

**BİREYLERİN EMEKLİLİK KARARLARININ BELİRLEYİCİLERİ
VE EMEKLİLİK ZAMANLAMASI**

**Pamukkale Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Doktora Tezi
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Programı**

Ahmet ADALI

Danışman: Doç. Dr. Nagihan DURUSOY ÖZTEPE

**Ocak 2025
DENİZLİ**

Bu tezin tasarımı, hazırlanması, yürütülmesi, araştırmalarının yapılması ve bulgularının analizlerinde bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle riayet edildiğini; bu çalışmanın doğrudan birincil ürünü olmayan bulguların, verilerin ve materyallerin bilimsel etiğe uygun olarak kaynak gösterildiğini ve alıntı yapılan çalışmalara atıfta bulunulduğunu beyan ederim.

Ahmet ADALI

ÖN SÖZ

Öncelikle bu tez çalışmasının konusunu, içeriğini belirleme sürecinde desteklerini esirgemeyen ve bana rahat bir çalışma ortamı sunan danışman hocam Doç. Dr. Nagihan DURUSOY ÖZTEPE'ye teşekkürü bir borç bilirim.

Ayrıca çalışmamı yönlendiren, konuya farklı açılardan bakabilmemi sağlayan ve tavsiyeleri ile bana rehberlik eden tez izleme ve savunma jürisinde yer alan değerli hocalarım Prof. Dr. Yusuf ALPER ve Prof. Dr. Oğuz KARADENİZ'e, yine tez savunma jürisinde bulunan kıymetli hocalarım Prof. Dr. Sema OĞLAK ve Prof. Dr. Kamil ORHAN'a teşekkürlerimi sunarım.

Araştırma süresince görüşlerini aldığım ve akademik desteğini hiçbir zaman esirgemeyen hocalarım Prof. Dr. Ayşegül TUŞ, Doç. Dr. Atalay ÇAĞLAR, Doç. Dr. Uğur AKKOÇ, Dr. Öğretim Üyesi Tayfun ÖZTAŞ ve emekli öğretmen Hamiyet AYTAÇ'a ne kadar teşekkür etsem azdır.

Son olarak kıymetli eşim, hayat arkadaşım Prof. Dr. Esra AYTAÇ ADALI'ya, sonsuz sabırla hep yanımda olan canım anneciğim Gülsen ADALI'ya, bana hep güç veren ağabeyim Enver ADALI'ya ve maneviyatını her zaman yakından hissettiğim rahmetli babam Abidin ADALI'ya teşekkürü bir borç bilirim.

ÖZET

BİREYLERİN EMEKLİLİK KARARLARININ BELİRLEYİCİLERİ VE EMEKLİLİK ZAMANLAMASI

ADALI, Ahmet

Doktora Tezi

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Programı

Danışman: Doç. Dr. Nagihan DURUSOY ÖZTEPE

Ocak 2025, ix + 132 Sayfa

Bu çalışmanın amacı, Türkiye’de bireylerin emeklilik kararı almalarında etkili olan faktörlerin belirlenerek, bu faktörlerin emeklilik zamanlamasını (zamanında veya geç) ne yönde ve nasıl etkilediğini ortaya koymaktır. Bu bağlamda çalışmada, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 4/1-a (SSK) , 4/1-b (Bağ-Kur) ve 4/1-c (Emekli Sandığı) kapsamında emekli olan bireylerin almış oldukları emeklilik kararları arkasındaki temel belirleyiciler ve emeklilik zamanlaması analiz edilmiş, statüler arasındaki farklılıklar irdelenmiştir. Araştırma yöntemi olarak nicel araştırma yöntemi benimsenmiş ve değişkenler arasındaki ilişkileri temel alan ilişkiyel tarama modeli seçilmiştir. Araştırma kapsamında Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) 2023 Hanehalkı Bütçe Anketi (HHBA) mikro veri seti yardımı ile Türkiye’deki emeklilerin genel profilleri ortaya konduktan sonra 792 emekli bireyden toplanan veriler, ikili lojistik regresyon yöntemi ile analiz edilmiştir.

Alan araştırmasının bulguları neticesinde, tüm emeklilik statülerinin dahil olduğu modelde emeklilik kararlarının belirleyicileri; cinsiyet, emeklilik statüsü, çalışma süresi, bireyin eğitim, medeni, sağlık, ekonomik durumu, ikamet edilen evin sahiplik durumu, eşin çalışma durumu ve işin koşulları temel belirleyiciler olduğu ve emeklilik zamanlamasını farklı yönlerden etkilediği analiz sonucunda ortaya konmuştur.

Anahtar Kelimeler: Emeklilik, Emeklilik Kararları, Emeklilik Zamanlaması,
İkili Lojistik Regresyon Analizi

ABSTRACT

DETERMINANTS OF INDIVIDUALS' RETIREMENT DECISIONS AND RETIREMENT TIMING

ADALI, Ahmet

Doctoral Thesis

Department of Labour Economics and Industrial Relations

Labour Economics and Industrial Relations Programme

Adviser of Thesis: Assoc. Prof. Dr. Nagihan DURUSOY ÖZTEPE

January 2025, ix + 132 Pages

The purpose of this study is to determine the factors that influence the retirement decisions of individuals in Turkey and to reveal how and in what direction these factors affect the timing of retirement (on time or late). In this context, the study analyzed the main determinants behind the retirement decisions and the timing of retirement taken by individuals retired within the scope of 4/1-a (SSK), 4/1-b (Bağ-Kur) and 4/1-c (Emekli Sandığı) of the Social Insurance and General Health Insurance Law No. 5510 and examined the differences between the statuses. Quantitative research method was adopted as the research method and a relational survey model based on the relationships between variables was selected. Within the scope of the research, firstly, with the help of the Turkish Statistical Institute 2023 Household Budget Survey (HHBA) micro dataset, the general profiles of retirees in Turkey were revealed and then the data collected from 792 retired individuals were analyzed with the binary logistic regression method.

As a result of the findings of the field research, in the model where all retirement statuses are included in the determinants of retirement decisions, the analysis reveals that gender, retirement status, working time, education, marital status, health, economic status, ownership status of the house of residence, spouse's working status and working conditions are the main determinants and affect the timing of retirement in different ways.

Keywords: Retirement, Retirement Decisions, Retirement Timing, Binary Logistic Regression Analysis

İÇİNDEKİLER

ÖN SÖZ	i
ÖZET	ii
ABSTRACT.....	iii
İÇİNDEKİLER	iv
TABLolar DİZİNİ	vi
GRAFİKLER DİZİNİ.....	vii
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	viii
SİMGE VE KISALTMALAR DİZİNİ.....	ix
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

YAŞLILIK VE EMEKLİLİK KAVRAMLARININ SOSYAL GÜVENLİK İLE İLİŞKİSİ

1.1. Yaşlanma, Yaş ve Yaşlılık Kavramları.....	5
1.2. Emeklilik Perspektifinden Sosyolojik Yaşlanma Teorileri.....	7
1.2.1. Yaşamdan Geri Çekilme Teorisi.....	8
1.2.2. Aktivite Teorisi	9
1.2.3. Süreklilik Teorisi	10
1.2.4. Rol Bırakma Teorisi.....	11
1.2.5. Modernleşme Teorisi	12
1.3. Yaşlılık Döneminde Sosyal Güvenlik Tedbirleri: Yaşlılık Sigortası ve Emeklilik Sistemleri	13
1.4. Emekli Olma Yaşının Tespiti.....	15
1.5. Dünya’da Emeklilik Yaşı Eğilimleri	17
1.6. Türkiye’de Emeklilik Sisteminin Dönüşümü	19
1.7. Türkiye’deki Emeklilerin Genel Görünümü.....	25

İKİNCİ BÖLÜM

EMEKLİLİK KARARLARI VE EMEKLİLİK ZAMANLAMASI

2.1. Emeklilik Biçimleri.....	35
2.1.1. Tercihe Göre Emeklilik Biçimleri	35
2.1.1.1. Gönüllü Emeklilik.....	35
2.1.1.2. Gönülsüz (Zorunlu) Emeklilik.....	36
2.1.2. Çalışma Durumuna Göre Emeklilik Biçimleri.....	37
2.1.2.1. Kısmi Zamanlı Emeklilik.....	37
2.1.2.2. Tam Zamanlı Emeklilik	39
2.2. Emeklilik Kararlarının Belirleyicileri	39
2.2.1. Bireysel Faktörler.....	40
2.2.1.1. Yaş	40
2.2.1.2. Cinsiyet	41
2.2.1.3. Sağlık Durumu	41
2.2.1.4. Eğitim.....	42
2.2.1.5. Medeni Durum ve Eşin Durumu.....	42
2.2.1.6. Bakım Rollerini.....	43
2.2.2. Ekonomik Faktörler	43
2.2.3. İşe İlişkin Faktörler	44

2.2.4. Psikolojik ve Sosyolojik Faktörler.....	45
2.2.5. Makro Ekonomik ve Kurumsal Faktörler	46
2.3. Emeklilik Zamanlaması	47
2.3.1. Erken Emeklilik	48
2.3.2. Zamanında Emeklilik.....	49
2.3.3. Geç (Ertelenmiş) Emeklilik	50
2.4. Emeklilik Kararlarına ve Zamanlamasına İlişkin Modeller.....	50
2.5. Emeklilik Zamanlamasına İlişkin Literatür Taraması.....	55

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

BİREYLERİN EMEKLİLİK KARARLARI VE EMEKLİLİK ZAMANLAMASINA İLİŞKİN BİR UYGULAMA

3.1. Araştırmanın İçeriği	67
3.1.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi	67
3.1.2. Araştırmanın Kapsamı ve Sınırlılıkları.....	68
3.1.3. Araştırmanın Hipotezi.....	70
3.1.4. Araştırmanın Yöntemi, Modeli ve Değişkenleri.....	71
3.1.5. Araştırmanın Anakütlesi ve Örneklemi	72
3.1.6. Veri Toplama Yöntemi ve Aracı.....	72
3.1.7. Verilerin Analizi	75
3.1.7.1. Lojistik Regresyon Analizi	75
3.2. Araştırmanın Bulguları.....	78
3.2.1. Tüm Emeklilik Statülerine İlişkin Model	88
3.2.2. (4/1-a) Kapsamındakilere İlişkin Model.....	96
3.2.3. (4/1-b) Kapsamındakilere İlişkin Model.....	101
3.2.4. (4/1-c) Kapsamındakilere İlişkin Model.....	105
SONUÇ VE ÖNERİLER	109
KAYNAKLAR	115
EKLER.....	127

TABLOLAR DİZİNİ

Tablo 1. OECD Ülkelerinde Emeklilik Yaşları, 2023.....	18
Tablo 2. 4/1-a (SSK) Emeklilik Koşullarının Yıllar İtibariyle Değişimi	23
Tablo 3. 4/1-b (Bağ-Kur) Emeklilik Koşullarının Yıllar İtibariyle Değişimi	24
Tablo 4. 4/1-c (Emekli Sandığı) Emeklilik Koşullarının Yıllar İtibariyle Değişimi	25
Tablo 5. Aktif Çalışan ve Pasif Yaşlılık Aylığı Alan Kişi Sayısı ve Dağılımı, 2024 (Ekim)	26
Tablo 6. Emeklilik Kararı Öncesinde ve Sonrasında İtici ve Çekici Faktörler.....	52
Tablo 7. Literatürün Genel Özeti	66
Tablo 8. Anket Aracılığı ile Elde Edilen Verilerin Dağılımı	72
Tablo 9. Değişkenlere İlişkin Betimsel İstatistikler	74
Tablo 10. Odds ve Odds Oranı İçin Örnek Tablo	78
Tablo 11. Tüm Emeklilik Statülerinin Emeklilik Sonrası Çalışma Durumları	79
Tablo 12. 4/1-a Kapsamındaki Emeklilerin Emeklilik Sonrası Çalışma Durumları	80
Tablo 13. 4/1-b Kapsamındaki Emeklilerin Emeklilik Sonrası Çalışma Durumları.....	81
Tablo 14. 4/1-c Kapsamındaki Emeklilerin Emeklilik Sonrası Çalışma Durumları	82
Tablo 15. Tüm Emeklilik Statüleri için Temel Model	89
Tablo 16. Tüm Emeklilik Statüleri için Amaçlanan Model	91
Tablo 17. 4/1-a Kapsamındaki Emekliler için Temel Model	98
Tablo 18. 4/1-a Kapsamında Emekliler için Amaçlanan Model	99
Tablo 19. 4/1-b Kapsamında Emekliler için Temel Model	102
Tablo 20. 4/1-b Kapsamında Emekliler için Amaçlanan Model	103
Tablo 21. 4/1-c Kapsamındaki Emekliler için Temel Model	106
Tablo 22. 4/1-c Kapsamındaki Emekliler için Amaçlanan Model	107

GRAFİKLER DİZİNİ

Grafik 1. Emeklilerin Yaş Aralığına Göre Cinsiyet Dağılımı, 2023.....	27
Grafik 2. Emeklilerin Eğitim Düzeylerine Göre Dağılımı, 2023.....	27
Grafik 3. Emekli Aylıklarının Asgari Ücrete Göre Düzeyi, 2023.....	28
Grafik 4. Emeklilerin Çalışma Durumu, 2023.....	29
Grafik 5. Çalışan Emeklilerin Yaş Gruplarında Cinsiyete Göre Dağılımı, 2023	30
Grafik 6. Çalışan Emeklilerin Eğitim Düzeyleri, 2023.....	30
Grafik 7. Yaşlılık Aylığı Alanlar ile SGDP’li Çalışan Emeklilerin Karşılaştırması, 2024 (Ekim).....	31
Grafik 8. Emeklilerin Çalışma Şekillerine Göre Çalışma Durumu, 2023	32
Grafik 9. Çalışan Emeklilerin İşteki Durumları, 2023.....	32
Grafik 10. Çalışan Emeklilerin Sektörlere Göre Dağılımı, 2023.....	33
Grafik 11. Çalışan Emeklilerin Meslek Kodları Sınıflamasına Göre Dağılımı, 2023 ...	34
Grafik 12. Yıllar İtibariyle Bilimsel Yayın Üretimi	56
Grafik 13. Statülere Göre Emeklilik Zamanlaması.....	82
Grafik 14. Cinsiyet Bazında Emeklilik Zamanlamasının Statülere Göre Dağılımı.....	83
Grafik 15. Hemen Emekli Olanların Çalışma Durumları	84
Grafik 16. Sonra Emekli Olanların Çalışma Durumları	84
Grafik 17. Emeklilik Kararında Etkili Olan Nedenler	86
Grafik 18. E-Devlet Uygulamasında En Çok Kullanılan 10 Hizmet, 2023	87
Grafik 19. Emekli Aylıklarının Emeklilik Zamanlamasına Etkisi.....	87

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1. Emeklilik Biçimlerinin Çeşitli Açılardan Sınıflandırılması.....	35
Şekil 2. Beehr'in Emeklilik Kararı Modeli	51
Şekil 3. Fisher, Chaffee ve Sonnega Emeklilik Zamanlaması Modeli.....	54

SİMGE VE KISALTMALAR DİZİNİ

BAĞ-KUR	Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu
DPT	Devlet Planlama Teşkilatı
DSÖ	Dünya Sağlık Örgütü
ECHP	Avrupa Birliği Hanehalkı Paneli
ELSA	İngiltere Boylamsal Yaşlanma Araştırması
EYT	Emeklilikte Yaşa Takılanlar
GSOEP	Alman Sosyo-Ekonomik Paneli
GSYH	Gayrisafi Yurt İçi Hasıla
HHBA	Hanehalkı Bütçe Anketi
ILO	Uluslararası Çalışma Örgütü
ISCO	Uluslararası Standart Meslek Sınıflama Sistemi
OECD	Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü
SGDP	Sosyal Güvenlik Destekleme Primi
SGK	Sosyal Güvenlik Kurumu
SHARE	Avrupa Sağlık, Yaşlanma ve Emeklilik Araştırması
SPSS	Sosyal Bilimler için İstatiksel Paket Programı
SSK	Sosyal Sigortalar Kurumu
T.C.	Türkiye Cumhuriyeti
TDK	Türk Dil Kurumu
TÜFE	Tüketici Fiyat Endeksi
TÜİK	Türkiye İstatistik Kurumu
WOS	Web of Science Veri Tabanı

GİRİŞ

Tıp biliminin ve teknolojinin gelişmesi, insan ömrünün uzamasına önemli katkılar sağlamıştır. Bu gelişmeler; daha fazla eğitim ve istihdam fırsatları yaratmış, ancak aynı zamanda bireylerin gelecekteki olası ekonomik, sosyal ve çevresel kaygılar nedeniyle daha az çocuk sahibi olma eğilimine girmelerine neden olmuştur. Bunun sonucunda doğum oranları dramatik bir şekilde düşmüş ve ülkelerin nüfusları giderek yaşlanma eğilimine girmiştir (United Nations, 2022: 3; United Nations, 2023: 18; OECD, 2023a: 210).

Yaşlanma, bireysel ve toplumsal düzeyde önemli sonuçlar doğurmaktadır. Bireysel açıdan, yaşlanmayla birlikte bireylerin çalışma gücünde, becerilerinde ve motivasyonlarında bir azalmaya yol açabilir. Bu durum, bireyin çalışma hayatından çekilmesine ve hayatının devamını sağlayacak yeterli geliri elde etmekte zorlanmasına neden olabilir. Ayrıca, yaş ilerledikçe sağlık harcamalarının artması da olasıdır. Toplumsal açıdan bakıldığında ise yaşlı nüfus oranındaki artış, nüfusun genel yaş yapısını değiştirerek demografik dengenin bozulmasına yol açmaktadır. Bu durum, özellikle işgücü piyasaları ve sosyal güvenlik sistemleri üzerinde önemli etkiler yaratmakta ve ekonomik sürdürülebilirlik açısından kritik bir sorun haline gelmektedir.

Yaşlanmaya bağlı olarak işgücü piyasasından çekilen bireyler, ekonomik zorluklar yaşamaktadır. Emeklilik kavramı, temelde yaşlılığın getirdiği ekonomik sorunlara karşı geliştirilmiş bir sosyal güvenlik tedbiridir. Türk Dil Kurumu (TDK), "emekli" kavramını "*belirli bir süre çalıştıktan sonra, kanunlar gereği iş ilişkisi sona erdirilerek kendisine aylık bağlanmış kişi*" olarak tanımlamaktadır. Emeklilik ise "*emekli olma durumu*" olarak ifade edilmektedir. Bireyler, yaşlanmanın ekonomik etkilerini emeklilik sayesinde azaltabilmektedirler. Ancak nüfusun yaşlanmasının getirdiği zorluklarla yüzleşen birçok gelişmiş ülke hükümetleri, azalan aktif işgücü sayısı ve artan emekli sayıları nedeniyle sosyal güvenlik sistemlerinin mali açıdan sürdürülebilirliğini tartışmaya açmıştır. Çeşitli ülkeler tarafından ilk önlem olarak emeklilik için yaş şartları yukarı taşınmıştır. Ancak hükümetler, bireylerin çalışma süresini uzatmayı, yaşlı çalışanların işgücüne katılımını artırmayı, erken emekliliği engellemeyi ve emekliliği geciktirmeyi amaçlayan politikalar geliştirmektedir.

Ülkeler, emekliliğe yönelik politika ve uygulamalar geliştirmeden önce emeklilik kavramını, bireylerin emeklilik zamanlamasını ve emekliliği etkileyen faktörleri detaylı bir şekilde analiz etmelidir. Emeklilik sürecinin zamanlamasını belirleyen temel faktörleri ve bunların sonuçlarını anlamak, işgücü modellerini değerlendirmek açısından da büyük önem taşımaktadır. Bireylerin ne zaman emekli olduğu, yalnızca kendilerini değil; ailelerini, işverenleri, sosyal güvenlik sistemlerini ve genel olarak işgücü arzını da doğrudan etkilemektedir (Fisher vd., 2016: 231). Bu araştırma, bireylerin emeklilik kararlarını etkileyen temel faktörleri belirlemeyi ve bu faktörlerin emeklilik zamanlaması üzerindeki etkilerini analiz etmeyi amaçlamaktadır.

Bireylerin emeklilik kararlarını etkileyen faktörleri belirlemek amacıyla nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Araştırma kapsamında, 2020-2024 yılları arasında Denizli ilinde çeşitli statülerde emekli olmuş bireylerden tabakalı örnekleme yöntemiyle 792 kişi belirlenmiş ve veri toplama süreci yüz yüze ve çevrimiçi anketler yoluyla gerçekleştirilmiştir. Emeklilik için yaş, sigortalılık süresi ve prim ödeme gün sayısı koşullarının birlikte sağlanması gerekmektedir. Ancak bazı ülkelerde, referans emeklilik yaşına ulaşmadan daha düşük emekli aylığı alarak erken emeklilik mümkünken, Türk sosyal sigorta sisteminde erken emeklilik uygulaması bulunmamaktadır. Türkiye'de emeklilik zamanlaması, belirlenen yaş sınırına ulaşıldığında hemen emekli olma veya yaş sınırı dolmasına rağmen bir süre daha çalışarak emekliliği erteleme şeklinde gerçekleşmektedir. Bu nedenle veri setinde bağımlı değişken "hemen ve sonra emekli" olmak üzere iki kategorilidir. Veri seti, bağımlı değişkenin kategorik olması nedeniyle (iki kategorili: hemen ve sonra emekli) ikili lojistik regresyon analizi ile değerlendirilmiştir. Modelde bağımsız değişken olarak eğitim seviyesi, çalışma süresi, medeni durum, sağlık durumu ve gelir düzeyi gibi faktörler yer almıştır.

Araştırmanın temel öznesi emeklilik kararı almış bireyler olduğundan öncelikle emekliliklerin sayısı, eğitim düzeyi, ekonomik durumu ve tekrar çalışma eğilimleri gibi faktörlerin incelenmesi önemlidir. Bu veriler, emeklilik kararlarının nedenlerini ve emeklilik zamanlamasını hangi yönde etkilediğini anlamayı kolaylaştırmaktadır. Bu doğrultuda emeklilerin sosyo ekonomik durumları; Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) 2023 yılı Hanehalkı Bütçe Anketinden yapılan analizler ile birlikte, 2023 yılı sosyal koruma istatistikleri ve Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) tarafından yayımlanan aylık sigortalı istatistikleri ile ortaya konmuştur.

Uluslararası literatürde birçok ülkede emeklilik kararları ve emeklilik zamanlamasına ilişkin araştırmalar yapılmış olmasına rağmen, Türkiye bağlamında bu konuda sınırlı sayıda çalışma bulunmaktadır. Bu çalışma, Türkiye'deki emeklilik kararları ve zamanlamasına yönelik mevcut sınırlı literatüre katkı sunmayı amaçlamaktadır. Literatürde emeklilik zamanlamasına ilişkin çalışmalar genellikle tüm emeklilik statülerini kapsayacak şekilde yapılmıştır. Ancak bu tez, yalnızca genel emeklilik eğilimlerini değil, emeklilik statülerine göre karşılaştırmalı bir analiz sunarak bu alanda bir farklılık yaratmaktadır. Bu yaklaşım, farklı statüler arasındaki benzerlikleri ve ayrılan noktaları detaylı bir şekilde ortaya koymayı amaçlamaktadır. Elde edilen bulgular, çalışmanın özgün değerini güçlendirmekte ve literatüre önemli bir katkı sağlamaktadır.

Bu tez çalışması, giriş ve sonuç bölümleri dışında üç ana bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm, ilgili literatürün taranması sonucu oluşturulan kavramsal ve kuramsal çerçeveyi içermektedir. Sosyal güvenlik açısından emeklilik kavramına bakıldığında, genellikle literatürde yaşlılık olgusuyla ilişkilendirildiği görülmektedir. Bireylerde yaşlılığa bağlı olarak çalışma gücünün ve isteğinin azalması, doğal bir durumdur. Bununla birlikte; bireylerin gelirlerinin azalması ve sağlık giderlerinin artması gibi bir takım ekonomik sonuçların çıkması da kaçınılmaz olabilmektedir. Tez çalışmasının birinci bölümünde yaş, yaşlanma ve yaşlılık kavramlarının emeklilikle olan ilişkisi, emeklilik perspektifinden sosyolojik yaşlanma kuramları, yaşlılık sigortası, emeklilik yaşının tespiti, Dünya genelinde emeklilik yaşı eğilimleri ve Türkiye'de emeklilik sisteminin dönüşümü ele alınmıştır. Ayrıca, Türkiye'de emeklilerin sosyo ekonomik ve demografik görünümü, TÜİK 2023 Hanehalkı Bütçe Anketi veri seti, 2023 yılı sosyal koruma istatistikleri ve Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) tarafından yayımlanan aylık sigortalı istatistikleri temelinde analiz edilmiştir.

Emeklilik, tek bir tanıma indirgenemeyen, çok boyutlu ve karmaşık bir süreçtir. Bireyler, çalışma hayatları boyunca çeşitli faktörlerin etkisiyle ve gerekli koşulları sağladıklarında emeklilik kararı alabilirler. Bu karar, bireylerin emeklilik zamanlamasını doğrudan etkileyerek erken, zamanında veya geç emeklilik seçeneklerinden birini tercih etmelerine yol açmaktadır. Emeklilik kararlarını ve zamanlamasını daha iyi anlayabilmek için farklı emeklilik türlerinin ve bu kararların arkasındaki belirleyici faktörlerin analiz edilmesi önem taşımaktadır. Tezin ikinci

bölümünde, öncelikle çeşitli kriterlere göre emeklilik biçimleri ele alınmış, ardından emeklilik kararlarını etkileyen faktörler literatür çerçevesinde sınıflandırılmıştır. Devamında, emeklilik zamanlaması ve türleri tartışılarak karar alma sürecinin işleyişi açıklanmıştır. Son olarak, emeklilik kararlarına ve zamanlamasına ilişkin literatürdeki öncü modeller incelenmiş ve konuyla ilgili genel bir değerlendirme sunulmuştur.

Tezin alan araştırmasını içeren üçüncü bölümünde ise bireylerin emeklilik kararlarının belirleyicileri ve emeklilik zamanlamasını ortaya çıkarmak amacıyla tüm emekliler ve sigortalılık statülerine göre ayrı ayrı istatistiksel analizler gerçekleştirilmiştir. İstatistiki sonuçlar, literatür çerçevesinde yorumlanmış ve karşılaştırmalar yapılmıştır. Elde edilen bulgular, emeklilik politikalarının geliştirilmesinde rehber olabilecek nitelikte olup, gelecek araştırmalara ışık tutacaktır.

BİRİNCİ BÖLÜM

YAŞLILIK VE EMEKLİLİK KAVRAMLARININ SOSYAL GÜVENLİK İLE İLİŞKİSİ

Sosyal güvenlik açısından emeklilik kavramına bakıldığında, genellikle literatürde yaşlılık olgusuyla ilişkilendirildiği görülmektedir. Bireylerde yaşlılığa bağlı olarak çalışma gücünün ve isteğinin azalması, doğal bir durumdur. Bununla birlikte; bireylerin gelirlerinin azalması ve sağlık giderlerinin artması gibi bir takım ekonomik sonuçların çıkması da kaçınılmaz olabilmektedir.

Tez çalışmanın bu bölümünde öncelikle yaş, yaşlanma, yaşlılık kavramları incelenmiş ve bu kavramların emeklilik ile olan ilişkisi ortaya konmuştur. Küresel ölçekte emekliliğin genel eğiliminin tespitinin ardından, Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından yayımlanan, 2023 Hanehalkı Bütçe Anketi (HHBA) mikro veri seti kullanılarak Türkiye'deki emeklilerin genel profilleri analiz edilmiştir.

1.1. Yaşlanma, Yaş ve Yaşlılık Kavramları

Yaşlanma; her canlı için doğal ve kaçınılmaz olan, ana rahminden başlayıp, bebeklik, çocukluk, gençlik, yaşlılık gibi dönemleri içinde barındıran ve nihayetinde ölüme kadar süren biyolojik, fizyolojik, psikolojik ve toplumsal boyutları da içeren bir değişim sürecidir. Bu bakımdan, aşamalı ve karmaşık bir gelişim sürecini ifade etmektedir (Şakar, 1987: 17; Akçay, 2015: 11; Arpacı, 2016: 2; Görgün Baran, 2016: 77). Nitekim yaşlanma süreci, doğurganlık ve beklenen yaşam süresindeki demografik eğilimlerin bir sonucudur (OECD, 2023a: 210). Yaşlanma genellikle bireyin fiziksel yaş almasıyla ilişkilendirilse de, aynı zamanda bilgelik ve kültürel birikim gibi değerlerin taşıyıcısı olarak da görülebilir (Cohen, 2014: 84-85).

Yaş, yaşlanma sürecinin bir göstergesi olup, bireyin doğumundan itibaren geçen zamanı yıl birimiyle ölçen bir kavramdır (Alper, 1997: 6). *Yaşlılık* ise yaşlanma sürecinin son aşamasını ifade eden bir dönemdir (Müftüler, 2016: 18; Uyanık, 2017: 70). Başka bir deyişle yaşlanma, bireyin doğduğu andan itibaren başlayıp ölümüne kadar süren zamansal bir yolculuk hali iken; yaşlılık, bu yolculuğun son durağıdır.

İnsan ömrü; çocukluk, gençlik ve yaşlılık olarak belirli kısımlara ayrılmakta ve yaşlılık da insan ömrünün son safhasını oluşturan kaçınılmaz doğal bir süreci oluşturmaktadır (Şakar, 1987: 17). Yaşlılığın hangi yaşta başladığını belirlemek oldukça güçtür çünkü her insan biriciktir. Ancak yaşlılığın hangi yaşta başladığı kesin olarak belirlenemez çünkü bireyler genetik, yaşam tarzı, çevresel faktörler, sosyoekonomik koşullar ve eğitim düzeyi gibi değişkenlere bağlı olarak farklı yaşlanma süreçleri geçirebilir (Arpacı, 2016: 1-3). Yaşlılığın göreceli bir kavram olduğu şu örneklerle açıklanabilir: Türkiye'de 18 yaşındaki bir birey oy verme hakkına sahip olduğu için "yetişkin" kabul edilirken, bazı ülkelerde 50 yaşını aşmış çalışanlar "yaşlı işçi" olarak tanımlanabilmektedir. Benzer şekilde bir spor karşılaşmasında 35 yaşındaki bir futbolcu için "yaşlandı" ifadesi kullanılabilir. Bu farklı tanımlamalar, yaşlılığın kültürel ve bağlamsal bir kavram olduğunu gösterirken, yaşlanmanın ise evrensel bir süreç olduğunu ortaya koymaktadır (Müftüler, 2016: 18-21; Arun, 2018: 119).

Yaşlanma süreci, değişik türlerde ortaya çıkmakta ve literatürde bu kavram, kronolojik, biyolojik, psikolojik ve sosyal olmak üzere dört temel boyutta ele alınmaktadır. *Kronolojik yaşlanma*, doğum yaşı veya takvim yaşı olarak ifade edilmektedir. (Mitina vd., 2020: 18767). Bireyin dünyaya geldiği zaman diliminden içinde bulunduğu zaman dilimine kadar geçen süreye bağlı olarak geçirdiği yaşlanmayı gösterir (Akçay, 2015: 13). Bu kavram, yaşlanmayı anlamada genel bir ölçü (miktar) birimi olduğu için özellikle kullanılmaktadır. Kronolojik yaş, doğum ile sıfırdan başlar. Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ), 1963 yılında yaşlılığı ilk kez kronolojik olarak sınıflamış ve 60 yaş ve üzerindeki bireyleri yaşlı olarak kabul etmiştir. Ancak beklenen yaşam süresindeki artış nedeniyle 1998 yılında yapılan güncellemeyle 65 yaş ve üzeri bireyler yaşlı olarak tanımlanmıştır (Pınar Bölüktaş, 2019: 8).

Biyolojik (fizyolojik) yaşlanma, bireyin vücut organlarının yapısal ve işlevsel olarak değişimidir. Bu değişim, doku ve organlarda gerileme ve yıpranma şeklinde ortaya çıkar ve organizmanın fizyolojik olarak yeterliliğinin (işitme ve görme vb.) azalması olarak tanımlanır (Demirbilek, 2007: 134). İnsanın biyolojik yaşı, aynı zamanda *vücut yaşı* olarak da ifade edilir (Chalise, 2019: 9). Biyolojik yaş, kişiden kişiye değişirken; kronolojik yaş, tüm insanlarda aynıdır. Örneğin, ikizlerin

kronolojik yaşları aynı iken biyolojik yaşları farklılık gösterebilir. Ayrıca her bireyin kronolojik ve biyolojik yaşlanması eş zamanlı değildir, başka bir deyişle ya kronolojik ya da biyolojik yaşı önde gitmektedir (Müftüler, 2016: 20). Kronolojik yaş, bir kişinin yaşadığı yıllara eşit iken biyolojik yaş ise ne kadar yaşlı görüldüğü ve performans düzeyi ile ilgilidir (Rollandi vd., 2019: 3).

Psikolojik yaşlanma, bireylerin duygularında, algılamalarında, davranışlarında ve davranışsal uyum yeteneğinde oluşan değişimlerdir (Soyuer ve Soyuer, 2008: 219). Bu tanıma göre bireyin kendi yaşına ilişkin duygusu, hissi veya algılaması psikolojik yaşını ifade etmektedir. Buna göre bir kişi, kendisini kaç yaşında hissediyorsa o hissettiği yaş psikolojik yaş olarak adlandırılır (Abduşoğlu, 2012: 104; Mitina vd., 2020: 18766). Bir başka deyişle psikolojik olarak yaşlılık, bireyin kendisini yaşlı hissetmesi ve yaşlı olarak görmesidir (Kalınkara, 2011: 9). Bu bağlamda zihinsel yetenekler ve beceriler, kişi tarafından ne kadar iyi korunabilirse kişi, psikolojik duygu durumu açısından o kadar genç kalır. Bireyin psikolojik olarak kendini yaşlılığa hazırlayamaması, psikolojik olarak yaşlandığını işaret eder (Arpacı, 2005: 18).

Sosyal yaşlanma, kişinin sosyal ve çalışma hayatında gücünün ve yeteneğinin azalarak kaybolması, buna bağlı olarak rollerinin, statülerinin ve beklentilerinin değişmesi sonucunda topluma sosyal yönden iyi uyum sağlayamaması durumudur (Kalınkara, 2014: 9). Başka bir deyişle sosyal yaşlanma, bireylerin yaşlanma sürecinde rollerindeki ve ilişkilerdeki değişiklikleri ifade etmektedir (Chalise, 2019: 9). Sosyal yaş, bireyin kronolojik yaşına göre toplumsal yaşamdaki rollerine ne kadar uyduğunu gösterir. Bir bireyin kendini hissettiği yaşta olması gibi söylemler, yaşlılığın biyolojik ve kronolojik sınıflandırmadan çıkıp sosyo kültürel bir boyuta taşındığının göstergesidir (Nazlı, 2016: 4). Bireyin kendini toplum nezdinde “dede” olarak değil de “golf oynamayı seven emekli bir işadamı” olarak anılmak istemesi ve kendini böyle hissetmesi bu duruma örnek olarak verilebilir (Müftüler, 2021: 10).

1.2. Emeklilik Perspektifinden Sosyolojik Yaşlanma Teorileri

Her disiplinin yaşlılık ve yaşlanma olgusuna kendi bakış açısıyla yaklaşması, yaşlılık kavramının farklı şekillerde tanımlanmasına ve değerlendirilmesine yol açmaktadır. Bireylerin yaşlanma olgusunu nasıl algıladıkları, onların yaşlanma

sürecini nasıl yaşayacaklarını etkileyen önemli bir faktördür (Cohen, 2014: 84). Yaşlanma sürecini daha iyi anlamak, yaşlılık sorunlarını analiz etmek ve bu sorunların sonuçlarını değerlendirebilmek için literatürde birçok sosyolojik yaşlanma teorisi geliştirilmiştir.

Bu tez çalışmasında ise yaşlanma teorileri arasında en yaygın teoriler olan yaşamdan geri çekilme teorisi, aktivite teorisi, süreklilik teorisi, rol bırakma teorisi ve modernleşme teorisi üzerinde kısaca durulmuş ve teoriler, emeklilik perspektifiyle ele alınmıştır.

1.2.1. Yaşamdan Geri Çekilme Teorisi

Sosyal bilimcilerin yaşlılık olgusunu sosyal bağlamda inceledikleri ilk teorilerden biri olan yaşamdan geri çekilme teorisi (disengagement theory), Cumming ve Henry (1961) tarafından geliştirilmiştir. Bu teoriye göre yaşlılık; bireyin fiziksel, psikolojik ve toplumsal açıdan yaşamdan aşamalı olarak geri çekilme sürecidir. Bu teoriye göre yaşlanan kişi ile toplum arasında kaçınılmaz ve karşılıklı geri çekilme yaşanmaktadır. Modern toplumda yaşlı bireye, rolsüzlük rolü verilir ve diğer kişilerle etkileşimi azalır. Yaşlılığa uyum sağlayan kişi, yaşamdan giderek kopar, sosyal ve psikolojik olarak bir bakıma ölüme hazırlanır (Cumming ve Henry, 1961: 14). Başka bir deyişle insanlar yaşlandıkça toplumdan daha fazla geri çekilirler, böylece toplumun verimli kalmasını, daha sorunsuz işlemesini ve bir denge durumunda kalmasını sağlarlar (Cohen, 2014: 87).

Yaşamdan geri çekilme teorisine göre bireylerin, yaşlandıkça kademeli ve kaçınılmaz olarak sosyal yaşam alanlarında, sosyal ağlarında ve sosyal etkileşimlerin sıklığında bir azalma olmakla birlikte çalışma hayatından emekliliğe geçiş gibi sosyal kurumlardan geri çekilme görülmektedir (Yuvakgil, 2020: 107-109). Bireyin çalışma hayatından çekilip emekli olmasıyla birlikte yaşantısında önemli değişimler oluşmaktadır. Emekli olmadan önce oldukça aktif olan bireyler, çevresindeki bireylerle sürekli etkileşim halinde iken emekli olup geriye çekildiklerinde daha pasif olmakta ve kendi iç dünyalarına yönelip çevresindekiler ile daha az etkileşime geçmektedirler (Tereci vd., 2016: 90).

Yaşamdan geri çekilme teorisi; bireysel olarak yaşlı bireyin yaşamdan geri çekilerek üretkenlik, rekabet ve başarı kaygısı gibi sosyal baskılardan uzaklaşarak kendisine fayda sağladığını, toplumsal olarak da yaşlı bireylerin geri çekilerek boşalttıkları konumları ve rolleri daha genç bireylere devrederek toplumsal bir fayda sağladığını savunmaktadır. Bu anlamda geri çekilmeyi, sosyal gücün nesiller arası geçişini sağlayan ve toplum içinde dengeyi tesis eden bir sistem olarak değerlendirmişlerdir (Tekin, 2020: 17).

Yaşamdan geri çekilme teorisi, insanların emekli olduklarında hayatlarının büyük ölçüde değiştiğini (Feldman ve Beehr, 2011: 196) ve emeklilerin sadece işten değil, toplumda uzun süredir sahip oldukları yerlerden de çekildiklerini savunur (Beehr, 1986: 36). Bu bağlamda yaşamdan geri çekilme teorisi, emekliliğe olumsuz bir bakış açısıyla yaklaşır ve emeklinin toplumda anlamlı bir yeri olmadığını, çünkü emeklinin yaşam rolü için net ve olumlu bir "senaryo" olmadığını ileri sürer (Moen vd., 2006: 1439-1441). Yaşamdan geri çekilme teorisinin emekliliği olumsuz görme eğilimi nedeniyle, bazı gerontologlar bu teoriyi yaşlanmanın aşırı kasvetli bir resmi olarak görmektedir (Nimrod ve Kleiber, 2007: 3).

1.2.2. Aktivite Teorisi

Aktivite teorisi (activity theory); Burgess, Cavan ve Goldhammer (1949) ile Havighurst, Neugarten ve Tobin (1953)'in araştırmalarına dayanır (Kalınkara, 2021: 27-28, Müftüler, 2021: 32). Aktivite teorisinin temelinde, aktivite seviyelerinin mümkün olduğu kadar uzun süre korunması ve aktif yaşlı insanların daha mutlu olduğu iddiası yer almaktadır (Gonot-Schoupinsky vd., 2022: 160). Bu teoriye göre başarılı yaşlanma, bireylerin hayatları boyunca sosyal ve boş zaman aktivitelerine katılmaya devam etmeleri ve daha sonra belirli yaşam rollerinden vazgeçildiğinde (örneğin, emeklilik) uyum sağlamaları durumunda meydana gelmektedir (Lee, 2020: 7). Bu açıdan bakıldığında aktivite teorisi, yaşamdan geri çekilme teorisine karşıt görüş olarak geliştirilmiş bir teoridir (Demirbilek, 2007: 139-140).

Aktivite teorisine göre insanları birbirlerinden ayıran temel unsur, yaş farkı olmayıp katıldıkları etkinlikler ve sağladıkları faydalardır. Bu teoriye göre pasiflik, istenmeyen bireyleri yaşadığı toplumdan soyutlayan, işlevsizlik algısını körükleyen olumsuz bir gelişme olarak değerlendirilirken, aktiflik ise aksine sosyal katılımı

öngören, işe yararlık olarak kendisini biçimlendiren arzu edilen bir durum olarak değerlendirilir. Bu nedenle pasifliğin, bireyi mutsuzluğa götüreceği için yaşlılık döneminde engellenmesi gerektiği önerilmektedir (Tufan, 2021: 147).

Başka bir deyişle bu teori, emeklilik dönemini yaşayan kişilerin veya yaşlı yetişkinlerin, yaşamlarını işlevsizlik algısına dönüştürmemesi gerektiğini savunur. Bu nedenle emeklilikle birlikte pasif bir yaşama geçilmemesi aksine aktif olarak kalınması, yüksek düzeyde aktivite sürdürülmesi, işle ilgili etkinliklerin kaybını telafi etmek için diğer alanlarda daha fazla etkinlik yaşanması gerekir. Nitekim teoriye göre, ancak bu şekilde mutlu ve huzurlu bir yaşlılık döneminin geçirilebileceği düşünülmektedir (Cohen, 2014: 87; Özer, 2019: 49-50).

1.2.3. Süreklilik Teorisi

Süreklilik teorisi (continuity theory); Atchley (1989) tarafından geliştirilmiş olup, içsel ve dışsal yapıların korunarak sürdürülmesi gerektiğini savunmaktadır (Atchley, 1989: 183). Bu teoriye göre süreklilik, içsel ve dışsal süreklilik olarak ikiye ayrılmaktadır. Bireylerin fikir yapısı, mizaç, duygulanım, deneyimler, tercihler, eğilimler ve beceriler içsel süreklilik yapısını ifade ederken, fiziksel ve sosyal ortamların, rol ilişkilerinin ve etkinliklerin bir yapısı da dışsal süreklilik olarak ifade edilmektedir (Aközer vd., 2011: 105). Bireyler, normal yaşlanma sürecinde hem içsel hem de dışsal süreklilik gösterirler. Bu içsel (kimlik) ve dışsal (ilişkiler) düzen, birey tarafından uzun seneler içinde oluşturulur ve bireyin alışkanlıklarının da temelidir. Yaşlılıkta da bu düzenin sürekliliği, yaşlı birey için en uygun durumdur. Bu yaşam düzeni doğrultusunda geliştirilmiş davranışlar, kolayca değiştirilemez ve bireyde köklü davranış kalıplarına (alışkanlıklara) dönüşür. Örneğin, uzun yetişkinlik döneminde üstlenilen sosyal ve aile rolleri de süreklilik kazanmakta ve bireyin ilerleyen zamanlarında (yaşlılığında) alışkanlıklar sürekliliğe dönüşmektedir. Birey yaşlandıkça bu davranış ve rollerini devam ettirmesi, bu kimlik (içsel) ve ilişkiler (dışsal) düzeninde çok değişiklik olmaması, yaşlılık sürecini daha sağlıklı hale getiren faktörleri oluşturur. Süreklilik teorisi, yaşlanan bireyin alışılmış yaşam düzenini büyük ölçüde korumasının sağlıklı bir yaşlanma süreci için önemli olduğunu savunur (Kaçar Gitmez, 2000: 68-69).

Süreklilik teorisi, yaşamdan geri çekilme ve aktivite teorilerinin sınırlılıklarını da dikkate alarak, yaşlılığın karmaşık süreçlerine daha geniş bir açıdan bakmayı savunur. Süreklilik teorisi, bireylerin yaşamları boyunca faaliyet, davranış ve ilişki türlerinde sürekliliği veya istikrarı korumaya çalıştıklarını belirtir. Bu bakımdan teori, yaşlı çalışanların emekliliğe ne zaman ve nasıl geçtiklerini ve bu geçiş kararının altında yatan nedenleri anlamak için bağlam sağlar (Fisher vd., 2016: 233). Bununla birlikte süreklilik teorisi, yaşlılıkta bazı rollerle ilişkinin kesilmesi, bazı rollerdeki başarının sürdürülmesi bileşimine dayanmaktadır. Buna göre teori, emekliliği stresli bir dönem olarak değil, belirli bir yaşam tarzını ve sosyal ilişkileri sürdürme fırsatı olarak görmektedir (Yuvakgil, 2020: 111-112). Yaşlı bireylerin davranışlarının ve seçimlerinin gençlikten emekliliğe kadar süregelen bir süreklilik taşıdığını ve yaşam boyunca sahip oldukları alışkanlıkları, değerleri ve davranışları yaşlandıkça sürdürme eğiliminde olduklarını ifade eder. Bireylerin emeklilikten sonra yarı zamanlı, tam zamanlı veya bağımsız olarak gelir getirici bir işte çalışmaları (köprü istihdamına katılmaları), bu anlamda önceki kariyerleri ve deneyimleriyle uyumlu işleri seçme eğiliminde olmaları süreklilik teorisini destekler niteliktedir (Schmidt ve Lee, 2008: 298).

1.2.4. Rol Bırakma Teorisi

Birinci kuşak sosyolojik yaşlanma teorilerinden biri olan rol bırakma teorisine göre bireyler, toplumda çeşitli roller (örneğin, anne, baba, öğretmen) üstlenir ve bu roller, bireyin sosyal kimliğini ve özsaygısını güçlendirmede önemli bir rol oynar (Victor, 2004: 23). Bu roller, zamana bağlı olarak değişir ve gelişir. Bireyler de değişen bu rollere uyumlanarak hayatını devam ettirir (Akçay, 2015: 30-31).

Rol bırakma veya rolden çıkış teorisinin temel önermesine göre, bireyin aile ve iş (meslek) hayatından koptuğu noktada yaşlılık süreci başlar. Bu bağlamda bireyin iş hayatından ayrılıp emekli olması, eşini kaybetmesi veya çocuklarının evden ayrılması gibi durumlar, bireyin bir takım önemli statülerini ve toplumsal rollerini kaybetmesine neden olur. Yaşlı bireyin toplum içerisinde temel kurumsal yapılar olan iş ve aileye katılımını sona erdiren bu rollerin kaybı, bireylerin toplumsal anlamda yararlı kılan özelliklerini azaltmaktadır. Rosow (1974), bu

durumu bireyin yaşlılıkla beraber statüsünün azaldığı ve mevcut rollerini bıraktığı ve “rolsüzlük rolünü” üstlendiği şeklinde ifade eder (Rosow, 1974'ten aktaran, Müftüler, 2021: 39). Rol teorisi, bu sebeple özellikle meslek ve evlilik statüsündeki rol kayıplarını yaşlı bireyler için yıkıcı nitelikte görmektedir (Ersanlı ve Kalkan, 2008: 23, Özer, 2019: 51; Demir, 2021: 42-43). Bu teoriye göre emekli olmak, iş rollerini (örneğin, çalışan rolü, kariyer rolü vb.) kaybetme (zayıflatma) ve aile üyesi rolü ile toplum üyesi rolünü güçlendirme süreçlerini içeren bir rol geçişi olarak nitelendirilebilir (Wang vd., 2011: 205).

Rol bırakma teorisi, emeklilik olgusunu bireyin sosyal kimliğinde ve özbenliğinde bir tahribat nedeni olarak görmektedir. Bu bakımdan teorinin, emekliliği genel olarak olumsuz bir durum olarak tanımlaması, teorinin eleştiri noktalarından biri olmuştur. Literatürde ise emekliliğin birçok kişide memnuniyetle karşılandığı, zamanı geldiğinde bireylerin kendi iradeleri ile gönüllü olarak emeklilik kararı aldığı, bu sebeple emekliliğin bir yoksunluktan ziyade özgürlüğü temsil ettiği ileri sürülmüştür (Kaygusuz, 2008: 237-240; Demir, 2021: 44).

1.2.5. Modernleşme Teorisi

Cowgill ve Holmes'in 1972'de geliştirdiği modernleşme teorisi, yaşlı bireylerin statüsü ile modernleşme derecesi arasında ters bir ilişki olduğunu öne sürmektedir. Modernleşme teorisi temelde, kentsel yaşama geçiş yapan bireylerin yaşlılıklarında toplumsal statü düzeylerinde düşüş olduğunu savunur. Modernleşmeyle birlikte yaşlı bireylerin statülerinin düşmesine neden olan etkenler, dört sınıfta kategorize edilmiştir. Bunlar; modern sağlık teknolojisinin bir toplum içinde uygulanması, bilimsel teknolojinin ekonomik üretim ve dağıtımına uygulanması, kentleşme ve son olarak kitlesel eğitimin genişletilmesi olarak belirlenmiştir (Cowgill, 1974: 12).

Sağlık teknolojisinin gelişimiyle ölüm sayılarında ciddi oranda azalma olmuştur. Bu durum; çalışan yaşlı nüfusun artmasına yol açmış, işgücü piyasasındaki genç-yaşlı arasındaki rekabet neticesinde genç bireylerin tercih edilmesiyle yaşlı bireyleri emekliliğe zorlamıştır. Bir başka ifade ile emeklilik, genç bireyler için iş imkanı sağlayan olanaklar yaratmıştır. Aynı şekilde ekonomik ve endüstriyel teknolojik yenilikler karşısında yaşlı bireylerin becerileri önemini yitirmiş, kitlesel

olarak eğitim yaygınlaştıkça gelenekler önemini kaybetmiştir. Yaşlı bireyler; toplum tarafından “rolsüz rol”e doğru itilmiş, çalışma becerileri değersizleşmiş, genç bireyler karşısında güç ve prestij kaybederek dezavantajlı duruma gelmişlerdir (Tekin, 2020: 21-22).

Modernleşme teorisine göre yaşlı bireyler; modası geçmiş, pasif, atıl ve topluma yük olan bireyler olarak görülmektedir (Artan, 2010: 41; Kalıncı, 2014: 34;). Diğer bir ifadeyle toplumlar modernleştikçe yaşlı bireylerin toplum içindeki statü ve rolleri olumsuz şekilde etkilenirken, aksine genç bireylerin sosyal statüleri olumlu yönde artmaktadır.

Sonuç olarak yaşlılığın açıklanmasına yönelik oluşturulmuş olan bu teorilerin hiçbiri tek başına yaşlılığı sosyolojik anlamda tam olarak açıklayabilecek yeterlilikte değildir. Yaşlılık olgusunun çok boyutlu bir şekilde anlaşılması açısından bu teorilerin sunmuş olduğu bakış açılarının bütüncül bir yaklaşımla ele alınması, önemli katkılar sağlamaktadır (Artan, 2010: 36).

1.3. Yaşlılık Döneminde Sosyal Güvenlik Tedbirleri: Yaşlılık Sigortası ve Emeklilik Sistemleri

Geleneksel olarak emeklilik, işgücünden tamamen çekilme veya bir kişinin aktif çalışma hayatının sona ermesi olarak tanımlanabilir (Feldman, 1994: 287). Bu nedenle emeklilik olgusu, iş hayatından ayrılma ve iş aktivitelerinde düşüş ile karakterize edilir. Bireyler yaşlandıkça çalışma güçlerini tamamen ya da kısmen kaybedebilir ve bu durumda çalışma hayatından çekilmek zorunda kalabilirler. Bunun sonucunda yeterli ve sürekli gelir sağlayamayan bireylerin gelirlerinde bir azalma, sağlık harcamalarının artmasına paralel olarak, giderlerinde ise bir artma meydana gelir (Tuncay ve Ekmekçi, 2019: 499). Yaşlanmayla birlikte ortaya çıkan gelirde azalma ve giderlerde artış tehlikesinin tazmini için sosyal güvenlik sistemleri tarafından yaşlılık sigortası geliştirilmiştir.

Yaşlılık sigortasının temel amacı, yalnızca yaşlılığa bağlı olarak çalışma gücünü kaybeden bireylere gelir sağlamakla sınırlı değildir. Aynı zamanda uzun yıllar çalışma hayatında yer alan sigortalıların, çalışma güçlerini yitirmemiş olsalar dahi, yaşlılık nedeniyle aktif iş yaşamından ayrılarak kimseye muhtaç olmadan

yaşamlarını sürdürebilmelerine imkan tanır. Bu sigorta, bireylerin fiilen çalışmadan hayatlarını idame ettirmelerini, dinlenmelerini, ailelerine ve sosyal yaşamlarına daha fazla zaman ayırmalarını ve farklı ilgi alanlarına yönelmelerini destekleyen bir sosyal güvence mekanizması sunar. Bu nedenle yaşlılık sigortasından faydalanmak için bireylerin "yaşlanmış" olması gerekir (Güzel vd., 2020: 503). Sosyal güvenlik sistemleri açısından yaşlılık riskinin gerçekleşmiş olması esastır. Bu durumda sosyal güvenlik sistemi devreye girerek, yaşlanma nedeniyle gelir azalması ya da kesilmesi yaşayan bireye yaşlılık aylığı bağlar. Yaşlılık aylığı, yaşlılık sigortası kapsamında sigortalıya yapılan temel nitelikteki bir edim olup, aylığa hak kazanabilmek belirli koşulların gerçekleşmesine bağlanmıştır. Bu koşullar, ülkelerin emeklilik sistemlerine göre farklılık gösterebilir. Hatta aynı ülke içinde dahi, yıllar içinde veya sigortalının cinsiyeti, sigortalılık statüsü (örneğin, bağımlı, bağımsız, kamu çalışanı gibi) gibi faktörlere bağlı olarak değişiklikler olabilir. Nitekim tüm bu farklılıklara rağmen yaşlılık sigortasından yararlanmak için genel olarak “yaşlılık”, “belirli bir süre prim ödeme ve sigortalı olma” ve “kısmen veya tamamen çalışma yaşamından ayrılma” olmak üzere üç unsurun bulunması gerekir.

Yaşlılık, her birey için kaçınılmaz fizyolojik bir durumdur (Sözer, 2019: 375). Yaşlanmayla birlikte bireylerin çalışma gücü azalır, bu durum çalışma hayatından çekilme gereksinimini doğurur (Tuncay ve Ekmekçi, 2019: 499-500). Bu anlamda yaşlılık, bir durum iken emeklilik, bu durumun doğal bir sonucudur (Şakar, 1987: 21). Nasıl ki hastalık sigortasından faydalanmak için hasta olmak, işsizlik sigortasından faydalanmak için işsiz olmak gerekiyorsa benzer şekilde yaşlılık sigortasından faydalanmak için de yaşlı olmak gerekir. Bir bakıma yaşlılık sebep, emeklilik ise sonuçtur. Bu sebeple emekliliğin, bireyin yaşlılık sebebiyle çalışma hayatını bıraktığı döneme denk gelmesi genel itibariyle esastır. Ancak bu dönemin bireyden bireye farklılık göstermesi, biyolojik yaşın her bireyde farklı olmasından kaynaklanmaktadır. Bu nedenle yaşlılık sigortasından faydalanabilmek için bireylerin belirli bir kronolojik yaşa ulaşmış olması gerekmektedir. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) 102 sayılı Sosyal Güvenliğin Asgari Normları Sözleşmesinde kronolojik emeklilik yaşının, ülkedeki yaşlı bireylerin çalışma gücünün seviyesine istisna tutarak, 65 yaşından yukarıda olmaması gerektiğini önermiştir (Durusoy Öztepe, 2018: 10-11).

Belirli Bir Süre Prim Ödeme ve Sigortalı Olma; sosyal güvenlik sistemlerinden emeklilik hakkı (yaşlılık aylığı) kazanabilmek için genel olarak yaş unsuru ile birlikte yerine getirilmesi gerekli önemli koşullardan bir diğeridir. Sosyal güvenlik sistemine ödenen prim gün sayısı ve sigortalılık süresi konusunda, yaş unsurunda olduğu gibi uluslararası ölçekte belirlenmiş bir standart bulunmamaktadır. Ancak bu süreler, ülkelerin ortalama yaşam beklentisi, sosyal güvenlik sistemlerinin aktüeryal dengeleri ve sosyo-ekonomik yapıları göz önünde bulundurularak belirlenmektedir (Alper, 1997: 7-9, Durusoy Öztepe, 2018: 14).

Tamamen veya Kısmen Çalışma Yaşamından Ayrılmak; emeklilik statüsünün kazanılmasıyla birlikte ilke olarak bireyin istihdam durumunun sona ermesi anlamına gelir. Emekli olan birey, genellikle çalışma istek ve gücünde olmadığı için çalışma hayatını sonlandırır (Çakır, 2011: 14). Bu bakımdan geleneksel olarak emeklilik kavramı, bir bireyin kalıcı olarak işgücünden (çalışma yaşamından) tamamen ayrılması olarak düşünülebilir (Kantarci ve Van Soest, 2008: 113). Diğer taraftan günümüzde emeklilik, daha farklı biçimler de alabilmektedir (Beehr ve Bennett, 2007: 277-278). Özellikle ekonomik yetersizlikler başta olmak üzere çalışmanın bireyler için bir kimlik ve sosyal etkileşim kaynağı olduğu ve kişisel tatmin sağladığı gerekçesiyle bireyler, emekliliğe hak kazanmış olsalar bile çalışmaya kısmen devam etmeyi istemektedirler (Hayward vd., 1994: 103-105).

1.4. Emekli Olma Yaşının Tespiti

Yaşlanma sürecinin en önemli belirleyicileri, bireylerde görülen bedensel güçteki azalma ve zihinsel becerilerindeki zayıflamadır. Literatüre göre genellikle 65 yaş, yaşlılığın başlama yaşı olarak kabul görmektedir (Feldman, 1994: 285; Arpacı, 2016: 1; Pınar Bölüktaş, 2019: 8). Ancak bu yaş sınırı kesin bir durum değildir, çünkü yaşlanma bireye özgü bir süreçtir ve kişiden kişiye farklılık gösterebilmektedir. Örneğin, bir bireyde bedensel güç kaybı ve zihinsel yeteneklerde azalma 65 yaş civarında başlarken, başka bir bireyde bu değişiklikler daha erken ya da daha geç yaşlarda görülebilir. Yaşlanmanın bu bireysel yapısı, biyolojik ve psikolojik yaşlanma kuramlarını da etkilemektedir (Akçay, 2015: 16). Emekliliğin belirlenmesinde, biyolojik yaşın (öznel) yaşlılık kriteri olarak kabul edilmesindeki zorluk nedeniyle, yaşlılık sigortası uygulamalarında genellikle kronolojik yaş

(nesnel) esas alınmaktadır. Başka bir deyişle, biyolojik olarak olarak bir birey yaşlı sayılmasa dahi kronolojik yaşa (takvim yaşına) göre yaşlı kabul edilerek yaşlılık sigortası kapsamında değerlendirilmektedir (Alper, 1997: 8-12). Sosyal güvenlik sistemlerinde bireylerin yaşlılık sigortasından faydalanmaya başladığı yaşa, emeklilik yaşı denilmektedir (Şakar, 2020: 281). Bu bağlamda, kronolojik yaşa göre belirlenen emeklilik yaşı yasal düzenlemelerle saptanan hukuki bir durumken, biyolojik yaş yalnızca tıbbi anlamda emeklilik yaşı için bir veri sağlar (Caniklioğlu, 2002: 2).

Emeklilik yaşının tespitinde ülkelerin ekonomik, sosyal, demografik yapıları, istihdam politikaları, o ülkede yaşayan insanların ortalama yaşam beklentisi ve emeklilerin ölüm yaş ortalaması gibi faktörler önemli rol oynamaktadır (Akkaya, 2000: 150; Çakır, 2011: 10-11). ILO tarafından sosyal güvenliğin asgari normları hakkındaki sözleşmenin hazırlık çalışmaları sırasında emeklilik yaşına ilişkin somut bir sınır formüle edilmiştir. Buna göre, belirlenen emeklilik yaşı ve üzerinde olan bireylerin sayısının, bu yaşın altındaki nüfusa (15 yaşına kadar olan kısım) oranının yaklaşık % 10 seviyesinde olması önerilmektedir. Gelişmiş ülkelerde bu formüle göre emeklilik yaşı genellikle 65 yaş ve üzeri olarak belirlenmiştir. 1964'te imzalanan Avrupa Sosyal Güvenlik Kodu'nun 26. maddesinde bu formüle yer verilmiş ve 1980 yılında Türkiye tarafından kabul edilmiştir (Şakar, 1987: 28, Güzel vd., 2020: 504-505).

Kronolojik emeklilik yaşı, biyolojik yaşa mümkün olduğunca yakın ve asgari sapmayla belirlenmelidir (Alper, 2019b: 1). Emeklilik yaşının yüksek belirlenmesi, bireylerin daha uzun süre prim ödemesine rağmen emekli maaşından yararlanma süresinin gecikmesine neden olmaktadır. Yüksek emeklilik yaşları aynı zamanda, istihdam ve kariyer fırsatlarının genç nesil açısından kısıtlı kalmasına neden olabilmektedir (Alper, 2019b: 2, Şakar, 1987: 28).

Emeklilik yaşının düşük belirlenmesi halinde ise bireylerin daha kısa süre prim ödeyip emeklilik maaşından daha uzun süre yararlanmaları söz konusu olmaktadır. Bu durum, daha sonraki kuşaklara finansal yük aktarımına yol açabilmekte ve kuşaklar arası dayanışma ilkesine zarar vermektedir. Diğer taraftan, kısa süreli prim yatırılması daha düşük emekli aylığına yol açmakta; bu durum ise sosyal güvenlik

sistemlerinin bireylere yeterli düzeyde koruma sağlayamaması riskini ortaya çıkarmaktadır. Ayrıca düşük emekli aylıkları nedeniyle emekli olan bireyler, tekrar işgücü piyasasına dönerek işgücü piyasasının yapısının bozulmasına yol açabilmektedir. (DPT, 1986: 23-25, Alper, 2019b: 3). Sonuç olarak emeklilik yaşının çok düşük olarak tespit edilmesi “genç yaşta emeklilik”, çok yüksek olarak belirlenmesi halinde ise “mezarda emeklilik” gibi diğer sorunların çıkmasına sebebiyet verebilir (Alper, 1997: 8).

Emeklilik yaşı ideal olarak tespit edildikten sonra çeşitli sebeplerle emeklilik yaşının çok sık değiştirilmemesi esastır. Emekli olma yaşının düşürülmesi veya yükseltilmesi, bir taraftan insanların uzun vadeli planlarını işlemez hale getirirken, diğer yandan bazı insanların hak kayıplarına maruz kalmasına ve mağdur olmasına yol açabilmektedir (Alper, 1997: 13). Öte yandan, teknoloji ve sağlık alanındaki ilerlemelere paralel olarak bireylerin ortalama yaşam süresi de artmaktadır. Bir zamanlar erken ve normal emeklilik yaşı veya zamanında emeklilik olarak kabul edilen yaşlar, emeklilik için genç olarak kalabilmektedir. Bu duruma bağlı olarak da pek çok ülkede beklenen emeklilik yaşının ve normal kabul edilen emeklilik yaşının artması muhtemel görülmektedir (Fisher vd., 2016: 232).

1.5. Dünya’da Emeklilik Yaşı Eğilimleri

Dünya ülkelerinde bireylerin sosyal güvenlik sistemlerinden emekli olma yaşları belirlenirken, öncelikle o ülkedeki bireylerin ortalama yaşam süreleri başta olmak üzere o ülkenin demografik, coğrafik, sosyal ve ekonomik durumları da göz önünde tutulmaktadır. Dünya’da 1980’li yıllarda her ne kadar emeklilik yaşları düşme eğilimi göstermiş olsa da, 1990’lı yıllarda yaşlı nüfusun artması, doğum oranlarının düşmesi, işsizliğin artması ve bunlara bağlı olarak sosyal güvenlik sistemlerinin finansman zorlukları nedeniyle emeklilik yaşlarında yeniden bir artış eğilimi ortaya çıkmıştır (Tuncay ve Ekmekçi, 2019: 505).

Yaşlanan nüfusla birlikte artan emekli maaş ödemeleri ve sağlık hizmetleri gibi maliyetlerini yönetmeye yardımcı olmak için bir çok ülke, emeklilik sistemlerinin aktüeryal sürdürülebilirliğini sağlamak adına kapsamlı bir politika reformu gerçekleştirmiştir. Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü’ne (OECD) üye 38 ülkenin neredeyse tamamı, emeklilik yaşını yükseltmeye yönelik politikalar geliştirmiştir

(OECD, 2013: 55-57). Son on yılda emeklilik yaşını artıran OECD ülkelerinin büyük bir kısmının, bu yaş sınırını 67'ye çıkarması öngörülmektedir. Öte yandan, birçok ülkede erken emekliliği teşvik eden uygulamaların azaltıldığı, bunun yerine geç emekliliği teşvik eden düzenlemelerin hayata geçirildiği görülmektedir (OECD, 2023b: 42-44). Sonuç olarak, daha geç emeklilik yaşına yönelik bir eğilimin tüm ülkeler için belirgin olması kaçınılmaz olarak gözükmemektedir (Fisher vd. 2016: 231).

Tablo 1. OECD Ülkelerinde Emeklilik Yaşları, 2023

Ülkeler	Erken Emeklilik Yaşı		Normal Emeklilik Yaşı		Ülkeler	Erken Emeklilik Yaşı		Normal Emeklilik Yaşı	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek		Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
Almanya	63	63	65,8	65,8	Japonya	60	60	65	65
ABD	62	62	66	66	Kanada	60	60	65	65
Avustralya	55	55	66,5	66,5	Kolombiya	***	***	57	62
Avusturya	***	62	60	65	Güney Kore	57	57	62	62
Belçika	64	64	65	65	Kosta Rika	***	***	60	62
Çekya	60,8	60,8	63,8	63,8	Letonya	62,3	62,3	64,3	64,3
Danimarka	64	64	67	67	Litvanya	58,7	59,3	63,7	64,3
Estonya	61,3	61,3	64,3	64,3	Lüksemburg	57	57	62	62
Finlandiya	64	64	65	65	Macaristan	***	***	62	65
Fransa	62	62	63,8	63,8	Meksika	60	60	65	65
Hollanda	***	***	66,6	66,6	Norveç	62	62	67	67
İngiltere	***	***	66	66	Polonya	***	***	60	65
İrlanda	***	***	66	66	Portekiz	62	62	65,6	65,6
İspanya	64,2	64,2	65	65	Slovak Cumhuriyeti	60,8	60,8	62,8	62,8
İsrail	***	***	62	67	Slovenya	57	58	62	62
İsveç	62	62	65	65	Şili	***	***	60	65
İsviçre	62	63	64	65	Türkiye	***	***	49	52
İtalya	59	59	64	64	Yeni Zelanda	***	***	65	65
İzlanda	***	***	67	67	Yunanistan	***	***	62	62

Kaynak: OECD Pensions at a Glance 2023: OECD and G20 Indicators

Tablo 1’de OECD ülkeleri için cinsiyet bazında erken ve normal emeklilik yaşları verilmiştir. Tablo 1’e göre, 2022 yılında OECD ortalaması, 22 yaşında işgücü piyasasına girmiş ve sürekli istihdam halinde olan bir birey için ortalama normal

emeklilik yaşı, kadınlar için 63,6 yıl ve erkekler için 64,4 yıla eşittir. Türkiye, kadınlar ve erkekler için sırasıyla 49 ve 52 olan normal emeklilik yaşı ile en erken emeklilik yaşına sahip ülkedir. Türkiye’de 03 Mart 2023 tarihinde çıkarılan, kamuoyunda Emeklilikte Yaşa Takılanlar (EYT) olarak adlandırılan 7438 sayılı Kanun ile birlikte çok fazla sayıda genç yaşta emekli olan bireylerin olduğu bilindiğinden bu durumun gözle görülür bir şekilde farklılaşacağı tahmin edilmektedir.

Türkiye dışında; en düşük emeklilik yaşı, kadınlarda 57 yaş ile Kolombiya görülmekte iken, erkeklerde ise 62 yaş ile Kolombiya, Lüksemburg ve Slovenya’da görülmektedir. Erkekler için en yüksek normal emeklilik yaşı, 67 yaş ile Danimarka, İzlanda, Norveç ve İsrail’de bulunmaktadır. Dokuz OECD ülkesinde kadınlar için normal emeklilik yaşı, erkeklere göre daha düşüktür ve en büyük cinsiyet farkı 5 yıl ile Avusturya, Kolombiya, İsrail ve Polonya’dadır.

Ülkeler arasındaki emeklilik zamanlaması eğilimleri genel olarak benzer kalıpları takip etse de belirgin farklılıklar da gösterebilmektedir. Örneğin, Yunanistan, İtalya ve İspanya gibi Güney Avrupa ülkelerinde yaşlı çalışanların erken emeklilik oranları, Danimarka, Finlandiya, İsveç ve Norveç gibi sosyal demokrat ülkelerle karşılaştırıldığında oldukça yüksek seviyelerde gerçekleşmektedir (Peiro vd., 2013: 526). Ülkelerin sosyal refah rejimi anlayışları, ekonomik yapısı, sosyal güvenlik uygulamaları, çalışma süreleri, aktüeryal dengeleri, ortalama yaşam beklentisi ve yaşlı bağımlılık oranı gibi bir dizi faktör, ülkeler arasında emeklilik yaşındaki farklılıkların nedenleri olabilmektedir.

1.6. Türkiye’de Emeklilik Sisteminin Dönüşümü

Türkiye’de sosyal refah ve sosyal güvenlik anlayışlarının dönüşümü için 19. yüzyılın başları, kritik bir başlangıç noktasıdır. Bu dönemdeki gelişmeler, Osmanlı İmparatorluğu’nda sosyal güvenlik anlayışının daha çok aile ve geleneksel koruma mekanizmaları üzerinden gerçekleştirildiğini göstermektedir (Kökalan Çımrın ve Durdu, 2015: 63). Osmanlı İmparatorluğu döneminde bireyleri olası risklere karşı koruma görevi, üç ana toplumsal kurum olan aile, meslek kuruluşları ve vakıflar tarafından sağlanmaktaydı (Sallan Gül, 2006: 261). Bu dönemde devlet, genel olarak kurumsal bir şekilde doğrudan sosyal güvenliği sağlama görevini üstlenmemiş olup

sosyal güvenliğin sağlanması toplumsal ilişki ağlarına bırakılmıştır. Ayrıca Osmanlı İmparatorluğu'nda ve Türkiye Cumhuriyeti'nin ilk dönemlerinde, batılı ülkelerdeki gibi sanayileşme ve yaygın işçi sınıfının olmaması, sosyal sigorta mantığı ile çalışan sosyal güvenlik müesseselerinin gelişmesini geciktirmiştir (Alper, 2020: 16).

II. Dünya Savaşı'ndan sonra altın çağ olarak isimlendirilen 1945-1975 yılları arasında, tüm dünyada olduğu gibi Türkiye'de de sosyal refah devleti, sosyal politika ve sosyal güvenlik sistemleri açısından reform temelli uygulamaların yer aldığı bir dönem yaşanmıştır (Özdemir, 2004: 160; Bozkır Serdar, 2020: 22-23). 1936'da 3008 sayılı İş Kanunu ile ilk kez sosyal sigortaların kuruluşu ve sosyal sigortalara ilişkin temel ilkeler öngörülmüş olmasına rağmen işçi sigortalarının kurulması, 1945 yılında gerçekleşmiştir. Sosyal sigortalarla ilgili ilk yasa, 27 Haziran 1945 tarih ve 4772 sayılı İş Kazaları, Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortaları Kanunu olmuştur. Bu yasadan hemen sonra 16 Temmuz 1945'te "İşçi Sigortaları Kurumu Kanunu (SSK)" çıkarılmıştır. 2 Haziran 1949'da 5417 sayılı Kanun ile İhtiyarlık Sigortası düzenlenmiş, daha sonra diğer uzun vadeli sigorta kolları da kapsama alınarak 1957 yılında Maluliyet, İhtiyarlık ve Ölüm Sigortaları Kanunu kabul edilmiştir (Güvercin, 2004: 92). 1949 yılında 5434 sayılı "Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu" ile bütün kamu çalışanları tek bir kurum altında toplanmıştır. Son olarak 1971 yılında 1479 sayılı "Esnaf ve Sanaatkârlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu (Bağ-Kur)" ile kendi adına bağımsız çalışanlar sosyal güvence kapsamına alınarak dağınık bir yapı içerisinde de olsa tüm çalışan gruplar için sosyal sigorta kurumsal yapısı tamamlanmıştır (Alper, 2020: 16).

Sosyal güvenlik sistemleri, 1990'lardan sonra birçok ülkede olduğu gibi Türkiye'de de temel görevlerini yerine getirmekte zorlanmaya başlamıştır (Balcı İzgi, 2008: 95). Siyasilerin politika aracı olarak emeklilik yaşını düşürmesi (Şakar, 1987: 26; Alper, 1997, 9), hatta Türkiye'de 1992 yılında emekliliğin temel unsuru olan yaş şartını tekrar kaldırması nedeniyle kadınlar 38, erkekler 43 yaşında emekli olmuştur. Emeklilik döneminin sigortalılık süresinden daha uzun olması, ödenen primlerle alınan emekli aylıkları arasında büyük orantısızlıkların olması ve emekli sayısının hızla artması, zamanla sistemin tıkanmasına yol açmıştır (Uğur, 2002: 139). Sosyal güvenlik sisteminin özellikle genç yaşta emeklilik uygulamaları ile prim gelirleri azalmış, emekli aylığı ödemeleri ise artmıştır. Diğer taraftan prim afları, kayıt dışı istihdamın artması

gibi durumlardan da sistem olumsuz bir şekilde etkilenmiştir. Yaşanan bu yapısal sorunlar, beraberinde aktüeryal dengelerin bozulmasını getirmiş ve sosyal güvenlik sisteminin sürekli açık vermesi şeklinde kendisini göstermiştir (Acar ve Kitapçı, 2008: 87). Türkiye'nin genç bir nüfusa sahip olduğu bir demografik fırsat penceresinin varlığı düşünüldüğünde, sağlam temeller üzerine inşa edilmiş bir sosyal güvenlik sisteminin açık vermesinin aksine, fon birikimi sağlayıp ekonomiye olumlu katkıda bulunması gerekirken bu potansiyel kaynaktan etkin bir biçimde faydalanamadığı görülmüştür (T. C. Başbakanlık, 2005: 44). Bu sebeplerle sosyal güvenlik sisteminin yeniden yapılandırılması ile ilgili ilk aşama, 1999 yılında kabul edilen 4447 sayılı Kanun olmuştur (Gökbayrak, 2010: 146-147). Bu Kanun kapsamında; prime esas kazançların sınırlarının tespit esasları değiştirilmesi, prim oranlarının yükseltilmesi, yeni primlerin getirilmesi, emekli olma yaşının kademeli olarak getirilmesi, prim ödeme gün sayısının arttırılması, aylık bağlama oranlarının düşürülmesi, aylıkların hesabında esas alınan kazanç döneminin değiştirilmesi gibi sosyal sigorta kurumlarının gelirlerini arttıran ve giderlerini azaltan bir takım düzenlemelere gidilmiştir (Alper, 2019a: 181-184). Sosyal güvenlik sisteminde gerçekleştirilen reformlara rağmen sosyal güvenlik sistemi finansman açıklarında beklenen gerileme gözlemlenememiştir. Bunun üzerine 2006 yılında mevcutta hizmet veren Sosyal Sigortalar Kurumu (SSK), Esnaf ve Sanatkârlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu (Bağ-Kur) ve Emekli Sandığı 5502 sayılı “Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu” ile tek çatı altında Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) olarak kurum yapılanması tamamlanmıştır. Kurum yapılanmasına takiben, 2006 yılında kabul edilen ancak 2008 yılında yürürlüğe giren 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile “adil, kolay erişilebilir, yoksulluğa karşı daha etkin koruma sağlayan, mali açıdan sürdürülebilir bir sosyal koruma sistemine ulaşabilmek” temel amacıyla Türk sosyal güvenlik tarihinin en önemli ve köklü reformu gerçekleşmiştir (T.C. Başbakanlık, 2005: 264-265).

Sosyal güvenlik reformuyla birlikte emeklilik yaşı, 2036 yılından itibaren kademeli olarak arttırılarak kadın ve erkek için 2048 yılında 65'e çıkarılmıştır. Ayrıca sistemin finansal sürdürülebilirliğinin sağlanması amacıyla, aktüeryal dengeler gözetilerek aylık bağlama oranları, her 360 gün için % 2 olarak düzenlenmiştir. 1 Ocak 2000 - 30 Eylül 2008 dönemi için 4447 sayılı Kanun ile prim kazançların güncellenmesinde yıllık Tüketici Fiyat Endeksi (TÜFE) ve Gayrisafi Yurtiçi Hasıla (GSYH) artışlarının % 100'ü, 1 Ekim 2008 sonrası çalışmalarda prim kazançlarının

güncellenmesinde yıllık TÜFE artışlarının % 100'ü, GSYH artışlarının ise % 30'u dikkate alınması öngörülerek emekli aylığı hesaplamalarında düzenlemeye gidilmiştir (T. C. Kalkınma Bakanlığı, 2018: 12-17).

Son olarak kamuoyunda EYT olarak ifade edilen 09 Eylül 1999 tarihinden önce sigortalılık başlangıcı olan kesim için 03 Mart 2023 tarihinde Resmi Gazete'de yayımlanan 7438 sayılı Kanunla, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'na geçici madde 95 eklenerek *“Bu maddenin yürürlük tarihinden sonra aylık bağlanması için talepte bulunanlardan 506 sayılı Kanunun geçici 81 inci maddesinin birinci fıkrasının (B) bendi, 1479 sayılı Kanunun geçici 10 uncu maddesinin ikinci fıkrası, 2925 sayılı Kanunun geçici 2 nci maddesinin birinci fıkrasının (B) bendi ve 5434 sayılı Kanunun geçici 205 inci maddesi hükümlerine göre yaşlılık veya emekli aylığı bağlanacak olanlar, söz konusu hükümlerde yaş dışındaki diğer şartları taşımaları halinde yaşlılık veya emekli aylığından yararlanırlar.”* denilerek yaşlılık (emekli) aylığı bağlanacak olanlarda yaş şartı kaldırıldığı için, kısa sürede çok sayıda genç yaşta emekli olan bir kesim daha ortaya çıkmıştır. SGK 2024 Ekim ayı sigortalı istatistiklerine göre aktif/pasif oranı 1,64 olarak gerçekleşmiştir. Bu düzenlemeyle birlikte 2000 yılındaki (aktif/pasif oranı : 1,63) aktüeryal dengelerdeki bozulmaların, 2024 istatistiklerine tekrar yansdığı görülmüştür.

Bağımlı çalışanların sosyal güvenliğini sağlayan SSK, kuruluşundan 5510 sayılı Kanuna kadar en fazla değişikliğe gidilen sosyal güvenlik kurumu olmuştur. Tablo 2'de yıllar içerisindeki emeklilik koşullarının değişimi gösterilmiştir. 1969 yılında yürürlüğe giren 1186 sayılı yasa ile ilk defa yaş şartı kaldırılmış ve Türkiye'de ilk defa erken yaşta emeklilik uygulaması yürürlüğe girmiştir. 1986 yılında 3246 sayılı yasa ile tekrar yaş şartı getirilmiş ancak 1992 yılında 3774 sayılı yasa ile tekrar yaş şartı kaldırılmıştır.

Tablo 2. 4/1-a (SSK) Emeklilik Koşullarının Yıllar İtibariyle Değişimi

Kanun No	Yürürlük Yılı	Emeklilik Yaşı	En Az Sigortalılık Süresi (Yıl)	En Az Prim Ödeme Gün Süresi
5417	1954	Kadın 60	25	Yılda Ortalama En Az 200 Gün
		Erkek 60	25	
6391	1954	Kadın 60	25	5000
		Erkek 60	25	5000
6900	1957	Kadın 60	25	5000
		Erkek 60	25	5000
506	1965	Kadın 55	25	5000
		Erkek 60	25	5000
1186	1969	Kadın -	25	5000
		Erkek -	25	5000
1992	1976	Kadın -	20	5000
		Erkek -	25	5000
3246	1986	Kadın 55	-	5000
		Erkek 60	-	5000
3774	1992	Kadın -	20	5000
		Erkek -	25	5000
4447	1999	Kadın 58		7000
		Erkek 60		7000
5510*	2006	Kadın 58		7200
		Erkek 60		7200

Kaynak: Durusoy Öztepe, 2018: 58-59

(*) 01.05.2018 – 31.12.2035 yılına kadar kadınlar için 58 yaş, erkekler için 60 yaş sonrasında her iki yılda kadın ve erkeklerin yaşı 1 yaş arttırılacak olup, 01.01.2048 ve sonrasında hem kadın hem erkek için emeklilik yaşı 65 olacaktır.

Kendi nam ve hesabına çalışanların sosyal güvencesi, 2008 yılında yürürlüğe giren 5510 sayılı Kanuna kadar 1479 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu (Bağ-Kur) ile sağlanmaktaydı.

Tablo 3. 4/1-b (Bağ-Kur) Emeklilik Koşullarının Yıllar İtibariyle Değişimi

Kanun No	Yürürlük Yılı	Emeklilik Yaşı	En Az Sigortalılık Süresi (Yıl)	En Az Prim Ödeme Gün Süresi
1479	1971	Kadın 55	15	-
		Erkek 60	15	
2229	1979	Kadın 50	25	-
		Erkek 55	25	
3774	1992	Kadın -	20	-
		Erkek -	25	
4447	1999	Kadın 58	25	-
		Erkek 60	25	
5510*	2006	Kadın 58	25	9000
		Erkek 60	25	9000

Kaynak: Durusoy Öztepe, 2018: 60

(*) 01.05.2018 – 31.12.2035 yılına kadar kadınlar için 58 yaş, erkekler için 60 yaş sonrasında her iki yılda kadın ve erkeklerin yaşı 1 yaş arttırılacak olup, 01.01.2048 ve sonrasında hem kadın hem erkek için emeklilik yaşı 65 olacaktır.

SSK'daki değişime benzer şekilde Bağ-Kur'da da yıllar içerisinde değişiklikler olmuştur. Tablo 3 incelendiğinde en az prim ödeme gün süresinin 9000 gün olduğu görülmektedir. Bu durum 4/1-a kapsamındaki ile farklılaşmaktadır.

Devlet memurlarının sosyal güvencesini sağlamak amacıyla 1949 yılında 5434 sayılı Kanunla kurulan Emekli Sandığı'na günümüze kadar yapılan değişikliklerinin genel görünümü, Tablo 4'te sunulmuştur. 4/1-c kapsamındaki sigortalıların, 4/1-b kapsamındaki gibi en az prim ödeme gün sayısının 9000 gün olduğu görülmektedir. Bu bağlamda 4/1-a kapsamındaki sigortalıların emeklilik koşulları diğer iki statüdekilere göre daha kolaydır.

Tablo 4. 4/1-c (Emekli Sandığı) Emeklilik Koşullarının Yıllar İtibariyle Değişimi

Kanun No	Yürürlük Yılı	Emeklilik Yaşı	En Az Sigortalılık Süresi (Yıl)	En Az Prim Ödeme Gün Süresi
1949	5434	Kadın 60	30	
		Erkek 60	30	
1953	6122	Kadın 60	25	
		Erkek 60	25	
1981	17514	Kadın -	20	
		Erkek -	20	
1983	2898	Kadın 45	20	
		Erkek 50	25	
1986	3285	Kadın 50	20	
		Erkek 55	25	
1992	3774	Kadın -	20	
		Erkek -	25	
4447	1999	Kadın 58	20	
		Erkek 60	25	
5510*	2006	Kadın 58	25	9000
		Erkek 60	25	9000

Kaynak: Durusoy Öztepe, 2018: 61-62

(*) 01.05.2018 – 31.12.2035 yılına kadar kadınlar için 58 yaş, erkekler için 60 yaş sonrasında her iki yılda kadın ve erkeklerin yaşı 1 yaş arttırılacak olup, 01.01.2048 ve sonrasında hem kadın hem erkek için emeklilik yaşı 65 olacaktır.

2006 yılında 5510 sayılı Kanun ile yapılan düzenlemeyle birlikte tüm sosyal güvenlik kurumlarının tek çatı altında toplanarak norm ve standart birliği sağlamak hedeflense de bu amaca henüz ulaşamadığı görülmektedir. Emeklilik statülerinin bir uzantısı olarak emeklililerin profilleri de buna göre şekillenmektedir.

1.7. Türkiye'deki Emeklilerin Genel Görünümü

Türkiye'de çeşitli statülerden emekli olmuş bireylerin sosyo-ekonomik durumlarını ve dağılımlarını gösterebilmek için TÜİK tarafından yayımlanan 2023 HHBA mikro veri setinden ve SGK tarafından yayımlanan aylık sigortalı istatistiklerinden faydalanılmıştır.

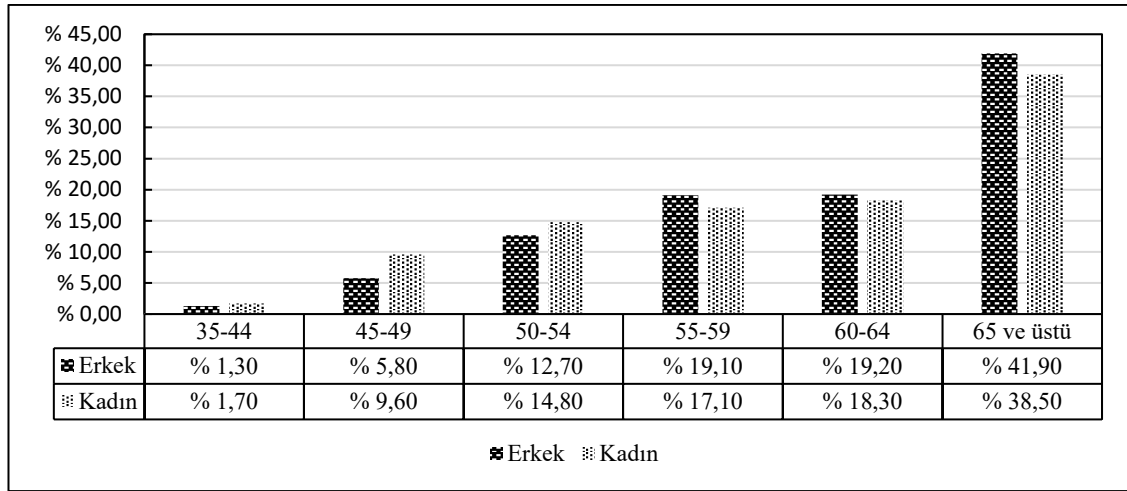
Sosyal güvenlik sistemlerindeki düzenlemelere ve değişikliklere bağlı olarak Türkiye’de yaşlılık aylığı alan yani emekli olan kişi sayıları da sürekli değişmektedir. SGK 2024 Ekim ayı aylık sigortalı istatistikleri bülteni verilerine göre (Tablo 5) Türkiye’de toplam 11.957.914 emekli bulunmaktadır. Aktif çalışan sayılarıyla paralel olarak en fazla emekli (yaşlılık) aylığı alan kesim, yaklaşık % 70 oranı ile 4/1-a kapsamında sigortalılarları yani bağımlı olarak çalışıp emekli olanlardır. 4/1-b ve 4/1-c kapsamında emekli olan bireylerin oranı ise yaklaşık % 15 seviyesindedir.

Tablo 5. Aktif Çalışan ve Pasif Yaşlılık Aylığı Alan Kişi Sayısı ve Dağılımı, 2024 (Ekim)

	Sosyal Güvenlik Kapsamında Aktif Çalışan Kişi Sayısı	Aktif Dağılım Oranı (%)	Sosyal Güvenlik Kapsamında Pasif Yaşlılık Aylığı Alan Kişi Sayısı	Pasif Dağılım Oranı (%)
4/1-a (SSK)	19.091.219	73,93	8.491.541	71,01
4/1-b (Bağ-Kur)	3.077.394	11,92	1.798.203	15,04
4/1-c (Emekli Sandığı)	3.654.729	14,15	1.668.170	13,95
Toplam	25.823.342	100,00	11.957.914	100,00

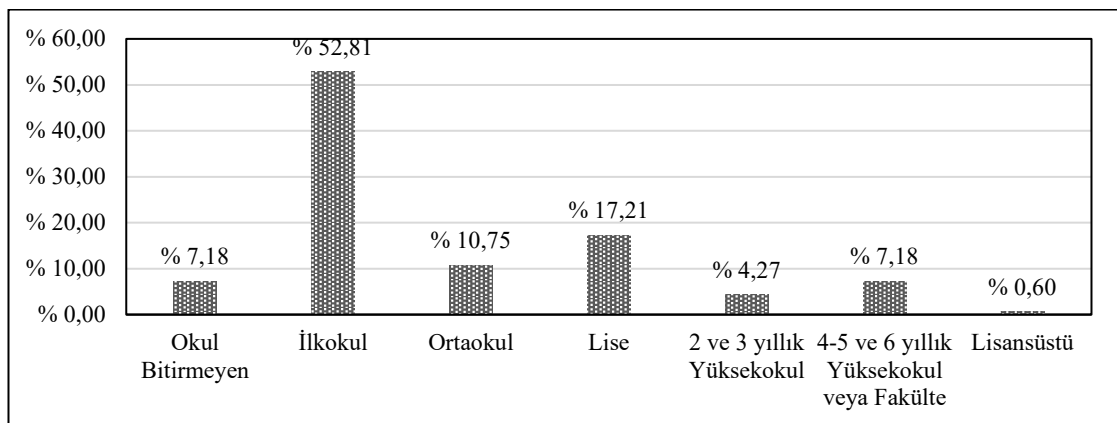
Kaynak: SGK 2024 Ekim Aylık Sigortalı istatistik verileri kullanılarak hesaplanmıştır.

TÜİK tarafından yayımlanan 2023 Sosyal Koruma istatistiklerine göre ise emeklilerin % 22,56’sı kadın, % 77,44’ü ise erkektir. Bu durum, Türkiye işgücü piyasasında cinsiyete dayalı tabakalaşmanın (Toksöz, 2007: 50; Kumaş vd., 2014: 369) bir yansımasından kaynaklanmaktadır.

Grafik 1. Emeklilerin Yaş Aralığına Göre Cinsiyet Dağılımı, 2023

Kaynak: HHBA verileri kullanılarak hesaplanmıştır.

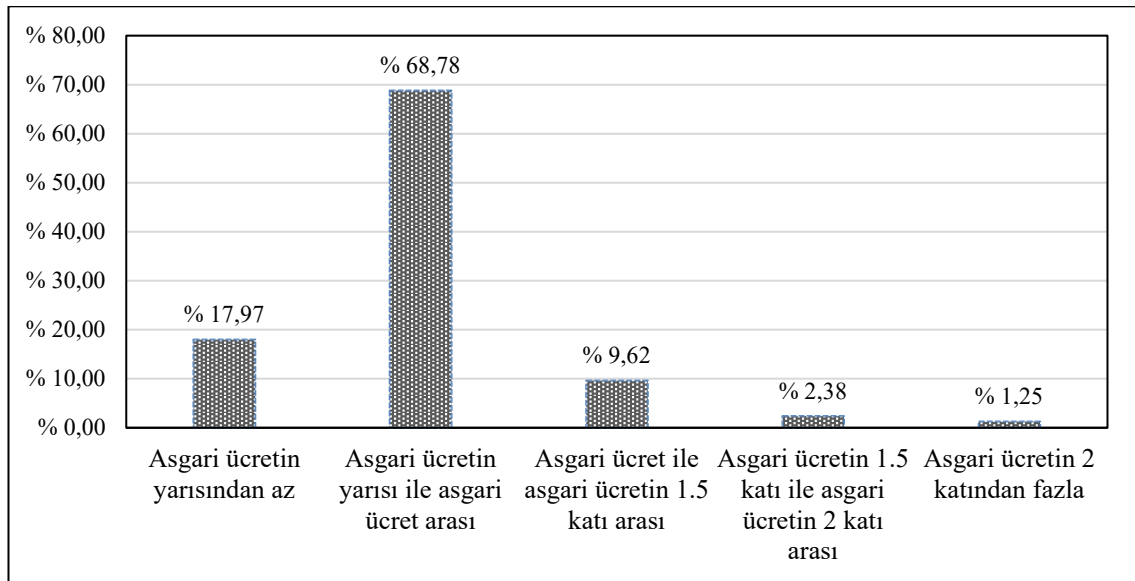
Yaş gruplarına bakıldığında (Grafik 1), her iki cinsiyet için de emeklilerin 65 yaş ve üzerinde yoğunlaştığı görülmektedir. Kadın emeklilerin % 62,50'si ve erkek emeklilerin yaklaşık % 58'i 65 yaşın altındadır. Ancak, Grafik 1'in bireylerin emekli oldukları tarihteki yaşlarını değil, anketin uygulandığı dönemdeki yaşlarını yansıttığı unutulmamalıdır. Bu nedenle grafik, emeklilerin mevcut (2023 yılı) yaş dağılımı hakkında bilgi vermektedir. Ayrıca kamuoyunda EYT olarak ifade edilen 09 Eylül 1999 tarihi öncesi sigortalılık başlangıcı olan bireyleri kapsayan 7438 sayılı Kanun'un 3 Mart 2023 tarihinde yürürlüğe girmesiyle birlikte, genç yaşta emekli olan bireylerin sayısında belirgin bir artış yaşandığı bilinmektedir. Bu durumun, emeklilerin yaş dağılımında gözle görülür bir değişime yol açacağı öngörülmektedir.

Grafik 2. Emeklilerin Eğitim Düzeylerine Göre Dağılımı, 2023

Kaynak: HHBA verileri kullanılarak hesaplanmıştır.

Türkiye’de emeklilerin eğitim durumlarına göre dağılımı (Grafik 2) incelendiğinde, en büyük grubu % 52,81 oranıyla ilkokul mezunları oluşturmaktadır. Buna karşın, en düşük oran % 0,60 ile lisansüstü (yüksek lisans ve doktora) eğitim düzeyine sahip bireylere aittir. Genel olarak bakıldığında, lise ve altı eğitim düzeyine sahip olanların oranı % 87,96 iken, herhangi bir üniversite mezunu olanların oranı ise % 12,04’tür. Bu durum, Türkiye’de emeklilerin büyük ölçüde düşük eğitim düzeyinde yoğunlaştığını ve yüksek eğitim gerektiren nitelikli işlere erişimin sınırlı kaldığını göstermektedir. TÜİK 2023 ulusal eğitim istatistiklerine göre ülke genelinde lise ve ve altı eğitim düzeyindekilerinin oranı % 74,90, lise ve üstü eğitim düzeyindekilerin oranı ise % 25,10’dur. Ülke genelinin eğitim düzeyi ile emeklilerin eğitim düzeyi bu anlamda paralellik göstermektedir.

Grafik 3. Emekli Aylıklarının Asgari Ücrete Göre Düzeyi, 2023



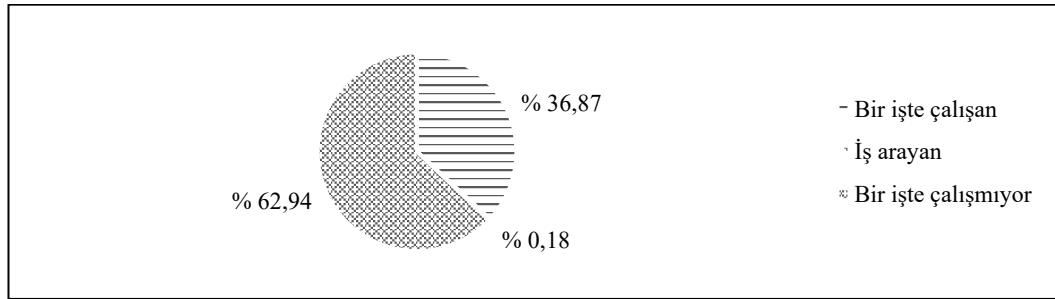
Kaynak: HHBA verileri kullanılarak hesaplanmıştır.

Emeklilerin refah durumunun temel göstergelerinden biri olan emekli aylıklarının asgari ücret bazındaki karşılığı (Grafik 3) incelendiğinde, en büyük grubu % 68,78 oranıyla asgari ücretin yarısı ile asgari ücret arasında emekli aylığı alanlar oluşturmaktadır. Asgari ücretin yarısından az emekli aylığı alanların oranı ise % 17,97 düzeyindedir. Bu durum, yaklaşık her 10 emekliden 9’unun emekli aylığının asgari ücretin altında olduğunu göstermektedir. Öte yandan, asgari ücretin iki katından fazla emekli aylığı alan bireylerin oranı yalnızca % 1,25 gibi oldukça düşük bir seviyededir. Eğitim düzeyi, bireylerin yaptıkları meslekleri ve çalıştıkları

pozisyonları dolaylı olarak da gelir düzeylerini belirlemektedir (Shultz vd., 1998: 52). Türkiye’de emeklilerin genel olarak eğitim düzeylerinin düşük olması (Grafik 2), nitelikli ve yüksek gelirli işlerde çalışma olasılıklarını azaltmaktadır. Bu nedenle yüksek prim (kölfe) ve yüksek emekli aylığı (nimet) ilişkisi kurulamamaktadır.

Türkiye’de emeklilere sağlanan yaşlılık (emeklilik) aylıklarının yetersizliği ve emeklilik yaşının diğer ülkelere kıyasla düşük olması, emekli olan bireylerin çalışma hayatına yeniden dönmelerine yol açmıştır. Türkiye’de emeklilerin giderek artan bir şekilde çalışma eğiliminde olduğu görülmektedir.

Grafik 4. Emeklilerin Çalışma Durumu, 2023

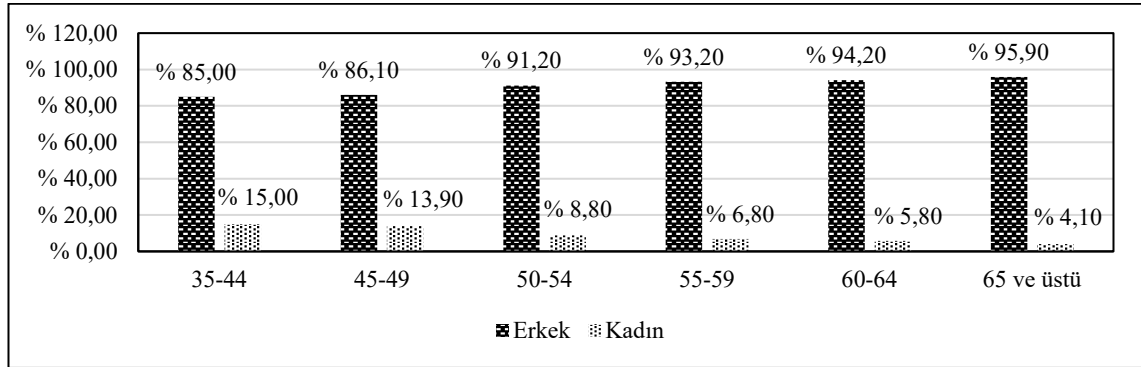


Kaynak: HHBA verileri kullanılarak hesaplanmıştır.

TÜİK 2023 HHBA verilerine göre (Grafik 4) emeklilerin % 36,87’si (4.408.883 kişi) ücretli bir işte istihdam edilirken, % 0,18’i iş arayışını sürdürmektedir. Bu bağlamda yaklaşık her üç emekliden biri ücretli olarak çalışmak için işgücü piyasasına geri dönmüştür. çalışan emeklilerin % 92,62’si erkek iken % 7,38’i kadındır. Oranlardan da anlaşılacağı üzere kadınların emekli olduktan sonra çalışma durumları, erkeklere göre yaklaşık olarak 12,5 kat daha azdır. Toplumsal cinsiyet rollerinin bir sonucu olarak, kadınlara çocuk, torun ve yaşlı bakımı gibi sorumlulukların yüklenmesi, çalışma hayatlarının kesintiye uğramasına neden olabilmektedir. Kariyerlerinin parçalı bir yapıya sahip olması, kadınların işlerine karşı daha düşük duygusal bir bağlılık göstermelerine yol açabilmektedir (Pinquart ve Schindler, 2007: 443). Bu veya buna benzer nedenlerle kadınların işgücüne katılımları, erkeklere göre daha sınırlı kalmakta ve kariyerlerini daha çabuk sonlandırıp emeklilik hayatına daha erken geçiş yapma eğiliminde olmaktadır (Szinovacz ve Waho, 1992: 191). Toplumsal cinsiyetçi bakış açısı, aktif çalışma hayatında olduğu gibi emeklilik döneminde de hanenin geçim sorumluluğunu kadına

değil erkeğe vermekte ve emeklilik sonrası gelir kaybının telafisi edilmesini erkekler üzerinden sağlanmaktadır (Durusoy Öztepe, 2018: 94). Diğer taraftan kadınlar, emeklilik sonrasında çalışmaya devam etseler bile erkeklere kıyasla işgücü piyasasında daha kısa süre kalmaktadırlar (van Solinge ve Henkes, 2008: 424).

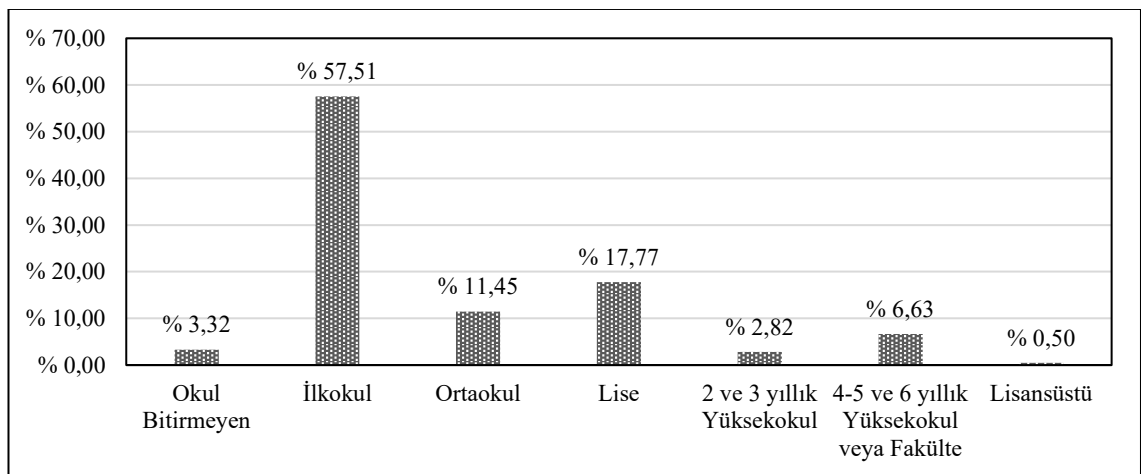
Grafik 5. Çalışan Emeklilerin Yaş Gruplarında Cinsiyete Göre Dağılımı, 2023



Kaynak: HHBA verileri kullanılarak hesaplanmıştır.

Çalışan emeklilerin yaş gruplarına ve cinsiyete göre dağılımı için Grafik 5 incelendiğinde, tüm yaş gruplarında erkek emekli çalışan oranlarının, kadın emekli çalışan oranlarından daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu durum, Türkiye’de kadının “ev işlerinden sorumlu ev kadını” olarak kodlanmasının önemli bir yansıması olabilir (Durmaz Bodur, 2020: 127).

Grafik 6. Çalışan Emeklilerin Eğitim Düzeyleri, 2023

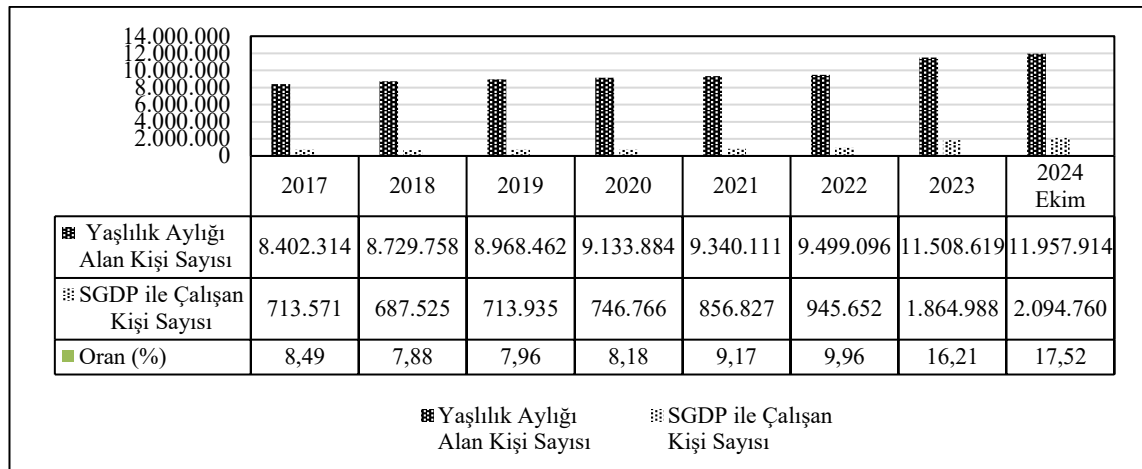


Kaynak: HHBA verileri kullanılarak hesaplanmıştır.

Çalışan emeklilerin eğitim düzeyine ilişkin veriler (Grafik 6) incelendiğinde, lise ve daha düşük eğitim seviyesine sahip bireylerin oranının yaklaşık % 90 olduğu görülmektedir. Başka bir deyişle, işgücü piyasasına geri dönen her 10 emekliden 9'u lise ve altı eğitim düzeyine sahiptir. Özellikle ilkokul mezunları, çalışan emeklilerin yarısından fazlasını oluşturmaktadır. Eğitim düzeyi azaldıkça bireyler, niteliksiz işlerde çalışmakta gelir düzeyleri düşmektedir (Shultz vd., 1998: 52). Bu durum, daha düşük prim ödemelerini ve dolayısıyla düşük emekli aylıklarını beraberinde getirmektedir. Sonuç olarak, düşük refah seviyesine sahip bireyler için emeklilik, mevcut ekonomik durumlarını daha da zorlaştırmakta ve refah seviyelerini artırma ihtiyacı, yeniden işgücü piyasasına dönmelerinin temel nedenlerinden biri olarak değerlendirilmektedir.

Türk sosyal güvenlik sisteminde, emekli olan bireyler, Sosyal Güvenlik Destek Primi (SGDP) kapsamında prim ödeyerek emekli aylıkları kesilmeden yeniden işgücü piyasasında çalışmaya başlayabilmektedir. SGK verilerine göre, 2021 yılı sonunda SGDP kapsamındaki kişi sayısı 856.827 kişi iken bu sayı 2024 yılında % 100'den daha fazla bir artış göstererek 2.094.760 kişiye ulaşmıştır. 2024 yılı itibariyle yaşlılık aylığı alan bireylerin % 17,52'si tekrar çalışmaya başlamıştır. Bu durum, EYT kapsamındaki bireylerin 2023 yılında çıkarılan yasa ile birlikte hemen emekli olup çalışmaya devam ettiklerinin önemli bir göstergesidir.

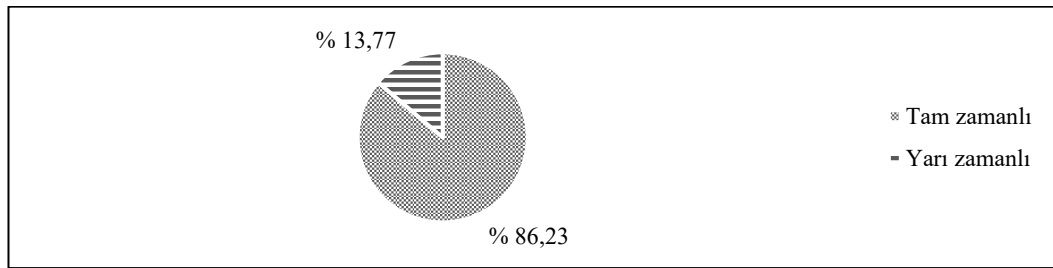
Grafik 7. Yaşlılık Aylığı Alanlar ile SGDP'li Çalışan Emeklilerin Karşılaştırması, 2024 (Ekim)



Kaynak: SGK Aylık Sigortalı İstatistik verileri kullanılarak hesaplanmıştır.

TÜİK 2023 HHBA verilerine göre (Grafik 4) emeklilerin % 36,87'sinin yani 4.408.883 kişinin çalışmakta olduğu ve 2023 yılında sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı (SGDP) olarak çalışan emeklilerin sayısının 1.864.988 kişi olduğu (Grafik 7) düşünüldüğünde, emeklilerin yaklaşık % 57,70'lik kısmının kayıt dışı çalıştığı anlaşılmaktadır. SGDP uygulamasının emekliler açısından işlevsiz olması, iş kazası ve meslek hastalığı riski dışında bir koruma sağlamaması nedeniyle emeklilerin kayıt dışı çalışmaya eğilimli oldukları görülmektedir (Durusoy Öztepe, 2018: 114-115; Durusoy Öztepe ve Adalı, 2022: 159).

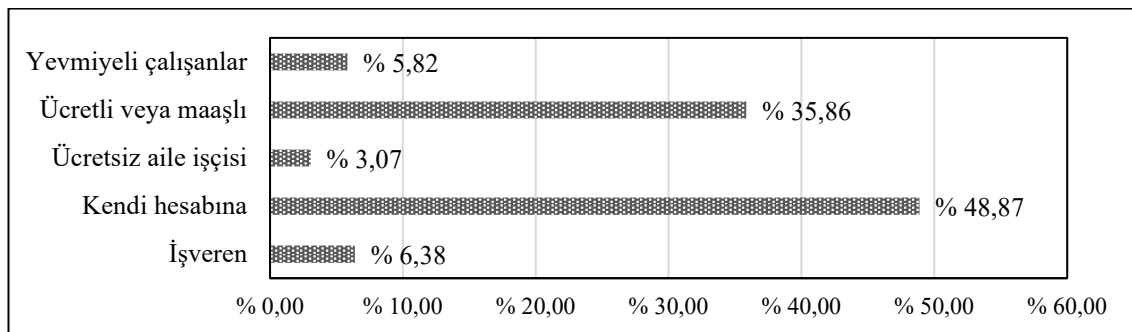
Grafik 8. Emeklilerin Çalışma Şekillerine Göre Çalışma Durumu, 2023



Kaynak: HHBA verileri kullanılarak hesaplanmıştır.

Çalışan emeklilerin çalışma şekillerine göre dağılımı (Grafik 8) incelendiğinde, % 86,23'ünün tam zamanlı çalışmayı tercih ettiği görülmektedir. Bu durum, çalışan emeklilerin yaş gruplarına göre dağılımında da gözlemlendiği gibi, Türkiye'de genç yaşta emekli olanların sayısının oldukça fazla olmasıyla ilişkilendirilebilir. Çalışma gücünü ve isteğini koruyan bu kesim için düşük emekli aylıklarının telafi etmek, tam zamanlı çalışmayı tercih etmelerinin önemli bir nedeni olabilir.

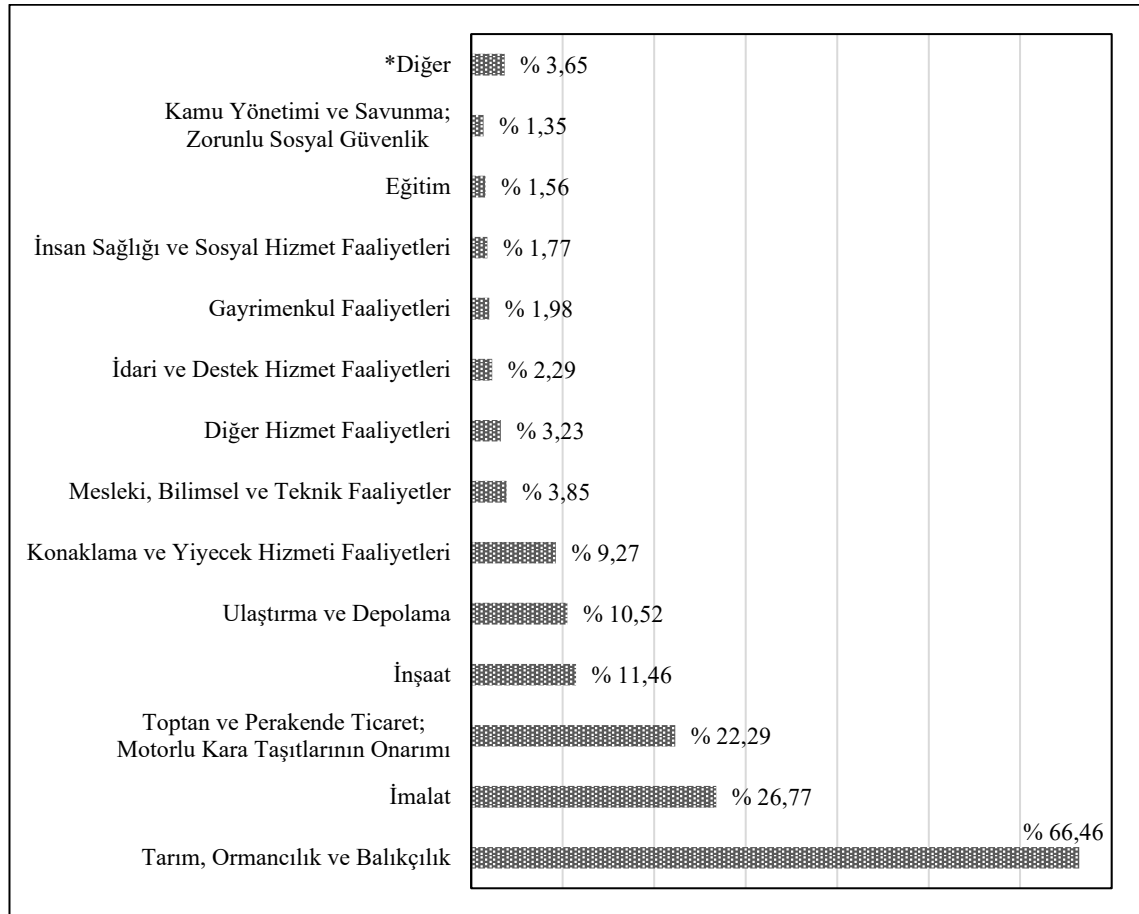
Grafik 9. Çalışan Emeklilerin İsteki Durumları, 2023



Kaynak: HHBA verileri kullanılarak hesaplanmıştır.

Çalışan emeklilerin işteki durumlarına bakıldığında, en büyük grubu % 48,87 oranıyla kendi hesabına yani yanında ücretli veya yevmiyeli bir kişi çalıştırmaksızın çalışanların oluşturduğu görülmektedir. Ayrıca % 6,38 oranında işveren konumunda olan bir başka deyişle kendi işyerinde en az bir ücretli veya yevmiyeli personel çalıştıran emekli çalışanlar da dikkate alındığında, bu oran yaklaşık % 56'ya ulaşmaktadır. Bu durum, ilgili kesimin halihazırda mevcut işlerini sürdürdüğünü göstermektedir. Türk sosyal güvenlik sisteminde 4/1-b kapsamında emekli olan bireylerin emeklilik sonrası çalışmaya devam etmeleri halinde herhangi bir SGGP kesintisine tabii olmamaları emeklilik sonrası kendi hesabına çalışma eğilimini güçlendirmektedir. Öte yandan, ücretli veya maaşlı çalışanların (% 35,86) ve yevmiyeli işlerde çalışanların (% 5,82) emeklilik sonrası çalışma biçimlerinde en fazla değişiklik gösterebilecek gruplar arasında yer aldığı değerlendirilmektedir (Durusoy Öztepe, 2018: 101).

Grafik 10. Çalışan Emeklilerin Sektörlere Göre Dağılımı, 2023

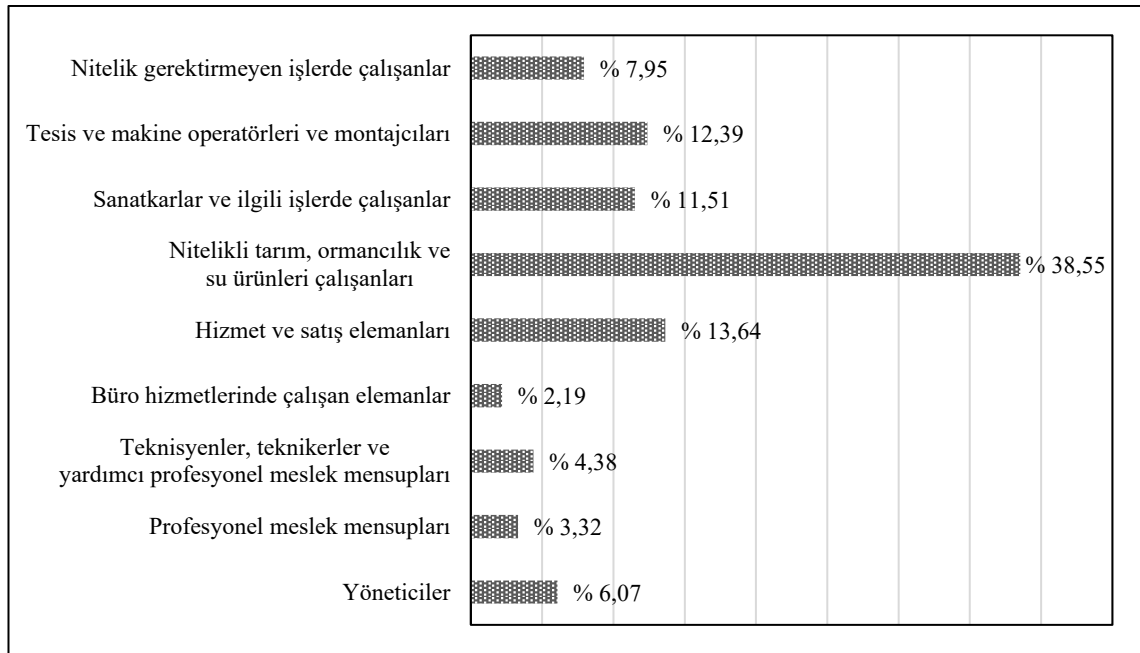


Kaynak: HHBA verileri kullanılarak hesaplanmıştır.

*TÜİK HHBA içerisinde istihdam ve gelir durumunu ifade eden iktisadi faaliyet sınıflaması ana sektör kodları olan; (2) Madencilik ve Taş Ocakçılığı, (4) Elektrik, Gaz, Buhar ve İklimlendirme Üretimi ve Dağıtımı, (5) Su Temini; Kanalizasyon, Atık Yönetimi ve İyileştirme Faaliyetleri, (10) Bilgi ve İletişim, (11) Finans ve Sigorta Faaliyetleri (18) Kültür, Sanat, Eğlence, Dinlenme ve Spor, (20) Hanehalklarının İşverenler Olarak Faaliyetleri; Hanehalkları Tarafından Kendi Kullanımlarına Yönelik Olarak Ayrım Yapılmamış Mal ve Üretim Faaliyetleri araştırma kapsamında gösterim açısından kolaylık olması için “Diğer” olarak kodlanıp analiz edilmiştir.

Türkiye’de çalışan emeklilerin faaliyet gösterdiği sektörler (Grafik 10) incelendiğinde, % 66,46 oranıyla tarım, ormancılık ve balıkçılık sektörünün öne çıktığı görülmektedir. Ayrıca, çalışan emeklilerin % 60,83’ünün ilköğretim mezunu veya hiç okul bitirmemiş bireylerden oluştuğu dikkate alındığında, eğitim düzeyinin çalıştıkları sektörleri doğrudan etkilediği söylenebilir. Bu durum, emekli çalışanların katma değeri yüksek sektörlerde daha düşük oranda yer almasına neden olmaktadır.

Grafik 11. Çalışan Emeklilerin Meslek Kodları Sınıflamasına Göre Dağılımı, 2023



Kaynak: HHBA verileri kullanılarak hesaplanmıştır.

Çalışan emeklilerin Uluslararası Standart Meslek Sınıflamasına (ISCO-08) göre dağılımı (Grafik 11) incelendiğinde ise, en yüksek oranın % 38,55 ile nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünleri çalışanlarına ait olduğu görülmektedir. Bu durum, emekli çalışanların faaliyet gösterdiği sektörlerle doğrudan uyumlu olup, aynı zamanda eğitim seviyelerinin bir yansıması olarak değerlendirilebilir.

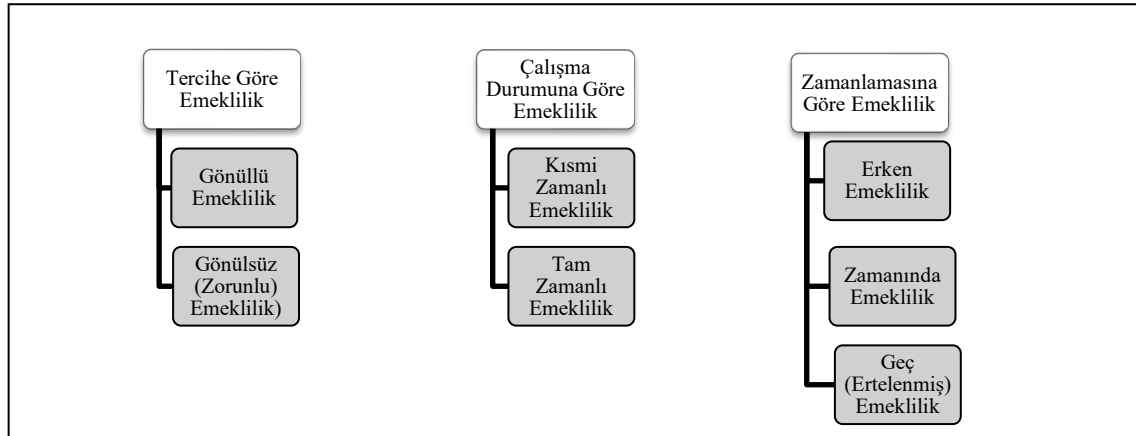
İKİNCİ BÖLÜM

EMEKLİLİK KARARLARI VE EMEKLİLİK ZAMANLAMASI

2.1. Emeklilik Biçimleri

Emeklilik, bireylerin çalışma hayatından çekilme sürecini ifade eden çok boyutlu bir kavramdır ve bireyin tercihlerine, yasal düzenlemelere ve ekonomik koşullara bağlı olarak farklı biçimlerde gerçekleşebilmektedir. Literatürde farklı kriterlere göre sınıflandırılan çeşitli emeklilik biçimleri bulunmaktadır. Genel olarak zamanlama, tercih, çalışma durumu gibi faktörler emeklilik biçimlerini belirlemek için yaygın olarak kullanılmaktadır. Emeklilik biçimlerinin çeşitli açılardan sınıflandırılması, Şekil 1’de gösterilmiştir.

Şekil 1. Emeklilik Biçimlerinin Çeşitli Açılardan Sınıflandırılması



Kaynak: Çalışma kapsamında literatürden faydalanılarak oluşturulmuştur.

2.1.1. Tercihe Göre Emeklilik Biçimleri

Tercihe göre emeklilik sınıflandırılması, bireylerin kendi istek ve arzu neticelerinde gönüllü (istekli) emeklilik kararı almaları şeklinde olabileceği gibi kendi istek ve arzularının dışında gönülsüz (isteksiz) diğer ifadeyle zorunlu bir şekilde de gerçekleşebilir.

2.1.1.1. Gönüllü Emeklilik

Gönüllü emeklilik, çalışmaya devam etmenin uygulanabilir alternatifine karşı boş zamanın göreceli olarak tercih edilmesinden kaynaklanan bir emeklilik biçimidir

(Dorn ve Sousa-Poza, 2010: 427). Bir başka ifadeyle gönüllü emeklilik, bireyin emekli olmak için gerekli koşulları sağladığında kendi iradesi ile istekli bir şekilde emeklilik kararı almasıdır. Tanımdan da anlaşılacağı üzere birey, gönüllü emeklilik kararını isteklilik, tercih ve çevresel zorunluluklar altında kalmadan kendi inisiyatif içerisinde alır (Szinovacz ve Davey, 2005: 37). Benzer şekilde Beehr (1986) gönüllü ve gönülsüz emekliliği, "emeklinin kendi isteğiyle emekli olma derecesine ilişkin algısı" olarak ifade etmiştir. Shultz vd. (1998) tarafından yapılan çalışmada bir emekliliğin gönüllü ya da gönülsüz olduğunu analiz etmek için katılımcılara "Emekli olduğunuz zamanı düşündüğünüzde, bu yapmak istediğiniz bir şey miydi yoksa zorlandığınızı hissettiğiniz bir şey miydi?" sorusuyla değerlendirilmiştir.

Shultz vd. (1998)'ne göre emeklilikte gönüllüğü, çekici faktörler güçlü bir şekilde etkilemektedir. Örneğin bireyin boş zaman talebi, aile ile zaman geçirme isteği, baskıdan ve iş taleplerinden uzaklaşma isteği, seyahat etme isteği gibi neden veya nedenlerle bireyler, gönüllü bir emeklilik kararı alabilirler. Gönüllü emeklilerin üçte biri, daha fazla boş zamana sahip olmak için emekli olduklarını bildirmişlerdir (Atchley, 1971: 17). Çalışanların emeklilik kararlarını etkileyen faktörler üzerine yapılan araştırmalar çoğunlukla gönüllü emeklilik odaklıdır, çünkü emeklilik tamamen gönülsüzse çalışanın karar vereceği bir durum sözkonusu değildir (Beehr, 1986: 44).

2.1.1.2. Gönülsüz (Zorunlu) Emeklilik

Emeklilik genellikle bireyler tarafından alınan gönüllü bir seçim veya karar olarak düşünülse de bireyler, emeklilik kararı verme süreçlerinde çeşitli nedenlerle kısıtlanabilirler. Bireyler emeklilik kararını istemekten veya arzu etmekten ziyade bu kararı, mecburen almak durumunda kalabilmektedirler (Szinovacz ve Davey, 2005: 36). Bu bağlamda bireyin çalışmaya istekli ve çalışma gücüne sahip olmasına rağmen bireysel sağlık durumu, yasal düzenlemeler, aile üyelerinin bakım ihtiyacı gibi zorlayıcı ve itici faktörler altında bireyin emeklilik kararını almak mecburiyetinde kalması durumu, zorunlu veya gönülsüz emeklilik olarak adlandırılır (Trentini, 2021: 1881). Gönülsüz emeklilik; sadece bireyin kontrolü dışındaki kişisel, ailevi veya kurumsal kısıtlayıcı koşulların varlığından değil, aile (eşin baskısı) içindeki ve işyerindeki (işveren baskısı) sosyal ilişkilerden, bireylerin emeklilik zamanı algısından veya sosyal normlardan kaynaklanabilir (van Solinge ve Henkens, 2007: 295-296)

Gönülsüz emekliliğe bakıldığında temelde iki farklı biçimde ortaya çıkabilir. Birincisi; yasal olarak belirlenen emeklilik yaşına gelindiğinde veya çalışma süresini tamamladığında çalışma istekliliğine sahip olduğu halde yaş haddi, re'sen emeklilik ve kadrosuzluk gibi yasaların zorunlu kıldığı nedenlerle emekliye ayrılmadır. İkincisi ise hastalık, engellilik, malullük veya çalışma gücünün kaybı gibi kişinin kendisinden kaynaklanan zorlayıcı nedenler veya kendisinden kaynaklanmayan ancak çalışmasını mümkün kılmayan (aile üyelerinin bakım ihtiyacı gibi) nedenlerle emekli olma durumudur. Bu bağlamda bireyin kişisel veya özel hayatıyla ilgili bahsedilen itici faktörler bireyi gönülsüz bir emeklilik kararı almasına neden olur. Özellikle ikinci kısımda belirtilen nedenlerle ortaya çıkan gönülsüz emekliliğin, büyük ölçüde genç yaşta emekliliğe veya erken emekliliğe yol açtığı söylenebilir (Çakır, 2011: 30-35).

Gönülsüz emekliliğin bireyler üzerinde olumsuz etkileri sözkonusu olabilmektedir. Gönülsüz emeklilik, gönüllü emekliliğe nazaran emeklilik kararında daha az kontrol içerdiğinden, bireylerde kötü zihinsel sağlığa yol açabilen bir durum olarak ortaya çıkabilmektedir (Beehr, 1986: 40). Bu açıdan gönüllü emeklilikle karşılaştırıldığında, gönülsüz emekliliğin yaşam memnuniyetine zarar verdiği, ancak köprü istihdama katılımın bu olumsuz şoku hafiflettiği bulunmuştur (Dingemans ve Henkens, 2014: 575).

2.1.2. Çalışma Durumuna Göre Emeklilik Biçimleri

Geleneksel olarak emeklilik, bireylerin ekonomik bir faaliyet göstermedikleri bir dönemdir. Ancak emekli bireyler; ekonomik, psikolojik, sosyolojik gibi çeşitli sebeplerle tekrar çalışma hayatına geri dönebilmektedirler. Bu düşünceden hareketle bireylerin emekli olduktan sonra çalışıp çalışmama durumuna göre emeklilik biçimleri, kısmi zamanlı emeklilik ve tam zamanlı emeklilik olmak üzere iki şekilde incelenmektedir.

2.1.2.1. Kısmi Zamanlı Emeklilik

Emeklilik kavramı her ne kadar yaşlılık sebebiyle iş hayatından bir kopuşu ifade etse de emekli olabilecek durumdaki bireyler; ekonomik, psikolojik ve sosyal yönden çalışma hayatından tamamen ayrılmaya hazır durumda olmayabilirler. Bu nedenle bireyler, emekliliğe kademeli bir şekilde geçmeyi ve bu geçişi sağlayan kısmi süreli

çalışmayı tercih etmekte bu haliyle emeklilik, kısmi süreli olarak başlayan bir biçime dönüşmektedir (Çakır, 2011: 36). Bir başka deyişle emeklilik, geleneksel olarak işin münferit ve ani bir şekilde durdurulması olarak düşünülse de günümüzün "emekliliği", birden fazla biçim alabilen ve tam çalışmadan kademeli olarak geçiş seçeneği sunan bir süreç olarak nitelendirilebilir (Henkens ve van Dalen, 2013: 216).

Artan yaşam süresi ve “kariyer” işlerinden daha erken ayrılma kombinasyonu, çoğu kişiye geleneksel istihdam ilişkilerinin sona ermesinin ardından emeklilik sonrası önemli süreler boyunca çalışma fırsatı sağlar (Ruhm, 1990: 482). Bireyler yaşlandıkça artan boş zaman tercihlerinden dolayı daha yüksek ücretli tam zamanlı çalışma yerine daha düşük ücretli kısmi zamanlı çalışmayı tercih edebilirler (Kim ve DeVaney, 2005: 373). Bireylerin emekli olmadan önce bazen kısmi zamanlı işlerde çalıştıkları ve yaşlılık (emeklilik) aylığına hak kazandıktan sonra da kısmi çalışmalarını sürdürdükleri görülmektedir (Başterzi, 2006: 128). Bu anlamda geleneksel olarak emeklilik, ileri yaşlarda ücretli işin ani ve tam olarak kesilmesi olarak kabul edilirken günümüzde emeklilik, bir süreç olarak tanımlanmakta ve çok çeşitli biçimlerde kendisini göstermektedir (Zaniboni vd., 2010: 271). Bu süreç, emekliliğe karar veren kişilerin işgücüne katılımlarıyla ilgili birçok karar vermeleri gereken önemli bir dönem olabilir. Çalışanlar, cazip emeklilik düzenlemeleriyle erken emekli olmaya veya resmi emeklilik yaşına kadar kariyer işinde çalışmaya devam etmeye karar verebilirler. Kariyer işlerinden emekli olduktan sonra ise bir tür ücretli işe devam etmeyi seçebilirler (Dingemans ve Henkens, 2014: 575). Literatürde bu olgu, “köprü istihdam” olarak ifade edilmektedir.

Köprü istihdam, kişinin yaşamı boyunca yaptığı mesleğinden ayrıldıktan sonra yarı zamanlı, tam zamanlı veya bağımsız olarak gelir getirici bir işte çalışmayı ifade eder. Böylece köprü istihdam, tam zamanlı istihdam ile tam zamanlı emeklilik arasındaki boşluğu doldurmaktadır (Pengchareon ve Schultz, 2010: 322). Emeklilik sonrası kaybedilen sosyal entegrasyon beklentisi yüksek olan bireylerin, sosyal ilişkilerini sürdürme ve toplumsal entegrasyonlarını koruma istekleri nedeniyle yarı zamanlı emeklilik ve iş değişikliği niyetinde olma olasılıkları daha yüksektir. Bu anlamda sosyal izolasyona ilişkin bu endişeler, bireyleri işgücü piyasasında kalmaya ve yarı zamanlı emekliliği değerlendirmeye teşvik edebilir (Zaniboni vd., 2010: 281).

2.1.2.2. Tam Zamanlı Emeklilik

Emeklilik olgusu gerçekte bireyin çalışma ömrünü tamamlamasıyla birlikte işgücü piyasasından tamamen çekilerek, ömrünün geri kalan kısmında çalışmak zorunda kalmaksızın kendisine sürekli bir gelir bağlanması olarak tanımlanır (Feldman, 1994: 285). Bu tanıma göre bir bireyin tam emekli olması, çalışmadan kendisine bağlanan gelir ile yaşamını sürdürdüğü döneme karşılık gelmektedir. Bu nedenle geleneksel emeklilik kavramı ile aslında tam zamanlı emeklilik düşünülmektedir.

Tam zamanlı emekliliğe geçiş, kesin bir biçimde işgücü piyasasından kopuş şeklinde olabileceği gibi köprü istihdam olarak bilinen kısmi zamanlı emeklilik sonrasında da olabilir (Jones ve McIntosh, 2010: 299). Çalışma hayatından sonra bireyin gelir getirici ekonomik bir faaliyet göstermeksizin çeşitli hobiler, seyahat, gezi gibi sosyal etkinliklerle zamanını geçirmesi emekliliği tam zamanlı olarak yaşadığı anlamına gelmektedir (Çakır, 2011: 38).

2.2. Emeklilik Kararlarının Belirleyicileri

Emeklilik algısı, bireyden bireye değişiklik göstermekte ve herkes için aynı anlama gelmemektedir. Bu bağlamda emekliliğin ve emeklilik kararlarının arkasında bir takım faktörler yer almaktadır. (Akçay, 2015: 205). Başka bir deyişle emeklilik kavramının ve emeklilik kararının gerisinde tek bir faktör olmayıp; bireyin içinde bulunduğu kültürel ve sosyal yapı, ekonomik koşullar, sosyal güvenlik sistem düzenlemeleri ve bireylerin kişilik özellikleri gibi pek çok faktör, bu kararda belirleyici rol oynamaktadır (Szinovacz ve Davey, 2005: 36-37; Davey, 2008: 110-117). Nitekim emeklilik kararı süreci, tek seferlik bir olay olmayıp her bireyin kendi koşullarına bağlı olarak değişen bir süreçtir (Beehr, 1986: 31).

Emekliliğin daha geniş bir bağlamda kavramsallaştırılması, bireylerin emekliliğe geçişte bağımsız aktörler olmadığını ima etmektedir. Bu konudaki ilk araştırmalar, bireysel olarak karar vermeye odaklanmış olsa da, günümüzde emeklilik kararı verme genellikle çalışanların eşi, çocukları, yaşlı ebeveynleri hatta sosyal çevresindeki arkadaşlarının tercihlerini de dikkate alan ortaklaşa üstlenilen bir girişim haline gelmiştir (De Preter vd., 2015: 396). Bireylerin yaşam alanları (çalışma ve aile yaşamı), karşılıklı etkileşim halinde olup aile hayatındaki bir durum, çalışma hayatını

etkileyebilmektedir. Örneğin; eşin sağlığının bozulması gibi aile yaşamındaki deneyimler, bireyin eşine bakmak için emekli olmasını gerektirebilir (Szinovacz vd., 2001: 20-21; van Solinge ve Henkens, 2007: 296-297). Bu bağlamda bireyin yaşamı içindeki sosyal etkilerin, yaşamdaki diğer birçok kararı etkilediği gibi emeklilik kararlarını da etkileyebileceği açıktır (Schlossberg, 1981: 10-13).

Bireylerin emeklilik kararını etkileyen çok sayıda faktör bulunmaktadır. Literatürde emeklilik kararlarını etkileyen faktörlerin farklı sınıflandırmalara tabi tutulduğu görülmektedir (Yıldırım, 2021: 68-69). Bu tez çalışmasında faktörler; bireysel, ekonomik, işe ilişkin, kurumsal, psikolojik ve sosyolojik faktörler başlıkları altında detaylı bir şekilde incelenmiştir.

2.2.1. Bireysel Faktörler

Kişiyeye özgü nitelikte olan yaş, cinsiyet, eğitim, sağlık, medeni durum, eşin durumu ve bireylerin üstlenmek zorunda oldukları bakım rolleri, bireylerin emeklilik kararını almasında öne çıkan temel bireysel faktörleri oluşturmaktadır.

2.2.1.1. Yaş

Kronolojik yaş, ne zaman emekli olunacağına (emekliliğin zamanlamasına) ilişkin kararların en güçlü ve en belirgin belirleyicilerinden biridir (Oakman ve Wells, 2013: 988; Wang ve Shi, 2014: 221). Genel olarak insanların yaşlandıkça emekli olmaya karar verme olasılıkları da artmaktadır (Adams ve Rau, 2004: 719). Sosyoduygusal seçicilik teorisine göre, insanların yaşlandıkça “kalan zamana” yönelik odakları artmaktadır. Bireylerde zamanın tükenmekte olduğu algısı ile birlikte kariyerle ilgili hedeflerden uzaklaşma, aile ve torunlarla daha çok vakit geçirmek gibi duygusal hedeflere yönelme gibi belirli motivasyonel kaymalar gerçekleşir. Bu durum; kariyer beklentilerine veya iş koşullarına bakılmaksızın, yeterli ekonomik gücün varlığı halinde yaşlı çalışanların emeklilik kararı vermelerine sebep olabilmektedir (Carstensen vd., 2003: 105; De Preter vd., 2013: 300). Beklendiği üzere araştırmalar, çalışan ne kadar yaşlıysa, emeklilik kararını alma ihtimalinin o kadar yüksek olduğunu göstermektedir (Dentinger ve Clarkberg, 2002: 867; Oakman ve Wells, 2016: 217). Unutulmamalıdır ki kronolojik yaş; aynı zamanda fiziksel ve bilişsel sağlık, iş motivasyonu gibi faktörlerle de yakın ve güçlü bir ilişki içerisindedir.

2.2.1.2. Cinsiyet

Emeklilik kararını etkileyen bireysel faktörlerden biri de cinsiyettir. Emeklilik kavramına cinsiyet açısından bakıldığında, farklı anlam ve boyutlara sahip olduğu görülmektedir. Cinsiyet rollerindeki tarihsel değişimler ve genişleyen rol seçenekleri gözönüne alındığında kadınlar, emeklilik döneminde erkeklere kıyasla daha fazla heterojenlik yaşayabilir (Moen, 1996: 132). Başka bir deyişle çalışma hayatı içerisindeki ayrımcılık, eşitsizlik, toplumsal cinsiyet anlayışı ve çoklu bakım rolleri (yaşlı bakım, çocuk bakım vb.) gibi nedenlerle kadınların emekliliğe bakışları ve yükledikleri anlam, erkeklere göre farklılaşmaktadır (Çakır, 2011: 65-66). Kadınların bu sebeplerle erkeklere kıyasla işgücünden çıkma ve emeklilik kararı alma olasılığı daha yüksek olmaktadır (Dentinger ve Clarkberg, 2002: 875; Richardson, 2014: 57).

Cinsiyetin emeklilik kararı üzerindeki etkileri; aile, eşin emeklilik durumu, ekonomik durum, kadınların işgücüne katılımlarıyla ilgili kültürel normlar gibi diğer faktörlerle de yakından ilgilidir (Moen, 1996: 132). Ayrıca bazı ülkelerde emekliliğe hak kazanma yaşının cinsiyete göre farklılık göstermesi, emeklilik kararını kolaylaştırıp pekiştirdiği görülmektedir (Fisher vd. 2016: 236-237). Bu anlamda emeklilik davranışının veya kararının belirleyicileri, cinsiyete özgü olabilir bir başka ifade ile bazı faktörlerin, erkekler ve kadınlar üzerinde farklı etkileri olabileceği düşünülmelidir (Drobic, 2002: 98). Tüm bu durumlar değerlendirildiğinde cinsiyet değişkeninin, diğer belirleyici faktörlerin üzerinde kilit bir rol oynadığı açık bir şekilde görülmektedir.

2.2.1.3. Sağlık Durumu

Yaş ve emeklilik arasındaki bağlantının en belirgin nedeni, yaşla birlikte daha sık ortaya çıkan sağlıktaki yavaş veya ani düşüştür. Fiziksel ve bilişsel yeteneklerdeki yaşa bağlı düşüşler, kişinin işinde ne kadar süre etkili ve verimli olmaya devam edeceğine doğal bir üst sınır getirmektedir (Griffin vd., 2013: 204).

Çalışan bireyin sağlık durumunun bozulması ve kronik hastalıklara yakalanması, vücut fonksiyonlarının zayıflaması ve bunlara bağlı olarak iş görme becerilerinin azalması, emeklilik kararı verilmesini etkileyen önemli değişkenlerdendir. Sağlık durumunun kötü olması, bireylerin iş tercihlerini ve ücret fırsatlarını etkileyebilir. Ayrıca kötü sağlık durumu çalışanları, yaşam beklentisi konusunda endişeye sevk

edebilmekte ve emekli olma kararında önemli bir rol oynayabilmektedir (Dwyer ve Mitchell, 1999: 173-174; Disney vd., 2006: 645).

Öte yandan sağlığın kötü olması emeklilikle ilişkili olsa da, sağlığı yerinde olan bazı kişiler, sağlıkları iyiyken boş zaman veya diğer iş dışı faaliyetlerle uğraşmak için emekli olma kararını verebilirler (von Bonsdorff ve Ilmarinen, 2013: 73-87). Bu nedenle sağlık durumlarının iyi veya kötü olması, bireylerin emeklilik kararlarında oldukça etkilidir.

2.2.1.4. Eğitim

Eğitim, bireylerin iktisadi değer meydana getirebilmeleri ve üretkenliklerini arttırabilmeleri için kendilerine yaptıkları bir yatırımdır. Bir başka deyişle, beşeri sermayenin oluşumunda temel bir faktör olarak eğitim yer almaktadır (Rosen, 1989: 136; Biçerli, 2018: 254). Literatürde bireylerin emeklilik kararı (erken, zamanında, geç) vermesinde, eğitimin doğrudan veya dolaylı olarak etkili olduğu ortaya konmuştur (Szinovacz ve Davey, 2005: 38). Daha açık bir ifade ile eğitim, bireylerin çalıştıkları meslekleri ve pozisyonları dolayısı ile gelir düzeylerini belirlemektedir. Bu durumlar da emeklilik kararlarında dolaylı bir biçimde rol oynamaktadır (Shultz vd., 1998: 52). Ayrıca eğitim düzeyinin ve mesleki prestijin, bireylerin öznel sağlık değerlendirmeleri ile yüksek oranda ilişkili olduğu gösterilmiştir (Nathanson, 1980: 467-468). Benzer şekilde eğitim faktörü, iş doyumunu ve iş motivasyonu ile kuvvetli bir ilişki içerisindedir (Hess, 2017: 593). Eğitime ilişkin bahsedilen tüm faktörler, dolaylı olarak emeklilik kararlarının alınmasında belirleyici olmaktadır.

2.2.1.5. Medeni Durum ve Eşin Durumu

Bireylerin emeklilik kararını vermeleri bireysel düzeyde gerçekleşmeyip, genellikle eşler arasında karşılıklı görüş alışverişi şeklinde yapılır (De Preter vd., 2015: 396). Hatta bireylerin emeklilik kararı verirken eşin çalışma veya emekli olma durumuna göre koordineli olarak birlikte hareket ettikleri görülmektedir (Fisher vd., 2016: 239). Başka bir deyişle eşin çalışmaya devam etmesi, diğer eşi emekli olma kararından vazgeçirebilmekte ya da emekli olan eş, diğerinin de emeklilik kararı almasında rol oynayabilmektedir (Blau, 1998: 595). Yapılan bir araştırma; iki gelirli çiftler arasında, eşlerden her birinin emeklilik davranışının diğerini etkilediğini ve

çiftlerin yaklaşık üçte birinin, birlikte ya da birbirlerinden 12 ay sonra emekli olduğunu göstermiştir (Ho ve Raymo, 2009: 156).

Finch (2014) tarafından yapılan çalışmada, medeni durumun cinsiyetle etkileşime girdiği ve emeklilik kararlarını etkilediği (evli kadınların daha erken emekli olduğunu, boşanmış kadınların ise daha geç emekli olduğunu) bulunmuştur. Bireylerin emeklilik kararı, eşlerin çalışma durumunun yanı sıra evlilik ilişkilerinin kalitesiyle de yakından ilişkilidir. Daha açık bir ifade ile eşlerin birlikte vakit geçirmekten aldıkları keyif düzeyi, emeklilik kararını aynı tarihlere denk getirip getirmediğinin güçlü bir göstergesidir. Öte yandan çalışan bireylerin, eşleri de çalışıyorsa bireylerin çalışmaya devam etme olasılıkları çok daha yüksektir (Gustman ve Steinmeier, 2000: 536). Ayrıca bireylerin yüklenmiş oldukları sorumlulukların, -örneğin evli ise eş, varsa sahip olunan çocuk, boşanmış ise gelir desteği sağlama veya tamamen bekar olma gibi durumlar- bireylerin emeklilik kararını etkileyebileceği oldukça açıktır.

2.2.1.6. Bakım Roller

Yaşam içerisindeki bazı bakım ihtiyaçları, bireylerin emeklilik seçimlerini ve kararlarını etkileyebilir (Akçay, 2015: 218). Bakım ihtiyaçları; hasta veya engelli eş bakmak, çocuk veya torun bakmak, yaşlı ebeveyne veya başka bir aile üyesine bakım sağlama gibi farklı şekillerde ortaya çıkabilir. Örneğin, bir çalışanın eşinin sağlık durumunun kötü olması, eşlerin de genellikle birincil bakımı sağlayan kişi olmaları sebebiyle bakım yükümlülüklerini arttırabilir. Bu durum, bireyleri işten ayrılmaya zorlayarak gönülsüz bir şekilde emekliliğe yol açabilmektedir (Szinovacz vd., 2001: 25-26). Toplumsal cinsiyet rolü perspektifinden bakıldığında kadınların, genellikle bakım verme rolünü üstlendiği; erkeklerin rolünün bu bakım ihtiyaçlarının finansal yükünü karşılamaya yönelik olduğu görülmektedir (Dentinger ve Clarkberg, 2002: 875-876; Fisher vd., 2016: 239-240). Bu bağlamda bakım verme rolü, kadınlarda emeklilik kararı verme şeklinde olabilirken; erkeklerde bu karar, emekliliği erteleme şeklinde ortaya çıkabilir.

2.2.2. Ekonomik Faktörler

Bireylerin emekli olmayı ekonomik olarak karşılayabilmeleri halinde emeklilik kararı almaları, beklenen bir durumdur. Ekonomik faktörler, bu anlamda diğer faktörlere nazaran daha temel belirleyicidir (Beehr vd., 2000: 207-208). Göreli olarak

düşük gelire sahip bireylerde emeklilik olgusu, maddi olarak kendisini güvence altına almak düşüncesi ile emekli aylığına erişmek olarak algılanmaktadır. Yaş ve çalışma gücüne bağlı olarak çalışma hayatına tekrar tam zamanlı veya kısmi zamanlı olarak geri dönmelerinde (köprü istihdam) emeklilik aylıkları, ek gelir olarak maddi refah artışında olumlu katkı sağlamaktadır. Ayrıca bireylerin konut sahibi olma isteği, eğitim çağındaki çocukların varlığı, borçluluk durumu gibi nedenlerle ekonomik kaygılar arttıkça bireylerin emeklilik kararları alma eğilimleri zorlaşmakta, buna bağlı olarak ya emekliliklerini ertelemekte ya da emeklilik sonrası çalışma hayatına tekrar geri dönmektedirler (Durusoy Öztepe ve Kamber Kıvıncı, 2019: 330-332).

Rasyonel tercih teorisi, emeklilik kararının birikmiş finansal kaynaklarla emeklilikte ihtiyaç duyulan finansal kaynakları karşılaştırma sonucunda oluştuğunu savunmaktadır. Rasyonel olarak bakıldığında çalışanlar, birikmiş finansal kaynaklarının ve gelecekteki ekonomik koşulların tüketim ihtiyaçlarını destekleyeceğini düşündüklerinde emeklilik kararı alırlar (Wang ve Shultz, 2010: 175). Başka bir deyişle ekonomik olarak güvence içerisinde olan bireylerin, emeklilik kararlarında daha serbest hareket edebildikleri görülmektedir.

2.2.3. İşe İlişkin Faktörler

Bireylerin emeklilik kararlarında, uygun olmayan iş koşulları ve sevilmeyen çalışma ortamının özellikleri gibi işe ilişkin faktörler oldukça etkilidir. Olumsuz iş tutumları (düşük iş tatmini, işten zevk alınmaması vb.), kötü iş koşulları (yüksek iş talepleri, uzun çalışma saatleri, yüksek iş stresi vb.), olumsuz veya destekleyici olmayan bir örgüt iklimi bireylerin emeklilik kararını etkileyebilecek işe ilişkin başlıca önemli faktörlerdir (Barnes-Farrell, 2003: 165-166). Ayrıca bireylerin çalışma hayatı içerisinde fiziksel güç gerektiren işleri yerine getirmekte zorlanmaları, yorucu veya stresli iş koşullarına maruz kalmaları zorunlu olarak emeklilik kararı almalarına sebebiyet verebilir (Akçay, 2015: 219). Bu bakımdan iş kalitesi, çalışanların refah durumlarıyla etkileşim halindedir dolayısıyla düşük iş kalitesi, bireylerin mümkün olduğunca emeklilik kararı almasını hızlandırırken; yüksek iş kalitesi ise işte kalmaya motive etmektedir (Siegerist vd., 2007: 66). Bir başka ifadeyle, bir kişi işinde ne kadar özerklik veya beceri çeşitliliği algırsa, o kişinin emekli olmaya karar verme olasılığı da o kadar az olmaktadır (Beehr vd., 2000: 209).

İşe ilişkin bu gibi faktörler, bireylerin işten ayrılma niyetlerini ve davranışlarını kuvvetlendirir. Yaşlı çalışanlar, bu faktörlere karşı yeni bir iş alternatifi yerine emeklilik kararı ile tepki verebilmektedirler (Beehr vd., 2000: 208; Akçay, 2015: 218). Genellikle emeklilik kararı, sevilmeyen ve istenilmeyen iş ortamından bir an önce uzaklaşmanın bir yöntemi olarak da ortaya çıkabilmektedir (Çakır, 2011: 93).

2.2.4. Psikolojik ve Sosyolojik Faktörler

Bireyler için çalışmanın temel gayesi, yaşamını sürdürmek için gelir elde etmek değildir. Bunun ötesinde çalışma, bireye toplumsal statü ve kimlik kazandırarak bireye özdoyum, kendini gerçekleştirme ve benlik imajı sağlayan bir yaşam rolüdür (Akçay, 2015: 221-222; Fisher, 2016: 238). Bu bakımdan yapılan bazı araştırmalarda bireylerin, olumlu bir benlik imajı ya da kimliğini sürdürmek için çalışma motivasyonu içerisinde olduğu ve bunun da emeklilik kararını etkileyebileceği belirtilmiştir. Weiss (2005)'e göre mesleklerin bireylere kazandırdığı kimlikler, emeklilikte fark oluşturabilir özellikle birçok akademik alan da dahil olmak üzere bazı meslekler, onları seçenler için o kadar ilgi çekici olabilir ki emekliliği süresiz olarak ertelemek isteyebilirler. Örneğin hekimlik gibi diğer meslekler, uygulayıcıların vazgeçmek istemedikleri bir kimlik için bir temel sağlayabilmektedir (Weiss, 2005: 13).

Diğer taraftan bireyin iş becerilerinde, yaşa ve teknolojik gelişmelere bağlı olarak azalma olması benlik imajını sürdürmesini etkilemekte, bu durum da iş rolünde devam etmenin olumlu benlik imajı ile çelişmesine sebep olmaktadır. Bu durum; bireyin işyerindeki rolü ve konumu değişikliğe uğramakta, birey artık aktif rolden pasif bir role geçmekte, bireyde artık işe ayak uyduramama hissi uyanmakta ve emekli olması gerektiğine inanmasına yol açabilmektedir (Barnes-Farrell, 2003: 161-164). Başka bir ifadeyle, bireyin çalışma motivasyonunu ve yaptığı işin anlamını yitirmesi, bireyin emeklilik kararı almasına yol açabilir.

İşvereni veya iş arkadaşları tarafından bilinçli ve sistematik olarak bir çalışanı, yıldırma ve bezdirme faaliyeti olarak tanımlanan mobbing (Keser ve Kümbül Güler, 2016: 330); çalışanların iş doyumunu düşürmekte, işe karşı isteksizliğini arttırmakta ve bu durumda bireylerin işlerine ve örgütlerine olan bağlılıklarını azaltmaktadır (Gürhan, 2013: 50-51). Mobbingden doğrudan veya dolaylı olarak etkilenen bireyler, özellikle

yaşlı çalışanlar, bu sebeple işyerinden uzaklaşma yolu olarak (emeklilik koşullarını sağlıyorlarsa) emeklilik kararı almak durumunda kalabilirler.

Bireylerin sahip oldukları kişilik tipleri, çalışanların olası emeklilik kararı alma nedenleri arasındadır (Atchley, 1979: 46-49). Literatüre göre *A* tipi kişilik yapısına sahip bireyler; rekabetçi, zamana duyarlı, agresif, sabırsız, iş odaklı olarak nitelendirilirken; *B* tipi kişilik yapısına sahip bireyler ise uysal, rahat, esnek, boş zamana daha çok önem veren ve zamana karşı daha az duyarlı olarak nitelendirilir (Durna, 2010: 276-278). *B* tipi kişilik yapısına sahip bireylerin emeklilik kararı alma olasılıkları, yüksek ve istekliken; *A* tipi kişilik yapısına sahip bireylerin ise emeklilik kararı alma olasılıkları, daha düşük ve gönülsüzdür (Beehr, 1986: 47).

Bir kişinin kronolojik yaşına bağlı olarak farklı uygulamalara ve işlemlere tabi tutulması olarak adlandırılan yaş ayrımcılığı, özellikle yaşlı çalışanların maruz kaldığı bir durumdur (Taşçı, 2010: 185). Yaşlı çalışanların yeni çalışma koşullarına ayak uyduramaması, verimlilik düşüşü, teknolojiye uzak kalmaları, becerilerinin eskimesi ve değişime direnmeleri gibi toplum nezdinde var olan olumsuz yaş klişeleri nedeniyle, işverenlerin yaşlı çalışanları istihdamda tutma niyetleri azalmaktadır (Durusoy Öztepe ve Adalı, 2022: 149-150). Bu anlamda yaşlı çalışanlara ilişkin bu gibi sosyal kalıp normlar, yaşlı çalışanlara işgücünden ne zaman ayrılmalrı gerektiği konusunda sinyal vermektedir (Feldman ve Beehr, 2011: 196). Bu sebeple yaşlı bireyler, çalışma hayatı içerisinde toplumsal kalıp ve önyargılar nedeniyle yaş ayrımcılığına maruz kalarak emeklilik kararı verebilmektedirler (Kamber Kıvıncı, 2021: 86).

2.2.5. Makro Ekonomik ve Kurumsal Faktörler

İşsizlik ve enflasyon gibi makro ekonomik göstergelerdeki belirsizlik, bireylerin emeklilik kararlarını da etkilemektedir (Szinovacz vd., 2014: 255). Genel olarak bakıldığında, bireylerin emekli aylıklarında herhangi bir kesinti olmaksızın tam olarak emekli aylığı alacaklarını bildiklerinde, emeklilik kararı alma eğiliminde oldukları bilinmektedir (Axelrad, 2018: 246). Yaşlı çalışan bireyler; emeklilik kararı ile gelirlerindeki azalma, enflasyon ortamı ile birlikte gelecekteki gelirlerinin reel olarak düşeceği düşüncesi ve geçim sıkıntısı endişesi ile emeklilik kararlarını geciktirebilirler (Feldman, 1994: 304). Ancak bu durum, her zaman geçerli değildir. Erken yaşlarda

emekli olabilecek bireyler, emekliliği ek gelir olarak düşünmekte ve köprü istihdam ile enflasyon dönemlerinde bile emeklilik kararı alabilmektedirler.

Benzer şekilde, işsizlik makro ekonomik değişkeni de bireylerin emeklilik kararlarını etkilemektedir. Yüksek işsizlik oranları, istihdam edilebilirliği etkilemekte ve köprü istihdam fırsatlarını da sınırlamaktadır. Bu nedenle yüksek işsizlik oranlarının olduğu dönemlerde emeklilik koşullarını sağlamış bireyler, yaşamın ilerleyen dönemlerinde gelir güvencesizliği yaşamamak için emeklilik kararı alabilirler (Trentini, 2021: 1881). Emekliliği yaklaşan bireyler için yüksek işsizlik oranları daha uzun çalışma ile başka bir ifade ile emekliliğin ertelenmesiyle ilişkilendirilmiştir ancak işsizliğin etkisi eğitime göre değişiklik gösterebilir (Szinovacz vd., 2014: 255). Ayrıca yüksek işsizlik dönemlerinde köprü istihdam fırsatlarında sınırlı olması, bireylerin emeklilik kararlarını etkileyebilir.

Kurumsal olarak hükümetlerin politikaları ve sosyal güvenlik uygulamalarındaki düzenlemeler de bireylerin emeklilik kararlarında etkilidir. Emekliliği teşvik edici (erken emeklilik uygulamaları, emekli maaşlarının cömertliği, vb.) veya kolaylaştırıcı (yaş veya prim gün sayısının düşürülmesi) yasal düzenlemeler, bireylerin emeklilik kararlarını hemen almasına neden olabilmektedir. Benzer şekilde, çalışmaya bağlı azalan veya artan emekli aylığı hesaplama yöntemleri de bireylerin emeklilik kararlarını yakından ilgilendirmektedir.

Yukarıda detaylı bir şekilde analiz edilen ve bireylerin emeklilik kararlarını etkileyen belirleyiciler, bir bütün olarak değerlendirildiğinde belirleyicilerin, emeklilik kararlarında tek başlarına etkili olmadığı aksine birbirleriyle ilişkili ve etkileşim halinde olduğu görülmektedir. Diğer yandan bu belirleyiciler, her birey için emeklilik kararlarında ve dolayısıyla emeklilik zamanlamasında aynı etkiyi göstermemektedir.

2.3. Emeklilik Zamanlaması

Emeklilik zamanının seçimi, emeklilik aşamasına gelmiş çalışan bireylerin karşı karşıya olduğu en önemli kararlardan biridir. Çünkü bu seçim, bireylerin hayatlarının geri kalanını ve ekonomik refahlarını etkileyecek bir karardır (McGarry, 2004: 624). Emeklilik yaşı ile ortalama yaşam beklentisi arasındaki fark arttıkça bir birey için emeklilik hayatı boyunca ihtiyaç duyacağı parayı belirlemek giderek zorlaşmakta ve

karmaşıklılaşmaktadır. Bu nedenle emeklilik zamanlaması, bireylerin emekli olduktan sonra birikim (gelir) ve gider dengesini sağlamaları bakımından oldukça önemlidir. Diğer yandan bu kararın; bireyler kadar aileler, işverenler, emeklilik sistemleri ve işgücü arzı gibi pek çok alanda etkisi bulunmaktadır.

Geleneksel olarak emeklilik zamanlamasının “erken”, "zamanında" ve “geç” olarak nitelendirilmesindeki en yaygın unsur, kişinin emekliliğe hak kazandığı yaş (Fisher vd., 2016: 231). Bir başka ifade ile emeklilik zamanlaması; emeklilik kararının, referans olarak belirlenen resmi emeklilik yaşında (zamanında) veya öncesine (erken) veya sonrasına (geç) göre zamansal olarak verilmesi durumudur. Diğer yandan emekli olmak için "doğru zaman" tek bir faktör tarafından belirlenmez. Aynı emeklilik yaşı, bir ülkede "erken" olarak kabul edilebilirken başka bir ülkede "zamanında" olarak kabul edilebilir. Benzer şekilde bir emeklilik yaşı, kadınlar için "zamanında" olurken erkekler için "erken" olabilir (Axelrad, 2018: 234). O halde bir bireyin ne zaman ve neden emekli olacağı; bireysel, ailesel, kurumsal ve toplumsal düzeyde karmaşık ve birbirleriyle ilişkili faktörlere bağlıdır (OECD, 2006: 52; Fisher vd., 2016: 243; Scharn vd., 2018: 1).

Emeklilik zamanlamasının, bireylere sunduğu avantajlı ve dezavantajlı durumlar da sözkonusu olabilir. Erken emeklilik kararı bireyleri, iş stresinden ve baskısından hızla uzaklaştırıp sağlığını korumasını ve emeklilik hayatında daha aktif kalmasını sağlarken; daha düşük emekli aylığına razı olmasına mecbur bırakır. Diğer taraftan geç emeklilik kararı ise bireylere, daha yüksek düzeyde emekli aylığı sunarken, bireyin sağlığının bozulması veya sosyal hayata katılım gibi zorluklarla karşı karşıya bırakabilmektedir (Çakır, 2011: 60). Emeklilik bireylere özgürlük ve bağımsızlık sunması açısından cazip gelebilir ancak bunun için emeklilik planlamasını fizyolojik, ekonomik ve psikolojik olarak öncesinde yapması ve buna göre emeklilik zamanı konusunda karar alması kilit rol oynamaktadır. Ayrıca emeklilik zamanlamasının, emeklilik tipleri (gönüllü-gönülsüz, kısmi-tam) ile doğrudan güçlü bir ilişki içerisinde olduğu da bilinmektedir (Trentini, 2021: 1881).

2.3.1. Erken Emeklilik

Erken emeklilik kavramı, teşvik edici (çekici) veya zorlayıcı koşullara (itici) bağlı olarak belirlenen resmi emeklilik yaşından önce bireylere ülkelerin sosyal güvenlik sistemlerince aylık bağlanmasını ifade etmektedir (OECD, 2023b: 142). Erken

emeklilik; işgücü katılım oranlarının düşük, buna karşılık sosyal güvenlik sistemlerinden sağlanan hakların cömert olduğu ülkelerde oldukça yaygın bir durumdur. Ancak erken emeklilik her zaman işçilerin kendi tercihi olmamaktadır. Nitekim erken emeklilik teşvik uygulamasının olduğu ülkelerde işletmeler, ekonominin durgun olduğu zamanlarda emeklilik teşviklerini işgücünü azaltmak için kullanabilmektedirler (Dorn ve Sousa-Poza, 2010: 436).

Erken emeklilik, resmi emeklilik yaşından önce emekli aylığından belirli kesintiler yapılarak çalışanların emekli aylığına kavuşması şeklinde olabileceği gibi istisnai durumların varlığı halinde de olabilir. Her ülkede farklı olmakla birlikte bu istisnai uygulamalar (engellik indirimi, erken yaşlananlar, sürekli bakıma muhtaç derecede ağır engelli çocuğu bulunan kadın çalışanlar, maden işyerlerinin yeraltı işlerinde çalışanlar, fiili ve itibari hizmet süresi zammı vb.), emeklilik koşullarında kolaylık sağlanarak bireylerin daha erken emekli olmasının yolunu açmaktadır. Bu durum, literatürde kolaylaştırılmış emeklilik uygulamaları olarak adlandırılır (Sözer, 2019: 384-390; Tuncay ve Ekmekçi, 2019: 521-528; Şakar, 2020: 287-289; Özer, 2021: 1784).

Erken emeklilik ile ilgili bir diğer kavram, genç yaşta emekliliktir. Bu kavramlar, benzer olmalarına rağmen aralarında fark bulunmaktadır. Genç yaşta emeklilik, resmi bir emeklilik yaşı olmaksızın yalnızca sigortalılık süresi ve prim ödeme gün sayısı koşullarına bağlı olarak aylık bağlanması veya resmi emeklilik yaşının çok düşük olarak belirlenerek sosyal güvenlik sistemlerince aylık bağlanması durumudur (Alper, 1997: 5).

2.3.2. Zamanında Emeklilik

Zamanında emeklilik, referans olarak belirlenen resmi emeklilik yaşına ulaşıncaya emeklilik kararının verilmesi durumudur. OECD, tarafından zamanında emeklilik; bir ülkede bir bireyin 22 yaşından itibaren tam bir kariyere dayalı olarak yaşlılık aylığında herhangi bir kesinti olmaksızın tüm haklarını elde ettiği uygunluk yaşı olarak tanımlanmaktadır (OECD, 2023b: 142). Bu tanıma göre zamanında emeklilik, bireyin emekli olmak istediği zaman ile o ülke için belirlenmiş resmi emeklilik zamanının uyumlu olmasıdır. Bu açıdan değerlendirildiğinde zamanında emeklilik, "doğru zaman" kavramıyla yakından ilişkilidir.

Doğru zaman kavramının taşıdığı anlamlar, birey ve toplum açısından farklı olabilir. Bir birey için doğru zaman; çalışma gücünü ve motivasyonunu kaybettiğinde, dinlenme ihtiyacı doğduğunda veya diğer yaşam alanlarıyla ilgilenme istediğinde olabilir. Bir birey için bu zamanlamanın; ülkesinin belirlediği resmi emeklilik yaşına denk gelmesi ve diğer emeklilik koşullarını sağlaması ideal bir emeklilik kararına ve zamanında emekliliğe işaret etmektedir (Çakır, 2011: 27-28).

2.3.3. Geç (Ertelenmiş) Emeklilik

Geç emeklilik, yasal emeklilik yaşını doldurduğu halde bireylerin daha yüksek emekli aylığı almak ya da aktif çalışma hayatını sürdürmek adına çalışmaya devam etmesi ve emeklilik sürecini ertelemesini ifade etmektedir. Geç veya geciktirilmiş (ertelenmiş) emeklilik, erken emekliliğin tersi bir durumdur. Geç emeklilikte çalışan bireyler, bazı (itici veya çekici) koşullara bağlı olarak resmi emeklilik yaşında emekli olmayıp emekliliklerini ertelemekte ve daha uzun süre işgücü piyasasında yer almaktadır (Peiro vd., 2013: 529).

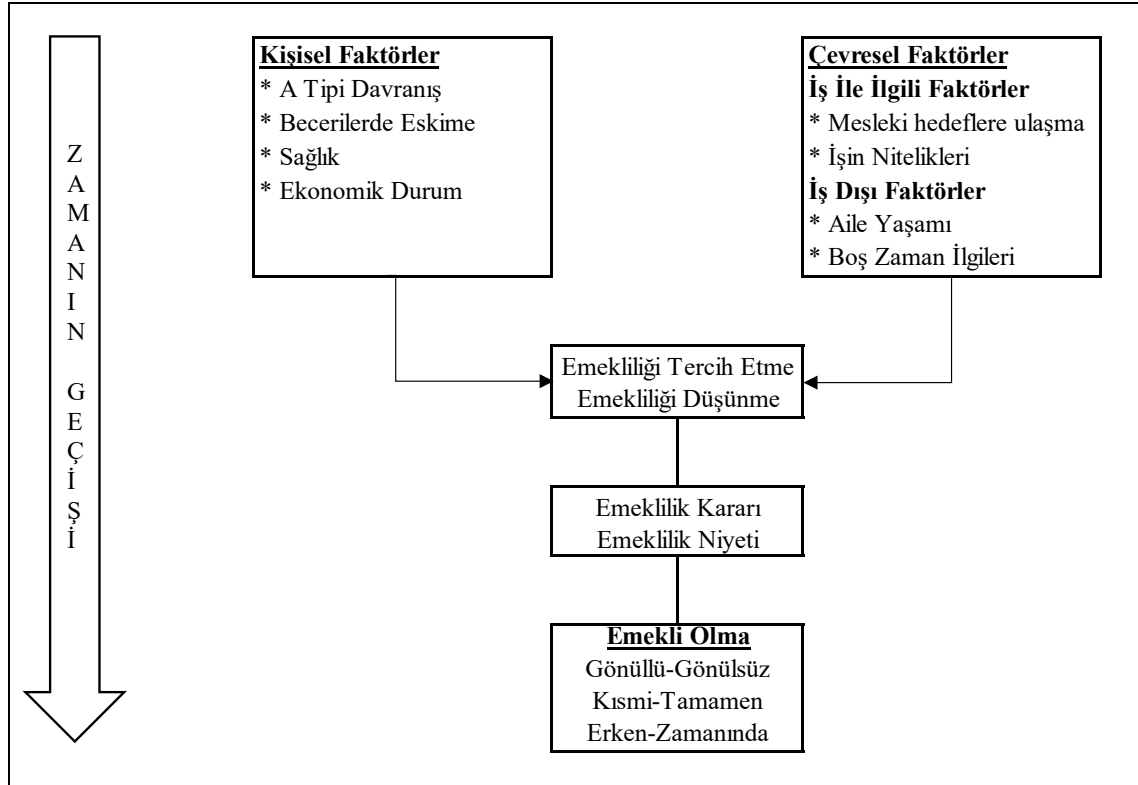
Geç emekliliğin, bir birey için parasal ve parasal olmayan iki temel gerekçesi vardır. İlk olarak, bireyler emekliliği erteleyerek normal emeklilik zamanındaki emekli aylıklarından daha fazla bir aylığa hak kazanarak gelirlerini artırmayı hedefleyebilirler (OECD, 2023b: 144). İkinci olarak, meslekleriyle yüksek düzeyde özdeşleşen ve iş tatminini sürdüren bireyler, emekliliği geciktirme eğiliminde olabilirler. Parasal nedenlerin daha çok düşük vasıflı çalışanlar arasında baskın olduğu, buna karşın yüksek vasıflı çalışanların emekliliği genellikle parasal olmayan faktörler doğrultusunda erteledikleri görülmektedir (Hess, 2017: 595).

2.4. Emeklilik Kararlarına ve Zamanlamasına İlişkin Modeller

Bireylerin emeklilik kararlarına ilişkin literatürde çok sayıda yaklaşım ve model bulunmaktadır. Beehr (1986) tarafından önerilen emeklilik kararı modeli, bu konudaki çalışmalar için öncü niteliğindedir. Beehr (1986)'ya göre bireylerin emeklilik kararında etkili olan temel parametrelerden biri, emeklilik biçimidir (gönüllü-gönülsüz, kısmi-tamamen, erken-zamanında).

Emekliliğin; zamanla oluşan bir düşünce, tutum ve davranış olduğu ön plana çıkarılmakta ve emeklilik kararı öncesinde çalışanların psikolojik süreçlerini anlamının önemi vurgulanmaktadır.

Şekil 2. Beehr'in Emeklilik Kararı Modeli



Kaynak: Beehr, 1986: 46

Şekil 2’de Beehr (1986)’in emeklilik karar modelinin girdileri olan kişisel ve çevresel faktörler ile emeklilik karar süreci görülmektedir. Çalışanların emekliliği düşünmeleri ve emeklilik kararlarını vermeleri, onların belirli bir zamanını almaktadır. Uygun olmayan iş koşulları, çalışanları emekliliğe yöneltebileceği gibi başka bir iş arayışına da yöneltebilmektedir. Bir başka deyişle emeklilik, sevilmeyen iş ortamından bir an önce ayrılmanın bir yolu olarak da görülebilmektedir. Bu açıdan bakıldığında emeklilik kararını etkileyen işe ilişkin faktörler, aynı zamanda işten ayrılma niyeti ve davranışı ile özdeş olarak değerlendirilebilir. İleri yaşlardaki emeklilik koşulunu sağlayan çalışanlar, yeni bir iş alternatifini yerine emeklilik kararı ile tepki verebilmektedirler (Beehr vd., 2000: 208).

Shultz, Morton ve Weckerle (1998), itici ve çekici faktörlerin bireylerin emeklilik (gönüllü ve gönülsüz) süreçlerine etkisini ve bu faktörlerin (itici-çekici) etkisi altında emekli olan bireylerin, emeklilik sonrası uyumlarını inceleyen bir model önermiştir. Tablo 6’da bu modelde önerilen itici ve çekici faktörler görülmektedir.

Tablo 6. Emeklilik Kararı Öncesinde ve Sonrasında İtici ve Çekici Faktörler

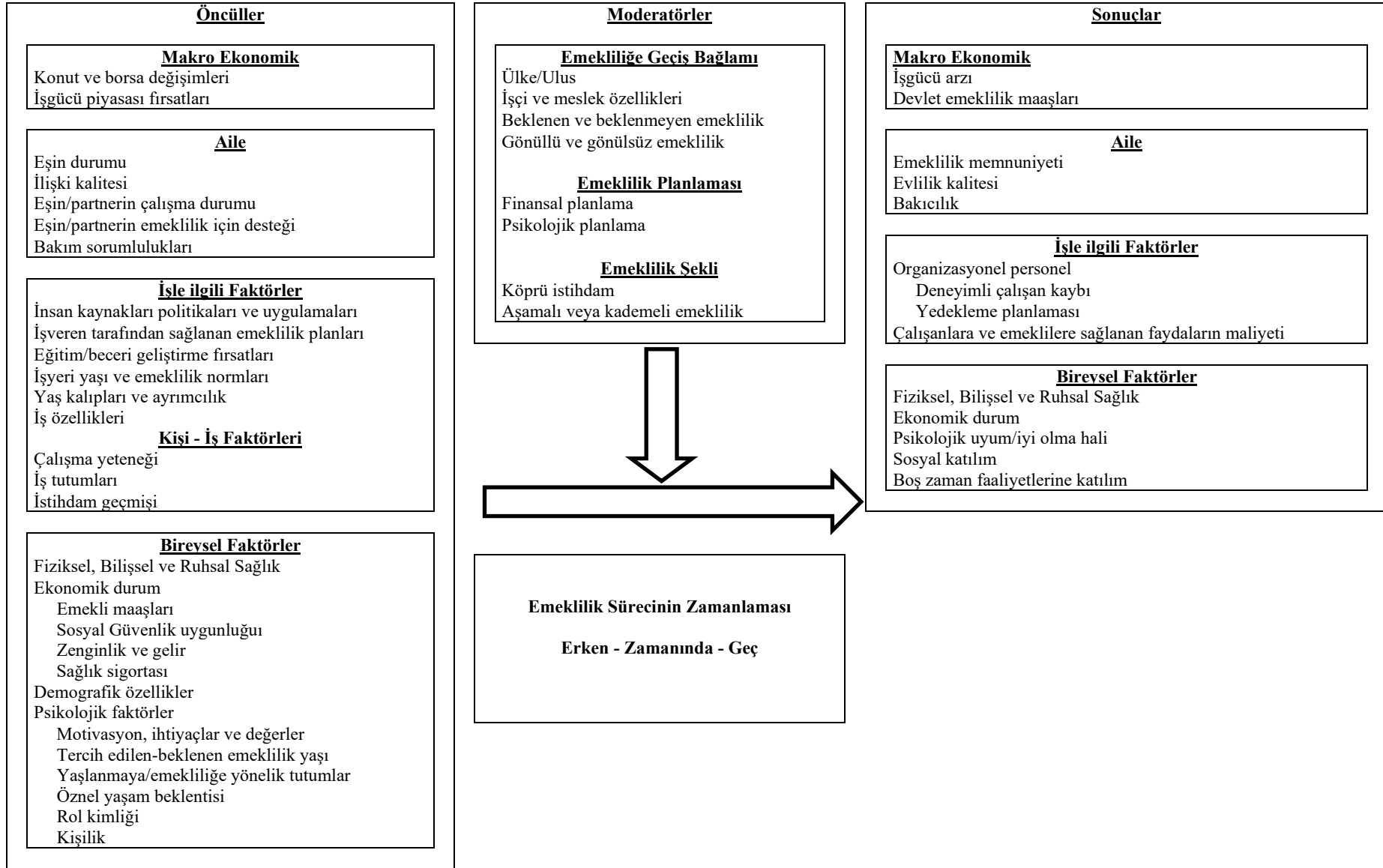
<i>Emeklilik Öncesi</i>	
İtici Faktörler	Çekici Faktörler
Kötü sağlık durumu Yeni bir iş fırsatının olmaması İşverenin yaşlılara yönelik olumsuz politikaları Aile üyelerinin kötü sağlık durumu İşveren ile geçinememe Çalışmaların takdir edilmemesi	Başka şeyler yapma arzusu Çalışmaya gerek duymama Eşin emekli olmuş/olacak olması
<i>Emeklilik Sonrası</i>	
İtici Faktörler	Çekici Faktörler
Kötü sağlık durumu Gelir yetersizliği Kendini üretken hissetmeme Alım gücü yetersizliği (enflasyon) Bol zamanın bireyi sıkması İş arkadaşlarını özlemek	Seyahat etme fırsatı Hobiler için zaman harcamak Özgür olmak Eş ile bol vakit geçirmek Kendi işinin sahibi olmak Gönüllü çalışmalara katılmak Baskı hissetmemek Çocuklarla veya torunlarla bol vakit geçirmek

Kaynak: Shultz vd., 1998: 53

Bu modele göre hem itme (olumsuz) hem de çekme (pozitif) faktörleri, bireylerin emeklilik kararlarını doğrudan etkilemektedir. Arzu edilen iş özellikleri; bireyleri çalışmaya doğru çekerken, arzu edilmeyen iş özellikleri ise bireyleri emekliliğe doğru itebilmektedir. Başka bir deyişle bireyler, iş rolünün dışına itildikleri için zorunlu (gönülsüz) emeklilik kararı alabilirler veya iş dışı nedenler de dahil olmak üzere emekliliğin arzu edilen yönleri nedeniyle gönüllü emeklilik kararı alabilirler (Fisher vd., 2016: 233). Bireylerin emeklilik kararlarında bireyin artık hayatında başka şeyler yapmak isteği ve ekonomik olarak çalışmaya gerek duymaması en belirgin çekme faktörleri olurken, bireyin sağlık durumunun kötü olması ise en belirgin itme faktörüdür (Shultz vd., 1998: 52-53). Ayrıca bu modele göre emekli olduktan sonra itme faktörlerinin etkisi, çekme faktörlerine kıyasla daha belirgindir.

Fisher, Chaffee ve Sonnega (2016), yaşam seyri perspektifine yani yaşamın, zaman içinde meydana gelen bir dizi rol ve olaydan oluştuğu fikrine dayanan bir model önermiştir. Model, emeklilik zamanlamasının öncüllerini ve sonuçlarını tanımlamakta ve emeklilik sürecinin sonuçlarını etkileyebilecek temel moderatörleri de içermektedir.

Şekil 3. Fisher, Chaffee ve Sonnega Emeklilik Zamanlaması Modeli



Kaynak: Fisher vd., 2016: 233.

Şekil 3'te Fisher vd. (2016) tarafından önerilen emeklilik zamanlaması modeli detaylı bir şekilde verilmiştir. Modelde emeklilik zamanlamasını etkileyen ve bu zamanlamadan etkilenen bireysel, ailesel, işle ilgili, toplumsal veya kültürel faktörler dahil olmak üzere birçok düzeyde öncüller ve sonuçlar bulunmaktadır. Buna göre bireyler, emeklilik kararlarını alırken kendi başlarına hareket etmeyip bireylerin geçmişlerinin, iş deneyimlerinin, ailelerinin, sosyal çevrelerinin de etkisinde kalmaktadırlar. Başka bir deyişle emekliliğin zamanlaması, hem kişinin kendi beklentilerine hem de toplumun bu konuda neyin "doğru zaman" olduğuna dair normlarına bağlıdır (Fisher vd., 2016: 233).

2.5. Emeklilik Zamanlamasına İlişkin Literatür Taraması

Bireyler emeklilik kararı alırken bir takım faktörlerden etkilenmekte ve kararların sonucunda erken, zamanında ve geç olmak üzere emekliliğin zamanlaması ortaya çıkmaktadır. Bu bağlamda emeklilik kararlarını doğrudan, emeklilik zamanlamasını da dolaylı olarak etkileyen bu faktörlerin belirlenmesi, politika yapıcılar için yol gösterici olmaktadır. Nitekim araştırmacılar, bu faktörlerin belirlenmesine ilişkin çeşitli çalışmalar yapmışlardır.

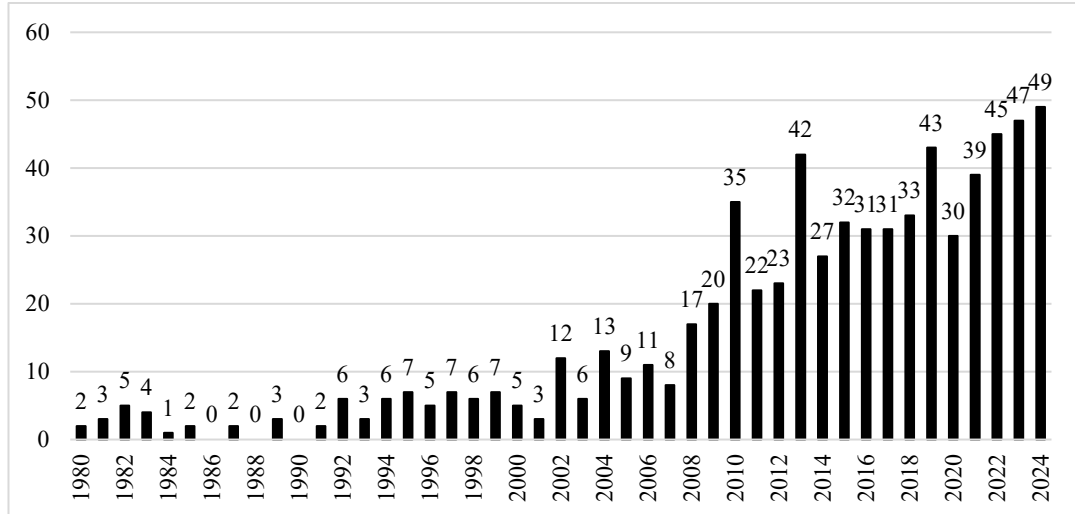
Bilimsel olarak alan yazını analiz etmenin ve gözden geçirmenin geleneksel yöntemi, literatür taramasıdır. Ancak bu yöntem oldukça yorucu ve zaman alıcıdır. Araştırmacılar bu sebeple bazen mevcut alan yazının büyüklüğü karşısında hızlı ve etkin bir okuma yapmakta zorlanmaktadırlar. Her ne kadar araştırmacılar tarafından bir dizi kritere göre geleneksel taramalar yapılsada bazı önemli çalışmalar atlanabilir. Bibliyometrik analiz, bu anlamda araştırmacılara kısa bir sürede en etkin okuma alanlarını ortaya koymasından araştırmacılara yardımcı olmaktadır. Bu bağlamda bibliyometrik analiz, yüzlerce, hatta binlerce makaleyi ele almak ve ilgili literatürü makro bir perspektiften gözden geçirmek için etkili bir yol sağlar (Wang vd., 2020: 2).

Bibliyometrik analiz çalışmaları bu bağlamda, literatür taraması yapılırken, alandaki bilimsel yayınlar rafine ederek, bu konudaki eğilimleri, boşlukları araştırma yapılan alandaki yazarları, en çok atıf alan yazarları ve eserleri, sıklıkla kullanılan anahtar kelimeleri gibi bilgileri hızlıca keşfederek araştırmacı için bir odak noktası ve yol haritası oluşturulmasını sağlar (Sarı Gök, 2021:1550; Tanrıverdi 2021: 15).

Bu çalışma kapsamında, veri kaynaklarının kapsamlı olması ve atıf analizleri için iyi bir alternatif olması bakımından WoS (Web of Science) veri tabanı kullanılmıştır. WoS veri tabanının içerisinde listeleme yapılırken bilimsel yayınların başlığında, özetinde veya anahtar kelimelerinde yer alan “emeklilik zamanlaması”, “emeklilik kararı” , “emeklilik niyetleri”, “emekliliğin belirleyicileri”, “emeklilik sebepleri”, “emeklilik nedenleri”, “emeklilik süreci”, “retirement timing”, “retirement decision”, “retirement intentions”, “determinants of retirement”, “reasons for retirement”, “causes of retirement” ve “process of retirement” anahtar kelimeleri girilmiştir. WoS veri tabanından çalışma ile ilgili veriler rafine edilerek 697 makale, kitap, kitap bölümü ve bildiriye içeren çalışmalara ulaşılmıştır.

Grafik 12, 1980-2024 yılları arasında araştırmacılar tarafından yapılan bilimsel yayınların seyrini göstermektedir. Grafik 12’ye göre 2001 yılından itibaren bahsedilen anahtar kelimelerinin kullanıldığı çalışmalara giderek artan bir ilgi duyulduğu anlaşılmaktadır.

Grafik 12. Yıllar İtibariyle Bilimsel Yayın Üretimi



Kaynak: WoS verileri kullanılarak çalışma kapsamında oluşturulmuştur.

Nitekim 2024 yılında belirtilen anahtar kelimeleri içeren 49 adet bilimsel yayın yapılmıştır.

Yapılan analizlerin sonucunda makale, kitap, kitap bölümü ve bildiriye içeren çalışmaların geleneksel literatür taraması ise şu şekilde özetlenebilir:

Beehr (1986) emeklilik kararlarının tahmin edicilerinin, emekliliğin şekline (gönüllü-gönülsüz, kısmi-tam, erken-zamanda-geç) bağlı olarak değişebileceğini, bu sebeple emeklilik türlerinin net bir şekilde tanımlanmasını savunmuştur. Bu amaç ile bir emeklilik modeli önermiştir. Emeklilik kararı verme sürecinde, kişisel faktörler (A tipi kişilik, becerilerde eskime, sağlık, ekonomik durum) ve çevresel faktörler (mesleki hedeflere ulaşma, işin nitelikleri, aile yaşamı, boş zaman ilgisi) gibi temel değişkenlerin etkili olduğunu ve emekliliğin tek bir olaydan ziyade zaman içinde gerçekleşen bir süreç olduğunu ortaya koymaya çalışmıştır. Beehr (1986)'nın bu çalışması, emeklilik kararları ve zamanlaması bakımından literatürde öncü niteliğindedir.

Drobnic (2002), Almanya'da bireysel ve hanehalkı ile ilgili faktörlerin evli kadın ve erkeklerin emeklilik zamanlamasını nasıl etkilediğini incelemiştir. Çalışmada Almanya'da hanehalkı üyelerinin bireysel özellikleri, aile durumu, iş özellikleri, gelir ve işgücü piyasası değişkenlerini içeren GSOEP (The German Socio-Economic Panel) boylamsal veri seti kullanılmıştır. Araştırma sonucunda serbest meslek statüsünün emekliliği geciktirdiği, sağlık sorunlarının cinsiyet ve medeni duruma bakılmaksızın erken emekliliğe yol açtığı aynı şekilde yaşlılıkta belirli bir ekonomik güvence anlamına gelen ev sahipliğinin erken emekliliği teşvik ettiği sonucuna ulaşmıştır. Ayrıca erkeğin ailede birincil ücret kazanan kişi olması durumunun, emekli olma olasılığını azalttığı ortaya çıkarılmıştır.

Zimmerman, Mitchell, Wister ve Gutman (2000), Kanada'nın Vancouver şehrinde yaşayan, 45 yaş üzeri 119'u ön emekli (emekli olmamış) ve 156'sı emekli olmak üzere toplam 275 kadından toplanan veriler ile lojistik regresyon analizini uygulamıştır. Çalışmada emekliliğin fiili zamanlamasının, aile bakım sorumluluklarından ve sağlık/stres faktörlerinden etkilenmesine rağmen emekli olan kişilerin beklenen emeklilik zamanlamalarında bu faktörleri, önemli olarak algılamadıklarını ortaya koyulmuştur.

Adams, Prescher, Beehr ve Lepisto (2002), Amerika Birleşik Devletleri'nde emeklilik kararlarıyla sıklıkla bir ilişki gösteren yaş, mali durum, sağlık ve emekliliğe yönelik tutumların yanı sıra işe bağlılık, örgütsel bağlılık ve kariyer bağlılık değişkenleri ile emekli olma niyeti arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Araştırmada, emekli olmamış 45 yaş üzeri 239 şoförden alınan veriler kullanılmış ve regresyon analizi

yöntemini uygulanmıştır. Yapılan analizde emeklilik niyetinin; örgütsel bağlılık ile negatif ilişkili, işe bağlılık ile pozitif ilişkili olduğu, kariyer kimlik ile ilişkili olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Dentinger ve Clarkberg (2002) resmi olmayan bakım vermenin (yaşlı ve engelli bireylere gönüllü ücretsiz bakım gibi), emeklilik zamanlamasına geçiş üzerindeki etkilerini regresyon analizi ile tahmin etmeye çalışmıştır. Çalışma, New York'ta 50-72 yaş aralığındaki 763 bireyden toplanan veriler ile yapılmıştır. Çalışmanın sonucunda eşlerine bakan kadınların, bakıcı olmayan kadınlara göre yaklaşık 5 kat daha fazla emeklilik riski yaşadığını, eşlerine bakan erkeklerin emekli olma olasılığının ise bakıcı olmayan erkeklere göre % 50'den fazla bir oranla daha az olduğu bulgulanmıştır.

Coile ve Gruber (2007), Amerika'daki sosyal güvenlik ve özel emeklilikten gelen emeklilik teşviklerinin, erkek çalışanların emeklilik kararları üzerindeki etkisini incelemiştir. 51-61 yaşları arasındaki bireylerin iki yılda bir yeniden görüşüldüğü anketin ilk beş kısmı (1992-2000) kullanılarak regresyon analizi uygulanmıştır. Araştırma sonucunda, sosyal güvenlik politikalarının ve özel emeklilik teşviklerinin emekliliğin önemli belirleyicileri olduğu ve ileri yaşlarda çalışma teşviklerini artıran sosyal güvenlik politikalarının (emeklilik teşviklerin) yaşlı işçilerin işgücünden çıkış oranlarını önemli ölçüde azaltabileceği gösterilmiştir.

van Solinge ve Henkes (2007), emeklilerin gönülsüz (istem dışı) emeklilik algısını; kısıtlayıcı koşullar, emeklilik tercihleri, emeklilik zamanlaması ve sosyal yerleşiklikler bağlamında araştırmıştır. Çalışmada, Hollanda'da emekli olmuş 778 kişiden toplanan boylamsal veri kullanılmış ve lojistik regresyon analizi uygulanmıştır. Araştırma sonucunda; kısıtlayıcı koşulların (özellikle kötü sağlık ve örgütsel yeniden yapılanma) ve emeklilik için eş desteğinin olmamasının veya eşin işgücünde kalması için baskı yapılmasının gönülsüz (istem dışı) emeklilik algısını güçlendirdiği görülmüştür. Ayrıca işyerinin yönetsel desteğinin ve emeklilik zamanlaması konusunda daha fazla esneklik ve özgürlük sağlamanın, daha uzun süreli işgücüne katılımı kolaylaştırdığı saptanmıştır.

van Dam, van der Vorst ve van der Heijden (2009), Hollandalı 346 çalışan üzerinde yaptıkları çalışmada çalışanların erken emeklilik niyetlerini araştırmıştır. Çalışma sonucunda araştırmacılar, eşlerinden erken emekli olma yönünde baskı

hisseden çalışanların, resmi emeklilik yaşı olan 65'ten önce iş gücünden ayrılma yönünde güçlü bir niyete sahip olduğunu göstermiştir. Ayrıca çalışanların, ödüllendirici bir iş ortamında çalışmayı öngördüklerinde erken emekliliği erteleyebilecekleri dolayısıyla işverenlerin, çalışanların erken emeklilik kararları üzerinde etkili olduğu saptanmıştır.

De Preter, Mortelmans ve Looy (2012), 11 Avrupa ülkesindeki 50 yaş üzeri 4397 yaşlı çalışanın, sektörel bazda emeklilik zamanlamasını, Avrupa Sağlık, Yaşlanma ve Emeklilik veri setleri üzerinden lojistik regresyon analizi ile incelemiştir. Çalışmanın sonucunda sanayi, imalat ve finans sektörlerindeki yaşlı işçilerin, hizmet sektörlerindekiilerden daha erken emekli olduğu görülmüştür. Analiz sonucunda göre sosyo-demografik, sağlık, gelir, bakım ve işe ilişkin faktörlerin sanayi, imalat ve finans sektörü çalışanlarını diğer sektör çalışanlarına göre daha erken emekli olmaya teşvik eden faktörler olduğu tespit edilmiştir.

Sargent-Cox, Anstey, Kendig ve Skladzien (2012), Avustralya ve Amerika Birleşik Devletleri'nde 1945'ten hemen önce ve sonra doğan iki yaşlı çalışan kuşağın 2006'da beklenen emeklilik yaşlarını araştırmıştır. Araştırmada değişkenler, sırasıyla eklenerek üç model geliştirilmiştir. Birinci modelde; kadın olmak, partner olmak, mükemmelden daha az sağlığa, en yüksek gelir düzeyine ve yüksek algılanan finansal duruma sahip olmak, her iki ülkedeki analizlerde daha genç bir emeklilik yaşı ile ilişkilendirilmiştir. Buna karşılık daha ileri yaş grubunda olmak, daha fazla eğitime sahip olmak, yarı zamanlı çalışmak ve en yüksek servet diliminde olmak; emeklilikte beklenen daha yaşlı bir yaşla ilişkilendirilmiştir. İkinci modelde ise özel sigortaya sahip olmanın, daha erken emeklilik yaşı ile ilişkili olduğu bulunmuştur. Bu değişkenin eklenmesi, diğer değişkenler ile beklenen emeklilik yaşı arasındaki ilişkiyi anlamlı bir şekilde değiştirmedeği gibi, açıklanan varyans miktarını da anlamlı bir şekilde arttırmamıştır. Son modelde ise ülke değişkeni eklenmiştir. Bu modelde; Avustralyalı olmanın, daha genç bir emeklilik yaşı ile ilişkili olduğu, Avustralya için beklenen emeklilik yaşında Amerika Birleşik Devletleri'ne kıyasla daha büyük bir cinsiyet farkının olduğu ve Avustralya örneği için cinsiyet farkının yaş grupları arasında daha tutarlı olduğu gösterilmiştir.

Oakman ve Wells (2013), emeklilik için en önemli belirleyicileri ortaya çıkarmak amacıyla Avusturalya'da büyük bir kamu sektörü kuruluşunda çalışanları dikkate almış ve örgütsel faktörleri (iş tatmini, iş kontrolü, iş talepleri ve işte sosyal uyum) kullanarak çok değişkenli regresyon analizi yöntemini uygulamıştır. 130'u kadın, 202'si erkek olmak üzere 332 çalışan üzerinde yapılan çalışma sonucunda yaşın ve hizmet süresinin, erken emekli olma niyeti ile oldukça anlamlı olduğu; yüksek iş tatmininin, erken emekli olma ihtimalini azalttığını (iş tatminindeki 1 standart sapmadaki her düşüşü, erken emekli olma olasılığını % 33 arttırır), yüksek düzeyde sosyal uyumun ise erken emekli olma ihtimalini arttırdığı (sosyal uyumun 1 standart sapmadaki her artışı, erken emekli olma olasılığını % 45 arttırır) ve diğer iş faktörü ölçütlerinin (iş kontrolü ve iş talepleri), erken emekli olma niyetinde hiçbir önemi olmadığı bulunmuştur.

De Preter, Looy ve Mortelmans (2013), 11 Avrupa ülkesindeki 50 yaş ve üzerindeki 5127 çalışan ile yaptıkları çalışmada, emeklilik zamanlamasında baskın olan faktörleri (itme ve çekme) ve bu faktörlerin, bireysel ve kurumsal düzeyde farklılaşmasını göstermeyi amaçlamıştır. Araştırma sonucunda bireysel düzeyde sağlık sorunlarının, itici faktörler arasında baskın; torunlarıyla vakit geçirmenin de çekici faktörler arasında baskın olduğu bulunmuştur. Ayrıca kurumsal düzeyde mali teşviklerin, emekliliği daha çekici kıldığı; kurumsal itme faktörlerin ise daha önemsiz olduğu bulgulanmıştır.

De Preter, Looy, Mortelmans ve Denaeghel (2013), Avrupa ülkelerindeki emeklilik zamanlamasını, Avrupa Topluluğu Hane Halkı Paneli veri setini kullanarak rasyonel seçim ve yaşam seyri teorileri çerçevesinde tahmin etmeye çalışmıştır. Çalışmada çalışma (iş) faktörlerinin, emeklilik zamanlaması üzerinde kadınlarda erkeklerden daha büyük bir etkiye sahip olduğu, ayrıca hem kadınların hem de erkeklerin emeklilik zamanlamasının, iş yaşam etkileşiminden etkilendiği ortaya konulmuştur.

Gorodnichenko, Song ve Stolyarov (2013); tam zamanlı, kısmi emekli ve tamamen emekli olarak kategorize ettikleri bireylerin emeklilik zamanlamalarının, işsizlik oranı, enflasyon ve konut fiyatlarındaki değişimler gibi makro ekonomik değişkenlere göre etkilerini ölçmüştür. İşsizlik oranı arttığında tam ve kısmi emekliliğe

geçişin önemli ölçüde arttığı, yüksek enflasyonun tam zamanlı çalışmayı caydırdığı ve kısmi ve tam emekliliği teşvik ettiği görülmüştür. Ayrıca konut fiyatlarının, emeklilik zamanlaması üzerinde önemli bir etkisi olmadığı ortaya konmuştur.

van Solinge ve Henkes (2014), Hollanda'da 50-59 yaşları arasındaki 1458 yaşlı çalışan arasında on yıllık bir takip çalışmasını kullanarak çalışanların hem emeklilik niyetlerini hem de fiili emeklilik davranışı üzerindeki iş etkilerini incelemiştir. Çalışmada yaşlı çalışanların, daha uzun çalışmak istediklerinde iş arkadaşlarından ve amirlerinden aldıkları sosyal onaya karşı duyarlı oldukları görülmüştür. Ayrıca çalışmada örgüt içindeki sosyal ortam ve politika bağlamının yanı sıra elverişsiz iş özelliklerinin erken emekli olma eğilimini artırırken, olumlu iş özelliklerinin ters etkiye sahip olduğu ve yaşlı işçilerin zihinsel kapasitesini aşırı yüklemeyen zorlu çalışmanın, emeklilik planlarını geciktirmede işçiler için önemli bir faktör olduğu saptanmıştır. Tüm bu bulgulara ek olarak, tam zamanlı emekliliğe hak kazanmadan önce aşamalı emeklilikten yararlanan bireylerin, bu düzenlemelerden yararlanmayanlara göre daha erken emekli olmayı tercih ettiklerini bir başka deyişle aşamalı emeklilik düzenlemelerinin emekliliği geciktirmekten çok teşvik ettiğini gösterilmiştir.

Fisher, Chaffee ve Sonnega (2016); emeklilik zamanlaması ile ilgili daha önceden yapılan araştırmaları gözden geçiren, literatürdeki boşlukları tespit eden ve gelecekte yapılacak araştırmalar için öneriler sunan bir literatür çalışması yapmıştır. Bu çalışmada emeklilik sürecinin zamanlamasını etkileyen temel faktörler olarak öncülleri, sonuçları ve ayrıca emeklilik sürecinin sonuçlarını etkileyebilecek araçları da içeren kavramsal bir emeklilik zamanlaması modeli sunulmuştur.

Kridahl (2017), İsveç'te nüfusa dayalı verilerden yola çıkarak yaptığı çalışmada büyükanne ve büyükbaba olma, büyükanne ve büyükbaba yaşı ve cinsiyeti, torun sayısı gibi değişkenlere göre emeklilik zamanlamalarını tahmin etmeye çalışmıştır. Çalışma sonucunda büyükanne ve büyükbaba olanların, büyükanne ve büyükbaba olmayanlara göre daha önce emekli olma olasılıklarının olduğunu; iki yıldan uzun süredir büyükanne ve büyükbaba olanların emekli olma olasılıklarının, olmayanlara göre daha yüksek olduğunu ancak bu durumun büyükanne ve büyükbabanın yaşına göre farklılıklar gösterdiğini, torun sayısı arttıkça büyükanne ve büyükbabaların emekli olma olasılığının arttığını, ek olarak cinsiyet değişkeni açısından bakıldığında büyükannelerin

ve büyükbabaların emeklilik zamanlaması arasında güçlü farklılıklar bulunmadığı gösterilmiştir.

Hess (2017), Almanya’da 3571 yaşlı işçi üzerinde yaptığı çalışmada planlanan emeklilik yaşına odaklanarak emekliliğe geçişteki toplumsal eşitsizlikleri çok terimli lojistik regresyon analizi ile incelemiştir. Araştırma sonucunda, hem yüksek hem de düşük eğitilmiş yaşlı çalışanların, orta eğitilmiş yaşlı çalışan gruplarına göre daha geç emekli olmayı planladıklarını ancak geç emeklilik kararlarının nedenlerinin yüksek eğitilmiş ve düşük eğitilmiş yaşlı çalışanlarda farklı faktörlere dayandığını ortaya koymuştur. Düşük eğitilmiş çalışanların mali nedenlerle, zorunlu olarak ve istemeden çalışmaya devam ettiklerini buna karşılık yüksek eğitilmiş çalışanların, güçlü bir iş ilişkisi ve yüksek iş tatmini nedeniyle çalışma hayatlarını uzattıkları ve emekliliklerini geciktirdikleri gözlemlenmiştir. Benzer şekilde düşük eğitilmiş yaşlı çalışanlar erken emekli olmayı planlıyorlarsa, bunu sağlıklarının kötü olması veya yorucu çalışma koşulları nedeniyle yaptıkları, yüksek eğitime sahip olanlar da ise esas olarak boş zamanlarının tadını çıkarmak için erken emekli olmayı planladıkları görülmüştür. Sonuç olarak ne zaman emekli olunacağını seçmenin, daha yüksek eğitilmiş ve daha iyi becerilere sahip olanlar için bir ayrıcalık olduğu vurgulanmıştır.

Axelrad (2018), 20 Avrupa ülkesinde kişisel özellikler ve makroekonomik koşulların (GSYH, işsizlik oranı ve kamu emeklilik harcamaları) kişinin emeklilik zamanlaması kararını etkileyip etkilemediğini incelemiştir. Araştırmada, Avrupa'daki Sağlık, Yaşlanma ve Emeklilik (SHARE) veri tabanı üzerindeki 34.483 emeklinin verilerini içeren bir veri seti kullanılmış ve çok terimli lojistik regresyon analizi yöntemi uygulanmıştır. Araştırma sonucunda GSYH daha düşük olduğunda erken emekliliğin daha olası olduğu, GSYH veya işsizlik oranı daha yüksek olduğunda ise geç emekliliğin daha yaygın olduğu bulunmuştur.

Hess, Bauknecht ve Pink (2018), 14 Avrupa ülkesinde 50 yaş ve üzeri katılımcıları içeren SHARE ve İngiltere Boylamsal Yaşlanma Araştırması (ELSA) veri setlerinin iki yıllık panel çalışmalarını kullanmış ve tam zamanlı çalışmadan yarı zamanlı çalışmaya geçişin emeklilik zamanlamasındaki etkisini, çok düzeyli doğrusal regresyon analiz yöntemi ile araştırmıştır. Çalışmada kariyerinin son dönemlerindeki

bireylerin, çalışma saatlerini azalttıklarında tam zamanlı istihdamda kalanlara göre daha erken emekli oldukları bulgusuna ulaşılmıştır.

Durusoy Öztepe ve Kamber Kıvcı (2019), tekstil sektöründe çalışan 50 yaş ve üzeri 11 mavi yakalı çalışanlarla yarı yapılandırılmış derinlemesine görüşme yöntemiyle emeklilik kararına etki eden faktörleri ve emeklilik döneminden beklentileri araştırmıştır. Mavi yakalı çalışanlarda emekliliğe karar vermede; çalışma koşullarının, sağlık durumunun, ekonomik koşulların, kişisel tercihlerin ve sosyal normların en önemli faktörler olduğu ortaya konmuştur. Evde bakıma muhtaç hasta, yaşlı ya da engelli bireyler ya da torunların varlığının, erkeklerle karşılaştırıldığında kadınların emeklilik kararında daha belirleyici olduğu bulgulanmıştır. Ayrıca aile ile daha fazla zaman geçirebilme, dinlenme ve hobilere zaman ayırabilme gibi boş zaman talebinin de emeklilik kararlarında belirleyici yeri olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Wöhrmann, Brauner ve Michel (2020), 50-65 yaş arası 7.859 çalışandan elde ettikleri verileri kullanarak demografik faktörlerle birlikte fiili haftalık çalışma saatlerine ilişkin kişi-çevre uyumunun erken ve geç emeklilik niyetleri üzerindeki etkisini multinominal lojistik regresyon analizi ile araştırmıştır. Elde edilen bulgular sonucunda demografik değişkenlerle ilgili daha genç yaş ve daha kötü sağlık durumunun normal emekliliğe kıyasla erken emeklilik olasılığını arttırdığı, buna karşın daha yüksek eğitim ve daha yüksek yaşın normal emekliliğe kıyasla geç emeklilik olasılığını arttırdığı anlaşılmıştır. Ayrıca çalışmada saatlerinde tercih edilen bir azalmanın, normal emeklilik niyetlerine kıyasla erken emeklilik riskinin artmasıyla ilişkili olduğu gösterilmektedir. Başka bir ifadeyle haftalık çalışma saati olarak daha fazla çalışmak isteyen çalışanlar, emekliliklerini geciktirmek isteyeceklerdir.

Erdem (2020), Türkiye’de istihdamdaki bireylerin demografik ve sosyo ekonomik faktörlerin emekliliğe geçişe etkisini, multinominal lojistik regresyon ile TÜİK tarafından yayımlanan 2013-2016 dönemi Gelir Yaşam Koşulları Anket panel veri setlerini kullanarak analiz etmiştir. Sosyo ekonomik ve demografik faktörlerin daha çok erkeklerin emekliliğe geçişinde anlamlı etkisi olduğunu, kadınlarda ise yaşın ve işgücü piyasalarındaki tecrübenin artmasının emekliliğe geçişte anlamlı ve pozitif etkisini olduğunu, evin kira durumu ve bireyin sosyal yardım alma durumunun ise emekliliğe geçişte anlamlı ve negatif şekilde etkisinin olduğunu ortaya koymuştur. Ayrıca bağımlı

çocuğu olma, genel sağlık durumu daha iyi olma, yüksek eğitim, medeni hal ve gelir d¼zeyi gibi fakt¼rlerin, kadınlarda emekliliğe geçişi anlamlı şekilde etkilemediği sonucuna ulaşılmıştır.

Meng, Sundstrup ve Andersen (2020), Danimarka'da 50 yaş ¼zerinde olan 12.269 kişiden alınan verileri kullanmış ve resmi emeklilik yaşında, bu yaştan ¼nce ve sonra emekli olmayı bekleyen çalışanların emeklilik kararlarını etkileyen fakt¼rleri lojistik regresyon y¼ntemi ile araştırmıştır. Çalışma sonucunda t¼m gruplar için k¼t¼ sağlık, daha fazla boş zaman isteği ve ekonomik durum fakt¼rlerinin emekli olmanın en belirgin beklenen nedenleri olduğu g¼r¼lm¼řt¼r. Ayrıca daha fazla boş zaman, daha fazla iş esnekliği ve ekonomik faydaların varlığı değişkenlerinin, resmi emeklilik yaşından daha geç yaşlarda emekli olmayı sağladığı ve daha iyi iş-yaşam dengesi, sağlıklı yaşam tarzı ve ekonomik teşviklerin değişkenlerinin erken emekliliği ¼nledięi ve çalışma yaşamını uzatmada motive edici olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Trentini (2021), İtalya'da 1911 ve 1959 yılları arasında doğmuş, 1.999 yaşlı çalışan kişi ¼zerinde ikili lojistik regresyon analizi ile yaptığı çalışmada emeklilik zamanlamasının g¼n¼ll¼ ve g¼n¼ls¼z olma koşullarına g¼re değiştiğini bulgulamıştır. İtalya'da emeklilerin çoğunluğunun, g¼n¼ll¼ olarak (% 87) emekli olmayı tercih ettikleri ve eşi veya partneriyle aynı zamanda emekli olmaya karar verenlerin yok denecek kadar az olduğu (% 0,09) yapılan araştırmayla g¼sterilmiřtir. Ayrıca zorunlu emeklilik kararlarında, çalışanın kendisinin veya yakınlarının sağlığının bozulması ve işten çıkarılma, en ¼nemli fakt¼rler olarak ¼n plana çıkmaktadır. Çalışmada sosyo-demografik değişkenlere g¼re emeklilik zamanlaması incelenmiş ve cinsiyet değişkeninin emeklilik zamanlamasında anlamlı bir etkiye sahip olmadığı, emekli olma olasılığının yaşla birlikte arttığı ve y¼ksek ¼ęrenime sahip olanların, emekli olma olasılığının ilköğretim d¼zeyine sahip olanlara g¼re 0,575 kat daha d¼ř¼k olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Sousa, Ramos ve Carvalho (2023), bireysel ve iş fakt¼rlerinin emeklilik zamanlaması ¼zerindeki etkisini araştırmak için yaşları 55 ile 70 arasında değişen 41 Portekizli kişiler ile nitel araştırma yaparak g¼r¼řme verilerini içerik analizine tabi tutmuşlardır. İçerik analizi sonucunda profiller, 3 k¼meye ayrılmış ve k¼me analizi ile emekliliğe geçiş profillerinin çok değişkenli yapısı ortaya çıkarılmıştır. Araştırma

sonucuna göre işyerinde yüksek olumlu deneyimler, bakmakla yükümlü olunan kişi olmaması ve eşin/partnerin emekli olmaması gibi profiller daha geç emeklilikle ilişkilendirilmiştir.

Temel faktörleri ve değişkenleri içeren literatürün özeti, Tablo 7’de verilmiştir.

Tablo 7. Literatürün Genel Özeti

Temel Faktörler	Değişkenler	Çalışmalar
Bireysel Faktörler	Yaş	Adams vd. (2002); Zappala vd. (2008); Sargent-Cox vd. (2012); De Preter vd. (2012); Oakman ve Wells (2013); Wöhrmann vd. (2020); Erdem (2020); Trentini (2021)
	Cinsiyet	Drobnic (2002); Sargent-Cox vd. (2012); De Preter vd. (2012); De Preter vd. (2013); Kridahl (2017); Durusoy Öztepe ve Kamber Kıvıncı (2019); Erdem (2020); Trentini (2021)
	Sağlık Durumu	Beehr (1986); Zimmerman vd. (2000); Drobnic (2002); Adams vd. (2002); van Solinge ve Henkes (2007); De Preter vd. (2012); Sargent-Cox vd. (2012); De Preter vd. (2013); Hess (2017); Durusoy Öztepe ve Kamber Kıvıncı (2019); Wöhrmann vd. (2020); Erdem (2020); Meng vd. (2020)
	Eğitim Durumu	Sargent-Cox vd. (2012); De Preter vd. (2012); Hess (2017); Wöhrmann vd. (2020); Erdem (2020); Trentini (2021)
	Medeni Durumu	Drobnic (2002); Erdem (2020)
	Eşin Durumu ve Desteği	van Solinge ve Henkes (2007); van Dam vd. (2009); Sargent-Cox vd. (2012); Sousa vd. (2023)
	Bakım Rollerini	Zimmerman vd. (2000); Dentinger ve Clarkberg (2002); Erdem (2020); Sousa vd. (2023)
	Ülke	Sargent-Cox vd. (2012)
Ekonomik Faktörler	Gelir Durumu	Drobnic (2002); Adams vd. (2002); Zappala vd. (2008); Sargent-Cox vd. (2012); De Preter vd. (2012); Erdem (2020)
	Konut Sahipliği	Drobnic (2002); Erdem (2020)
	Genel	Beehr (1986); De Preter vd. (2012); Hess (2017); Durusoy Öztepe ve Kamber Kıvıncı (2019); Erdem (2020); Meng vd. (2020)
İşe İlişkin Faktörler	Stres	Zimmerman vd. (200)
	Yönetimsel Destek	van Solinge ve Henkes (2007); van Dam vd. (2009); De Preter vd. (2013); van Solinge ve Henkes (2014)
	İş Tatmini	Oakman ve Wells (2013); Hess (2017)
	İş Talepleri	Oakman ve Wells (2013); Hess (2017)
	Çalışma Süresi	Sargent-Cox vd. (2012); Hess vd. (2018); Wöhrmann vd. (2020)
	Genel	Beehr (1986); De Preter vd. (2012); De Preter vd. (2013); van Solinge ve Henkes (2014); Durusoy Öztepe ve Kamber Kıvıncı (2019); Meng vd. (2020); Sousa vd. (2023)
Psiko-Sosyal Faktörler	Kişilik	Beehr (1986)
	Boş Zaman	Beehr (1986); De Preter vd. (2013); Hess (2017); Durusoy Öztepe ve Kamber Kıvıncı (2019); Meng vd. (2020)
	Kimlik	Adams vd. (2002)
	Örgütsel Bağlılık	Adams vd. (2002)
	İşe Bağlılık	Adams vd. (2002)
	Sosyal Uyum	Oakman ve Wells (2013)
	Genel	Zappala vd. (2008); Durusoy Öztepe ve Kamber Kıvıncı (2019)
Makro Ekonomik ve Kurumsal Faktörler	İşsizlik	Gorodnichenko vd. (2013); Axelrad (2018)
	Enflasyon	Gorodnichenko vd. (2013)
	Konut Fiyatları	Gorodnichenko vd. (2013)
	Sosyal Güvenlik Uygulamaları	Coile ve Gruber (2007); De Preter vd. (2013); Meng vd. (2020)
	GSYH	Axelrad (2018)

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

BİREYLERİN EMEKLİLİK KARARLARI ve EMEKLİLİK ZAMANLAMASINA İLİŞKİN BİR UYGULAMA

3.1. Araştırmanın İçeriği

Bilimsel araştırma, bir bilgi üretim faaliyeti sürecidir. Bu araştırma sürecinin içerisinde birbiriyle bağlantılı çok sayıda eylemler ve aşamalar bulunur (Daşdemir, 2019: 37). Çalışmanın bu kısmında araştırmanın içeriğini oluşturan faaliyetlerden tek tek bahsedilmiştir.

3.1.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Sosyal güvenlik sistemlerinin genel yapısı, sigortacılık ilkesine ve kuşaklararası dayanışma esasına dayandığından ülkelerin sosyal güvenlik sisteminin sürdürülebilirliği ve etkililiği için aktüeryal dengelerinin korunması gerekmektedir. Bir ülkedeki sosyal güvenlik sisteminin aktüeryal dengesini ifade eden en önemli göstergelerinden biri, genel toplam içindeki emeklilerin payıdır.

2024 yılı Ekim ayı SGK Aylık Bülteni Sigortalı İstatistikleri'ne göre, aktif sigortalı sayısı 25.823.342, dosya bazında pasif sigortalı sayısı ise 15.783.860 olup aktif/pasif oranı 1,64 olarak gerçekleşmiştir. Literatürde sağlıklı işleyen bir sosyal güvenlik sistemi için bu oranın 3 ile 4 civarında olması beklenirken, Türkiye'de 1,64 olması, sistemin sürdürülebilirliği için önemli bir sorun teşkil etmektedir. Pasif sigortalı sayısı içinde 11.957.914 kişi ile emekli aylığı alanlar en yüksek kesimi oluşturmaktadır. Bu oranın yükseltilebilmesi için ya aktif sayısının artırılması (daha çok istihdam) ya da daha az pasif (daha az emekli) sayısının olması gerektiği açıktır. Nitekim bireylerin verdikleri emeklilik kararları, doğrudan aktif/pasif oranını etkilemektedir. Bu noktadan hareketle bu çalışmada, bireylerin emeklilik kararı vermesinde belirleyici olan faktörlerin belirlenmesi ve belirlenen bu faktörler çerçevesinde bireylerin emeklilik zamanlamasının (erken, zamanında veya geç) saptanması amaçlanmıştır.

Uluslararası literatürde emeklilik zamanlamasına ilişkin çalışmalara sıklıkla rastlanılmasına rağmen Türkiye özelinde böyle bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Bu çalışmanın, bireylerin emeklilik kararı almalarına neden olan faktörlerinin belirlenmesi

ve bu faktörlerin emeklilik zamanlamasına etkisini inceleyecek olması bakımından literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Diğer yandan diğer ülkelerin emeklilik zamanlamaları ile karşılaştırmalı bir analize imkan sağlayacaktır. Ayrıca politika yapıcılara bu kapsamda yol gösterici olabilecektir.

3.1.2. Araştırmanın Kapsamı ve Sınırlılıkları

Araştırmanın kapsamını, Tablo 5'te belirtildiği üzere Türk Sosyal Güvenlik sisteminden 5510 Sayılı Kanunun 4/1-a maddesi (eski SSK), 4/1-b maddesi (eski Bağ-Kur) ve 4/1-c maddesi (eski Emekli Sandığı) uyarınca Denizli ili sınırları içerisinde yaşlılık aylığı alan bir başka ifadeyle emekli olmuş kişiler oluşturmaktadır. 5510 sayılı Kanun'un geçici 20'nci maddesinin birinci fıkrası kapsamındaki sandıklardan emekli olmuş bireylerin sayısının, diğer emeklilik statüsündekilere göre oldukça az olması sebebiyle araştırma kapsamı dışında tutulmuştur. Benzer şekilde isteğe bağlı sigortalılık statüsünden emekli olmuş bireylerde, 5510 Sayılı Kanunun 4/1-b maddesi (eski Bağ-Kur) kapsamında yer almalarına rağmen fiilen bir çalışma içerisinde olmadıkları ve dolayısıyla emeklilik için bir karar verme gibi bir durumları söz konusu olmadığı gerekçesiyle araştırma kapsamının dışında bırakılmıştır.

Çalışmanın uygulama bölümünde yer alan emeklilik zamanlamasına ilişkin analizlerin yapılabilmesi için gerekli olan veri, SGK'dan temin edilememiştir. Bu nedenle veriler araştırma kapsamında oluşturulan anketler aracılığıyla toplanmıştır. Araştırma yapılan örneklemin emekli olmuş bireyler olması, özellikle görüşme mekânları ve gerçekleştirildiği dönem itibarıyla çeşitli sınırlılıkları ve zorlukları da bünyesinde barındırmıştır. Anket soruları oluşturulurken araştırma biriminin durumları gözetilerek, açık uçlu ve likert tipi sorulardan mümkün olduğunca kaçınılmış, anket sorularının katılımcıları sıkmayacak çalışmanın temel amacına yönelik olarak kısa, öz, anlaşılabilir ve sayısının az olmasına dikkat edilmiştir. Buna rağmen emekli bazı bireylerin sorulara cevap vermekte zorluk çektikleri veya gelişigüzel cevap verdikleri gözlenmiştir. Bu nedenle bazı anket formları, veri setine dahil edilememiştir. Ayrıca bazı emekli bireyler, anketi doldurma sırasında dolandırılma veya başımıza bir şey gelir düşüncesiyle anketi tamamlama konusunda çekimser kalmış veya tamamen vazgeçmiştir. Anket formlarının geniş kitlelere dağıtılmasına rağmen tüm bu durumlar, istenilen sayıda geri dönüş sağlanmasını engellemiş ve büyük veri sayılarına

ulaşılmasını güçleştirmiştir. Ayrıca tezin yürütümü sırasında, Dünya genelinde yaşanan covid-19 salgını sebebiyle emeklilere ulaşmakta ve veri toplamakta zorluk yaşanmıştır.

Araştırmanın başlarında daha kısa sürede, daha hızlı ve daha fazla kişiye ulaşılabileceği ve dolayısıyla daha çok veri toplanabileceği düşünülerek internet ortamında “Google Formlar” kullanılarak veri toplanmaya çalışılmış ancak ya anketlerin hiç gelmediği ya da gelen anketlerin kullanışsız olduğu düşüncesiyle bazı anketler veri setinden çıkarılmıştır. Bu sebeple internet üzerinden katılım, yüz yüze uygulamaya göre epey geride kalmıştır. Nitekim anketlerin geri dönüşlerinde bazı katılımcıların 5510 sayılı Kanun kapsamında yaşlılık aylığı almadığı bir başka ifadeyle emekli olmadığı, eşi üzerinden dul aylığı veya anne/babası üzerinden yetim aylığı aldığı halde kendisini emekli olarak algıladığı için bu katılımcıların anket formları dikkate alınmamıştır. Benzer şekilde gelişigüzel doldurulduğu tespit edilen anket formları da çalışmaya dahil edilmemiştir.

Tezin yürütümü esnasında kamuoyunda emeklilikte yaşa takılanlar (EYT) olarak bilinen kesime yönelik 03 Mart 2023 tarihinde Resmi Gazete’de yayımlanan 7438 sayılı Kanunla, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'na geçici madde 95 eklenerek “Bu maddenin yürürlük tarihinden sonra aylık bağlanması için talepte bulunanlardan 506 sayılı Kanunun geçici 81 inci maddesinin birinci fıkrasının (B) bendi, 1479 sayılı Kanunun geçici 10 uncu maddesinin ikinci fıkrası, 2925 sayılı Kanunun geçici 2 nci maddesinin birinci fıkrasının (B) bendi ve 5434 sayılı Kanunun geçici 205 inci maddesi hükümlerine göre yaşlılık veya emekli aylığı bağlanacak olanlar, söz konusu hükümlerde yaş dışındaki diğer şartları taşımaları halinde yaşlılık veya emekli aylığından yararlanırlar.” denilerek yaşlılık veya emekli aylığı bağlanacak olanlarda yaş şartı kaldırıldığından, kısa sürede çok sayıda genç yaşta emekli olan bir kesim ortaya çıkmıştır. Araştırma kapsamında bu kesimden de veri toplanmış ancak bu kesimin genel emekli davranışı ve profilinden farklı oldukları anket sonuçlarından gözlemlendiği için veri setini bozan bazı anketler veri setinden çıkarılmıştır.

3.1.3. Araştırmanın Hipotezi

Çalışmanın ana hipotezi, “Bireylerin sosyo-demografik ve sosyo-ekonomik özellikleri ile emeklilik zamanlamaları arasında anlamlı bir ilişki vardır” olarak belirlenmiştir. Bu ana hipotezle bağlantılı olarak alt hipotezler ise şu şekilde oluşturulmuş ve istatistiksel yöntemlerle sınanmıştır:

H1a: Bireylerin cinsiyeti ile emeklilik zamanlamaları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H1b: Bireylerin emeklilik statüsü ile emeklilik zamanlamaları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H1c: Bireylerin çalıştıkları sektör ile emeklilik zamanlamaları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H1d: Bireylerin çalışma saatleri ile emeklilik zamanlamaları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H1e: Bireylerin başka bir gelire sahip olmaları ile emeklilik zamanlamaları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H1f: Bireylerin medeni durumları ile emeklilik zamanlamaları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H1g: Bireylerin eğitim durumları ile emeklilik zamanlamaları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H1h: Bireylerde eşin çalışma durumu ile emeklilik zamanlamaları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H1i: Bireylerin bakım sorumlulukları ile emeklilik zamanlamaları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H1j: Bireylerin konut sahiplik durumu ile emeklilik zamanlamaları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H1k: Bireylerin sağlık durumu ile emeklilik zamanlamaları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H1l: Bireylerin ekonomik durumları ile emeklilik zamanlamaları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H1m: Bireylerin borç durumu ile emeklilik zamanlamaları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H1n: Bireylerin yaptıkları işin koşulları/iş yükü ile emeklilik zamanlamaları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H1o: Bireylerin yaptıkları işte kariyer durumu ile emeklilik zamanlamaları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H1p: Bireylerin emekli ikramiyesine (kıdem tazminatına) erişim durumu ile emeklilik zamanlamaları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

3.1.4. Araştırmanın Yöntemi, Modeli ve Değişkenleri

Bir araştırma sürecinde araştırmanın amacı ortaya konduktan ve araştırmanın hipotezleri oluşturulduktan sonra en önemli husus, araştırmanın yönteminin seçimidir. Bu tez çalışmasında araştırma yöntemi olarak, nicel araştırma yöntemi benimsenmiş ve uygulanmıştır.

Bu tez çalışmasının odak noktası, bireylerin emeklilik kararlarını etkileyen faktörlerinin (bağımsız değişken) belirlenmesi ve bu faktörler çerçevesinde emeklilik zamanlamasının (bağımlı değişken) ortaya konması olduğu için araştırmanın deseni olarak birden çok değişken arasındaki ilişkileri temel alan ilişkisel tarama modeli seçilmiştir. Tarama modelleri, olay ve olgulara ait geçmişteki verilerden hareketle evrene ilişkin eğilimleri belirlemeye ve kestirimlerde bulunmaya olanak sağlar (şimşek, 2013: 91-92).

Araştırmanın bağımlı değişkeni “bireylerin ne zaman emekli olduğudur” (hemen=0; sonra=1), bir başka ifade ile emeklilik zamanlamasıdır. Bağımsız değişkenler ise cinsiyet, emeklilik statüsü, çalışılan sektör, çalışma saatleri, başka bir gelire sahip olma durumu, medeni durum, eğitim durumu, eşin çalışma durumu, bakım

sorumlulukları, konut sahiplik durumu, sağlık durumu, ekonomik durum, borç durumu, çalışma koşulları / iş yükü, işin kariyer durumu, emekli ikramiyesine (kıdem tazminatına) erişim biçimindedir.

3.1.5. Araştırmanın Anakütlesi ve Örneklemi

Araştırmanın anakütlesini, 5510 sayılı Kanununun 4/1-a maddesi (SSK), 4/1-b maddesi (Bağ-Kur) ve 4/1-c maddesi (Emekli Sandığı) uyarınca yaşlılık aylığı alan bireyler oluşturmaktadır. Anakütlenin homojen olmaması ve birbirinden farklılık gösteren tabakalardan oluşması (Özdemir, 2016: 96; Gürsakal, 2013: 26) nedeniyle örneklem seçiminde, bu tez çalışmasında tesadüfi (olasılıklı) yöntemlerden biri olan tabakalı örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Örneklemedeki tabakaların dağılımlarının belirlenmesinde, emeklilik statülerinin (4/1-a, 4/1-b ve 4/1-c) anakütle içindeki yüzdesel dağılımı baz alınmış ve yaklaşık olarak bu dağılıma karşılık gelmesine dikkat edilmiştir. Araştırma anakütlesinin sayıca oldukça büyük olması, toplanan verilerin maksimum çeşitliliği kısmen yakalaması, elde edilen verilerin belirli bir doygunluk seviyesine ulaşması, bazı verilerin artık tekrar ettiği düşüncesi ve uzman görüşleri de alınarak anket sayısı, 792 olarak belirlenmiş ve veri toplama işlemi sonlandırılmıştır. Ayrıca 384 kişilik bir örneklemin % 5 hata payı ve % 95 güven aralığında on milyon kişilik bir evreni temsil edebileceği belirtilmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2018: 130). Araştırma kapsamında anket yoluyla toplanan verilerin genel bir dağılımı Tablo 8’ de verilmiştir.

Tablo 8. Anket Aracılığı ile Elde Edilen Verilerin Dağılımı

<i>Cinsiyet</i>	<i>Emeklilik Statüsü</i>			<i>Toplam</i>
	<i>4/1-a (SSK)</i>	<i>4/1-b (Bağ-Kur)</i>	<i>4/1-c (Emekli Sandığı)</i>	
Kadın	193	45	64	302
Erkek	321	85	84	490
Toplam	514	130	148	792
Oran	% 64,90	% 16,41	% 18,69	% 100

3.1.6. Veri Toplama Yöntemi ve Aracı

Araştırma kapsamında veri toplama yöntemi olarak nicel araştırmalarda sıklıkla kullanılan anket yöntemi tercih edilmiştir. Anket yönteminin seçilmesinin nedenleri;

çevrimiçi olarak veri toplamaya müsait olması, çok sayıda kişiye hızlıca ulaşılmasına imkan sağlaması ve istatistiki çözümlemelere daha çabuk hazır hale gelmesidir. Verilerin toplanmasında açık-kapalı uçlu, çoktan seçmeli ve birden fazla seçmeli soruları içeren, yirmi beş sorudan oluşan EK-1’de verilen anket formu kullanılmıştır. Anketler, internet üzerinden çevrimiçi yöntemler (google formlar) ve yüz yüze olmak üzere iki şekilde uygulanmıştır. Anketlerin uygulanmasından öncesinde katılımcılara; araştırmanın amacı hakkında kısa bilgiler verilmiş, gönüllük esasına göre katılımları sağlanmış ve gizlilik ilkesine bağlı kalınmıştır.

Tablo 9. Değişkenlere İlişkin Betimsel İstatistikler

<i>Değişkenler</i>		<i>Kişi sayısı</i>	<i>Oran</i>
Cinsiyet	Kadın	297	% 38,13
	Erkek	495	% 61,87
Emeklilik Statüsü	SSK (4/1-a)	514	% 64,90
	Bağ-Kur (4/1-b)	130	% 16,41
	Emekli Sandığı (4/1-c)	148	% 18,69
Emeklilik Zamanı	Hemen	434	% 54,80
	Sonra	358	% 45,20
Sektör	Kamu	226	% 28,54
	Özel	565	% 71,34
Çalışma Süresi	40 saatten az	65	% 8,21
	40 saat - 45 saat arası	357	% 45,08
	45 saatten fazla	370	% 46,72
Başka Gelir Durumu	Evet	276	% 34,34
	Hayır	515	% 65,53
Medeni Durum	Evli	655	% 82,70
	Hiç evlenmemiş	31	% 3,91
	Eşi vefat etmiş	40	% 5,05
	Boşanmış	61	% 7,70
	Evli ama ayrı yaşıyor	5	% 0,63
Eğitim Durumu	Okur yazar değil	5	% 0,63
	İlkokul	110	% 13,89
	Ortaokul	92	% 11,62
	Lise	273	% 33,96
	Yüksekokul (2 yıllık)	72	% 9,09
	Üniversite (4 yıllık)	206	% 26,01
	Lisansüstü (YL ve Doktora)	38	% 4,80
Eşin Durumu	Evet	304	% 38,38
	Hayır	322	% 42,30
	Emekliydi	89	% 11,24
Bakım Sorumluluk	Evet	253	% 31,94
	Hayır	538	% 67,93
Konut Sahipliği Durumu	Kira	183	% 23,11
	Kendimizin	609	% 76,89
Sağlık Durumu	Evet	193	% 24,37
	Hayır	599	% 75,63
Ekonomik Durumu	Evet	375	% 47,35
	Hayır	417	% 52,65
Borç Durumu	Evet	219	% 27,65
	Hayır	573	% 72,35
Çalışma Koşulları/İşyükü	Evet	396	% 50,00
	Hayır	396	% 50,00
Kariyer Durumu	Kariyer yok	297	% 37,50
	Kariyer başı	66	% 8,33
	Kariyer ortası	175	% 22,10
	Kariyer üst	252	% 31,82
Kıdem Tazminatı	Evet	300	% 37,88
	Hayır	450	% 56,82

Araştırma kapsamında toplanan verilerin betimsel (tanımsal) istatistiki dağılımları, Tablo 9'da gösterilmiştir. İstatistiki analizlerde, bağımsız değişkenlerin içerisindeki hücrelerde (gözeneklerde), hiçbir gözlemin olmadığı veya çok az olduğu durumlar olabilir. Bu durum parametre tahminlerinde, standart hata oluşmasına sebebiyet verebilir. Böyle bir durumda kategorik değişkenlerde, kategori birleştirilmesi yapılması veya analizden çıkarılması önerilir (Çokluk, 2010: 1368). Nitekim çalışmamızda; medeni durum, eğitim durumu, eş durumu ve kariyer durumu değişkenlerinde benzer durumla karşılaşıldığı için kategori birleştirmesine gidilmiştir.

3.1.7. Verilerin Analizi

Araştırma kapsamında toplanan nicel verilerin istatistiksel analizi için SPSS (Statistical Package for Social Sciences) programı kullanılmıştır. SPSS programı Pamukkale Üniversitesi'nin dahil olduğu eduroam üzerinden temin edilmiştir.

3.1.7.1. Lojistik Regresyon Analizi

Regresyon analizi, bağımlı ve bağımsız değişken olarak adlandırılan bir değişken ile bir veya daha fazla bağımsız değişkeni ilişkilendirmek için gözlenen verileri kullanan istatistiksel bir tekniktir (O'Connell ve Orris, 2012: 491). Bu anlamda regresyon analizinde bağımlı (tahmin edilmek istenen değişken) ve bağımsız değişken (tahminin gerçekleştirilmesi için kullanılan değişken) olmak üzere iki değişken kullanılmaktadır. Bağımlı değişkenin değerini tahmin etmenin yanı sıra regresyon analizi; bağımlı ve bağımsız değişken arasındaki matematiksel ilişkiyi tanımlamak, bağımsız değişkendeki değişimin bağımlı değişken üzerindeki etkisini analiz etmek ve normal olmayan gözlemleri belirlemek için kullanılmaktadır (Berenson vd., 2012: 552). Bağımlı ve bağımsız değişkenin yapısına ve değişkenler arasındaki ilişkilerin farklılığına göre literatürde tanımlanmış farklı regresyon çeşitleri bulunmaktadır (Gogtay vd., 2017: 48). Bunlardan biri de lojistik regresyondur.

Lojistik regresyon analizinin temel amacı, en az değişkenle bağımlı (yordanan, açıklanan) ve bağımsız (yordayıcı, açıklayıcı) değişkenler arasındaki ilişkiyi ortaya koyabilmektir. Bunu da en iyi uyuma sahip ve kabul edilebilir model ile yapmaktadır (Atasoy, 2001: 1).

Lojistik regresyon analizi, bağımlı değişkenin kategori sayısına ve ölçek türüne göre farklılaşmaktadır. Bağımlı değişken iki kategorili bir yapıya sahipse, “*ikili lojistik regresyon analizi*”; ikiden fazla bir kategoriye sahipse “*çoklu lojistik regresyon analizi*” kullanılır. Son olarak bağımlı değişkenin ölçüldüğü ölçek türü sıralayıcı bir nitelikte ise “*sıralı lojistik regresyon analizi*” kullanılmaktadır (Gürsakar, 2019: 148).

Bu tez çalışmasında bireylerin emekli olma zamanları (bağımlı değişken) her ne kadar “erken”, “zamanında” ve “geç” olarak üç kategoriden oluşuyor olarak gözükse de Türk sosyal güvenlik sisteminde, erken emeklilik uygulamaları mevzuatta yer almamaktadır. Bu nedenle emeklilik zamanlaması (bağımlı değişken), sadece “hemen” ve “sonra” olarak iki kategorili olarak alınmıştır. Bağımlı değişken, kategorik ve aynı zamanda dikotomik bir yapıda olduğundan (bireyin zamanında veya geç emekli olma durumu) ikili lojistik regresyon analizi kullanılmıştır.

Matematiksel olarak lojistik regresyon denkleminin gösterimi, Eşitlik 1’deki gibidir:

$$\ln \left(\frac{p}{1-p} \right) = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \dots + \beta_n X_n \quad (1)$$

Burada β_0 , lojistik regresyon denkleminin sabit sayısıdır. $\beta_1 \dots \beta_n$ ise n adet bağımsız değişkenin regresyon katsayılarıdır. Modeldeki β regresyon katsayılarının anlamlılığının test edilmesinin nedeni, ilgili bağımsız değişken modele dahil edildiğinde daha doğru tahminlemeler yapıp yapılamadığının veya modele anlamlı olarak bir katkı sağlayıp sağlamadığının analiz edilmesidir. Bu katsayıların anlamlılığına; olabilirlik oranı, wald istatistiği ya da durum indeksi ile bakılabilir (Alpar, 2013: 648; Çokluk, 2010: 1374-1375).

Lojistik regresyonda model seçiminde standart ve adımsal olmak üzere iki yöntem kullanılmaktadır. Standart yöntemde, tüm bağımsız değişkenler modele dahil edilerek, bağımlı değişkeni tahmin etme başarısı değerlendirilir. Modele istatistiksel olarak anlamlı katkı yapmayan değişken, modelden çıkarılabilir (Kalaycı, 2006: 260). Adımsal yöntemle model seçiminde ise ileriye yönelik seçim ve geriye dönük eleme olmak üzere iki yöntem bulunmaktadır. İleriye yönelik seçim yönteminde, modele önce sabit ile başlanır ve modele değişkenler tek tek eklenir, eklenen değişkenin modele katkısı anlamsız bulunana dek modele bağımsız değişkenler eklemeye devam edilir

(Alpar, 2013: 664). Geriye dönük eleme yönteminde ise tüm bağımsız değişkenler modele dahil edilir ve her adımda modelden çıkartıldığında modeldeki sapmalar dikkate alınır. Çıkartılan bir bağımsız değişken, modelde hiç sapmaya neden olmuyorsa modelden çıkartılır (Çokluk vd., 2021: 68).

İkili lojistik regresyon modelinde, modelin uyumunun bir bütün olarak değerlendirilmesi Pearson ki-kare testi, Hosmer-Lemeshow ki-kare uyum iyiliği testi, sınıflandırma tablosu ve sapma istatistikleri gibi yöntemlerle incelenebilir. Hosmer-Lemeshow ki-kare uyum iyiliği testini kullanabilmek için en az 400 gözlem olması önerilmektedir (Alpar, 2013: 668). Hosmer-Lemeshow testinin sonucunda ($p > 0.05$) ise yani sonucun anlamlı olmaması halinde, modelin veri uyumunun iyi düzeyde olduğuna karar verilir (Çokluk, 2010: 1386).

İkili lojistik regresyon analizi sonucunda ulaşılan lojistik modele göre açıklanan bağımlı değişkendeki varyans miktarını bir başka ifadeyle bağımlı değişkeni ne kadarını açıklayabildiğini, ne kadarını kestirebildiğini belirlemek için *Cox&Snell R²* veya *Nagelkerke R²* değerleri kullanılmaktadır. Ancak literatüre göre *Nagelkerke R²* değeri yüksek çıktığı için çoğunlukla tercih edilmektedir (Durmaz Bodur ve Kumaş, 2021: 174-175). Uluslararası literatürde bu değerler için kabul edilebilir nesnel bir ölçüt bulunmamaktadır. Ancak en iyi modelde en yüksek *R²* değeri veren modele ulaşılması hedeflenmelidir (Durmaz Bodur, 2020: 91).

Lojistik regresyon analizinde hesaplanan, “odds” ve “odds oranları” üzerinden yorumlamalar yapılmaktadır. Odds kavramı; olma olasılığının, olmama olasılığına oranıdır. Olma olasılığı “P” ile gösterildiğinde, “(1-P)” ise olmama olasılığını göstermektedir. Bu durumda Odds değeri; $P / (1-P)$ olarak hesaplanır. Odds oranı (OR) ise iki odds değerinin birbirine oranını ifade eder. (Gürsakal, 2019: 153). Lojistik regresyon analizinde odds oranını (OR), $Exp(B)$ katsayısı temsil etmektedir (Çokluk, 2010: 1365-1367). Bu iki kavram, basit bir örnek üzerinden açıklanabilir. Akciğer kanseri olan 85, akciğer kanseri olmayan 120 kişi üzerinde sigara içme durumlarının incelendiği ve sonuçlarının da Tablo 10’da verildiği varsayılmıştır.

Tablo 10. Odds ve Odds Oranı İçin Örnek Tablo

<i>Sigara Kullanımı</i>	<i>Akciğer Kanseri</i>		<i>Toplam</i>
	Var	Yok	
İçiyor	70	20	90
İçmiyor	15	100	115
<i>Toplam</i>	85	120	205

Kaynak: Alpar, 2021: 634'den uyarlanmıştır.

Sigara kullananların odds'u yani bir olayın olma olasılığının, olmama olasılığına oranı $70 / 20 = 3,5$ olarak hesaplanır.

Sigara kullanmayanların odds'u ise $15 / 100 = 0,15$ olarak hesaplanır. Bu şekilde hesaplanan iki odds oranının birbirine oranı ise odds oranını (OR) verir. Buradan da odds oranı : $3,5 / 0,15 = 23,33$ olarak hesaplanır. Hesaplanan bu odds oranının yorumu, "Sigara kullananların akciğer kanserine yakalanma riski, sigara kullanmayanlara göre 23,33 kat daha fazladır." şeklinde yapılabilir.

3.2. Araştırmanın Bulguları

Çalışmada öncelikle anket yöntemi ile 792 emekliden toplanan veriler için bir veri seti oluşturulmuştur. Bu veri seti kullanılarak hemen emekli olanların ve emekliliğini erteleyenlerin, emekli olduktan sonra cinsiyet bazında çalışma veya çalışmama durumları, çapraz tablolarla (Tablo 11-14) analiz edilmiştir. Ayrıca Tablo 11-14'teki veriler, Grafik 13 -16'da görselleştirilmiştir.

Tablo 11. Tüm Emeklilik Statülerinin Emeklilik Sonrası Çalışma Durumları

HEMEN EMEKLİ					SONRA EMEKLİ						
			Çalışma		Toplam				Çalışma		Toplam
			Evet	Hayır					Evet	Hayır	
Cinsiyet	Kadın	Sayı	68	118	186	Cinsiyet	Kadın	Sayı	36	80	116
		Cinsiyet (%)	36,56	63,44	100,00			Cinsiyet (%)	31,03	68,97	100,00
		Çalışma (%)	28,10	61,46	42,86			Çalışma (%)	25,35	37,04	32,40
		Toplam (%)	15,67	27,19	42,86			Toplam (%)	10,06	22,35	32,40
	Erkek	Sayı	174	74	248	Cinsiyet	Erkek	Sayı	106	136	242
		Cinsiyet (%)	70,16	29,84	100,00			Cinsiyet (%)	43,80	56,20	100,00
		Çalışma (%)	71,90	38,54	57,14			Çalışma (%)	74,65	62,96	67,60
		Toplam (%)	40,09	17,05	57,14			Toplam (%)	29,61	37,99	67,60
Toplam	Sayı	242	192	434	Toplam	Sayı	142	216	358		
	Toplam (%)	55,76	44,24	100,00		Toplam (%)	39,66	60,34	100,00		

Kaynak: Çalışma kapsamında anket verilerinden faydalanılarak oluşturulmuştur.

Emeklilerin emekli olduktan sonra olan çalışma durumları, Tablo 11’de verilmiştir. Tablo 11’e göre genel olarak hemen emekli olanların emeklilik sonrası çalışma oranları, % 55,76 iken; geç emekli olanlarda bu oran, % 39,66’dır. Buna göre emeklilik sonrası çalışma durumu, emekliliklerini erteleyen kesim için daha düşüktür. Emekliliklerini erteleyenler çalışma fırsatını, emeklilik sonrası çalışma olarak değil de emekliliklerini erteleyerek değerlendirdikleri yorumu yapılabilir. Cinsiyet bazında bir değerlendirme yapıldığında erkeklerin her iki durumda da (hemen-sonra) kadınlara nazaran emeklilik sonrası çalışmaya daha eğilimli oldukları görülmektedir. Bu durum, her üç emeklilik statüsü için de aynı şekildedir.

Tablo 12. 4/1-a Kapsamındaki Emeklilerin Emeklilik Sonrası Çalışma Durumları

HEMEN EMEKLİ					SONRA EMEKLİ						
			Çalışma		Toplam				Çalışma		Toplam
			Evet	Hayır		Evet	Hayır				
Cinsiyet	Kadın	Sayı	46	79	125	Cinsiyet	Kadın	Sayı	20	48	68
		Cinsiyet (%)	36,80	63,20	100,00			Cinsiyet (%)	29,41	70,59	100,00
		Çalışma (%)	27,71	59,85	41,95			Çalışma (%)	21,28	39,34	31,48
		Toplam (%)	15,44	26,51	41,95			Toplam (%)	9,26	22,22	31,48
	Erkek	Sayı	120	53	173		Erkek	Sayı	74	74	148
		Cinsiyet (%)	69,36	30,64	100,00			Cinsiyet (%)	50,00	50,00	100,00
		Çalışma (%)	72,29	40,15	58,05			Çalışma (%)	78,72	60,66	68,52
		Toplam (%)	40,27	17,79	58,05			Toplam (%)	34,26	34,26	68,52
Toplam	Sayı	166	132	298	Toplam	Sayı	94	122	216		
	Toplam (%)	55,70	44,30	100,00		Toplam (%)	43,52	56,48	100,00		

Kaynak: Çalışma kapsamında anket verilerinden faydalanılarak oluşturulmuştur.

4/1-a kapsamında emekli olanların, emeklilik sonrası çalışma durumları, Tablo 12’de gösterilmiştir. 5510 sayılı Kanunun 4/1-a (SSK) kapsamında emekli olanlarda ise; hemen emekli olan grubunda (% 55,70) emeklilik sonrası çalışma oranları, sonra emekli olan gruba (% 43,52) göre daha yüksektir. Hemen emekli grubunda erkekler, kadınlara nazaran yaklaşık 2,5 kat daha fazla çalışma eğilimindedir. Bu oran, sonra emekli olan grupta 3,5 kattan daha fazladır. En fazla emekli olan kişi sayısının bu statüden olduğu düşünüldüğünde emeklilik sonrası çalışmayı, bu statüden emekli olan kişilerin yön verdiği söylenebilir.

Tablo 13. 4/1-b Kapsamındaki Emeklilerin Emeklilik Sonrası Çalışma Durumları

HEMEN EMEKLİ					SONRA EMEKLİ						
			Çalışma		Toplam				Çalışma		Toplam
			Evet	Hayır		Evet	Hayır				
Cinsiyet	Kadın	Sayı	14	17	31	Cinsiyet	Kadın	Sayı	6	8	14
		Cinsiyet (%)	45,16	54,84	100,00			Cinsiyet (%)	42,86	57,14	100,00
		Çalışma (%)	23,73	68,00	36,90			Çalışma (%)	27,27	33,33	30,43
		Toplam (%)	16,67	20,24	36,90			Toplam (%)	13,04	17,39	30,43
	Erkek	Sayı	45	8	53		Erkek	Sayı	16	16	32
		Cinsiyet (%)	84,91	15,09	100,00			Cinsiyet (%)	50,00	50,00	100,00
		Çalışma (%)	76,27	32,00	63,10			Çalışma (%)	72,73	66,67	69,57
		Toplam (%)	53,57	9,52	63,10			Toplam (%)	34,78	34,78	69,57
Toplam	Sayı	59	25	84	Toplam	Sayı	22	24	46		
	Toplam (%)	70,24	29,76	100,00		Toplam (%)	47,83	52,17	100,00		

Kaynak: Çalışma kapsamında anket verilerinden faydalanılarak oluşturulmuştur.

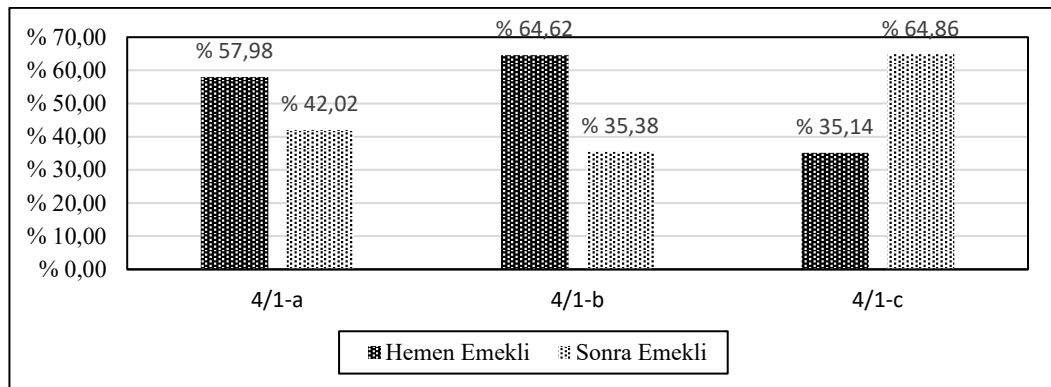
4/1-b kapsamında emekli olanların, emeklilikleri sonrası çalışma durumları ise Tablo 13'te verilmiştir. 5510 sayılı Kanunun 4/1-b (Bağ-Kur) kapsamında emekli olanlarda ise diğer statülerden farklı olarak hemen emekli olanların yaklaşık % 70'i, çalışmaya devam etmektedir. Bu statüdekilerin kendi nam ve hesabına çalışanlar olduğu düşünüldüğünde, hemen emekli olarak, hem kendi adlarına prim ödemekten kurtulduğu hem de mevcut işlerine devam etme fırsatından faydalandıkları düşünülebilir.

Tablo 14. 4/1-c Kapsamındaki Emeklilerin Emeklilik Sonrası Çalışma Durumları

HEMEN EMEKLİ					SONRA EMEKLİ						
		Çalışma		Toplam			Çalışma		Toplam		
		Evvet	Hayır				Evvet	Hayır			
Cinsiyet	Kadın	Sayı	8	22	30	Cinsiyet	Kadın	Sayı	10	24	34
		Cinsiyet (%)	26,67	73,33	100,00			Cinsiyet (%)	29,41	70,59	100,00
		Çalışma (%)	47,06	62,86	57,69			Çalışma (%)	38,46	34,29	35,42
		Toplam (%)	15,38	42,31	57,69			Toplam (%)	10,42	25,00	35,42
	Erkek	Sayı	9	13	22	Cinsiyet	Erkek	Sayı	16	46	62
		Cinsiyet (%)	40,91	59,09	100,00			Cinsiyet (%)	25,81	74,19	100,00
		Çalışma (%)	52,94	37,14	42,31			Çalışma (%)	61,54	65,71	64,58
		Toplam (%)	17,31	25,00	42,31			Toplam (%)	16,67	47,92	64,58
Toplam	Sayı	17	35	52	Toplam	Sayı	26	70	96		
	Toplam (%)	32,69	67,31	100,00		Toplam (%)	27,08	72,92	100,00		

Kaynak: Çalışma kapsamında anket verilerinden faydalanılarak oluşturulmuştur.

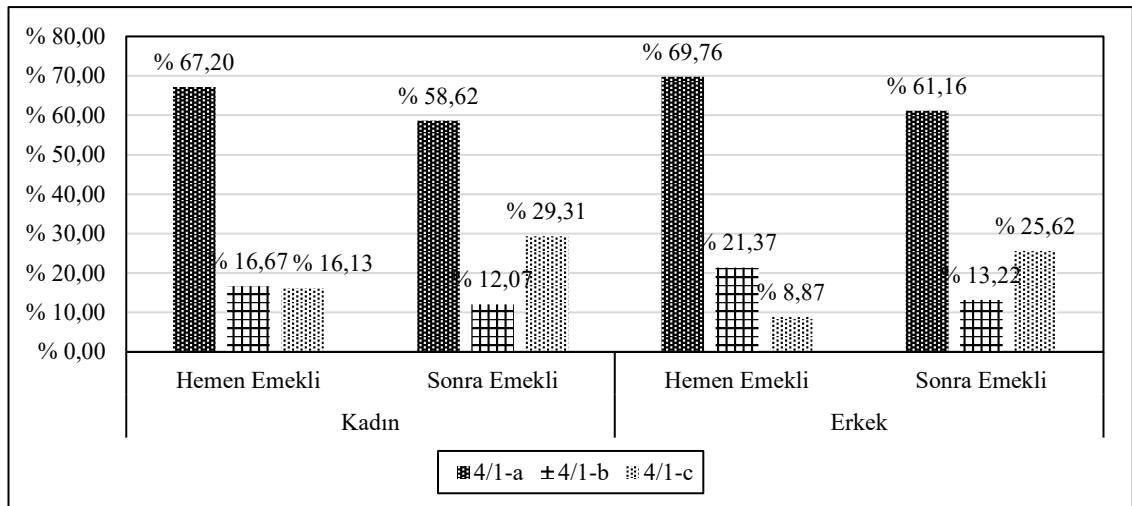
4/1-c kapsamında emekli olanların, emeklilikleri sonrası çalışma durumları ise Tablo 14’te gösterilmiştir. 5510 sayılı Kanunun 4/1-c (Emekli Sandığı) kapsamında emekli olanlarda ise emekli sonrası çalışma oranları, diğer statülere göre her iki kesim (hemen-sonra) için de oransal olarak daha düşüktür. Bu durumun, 5510 sayılı Kanuna göre yaş haddi uygulamasından ve bu statüden emekli olduktan sonra aynı statüde devam etme zorluğundan kaynaklandığı söylenebilir. Statüler bazında emeklilik zamanlaması Grafik 13’te verilmiştir.

Grafik 13. Statülere Göre Emeklilik Zamanlaması

Kaynak: Çalışma kapsamında anket verilerinden faydalanılarak oluşturulmuştur.

Grafik 13'e göre sigortalılık statüsü bazında bireylerin emeklilik zamanlamasına bakıldığında, 4/1-a ve 4/1-b kapsamındaki sigortalıların erken emekli olma eğiliminin daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu durum 4/1-a kapsamındaki sigortalılar için “çalışma koşullarının” zorluğundan kaynaklanıyor olabileceği gibi aynı zamanda “emekli aylıklarının” garanti bir ek gelir olarak algılanmasından da ileri gelebilmektedir. 4/1-c kapsamındaki sigortalıların ise diğerlerine göre daha uzun süre çalışma eğiliminde olduğu ve erken emeklilik konusunda daha temkinli davrandıklarını söylemek mümkündür. Bu anlamda sigortalılık statülerine göre emeklilik zamanlamasının dinamikleri farklılık göstermektedir. Cinsiyet bazında emeklilik zamanlamasının statülere göre dağılımı Grafik 14'te gösterilmiştir.

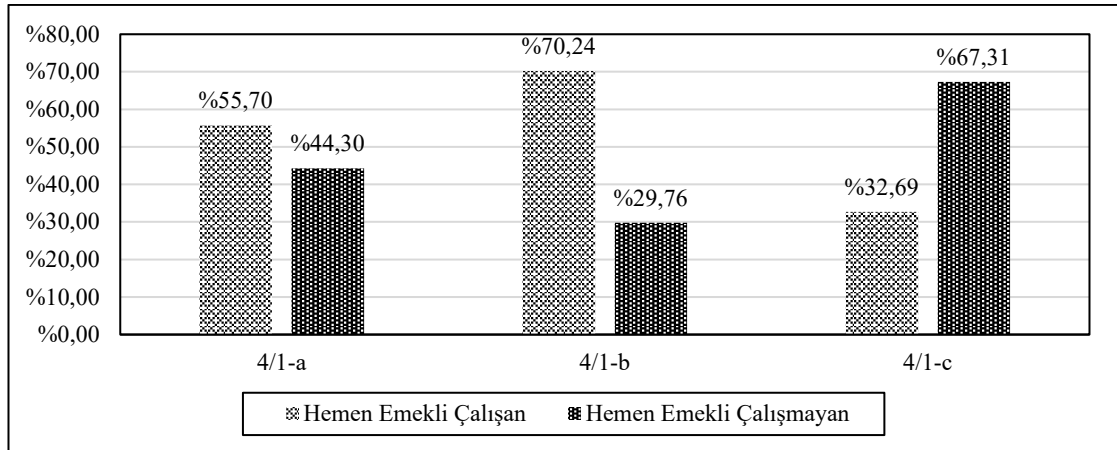
Grafik 14. Cinsiyet Bazında Emeklilik Zamanlamasının Statülere Göre Dağılımı



Kaynak: Çalışma kapsamında anket verilerinden faydalanılarak oluşturulmuştur.

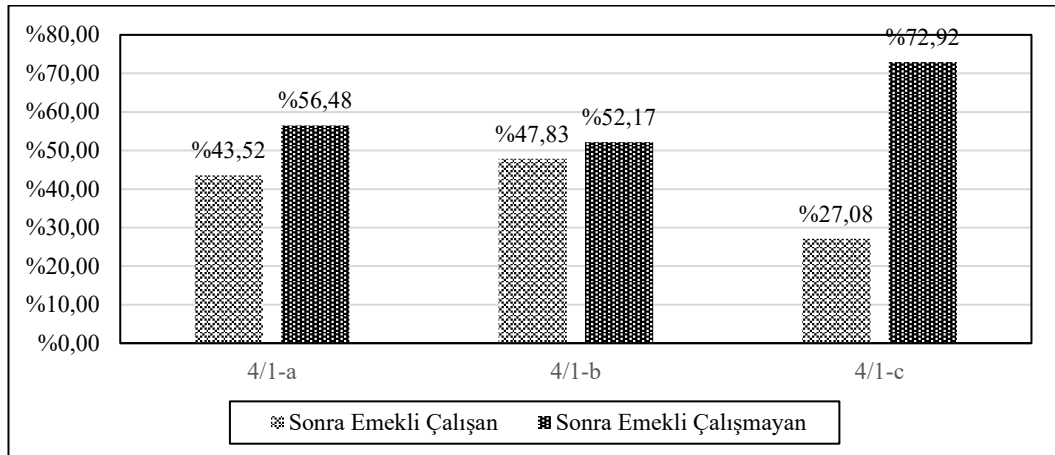
Grafik 14'e göre 4/1-a ve 4/1-b kapsamındaki sigortalılık statülerinde hem erkekler hem de kadınlar, erken emekli olmayı geç emekli olmaya göre daha fazla tercih ederken, 4/1-c kapsamındaki sigortalılıkta hem kadın hem de erkekler çalışma hayatını uzatmayı ve geç emekli olmayı tercih etmektedir.

Emekli olma yaşına ulaşır ulaşmaz (hemen) emekli olan bireylerin çalışma durumları Grafik 15'te verilmiştir.

Grafik 15. Hemen Emekli Olanların Çalışma Durumları

Kaynak: Çalışma kapsamında anket verilerinden faydalanılarak oluşturulmuştur.

Grafik 15'e göre 4/1-a kapsamında hemen emekli olanların çoğunlukla tekrar köprü istihdamla işgücü piyasasına döndükleri görülmektedir. Bu durum bireylerin emekli aylığını ek gelir olarak düşünmelerinden kaynaklanabilir. 4/1-b kapsamında hemen emekli olanlarda ise benzer şekilde prim ödeme yükümlülüğünden bir an önce kurtulup, prim ödemeksizin SGGP kapsamında çalışmaya başlama imkanlarından kaynaklanabilir. 4/1-c kapsamında hemen emekli olanlarda ise işgücü piyasasına dönüşleri düşüktür. Ancak polis, asker, hemşire gibi vardiya usulü çalışanlar hemen emekli olup işgücü piyasasına dönmektedirler. Emekli olma yaşına ulaşır ulaşmaz (hemen) emekli olmayıp bir baka deyişle emekliliklerini erteleyen (sonra emekli olan) bireylerin çalışma durumları Grafik 16'da verilmiştir.

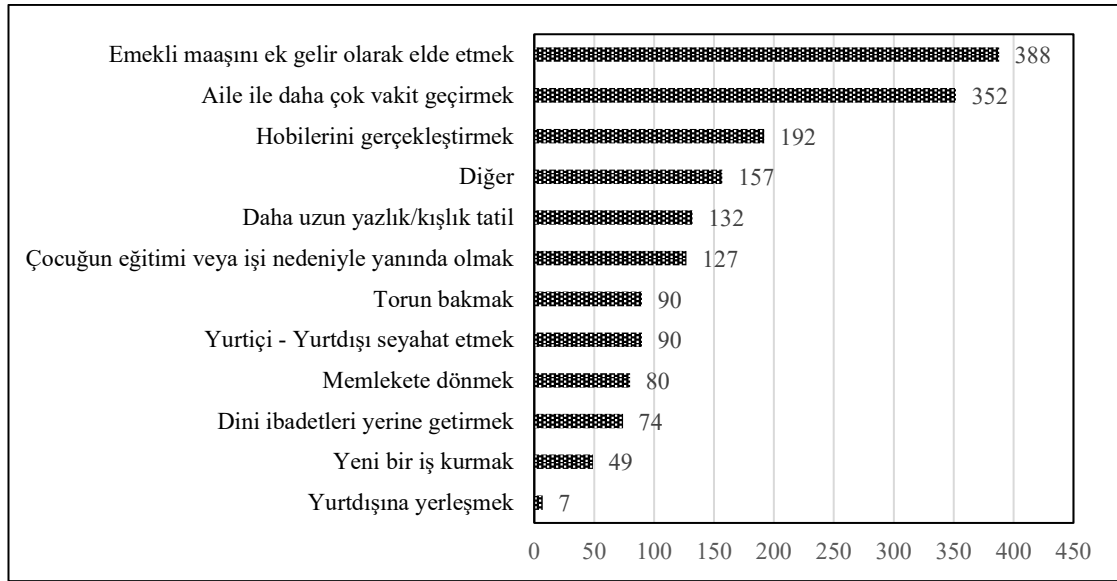
Grafik 16. Sonra Emekli Olanların Çalışma Durumları

Kaynak: Çalışma kapsamında anket verilerinden faydalanılarak oluşturulmuştur.

4/1-a kapsamında sonra emekli olanlarda emekli aylığını ek gelir olarak düşünüp çalışanlar olabileceği gibi mesleki bağlılıkları ve eğitim düzeyleri yüksek bireyler yer alıyor olabilir. 4/1-b kapsamında sonra emekli olanlarda ise oranlar birbirine çok yakındır. Bu durum çalışanlar için prim ödemeksizin SGDP kapsamında çalışma fırsatından yararlananlar olabilir. Çalışmayanlarda ise yapılan işin kişiyle birebir bağlı olmasıyla (diploma veya ruhsat gibi) ilgili olabilir. Avukat, noter, diş hekimi, doktor, serbest muhasebeci ve mali müşavir gibi meslekler, bu duruma örnek olarak gösterilebilir. 4/1-c kapsamında sonra emekli olanların işgücü piyasasına dönüşleri düşüktür. Bunun nedeni 4/1-c kapsamındakilerin çalışma koşullarının ve iş güvencelerinin daha iyi olmasından dolayı emekli olup çalışma haklarını emekliliklerini erteleyerek işgücü piyasasında daha fazla yer almalarından kaynaklanıyor olabilir.

Türkiye’de emeklilik yaş ortalamasının düşük olduğu ve emekli bireylerin halen çalışma gücünde ve becerisinde oldukları, Grafik 1’de verilmiştir. Ayrıca Grafik 3, emeklilerin % 68,78’inin asgari ücretin yarısı ile asgari ücret arasında emekli aylığını göstermektedir. Tüm bu durumlar değerlendirildiğinde hemen emekli olanların, emekliliği ek bir gelir olarak düşünerek köprü istihdamla tekrar çalışmaya başladıkları söylenebilir. Grafik 17, bu durumu destekler niteliktedir. Diğer taraftan erkeklerin emeklilik sonrası çalışma eğilimleri, kadınlardan daha fazladır. Bu durum da toplumsal cinsiyet rolleri bakış açısının, emeklilik sonrasında da devam ettiğini göstermektedir. Tablo 11-14’te verilen emeklilik sonrası çalışma oranları, emeklilik yaşının ideal olarak belirlenmesinin önemini ortaya koymaktadır.

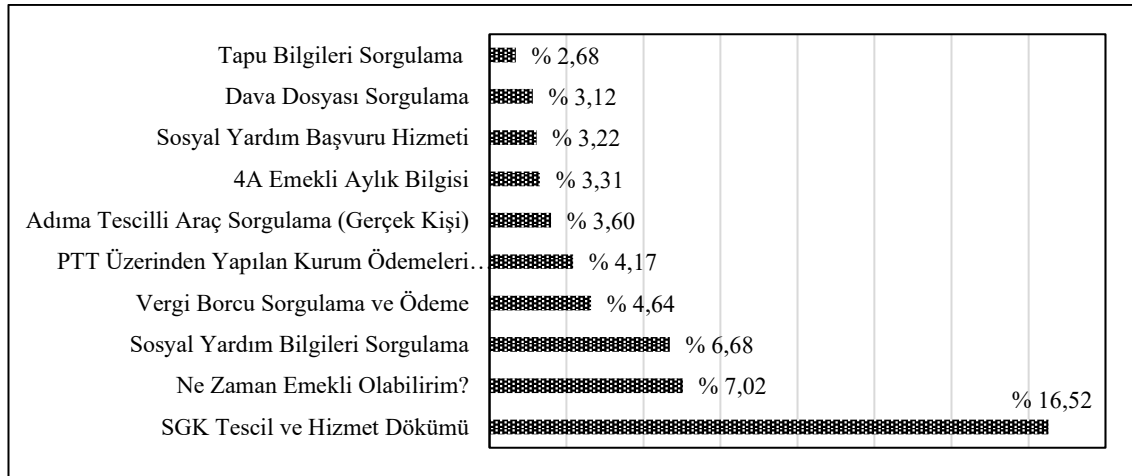
Çalışma kapsamında oluşturulan ve Ek 1’de verilen anketler yardımıyla katılımcıların, emeklilik kararı almalarında etkili olan faktörler ortaya çıkarılmaya çalışılmıştır. Katılımcıların emeklilik kararını etkileyen birden fazla sebebin olabileceği varsayıldığından katılımcılara, birden fazla işaretleme yapabilme imkanı tanınmıştır. Sonuçlar, Grafik 17’de verilmiştir.

Grafik 17. Emeklilik Kararında Etkili Olan Nedenler

Kaynak: Anket verileri kullanılarak oluşturulmuştur.

Daha önce de belirtildiği gibi Türkiye’de erken yaşta emekli olan bireyler, emekliliği ek bir gelir olarak görmekte ve köprü istihdamla tekrar işgücü piyasasına dönmektedirler. Bu çalışmada da “emekli maaşını ek gelir olarak elde etmek” emeklilik kararında en etkili neden olarak çıkmıştır. İkinci neden ise “aile ile daha çok vakit geçirmek”tir. Durusoy Öztepe ve Kamber Kıvcı (2019) tarafından yapılan çalışma, bu sonuçları destekler niteliktedir. Durusoy Öztepe ve Kamber Kıvcı (2019), emekliliğin bireylere emekli maaşına ulaşma ve aile ile birlikte çokca vakit geçirebilme olanağı sağladığı bu nedenle bireylere çekici geldiği sonucuna ulaşmıştır.

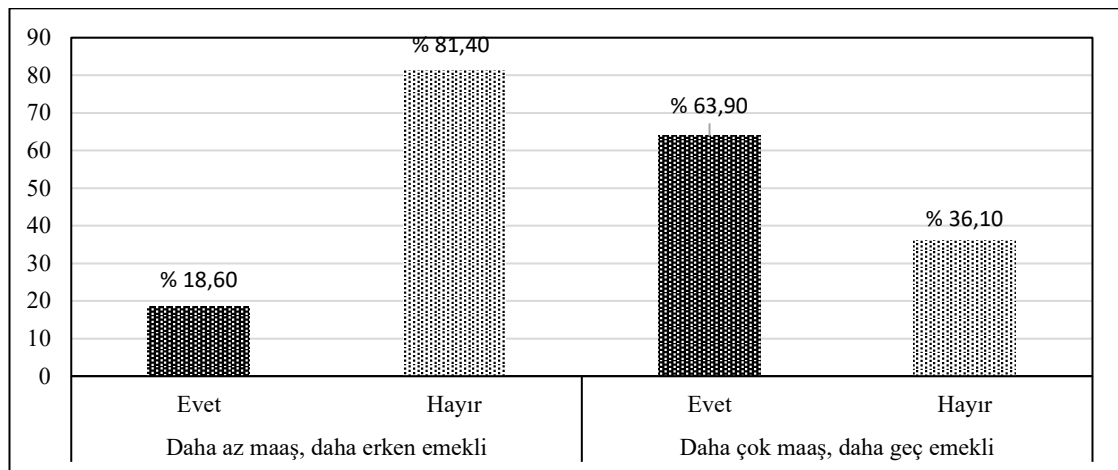
Bireyler için emekliliğin, ulaşılması gereken bir hedef olarak algılanması (Alper, 2019b: 49-51), çalışmadan uzaklaşıp emekliliği ipe çeker hale gelmesine bir bakıma emekliliğin fetişleştirilmesine (Fişek, 2008: 4-5) sebep olabilir. Nitekim çalışanların daha iş hayatlarının başındayken bile emekliliklerine ilişkin bilgi talepleri de bunun bir işareti olabilir. Türkiye’de bilindiği üzere devlet tarafından sunulan hizmetlerin birçoğu e-devlet uygulamasıyla internet ortamına taşınmıştır. 2023 yılı e-devlet istatistiklerine göre kullanıcı kişi sayısı 64.281.459’a ulaşmıştır. E-devlet üzerinden 2023 yılında kullanıcılar tarafından en çok kullanılan 10 hizmet Grafik 18’de verilmiştir.

Grafik 18. E-Devlet Uygulamasında En Çok Kullanılan 10 Hizmet, 2023

Kaynak: e-Devlet Kapısı veritabanı

Grafik 18'e göre, emekliliğe ilişkin bilgi taleplerinin % 16,52 oranı ile ilk sırada yer aldığı görülmektedir. İkinci olarak ise bireylerin en çok ne zaman emekli olabilirim (% 7,02) sorusuna cevap aradıkları görülmektedir. Yaklaşık her dört kişiden birinin, emekliliğine ilişkin bilgi talep ettiği anlaşılmaktadır.

Emeklilik zamanlamasında emekli aylıklarının etkisinin ölçümü için katılımcılara “Daha az emekli maaşı almak karşılığında, daha erken emekli olur muydunuz?” ve “Daha yüksek emekli maaşı alacağınızı bilerseniz, daha geç emekli olur muydunuz? soruları yöneltilmiştir. Katılımcıların verdikleri cevapların dağılımı, Grafik 19’da gösterilmiştir.

Grafik 19. Emekli Aylıklarının Emeklilik Zamanlamasına Etkisi

Kaynak: Anket verileri kullanılarak oluşturulmuştur.

Grafik 19’da görüldüğü üzere emeklilik zamanlaması bireylerin emekli olduktan sonraki alacağı emekli aylıklarına oldukça duyarlıdır. Daha az maaş alacağımızı bilerseniz daha erken emekli olur muydunuz? sorusuna “Hayır” diyenler, “Evet” diyenlerin 4 katından daha fazladır. Benzer şekilde, daha çok maaş alacağınızı bilerseniz daha geç emekli olur muydunuz? sorusuna “Evet” diyenlerin oranı % 63,90 iken, “Hayır” diyenlerin oranı % 36,10’dur. Bireylerin ileride alacakları emekli aylıklarının miktarı emeklilik zamanlamasını belirlediği görülmektedir.

3.2.1. Tüm Emeklilik Statülerine İlişkin Model

Emeklilik faktörleri (bağımsız değişkenler), her emeklilik statüsünde geçerli olmayabilir. Örneğin; kıdem tazminatı (emekli ikramiyesi) değişkeni; 4/1-a ve 4/1-c kapsamında emekli olanlar için geçerli iken, 4/1-b kapsamında emekli olanlarda geçerli değildir bir başka deyişle, kıdem tazminatı (emekli ikramiyesi) alma durumu söz konusu değildir. Benzer şekilde, 4/1-b kapsamında emekli olanların kamu-özel sektör ayırımı söz konusu değilken, 4/1-a kapsamında emekli olanlar için sektör ayırımı söz konusu olabilmektedir. Başka bir ifade ile 4/1-a kapsamında olanlar, hem kamu hem de özel sektörde bulunabilirken, 4/1-b kapsamındakiler sadece özel sektör, 4/1-c kapsamındakiler ise sadece kamu sektöründe bulunabilirler. Bu sebeple genel model içerisine her emeklilik statüsü için geçerli olan bağımsız değişkenler dahil edilmiştir. Değişkenlerin modele dahil edilip edilmemesine ilişkin dağılım tablosu, Ek 4’te verilmiştir.

Tüm emeklilik statüleri için Ek 4’te verilen bağımsız değişkenlerin tamamı modele dahil edilip ikili lojistik regresyon analizi yapıldığında Tablo 15’te verilen temel modele ulaşılmıştır.

Tablo 15. Tüm Emeklilik Statüleri için Temel Model

Bağımsız Değişkenler	B	Standart Hata	Test İstatistiği (Wald)	Serbestlik Derecesi	P Değeri	Odds Oranı Exp(B)	EXP(B) için Güven Aralığı (%95)	
							Alt Sınır	Üst Sınır
Cinsiyet (Ref: Kadın)	0,40	0,20	4,09	1,00	0,04	1,50	1,01	2,22
Emeklilik Statüsü (Ref: 4/1-a)			17,13	2,00	0,00			
4/1-b	-0,59	0,25	5,55	1,00	0,02	0,55	0,34	0,91
4/1-c	0,73	0,24	9,07	1,00	0,00	2,07	1,29	3,33
Çalışma Süresi (Ref: 40 saatten az)			13,92	2,00	0,00			
40-45 saat	1,38	0,37	13,92	1,00	0,00	3,99	1,93	8,26
45 saatten fazla	1,25	0,38	10,75	1,00	0,00	3,47	1,65	7,31
Medeni Durum (Ref: Evli)			6,90	2,00	0,03			
Eşi vefat etmiş	-0,07	0,50	0,02	1,00	0,90	0,94	0,35	2,49
Boşanmış veya evli ama ayrı yaşıyor	-1,12	0,43	6,89	1,00	0,01	0,33	0,14	0,75
Eğitim Durumu (Ref: Ortaokul ve altı)			12,92	2,00	0,00			
Lise	0,50	0,23	4,78	1,00	0,03	1,66	1,05	2,60
Yükseköğretim	0,93	0,26	12,92	1,00	0,00	2,53	1,52	4,19
Eşin Durumu (Ref:Çalışıyor)	0,42	0,19	4,70	1,00	0,03	1,52	1,04	2,23
Konut Sahipliği (Ref: Kira)	0,41	0,21	3,80	1,00	0,05	1,51	1,00	2,29
Sağlık Durumu (Ref: Etkili)	0,69	0,22	10,16	1,00	0,00	0,50	0,33	0,77
Ekonomik Durum (Ref: Etkili)	0,61	0,21	8,44	1,00	0,00	1,84	1,22	2,78
Çalışma Koşulu / İşyükü (Ref: Etkili)	0,42	0,18	5,33	1,00	0,02	1,53	1,07	2,18
Başka Gelir (Ref: Var)	-0,20	0,19	1,07	1,00	0,30	0,82	0,56	1,20
Bakım Sorumluluk (Ref: Var)	0,04	0,19	0,04	1,00	0,84	1,04	0,72	1,49
Borç Durum (Ref: Var)	-0,36	0,24	2,31	1,00	0,13	0,70	0,44	1,11
Kariyer Durumu (Ref: Yoktu)			3,26	2,00	0,20			
Başı veya ortası	-0,32	0,21	2,27	1,00	0,13	0,73	0,48	1,10
En üst	0,04	0,23	0,03	1,00	0,88	1,04	0,67	1,61
Sabit	-0,93	0,26	13,03	1,00	0,00	0,40		

Kaynak: Anket verileri kullanılarak hesaplanmıştır.

Tablo 15'te verilen sonuçlar analiz edilmiş ve değişkenlere ilişkin p değerleri 0,05'ten büyük çıkanlar için Wald istatistiğine göre en düşük değer alan değişkenler, adım adım modelden çıkarılmıştır. Böylelikle en uygun modele ulaşılmıştır ve amaçlanan model, Tablo 16'da verilmiştir.

Modelin uyumunun yeterliliğini anlamak için Hosmer-Lemeshow testinden faydalanılmakta ve p değeri 0,05'ten büyük çıktığında modelin uyumu yeterli kabul edilmektedir (Çiftçi ve Çağlar, 2014: 164). Bu çalışmada kurulan modelin Hosmer ve Lemeshow testi sonucu p değeri $0,188 > 0,05$ çıktığı için modelin uyumunun bir bütün olarak yeterli olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Bağımlı değişkenin, varyans miktarını belirlemek için modelin pseudo (yalancı) R^2 değerlerine yani Cox&Snell R^2 veya Nagelkerke R^2 değerlerine bakılmakta ve Nagelkerke R^2 değeri 1'e yakın olması sebebiyle tercih edilmektedir (Gürsakal, 2019: 155). Bu değer, 0,20 ve üzerinde olması modelin anlamlılığı açısından yeterlidir (Alpar, 2021: 674). Bu çalışmada kurulan modelin Nagelkerke R^2 değeri 0,217 olarak bulunmuştur. Bir başka deyişle bağımsız değişkenler, bağımlı değişkendeki değişimin yaklaşık % 22'sini açıklamaktadır.

Modelde, -2 Log likelihood değerinin 981,544'ten 855,197'ye düştüğü görülmüştür. Başka bir ifadeyle bağımsız değişkenlerden en az biri, modelin açıklanmasında anlamlı katkı yapmıştır.

Modelin sınıflandırma tablolarına bakıldığında; başlangıç modelde doğru sınıflandırma % 55,80 iken, son model de doğru sınıflandırmanın % 70,20 olması modelin sınıflandırma açısından başarılı olduğunu göstermektedir.

İkili lojistik regresyon analizi sonucunda elde edilen amaçlanan modele ilişkin katsayı tahminleri, Tablo 16'da verilmiştir.

Tablo 16. Tüm Emeklilik Statüleri için Amaçlanan Model

Bağımsız Değişkenler	B	Standart Hata	Test İstatistiği (Wald)	Serbestlik Derecesi	P Değeri	Odds Oranı Exp(B)	EXP(B) için Güven Aralığı (%95)	
							Alt Sınır	Üst Sınır
Cinsiyet (Ref: Kadın)	0,44	0,20	5,00	1,00	0,025	1,56	1,06	2,30
Emeklilik Statüsü (Ref: 4/1-a)			15,48	2,00	0,000			
4/1-b	-0,48	0,24	4,03	1,00	0,045	0,62	0,39	0,99
4/1-c	0,73	0,24	9,22	1,00	0,002	2,08	1,30	3,33
Çalışma Süresi (Ref: 40 saatten az)			13,88	2,00	0,001			
40-45 saat	1,37	0,37	13,87	1,00	0,000	3,95	1,92	8,12
45 saatten fazla	1,25	0,38	11,02	1,00	0,001	3,49	1,67	7,30
Medeni Durum (Ref: Evli)			8,03	2,00	0,018			
Eşi vefat etmiş	0,06	0,49	0,01	1,00	0,906	1,06	0,40	2,79
Boşanmış veya evli ama ayrı yaşıyor	-1,19	0,42	7,92	1,00	0,005	0,30	0,13	0,70
Eğitim Durumu (Ref: Ortaokul ve altı)			16,74	2,00	0,000			
Lise	0,47	0,22	4,34	1,00	0,037	1,60	1,03	2,48
Yükseköğretim	0,97	0,24	16,47	1,00	0,000	2,63	1,65	4,20
Eşin Durumu (Ref:Çalışıyor)	0,42	0,19	4,75	1,00	0,029	1,52	1,04	2,22
Konut Sahipliği (Ref: Kira)	0,43	0,21	4,32	1,00	0,038	1,54	1,03	2,30
Sağlık Durumu (Ref: Etkili)	0,81	0,21	15,29	1,00	0,000	0,44	0,30	0,67
Ekonomik Durum (Ref: Etkili)	0,52	0,18	8,53	1,00	0,003	1,69	1,19	2,40
Çalışma Koşulu / İşyükü (Ref: Etkili)	0,39	0,18	4,70	1,00	0,030	1,48	1,04	2,10
Sabit	-0,97	0,25	14,95	1,00	0,000	0,38		

Kaynak: Anket verileri kullanılarak hesaplanmıştır.

Bağımsız değişkenlerin (faktörler), bağımlı değişken (emeklilik zamanlaması) üzerindeki etkisinin yorumlanması için odds oranı ($Exp(B)$) kullanılmaktadır. B katsayılarının negatif ya da pozitif olması, bağımlı değişken ile bağımsız değişken

arasındaki ilişkinin yönünü göstermektedir. Ayrıca odds oranının 1’den küçük olması negatif ilişkiyi, büyük olması da pozitif ilişkiyi ifade etmektedir (Gürsakar, 2019: 165). İkili lojistik regresyon analizinde sonuçlar yorumlanırken bağımsız değişkenler içinde bir kategori, referans değişken olarak belirlenmekte ve diğer kategoriler, belirlenen bu referans değişkene göre yorumlanmaktadır.

Tüm emeklilik statülerini içeren amaçlanan modelin (Tablo 16) analiz sonuçlarına göre emeklilik zamanlamasında *cinsiyet* önemli bir değişkendir. Erkeklerin kadınlara göre geç emekli olma olasılığı, 1,56 kat daha fazladır. Bu sonuç, literatürle uyumludur (Aaron ve Callan, 2011 : 7; Finch, 2014: 37-38). Bunun nedeni, kadınların toplumsal cinsiyet rollerinden kaynaklı bakım faaliyetleri ve bunları, işle bağdaştırmanın zorluğu olabilir. Kadınların düşük eğitim seviyesine sahip olmaları, parçalı kariyer durumları ve buna bağlı olarak işgücü piyasasında zayıf kalmaları, daha erken emekli olma eğiliminde olduğunu göstermektedir (Trentini, 2021: 1883; Dentinger ve Clarkberg, 2002: 871-874). Türkiye’de kadına geleneksel toplumsal cinsiyetçi bakış açısı nedeniyle, kadının çalışıyor olsa dahi “ev hanımı” olarak konumlandırılması (Durmaz Bodur, 2020: 84), bu durumu destekler niteliktedir.

Axelrad (2018), 20 Avrupa ülkesi üzerinde karşılaştırmalı olarak yaptığı emeklilik zamanlaması çalışmasında ise kadın olmanın, erken emeklilikle negatif ilişkili olduğunu bulmuştur. Bu bulgunun literatür ile çelişmesini, farklı ülke kültürlerinin, politikalarının ve yasal düzenlemelerinin emeklilik zamanlaması üzerindeki etkileri olarak açıklamıştır.

Emeklilik statüsü değişkeninin emeklilik zamanlaması üzerindeki etkisine bakıldığında, 5510 sayılı Kanunun 4/1-b maddesine (Bağ-Kur) tabi çalışanların, 4/1-a maddesine (SSK) tabi olarak çalışanlara göre geç emekli olma olasılıkları 0,62 kat daha azdır. Bunun sebebi, Türk sosyal güvenlik mevzuatına göre 4/1-b maddesine göre çalışanların emekli olduklarında sosyal güvenlik primi ödemeksizin çalışmaya devam edebilmeleridir. Bu sayede hem emekli aylığı hakkı kazanabilirler hem de sigorta primi ödeme külfetinden kurtulabilirler. Bu durum, Grafik 9’da yapılan analizlerle paralellik gösterir niteliktedir. Benzer şekilde, 4/1-c maddesine (Emekli Sandığı) tabi çalışanların, 4/1-a maddesine tabi olarak çalışanlara göre geç emekli olma olasılıkları 2,08 kat daha fazladır. Bu durum, 4/1-c kapsamında çalışanların iş güvencesi ve iş koşullarının görece

daha iyi olmasından kaynaklanabilir. Sonuç olarak 4/1-c maddesine tabi çalışanlar, her iki sigortalılık statüsüne göre de geç emekli olmayı tercih etmektedirler.

Bağımsız değişkenlerden bir diğeri, *çalışma süresi* değişkenidir. Haftada 40-45 saat arası çalışanların, 40 saatten az çalışanlara göre geç emekli olma olasılıkları 3,95 kat daha fazla iken haftada 45 saatten fazla çalışanların, 40 saatten az çalışanlara göre geç emekli olma olasılıkları 3,49 kat daha fazladır. Bir başka deyişle haftalık çalışma süreleri arttıkça, geç emekli olma olasılıkları da artmaktadır. Hess vd. (2002), yapmış olduğu çalışmada, çalışma saatlerini azaltan yaşlı çalışanların tam zamanlı istihdamda kalanlara göre daha erken emekli olduğunu sonucuna ulaşmıştır. Bu durum, çalışmaya bağlı olarak yüksek gelir elde eden bireylerin yüksek fırsat maliyeti nedeniyle gelir elde etmeye devam etme dolayısıyla daha geç emekli olma eğiliminde olabilmeleri ile açıklanabilir (Schils, 2008: 319; Parker ve Rougier, 2007: 711). Çalışanın tercihinden veya daha yüksek gelir ihtiyacından kaynaklanan fazla çalışma süreleri, daha güçlü bir iş bağlılığına işaret eder (Schils, 2008: 325). Bu doğrultuda daha fazla sürelerde çalışan bireylerin, daha geç emekli olma olasılığı yüksektir. Ancak daha az çalışma saatinin, bireylerde iş-yaşam dengesini kolaylaştırdığına ve daha erken emeklilikle ilişkilendirildiğine dair bulgular da literatürde yer almaktadır (Erickson vd., 2010: 973)

Modelin bir diğeri bağımsız değişkeni, *medeni durumdur*. Bu değişkenin “eşi vefat etmiş” ve “hiç evlenmemiş” alt kategorilerinin p değeri, 0,05 değerinden fazla olduğu için bu kategoriler, model içinde istatistiki olarak anlamlı çıkmamıştır. Buna göre “boşanmış veya evli olup ayrı yaşayan” bireylerin, evli olan bireylere göre geç emekli olma olasılıkları 0,30 kat daha azdır. Ancak, Finch (2014) tarafından İngiltere’de yapılan çalışmaya göre medeni durum, cinsiyetle etkileşim içindedir. Bu çalışmaya göre evli kadınların erken emekli olma olasılıkları ve boşanmış kadınların ise geç emekli olma olasılıkları daha yüksektir (Finch, 2014: 35). Ayrıca eşi ölen bireylerin geride kalan hak sahiplerine sağlanan dul/ölüm aylığı, medeni durumun emeklilik zamanlamasındaki etkilerinden biridir (Durmaz Bodur ve Kumaş, 2021: 183).

Eğitim durumu, modelin bağımsız değişkenlerinden bir diğeridir. Lise mezunu olan bireyler, ortaokul ve altı eğitim düzeyine sahip bireylere göre 1,60 kat daha geç emekli olma olasılığına sahiptir. Benzer şekilde yükseköğretim mezunu olan bireyler ise ortaokul ve altı eğitim düzeyine sahip bireylere göre 2,63 kat daha geç emekli olma

olasılığınadır. Bireyin eğitim düzeyi arttıkça daha geç emekli olma olasılığı artmaktadır. Uluslararası literatürde düşük eğitim seviyelerinin daha erken emeklilikle (Siegrist vd., 2007: 64), yüksek eğitim seviyelerinin ise daha geç emeklilikle ilişkili olduğu gösterilmiştir (Aaron ve Callan, 2011: 5; De Preter vd., 2015: 403-404). Bunun sebebi, bireylerin eğitim düzeyleri arttıkça daha iyi işlere, daha iyi çalışma koşullarına, daha yüksek gelir getirici işlere sahip olmaları ve işgücü piyasasında daha uzun süre kalmaları olabilir (Potocnik vd., 2009: 194).

Eşin durumu değişkeninin emeklilik zamanlamasına etkisine bakıldığında, “eşi çalışmayanların veya emekli olanların”, “eşi çalışanlara” göre geç emekli olma olasılıkları 1,52 kat daha fazladır. Literatüre göre her ne kadar emeklilik kararının eşler arasında koordineli olarak alındığı bilinse de, eşlerin ilişkisinin kalitesi de bu kararlarda oldukça etkilidir (Reitzes vd. 1998: 617; Fisher vd. 2016: 239). Ayrıca eşlerin birlikte vakit geçirmekten ne kadar hoşlandıkları, emekliliklerinin aynı zamana denk gelip gelmeyeceğinin güçlü bir belirleyicisidir (Gustman ve Steinmeier, 2000: 529).

İkamet edilen *konutun sahipliği*, bağımsız değişkenlerin bir diğeridir. “Ev sahibi olanların”, “kirada olanlara” göre geç emekli olma olasılıkları 1,54 kat daha fazladır. Bu durum, konutun alınmasında borçlanılması ve finansmanını sağlama düşüncesinden kaynaklanabilir. Literatürde ise bu değişken, çoğunlukla erken emeklilikle ilişkilendirilmiştir. Drobic (2002), yapmış olduğu çalışmada yaşlılıkta belirli bir ekonomik güvence anlamına gelen ev sahipliğinin erken emekliliği teşvik ettiği sonucuna ulaşmıştır. Erdem (2020) ise, ikamet edilen evin kira olması durumunun, emekliliğe geçişi azalttığını ortaya koymuştur.

Emeklilik zamanlamasında *sağlık durumu*, önemli bir değişkendir. “Emeklilik kararı verilmesinde sağlık durumum etkili olmadı” diyenlerin, “sağlık durumum etkili oldu” diyenlere göre daha geç emekli olma olasılıkları 0,44 kat daha fazladır. Bir başka ifadeyle; “sağlık durumum etkili olmadı” diyenler, “sağlık durumum etkili oldu” diyenlere göre daha geç emekli olma yolunu seçmektedirler. Sağlık, emeklilik zamanlamasının en sık gösterilen belirleyicileri arasındadır. Literatürde sağlığın, erken ve zorunlu emeklilik üzerinde önemli bir rol oynadığı gösterilmiştir (Szinovacz ve Davey, 2005: 42-44; Axelrad, 2018: 240). Bireylerin sağlık sorunlarının olması, çalışma faaliyetlerini kısıtlayabilir ve bu bireyler, zamanlarını aile ve arkadaşlarıyla geçirmek

isteyebilirler. Bu nedenle sağlık sorunları, çalışanların hayatlarında süreklilik açısından kesintilere neden olan ve emeklilik zamanlamasını etkileyen güçlü bir belirleyicidir (Kim ve Feldman, 2000: 1198). Sağlık durumunun kötü olması, erken emeklilik olasılığını arttırırken; sağlık durumunun iyi olması, bireyin işine devam etme (geç emekli olma) olasılığını arttırmaktadır (Gould, 2006: 523-524; De Preter, 2015: 398). Diğer taraftan sağlık durumunun kötü olması, literatürde çoğunlukla erken emeklilikle ilişkili olsa da sağlık durumu iyi olan bazı bireyler de sağlıkları yerindeyken boş zamanlarını değerlendirmek veya diğer iş dışı faaliyetlerde bulunmak için çalışma saatlerini azaltmayı veya işten tamamen ayrılmayı tercih edebilir (Fisher vd., 2016: 234). Dolayısıyla hem iyi hem de kötü sağlık durumu, erken emeklilik için bir neden olabilmekte ve emeklilik zamanlaması ile sağlık arasında her zaman aynı yönlü ilişki olmayabilmektedir.

Modelin bir diğer bağımsız değişkeni olan *ekonomik durumun* emeklilik zamanlaması üzerindeki etkisi analiz edildiğinde, “emeklilik kararının verilmesinde ekonomik durumun etkili olmayanların”, “etkili olanlara” göre geç emekli olma olasılıkları 1,69 kat daha fazladır. Bu durum, ekonomik durumu iyi olmayan bireylerin emekli olarak bir ek gelir sağlaması ve köprü istihdam yoluyla işgücü piyasasına dönmesi ile açıklanabilir (Akı, 2007: 4). Türkiye’de Grafik 17, bu durumu destekler niteliktedir.

Emeklilik zamanlaması ve ücret düzeyleri, yakın ilişkilidir. Yapılan çalışmalar; yüksek ücret düzeyinde çalışan bireylerin, yüksek fırsat maliyetleri nedeniyle gelir elde etmeye devam etmeyi tercih edebileceklerini ve daha geç emekli olabileceklerini göstermiştir (Parker ve Rougier, 2007: 711). Öte yandan bu bireyler, çalışmaya devam etme ve boş zamanlarını arttırma seçenekleri arasından bir seçim yapma fırsatına sahiptirler. Bu seçime bağlı olarak sonuç, erken veya hemen emeklilik olabilir (Schils, 2008: 325-326). Bu açılardan değerlendirildiğinde ekonomik durum değişkeni de, emeklilik zamanlaması bakımından iki yönlü hareket edebilmektedir.

Çalışma koşulları ve iş yükü değişkeni analiz edildiğinde, “emeklilik kararında işin koşulları veya işyükü etkili olmadı” diyenlerin, “oldu diyenlere” göre daha geç emekli olma olasılıkları 1,48 kat daha fazladır. Literatüre bakıldığında genel olarak fiziksel açıdan zorlayıcı işlerde çalışmak, erken emeklilikle bağlantılıdır (Akçay, 2015:

219). Daha yüksek iş talepleri ile karşılaşan kadınların, erken emekliliğe daha yatkın olduğu ancak bu durumun, erkekler arasında görülmediği ortaya konmuştur (Mein vd., 2000: 534). Gelişim fırsatlarının sınırlı olduğu ve iş taleplerinin ya da diğer stres faktörlerinin yüksek olduğu işlerin, erken emeklilik ile ilişkili olduğu gösterilmiştir (Beehr vd., 2000: 218-219; Wang ve Shultz, 2010: 190). Ayrıca düşük iş memnuniyetine sahip bireylerin erken emekli olma olasılığı, yüksek iş memnuniyetine sahip bireylere kıyasla daha yüksektir (Reitzes vd., 1998: 617; Barnes-Farrell, 2003: 165-166). Hem erkekler hem de kadınlar için yüksek iş memnuniyeti, emekliliği ertelemeyi kolaylaştıran bir faktördür.

Literatürde bireylerin çocuk, torun eş, anne veya baba gibi *bakım sorumlulukları* emeklilik zamanlamasını etkileyen faktörler arasında yer almaktadır. “Bakım sorumlulukları olan bireyler”, “olmayanlara” kıyasla emekliliklerini daha uzak bir gelecekte görmekte-dirler (Oakman ve Wells, 2016: 222). Ancak bu değişkene bakım sorumluluğunun fiilen veya bakımın finansmanı açısından bakıldığında, cinsiyet yönünde değişiklik gösterebilmektedir. Daha açık bir anlatımla erkekler, bakım sorumluluklarında finansman görevini, kadınlar ise doğrudan bakım verme görevini daha sık üstlenmektedir (Fisher vd. 2016: 239-240). Kadınların bakım sorumlulukları, erken emeklilikle ilişkilirken; erkeklerin bakım sorumlulukları, geç emeklilikle ilişkilidir (Dentinger ve Clarkberg, 2002: 871-874). Eşlerden erkeğin sağlığının kötü olması, kadınların emekliliğini öne çektiğini göstermiştir (Moen vd., 2006: 1434). Bu tez çalışmasındaki analizde *bakım sorumlulukları* değişkeninin p değeri, 0,05’ten büyük çıktığı için istatistiki olarak anlamlı olarak değerlendirilmemektedir.

Benzer şekilde bu çalışmada, *borç durumu* değişkeni de istatistiki olarak anlamlı çıkmamıştır. Ancak literatürde bununla ilgili bazı sonuçlara ulaşılmıştır. Szinovacz vd. (2014) tarafından yapılan çalışmada, bireylerin borç durumu arttıkça emekliliğin ertelendiği ve borç düzeyi ile çalışma ihtiyacının aynı yönde hareket ettiği gösterilmiştir.

3.2.2. (4/1-a) Kapsamındakilere İlişkin Model

Çalışmanın bu bölümünde çalışmaya dahil edilen emeklilerden sadece 4/1-a statüsündekiler dikkate alınmıştır. Bu statüdeki emeklilerden toplanan veriler ile ikili lojistik regresyon modeli kurulmuş ve değişkenlere ilişkin yorumlamalar yapılmıştır.

Kurulan modelde bağımlı değişken, emeklilik zamanlaması (hemen/sonra) iken; bağımsız değişkenler, genel modelden farklıdır. 4/1-a kapsamındaki bireyler için “çalışılan sektör” ve “kıdem tazminatı” değişkenleri modele dahil edilmiştir. Bu statü için kullanılan bağımsız değişkenlerin tamamı, Ek 4’te verilmiştir. 4/1-a statüsünden emekli bireyler için bağımsız değişkenler dahil edilerek yapılan ikili lojistik regresyon analizi temel model sonuçları, Tablo 17’de verilmiştir.

Tablo 17. 4/1-a Kapsamındaki Emekliler için Temel Model

Bağımsız Değişkenler	B	Standart Hata	Test İstatistiği (Wald)	Serbestlik Derecesi	P Değeri	Odds Oranı Exp(B)	EXP(B) için Güven Aralığı (%95)	
							Alt Sınır	Üst Sınır
Cinsiyet (Ref: Kadın)	0,22	0,27	0,66	1,00	0,42	1,24	0,74	2,11
Sektör (Ref: Kamu)	-1,05	0,32	10,76	1,00	0,00	0,35	0,19	0,66
Çalışma Süresi (Ref: 40 saatten az)			10,49	2,00	0,01			
40-45 saat	1,63	0,59	7,59	1,00	0,01	5,10	1,60	16,25
45 saatten fazla	1,91	0,60	10,22	1,00	0,00	6,78	2,10	21,92
Başka Gelir (Ref: Var)	-0,16	0,26	0,39	1,00	0,53	0,85	0,51	1,42
Medeni Durum (Ref: Evli)			2,86	2,00	0,24			
Eşi vefat etmiş	0,12	0,59	0,04	1,00	0,84	1,13	0,35	3,59
Boşanmış veya evli ama ayrı yaşıyor	-0,92	0,56	2,73	1,00	0,10	0,40	0,13	1,19
Eğitim Durumu (Ref: Ortaokul ve altı)			8,44	2,00	0,02			
Lise	0,52	0,27	3,64	1,00	0,06	1,68	0,99	2,87
Yükseköğretim	0,90	0,31	8,30	1,00	0,00	2,46	1,33	4,53
Eşin Durumu (Ref: Çalışıyor)	0,01	0,25	0,00	1,00	0,98	1,01	0,61	1,66
Bakım Sorumluluk (Ref: Var)	-0,10	0,23	0,20	1,00	0,66	0,90	0,57	1,42
Konut Sahipliği (Ref: Kira)	0,68	0,27	6,31	1,00	0,01	1,98	1,16	3,36
Sağlık Durumu (Ref: Etkili)	-0,87	0,28	9,64	1,00	0,00	0,42	0,24	0,72
Ekonomik Durum (Ref: Etkili)	0,95	0,27	12,64	1,00	0,00	2,59	1,53	4,38
Borç Durum (Ref: Var)	-0,26	0,30	0,74	1,00	0,39	0,77	0,43	1,40
Çalışma Koşulu / İşyükü (Ref: Etkili)	0,54	0,25	4,82	1,00	0,03	1,72	1,06	2,78
Kariyer Durumu (Ref: Yoktu)			0,43	2,00	0,81			
Başı veya ortası	-0,13	0,26	0,23	1,00	0,63	0,88	0,53	1,48
En üst	0,06	0,30	0,04	1,00	0,85	1,06	0,59	1,89
Kıdem Tazminatı (Ref: Etkili)	-0,54	0,27	4,03	1,00	0,05	0,58	0,34	0,99
Sabit	-0,61	0,34	3,21	1,00	0,07	0,54		

Kaynak: Anket verileri kullanılarak hesaplanmıştır.

Tablo 17’de verilen sonuçlar analiz edilmiş ve değişkenlere ilişkin p değerleri 0,05’ten büyük çıkanlar için Wald istatistiğine göre en düşük değer alan değişkenler, adım adım modelden çıkarılmıştır. Böylelikle en uygun modele ulaşılmıştır ve amaçlanan model, Tablo 18’de verilmiştir.

Amaçlanan modele, Hosmer ve Lemeshow testi uygulanmış ve p değeri, 0,645 > 0,05 çıktığı için modelin uyumunun bir bütün olarak yeterli olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Nagelkerke R^2 değeri, 0,254 olarak bulunmuştur. Bu değere göre bağımsız değişkenler, bağımlı değişkendeki değişimin yaklaşık % 25’ini açıklamaktadır.

Amaçlanan modelde, -2 Log likelihood değerinin 698,326’dan 590,972’ye düştüğü görülmüştür. Modelin sınıflandırma tablolarına göre başlangıç modelde doğru sınıflandırma, % 57,90 iken; son modelde doğru sınıflandırma, % 69,60’dur. Bu durum, modelin sınıflandırma açısından iyi olduğunu göstermektedir.

Tablo 18. 4/1-a Kapsamında Emekliler için Amaçlanan Model

Bağımsız Değişkenler	B	Standart Hata	Test İstatistiği (Wald)	Serbestlik Derecesi	P Değeri	Odds Oranı Exp(B)	EXP(B) için Güven Aralığı (%95)	
							Alt Sınır	Üst Sınır
Cinsiyet (Ref: Kadın)	0,43	0,22	4,02	1,00	0,045	1,54	1,01	2,36
Sektör (Ref: Kamu)	-0,88	0,30	8,58	1,00	0,003	0,42	0,23	0,75
Çalışma Süresi (Ref: 40 saatten az)			11,64	2,00	0,003			
40-45 saat	1,83	0,59	9,57	1,00	0,002	6,21	1,95	19,75
45 saatten fazla	2,03	0,60	11,59	1,00	0,001	7,59	2,36	24,37
Eğitim Durumu (Ref: Ortaokul ve altı)			13,52	2,00	0,001			
Lise	0,51	0,26	3,98	1,00	0,046	1,67	1,01	2,77
Yükseköğretim	1,01	0,28	13,49	1,00	0,000	2,74	1,60	4,70
Konut Sahipliği (Ref: Kira)	0,84	0,26	10,66	1,00	0,001	2,31	1,40	3,83
Sağlık Durumu (Ref: Etkili)	-0,95	0,25	14,31	1,00	0,000	0,39	0,24	0,63
Ekonomik Durum (Ref: Etkili)	0,96	0,23	17,19	1,00	0,000	2,61	1,66	4,11
Çalışma Koşulu / İşyükü (Ref: Etkili)	0,58	0,24	6,20	1,00	0,013	1,79	1,13	2,84
Kıdem Tazminatı (Ref: Etkili)	-0,64	0,24	6,98	1,00	0,008	0,53	0,33	0,85
Sabit	-0,68	0,23	8,47	1,00	0,004	0,51		

Kaynak: Anket verileri kullanılarak hesaplanmıştır.

4/1-a kapsamındaki emekliler için bu çalışmada yapılan analizden şu sonuçlar çıkarılmıştır:

- *Cinsiyet* değişkenine göre “erkeklerin”, “kadınlara” göre geç emekli olma olasılıkları 1,54 kat fazladır.
- *Sektör* değişkenine göre “Özel sektörde çalışanların”, “kamu sektöründe çalışanlara” göre geç emekli olma olasılıkları 0,42 kat daha azdır.
- *Çalışma süresi ve eğitim düzeyi* arttıkça geç emekli olma olasılığı artmaktadır.
- *Konut sahipliği* değişkenine göre “Kendi evinde yaşayanların”, “kirada oturanlara” göre 2,31 kat daha geç emekli olma olasılıkları vardır.
- *Sağlık durumu* değişkeni analiz edildiğinde “emeklilik kararı almamda sağlık durumum etkili olmadı” diyenlerin, “etkili oldu” diyenlere göre daha geç emekli olma olasılıkları 0,39 kat daha azdır.
- *Ekonomik durum* değişkenine göre “ekonomik durumun iyi olması”, “kötü olmaya” göre daha geç emeklilik olasılığıyla ilişkilidir ve 2,61 kat daha fazladır.
- Kıdem tazminatı hakkı, Türkiye’de 1475 sayılı Kanun’un 14. maddesinde düzenlenmiştir. İlgili maddenin 4. fıkrasında “*Bağlı buldukları kanunla veya Cumhurbaşkanlığı kararnamesiyle kurulu kurum veya sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla; feshedilmesi veya kadının evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde kendi arzusu ile sona erdirmesi veya işçinin ölümü sebebiyle son bulması hallerinde işçinin işe başladığı tarihten itibaren hizmet aktinin devamı süresince her geçen tam yıl için işverence işçiye 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir. Bir yıldan artan süreler için de aynı oran üzerinden ödeme yapılır*” denildiğinden bağımlı çalışanlar açısından emeklilik kararı verilmesinde kıdem tazminatı, önemli rol oynamaktadır. Bu nedenle kıdem tazminatı değişkeni, 4/1-a kapsamında olan bireyler için modele dahil edilmiş ve analize tabi tutulmuştur. *Kıdem tazminatı* değişkenine göre “emeklilik kararında etkili olmadı” olarak belirtenlerin, “etkili oldu” diye belirtenlere göre daha geç emekli olma olasılıkları 0,53 kat daha azdır. Bu bağlamda kıdem tazminatına erişimin, erken emeklilikle ilişkili olduğu görülmektedir.
- *İşin koşulları veya iş yükü* değişkenine göre iş koşulları veya iş yükünün erken emeklilikle ilişkili olduğu ve erken emekli olma olasılığını 1,79 kat arttırdığı sonucuna ulaşılmıştır.

Sonuç olarak 4/1-a kapsamında olan bireylerin emeklilik kararlarında; cinsiyet, çalışılan sektör, çalışma süresi, bireyin eğitim, sağlık, ekonomik durumu, ikamet edilen evin sahiplik durumu, kıdem tazminatına erişim ve çalışma koşulları/iş yükü temel belirleyiciler olduğu ve emeklilik zamanlamasını farklı yönlerden etkilediği analiz sonucunda ortaya konmuştur.

3.2.3. (4/1-b) Kapsamındakilere İlişkin Model

Çalışmanın bu bölümünde çalışmaya dahil edilen emeklilerden sadece 4/1-b statüsündekiler dikkate alınmıştır. Bu statüdeki emeklilerden toplanan veriler ile ikili lojistik regresyon modeli kurulmuş ve değişkenlere ilişkin yorumlamalar yapılmıştır. Kurulan modelde bağımlı değişken, emeklilik zamanlaması (hemen/sonra) iken; bağımsız değişkenler, genel modelden farklıdır. 4/1-b kapsamındaki bireyler için “çalışılan sektör” ve “kıdem tazminatı” değişkenleri modele dahil edilmemiştir. Bu statü için kullanılan bağımsız değişkenlerin tamamı, Ek 4’te verilmiştir. 4/1-b statüsünden emekli bireyler için bağımsız değişkenler dahil edilerek yapılan ikili lojistik regresyon analizi temel model sonuçları, Tablo 19’da verilmiştir.

Tablo 19. 4/1-b Kapsamında Emekliler için Temel Model

Bağımsız Değişkenler	B	Standart Hata	Test İstatistiği (Wald)	Serbestlik Derecesi	P Değeri	Odds Oranı Exp(B)	EXP(B) için Güven Aralığı (%95)	
							Alt Sınır	Üst Sınır
Cinsiyet (Ref: Kadın)	0,29	1,07	0,08	1,00	0,78	1,34	0,17	10,95
Çalışma Süresi (Ref: 40 saatten az)			3,20	2,00	0,20			
40-45 saat	19,04	15569,47	0,00	1,00	1,00	185758429,56	0,00	.
45 saatten fazla	17,02	15569,47	0,00	1,00	1,00	24549471,48	0,00	.
Başka Gelir (Ref: Var)	-0,58	0,77	0,56	1,00	0,46	0,56	0,12	2,56
Medeni Durum (Ref: Evli)			0,00	2,00	1,00			
Eşi vefat etmiş	-8,54	43103,17	0,00	1,00	1,00	0,00	0,00	.
Boşanmış veya evli ama ayrı yaşıyor	-21,17	16339,94	0,00	1,00	1,00	0,00	0,00	.
Eğitim Durumu (Ref: Ortaokul ve altı)			5,60	2,00	0,06			
Lise	0,40	0,95	0,18	1,00	0,67	1,49	0,23	9,52
Yükseköğretim	2,42	1,05	5,29	1,00	0,02	11,24	1,43	88,34
Eşin Durumu (Ref:Çalışıyor)	1,77	0,89	3,91	1,00	0,05	5,85	1,02	33,72
Bakım Sorumluluk (Ref: Var)	-0,83	0,88	0,91	1,00	0,34	0,43	0,08	2,42
Konut Sahipliği (Ref: Kira)	1,56	1,00	2,44	1,00	0,12	4,74	0,67	33,43
Sağlık Durumu (Ref: Etkili)	-2,48	1,03	5,82	1,00	0,02	0,08	0,01	0,63
Ekonomik Durum (Ref: Etkili)	0,37	1,05	0,13	1,00	0,72	1,45	0,18	11,42
Borç Durum (Ref: Var)	-2,03	0,91	4,97	1,00	0,03	0,13	0,02	0,78
Çalışma Koşulu / İşyükü (Ref: Etkili)	2,34	0,88	7,03	1,00	0,01	10,40	1,84	58,72
Kariyer Durumu (Ref: Yoktu)			9,27	2,00	0,01			
Başı veya ortası	-5,74	1,89	9,26	1,00	0,00	0,00	0,00	0,13
En üst	-1,16	0,99	1,36	1,00	0,24	0,31	0,05	2,21
Sabit	-17,51	14462,48	0,00	1,00	1,00	0,00		

Kaynak: Anket verileri kullanılarak hesaplanmıştır.

Tablo 19’da verilen sonuçlar analiz edilmiş ve değişkenlere ilişkin p değerleri 0,05’ten büyük çıkanlar için Wald istatistiğine göre en düşük değer alan değişkenler, adım adım modelden çıkarılmıştır. Böylelikle en uygun modele ulaşılmıştır ve amaçlanan model, Tablo 20’de verilmiştir.

Amaçlanan modele Hosmer ve Lemeshow testi uygulanmış ve p değeri $0,579 > 0,05$ çıktığı için modelin uyumunun bir bütün olarak yeterli olduğu anlaşılmıştır. Modelde Nagelkerke R^2 değeri, 0,669 olarak bulunmuştur. Bu değere göre nihai modeldeki bağımsız değişkenler, bağımlı değişkendeki değişimin yaklaşık % 67'sini açıklamaktadır.

Modelde, -2 Log likelihood değerinin 168,069'dan 81,939'a düştüğü görülmüştür. Modelin sınıflandırma tablolarına göre başlangıç modelde doğru sınıflandırma, % 64,30 iken; son modelde doğru sınıflandırmanın % 85,30 olması modelin sınıflandırma açısından çok iyi olduğunu göstermektedir.

Tablo 20. 4/1-b Kapsamında Emekliler için Amaçlanan Model

Bağımsız Değişkenler	B	Standart Hata	Test İstatistiği (Wald)	Serbestlik Derecesi	P Değeri	Odds Oranı Exp(B)	EXP(B) için Güven Aralığı (%95)	
							Alt Sınır	Üst Sınır
Başka Gelir (Ref: Var)	-1,64	0,64	6,54	1,00	0,011	0,19	0,06	0,68
Eğitim Durumu (Ref: Ortaokul ve altı)			5,85	2,00	0,054			
Lise	0,62	0,73	0,73	1,00	0,394	1,87	0,44	7,85
Yükseköğretim	1,93	0,80	5,78	1,00	0,016	6,89	1,43	33,19
Sağlık Durumu (Ref: Etkili)	-2,52	0,68	13,69	1,00	0	0,08	0,02	0,31
Borç Durum (Ref: Var)	-1,43	0,62	5,27	1,00	0,022	0,24	0,07	0,81
Çalışma Koşulu / İş yükü (Ref: Etkili)	2,01	0,66	9,25	1,00	0,002	7,43	2,04	27,03
Kariyer Durumu (Ref: Yoktu)			15,41	2,00	0			
Başı veya ortası	-4,59	1,17	15,40	1,00	0	0,01	0,00	0,10
En üst	-1,09	0,71	2,35	1,00	0,125	0,34	0,08	1,36
Sabit	-1,13	0,41	7,79	1,00	0,005	0,32		

Kaynak: Anket verileri kullanılarak hesaplanmıştır.

4/1-b kapsamındaki emekliler için bu çalışmada yapılan analizden şu sonuçlar çıkarılmıştır:

- *Eğitim durumu* değişkenine göre “yükseköğretim eğitim mezunu olanların”, “ortaokul ve altı mezun olanlara” göre geç emekli olma olasılıkları 6,89 kat daha fazladır. Bu durum, yapılan işin kişiyle birebir bağlı olmasıyla (diploma veya ruhsat gibi) ilgili olabilir. Avukat, noter, diş hekimi, doktor, serbest muhasebeci ve mali müşavir gibi meslekler, bu duruma örnek olarak verilebilir.
- *Sağlık durumu* değişkenine göre “sağlık durumum emeklilik kararı almamda etkili olmadı” diyenlerin, “oldu” diyenlere göre geç emekli olma olasılıkları 0,08 kat daha azdır. Bu durum, bireylerin sağlıkları yerindeyken aile ile vakit geçirme, hobilerine zaman ayırma gibi boş zaman talebi ile ilgili olabilir.
- *Başka gelire sahip olma* değişkenine göre “başka gelire sahip olmayanların”, “başka bir gelire sahip olanlara” göre geç emekli olma olasılıkları 0,19 kat daha azdır. Grafik 17’de görüldüğü gibi bireyler, emekliliği ek bir gelir olarak düşünüp hemen emeklilik kararı vermekte ve işgücü piyasasına köprü istihdam ile dönme eğiliminde olabilirler.
- *Borç durumu* değişkenine göre “borç durumum emeklilik kararı almamda etkili olmuştur” diyenlerin, “olmamıştır” diyenlere göre daha geç emekli olma olasılıkları 0,24 kat daha azdır. Bir başka ifadeyle borcu bulunmayanlar, daha erken emekli olmaktadır.
- *Çalışma koşulları veya iş yükü* değişkenine göre “işyükünün emekli kararında etkili olmayanların”, “olanlara” göre geç emekli olma olasılıkları 7,43 kat daha fazladır.
- *Kariyer durumu* değişkenine göre “kariyerin başında veya ortasında olanların”, “kariyeri olmayanlara” göre daha geç emekli olma olasılıkları 0,34 kat daha azdır. Başka bir ifadeyle kariyerin başında veya ortasında olanlar, kariyeri bulunmayanlara göre daha erken emekli olmaktadır.

Sonuç olarak 4/1-b kapsamında olan bireylerin emeklilik kararlarında; bireyin eğitim, sağlık, başka gelire sahip olması, borç, çalışma koşulları veya iş yükü ve kariyer durumlarının temel belirleyiciler olduğu ve emeklilik zamanlamasını farklı yönlerden etkilediği analiz sonucunda ortaya konmuştur.

5510 sayılı Kanun ile birlikte norm ve standart birliği sağlamak hedeflenmiş olsa da 4/1-b kapsamında olan bireylerin emekliliğe hak kazanma koşulları, diğer statülere göre daha zordur (Karadeniz, 2012: 19-20). Diğer taraftan 4/1-b statüsünde bulunanların, 5510 sayılı Kanun’a göre emekli olduktan sonra SGDP kapsamında prim

ödemeksizin çalışma fırsatı bulunmaktadır. Bu durum da 4/1-b kapsamındaki bireyleri, erken emekliliğe teşvik etmektedir.

3.2.4. (4/1-c) Kapsamındakilere İlişkin Model

Çalışmanın bu bölümünde çalışmaya dahil edilen emeklilerden sadece 4/1-c statüsündekiler dikkate alınmıştır. Bu statüdeki emeklilerden toplanan veriler ile ikili lojistik regresyon modeli kurulmuş ve değişkenlere ilişkin yorumlamalar yapılmıştır. Kurulan modelde bağımlı değişken, emeklilik zamanlaması (hemen/sonra) iken; bağımsız değişkenler, genel modelden farklıdır. 4/1-c kapsamındaki bireyler için “çalışılan sektör” değişkeni modele dahil edilmemiştir. Bu statü için kullanılan bağımsız değişkenlerin tamamı, Ek 4’te verilmiştir. 4/1-c statüsünden emekli bireyler için bağımsız değişkenler dahil edilerek yapılan ikili lojistik regresyon analizi temel model sonuçları, Tablo 21’de verilmiştir.

Tablo 21. 4/1-c Kapsamındaki Emekliler için Temel Model

Bağımsız Değişkenler	B	Standart Hata	Test İstatistiği (Wald)	Serbestlik Derecesi	P Değeri	Odds Oranı Exp(B)	EXP(B) için Güven Aralığı (%95)	
							Alt Sınır	Üst Sınır
Cinsiyet (Ref: Kadın)	0,83	0,58	2,03	1,00	0,155	2,29	0,73	7,14
Çalışma Süresi (Ref: 40 saatten az)			10,49	2,00	0,005			
40-45 saat	1,63	0,59	7,59	1,00	0,006	5,10	1,60	16,25
45 saatten fazla	1,91	0,60	10,22	1,00	0,001	6,78	2,10	21,92
Başka Gelir (Ref: Var)	-0,16	0,26	0,39	1,00	0,531	0,85	0,51	1,42
Medeni Durum (Ref: Evli)			2,86	2,00	0,240			
Eşi vefat etmiş	0,12	0,59	0,04	1,00	0,842	1,13	0,35	3,59
Boşanmış veya evli ama ayrı yaşıyor	-0,92	0,56	2,73	1,00	0,098	0,40	0,13	1,19
Eğitim Durumu (Ref: Ortaokul ve altı)			8,44	2,00	0,015			
Lise	0,52	0,27	3,64	1,00	0,056	1,68	0,99	2,87
Yükseköğretim	0,90	0,31	8,30	1,00	0,004	2,46	1,33	4,53
Eşin Durumu (Ref: Çalışıyor)	0,01	0,25	0,00	1,00	0,982	1,01	0,61	1,66
Bakım Sorumluluk (Ref: Var)	-0,10	0,23	0,20	1,00	0,657	0,90	0,57	1,42
Konut Sahipliği (Ref: Kira)	0,68	0,27	6,31	1,00	0,012	1,98	1,16	3,36
Sağlık Durumu (Ref: Etkili)	-0,87	0,28	9,64	1,00	0,002	0,42	0,24	0,72
Ekonomik Durum (Ref: Etkili)	0,95	0,27	12,64	1,00	0,000	2,59	1,53	4,38
Borç Durum (Ref: Var)	-0,26	0,30	0,74	1,00	0,390	0,77	0,43	1,40
Çalışma Koşulu / İş yükü (Ref: Etkili)	0,54	0,25	4,82	1,00	0,028	1,72	1,06	2,78
Kariyer Durumu (Ref: Yoktu)			0,43	2,00	0,808			
Başı veya ortası	-0,13	0,26	0,23	1,00	0,631	0,88	0,53	1,48
En üst	0,06	0,30	0,04	1,00	0,851	1,06	0,59	1,89
Emekli İkramesi (Ref: Etkili)	-0,54	0,27	4,03	1,00	0,045	0,58	0,34	0,99
Sabit	-0,61	0,34	3,21	1,00	0,073	0,54		

Kaynak: Anket verileri kullanılarak hesaplanmıştır.

Tablo 21’de verilen sonuçlar analiz edilmiş ve değişkenlere ilişkin p değerleri 0,05’ten büyük çıkanlar için Wald istatistiğine göre en düşük değer alan değişkenler, adım adım modelden çıkarılmıştır. Böylelikle en uygun modele ulaşılmıştır ve amaçlanan model, Tablo 22’de verilmiştir.

Amaçlanan modele Hosmer ve Lemeshow testi uygulanmış ve p değeri, $0,815 > 0,05$ olduğu için modelin uyumu, bir bütün olarak yeterli görülmüştür. Nagelkerke R^2 değeri, 0,432 olarak bulunmuştur. Bu değere göre bağımsız değişkenler, bağımlı değişkendeki değişimin yaklaşık % 43’ünü açıklamaktadır.

Modelde, -2 Log likelihood değerinin 177,042’den 126,056’ya düştüğü görülmüştür. Modelin sınıflandırma tablolarına göre başlangıç modelde doğru sınıflandırma % 62,70 iken, son modelde doğru sınıflandırmanın % 79,90’dır. Bu durum, modelin sınıflandırma açısından başarılı olduğunu göstermektedir.

Tablo 22. 4/1-c Kapsamındaki Emekliler için Amaçlanan Model

Bağımsız Değişkenler	B	Standart Hata	Test İstatistiği (Wald)	Serbestlik Derecesi	P Değeri	Odds Oranı Exp(B)	EXP(B) için Güven Aralığı (%95)	
							Alt Sınır	Üst Sınır
Cinsiyet (Ref: Kadın)	1,29	0,48	7,05	1,00	0,01	3,62	1,40	9,35
Çalışma Süresi (Ref: 40 saatten az)			14,62	2,00	0,00			
40-45 saat	2,26	0,66	11,76	1,00	0,00	9,56	2,63	34,74
45 saatten fazla	0,78	0,79	0,98	1,00	0,32	2,17	0,47	10,13
Eşin Durumu (Ref:Çalışıyor)	1,16	0,47	5,99	1,00	0,01	3,19	1,26	8,07
Sağlık Durumu (Ref: Etkili)	1,03	0,53	3,83	1,00	0,05	2,80	1,00	7,84
Çalışma Koşulu / İş yükü (Ref: Etkili)	1,63	0,48	11,41	1,00	0,00	5,11	1,98	13,15
Sabit	-0,32	0,31	1,13	1,00	0,29	0,72		

Kaynak: Anket verileri kullanılarak hesaplanmıştır.

4/1-c kapsamındaki emekliler için bu çalışmada yapılan analizden şu sonuçlar çıkarılmıştır:

- *Cinsiyet* değişkenine göre “erkeklerin”, “kadınlara” göre geç emekli olma olasılıkları 3,62 kat daha fazladır.

- *Çalışma süresi* değişkenine göre çalışma süresi uzadıkça, geç emekli olma olasılığı artmaktadır.
- *Eşin durumu* değişkenine göre “eşi çalışmayan veya emekli olmuş” bireylerin, “eşi çalışanlara” göre daha geç emekli olma olasılıkları 3,19 kat daha fazladır.
- *Sağlık durumu* değişkenine göre “sağlık durumum emeklilik kararı almamda etkili olmadı” diyenlerin, “oldu” diyenlere göre geç emekli olma olasılıkları 2,80 kat daha fazladır.
- *Çalışma koşulları veya iş yükü* değişkenine göre “çalışma koşullarım veya işyükün emeklilik kararında etkili olmadı” diyenlerin, “oldu” diyenlere göre geç emekli olma olasılıkları 5,11 kat daha fazladır. Bir başka deyişle çalışma koşulları, iyi oldukça ve işyükü azaldıkça emeklilik kararı geciktirilmektedir. Asker, polis, hemşire gibi vardiya sisteminde çalışan meslekler, erken emekli kararı alan kesim olabilir.

Sonuç olarak 4/1-c kapsamında olan bireylerin emeklilik kararlarında; cinsiyet, çalışma süresi, eşin durumu, sağlık, çalışma koşulları veya iş yükü durumlarının temel belirleyiciler olduğu ve emeklilik zamanlamasını farklı yönlerden etkilediği analiz sonucunda ortaya konmuştur. Bununla birlikte 4/1-c kapsamında olanlar için sağlık durumu ve değişkeninin diğer statülerden farklı yönde hareket ettiği görülmüştür.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Emeklilik, bireylerin ekonomik, psikolojik ve sosyal yaşamlarını doğrudan etkileyen kritik bir karar sürecidir. Ancak bu süreç, yalnızca bireysel tercihlerden ibaret olmayıp, aynı zamanda ülkelerin istihdam politikaları, sosyal güvenlik sistemlerinin sürdürülebilirliği ve toplumsal yapıları açısından da önemli sonuçlar doğurmaktadır. Bu tez çalışması, bireylerin emeklilik kararlarını etkileyen faktörleri ve bu faktörlerin emeklilik zamanlaması üzerindeki etkilerini analiz etmeyi amaçlamaktadır. Bu kapsamda, 2020-2024 yılları arasında Denizli ili sınırlarında yaşayan 792 emekli bireyden anket yöntemiyle veri toplanmış ve sonuçlar, literatürdeki mevcut araştırmalarla karşılaştırılarak değerlendirilmiştir. Çalışmanın bulguları, emeklilik kararlarının; bireysel, ekonomik, psikolojik, sosyolojik, hukuki ve kurumsal faktörlerden etkilendiğini ortaya koymaktadır. Emeklilik zamanlaması ise emeklilik kararının doğal bir sonucu olarak ortaya çıkmakta ve bireyler erken, zamanında veya geç (ertelenmiş) emeklilik seçeneklerinden birini tercih etmektedir.

Yapılan çalışma, Türkiye’de sigortalılık statülerine göre emeklilik eğilimlerinin farklılık gösterdiğini ortaya koymaktadır. Tüm emeklilik statülerini kapsayan model doğrultusunda yapılan analizler, emeklilik kararlarının cinsiyet, sigortalılık statüsü, çalışma süresi, bireyin eğitim düzeyi, medeni durumu, sağlık durumu, ekonomik durumu, ikamet edilen evin sahiplik durumu, eşin çalışma durumu ve çalışma koşulları (iş yükü) gibi değişkenlerden etkilendiğini ortaya koymaktadır. Buna göre, erkekler, sağlık durumu iyi olanlar, eğitim düzeyi yüksek bireyler, 4/1-c kapsamında çalışanlar ve ekonomik olarak daha iyi durumda olan bireylerin geç emekli olma olasılığı daha yüksektir. Buna karşın, kadınlar, sağlık sorunları bulunanlar, düşük eğitim seviyesine sahip bireyler, ağır ve zorlayıcı çalışma koşullarında çalışanlar ve kirada oturanlar bireyler ise erken emekliliği tercih etme eğilimindedir.

Bununla birlikte, bazı değişkenlerin emeklilik zamanlamasındaki etki yönü sigortalılık statüleri açısından farklılık gösterebilmektedir. 4/1-a kapsamında olan bireylerin emeklilik kararlarını belirleyen en önemli faktörler; cinsiyet, çalışılan sektör, çalışma süresi, eğitim düzeyi, sağlık durumu, ekonomik durum, ikamet edilen evin sahiplik durumu, kıdem tazminatına erişim ve çalışma koşullarıdır. Bu faktörlerin her biri, emeklilik zamanlamasını farklı yönlerden etkilemektedir. Özellikle, çalışma

koşullarının zorlu olması ve ikamet edilen konutun kira olması 4/1-a kapsamındaki bireylerin erken emekliliği tercih etme eğiliminde olmalarına neden olmaktadır.

4/1-b kapsamında olan bireylerin emeklilik kararlarını etkileyen temel faktörler ise eğitim düzeyi, sağlık durumu, ek gelir varlığı, borç durumu, çalışma koşulları (iş yükü) ve kariyer beklentileridir. 4/1-b'li bireyler genellikle kendi işini yürüten serbest meslek sahipleri ve esnaflardan oluştuğu için, ekonomik koşullar ve iş devamlılığına ilişkin belirsizlikler emeklilik zamanlamasını doğrudan etkilemektedir. Özellikle, borçluluk durumunun azalması ve bireylerin başka bir gelire sahip olmama faktörleri, 4/1-b sigortalılarının erken emeklilik kararlarını şekillendiren kritik unsurlar arasında yer almaktadır. 4/1-b kapsamındaki büyük çoğunluktaki kesimin SGDP ödemeksizin aynı işlerini devam ettirme fırsatlarının bulunması bireyleri hemen emekliliğe teşvik etmektedir.

4/1-c kapsamında olan bireylerin emeklilik kararlarını belirleyen başlıca faktörler ise; cinsiyet, çalışma süresi, eşin çalışma durumu, sağlık durumu ve çalışma koşullarıdır. Kamu çalışanları, iş güvencesine ve düzenli bir gelir akışına sahip olmaları nedeniyle diğer sigortalılık statülerine kıyasla daha uzun süre çalışma eğilimindedirler. Bununla birlikte, sağlık durumu değişkeninin 4/1-c grubunda diğer statülerden farklı bir şekilde etkili olduğu tespit edilmiştir. Kamu çalışanlarının sağlık durumları iyi olduğunda, diğer gruplara kıyasla erken emekliliği daha az tercih ettikleri ve çalışma hayatını sürdürmeye daha fazla eğilim gösterdikleri gözlemlenmiştir. 4/1-c statüsü için bireylerin sağlık durumunun kötü olması, erken emeklilik olasılığını artırırken; sağlık durumunun iyi olması, bireyin işine devam etme (geç emekli olma) olasılığını arttırmaktadır. Diğer taraftan sağlık durumunun kötü olması, literatürde çoğunlukla erken emeklilikle ilişkili olsa da sağlık durumu iyi olan bazı bireyler de sağlıkları yerindeyken boş zamanlarını değerlendirmek veya diğer iş dışı faaliyetlerde (hobi, gezi vb.) bulunmak için çalışma saatlerini azaltmayı veya işten tamamen ayrılmayı tercih edebildiği gösterilmiştir. Dolayısıyla hem iyi hem de kötü sağlık durumu, erken emeklilik için bir neden olabilmekte ve emeklilik zamanlaması ile sağlık arasında her zaman aynı yönlü ilişki olmayabilmektedir.

Genel olarak, çalışma koşulları ve iş yükü faktörlerinin tüm emeklilik statülerinde emeklilik kararlarında belirleyici olduğu anlaşılmıştır. Özellikle, olumsuz

çalışma koşullarına sahip bireylerin, referans yaşa ulaştıklarında emeklilik kararını geciktirme eğiliminde olmadıkları ve mümkün olan en erken sürede emekli olmayı tercih ettikleri tespit edilmiştir. Bu durum, çalışma hayatının zorluklarının emeklilik zamanlaması üzerinde doğrudan etkili olduğunu göstermektedir. Analiz sonuçlarına göre, 4/1-a ve 4/1-b kapsamındaki sigortalıların erken emekliliğe yönelme eğiliminin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Her iki sigortalılık statüsü için de bu durum, zorlayıcı çalışma koşullarından kaynaklanabileceği gibi, emekli aylığının güvence altına alınmış bir ek gelir olarak algılanmasından da ileri gelebilmektedir. Öte yandan, 4/1-c kapsamındaki sigortalılar, diğer gruplara kıyasla daha uzun süre çalışma eğilimi göstermekte ve erken emeklilik konusunda daha temkinli davranmaktadır. Bu grup, iş güvencesine sahip olduğu için emekliliği daha fazla ertelemektedir.

Analiz sonuçları, bireylerin emekli aylıklarının miktarının emeklilik zamanlaması üzerindeki belirleyici etkisini ortaya koymaktadır. Çalışmaya katılan bireylerin % 81'i, daha düşük bir emekli aylığı karşılığında erken emekliliği tercih etmeyeceklerini belirtmiştir. Buna karşın, % 64'ü, daha yüksek bir emekli maaşı alabilmek için emekliliği geciktirmeye olumlu baktıklarını ifade etmiştir. Bu bulgular, bireylerin emeklilik zamanlamasını belirlerken finansal faktörleri dikkate aldığını ve emekli aylığının miktarı ile emeklilik kararları arasında anlamlı bir ilişki bulunduğunu göstermektedir. Dolayısıyla, sosyal güvenlik politikalarının, çalışanları daha uzun süre istihdamda tutmak amacıyla çalıştıkça artan emekli maaşı teşvikleri gibi düzenlemelerin içermesi, sistemin sürdürülebilirliği açısından önemli bir strateji olabileceği düşünülmektedir.

Emeklilik zamanlaması ile emeklilik sonrası çalışma eğilimi arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Erken emekli olan bireylerin emeklilik sonrası çalışma oranı % 55,76 iken, emekliliklerini erteleyen bireylerde bu oran % 39,66 olarak tespit edilmiştir. Bu bulgu, geç emekliliği tercih eden bireylerin işgücünden tamamen çekilme eğiliminin daha yüksek olduğunu göstermektedir. Cinsiyet bazında yapılan değerlendirmelerde, erkeklerin hem erken hem de geç emeklilik durumlarında kadınlara kıyasla emeklilik sonrası çalışmaya daha fazla eğilim gösterdiği belirlenmiştir. Bu durum, toplumsal cinsiyet rollerinin emeklilik sonrasında da etkisini sürdürdüğünü ve erkeklerin emekli olduktan sonra da ekonomik faaliyetlere katılımını sürdürme eğiliminde olduğunu ortaya koymaktadır.

Elde edilen bulgular, bireylerin emeklilik kararlarını şekillendiren en önemli faktörlerden bir diğeri "emekli maaşını ek gelir olarak elde etmek" olduğunu ortaya koymuştur. Özellikle genç yaşta emekli olup çalışmaya devam edebilecek güç ve istekte olan emekliler için emekli aylığı, yaşlılık dönemini tazmin eden aktif bir gelir olmaktan ziyade tamamlayıcı bir destek mekanizması olarak değerlendirilmektedir. Türkiye’de yalnızca emekli aylıklarının düşük olması değil aynı zamanda aktif sigortalıların genel refah düzeylerinin de düşük olması emekliliğin birçok birey için yalnızca bir hak değil, aynı zamanda "erişilmesi gereken bir hedef" olarak algılanması sorununu ortaya çıkarmaktadır. Nitekim çalışanların daha kariyerlerinin başlangıç aşamasında bile emeklilik süreciyle ilgili yoğun bilgi talebinde bulunmaları bu durumun önemli bir göstergesi olabilmektedir. E-Devlet istatistiklerine göre, her dört kişiden biri emeklilik koşulları hakkında bilgi talebinde bulunmaktadır. Bu eğilim, Türkiye’de sigortalıların kariyer sürecinde uzun vadeli planlama yaparken emeklilik konusunu merkezde tuttuklarını, çalışma hayatından erken çıkmayı hedeflediklerini ve emekli aylığını ek bir kazanç olarak elde ettikten sonra çalışmaya devam ettiklerini göstermektedir.

Bu çalışmanın bulguları, Türk Sosyal Güvenlik Sistemi’nde emeklilik politikalarının yeniden ele alınması gerektiğini vurgulamaktadır. Sigortalılık statülerine göre emeklilik kararlarını etkileyen faktörlerin farklılık göstermesi, sosyal güvenlik politikalarının esnek ve statüye özgü olacak şekilde şekillendirilmesi gerektiğini ortaya koymaktadır. Çalışma koşullarının iyileştirilmesi, ekonomik teşviklerin artırılması ve bireylerin daha uzun süre istihdamda kalmalarını sağlayacak mekanizmaların geliştirilmesi, emeklilik zamanlaması üzerindeki baskıyı azaltabilecek önemli stratejiler arasında yer almaktadır.

Bu doğrultuda, sosyal güvenlik politikalarının bireyleri "sürdürülebilir ve aktif bir çalışma yaşamına teşvik edecek şekilde" yeniden tasarlanması önem taşımaktadır. Özellikle, sigortalılık süresi arttıkça aylık bağlama oranlarının yükseltilmesi, erken emekli olanlar ile geç emekli olanlar arasındaki aylık farkının geç emekliliği teşvik edecek şekilde düzenlenmesi gibi emekliliği erteleyici teşvik mekanizmaları hayata geçirilmelidir.

Bireylerin çalışma hayatında daha uzun süre kalmasını teşvik etmek amacıyla özellikle ileri yaştaki işgücü için yarı zamanlı çalışma, uzaktan çalışma ve esnek mesai

saatleri gibi uygulamalar yaygınlaştırılmalıdır. Avrupa ülkelerinde yaygın olan ve emeklilik yaşına yaklaşan bireylerin tam zamanlı çalışma ile tam emeklilik arasında esnek bir geçiş yapmalarını sağlayan kademeli emeklilik ve yarı zamanlı çalışma seçenekleri Türkiye’de de teşvik edilmelidir.

Fiziksel olarak ağır ve tehlikeli işlerde çalışan bireylerin erken emeklilik eğiliminde olduğu göz önüne alındığında, özellikle zorlayıcı çalışma koşullarında çalışan bireyler için iş güvenliği artırılmalı ve ergonomik çalışma ortamları geliştirilmeli, çalışma saatleri azaltılmalı ve mesleki rehabilitasyon programları uygulanarak geç emeklilik teşvik edilmelidir. Benzer şekilde kadınların geç emeklilik kararlarını olumlu yönde etkileyebilecek bakım sorumluluklarını (çocuk, yaşlı, torun bakımı vb.) destekleyici politikalar oluşturulmalıdır. Ayrıca kıdem tazminatına hak kazanmanın emeklilik zamanlaması üzerinde belirleyici bir etkiye sahip olduğu göz önünde bulundurulduğunda, bu düzenlemenin erken emekliliği teşvik eden bir unsur olmaktan çıkarılarak, bireyleri çalışma hayatında daha uzun süre tutmayı destekleyecek şekilde yeniden yapılandırılması gerekmektedir.

Türkiye’de emekliliğin, yalnızca yaşlılık dönemini güvence altına alan bir sistem olmaktan çıkıp tamamlayıcı bir gelir kaynağı olarak görüldüğü anlaşılmaktadır. Özellikle kirada oturan, ek geliri olmayan ve düşük ücretli sigortalıların erken emekliliği tercih ettiği tespit edilmiştir. Bu durum, ekonomik güvencesi zayıf olan bireylerin, emekliliği bir sosyal güvenlik mekanizması yerine alternatif bir gelir kaynağı olarak görmelerine neden olmaktadır. Bu doğrultuda, düşük ücretli çalışanlar için kira yardımı, gıda desteği ve eğitim desteği gibi ek sosyal destekler sağlanmalı, ayrıca aile ödenekleri sigortası hayata geçirilmelidir. Böylece yaşlılık sigortası, hane gelirinin yetersizliğini telafi eden bir araç olmaktan çıkarak, asıl amacı olan bireylerin yaşlılık dönemindeki sosyal ve ekonomik güvenliğini sağlamak yönünde yeniden yapılandırılabilir.

Emekliliğin, yalnızca çalışma hayatının sona ermesi olarak değil, bireyin ekonomik, sosyal ve psikolojik refahını sürdürebileceği bir geçiş süreci olarak görülmesi gerektiği de açıktır. Bireylerin emeklilik zamanlamasını daha bilinçli bir şekilde belirleyebilmelerini ve psikolojik olarak bu sürece daha kolay adapte olmalarını desteklemek amacıyla “emeklilik planlaması ve emekliliğe hazırlık eğitimlerinin”

yaygınlaştırılması gerekmektedir. Bununla birlikte, emeklilerin ekonomik refahını arttıracak politikalar hayata geçirilmeli, emekli aylıklarının seviyesi emeklilerin refah düzeyini arttıracak şekilde yeniden ayarlanmalı, kirada oturan, ek geliri olmayan ve düşük aylık alan emekliler için ek destekler sağlanmalıdır. Ayrıca yaşlı bireylere yönelik aktif yaşlanma politikalarının ulusal ve yerel düzeyde geliştirilerek yaygınlaştırılması yerinde olacaktır.

Bu tez çalışmasında, nicel analiz yöntemi kullanılarak emeklilik kararlarını belirleyen faktörler ve bu faktörlerin emeklilik zamanlaması üzerindeki etkileri istatistiksel olarak ortaya konmuştur. Gelecekte yapılacak araştırmalarda, emeklilik kararlarının ve zamanlamasının nedenlerini daha derinlemesine inceleyebilmek adına nitel araştırma yöntemleri kullanılabilir. Bu kapsamda, bireylerin öznel deneyimlerine dayalı analizler yapılarak emeklilik süreçlerinin sosyo-ekonomik ve psikolojik boyutları daha ayrıntılı bir şekilde ele alınabilir. Buna ek olarak, sigortalılık statülerine göre farklı çalışma gruplarının emeklilik kararları ve zamanlamaları ayrı ayrı incelenebilir. 4/1-a kapsamında mavi yaka ve beyaz yaka çalışanların, 4/1-b kapsamında küçük esnaf ile büyük ölçekli işletme sahiplerinin ve 4/1-c kapsamında vardiya usulü çalışan (polis, asker, hemşire vb.) bireylerin emeklilik eğilimleri karşılaştırmalı olarak analiz edilebilir. Ayrıca, emekliliği yaklaşan bireyler ile halihazırda emekli olan bireylerin beklentileri ve deneyimleri karşılaştırılarak, emeklilik kararlarında en fazla sapmaya neden olan faktörler belirlenebilir. Bu tür karşılaştırmalı çalışmalar, emeklilik sürecine yönelik daha gerçekçi ve etkili politika önerilerinin geliştirilmesine katkı sağlayacaktır.

KAYNAKLAR

- Aaron, H. J., ve Callan, J. M. (2011). *Who Retires Early?*, (Working Paper No. 2011-10). Chestnut Hill, MA: Center for Retirement Research at Boston College.
- Abduşoğlu, A. (2012). “Türkiye’de Yaşlılık Dönemine İlişkin Beklentiler Araştırması”, *18-24 Mart 2012 Yaşlılara Saygı Haftası: Kuşaklar Arası Dayanışma ve Aktif Yaşlanma Sempozyumu Bildirileri*, 81- 115.
- Acar, İ. A., ve Kitapçı, İ. (2008). “Sosyal Güvenliğin Demografik Boyutu: Türkiye’deki Emeklilik Sistemindeki Değişim”, *Maliye Dergisi*, 154, 77-98.
- Adams, G. A., Prescher, J., Beehr, T. A., ve Lepisto, L. (2002). “Applying Work-Role Attachment Theory to Retirement Decision-Making”, *The International Journal of Aging and Human Development*, 54(2), 125-137.
- Adams, G. A., ve Rau, B. (2004). “Job Seeking Among Retirees Seeking Bridge Employment”, *Personnel Psychology*, 57(3), 719-744.
- Akçay, C. (2015). *Yaşlılık ve Emeklilik (Kavramlar, Kuramlar, Sorunlar)*, Pegem Akademi, Ankara
- Akı, E. (2007). “İş Sözleşmesinin Feshinde Geçerli Neden Olarak “Emeklilik””, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 9, 3-16.
- Akkaya, Y. (2000). “Emeklilik Yaşı ve Çalışanların Emeklilik Hakkı”, *İnsan Hakları Yılığı 1999-2000*, (21-22), 145-157.
- Aközer, M., Nuhrat, C. ve Say, Ş. (2011). “Türkiye’de Yaşlılık Dönemine İlişkin Beklentiler Araştırması”, *Aile ve Toplum Dergisi*, 7(27), 103-127.
- Alpar, R. (2013). *Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistiksel Yöntemler*, 4.Baskı Detay Yayıncılık, Ankara.
- Alpar, R. (2021). *Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistiksel Yöntemler*, 6.Baskı Detay Yayıncılık, Ankara.
- Alper, Y. (1997). “Sosyal Güvenlik ve Emeklilik Yaşının Tespiti”, *Çimento İşverenleri Dergisi*, 12(1), 3-14.
- Alper, Y. (2019a). “4447 Sayılı Kanun ve Sosyal Güvenlik Sisteminin Finansman Yapısına Etkileri”, *Sosyal Güvenlik Üzerine Yazılarım*, Türk Metal Sendikası Araştırma ve Eğitim Merkezi Yayınları, 171- 193.
- Alper, Y. (2019b). “Sosyal Güvenlik Emeklilik Yaşı”, *Sosyal Güvenlik Üzerine Yazılarım*, Türk Metal Sendikası Araştırma ve Eğitim Merkezi Yayınları, 47-52.
- Alper, Y. (2020). *Sosyal Sigortalar Hukuku*, Güncellenmiş 11. Baskı, Dora Basın Yayın Dağıtım, Bursa.
- Arıcı, K. (2015). *Türk Sosyal Güvenlik Hukuku*, Gazi Kitapevi, Ankara.
- Arpacı, F. (2005). *Farklı Boyutlarıyla Yaşlılık*, Eğitim ve Kültür Yayınları, Ankara.
- Arpacı, F. (2016). “Geçmişten Günümüze Yaşlılık”, içinde Ceylan H. (Ed.) *Yaşlılık Sosyolojisi*, 1-19, Nobel Akademik Yayınları, Ankara.
- Artan, T. (2010). *Yaşlılık ve Sosyal Hizmet*, İstanbul Üniversitesi Açık ve Uzaktan Eğitim Fakültesi Yayını, İstanbul.

- Arun, Ö. (2018). “Yaşlılık”, içinde Şişman Y. (Ed.), *Sosyal Sorunlar*, Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayınları, Eskişehir.
- Atasoy, D. (2001). *Lojistik Regresyon Analizinin İncelenmesi ve Bir Uygulaması*, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sivas.
- Atchley, R. C. (1971). “Retirement and Leisure Participation: Continuity or Crisis?”, *The Gerontologist*, 11(1), 13-17.
- Atchley, R. C. (1979). “Issues in Retirement Research”, *The Gerontologist*, 19(1), 44-54.
- Atchley, R. C. (1989). “A Continuity Theory of Normal Aging”, *The Gerontologist*, 29(2), 183-190.
- Axelrad, H. (2018). “Early Retirement and Late Retirement: Comparative Analysis of 20 European Countries”, *International Journal of Sociology*, 48(3), 231–250.
- Balcı İzgi, B. (2008). “Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Son Gelişmeler”, *Çalışma ve Toplum*, 1(16), 85-107.
- Barnes-Farrell, J. L. (2003). “Beyond Health and Wealth: Attitudinal and Other Influences on Retirement Decision-Making”, içinde G. A. Adams ve T. A. Beehr (Eds.), *Retirement: Reasons, Processes, and Results*, 159–187. NY: Springer Publishing Company, New York.
- Başterzi, F. (2006). *Yaşlılık Sigortası*, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK) Yayını, Ankara.
- Beehr, T. A. (1986). “The Process of Retirement: A Review and Recommendations for Future Investigation”, *Personnel Psychology*, 39(1), 31-55.
- Beehr, T. A., Glazer, S., Nielson, N. L., ve Farmer, S. J. (2000). “Work and Nonwork Predictors of Employees’ Retirement Ages”, *Journal of Vocational Behavior*, 57(2), 206–225.
- Beehr, T. A., ve Bennett, M. M. (2007). “Examining Retirement From a Multi-Level Perspective”, içinde K. S. Shultz ve G. A. Adams (Eds.), *Aging and Work in the 21st Century*, 277-302, New York: Psychology Press.
- Berenson, M. L., Levine, D. M. ve Krehbiel, T. C. (2012). *Basic Business Statistics Concepts and Applications*, 12. Baskı, Pearson, USA.
- Biçerli, M. K. (2018). *Çalışma Ekonomisi*, Beta Basım 10.Baskı, İstanbul
- Blau, D. M. (1998). “Labor Force Dynamics of Older Married Couples”, *Journal of Labor Economics*, 16(3), 595-629.
- Bozkır Serdar, A. (2020). “Sosyal Politika Kavramı, Tarihsel Gelişimi ve Türkiye’de Sosyal Politika”, içinde A. Tokol ve Y. Alper (Ed.), *Sosyal Politika* 1-73, Dora Basım Yayın, Bursa.
- Caniklioğlu, N. (2002). “Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Sakatlara Emeklilik-Yaşlılık Aylığı Bağlanması Hak Kazanma Bakımından Bir Karşılaştırma”, *Kamu-İş*, 6(4), 1-21.

- Carstensen, L. L., Fung, H. H., ve Charles, S. T. (2003). "Socioemotional Selectivity Theory and The Regulation of Emotion in The Second Half of Life", *Motivation and Emotion*, 27(2), 103-123.
- Chalise, H. N. (2019). "Aging: Basic Concept", *American Journal of Biomedical Science & Research*, 1(1), 8-10.
- Cohen, N. S. (2014). "Music Therapy and Sociological Theories of Aging", *Music Therapy Perspectives*, 32(1), 84-92.
- Coile, C., ve Gruber, J. (2007). "Future Social Security Entitlements and The Retirement Decision", *The Review of Economics and Statistics*, 89(2), 234-246.
- Cowgill, D. O. (1974). "The Aging of Populations and Societies", *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 415(1), 1-18.
- Cowgill, D. O., ve Holmes, L. D. (1972). *Aging and Modernization*, New York: Appleton-Century-Crofts.
- Cumming, E. ve Henry, W.E. (1961). *Growing Old: The Process of Disengagement*, Basic Books, New York.
- Çakır, Ö. (2011). *Emekliliğin Psiko-Sosyal Boyutu*, Türkiye Emekliler Derneği Eğitim ve Kültür Yayınları, Ankara.
- Çiftçi, C., ve Çağlar, A. (2014). "Ailelerin Sosyo Ekonomik Özelliklerinin Öğrenci Başarısı Üzerindeki Etkisi Fakirlik Kader midir?". *International Journal of Human Sciences*, 11(2), 155-175.
- Çokluk, Ö. (2010). "Lojistik Regresyon Analizi: Kavram ve Uygulama", *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 10(3), 1357-1407.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G., ve Büyüköztürk, Ş. (2021). *Sosyal Bilimler için Çok Değişkenli İstatistik: SPSS ve LISREL Uygulamaları*, 6.Baskı, Pegem Akademi, Ankara.
- Daşdemir, İ. (2019). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*, Nobel Akademik Yayıncılık, 2. Basım, Ankara.
- De Preter, H., Mortelmans, D., ve Van Looy, D. (2012). "Retirement Timing in Europe: Does Sector Make a Difference?", *Industrial Relations Journal*, 43(6), 511-526.
- De Preter, H., Van Looy, D., ve Mortelmans, D. (2013). "Individual and Institutional Push and Pull Factors as Predictors of Retirement Timing in Europe: A Multilevel Analysis", *Journal of Aging Studies*, 27(4), 299-307.
- De Preter, H., Van Looy, D., Mortelmans, D., ve Denaeghel, K. (2013). "Retirement Timing in Europe: The Influence of Individual Work and Life Factors", *The Social Science Journal*, 50(2), 145-151.
- De Preter, H., Van Looy, D., ve Mortelmans, D. (2015). "Retirement Timing of Dual-Earner Couples in 11 European Countries? A Comparison of Cox and Shared Frailty Models", *Journal of Family and Economic Issues*, 36, 396-407.
- Demir, Y. (2021). "Yaşlılık Kuramları", içinde Kumcağız H. ve Demir Y. (Ed.), *Yaşlılık Psikolojisi Bütüncül Yaklaşım*, 31-49, Pegem Akademi, Ankara
- Demirbilek, S. (2007). "Yaşlılık ve Emeklilik İlişkisinin Sosyolojik Boyutu", *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 10(1-2), 131-146.

- Dentinger, E., ve Clarkberg, M. (2002). "Informal Caregiving and Retirement Timing Among Men and Women Gender and Caregiving Relationships in Late Midlife", *Journal of Family Issues*, 23(7), 857-879.
- Dingemans, E., ve Henkens, K. (2014). "Involuntary Retirement, Bridge Employment, and Satisfaction With Life: A Longitudinal Investigation", *Journal of Organizational Behavior*, 35(4), 575-591.
- Disney, R., Emmerson, C., ve Wakefield, M. (2006). "Ill Health and Retirement in Britain: A Panel Data-Based Analysis", *Journal of Health Economics*, 25(4), 621-649.
- Dorn, D., ve Sousa-Poza, A. (2010). "Voluntary and Involuntary Early Retirement: An International Analysis", *Applied Economics*, 42(4), 427-438.
- DPT, (1986). *Türkiye'de Erken Emeklilik Uygulaması ve Değerlendirmesi*, Yayın No: DPT: 2025, SBP: 388, Ankara.
- Drobnič, S. (2002). "Retirement Timing in Germany: The Impact of Household Characteristics", *International Journal of Sociology*, 32(2), 75-102.
- Durmaz Bodur, N., (2020). *Türkiye Refah Rejiminde Kadın*, Siyasal Kitabevi, Ankara.
- Durmaz Bodur, N., ve Kumaş, H. (2021). "Türkiye'de Emekli Bireylerin İşgücü Piyasasına Katılımını Belirleyen Faktörler: Mikro Ekonomik Bir Analiz", *Emek Araştırma Dergisi (GEAD)*, 12(9), 155-190.
- Durna, U. (2010). "A Tipi ve B Tipi Kişilik Yapıları ve Bu Kişilik Yapılarını Etkileyen Faktörlerle İlgili Bir Araştırma", *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(1), 275-290.
- Durusoy Öztepe, N., (2018). *Çalışma Yaşamında Emekliler*, Gazi Kitabevi, Ankara.
- Durusoy Öztepe, N., ve Adalı, A. (2022). "İşverenlerin Emekli Çalışan İstihdam Etme Kararlarına İlişkin Nitel Bir Çözümleme", *Yönetim ve Çalışma Dergisi*, 6(2), 145-164.
- Durusoy Öztepe, N., ve Kamber Kıvcı, A. (2019). "Fırsat mı Kriz mi? Mavi Yakalı Çalışanların Emekliliğe Yönelik Beklentileri Üzerine Nitel Bir Araştırma", *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 9(2), 319-334.
- Dwyer, D. S., ve Mitchell, O. S. (1999). "Health Problems as Determinants of Retirement: Are Self-Rated Measures Endogenous?", *Journal of Health Economics*, 18(2), 173-193.
- Erdem, M. G. (2020). "Türkiye'de Emekliliğe Geçişi Etkileyen Faktörler", *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 1, 100-118.
- Erickson, J. J., Martinengo, G., ve Hill, E. J. (2010). "Putting Work and Family Experiences in Context: Differences by Family Life Stage", *Human Relations*, 63(7), 955-979.
- Ersanlı, K. ve Kalkan, M. (2008). *Psikolojik, Sosyal ve Bedensel Açından Yaşlılık*, Pegem Akademi Yayınları, Ankara.
- Feldman, D. C. (1994). "The Decision to Retire Early: A Review and Conceptualization", *Academy of Management Review*, 19(2), 285-311.

- Feldman, D. C., ve Beehr, T. A. (2011). "A Three-Phase Model of Retirement Decision Making", *American Psychologist*, 66(3), 193-203.
- Finch, N. (2014). "Why are Women More Likely Than Men to Extend Paid Work? The Impact of Work-Family Life History", *European Journal of Ageing*, 11(1), 31-39.
- Fisher, G. G., Chaffee, D. S., ve Sonnega, A. (2016). "Retirement Timing: A Review and Recommendations for Future Research", *Work, Aging and Retirement*, 2(2), 230-261.
- Fişek, G. (2008). "Sosyal Güvenlikte Maskeli Reform ya da Üç Maymun Oyunu", *Çalışma Ortamı*, 98(3), 4-5.
- Gogtay, N. J., Deshpande, S. P., ve Thatte, U. M. (2017). "Principles of Regression Analysis", *Journal of The Association of Physicians of India*, 65(48), 48-52.
- Gonot-Schoupinsky, F., Garip, G., ve Sheffield, D. (2021). "The Engage-Disengage Model as an Inclusive Model for the Promotion of Healthy and Successful Aging in the Oldest-old", *Activities, Adaptation & Aging*, 46(2), 159-181.
- Gorodnichenko, Y., Song, J., ve Stolyarov, D. (2013). "Macroeconomic Determinants of Retirement Timing", *National Bureau of Economic Research*, (19638), 1-45.
- Gould, R. (2006). "Choice or Chance-Late Retirement in Finland", *Social Policy and Society*, 5(4), 519-531.
- Gökbayrak, Ş. (2010). "Türkiye'de Sosyal Güvenliğin Dönüşümü", *Çalışma ve Toplum*, 2(25), 141-162.
- Görgün Baran, Aylin. (2016). "Yaşlılıkta Sosyal İzolasyon ve Yalnızlık", içinde Ceylan H. (Ed.), *Yaşlılık Sosyolojisi*, 77-98, Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara.
- Griffin, B., Loh, V., ve Hesketh, B. (2013). "Age, Gender, and The Retirement Process", içinde M. Wang (Ed.), *The Oxford Handbook of Retirement*, 202-214, NY: Oxford University Press, New York.
- Gustman, A. L., ve Steinmeier, T. L. (2000). "Retirement in Dual-Career Families: A Structural Model", *Journal of Labor Economics*, 18(3), 503-545.
- Gürbüz, S., ve Şahin, F. (2018). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri Felsefe – Yöntem – Analiz*, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Gürhan, N. (2013). *A'dan Z'ye MOBBING (İş Yerinde Psikolojik Şiddet)*, Akademisyen Kitabevi, Ankara.
- Gürsakal, N. (2013), *Çıkarımsal İstatistik*, Dora Basım Yayın, Bursa.
- Gürsakal, S. (2019), *Sosyal Bilimlerde SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistiksel Analiz Teknikleri*, Dora Basım Yayın, Bursa.
- Güvercin, C. H. (2004). "Sosyal Güvenlik Kavramı ve Türkiye'de Sosyal Güvenliğin Tarihi", *Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası*, 57(2), 89-95.
- Güzel, A., Okur, A. R., Caniklioğlu, N. (2020). *Sosyal Güvenlik Hukuku*, Yenilenmiş 18. Bası, Beta Basım Yayın Dağıtım, İstanbul.
- Hayward M. D, Hardy M. A, ve Liu M. (1994). "Work After Retirement: The Experiences of Older Men in the United States", *Social Science Research*, 23, 82-107.

- Henkens, K., ve van Dalen, H. P., (2013). "The Employer's Perspective on Retirement", içinde Mo Wang (ed.), *The Oxford Handbook of Retirement*, 215-227, NY: Oxford University Press New York.
- Hess, M. (2017). "Determinants of Intended Retirement Timing in Germany", *Sozialer Fortschritt*, 66(9), 593-610.
- Hess, M., Bauknecht, J., ve Pink, S. (2018). "Working Hours Flexibility and Timing of Retirement: Findings From Europe", *Journal of Aging & Social Policy*, 30(5), 478-494.
- Ho, J. H., ve Raymo, J. M. (2009). "Expectations and Realization of Joint Retirement Among Dual-Worker Couples", *Research on Aging*, 31(2), 153-179.
- Jones, D. A., ve McIntosh, B. R. (2010). "Organizational and Occupational Commitment in Relation to Bridge Employment and Retirement Intentions", *Journal of Vocational Behavior*, 77(2), 290-303.
- Kaçar Gitmez, Ş. (2000). *Yaşlıların Farklı Kentsel Koşullarda Yaşam Uyumluluğu, Eğilimleri, Tutum ve Davranışları: Sosyal Antropolojik Açısından Bir Değerlendirme*, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Kalaycı, Ş. (2006). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, Asil Yayıncılık, Ankara.
- Kalınkara, V. (2011). *Temel Gerontoloji Yaşlılık Bilimi*, 1. Basım, Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara.
- Kalınkara, V. (2014). *Temel Gerontoloji Yaşlılık Bilimi*, 2. Basım, Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara.
- Kamber Kıvıncı, A. (2021). *Türkiye'de Çalışma Yaşamında Yaşa Dayalı Ayrımcılık: Sosyal Psikolojik Bir İnceleme*, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kantarci, T., ve Van Soest, A. (2008). "Gradual Retirement: Preferences and Limitations", *De Economist*, 156, 113-144.
- Karadeniz, O. (2012). Sosyal Sigorta Sisteminde Norm ve Standart Sorunu ve Bağımlı Çalışma Statüsüne Sızmalar (4/B'ye Gerek Kaldı mı?). *Sosyal Güvenlik Dünyası Dergisi*, 82, 12-24.
- Kaygusuz, C. (2008). "Yaşlılık Kuramları", içinde K. Erganlı ve M. Kalkan (Ed.), *Psikolojik, Sosyal ve Bedensel Açısından Yaşlılık*, 215-249, Pegem Akademi Yayıncılık, Ankara.
- Keser, A., ve Kümbül Güler, B. (2016). *Çalışma Psikolojisi*, 1. Baskı, Umuttepe Yayınları, Kocaeli.
- Kim, H., ve DeVaney, S. A. (2005). "The Selection of Partial or Full Retirement by Older Workers", *Journal of Family and Economic Issues*, 26(3), 371-394.
- Kim, S., ve Feldman, D. C. (2000). "Working in Retirement: The Antecedents of Bridge Employment and Its Consequences for Quality of Life in Retirement", *Academy of Management Journal*, 43(6), 1195-1210.

- Kridahl, L. (2017). "Retirement Timing and Grandparenthood in Sweden: Evidence From Population-Based Register Data", *Demographic Research*, 37(31), 957-994.
- Kökalan Çımrın, F., ve Durdu, Z. (2015). "Türkiye’de Sosyal Güvenlik Sisteminin Dönüşümü ve Bireysel Emeklilik Sistemi". *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 4(8), 60-75.
- Lee, S. (2020), *Promoting Healthy Aging: An Investigation of The Relationships Among Sport Satisfaction, Sport Identity and Sport Commitment in The Well-Being of Older Adults*, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), University of Louisville, USA.
- McGarry, K. (2004). "Health and Retirement: Do Changes in Health Affect Retirement Expectations?", *Journal of Human Resources*, 39(3), 624-648.
- Mein, G., Martikainen, P., Stansfeld, S. A., Brunner, E. J., Fuhrer, R., ve Marmot, M. G. (2000). "Predictors of Early Retirement in British Civil Servants", *Age and Ageing*, 29(6), 529-536.
- Meng, A., Sundstrup, E., ve Andersen, L. L. (2020). Factors Contributing to Retirement Decisions in Denmark: Comparing Employees Who Expect to Retire Before, At, And After The State Pension Age", *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(9), 3338-3350
- Mitina, M., Young, S., ve Zhavoronkov, A. (2020). "Psychological Aging, Depression, and Well-Being", *Ageing* (Albany NY), 12(18), 18765-18777
- Moen, P. (1996). "A Life Course Perspective on Retirement, Gender, and Well-Being", *Journal of Occupational Health Psychology*, 1, 131-144.
- Moen, P., Huang, Q., Plassmann, V., ve Dentinger, E. (2006). "Deciding The Future: Do Dual-Earner Couples Plan Together for Retirement?", *American Behavioral Scientist*, 49(10), 1422-1443.
- Müftüler, H. G. (2016). *Modernleşme Sürecinde Yaşlılık Açısından Kurumsallaşma ve Maneviyat*, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Müftüler, H. G. (2021). *Yaşlılık Sosyolojisi Kurumsal Yaklaşım*, Pegem Akademi, Ankara.
- Nathanson, C. A. (1980). "Social Roles and Health Status Among Women: The Significance of Employment", *Social Science and Medicine. Part A: Medical Psychology and Medical Sociology*, 14(6), 463-471.
- Nazlı, A. (2016). "Yaşlanma, Birey ve Toplum: Yaşlanmaya Sosyolojik Bakış", *Ege Tıp Dergisi*, 55(1), 1-5.
- Nimrod, G., ve Kleiber, D. A. (2007). "Reconsidering Change and Continuity in Later Life: Toward an Innovation Theory of Successful Aging", *The International Journal of Aging and Human Development*, 65(1), 1-22.
- O’Connell, B. ve Orris, M. (2012). *İşletme İstatistiğinin Temelleri* (Editör: Neyran Orhunbilge), Nobel Yayınları, 4. Baskı, Ankara.
- Oakman, J., ve Wells, Y. (2013). "Retirement Intentions: What is The Role of Push Factors in Predicting Retirement Intentions?", *Ageing and Society*, 33(6), 988-1008.

- Oakman, J., ve Wells, Y. (2016). "Working Longer: What is The Relationship Between Person-Environment Fit and Retirement Intentions?", *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 54(2), 207-229.
- OECD (2006). *Live Longer, Work Longer, Ageing and Employment Policies*, OECD Publishing, Paris.
- OECD (2013). *Pensions at a Glance 2013: OECD and G20 Indicators*, OECD Publishing, Paris.
- OECD (2023a). *Health at a Glance 2023: OECD Indicators*, OECD Publishing, Paris.
- OECD (2023b). *Pensions at a Glance 2023: OECD and G20 Indicators*, OECD Publishing, Paris.
- Özdemir, A. (2016). *Yönetim Biliminde İleri Araştırma Yöntemleri ve Uygulamalar*, Beta Basım ve Yayın, İstanbul.
- Özdemir, S. (2007). *Küreselleşme Sürecinde Refah Devleti*, İstanbul Ticaret Odası, 2007-57, İstanbul
- Özer, H. D. (2021). "“Erken Yaşlananlar” ın Emekliliği Üzerine Bir Değerlendirme", *Çalışma ve Toplum*, 3(70), 1781-1812.
- Özer, Z. (2019). "Sosyolojik Yaşlanma Teorileri", içinde Pınar Bölüktaş, R. (Ed.), *Yaşlanma Teorileri ve Geriatrik Değerlendirme*, 41-59, İstanbul Üniversitesi Açık ve Uzaktan Eğitim Fakültesi, İstanbul.
- Parker, S. C., ve Rougier, J. C. (2007). "The Retirement Behaviour of The Self-Employed in Britain", *Applied Economics*, 39(6), 697-713.
- Peiro, J. M., Tordera, N., ve Potocnik, K. (2013). "Retirement Practices in Different Countries", içinde M. Wang (Ed.), *The Oxford Handbook of Retirement*, 510-542, NY: Oxford University Press New York.
- Pengcharoen, C., ve Shultz, K. S. (2010). "The Influences on Bridge Employment Decisions", *International Journal of Manpower*, 31(3), 322-336.
- Pınar Bölüktaş, R. (2019). "Yaşlılığa Genel Bakış", içinde Pınar Bölüktaş, R. (Ed.), *Temel Gerontoloji*, 1-20, İstanbul Üniversitesi Açık ve Uzaktan Eğitim Fakültesi, İstanbul.
- Pinquart, M., ve Schindler, I. (2007). "Changes of Life Satisfaction in The Transition to Retirement: A Latent-Class Approach", *Psychology and Aging*, 22(3), 442-445.
- Potočnik, K., Tordera, N., ve Peiró, J. M. (2009). "The Role of Human Resource Practices and Group Norms in The Retirement Process", *European Psychologist*, 14(3), 193-206.
- Reitzes, D.C., Mutran, E.J., ve Fernandez, M.E. (1998). "The Decision to Retire: A Career Perspective", *Social Science Quarterly*, 79(3): 607-619.
- Richardson, V. E. (2014). "Women and Retirement", içinde J. Dianne Garner (Ed.), *Fundamentals of Feminist Gerontology*, 49-66, New York.
- Rollandi, G. A., Chiesa, A., Sacchi, N., Castagnetta, M., Puntoni, M., Amaro, A., Banelli, B. ve Pfeffer, U. (2019). "Biological Age Versus Chronological Age in The Prevention of Age Associated Diseases", *OBM Geriatrics*, 3(2), 1-11.

- Rosen, S. (1989). "Human Capital", içinde Eatwell, J., Milgate, M., ve Newman, P. (Eds), *Social Economics*, 136-155, The New Palgrave, Palgrave Macmillan, London.
- Ruhm, C. J. (1990). "Bridge Jobs and Partial Retirement", *Journal of Labor Economics*, 8(4), 482-501.
- Sallan Gül, S. (2006). *Sosyal Devlet Bitti, Yaşasın Piyasa! Yeni Liberalizm ve Muhafazakarlık Kısılcacında Refah Devleti*, Ebabil Yayıncılık, Ankara.
- Sargent-Cox, K. A., Anstey, K. J., Kendig, H., ve Skladzien, E. (2012). "Determinants of Retirement Timing Expectations in The United States and Australia: A Cross-National Comparison of The Effects of Health and Retirement Benefit Policies on Retirement Timing Decisions", *Journal of Aging & Social Policy*, 24(3), 291-308.
- Sarı Gök, H. (2021). "Gönüllü Turizm Konusunda Yapılan Araştırmaların Bibliyometrik Analizi: Scopus Örneği", *Türk Turizm Araştırmaları Dergisi*, 5(2): 1546-1567.
- Scharn, M., Sewdas, R., Boot, C. R. L., Huisman, M., Lindeboom, M., ve Van Der Beek, A. J. (2018). "Domains and Determinants of Retirement Timing: A Systematic Review of Longitudinal Studies", *BMC Public Health*, 18(1083), 1-24.
- Schils, T. (2008). "Early Retirement in Germany, The Netherlands, and the United Kingdom: A Longitudinal Analysis of Individual Factors and Institutional Regimes", *European Sociological Review*, 24(3), 315-329.
- Schlossberg, N. K. (1981). "A Model for Analyzing Human Adaptation", *The Counseling Psychologist*, 9(2), 2-18.
- Schmidt, J. A., ve Lee, K. (2008). "Voluntary Retirement and Organizational Turnover Intentions: The Differential Associations With Work and Non-Work Commitment Constructs", *Journal of Business and Psychology*, 22, 297-309.
- Shultz, K. S., Morton, K. R., ve Weckerle, J. R. (1998). "The Influence of Push and Pull Factors on Voluntary and Involuntary Early Retirees' Retirement Decision and Adjustment", *Journal of Vocational Behavior*, 53(1), 45-57.
- Siegrist, J., Wahrendorf, M., Von Dem Knesebeck, O., Jurges, H., ve Borsch-Supan, A. (2007). "Quality of Work, Well-Being, and Intended Early Retirement of Older Employees—Baseline Results from the SHARE Study", *The European Journal of Public Health*, 17(1), 62-68.
- Sousa, I. C., Ramos, S., ve Carvalho, H. (2023). "What Could Make Me Stay at Work : Retirement Transition Profiles", *Current Psychology*, 42(8), 6302-6314.
- Soyuer, F. ve Soyuer, A. (2008). "Yaşlılık ve Fiziksel Aktivite", *Journal of Turgut Ozal Medical Center*, 15(3) , 219-224.
- Sözer, A. N. (2019). *İşçi, Bağımsız Çalışan ve Kamu Görevlileri Bakımından Türk Sosyal Sigortalar Hukuku*, Güncellenmiş 4. Baskı, Beta Basın Yayın Dağıtım, İstanbul.

- Szinovacz, M. E., DeViney, S., ve Davey, A. (2001). "Influences of Family Obligations and Relationships on Retirement: Variations by Gender, Race, and Marital Status", *Journal of Gerontology: Social Sciences*, 56(B), 20-27.
- Szinovacz, M. E., Martin, L., ve Davey, A. (2014). "Recession and Expected Retirement Age: Another Look at The Evidence", *The Gerontologist*, 54(2), 245-257.
- Szinovacz, M. E., ve Davey, A. (2005). "Predictors of Perceptions of Involuntary Retirement", *The Gerontologist*, 45(1), 36-47.
- Szinovacz, M. E., ve Washo, C. (1992). "Gender Differences in Exposure to Life Events and Adaptation to Retirement", *Journal of Gerontology*, 47(4), 191-196.
- Şakar, M. (1987). *Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Yaşlıların Korunması*, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Şakar, M. (2020). *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, Yenilenmiş 13. Baskı, Beta Basın Yayın Dağıtım, İstanbul.
- Şimşek, A. (2013). "Araştırma Modelleri", içinde Şimşek A. (Ed.), *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*, 80-108, Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayınları, Eskişehir.
- T. C. Başbakanlık (2005). *Kamu Yönetiminde Yeniden Yapılanma 9-Sosyal Güvenlik Reformu: Sorunlar ve Çözüm Önerileri*, Ankara.
- T. C. Kalkınma Bakanlığı (2018). *On Birinci Kalkınma Planı 2019-2023: Sosyal Güvenlik Sisteminin Sürdürülebilirliği Özel İhtisas Komisyonu Raporu*, Yayın No: KB: 3027, ÖİK: 809, Ankara.
- Tanrıverdi, İ. (2021). *Uluslararasılaşma Derecesinin Ardılları Üzerindeki Etkisi: Bibliyometrik ve Yapısal Eşitlik Temelli Bir Model Önerisi*, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Bursa Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Taşçı, F. (2010). "Yaşlılara Yönelik Sosyal Politikalar: İsveç, Almanya, İngiltere ve İtalya Örnekleri", *Çalışma ve Toplum*, 1(24), 175-202.
- Tekin, A. (2020). "Yaşlılığa İlişkin Sosyolojik Yaklaşımlar", içinde D. Say Şahin (Ed.) *Yaşlılık Sosyolojisi*, 15-34, Ekin Basım Yayın, Bursa.
- Tereci, D., Turan, G., Kasa, N., Öncel, T., ve Arslansoyu, N. (2016). "Yaşlılık Kavramına Bir Bakış", *Ufku Ötesi Bilim Dergisi*, 16(1), 84-116.
- Trentini, M. (2021). "Retirement Timing in Italy: Rising Age and The Advantages of A Stable Working Career", *Ageing and Society*, 41(8), 1878-1896.
- Tufan, İ. (2021). *Antik Çağ'dan Günümüze Yaşlılık ve Yaşlanma*, 3.Basım, Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara.
- Tuncay, A. C., ve Ekmekçi, Ö. (2019). *Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri*, Yenilenmiş 20. Basım, Beta Basın Yayın Dağıtım, İstanbul
- Uğur, S. (2002). "Sosyal Güvenliğimizdeki Son Gelişmelerin Değerlendirilmesi", *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(2), 131-146.
- United Nations (2022). *World Population Prospects 2022 Summary of Results*, United Nations Publishing, New York.

- United Nations (2023). *Leaving No One Behind In An Ageing World: World Social Report 2023*, United Nations Publishing, New York.
- Uyanık, Y. (2017). “Yaşlılık, Yaşlanan Nüfus ve Sosyal Politika”, *İş ve Hayat*, 3(5), 67-100.
- van Dam, K., van der Vorst, J. D. M., ve van der Heijden, B. I. J. M. (2009). “Employees’ Intentions to Retire Early a Case of Planned Behavior and Anticipated Work Conditions”, *Journal of Career Development*, 35(3), 265–289.
- van Solinge, H., ve Henkens, K. (2007). “Involuntary Retirement: The Role of Restrictive Circumstances, Timing, and Social Embeddedness”, *Journals of Gerontology - Series B Psychological Sciences and Social Sciences*, 62(5), 295-303.
- van Solinge, H., ve Henkens, K. (2008). “Adjustment to and Satisfaction With Retirement: Two of A Kind?”, *Psychology and Aging*, 23(2), 422-434
- van Solinge, H., ve Henkens, K. (2014). “Work-Related Factors as Predictors in the Retirement Decision-Making Process of Older Workers in the Netherlands”, *Ageing and Society*, 34(9), 1551-1574.
- Victor, C. (2004). *The Social Context of Ageing: A Textbook of Gerontology*, Routledge London.
- von Bonsdorff, M. E., ve Ilmarinen, J. (2013). “Continuity Theory and Retirement”, içinde M. Wang (Ed.), *The Oxford Handbook of Retirement*, 73–87, Oxford University Press, New York.
- Wang, C., Lim, M. K., Zhao, L., Tseng, M. L., Chien, C. F., ve Lev, B. (2020). “The Evolution of Omega-The International Journal of Management Science Over The Past 40 Years: A Bibliometric Overview”, *Omega*, 93, 102098.
- Wang, M., Henkens, K., ve van Solinge, H. (2011). “Retirement Adjustment: A Review of Theoretical and Empirical Advancements”, *American Psychologist*, 66(3), 204-213.
- Wang, M., ve Shi, J. (2014). “Psychological Research on Retirement”, *Annual Review of Psychology*, 65, 209–233.
- Wang, M., ve Shultz, K. S. (2010). “Employee Retirement: A Review and Recommendations for Future Investigation”, *Journal of Management*, 36(1), 172-206.
- Weiss, R. S. (2005). *The Experience of Retirement*, Cornell University Press, New York.
- Wöhrmann, A. M., Brauner, C., ve Michel, A. (2020). “Working Time Preferences and Early and Late Retirement Intentions”, *Chronobiology International*, 37(9–10), 1283–1286.
- Yıldırım, Y. Z. (2021). *Emeklilik Sonrası Toplumsal Hayata Uyum Sorunları*, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yuvakgil, Z. (2020). “Yaşlılığa İlişkin Yaklaşımlar ve Teoriler” içinde D. Say Şahin (Ed.), *Yaşlılık Sosyolojisi*, 107-124, Ekin Basım Yayın, Bursa.

- Zaniboni, S., Sarchielli, G., ve Fraccaroli, F. (2010). "How are Psychosocial Factors Related to Retirement Intentions?", *International Journal of Manpower*, 31(3), 271-285.
- Zappala, S., Depolo, M., Fraccaroli, F., Guglielmi, D., ve Sarchielli, G. (2008). "Postponing Job Retirement? Psychosocial Influences on The Preference for Early or Late Retirement", *Career Development International*, 13(2), 150–167.
- Zimmerman, L., Mitchell, B., Wister, A., ve Gutman, G. (2000). "Unanticipated Consequences: A Comparison of Expected and Actual Retirement Timing Among Older Women", *Journal of Women & Aging*, 12(1-2), 109-128.

EKLER

EK - 1. ANKET SORU FORMU

Sayın katılımcı,

Bu anket çalışması, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı'nda yapılmakta olan "Bireylerin Emeklilik Kararlarının Belirleyicileri ve Emeklilik Zamanlaması" konulu doktora tezinin uygulama kısmı ile ilgilidir. Yapılan araştırma tamamen akademik nitelikte olup, çalışmadan elde edilecek bilgiler bilimsel amaca yönelik olarak kullanılacak ve anket sorularına verdiğiniz cevaplar kesinlikle gizli tutulacaktır.

Çalışmaya yapacağınız değerli katkılarınızdan dolayı teşekkür ederim.

Ahmet ADALI
Pamukkale Üniversitesi

1) Cinsiyetiniz nedir?

Kadın	Erkek

2) Kaç yaşındasınız?

3) Kaç yaşında emekli oldunuz?

4) Nereden emekli oldunuz?

SSK (4/a)	Bağ-Kur (4/b)	Emekli Sandığı (4/c)	Diğer

5) Ne zaman emekli oldunuz?

Emekliliği hak eder etmez (Hemen)	Hemen emekli olmadım bir süre daha çalıştım (Sonra)

6) Emeklilik kararınızda aşağıdaki durumlardan hangisi etkili olmuştur?

Kendi İsteğimle	Yaş Haddi	Kadrosuzluk	Re'sen	İşverenin İsteğiyle	Engellilik Nedeniyle	Diğer

7) Emekli olduğunuzda hangi sektörde çalışıyordunuz?

Kamu	Özel

8) Emekli olduğunuzda mesleğiniz neydi?

9) Yaptığınız işteki haftalık çalışma süreleriniz nasıldı?

40 Saatten Az	40 Saat – 45 Saat Arası	45 Saatten Fazla

10) Emekli olduğunuzda başka bir geliriniz var mıydı?

Evet	Hayır

11) Emekli Olduğunuz Zamandaki Medeni Durumunuz nedir?

Evli	Hiç Evlenmemiş	Eşi Vefat Etmiş	Boşanmış	Evli Ama Ayrı Yaşıyor

12) Emekli Olduğunuz Zamandaki Eğitim Durumunuz nedir?

Okur yazar Değil	Okur yazar fakat Okul Bitirmedi	İlkokul	Ortaokul	Lise	Yüksekokul (2 yıllık)	Üniversite (4 yıllık)	Lisansüstü (Yüksek Lisans, Doktora)

Lütfen Sayfayı Çeviriniz



13) Emekli Olduğunuz Zamanda, Eşiniz Çalışıyor muydu?

Evet	Hayır	Emekliydi

14) Emekli olma kararı verirken fiziksel olarak bakmakla sorumlu olduğunuz (engelli veya yaşlı) bakıma muhtaç birileri (çocuk, anne veya baba gibi) var mıydı?

Evet	Hayır

15) Emekli Olduğunuz Zaman İkamet Ettiğiniz Evinizin Durumu Neydi?

Kira	Kendimizin

16) Emekli olduktan sonra hiç çalıştınız mı?

Evet	Hayır

17) Emekli olma kararı vermenizde, sağlık durumunuz etkili oldu mu?

Evet	Hayır

18) Emekli olma kararı vermenizde, ekonomik durumunuz etkili oldu mu?

Evet	Hayır

19) Emekli olma kararı vermenizde, borç durumunuz etkili oldu mu?

Evet	Hayır

20) Emekli olma kararı vermenizde, yaptığınız işin koşulları / iş yükü etkili oldu mu?

Evet	Hayır

21) Emekli olma kararı verirken kariyer durumunuz / fırsatlarınız nasıldı?

Kariyer Fırsatı Yoktu	Kariyerimin Başındaydım	Kariyerimin Ortalarındaydım	Kariyerimin En Üst Noktasındaydım

22) Emekli olma kararı vermenizde, Emekli ikramiyesi (kıdem tazminatı) etkili oldu mu?

Evet	Hayır

23) Daha az emekli maaşı almak karşılığında, daha erken emekli olur muydunuz?

Evet	Hayır

24) Daha yüksek emekli maaşı alacağınızı bilerseniz, daha geç emekli olur muydunuz?

Evet	Hayır

25) Aşağıdaki beklentilerden hangisi ya da hangileri emeklilik kararı almanızda etkili olmuştur? Seçtiğiniz madde veya maddelerin yanına lütfen (X) işareti koyunuz.

Dini ibadetleri yerine getirmek için (Hac, umre, namaz gibi)	Çocuğun eğitimi veya işi nedeniyle yanında olmak için	
Aile ile daha çok vakit geçirmek için	Torun bakmak için	
Yurt içi - Yurt dışı seyahat etmek için	Yurt dışına yerleşmek için	
Daha uzun yazlık/kışık tatil için	Yeni bir iş kurmak için	
Memlekete dönmek için	Emekli maaşını ek gelir olarak elde etmek için	
Hobilerini gerçekleştirmek için	Diğer	

Katılımınız için teşekkür ederim.

EK - 2. ETİK KURUL KARARI

Evrak Tarih ve Sayısı: 23.09.2022-E.261499



T.C.
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu

Sayı : E-93803232-622.02-261499
Konu : Etik Kurul Kararı

23.09.2022

DAĞITIM YERLERİNE

İlgide kayıtlı başvurunuz 21/09/2022 tarih ve 16-11 toplantı/karar nolu etik kurul toplantısında görüşülmüş olup, alınan karar ekte sunulmuştur.

Gereği için bilgilerinize arz ederim.

Prof. Dr. Yasemin BEYAZIT
Kurul Başkanı

Ek: Karar (1sayfa)

Dağıtım:
Gereği:
Sosyal Bilimler Enstitüsüne

Bilgi:
Sayın Öğr. Gör. Ahmet ADALI

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu :BSM82R8K4H Pin Kodu :70752
Adres:Pamukkale Üniversitesi Kınıklı Merkez Kampüsü
Telefon:0 (258) 0 Faks:0 (258) 0
e-Posta:info@pamukkale.edu.tr Elektronik Ağ:http://www.pau.edu.tr/
Kep Adresi: paurektorluk@hs01.kep.tr

Belge Takip Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/pau-ebys>

Bilgi için: Aysen TOSUN
Unvanı: Birim Evrak Sorumlusu



Tel No: 2582961803

Bu belge,güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Evrak Tarih ve Sayısı: 23.09.2022-E.261499

T.C.
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER BİLİMSEL ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİĞİ KURULU
SAYI: 68282350/2022/G16

Toplantı Tarihi : 21.07.2022
Toplantı Sayısı : 15
Toplantı Saati : 16:00

24.133.155.13

KARAR 11- Üniversitemiz Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Doktora Öğrencisi Ahmet ADAI'ın Danışmanı Doç.Dr. Nagihan DURUSOY ÖZTEPE ile birlikte yürüttükleri "**EMEKLİLİK ZAMANLAMASI VE BİREYLERİN EMEKLİLİK KARARLARININ BELİRLEYİCİLERİ**" başlıklı tez çalışması kapsamında gerçekleştireceği çalışması:na yönelik başvuru formu ile usul ve etik açıdan verdiği beyan ve ekler tetkik edilmiş olup; proje sahibinin, başvurusunda yer alan bilgi, belge ve taahhünamelere uygun bilimsel davranışlar sergileyeceği kanaati oluşmuştur. İş bu karar oy birliği ile alınmıştır.

ASLI GİBİDİR
21.09.2022

Prof. Dr. Yasemin BEYAZIT
Başkan

EK - 3. TÜİK VERİ TALEP FORMU

Başvuru Yapan Kullanıcı Bilgileri	
Talep Adı:	B Grubu Mikro Veri Talebi
Talep Numarası:	436495
Ad Soyad:	AHMET ADALI
Talep Zamanı:	24.11.2024 19:37:30

EK - 4. DEĞİŞKENLERİN MODELE DAHİL OLMA DURUMLARI

Bağımsız Değişkenler (Emeklilik Faktörleri)	Emeklilik Statüleri			
	Genel Model	4/1-a	4/1-b	4/1-c
Cinsiyet	Dahil	Dahil	Dahil	Dahil
Emeklilik Statüsü	Dahil	Dahil Değil	Dahil Değil	Dahil Değil
Sektör Durumu	Dahil Değil	Dahil	Dahil Değil	Dahil Değil
Çalışma Süresi	Dahil	Dahil	Dahil	Dahil
Başka Gelir Durumu	Dahil	Dahil	Dahil	Dahil
Medeni Durum	Dahil	Dahil	Dahil	Dahil
Eğitim Durumu	Dahil	Dahil	Dahil	Dahil
Eşin Durumu	Dahil	Dahil	Dahil	Dahil
Bakım Sorumluluğu	Dahil	Dahil	Dahil	Dahil
Konut Sahipliği	Dahil	Dahil	Dahil	Dahil
Sağlık Durumu	Dahil	Dahil	Dahil	Dahil
Ekonomik Durum	Dahil	Dahil	Dahil	Dahil
Borç Durumu	Dahil	Dahil	Dahil	Dahil
İşyükü Durumu	Dahil	Dahil	Dahil	Dahil
Kariyer Durumu	Dahil	Dahil	Dahil	Dahil
Kıdem Tazminatı (Emekli İkramesi)	Dahil Değil	Dahil	Dahil Değil	Dahil