını ele almak önemlidir. Psikolojik danışmanlar, yaşlı bireylerin zihinsel ve fiziksel yeteneklerine dair gerçekleri açıklayarak pozitif tutumlar geliştirmelerini sağlamalıdır. Sinick (1977) ayrıca ölçme araçlarının daha çok genç bireylere özgü geliştirilmesinden ötürü yaşlı bireylerle yapılacak kariyer psikolojik danışmanlığı müdahalelerinde ölçme araçları yerine yaşantılara dayalı değerlendirmelerin önemini de vurgulamıştır. Ek olarak daha önceki becerilerin ve ilgi alanlarının yeni faaliyetlere aktarılabilmesinin ya da yeni beceriler ve ilgi alanlarını keşfetmenin de iş, serbest zaman ve eğitim gibi çeşitli faaliyetler açısından danışanın karar vermesini bununla birlikte yaşamda aktif olmasını kolaylaştıracağını belirtmiştir.

Son olarak, emeklilikte kariyer psikolojik danışmanlığının bireylerin emeklilik döneminde de anlamlı, aktif ve tatmin edici bir yaşam sürdürebilmelerini sağlamalarını amaçladığı söylenebilir. Bu noktada kariyer psikolojik danışmanlığı, emeklilikle birlikte bireylerin yaşamlarında meydana gelen rol kaybı, sağlık, sosyal, duygusal ve finansal değişimler, öz güven eksikliği gibi zorluklarla başa çıkmalarına yardımcı olurken aynı zamanda yeni ilgi alanları ve becerilerini keşfetmelerine de olanak tanımaktadır (Harper ve Shoffner, 2004; Labauve ve Robinson, 1999).

6. SONUÇ

Bu derleme çalışmasında öncelikle, yaşlılık ve yaşlılıktaki değişimleri açıklayan geri çekilme ve aktivite kuramları üzerinde durulmuş ardından aktivite kuramı ile kariyer gelişimi ilişkilendirilmiş bununla birlikte emeklilik ve kariyer psikolojik danışmanlığı konularına değinilmiştir. Günümüz endüstrileşmiş toplumlarında yaşam standartlarındaki iyileşmeler ve sağlık hizmetlerinin nitelikli hale gelmesiyle birlikte ortalama yaşam süresi artmıştır. Kariyer psikolojik danışmanlığı kuramlarının ortaya çıkışı, yaşlı bireylerin kariyer gelişimiyle doğrudan ilişkili olmamakla birlikte, yaşam süresinin uzaması ve emeklilik anlayışındaki değişimlerle, yaşlı bireylerin kariyer gelişim ihtiyaçları daha fazla önem kazanmaya başlamıştır. Yaşlıların kariyer gelişimi ile ilgili yurtdışı literatürde çalışmalar (Barham, 2021; Limaphant, Jewcharoensakul ve Nanthachai, 2019; Salthouse ve Maurer, 1996) yapılmış olsa da yaşlıların kariyer gelişimlerini desteklemek amacıyla kariyer psikolojik danışmanlığı alanında müdahaleye dayalı daha fazla deneysel çalışmanın yapılmasına ayrıca kariyer kuramlarının varsayımlarının yaşlılık dönemi açısından da incelenmesine ihtiyaç olduğu belirtilmiştir (Lytle, Foley ve Cotter, 2015; Tolbert, 1980). Bu açıdan yaşlılıkla ilgili olarak kariyer psikolojik danışmanlığı alanındaki çalışmaların daha çok betimsel nitelikte olduğunu ve mevcut durumu ortaya koymayı amaçladığını söyleyebiliriz. Türkiye'deki literatürde ise yaşlı bireylerin kariyer gelişimi ya da yaşlı bireylerle kariyer psikolojik danışmanlığı konusunda çalışmaların yetersiz olduğu söylenebilir. Yapılan çalışmalar daha çok çocukluk, ergenlik ve yetişkinlik dönemleri ile sınırlıdır (Çarkıt 2019a, 2019b; Dönmezoğulları, 2023). Bu bağlamda, kariyer psikolojik danışmanlığı

alanında yaşlılık dönemiyle ilgili bir boşluğun olduğu görülmektedir. Bu durum yaşlı bireylerin kariyer gelişim ihtiyaçlarının ve bu konuda yaşadıkları sorunların yeterince ele alınmadığını göstermektedir. Gerek bireylerin gerekse toplumun yaşlılığa karşı olumsuz bakış açısı bu eksikliğin temel sebeplerinden biri olabilir. Koç (2002) modernizmin giderek genç kalmayı vurguladığını ve insanların yaşlılığı inkar ettiğini vurgulamıştır. Yaşlılık, zihinsel, fiziksel ve sosyal değişimlerin yaşandığı doğal bir süreçtir. Bu sürecin bir anlamda yitirme ve zarara uğrama dönemi olduğu yadsınamaz ancak yaşlılıktaki her değişimin “anormallik” olarak nitelendirilmesi de yanlış bir algıyı oluşturmaktadır (Onur, 2006). Her ne kadar yaşlılık döneminde gerilemeler yaşansa da aynı zamanda gelişim de devam etmektedir. Birey sosyal çevre ile ilişkilerini, yaşamını ve geride bıraktığı dünyayı anlamlandırabildiği ölçüde gelişmeye devam etmektedir (Koç, 2002). Bu açıdan yaşlılığın sadece gerileme dönemi olarak görülmesi ve yaşlıların yaşamdan koptuğu veya pasif olduklarının düşünülmesi başarılı ve sağlıklı yaşlanma sürecine uygun bir bakış açısı olmayacaktır.

Yaşlıların kariyer gelişiminin ihmal edilmesinin bir diğer nedenin de yaş ayrımcılığı olduğu söylenebilir (Jex ve Grosch, 2013). Yaş ayrımcılığı, bireylerin yaşına bağlı olarak çeşitli ön yargılara, olumsuz tutumlara ve ayrımcılığa maruz kalmalarıdır (Czaja ve Sharit, 2009). Literatürde yapılan çalışmalar yaş ayrımcılığına maruz kalmanın bireylerin, sosyal, ruhsal ve toplumsal refahı üzerinde olumsuz etkisi olduğunu göstermektedir. Levy ve Banaji (2002) yaş ayrımcılığının sadece bireysel olarak değil toplumsal düzeyde de var olduğunu belirterek ayrımcılığın yaşlı bireylerin iş gücündeki ve toplumdaki rollerini kısıtladığını vurgulamıştır. Bu nedenle de genç bireylerin kariyer problemleri daha yaygın ve öncelikli görülüyor olabilir. Yaşlı bireylerin emeklilik sonrası da çalışma yaşamını sürdürme eğilimi düşünüldüğünde daha çok gençlerin kariyer gelişimine odaklanması, yaşlı bireylerin kariyer gelişim ihtiyaçları konusunda destek alamamalarına ya da bu konuda farkındalık geliştirememelerine neden olabilir. Örneğin, Axelrad, Malul ve Luski (2018) yaptıkları çalışmada, yaş gruplarına göre iş bulma oranlarını incelemişlerdir. Çalışmalarında, 30 ile 44 yaş arasındaki erkeklerin iş bulma oranının %36 olduğunu, bu oranın 55 ile 59 yaş arasındaki erkeklerde %17'ye düştüğünü belirlemişlerdir. Aynı şekilde, 30 ile 44 yaş arasındaki kadınların iş bulma oranının %31 olduğunu, bu oranın 55 ile 59 yaş arasındaki kadınlarda %9'a düştüğünü tespit etmişlerdir. Araştırmanın sonuçları, yaşlandıkça iş bulma oranlarının hem erkekler hem de kadınlar için belirgin bir şekilde azaldığını göstermektedir. Görüldüğü üzere yaşlı bireylerin de gençler kadar kariyer psikolojik danışmanlığı hizmetlerine ihtiyaç duydukları söylenebilir. Bu açıdan yaşlılığa ilişkin mitlerin ya da yaş ayrımcılığının önlenmesi için bu konuda farkındalığın artırılması ve yaşlıların kariyer gelişim ihtiyaçlarının ihmal edilmemesi önemlidir.

Kariyer gelişimi açısından yaşlılık, bireylerin hem emekliliğe hazırlık yaptığı hem de emeklilik sonrası yeni bir yaşam biçimine uyum sağladığı bir dönemdir (Super, 1957). Jex ve Grosch (2013) emeklilik kararının zaman içinde şekillendiğini öte yandan karar sürecinin, emeklilik öncesi planlama, emeklilik kararının alınması ve emeklilikten sonra çalışma yaşamına devam edilip edilmeyeceğinin belirlenmesi olmak üzere üç adımda gerçekleştiğini belirtmiştir. Buna göre yaşlı bireylere sunulacak kariyer psikolojik danışmanlığı hizmetlerinin emeklilik öncesi planlama ile başlayıp sonrasında uyumu ve aktif yaşamı destekleyecek şekilde yaygınlaştırılmasının gerekli olduğu belirtilebilir.

Yaşlılıkta kariyer psikolojik danışmanlığı temel olarak bireyin finansal, sosyal, psikolojik ve sağlık konularında planlama yapmasını aynı zamanda da kişisel özellikleri doğrultusunda iş ya da serbest zaman faaliyetlerini belirlemesini amaçlamaktadır (Sterns ve Subich, 2005). Her ne

kadar yaşlılıkta emeklilikle birlikte bireylerin çalışma yaşamından ayrılacağı düşünülse de çeşitli nedenlerle bireyler geç emekli olmakta ya da emeklilikten sonra da çalışmaya devam etmektedir. Emeklilikte, gelir düzeyinin düşmesi, toplumsal katılımı sürdürme isteği, zihinsel ve fiziksel sağlığı koruma gereksinimi bununla birlikte kişisel doyum ve yaşamın ilerleyen yıllarını anlamlandırma gibi nedenlerle yaşlı bireylerin çalışmaya ihtiyaç duydukları da söylenebilir. Özellikle bazı ülkelerde zorunlu emeklilik yaşının kaldırılmasıyla bireylerin yaşam biçimlerinin ve standartlarının değişmemesi adına çalışmaya devam ettikleri belirtilmiştir (Jex ve Grosch, 2013). Yaşlılıkta çalışma yaşamına devam etmek kadar diğer bir önemli konu da serbest zamanın aktif ve üretken bir şekilde değerlendirilmesidir. Yapılan çalışmalar; serbest zaman faaliyetlerinin emeklilik sürecine uyum kolaylaştırdığını (Earl, Gerrans ve Halim, 2015) aynı zamanda ruh sağlığını (Li, Hsu ve Lin, 2019), yaşam doyumunu (Çöl, Köse ve Başaran, 2022), fiziksel sağlığı (Paggi, Jopp ve Hertzog, 2016), toplumsal katılımı (Yoon, Huber ve Kim, 2021) ve sağlıklı yaşlanmayı (Brown, McGuire ve Voelkl, 2008) desteklediğini göstermektedir. Bu açıdan çalışma faaliyetleri kadar serbest zamanın planlanmasının da bireylerin sağlıklı yaşlanmaları, aktif olmaları ve kariyer gelişimi açısından önemli bir husus olduğu söylenebilir.

Yaşlı bireylere yönelik kariyer psikolojik danışmanlığı hizmetlerinin yaygınlaştırılması, onların yeni yaşam koşullarına uyum sağlamaları, serbest zamanlarını etkili bir şekilde değerlendirebilmeleri ve sağlıklı, aktif bir şekilde yaşlanmalarını desteklemek açısından oldukça önemlidir. Bu konuda üniversite kariyer merkezleri tarafından toplumsal katkı anlamında yaşlıların kariyer gelişimini destekleyici programlar ve projeler düzenlenebilir. Ayrıca üçüncü yaş üniversitesi eğitim programlarında yaşlıların sosyal ve kültürel anlamda gelişiminin desteklenmesinin yanında kariyer gelişimini de destekleyecek ve bu dönemdeki kariyer sorunları ve emekliliğe uyuma yönelik farkındalık oluşturacak içeriklere yer verilebilir.

Sonuç olarak, yaşlı bireyler, genel olarak birçok iş deneyimine, beceriye ve yaşamları boyunca edinmiş oldukları bilgi birikimine sahiptirler. Bu yaş grubuna sunulacak kariyer psikolojik danışmanlığı hizmetleri bireylere kazanmış oldukları becerileri ve deneyimleri yeni yaşam döneminde nasıl kullanabilecekleri konusunda rehberlik sağlayabilir. Bununla birlikte yaşam doyumunu, emekliliğe uyum, iyi oluş, sağlıklı yaşlanma, kariyer tercihleri, eğitim ve kişisel gelişim gibi konularda da onlara destek olacağı belirtilebilir. Ayrıca bu alanda yapılacak çalışmaların, yaşlılara yönelik kariyer psikolojik danışmanlığı uygulamalarının geliştirilmesi açısından da oldukça önemli olduğu unutulmamalıdır.

KAYNAKÇA

- Aboderin, I. (2004). Modernisation and ageing theory revisited: current explanations of recent developing world and historical Western shifts in material family support for older people. *Ageing and Society*, 24, 29-50. <https://doi.org/10.1017/S0144686X03001521>
- Adams, J. M., & White, M. (2004). Biological ageing: a fundamental, biological link between socio-economic status and health?. *The European Journal of Public Health*, 14(3), 331-334. <https://doi.org/10.1093/eurpub/14.3.331>
- Adams, K.B., Sanders, S., & Auth, E.A. (2004) Loneliness and Depression in Independent Living Retirement Communities: Risk and Resilience Factors. *Aging & Mental Health*, 8, 475-485. <https://doi.org/10.1080/13607860410001725054>

- Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı (2020). 2020 Yılı yaşlı nüfus istatistik bülteni. https://www.aile.gov.tr/media/89041/yasli_nufus_istatistik_bulteni.pdf (Erişim tarihi: 12.03.2024)
- Amani, J., & Fussy, D. S. (2022). Retirement planning mistakes undermining the post-retirement adjustment and well-being. *Educational Gerontology*, 49(2), 158-173. <https://doi.org/10.1080/03601277.2022.2096306>
- Amoah-Mensah, A., & Darkwa, P. (2016). Pre-retirement planning and satisfaction of prospective retirees in the hotel industry. *Romanian Economic Business Review*, 11(3), 15-33.
- Anderson, C. E., & Weber, J. A. (1993). Preretirement planning and perceptions of satisfaction among retirees. *Educational Gerontology*, 19(5), 397-406. <https://doi.org/10.1080/0360127930190503>
- Artan, T. (2010). Yaşlılık ve Sosyal Hizmet. İstanbul Üniversitesi Açık ve Uzaktan Eğitim Fakültesi Yayını.
- Aslan, M., & Hocaoğlu, Ç. (2017). Yaşlanma ve yaşlanma dönemiyle ilişkili psikiyatrik sorunlar. *Düzce Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 7(1), 53-62.
- Axelrad, H., Malul, M., & Luski, I. (2018). Unemployment among younger and older individuals: Does conventional data about unemployment tell us the whole story? *Journal for Labour Market Research*, 52(1), 1-12. <https://doi.org/10.1186/s12651-018-0237-9>
- Baltes, P. B., & Smith, J. (2004). Lifespan psychology: From developmental contextualism to developmental biocultural co-constructivism. *Research in Human Development*, 1(3), 123-144. https://doi.org/10.1207/s15427617rhd0103_1
- Barbosa, L. M., Monteiro, B., & Murta, S. G. (2016). Retirement adjustment predictors-A systematic review. *Work, Aging and Retirement*, 2(2), 262-280. <https://doi.org/10.1093/workar/waw008>
- Barham, L. (2021). Career development and older people. *Journal of the National Institute for Career Education and Counselling*, 46(1), 39-46. <https://doi.org/10.20856/jnicec.4607>
- Beehr, T. A. (1986). The process of retirement: A review and recommendations for future investigation. *Personnel Psychology*, 39(1), 31-55. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1986.tb00573.x>
- Bell, B. (1972). Significance of functional age for interdisciplinary and longitudinal research. *Aging and Human Development*, 3(2), 145-147. <https://doi.org/10.2190/D6VN-BALY-XAWM-KW8X>
- Bleidorn, W., & Schwaba, T. (2018). Retirement is associated with change in self-esteem. *Psychology and Aging*, 33(4), 586. <https://doi.org/10.1037/pag0000253>
- Bosse, R., Aldwin, C. M., Levenson, M. R., & Workman-Daniels, K. (1991). How stressful is retirement? Findings from the Normative Aging Study. *Journal of Gerontology*, 46(1), 9-14. <https://doi.org/10.1093/geronj/46.1.P9>
- Bowling, A., & Dieppe, P. (2005). What is successful ageing and who should define it? *BMJ*, 331, 1548-1551. <https://doi.org/10.1136/bmj.331.7531.1548>

- Brown, C. A., McGuire, F. A., & Voelkl, J. (2008). The link between successful aging and serious leisure. *International Journal of Aging and Human Development*, 66(1), 73-95.
<https://doi.org/10.2190/AG.66.1.d>
- Butler, R. N. (1974). Successful aging and the role of the life review. *Journal of the American Geriatrics Society*, 22(12), 529-535.
<https://doi.org/10.1111/j.1532-5415.1974.tb04823.x>
- Carr, D., & Pudrovska, T. (2007). Mid-life and later-life crises. In J. E. Birren (Ed.), *Encyclopedia of gerontology: Age, aging and the aged*, (pp. 175-185). Elsevier.
<https://doi.org/10.1016/B0-12-370870-2/00126-8>
- Chalise, H. N. (2019). Aging basic concept. *American Journal of Biomedical Science & Research*, 1(1), 8-10.
<https://doi.org/10.34297/AJBSR.2019.01.000503>
- Chatfield, W. F. (1977). Economic and sociological factors influencing life satisfaction of the aged. *Journal of Gerontology*, 32(5), 593-599.
<https://doi.org/10.1093/geronj/32.5.593>
- Choi, K.-S., Stewart, R., & Dewey, M. (2013). Participation in productive activities and depression among older Europeans: Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe (SHARE). *International Journal of Geriatric Psychiatry*, 28(11), 1157-1165.
<https://doi.org/10.1002/gps.3936>
- Corman, S. (2022). The elderly activities before and after retirement. *MATEC Web of Conferences*, 373, 1-6.
<https://doi.org/10.1051/mateconf/202237300071>
- Czaja, S. J., & Sharit, J. (2009). The aging of the population: Opportunities and challenges for human factors engineering. *The Bridge: Linking Engineering and Society*, 39(1), 34-40.
- Çakan, S., & Gök, B. (2022). Türkiye'de emekli bireylerin iş yaşamlarına yeniden dönmelerine ilişkin sosyoekonomik nedenler. *Journal of Awareness*, 7(3): 97-110.
<https://doi.org/10.26809/joa.7.3.02>
- Çarkıt, E. (2019a). Kariyer psikolojik danışmanlığı ve mesleki rehberlik alanında Türkiye'de yayınlanan makalelerin incelenmesi. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7, 149-158.
<https://doi.org/10.18506/anemon.520684>
- Çarkıt, E. (2019b). Kariyer psikolojik danışmanlığı ve mesleki rehberlik alanında Türkiye'de yapılan lisansüstü tezlerin araştırma eğilimleri. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(2), 1503-1514.
<https://doi.org/10.33206/mjss.493303>
- Çol, B. K., Köse, B. G., & Başaran, A. G. (2022). The effect of leisure activities on successful aging. *Nigerian Journal of Clinical Practice*, 25(11), 1904-1910.
<https://doi.org/10.4103/njcp.njcp.384.22>
- Demir-Çelebi, Ç. (2020). Yaşlılık dönemi uyum sorunları. Ş. Baştemur (Ed.), *Yaşam dönmeleri: Uyum sorunları* (s.324-349) içinde. Nobel Yayınları: Ankara.
- Dockray-Whiteside, C. (1967). Disengagement theory of aging applied to four cultures (Master's thesis). Oklahoma State University, Oklahoma.
- Donaldson, T., Earl, J. K., & Muratore, A. M. (2010). Extending the integrated model of retirement adjustment: Incorporating mastery and retirement planning. *Journal of Vocational Behavior*, 77, 279-289.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.03.003>

- Dosman, D., Fast, J., Chapman, S. A., & Keating, N. (2006). Retirement and productive activity in later life. *Journal of Family and Economic Issues*, 27(3), 401-419.
<https://doi.org/10.1007/s10834-006-9022-y>
- Dönmezoğulları, C. (2023). Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı müdahalelerine ilişkin yapılan çalışmaların incelenmesi. *Muş Alparslan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3(2), 210-234.
<https://doi.org/10.60107/maunef.1365810>
- Earl, J. K., Gerrans, P., & Halim, V. A. (2015). Active and adjusted: Investigating the contribution of leisure, health and psychosocial factors to retirement adjustment. *Leisure Sciences*, 37(4), 354-372.
<https://doi.org/10.1080/01490400.2015.1021881>
- Ekerdt, D. J. (2000). Retirement. In A. E. Kazdin (Ed.), *Encyclopedia of Psychology* (Vol. 7, pp. 94-97). Oxford University Press.
<https://doi.org/10.1037/10522-033>
- Elwell, F., & Maltbie-Crannell, A. D. (1981). The impact of role loss upon coping resources and life satisfaction of the elderly. *Journal of Gerontology*, 36(2), 223-232.
<https://doi.org/10.1093/geronj/36.2.223>
- Erdem-Karahanoglu, M. G. (2020). Türkiye'de emekliliğe geçişi etkileyen faktörler. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 1, 100-118.
- Gillespie, C. W. I., & Louw, J. (1993). Life satisfaction in old age and activity theory: should the debate be re-opened?. *Southern African Journal of Gerontology*, 2(1), 25-30.
<https://doi.org/10.21504/sajg.v2i1.20>
- Ginzberg, E. (1972). Toward a theory of occupational choice: A restatement. *Vocational Guidance Quarterly*, 20(3), 169-175.
<https://doi.org/10.1002/j.2164-585X.1972.tb02037.x>
- Ginzberg, E., Ginsburg, S. W., Axelrad, S., & Herma, J. L. (1951). Three periods of choice determination. In *Occupational choice: An approach to general theory* (pp. 59-72). Columbia University Press.
- Goldberg, E., & Beitz, J. M. (2006). Aging after retirement. *Activities, Adaptation & Aging*, 31(1), 41-54.
https://doi.org/10.1300/J016v31n01_03
- Gysbers, N. C., Heppner, M. J., & Johnston, J. A. (2014). Ways of understanding career behavior and development: Selected theories. In *Career counseling: A life career development perspective* (pp. 3-20). American Counseling Association.
- Haas, L., & Dychtwald, K. (2023). *Resilient choices*. Edward Johns Co.
- Hansen-Lemme, B. (1999). *Development in adulthood* (2nd Ed.). Allyn and Bacon.
- Harper, M. C., & Shoffner, M. F. (2004). Counseling for continued career development after retirement: An application of the theory of work adjustment. *Career Development Quarterly*, 52(3), 272-284.
<https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2004.tb00648.x>
- Hartung, P. J. (2020). The life-span, life-space theory of careers. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (3rd ed., pp. 95-113). Wiley.
<https://doi.org/10.1002/9781394258994.ch4>
- Havighurst, R. J. (1961). Successful aging. *The Gerontologist*, 1(1), 8-13.
<https://doi.org/10.1093/geront/1.1.8>

- Havighurst, R. J. (1972). Developmental tasks of later maturity. In *Developmental tasks and education* (pp. 107-116). Longman.
- Hiebert, B. (2006). Assessment tools for career development. In J. H. Greenhaus & G. A. Callanan (Eds.), *Encyclopedia of Career Development* (pp. 92-94). SAGE Publications.
- Hirschi, A., & Pang, D. (2020). Career development of older workers and retirees. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (3rd ed.), (pp. 437-470). Wiley.
<https://doi.org/10.1002/9781394258994.ch14>
- İlgar, L., & İlgar, Ş. (2007). Yaşlılık dönemi ve yaşlının gelişim görevleri. *HAYEF: Journal of Education*, 7(1), 147-156.
- Jex, S. M., & Grosch, J. (2013). Retirement decision making. In M. Wang (Ed.), *The Oxford handbook of retirement* (pp. 267-279). Oxford University Press.
<https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199746521.013.0106>
- Johnson, A., & Johnston, E. (2020). Studying development in mid-20th century America. In *The Oxford Encyclopedia of the History of Modern Psychology*. Oxford University Press.
<https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190236557.013.526>
- Karoly, L. A., & Rogowski, J. A. (1994). The effect of access to post-retirement health insurance on the decision to retire early. *Industrial and Labor Relations Review*, 48(1), 103-123.
<https://doi.org/10.1177/001979399404800108>
- Koç, M. (2002). Gelişim Psikolojisi Açısından Yaşlılık Döneminde Ruhsal Gelişim. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(12), 287-304.
- Koçak, F., Parlakyıldız, S., & Gürbüz, B. (2024). Serbest zaman aktivitelerine katılan yaşlı bireylerin başarılı yaşlanmaya ilişkin görüşlerinin incelenmesi. *Sportive*, 7(1), 52-68.
<https://doi.org/10.53025/sportive.1432252>
- Kurtkapan, H. (2018). Yaşlılık Sosyolojisi Kuramları İçin Bir Çerçeve Denemesi. *İnsan, Toplum ve Spor Bilimleri Araştırma Örnekleri* (ss. 249-271), Ankara: Nobel.
- Kuzgun, Y. (2011). Meslek rehberliği ve danışmanlığına giriş (6.Baskı). Nobel Yayınları.
- LaBauve, B. J., & Robinson, C. R. (1999). Adjusting to retirement: Considerations for counselors. *Adultspan Journal*, 1(1), 2-12.
<https://doi.org/10.1002/j.2161-0029.1999.tb00078.x>
- Levy, B. R., & Banaji, M. R. (2002). Implicit ageism. In T. D. Nelson (Ed.), *Ageism: Stereotyping and prejudice against older persons* (pp. 49-75). MIT Press.
<https://doi.org/10.7551/mitpress/1157.003.0006>
- Lewis, N. A., & Hill, P. L. (2020). Does being active mean being purposeful in older adulthood? Examining the moderating role of retirement. *Psychology and Aging*, 35(7), 1050-1057.
<https://doi.org/10.1037/pag0000568>
- Li, J., Hsu, C.-C., & Lin, C.-T. (2019). Leisure participation behavior and psychological well-being of elderly adults: An empirical study of Tai Chi Chuan in China. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(18), 3387.
<https://doi.org/10.3390/ijerph16183387>
- Limaphant, N., Jewcharoensakul, S., & Nanthachai, S. (2019). Career development and quality of life promotion for the elderly in the community of National Housing Authority in Bangkok Metropolitan. *Asian Political Science Review*, 3(2), 116-126.
<https://doi.org/10.2139/ssrn.3553743>
- Liu, C., Bai, X., & Knapp, M. (2021). Multidimensional retirement planning behaviors, retirement confidence, and post-retirement health and well-being among Chinese older adults in

- Hong Kong. *Applied Research in Quality of Life*, 17(2), 833-849.
<https://doi.org/10.1007/s11482-020-09901-7>
- Lytle, M. C., Clancy, M. E., Foley, P. F., & Cotter, E. W. (2015). Current trends in retirement: Implications for career counseling and vocational psychology. *Journal of Career Development*, 42(3), 170-184.
<https://doi.org/10.1177/0894845314545785>
- Lytle, M. C., Foley, P. F., & Cotter, E. W. (2015). Career and retirement theories: Relevance for older workers across cultures. *Journal of Career Development*, 42(3), 185-198.
<https://doi.org/10.1177/0894845314547638>
- Madsen, O., Joergensen, T., Denmark, P. E., Krauss, C., Steinert, S., Koutra, K., Kritsotakis, G., Zografakis-Sfakianakis, M., Bellamio, D., Marcaletti, F., Nahum, F., Jancewicz, A., & Kostocka, A. (2012). Active ageing and pre-retirement counseling: The final report from a partnership under the EULLP Grundtvig Programme. https://www.researchgate.net/publication/260962635_Active_Ageing_and_Pre-retirement_counseling_The_final_report_from_a_Partnership_under_the_EU_LL_P_Grundtvig_Programme (Erişim tarihi: 07.05.2024)
- Meyers, J. E. (1992). Career and retirement counseling for older workers. In D. H. Montross & C. J. Shinkman (Eds.), *Career development: Theory and practice* (pp. 279-293). Charles C Thomas.
- Mutran, E. J., Reitzes, D. C., & Fernandez, M. E. (1997). Factors that Influence Attitudes Toward Retirement. *Research on Aging*, 19(3), 251-273.
<https://doi.org/10.1177/0164027597193001>
- Nagy, N., Johnston, C. S., & Hirschi, A. (2017). Career development and aging. In N. A. Pachana (Ed.), *Encyclopedia of geropsychology* (pp. 439-445). Springer Singapore.
https://doi.org/10.1007/978-981-287-082-7_329
- Nazlı, A. (2016). Yaşlanma, birey ve toplum: Yaşlanmaya sosyolojik bakış. *Ege Journal of Medicine*, 55, 1-5. <https://doi.org/10.19161/etd.344195>
- Niles, S. G., & Harris-Bowlsbey, j. (2017). Understanding and applying theories of career development. In *Career development interventions* (pp. 32-69). Pearson.
- Nimrod, G. (2007). Expanding, reducing, concentrating and diffusing: Post retirement leisure behavior and life satisfaction. *Leisure Sciences*, 29(1), 91-111.
<https://doi.org/10.1080/01490400600983446>
- Nimrod, G., Janke, M. C., & Kleiber, D. A. (2008). Retirement, activity, and subjective well-being in Israel and the United States. *World Leisure Journal*, 50(1), 18-32.
<https://doi.org/10.1080/04419057.2008.9674524>
- Noone, J. H., Stephens, C., & Alpass, F. M. (2009). Preretirement Planning and Well-Being in Later Life: A Prospective Study. *Research on Aging*, 31, 295-317.
<https://doi.org/10.1177/0164027508330718>
- Onur, B. (2006). *Gelişim psikolojisi: Yetişkinlik-yaşlılık-ölüm* (7. Baskı). İmge Kitabevi: Ankara.
- Ornstein, S., Cron, W. L., & Slocum, J. W., Jr. (1989). Life stage versus career stage: A comparative test of the theories of Levinson and Super. *Journal of Organizational Behavior*, 10(2), 117-133.
<https://doi.org/10.1002/job.4030100203>
- Özkul, M., & Kalaycı, I. (2015). Türkiye'de yaşlılık çalışmaları. *Sosyoloji Konferansları*, 52, 259-290.
- Paggi, M. E., Jopp, D., & Hertzog, C. (2016). The importance of leisure activities in the relationship between physical health and well-being in a life span sample. *Gerontology*, 62(4), 450-

458.
<https://doi.org/10.1159/000444415>
- Patton, W., & McMahon, M. (2014). Theories focusing on content. In Career development and systems theory (pp. 27-62). Sense Publishers.
https://doi.org/10.1007/978-94-6209-635-6_2
- Richardson, V. E. (1993). Retirement intervention. In Retirement counseling (pp. 67 -146). Springer.
- Richardson, V., & Kilty, K. M. (1991). Adjustment to retirement: Continuity vs. discontinuity. *International Journal of Aging and Human Development*, 33(2), 151-169.
<https://doi.org/10.2190/6RPT-U8GN-VUCV-POTU>
- Roebuck, J. (1979). When does old age begin?: The evolution of the English definition. *Journal of Social History*, 12(3), 416-428.
<https://doi.org/10.1353/jsh/12.3.416>
- Rosenkoetter, M. M., & Garris, J. M. (2001). Retirement planning, use of time, and psychosocial adjustment. *Issues in Mental Health Nursing*, 22(7), 703-722.
<https://doi.org/10.1080/016128401750434491>
- Rowe, J. W., & Kahn, R. L. (1997). Successful aging. *The Gerontologist*, 37(4), 433-440.
<https://doi.org/10.1093/geront/37.4.433>
- Salthouse, T. A. (1986). Functional age: Examination of a concept. In J. E. Birren, P. K. Robinson & J. E. Livingston (Eds.), *Age, health & employment* (pp. 78-92). Prentice-Hall.
- Salthouse, T. A., & Maurer, T. J. (1996). Aging, job performance, and career development. *Handbook of the psychology of aging*, 4, 353-364.
- Santrock, J. W. (2019). İleri yetişkinlik döneminde sosyoduygusal gelişim. G. Yüksel (Çev. Ed.) ve Z. Uçanok (Çev). *Yaşam boyu gelişim psikolojisi*. (13. Baskı, ss. 594-618) içinde. Nobel Yayınları. (Orijinal eserin yayın tarihi 2011).
- Savi-Çakar, F. (2020). Yaşlılık dönemi ve uyum sorunları. F. Savi-Çakar (Ed.), *Yaşam dönemleri uyum sorunları* (ss.420-451) içinde. Pegem Akademi.
<https://doi.org/10.14527/9786053189565.12>
- Scherger, S., Nazroo, J., & Higgs, P. (2011). Leisure activities and retirement: Do structures of inequality change in old age?. *Ageing and Society*, 31(1), 146-172.
<https://doi.org/10.1017/S0144686X10000577>
- Sears, S. (1982). A definition of career guidance terms: A national vocational guidance association perspective. *Vocational Guidance Quarterly*, 31(2), 137-143.
<https://doi.org/10.1002/j.2164-585X.1982.tb01305.x>
- Segel-Karpas, D., Ayalon, L., & Lachman, M. E. (2018). Retirement and depressive symptoms: A 10-year cross-lagged analysis. *Psychiatry Research*, 1-26.
<https://doi.org/10.1016/j.psychres.2018.08.081>
- Séguy, I., Courgeau, D., Caussinus, H., & Buchet, L. (2013). Chronological age, social age and biological age. *Institut National Demographiques*, 1-7.
- Sharf, R. S. (2013). Life span theory. In *Applying career development theory to counseling* (6th ed., pp. 169-292). Brooks/Cole Cengage Learning.
- Sharpley, C. F., & Layton, R. (1998). Effects of age of retirement, reason for retirement, and pre-retirement training on psychological and physical health during retirement. *Australian Psychologist*, 33(2), 119-124.
<https://doi.org/10.1080/00050069808257392>

- Shellae-Versey, H. (2016). Activity theory. In S. K. Whitbourne (Ed.), *The encyclopedia of adulthood and aging* (pp. 1-4). John Wiley & Sons.
<https://doi.org/10.1002/9781118521373.wbeaa096>
- Shultz, K. S., & Wang, M. (2007). The influence of specific physical health conditions on retirement decisions. *International Journal of Aging and Human Development*, 65(2), 149-161.
<https://doi.org/10.2190/AG.65.2.c>
- Sickles, R. C., & Taubman, P. (1986). An analysis of the health and retirement status of the elderly. *Econometrica*, 54(6), 1339-1356.
<https://doi.org/10.2307/1914302>
- Sinick, D. (1977). Counseling older persons: Retirement counseling. In *Careers, retirement, dying* (pp. 37-54). Human Sciences Press.
- Siyez, D. M. (2011). Gelişimsel yaklaşımlar. B. Yeşilyaprak (Ed.), *Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı: Kuramdan uygulamaya* (s. 172-214) içinde. Pegem Akademi.
<https://doi.org/10.14527/9786053641742.05>
- Slingerland, A. S., van Lenthe, F. J., Jukema, J. W., Kamphuis, C. B. M., Looman, C., Giskes, K., Huisman, M., Narayan, K. M. V., Mackenbach, J. P., & Brug, J. (2007). Aging, retirement, and changes in physical activity: Prospective cohort findings from the GLOBE study. *American Journal of Epidemiology*, 165(12), 1356-1363.
<https://doi.org/10.1093/aje/kwm053>
- Smith, J., & Baltes, P. B. (1993). Differential psychological ageing: Profiles of the old and very old. *Ageing & Society*, 13(4), 551-587.
<https://doi.org/10.1017/S0144686X00001367>
- Sterns, H. L., & Subich, L. M. (2005). Counseling for retirement. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 506-521). John Wiley & Sons.
- Strawbridge, W. J., Cohen, R. D., Shema, S. J., & Kaplan, G. A. (1996). Successful aging: Predictors and associated activities. *American Journal of Epidemiology*, 144(2), 135-141.
<https://doi.org/10.1093/oxfordjournals.aje.a008900>
- Sugar, J. A., Riekse, R. J., Holstege, H., & Faber, M. (2013). The Evolution of aging. In *Introduction to Aging: A positive, interdisciplinary approach* (pp.19-28). Springer Publishing Company.
- Super, D. E. (1953). A theory of vocational development. *American Psychologist*, 8(5), 185-190.
<https://doi.org/10.1037/h0056046>
- Super, D. E. (1957). The Years of decline. *The psychology of careers: An introduction to vocational development* (pp. 154-162). Harper & Row.
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16(3), 282-298.
[https://doi.org/10.1016/0001-8791\(80\)90056-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(80)90056-1)
- Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice* (2nd ed., pp. 197-261). Jossey-Bass.
- Super, D. E. (1992). Toward a comprehensive theory of career development. In D. H. Montross & C. J. Shinkman (Eds.), *Career development: Theory and practice* (pp. 35-64). Charles C Thomas.

- Super, D. E. (1994). A life span, life space perspective on convergence. In M. L. Savikas & R. W. Lent (Eds.), *Convergence in career development theories: Implications for science and practice* (pp. 63-74). CPP Books.
- Taylor, M. A., & Doverspike, D. (2003). Retirement planning and preparation. In G. A. Adams & T. A. Beehr (Eds.), *Retirement reasons, processes, and results* (pp. 53-82). Springer Publishing.
- Tolbert, E. L. (1980). Career development theories: What help for older persons? *Journal of Employment Counseling*, 17(1), 17-27.
<https://doi.org/10.1002/j.2161-1920.1980.tb01193.x>
- Tunney, O., Henkens, K., & Van Solinge, H. (2023). A Life of Leisure? Investigating the Differential Impact of Retirement on Leisure Activity. *The Journals of Gerontology: Series B*, 78(10), 1775-1784.
<https://doi.org/10.1093/geronb/gbad097>
- Tülüktaş, N., Karagün, E., & Kavi, O. (2019). Serbest zaman aktivitelerine katılım durumlarına göre emekli bireylerin umutsuzluk düzeylerinin incelenmesi. *IBAD Sosyal Bilimler Dergisi*, 5, 587-597. <https://doi.org/10.21733/ibad.632201>
- Türk Dil Kurumu (2024). Türkçe sözlük. <https://sozluk.gov.tr> (Erişim tarihi: 12.03.2024)
- Türkiye İstatistik Kurumu (2023). İstatistiklerle yaşlılar, 2022. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Yasli-lar-2022-49667> (Erişim tarihi: 12.03.2024)
- Uçanok, Z. (2001). Gelişimsel düzenleme modeli çerçevesinde genç yetişkin, orta yaş ve yaşlılıkta kontrol stratejilerinin incelenmesi (Yayımlanmamış doktora tezi). Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Umutlu, S., & Tekin-Epik, M. (2019). Türkiye'de yaşlı nüfus ve sosyal politika uygulamaları. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 11(1), 29-43.
- Uyral, E. (2017). Sporcularda emeklilik dönemini etkileyen faktörler: Emeklilik mi? Boşluk mu?. *Senex: Yaşlılık Çalışmaları Dergisi*, 1(1), 20-32.
<https://doi.org/10.24876/senex.2017.2>
- VandenBos, G. R. (Ed.). (2015). Adjustment. In *APA dictionary of psychology* (2nd ed., p. 22). American Psychological Association.
<https://doi.org/10.1037/14646-000>
- Vinna, J., Borrás, C., & Miquel, J. (2007). Theories of ageing. *IUBMB Life*, 59(4-5), 249-254.
<https://doi.org/10.1080/15216540601178067>
- Vozikaki, M., Papadaki, A., Linardakis, M., & Philalithis, A. (2018). Loneliness among older European adults: Results from the survey of health, aging and retirement in Europe. *Journal of Public Health*, 26, 613-624.
<https://doi.org/10.1007/s10389-018-0916-6>
- Wang, Y. (2013). A Study on Measurement Metrics of The Retired Elderly'Re-socialization. *The 8th Next-Generation Global Workshop*, 189-200.
- Wetzel, M., & Huxhold, O. (2016). Are leisure activity and health interconnected after retirement: Educational differences. *Advances in Life Course Research*, 30, 43-52.
<https://doi.org/10.1016/j.alcr.2016.03.007>
- Wilmoth, J. M., & Ferraro, K. F. (2007). *Gerontology: Perspectives and Issues* (3rd ed.). Springer Publishing.
- World Health Organization. (2005). Constitution of the World Health Organization. In *World Health Organization: Basic documents* (45th ed.). Geneva: World Health Organization.

- <https://apps.who.int/gb/bd/PDF/bd47/EN/constitution-en.pdf> (Erişim tarihi: 17.03.2024)
- Yeung, D. Y. (2013) Is pre-retirement planning always good? An exploratory study of retirement adjustment among Hong Kong Chinese retirees. *Aging & Mental Health*, 17(3), 386-393. <https://doi.org/10.1080/13607863.2012.732036>
- Yeung, D. Y. (2018). Adjustment to retirement: Effects of resource change on physical and psychological well-being. *European Journal of Ageing*, 15(3), 301-309. <https://doi.org/10.1007/s10433-017-0440-5>
- Yeung, D. Y., & Zhou, X. (2017). Planning for retirement: Longitudinal effect on retirement resources and post-retirement well-being. *Frontiers in Psychology*, 8, 1-14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01300>
- Yılmaz, M. S., & Mermutlu, A. (2023). Yaşlı Bireylerde Yaşlılık Algısı ve Ölüm Kaygısı. *Olgu Sosyoloji Dergisi*, 2(1), 47-58. <https://doi.org/10.58632/olgusos.1309328>
- Yochim, B. P. (2018). Introduction to the psychology of aging. In B. P. Yochim & E. L. Woodhead (Eds.), *Psychology of aging: A biopsychosocial perspective* (pp. 3-27). Springer Publishing Company. <https://doi.org/10.1891/9780826137296>
- Yoon, H., Huber, L., & Kim, C. (2021). Sustainable aging and leisure behaviors: Do leisure activities matter in aging well? *Sustainability*, 13(4), 2348. <https://doi.org/10.3390/su13042348>
- Zgourides, G. D. (2000). *CliffsQuickReview Developmental Psychology*. IDG Books Worldwide.

Çıkar Çatışması Beyanı: Bu çalışmada taraf olabilecek herhangi bir kişi, kurum veya kuruluş arasında bir çıkar çatışması bulunmamaktadır.

Destek ve Teşekkür: Çalışma için herhangi bir kurum ya da kuruluştan finansal destek alınmamıştır.

Etik Kurul İzni: Bu çalışmanın kapsamı, literatür derleme niteliği taşıdığından etik kurul onayı gerektirmemektedir.

Katkı Oranı: Çalışma tek yazarlıdır.