

T.C.
DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ANABİLİM DALI
İNSAN KAYNAKLARI PROGRAMI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

KÖPRÜ İSTİHDAM OLGUSUNUN İNCELENMESİ:
BİR META-ANALİZ ÇALIŞMASI

Yavuz TANĞ

Danışman
Doç. Dr. Özlem ÇAKIR

İZMİR – 2013

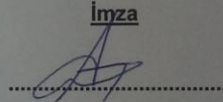
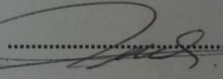
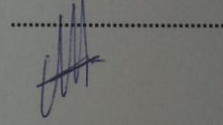
YÜKSEK LİSANS
TEZ/ PROJE ONAY SAYFASI

2010800166

Üniversite : Dokuz Eylül Üniversitesi
Enstitü : Sosyal Bilimler Enstitüsü
Adı ve Soyadı : Yavuz TANÇ
Tez Başlığı : Köprü İstihdam Olgusunun İncelenmesi: Bir Meta-Analiz Çalışması

Savunma Tarihi : 25.07.2013
Danışmanı : Doç.Dr.Özlem ÇAKIR

JÜRİ ÜYELERİ

<u>Ünvanı, Adı, Soyadı</u>	<u>Üniversitesi</u>	<u>İmza</u>
Doç.Dr.Özlem ÇAKIR	- DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ	
Prof. Dr.Tunç DEMİRBİLEK	- DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ	
Yrd. Doç.Dr. Nazmi ÜSTE	- DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ	

Oybirliği
Oy Çokluğu ()

Yavuz TANÇ tarafından hazırlanmış ve sunulmuş "Köprü İstihdam Olgusunun İncelenmesi: Bir Meta-Analiz Çalışması" başlıklı Tezi (X) / Projesi () kabul edilmiştir.

Prof.Dr. Utku UTKULU
Enstitü Müdürü

YEMİN METNİ

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “**Köprü İstihdam Olgusunun İncelenmesi: Bir Meta-Analiz Çalışması**” adlı çalışmanın, tarafımdan, akademik kurallara ve etik değerlere uygun olarak yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

/ /2013
Yavuz TANĞ

ÖZET
Yüksek Lisans Tezi
Köprü İstihdam Olgusunun İncelenmesi: Bir Meta-Analiz Çalışması
Yavuz TANĞ

Dokuz Eylül Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı
İnsan Kaynakları Programı

Kariyer mesleğinden emekli olarak ayrıldıktan sonra tümüyle iş hayatından çekilmeyip, yarı zamanlı, tam zamanlı, bağımsız çalışma ya da aşamalı emeklilik ile çalışma hayatına devam etmenin yaygın olduğu gözlenmektedir. Kariyer meslek ile emeklilik arasında bir geçişi ifade ettiğinden dolayı bu olguya köprü istihdam denilmektedir. Yaşlı çalışan ve emeklilerin köprü istihdamla olan yakın ilişkisi sebebiyle konu incelenirken öncelikle yaşlılık ve emeklilik konuları ele alınmıştır. Daha sonra köprü istihdam konusu incelenmiştir. Çalışmanın uygulama kısmında meta analiz yöntemi kullanılmıştır. Araştırma soruları (1) Kariyer mesleğinden emekliliğe ayrıldıktan sonra köprü istihdama geçerek çalışma hayatına devam etmenin çalışan üzerinde bir etkisi var mıdır? Varsa hangi yöndedir? (2) Eğer bir etki varsa “Sağlık”, “Gelir” ve “Eğitim İmkânı ve Kendini Geliştirme” alt kategorilerinden hangisi yönünden etkisi daha yüksektir? Şeklindedir. Bu kapsamda 420 tez ve 93 makale incelenmiş ancak meta analize dâhil edilecek 9 çalışma belirlenmiştir. Bu çalışmalardan 3 tanesi tez olup 6’sı makaledir. Çalışmaya dâhil edilen 9 adet çalışmadan belirlenen ölçütler doğrultusunda 26 etki büyüklüğü meta analizde birleştirilmiştir.

Araştırma sonucunda toplam etki büyüklüğü 0,2551 olarak bulunmuştur. Cohen sınıflandırmasına göre bu etki büyüklüğü, küçük (small) etkiye sahip olup pozitif yönlüdür. Bu değer, kariyer mesleğin ardından tümüyle iş hayatından çekilmek yerine köprü istihdama geçişin sırasıyla “eğitim

imkânı ve kendini geliştime”, “sağlık” ve “gelir” açısından daha olumlu olduğunu göstermiş olmaktadır.

Anahtar Sözcükler: Köprü İstihdam, Emeklilik, Yaşlılık, alışma Yaşamı.

ABSTRACT

Master's Thesis

The Examination of the Bridge Employment Case: A Meta Analysis Study

Yavuz TANĖ

Dokuz Eylöl University

Graduate School of Social Sciences

Department of Labor Economics and Industrial Relations

Human Resources Program

In this study bridge employment which means working in part-time, full-time, self employment and phased retirement conditions instead of abandoning working life examined. It is called bridge employment for it reflects transition between career employment and retirement. Before describing bridge employment, ageing and retirement subjects were being held because of relationship among them. And then meta-analysis executed. The research questions were (1) Does the leaving from career employment to continue working life by means of transition to bridge employment have an impact on workers? If there is, what is its way? (2) How big is the effect on the subgroups of “health”, “income” and “training and self-improvement”? 420 thesis and 93 articles examined. Yet 9 of them were eligible for being added to the study. From whole studies 26 effect sizes were chosen.

As a result of the study, main effect size (ES++) calculated 0,2551. According to Cohen this is small scale and its way is positive. It means instead of leaving from working life completely, transition to bridge employment is better and positive on “training and self-improvement”, “health” and “income” consecutively.

Keywords: Bridge Employment, Retirement, Ageing, Working Life.

**KÖPRÜ İSTİHDAM OLGUSUNUN İNCELENMESİ:
BİR META-ANALİZ ÇALIŞMASI**

İÇİNDEKİLER

TEZ ONAY SAYFASI	ii
YEMİN METNİ	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT	vi
İÇİNDEKİLER	vii
KISLATMALAR	xii
TABLolar LİSTESİ	xiii
ŞEKİLLER LİSTESİ	xiv
EKLER LİSTESİ	xv
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

**YAŞLILIK, EMEKLİLİK VE EMEKLİLİK SÜRECİNE İLİŞKİN
KAVRAMSAL VE TEORİK ÇERÇEVE**

1.1. YAŞLILIK, YAŞLANMA KAVRAMLARI VE BOYUTLARI	5
1.1.1. Yaşlılık Kavramı	6
1.1.2. Yaşlanma Kavramı ve Boyutları	8
1.1.2.1. Fiziksel Yaşlanma	11
1.1.2.1.1. Kronolojik Yaşlanma	12
1.1.2.1.2. Biyolojik Yaşlanma	13
1.1.2.1.2.1. Kişinin Genel Sağlık Durumu ve Cinsiyeti	13
1.1.2.1.2.2. Çevre Şartları	14
1.1.2.1.2.3. Yaşanılan Ülke ve Zaman	15
1.1.2.2. Kültürel ve Toplumsal Yaşlanma	15

1.2. YAŞLI ÇALIŞAN VE SORUNLARI	17
1.2.1. Sosyo-Kültürel Sorunlar	19
1.2.2. Ekonomik Sorunlar	21
1.2.3. Biyolojik Sorunlar	23
1.2.4. Psikolojik Sorunlar	23
1.3. EMEKLİLİK KAVRAMI	23
1.3.1. Tanımı	24
1.3.2. Unsurları	27
1.4. EMEKLİLİK SEVİYELERİ	27
1.5. EMEKLİLİK KARAR SÜRECİNE İLİŞKİN TEORİLER	28
1.5.1. Emeklilik İhtimalinin Düşünülmesi	34
1.5.1.1. Bireysel Farklılıklar Teorisi	34
1.5.1.2. İmge ve Süreklilik Teorileri	34
1.5.1.3. Sosyal Kimlik Teorisi	35
1.5.2. Emekli Olacak Tarihin Kararlaştırılması	35
1.5.2.1. Evre Teorileri	36
1.5.2.2. Sosyal-Kuralcı (Normatif) Teoriler	36
1.5.2.3. Yaklaşma-Kaçınma Motivasyon Teorisi	36
1.5.2.4. Kişi-Çevre Uyumu Teorisi	38
1.5.3. Emekliliğe Geçişin Yürürlüğe Konması	38
1.5.3.1. Ekonomik Teoriler	38
1.5.3.2. Motivasyon Teoriler	39
1.6. YAŞLI ÇALIŞANLARIN EMEKLİLİĞE VE EMEKLİLİK SONRASI ÇALIŞMAYA YAKLAŞIMLARINI ANLAMADA YARDIMCI OLAN TEORİLER	40
1.6.1. Yaşam Süresi (Life Span) Teorisi	40
1.6.2. Süreklilik Teorisi	41
1.6.3. Faaliyet Teorisi	42

İKİNCİ BÖLÜM

KÖPRÜ İSTİHDAM

2.1. KÖPRÜ İSTİHDAM KAVRAMI	43
2.1.1. Tanımı	43
2.1.2. Unsurları	46
2.2. KÖPRÜ İSTİHDAMA GEÇİŞ SÜRECİ, HAZIRLAYICI FAKTÖRLER VE NEDENLERİ	46
2.2.1. Köprü İstihdama Geçiş Süreci	48
2.2.1.1. Koşullar	49
2.2.1.2. Eylem ve Etkileşim	50
2.2.1.3. Sonuçlar	50
2.2.2. Köprü İstihdama Hazırlayıcı Faktörler	52
2.2.2.1. Emekli Olmayı İstemek (Gönüllü Emeklilik)	53
2.2.2.2. Örgütsel Esneklik	53
2.2.2.3. Emeklilik Öncesi Planlama	54
2.2.2.4. Ödüller	54
2.2.2.5. Personel Politikaları	55
2.2.3. Köprü İstihdama Geçişin Nedenleri	56
2.2.3.1. İş Doyumu İle İlgili Nedenler	57
2.2.3.2. Ekonomik Nedenler	60
2.2.3.3. İş-Özel Yaşam Dengesi ve Boş Zaman Tercihlerine İlişkin Nedenler	61
2.2.3.4. Çalışma Saatleri ve Esnek Çalışma Modellerine İlişkin Tercihler	63
2.2.3.5. Mesleki Bilgi ve Deneyim	68
2.2.3.6. Demografik Nedenler	68
2.2.3.6.1. Eğitim Durumu	68
2.2.3.6.2. Sağlık Durumu	69
2.2.3.6.3. Yaş, Cinsiyet ve Irk Durumu	70

2.3. KÖPRÜ İSTİHDAMIN BİÇİMLERİ	73
2.3.1. Yarı Zamanlı Çalışma	74
2.3.2. Tam Zamanlı Çalışma	75
2.3.3. Bağımsız Çalışma	75
2.3.4. Aşamalı (Kademeli) Emeklilik	76
2.4. KÖPRÜ İSTİHDAMIN ETKİLERİ	77
2.4.1. Çalışan veya Emekli Birey Açısından	80
2.4.2. Örgüt ve İşveren Açısından	82
2.4.3. Toplumsal Çevre Açısından	83

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

KÖPRÜ İSTİHDAM OLGUSUNA YÖNELİK BİR META-ANALİZ ÇALIŞMASI

3.1. META ANALİZ	85
3.1.1. Meta Analizin Tarihçesi	86
3.1.2. Meta Analiz Türleri	87
3.1.3. İstatistiksel Model Seçimi	88
3.1.4. Meta Analizde Temel Basamaklar	88
3.1.5. Meta Analizin Avantajları ve Sınırlılıkları	90
3.2. META ANALİZ YÖNTEMİNİN UYGULAMASI	91
3.2.1. Araştırma Soruları	91
3.2.2. Literatür Taraması	92
3.2.3. Çalışmaların Kodlanması	93
3.2.4. Etki Büyüklüğü İndeksi	94
3.2.5. Çalışmaya Ait Betimleyici Veriler	98
3.2.6. Meta Analiz Çalışması Etki Katsayıları ve Çalışma Özetleri	101
3.2.7. Sabit ve Rastgele Etkiler Modeline Göre Ortalama	
Ortalama Etki Büyüklüğü ve Homojenlik Değerleri	105
3.2.8. Alt Kategorilere Göre Etki Katsayıları ve Homojenlik	
Test Sonuçları	106

SONUÇ	108
KAYNAKÇA	113
EKLER	

KISALTMALAR

DSÖ	Dünya Sağlık Örgütü
OECD	Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (Organization For Economic Cooperation And Development)
ADEA	Age Discrimination in Employment Act
LFS	Labor Force Survey
TÜİK	Türkiye İstatistik Kurumu
HRS	Health and Retirement Study
EBRI	Employee Benefits Retirement Institute
RHLS	Retirement History Longitudinal Survey
AARP	American Association of Retired Persons
CROW	The Center For Research Into The Older Workforce
Hedges's g	Hedges Etki Büyüklüğü
Cohen's d	Cohen Etki Büyüklüğü
d	Etki Büyüklüğü
X_t	Deney Grubu Ortalaması
X_c	Kontrol Grubu Ortalaması
S	Standart Sapma
N	Örnekleme Sayısı
t	t-testi değeri
SE	Standart Hata
MSE	Mean Squared Error
F	F-testi değeri

TABLULAR LİSTESİ

Tablo 1: Gelişmiş ve Gelişmekte Olan Ülkelerde Köprü İstihdam Dağılımı	s. 83
Tablo 2: Çalışmanın Yıllarına Göre Frekans ve Yüzde Tablosu	s. 98
Tablo 3: Çalışmanın Yapıldığı Ülkelere Frekans ve Yüzde Tablosu	s. 99
Tablo 4: Çalışmanın Örneklem Grubuna Ait Frekans ve Yüzde Tablosu	s. 99
Tablo 5: Çalışmanın Örneklem Grubunun Cinsiyet Bilgilerine Ait Frekans ve Yüzde Tablosu	s. 100
Tablo 6: Çalışmanın Örneklem Grubunun Evlilik Bilgilerine Ait Frekans ve Yüzde Tablosu	s. 100
Tablo 7: Çalışmaların Yayın Türlerine Ait Frekans ve Yüzde Tablosu	s. 100
Tablo 8: Çalışmalara Ait Bilgiler ve Etki Katsayıları	s. 101
Tablo 9: Çalışmaların Etki Büyüklüğü Yönüne Ait Frekans ve Yüzde Tablosu	s. 102
Tablo 10: Çalışmaların Etki Büyüklüğünün Cohen'in Sınıflandırılmasına Ait Frekans ve Yüzde Tablosu	s. 103
Tablo 11: Sabit Etkiler Modeline Göre Ortalama Ortalama Etki Büyüklüğü ve Homojenlik Değerleri	s. 105
Tablo 12: Alt Kategorilere Göre Etki Katsayıları ve Homojenlik Test Sonuçları	s. 106

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1:	Muhtemel Yaşlanma Tanımları ve Göstergeleri	s. 10
Şekil 2:	Fiziksel Yaşlanmanın Değişkenleri	s. 12
Şekil 3:	Yaşlı ve Genç Çalışanlara Dair İşyerindeki Önyargılara Dair Oranlar	s. 20
Şekil 4:	Emekliliğe Karar Vermenin Üç Safhasının Anlaşılmasında Sıklıkla Kullanılan Teoriler	s. 33
Şekil 5:	Kariyer Meslek, Köprü İstihdam, Tam Emeklilik	s. 44
Şekil 6:	Emeklilik ve Köprü İstihdama Geçiş Karar Ağacı	s. 47
Şekil 7:	Emekli Olma ve Köprü İstihdama Geçiş Süreci	s. 49
Şekil 8:	Köprü İstihdamın Öncesini ve Sonuçlarını Gösteren Model	s. 79
Şekil 9:	Etki Büyüklüğünü Hesaplama Formülleri	s. 94
Şekil 10:	Cohen d'sini t-testinden Hesaplama Yöntemi	s. 95
Şekil 11:	Standart Sapma Ya da Standart Hata Değerleri Yoksa Cohen d'sini t-testinden Hesaplama Yöntemi	s. 96
Şekil 12:	Standart Sapma Yerine Standart Hata Değerleri Varsa Cohen d'sini t-testinden Hesaplama Yöntemi	s. 96
Şekil 13:	Cohen d'sini F-testinden Hesaplama Yöntemi	s. 97
Şekil 14:	MSE'nin Olmadığı Durumlarda Cohen d'sini F-testinden Hesaplama Yöntemi	s. 97
Şekil 15:	Etki Büyüklükleri Histogram Grafiği	s. 103
Şekil 16:	Etki Büyüklüklerinin Genel Dağılımı	s. 104
Şekil 17:	Etki Büyüklükleri ve Güven Aralıkları Dağılımı	s. 105

EKLER LİSTESİ

- | | | |
|--------------|--|--------|
| EK 1: | Meta Analiz Kodlama Formu | ek s.1 |
| EK 2: | Meta Analize Dâhil Edilen Çalışmalar Tablosu | ek s.2 |

GİRİŞ

Köprü istihdam olgusu bir geçişi ifade eder. Buradaki geçiş kariyer mesleği ile tümüyle emekli olma arasındadır. Köprü istihdam emekli olduktan sonra tümüyle iş hayatından kopmadan kişilerin belli bir süre daha çalışmaya devam etmesidir. Bu çalışma şekilleri yarı-zamanlı, tam-zamanlı ve bağımsız çalışma şeklinde olabilmektedir. Köprü istihdama geçiş yapanlar; alışkın oldukları çalışma düzenlerinin devam etmesi, bilgi, beceri ve deneyimlerini sürdürme imkanlarına sahip olmaları, sosyal ortamlarının devam etmesi, ilave bir gelir elde etmeleri, sağlık, moral ve motivasyon düzeylerinin yüksek olması gibi faydalar elde etmektedirler. Ülkemizde de yeni bir kavram olan köprü istihdamı daha iyi anlayabilmek için yaşlılık ve emeklilik ile olan yakın ilişkisini de bilmek gerekir. Zira köprü istihdama geçiş yapacak kişi kariyer mesleğinden ayrılarak emekli olmuştur ve belli bir yaşa ulaşmış olması sebebiyle de yaşlıdır.

Bu kapsamda birinci bölümde neden köprü istihdama geçiş yapıldığı sorusunun daha iyi cevap bulması amacıyla yaşlılık, yaşlı çalışan ve yaşlı çalışan sorunları açıklanmış, ardından da emeklilik konusu ele alınmıştır. İkinci bölümde köprü istihdam sürecininin tüm aşamaları açıklanmaya çalışılmıştır. Böylece köprü istihdamın yaşlılık ve emeklilik ile ilgili bağlantısı anlatılmaya çalışılmıştır. Üçüncü bölümde de köprü istihdamla ilgili uygulanacak yöntem olan meta-analiz hakkında açıklayıcı bilgiler verilmiş ve ardından uygulama yapılmıştır. Sonuç bölümünde de uygulamadan elde edilen veriler ve öneriler açıklanmıştır.

“Köprü İstihdam Olgusunun İncelenmesi: Bir Meta-Analiz Çalışması” konulu araştırmanın problem tespiti, amacı, önemi, cevaplanmak için çalışılan sorular, varsayımlar ve sınırlılıklar aşağıda açıklanmıştır.

19’uncu yüzyılda insanlar hemen hemen bütün yetişkinlik dönemleri boyunca çalışırlardı ve yaşlı sayılabilecek yaşlara ulaşmadan önce ölürlü. Erkeklerin özellikle fiziksel olarak işe yarar oldukları sürece ekonomik ve sosyal yönden faydalı oldukları düşünülürdü. Bismarck tarafından da ilk defa emeklilik yaşının 65 olarak tanıtıldığı dönemde insanların ortalama yaşam beklentisi 45’ti. Fakat geçen dönem boyunca tıpta ve ilaç sanayinde yaşanan yenilikler, insanların daha sağlıklı yaşamak için spor yapması ve beslenmeye dikkat etmesi ile ortalama yaşam süresi uzamış ve

gelişmiş ülkelerde bu sınır 80 ve üzerine çıkmıştır. Ülkemizde de bu yaş sınırı yaklaşık 72-73'tür. Burada üzerinde durulması gereken konu emekli olduktan sonra geçirilen sürenin nasıl kullanıldığıdır. Yıllarını kariyer mesleğinde geçirmiş biri için hiçbir plan yapılmadan emeklilik ortamına girilmesi bir süre sonra yıkıcı olabilmektedir. Zira yıllar boyu belli bir sisteme ve düzene alışmış bir insanın bir anda işyerindeki günlük yapısından uzak kalması, o kişinin hayatında büyük bir boşluk meydana getirecektir. Burada köprü istihdam bir yardımcı rolü üstlenmektedir. Kişiyi yarı-zamanlı, tam zamanlı veya bağımsız çalışma şeklinde çalışma seçenekleri sunarak; ilave bir gelir elde edilmesi, sosyal hayatının devam etmesi, verimli olmaya devam edilmesi, mesleki bilgi ve becerilerinin gösterilmesi, sağlık durumunun daha iyi olması gibi avantajlar da sağlamaktadır.

Henüz emekli olmadan da çalışanlar işyerinde yaşadığı sıkıntılar veya şahsi nedenlerden dolayı da ayrılarak köprü istihdama geçmek istemektedirler. Örgütsel seviyede; esnek çalışma şartlarının olmaması, yüksek seviyede iş güclüğü yaşanması, çalışana çok az yetki ve öncelik tanınması, aidiyet duygusunun olmaması gibi sebepler çalışanın kariyer mesleğini sonlandırmasında etkili olmaktadır. Çalışan seviyesinden bakıldığında ise maddi durum ile genel sağlık durumu en önemli nedenlerdir. Ayrıca ailesiyle ilgilenmek zorunda kalan kadın çalışanların durumu, iş ve özel yaşam dengesinin sağlanamaması gibi sebepler de emekliliğin istenerek köprü istihdama geçilmesinde bir etken olmaktadır.

Günümüzde işletmeler gittikçe artan bir şekilde yetenekli ve deneyimli çalışana ihtiyaç duymaktadırlar. Bu durum becerikli ve deneyimli emekliler veya emekli olduktan sonra çalışmayı düşünenler için de bir fırsat olmaktadır. Emeklilerin sahip oldukları mesleki bilgi ve becerilerini sonraki nesillere aktaracak olmaları, onlardaki işe yararlı olma duygusunun devam etmesini sağlayacağından, psikolojik sağlıklarını olumlu etkileyecektir.

Araştırmalar yaşlı çalışanların yaşlılıktan kaynaklanan yanlış intibalara maruz kaldıklarını doğrulamaktadır. "Yaşlı çalışan" olarak adlandırılmalarından itibaren çalışanlar işyerlerinde ayrımcılık ve önyargıya maruz kalmaktadırlar. Elli yaşın üzerindeki çalışanlar bunu daha çok hissetmektedirler. Bu tarz ayrımcılığa maruz kalmamak için yaşlı çalışanlar çoğunlukla tümüyle emekliye ayrılarak bu durumla başa çıkmaya çalışmaktadırlar. Bu sebepten dolayı emekliliğe ayrılarak köprü

istihdama geçiş yapan biri istediği şartlarda çalışma ve kendi sözünü söyleme imkânına kavuşabilmektedir.

Emekli olduktan sonra kişilerin finansal durumları hakkında yapılan araştırmalar çarpıcı bir şekilde göstermiştir ki çok az kişi emekli olduktan sonra sahip olduğu hayat standardını sürdürme imkânına sahip olmaktadır. Bu durum da kişilerin köprü istihdama yönelmelerini büyük oranda artırmaktadır. Kişiye farklı aktiviteler yönünden daha fazla boş zaman kazandırması, psikolojik durumunu iyileştirmesi ve emekliliğe hazırlayarak adapte etmesi yanında köprü istihdam, bu yönüyle de emeklinin ilave bir gelir kazanmasını sağlamaktadır.

Köprü istihdamın incelendiği bu çalışmanın temel amacı bu olguyu tanıtmak ve yaşlı çalışan ile emekliler için faydalı bir seçenek olarak sunmaktır. Meta analiz kısmında dokuz adet çalışma ele alınarak şu sorulara cevap aranacaktır.

- Kariyer mesleğinden emekliliğe ayrıldıktan sonra köprü istihdama geçerek çalışma hayatına devam etmenin çalışan üzerinde bir etkisi var mıdır? Varsa hangi yöndedir?

- Eğer bir etki varsa “Sağlık”, “Gelir” ve “Eğitim İmkânı ve Kendini Geliştirme” alt kategorilerinden hangisi yönünden etkisi daha yüksektir?

Çalışmada köprü istihdam ile emeklilik sonrası istihdam ile ilgili literatür incelenmiştir. Böylece araştırmacıların 1990’dan beri yaptığı çalışmalar birleştirilerek, ortak sonuçların gösterilmesi sağlanmıştır. Bu alışma ile konu üzerinde daha önceki çalışmalar meta-analiz tarzı birleştirme yöntemiyle araştırma sonuçları birleştirilerek, etkisi ve uygulamaları hakkında genel yargılara ulaşılabilmesi sağlanmıştır.

Meta analitik etki büyüklük tahminleri ile köprü istihdamın değerlendirilmesi sonucu, yaşlı çalışanlara ve emeklilere kariyer mesleklerinden sonraki dönemlerini planlamalarında ve uygulamalarında yol gösterici olabilir.

Bu açılardan köprü istihdam üzerine yapılan meta analiz çalışması olarak literatüre katkıda bulunacağı ve bundan sonraki çalışmalar için de ışık tutacağı düşünölmektedir.

Bu çalışmada aşağdaki maddelerde bahsi geçen varsayımlar kabul edilmiştir.

- Araştırma kapsamında meta-analiz çalışmasına dâhil edilecek olan çalışmaların deneysel araştırma kurallarına uygun şekilde yapıldığı kabul edilmiştir.

- Meta-analiz, bir araya getirilecek olan çalışmaların, yöntemsel kalitesine güvenmek zorundadır.

Araştırmanın sınırlılıkları da aşağıdaki gibidir.

- Son 21 yıl içinde (1990-2011) ülkemizde ve yurtdışında yapılan araştırmalar çalışmaya dâhil edilmiştir.

- Köprü istihdamın sadece “sağlık”, “gelir” ve “eğitim imkânı ve kendini geliştirme” etkileri incelendiğinden cinsiyet, yaş, evlilik gibi diğer değişkenler göz ardı edilmiştir.

- Bu araştırmada, meta-analiz çalışmasına dâhil edilecek olan araştırmalar “Çalışmaların Seçiminde Kullanılan Ölçütler” ile sınırlıdır.

- Araştırmaya dâhil edilecek çalışmalar Türkçe veya İngilizce olarak yayınlanmış tez ve makaleler ile sınırlıdır.

- Çalışmanın örnekleme, tezler ve makalelerden yayınlanmış kaynaklardan ulaşılabilenler ile sınırlıdır.

- Meta-analiz tarama yönteminin genel sınırlılıkları ile sınırlıdır.

BİRİNCİ BÖLÜM

YAŞLILIK, EMEKLİLİK VE EMEKLİLİK SÜRECİNE İLİŞKİN

KAVRAMSAL VE TEORİK ÇERÇEVE

1.1. YAŞLILIK, YAŞLANMA KAVRAMLARI VE BOYUTLARI

Yaşlılığın, emeklilik ve bir geçiş dönemi olan köprü istihdamla yakın bir ilişkisi vardır. Genç bir çalışanın emekliliğe bakışıyla, kariyer mesleğinin son yıllarına gelmiş, 45-50 yaş üstü bir çalışanın emekliliğe ve köprü istihdama bakışı farklıdır. Çalışanlar, genellikle içinde buldukları şartlar ölçüsünde emekliliği hayal ederler. Genç bir çalışanın sağlık, ekonomik, ailevi, sosyal çevre vb. yönden aldığı etkiler yaşlı bir çalışana göre daha farklı olduğundan içinde bulunduğu psikososyal durum da farklı olmaktadır. Bu da emeklilik algısını farklılaştırmaktadır. Genç bir çalışan için emeklilik uzak ve soyut bir anlam taşırken, yaşlı bir çalışan için emeklilik daha somut ve gerçekçi bir hal almaktadır. Bu dönemde yaşlı çalışanın içinde bulunduğu olumlu veya olumsuz durum emeklilik ile ilgili alacağı kararları mutlaka etkileyecektir. Bu sebeple yaşlı bir çalışan, kariyer mesleğinin sonuna yaklaştığında emekli olmak mı yoksa mevcut işe devam etmek mi, emekli olduktan sonra başka bir işte çalışmak mı yoksa tümüyle iş hayatından kopmak mı? Şeklindeki sorulara muhatap olmak zorunda kalacaktır. Doğal olarak kişinin alacağı bu kararlar, çalışanın kendisiyle, ailesiyle, işyeriyle ve dış çevreden kaynaklanan birçok faktörden etkilenecektir. Bu sebeple emekliliği ve köprü istihdam olgusunu daha iyi anlayabilmek ve bu süreci daha iyi kavrayabilmek için başlangıç olarak yaşlılık, yaşlanma ve yaşlı çalışan kavramlarını, süreçlerini ve sorunlarını daha iyi anlamak gerekir. Bu faktörler, yaşlı çalışanın yukarıda bahsedilen kararları alması sürecini doğrudan etkilemektedir.

1.1.1. Yaşlılık Kavramı

Yaşlılık, yaşam sürecinin; çocukluk, gençlik, yetişkinlik gibi doğal bir sürecidir ve yaşamın da son evresidir¹. Birçok kaynak yaşlılığı 65 yaş ve üzeri olarak kabul etmektedir. Yaşlılıkla ilgili 1963 yılında Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ) seminerinde yapılan tanıma göre yaşlılık dönemleri üçe ayrılmıştır².

- Orta yaşlı kişiler (45-69 yaş),
- Yaşlılar (70- 74 yaş),
- İleri yaşlılar (75 yaş ve üzeri).

Yaşlılık biyolojik, fizyolojik, duygusal ve fonksiyonel açıdan farklı şekillerde tanımlanabilmektedir. Yaşlanmaya bağlı olarak insan vücudunun yapı ve fonksiyonlarında meydana gelen değişiklikler biyolojik yaşlılık olarak tanımlanabilir. Değişikliklere bağlı olarak ortaya çıkan kişisel ve davranışsal değişiklikler **fizyolojik yaşlılık**, kişinin kendisini yaşlı hissetmesine bağlı olarak yaşam görüşünün ve yaşam şeklinin değişmesi ise **duygusal yaşlılıktır**. Aynı yaşta olan bireylerle karşılaştırıldığında toplum içinde fonksiyonlarının devam ettirilememesi ise, **fonksiyonel yaşlılık** olarak adlandırılmaktadır³. Bir insanın hangi yaşta olduğunu belirlerken bir hâl tarzı olarak; gerçek yaşının, hissettiği yaşının, görüldüğü yaşının ve fiziksel yaşının toplamını dörde bölerek ortalama bir yaş tespitinin yapılabileceği değerlendirilmektedir⁴.

Yaşlılık gençlikte yapılan yatırımların karşılığının alındığı dönemdir. Keykavus, oğluna öğütler vermek amacıyla kaleme aldığı Kabusname adlı eserinde gençliği gelişüğüzel geçirmemesini aksi takdirde yaşlılıkta bilgisiz ve marifetsiz kalacağını söylemiştir⁵. Yaşlılıkta bir güçsüzlükten bahsedilecekse bunun sebebi yaşlılıktan çok gençlikte yapılan hatalar sebebiyledir. Gençlerin zevke düşkünlüğü ve

¹ Özlem Çakır, **Emekliliğin Psiko-Sosyal Boyutu**, Türkiye Emekliler Derneği Eğitim ve Kültür Yayınları, Ankara, 2011, s.7.

² Dilek Aslan, "Türk Geriatri Derneği Ulusal Yaşlı Haftası", **18-24 Mart Basın Bildirisi**, http://geriatri.org/bildiri_uyh.php, (22.01.2012).

³ Ahmet Kısacık, "Sivas İl Merkezinde İkamet Eden 60 Yaş ve Üzeri Yaşlıların Demografik, Ekonomik, Sosyal, Sağlık ve Duygusal Durumları", <http://www.sosyalhizmetuzmani.org/yasliarastirmasi.htm>, (24.01.2012), s.1.

⁴ Nevzat Denk, **Türkiye'de Sosyal Güvenlik Sisteminin Antropolojik İncelemesi ve Emeklilik Sorunları Üzerine Bir Soru Kâğıdı Uygulaması**, (Yayınlanmış Doktora Tezi), Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2009, ss.41-42.

⁵ Keykavus, **Kabusname**, Lacivert Yayıncılık, İstanbul, 2008, ss.62-63.

taşkınlığı miras olarak yaşlılığa güçsüz bir bedeni miras bırakır⁶. Yaşlılık aynı zamanda tecrübe ve bilgi birikiminin en fazla olduğu dönemdir. Nasılki bir meyvenin tadı en olgunlaştığı dönemde lezzetliyse, insanın da güngörmüş olanı, birçok tecrübeler geçirmiş olanı tercihe şayandır⁷.

Yaşlandıkça insan belliğinin gücünü yitirdiği doğru değildir. İşleyen akıl gücünü yitirmez. Seksenbir yaşını bulan Platon yazı yazarken ölmüştür ve ömrü bu şekilde geçmiştir. Aklı kıt olanlar kendi kusurlarını, suçlarını yaşlılığa yüklerler⁸. Homeros, Simonides, Sokrates, Georgias, Pythagoras, Zenon, Diyojen, Cicero gibi yazarlar en ünlü yapıtlarını en yaşlı günlerinde vermişlerdir⁹.

Ünlü tarihçi Homer, eserlerinde özellikle yaşlıların yetenek ve tecrübelerinden gençlerin istifade etmeye hazır olduklarını ifade etmiştir. Öte yandan ünlü filozof Eflatun da “Politeia” isimli eserinde, özellikle yaşlılık döneminin bireysel yönüne vurgu yapmış ve bu dönemdeki yaşam biçiminin gençlik ve yetişkinlik döneminde biçimlenip belirlendiğini ileri sürmüştür. Aristoteles ise “Rhetorik” isimli yapıtında daha menfi bir durumun varlığından söz ederek yaşlıların kavgacı olduğundan bahsetmiş ve merhameti, bir zayıflık olarak anlatmıştır. Aristoteles, “De Generatione Animaliom” isimli yazısında, “hastalığı zamansız gelen yaşlılık, yaşlılığı ise doğal bir hastalık” şeklinde tanımlamıştır. Romalılarca yaşlılık yaşının 61 olarak kabul edildiği dönemde yaşayan ünlü düşünür Cicero yaşlıların devlet yönetimi ile sanat ve bilim dallarındaki başarılı performanslarına değinmiştir¹⁰. Cicero ayrıca yaşlılığı kötü gösteren sebepleri dört bölümde toplamış ve bunları çalışmaktan uzaklaşmak, bedensel çöküntü, zevk yoksunluğu, ölüme yakınlık olarak ifade etmiştir. Yaşlılığı kötü gösteren bu dört sebebe karşın Cicero, “İhtiyarlığa karşı en mükemmel silah, bilgili ve faziletli olmaktır” diyor ve ekliyor: “Bu meziyetler uzun ve dolu bir ömür sürdükten sonra insana tadına doyum olmaz bir zevk verir, çünkü bunlar insanı hiçbir vakit, hatta yaşlanınca bile terk etmezler.”¹¹.

⁶ Cicero, **Yaşlılık-Dostluk**, çev. Dr.Ayşe Sarıgöllü ve Türkan Tunga, Cumhuriyet Gazetesi Yayını, 1998, ss.27-28.

⁷ Sultan Murad Han, **Fatih Sultan Mehmed’e Nasihatler**, Tercüman 1001 Temel Eser, s.93.

⁸ Cicero, ss.19-20.

⁹ Denk, ss.41-42.

¹⁰ Mustafa Koç, “Yaşlılık Psikolojisi ile İlgili Yapılan Bilimsel Çalışmaların Tarihi ve Literatürü Üzerine Bir Araştırma”, <http://eskidergi.cumhuriyet.edu.tr/makale/375.pdf>, (13.06.2013), s.290.

¹¹ Cicero, ss.20-21.

Bireyin tüm yaşam sürecinin yedi dönemden oluştuğunu kabul eden Shakespeare, bu dönemlerin yaşlılığı ifade eden son iki aşamasını, fiziksel yapının değişmesi ve bedensel özürlerin ortaya çıkmasının yanında, davranış ve algılamalardaki değişikliklerin baş gösterdiği ve özellikle zihinsel fonksiyonların zayıfladığı bir dönem olarak değerlendirmiştir. Öte yandan Schopenhauer, gençliğin yaşamın mutlu yaşlılığın ise mutsuz bir dönemi olarak bilindiğini, söyler. Oysa bu tutkuların, bireyi mutlu edebildikleri sürece geçerli olduğunu, dolayısıyla gençliği bir yerden bir yere sürükleyen tutkuların, mutluluktan çok acı verdiğini; huzurun ise, sakin bir dönem olan yaşlılığa kaldığını, çünkü bu dönemde gerçeği görmeyi sağlayan tecrübelerin daha yoğun olduğunu ifade etmiştir. Alman düşünürü Goethe'ye göre ise yaşlılık, deneyim ve tecrübelerin zirveye ulaştığı bir dönem olarak kabul edilebilir. Goethe, yaşlılığın olumsuz bir dönem olarak anlaşılmasına karşı çıkmıştır. “İlkeler ve Düşünceler” isimli yazısında bireyin bu döneme uyumu için öğütler vermiş ve onu bu dönemde aktif olması yönünde cesaretlendirmiştir¹².

Görüldüğü gibi yaşlılık, binlerce yıl ötesinden günümüze, kudretli yazarlardan günümüz araştırmacılarına değin çok farklı boyutlarda ele alınmış, hakkında olumlu veya olumsuz birçok yazı kaleme alınmıştır. Hemen hemen tüm yazarların bu konudaki ortak görüşü, yaşlanma sürecinin doğal bir uzantısı olan yaşlılığın gençlik yıllarında yapılan işlerin meyvelerinin toplandığı bir dönem olduğudur. Yaşlılıkta maruz kalınan birçok istenmeyen durumun da aslında gençlikte yaşanan olumsuz hayat tarzının bir neticesi olduğu görülmektedir. Ömrünü bilgi, erdem ve faziletle geçiren bir insanın zaten yaşlılığında da farklı biri olması beklenemez. Bir insan sahip olduğu hayatı veya içinde bulunduğu durumu hep sürdürmek ister ve ileriki yıllarda da bu durumun devam etmesi yönünde tedbirler almaya çalışır. Bu yaklaşım ileriki bölümlerde anlatılacak imge ve süreklilik teorileri kapsamında da anlatılacaktır.

1.1.2. Yaşlanma Kavramı ve Boyutları

Türk Dil Kurumu tarafından internet sayfasında “yaşlanma” kavramı; yaşlanmak işi, organizmanın belirli ömrünü tamamlaması, dölllenme ile ölüm

¹² Koç, s.291.

arasında yayılan gelişme ve büyüme aşamaları olarak tanımlanmıştır¹³. Yaşlanma, anne karnından başlayarak yaşamın sonlanmasına kadar devam eden bir süreçtir. Zamana bağlı olarak, hastalık söz konusu olmaksızın ortaya çıkan anatomik yapı ve fizyolojik işlev değişiklikleridir¹⁴.

Yolda geçen herhangi birine “yaşlanma nedir?” diye sorulduğunda alınacak cevap büyük ihtimalle “gittikçe büyüme” şeklinde olacaktır. Büyüme halinin ne olduğu sorulduğunda zamanın geçmesi ya da bir diğer doğum günü şeklinde olacaktır. Gittikçe artan bir şekilde yaşlanmanın artık klasik kronolojik bir yaşlanma olmadığı tartışılmaya başlanmıştır. Yaş, kişi tecrübeleri ve olaylarının insan hayatında bıraktığı işaretler olup, salt zaman faktörünün kendisi değildir. Zaman kavramının da elbette fiziksel, psikolojik ve sosyal anlamda değişimle bağlantısı olduğu düşünüldüğünde dolaylı da olsa yaşla ilgisi vardır¹⁵.

Normal yaşlanma, zamanın geçişine bağlı olarak, hastalık söz konusu olmaksızın ortaya çıkan anatomik yapı ve fizyolojik işlev değişiklikleridir. Biyolojik yaşlanma ise tüm yaşam boyu süren bir olgudur. Yaşlanma sürecinin ulaştığı evrede etkili olan birçok parametreden biri olan kronolojik yaş ise geçen zamana göre bir yıllık birimler esas alınarak yapılan yaşlılık tanımıdır¹⁶.

Yaşlanma, zaman geçtikçe kişi fonksiyonlarında meydana gelen değişiklikleri kapsayan çok boyutlu bir süreci işaret etmektedir. Bu değişiklikler biyolojik, psikolojik ve sosyal süreçleri içermektedir. Yaşlanma sürecinin bireysel, çevresel ve her ikisinin etkileşiminden oluşan bir karakteristiği vardır. Kronolojik yaşlanma bireysel karakteristiğe açık bir örnektir. Yaşlanmayı belli bir örgütte veya iş yerinde olursa bu birey-çevre etkileşimine bir örnek olur¹⁷.

¹³ <http://tdkterim.gov.tr/bts/>, (05.08.2012), s.1.

¹⁴ Emine Aksoydan, “Yaşlılık ve Beslenme”, **Sağlık Bakanlığı Yayını**, No: 726, Ankara, 2008, s.7

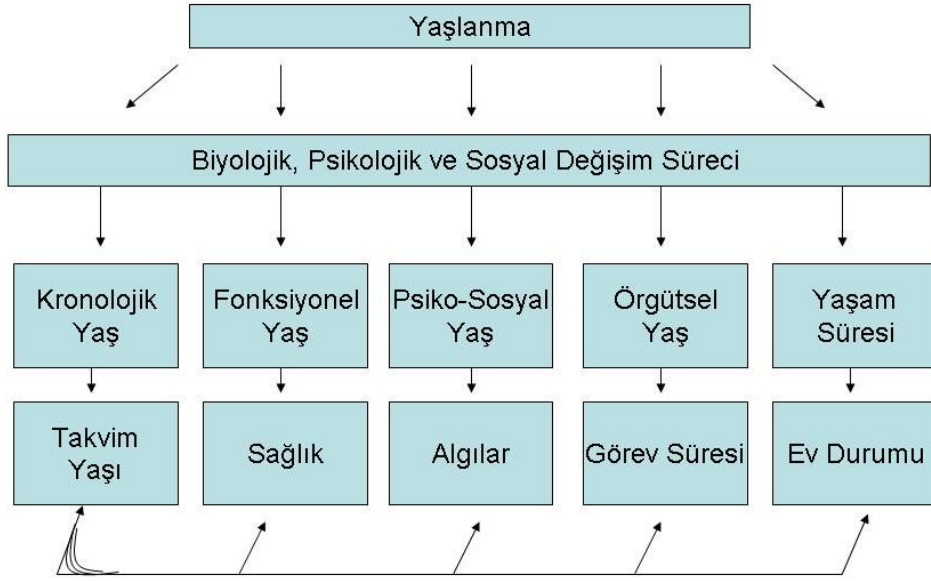
¹⁵ Leslie A Morgan ve Suzanne R. Kunkel, “Aging, Society, and The Life Course (With Instructor's Manual Included)”, **Springer Publishing Company**, New York, 2006, s.2.

¹⁶ Zeynep Oyvar ve Nedim Oyvar, “Yaşlılık”,

<http://www.kizilayhuzurevi.org.tr/altsayfa.aspx?ID=2679>, (22.01.2012), s.1.

¹⁷ Schalk, ss.115-116.

Şekil 1: Muhtemel Yaşlanma Tanımları ve Göstergeleri



Kaynak: René Schalk, “Matching Individual and Organisation Needs to Enable Longer Working Lives”, **Working and Ageing: Emerging Theories and Empirical Perspectives**, Publications Office of the European Union, 2010, s.116.

Şekil 1’de yaşlanma hakkında yapılan bazı tanımlamalar verilmiştir. İlk akla gelen ve en çok tanımlanan kronolojik yaş olup, yaşanılan yılı ifade etmek için kullanılır ya da bir nesnenin var olduğu süreyi gösteren sayı olarak ifade edilir. Kronolojik yaş, belirlenmiş yaş gruplarının anlaşılmasını sağlar. Örneğin yasal düzenlemeler yaşlar arası bazı bariyerler oluşturduğundan kim yaşlı kim yaşlı değil tasnifi yapılabilir. Böylelikle yaşlı çalışanlar yaş bakımından hak ettikleri imtiyazları elde edebilirler¹⁸.

Psikososyal yaş ve fonksiyonel yaş sağlık durumunu ifade eder. Kişinin sağlık ve fiziksel durumundaki düşüşle ilgilidir. Kişinin yaşadığı yıl sayısı değil de sağlık ve performans durumu onun ne kadar yaşlı olduğunu açıklar. Örgütsel yaş örgütün veya işin süresini, yaşam süresi (ömür) yaşı (**life-span age**) ise aile hayatının ve ekonomik kısıtlamaların hayat döngüsü üzerindeki etkilerini vurgulamaktadır. Sosyal yaş; farklı yaşlardaki insanlar için düzgün davranış, hayat tarzı ve

¹⁸ Schalk, s.116.

karakteristiğe uygun tavırlar, beklentiler ve normları işaret etmektedir. Psikososyal yaş ise yaşlı çalışanların sosyal durumu ve kendi öz algılamalarını içermektedir¹⁹.

Yaşlanma sadece yılların akıp gitmesi değildir. Fiziksel anlamda insan bedeninde birtakım değişikliklerin yaşandığı tek yönlü bir süreç de değildir. Yaşlanmanın birçok yüzü vardır ve bunlar birbirleriyle etkileşim içindedir. Yılların geçmesiyle insanda fiziksel anlamda değişimler yaşanırken, dış çevresinde de birçok değişme ve gelişme olmaktadır. Değişen ve gelişen bu durumlara karşın insanın iç dünyasında da değişimler olmakta ve bu durum kişinin davranışlarına yansımaktadır. Dolayısıyla yaşlanma süreci içerisinde birden çok bileşen vardır. Bir anlamda yaşlanma fiziksel, biyolojik, psikososyal, ekonomik boyutlar içinde etkileşen karmaşık olayların toplamıdır denilebilir.

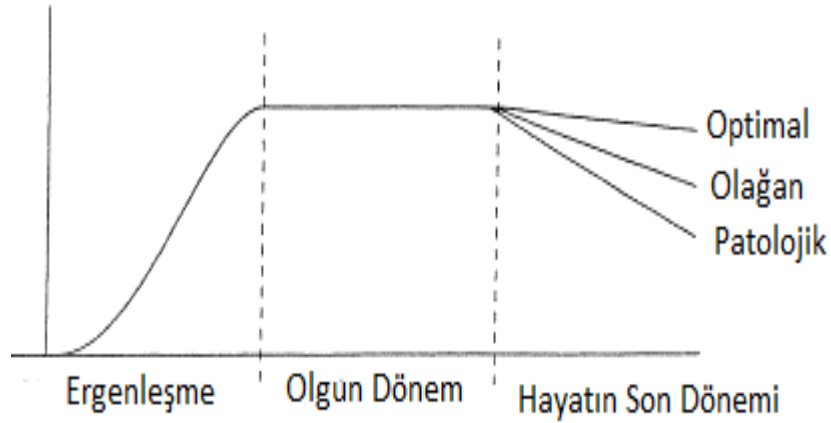
1.1.2.1. Fiziksel Yaşlanma

Zamanın akıp gitmesi ile insanda birçok fiziksel değişiklik meydana gelir. Saçların beyazlaması, derinin kırıışması, bağışıklık sisteminin zayıflaması bu değişikliklerden sayılabilir. Ülkeden ülkeye bu değişikliklerde farklılıklar olsa da veya alınan bazı tedbirlerle vücutta meydana gelen değişiklikler önlenirse de sonuçta bu sürecin önüne geçilememektedir. Üç farklı fiziksel yaşlanmadan bahsedilebilir. Bunlar: **Optimal**, **Patolojik** ve **Olağan Yaşlanmadır**. Şekil 2’de görselleştirildiği gibi **Optimal yaşlanma**; sağlığın, enerjik beden ve fiziksel fonksiyonların işlevini en az yitirdiği yaşlanmadır. **Patolojik yaşlanma**, olumsuz çevresel etkiler ve çoklu kronik hastalıkların eşlik ettiği yaşlanma şeklidir. **Olağan yaşlanma** ise optimal ve patolojik yaşlanma arasında kalan ortalama veya tipik yaşlanmayı ifade eder²⁰. Fiziksel yaşlanmayı kronolojik ve biyolojik yaşlanma başlıkları altında daha iyi açıklayabiliriz.

¹⁹ Schalk, ss.116-117.

²⁰ Morgan ve Kunkel, s.2.

Şekil 2: Fiziksel Yaşlanmanın Değişkenleri



Kaynak: Morgan ve Kunkels, s.3.

1.1.2.1.1. Kronolojik Yaşlanma

Takvim yaşı olarak da bilinen kronolojik yaşlanma, doğumdan itibaren başlayan ve ölüncüye kadar geçen sürenin gün, hafta, ay, yıl olarak toplamını ifade eder. İnsan yaşamındaki kronolojik dönemler kişilerin sağlık durumlarını belirlemektedir. Yaşın artmasıyla birlikte insanlarda bazı fizyolojik ve anatomik değişiklikler meydana gelmekte bu da bazı sağlık sorunlarına karşı daha duyarlı olunmasına neden olabilmektedir²¹.

İnsanın kronolojik yaşının, evrelere dayalı gelişim kuramlarının tüm yaşam döngüsünü kapsayacak biçimde kurulduğu söylenebilir. Buna göre²²

- Bebeklik-Genç Çocukluk 0-13 Yaş
- Ergenlik (yaklaşık) 13-20 Yaş
- Genç Yetişkinlik (yaklaşık) 20-45 Yaş
- Orta Yaş (yaklaşık) 45-65 Yaş
- Yaşlılık 65 + olarak ifade edilebilir.

Demografik olarak 65 ve ötesi yaş grubu, yaşlılık dönemini belirtmektedir. Yaşlılık dönemini de 65-75 yaş arasını kapsayan “ilk yaşlılık” ve 75 yaş ve ötesini

²¹ Tahsin Gökhan Telatar ve Hilal Özcebe, “Yaşlı Nüfus ve Yaşam Kalitelerinin Yükseltilmesi”, **Türk Geriatri Dergisi**, Cilt:7, Sayı:3, 2004, s.162.

²² Mustafa Özcan, **Aktif Yaşlanmaya Yönelik Sosyal Güvenlik Politikaları**, (Yayınlanmış Doktora Tezi), Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2010, s.8.

içine alan “ileri yaşlılık” olarak iki safhaya ayırmak mümkündür. Zira bu iki yaşlı grubunun ihtiyaçları birbirinden farklıdır²³.

1.1.2.1.2. Biyolojik Yaşlanma

Biyolojik yaş, insanların fizik yapıları ve organlarının fizyolojik çalışmaları sonucu ortaya çıkan ve gözlenebilen yaştır. Biyolojik yaşlanma psikolojik ve sosyal değişikliklerden önce kendisini gösterir²⁴. Biyolojik yaşlanma kişiden kişiye göre değişebilmektedir. Kronolojik yaşa göre genç görünenler yanında kronolojik yaşına göre daha yaşlı görünenler de mevcuttur. Kronolojik yaşı 60-70 olup, aktif yaşlanma sürecinde fiziksel görünümünü ve performansını muhafaza edenlerin yanı sıra, 50-60 yaşlarında olup da başkalarının yardımı olmaksızın yaşamakta güçlük çekenler de bulunmaktadır. Kronolojik yaş ile biyolojik yaş arasında farklılıkların olması doğal kabul edilmektedir. Kişinin biyolojik yaşı, ancak tıbbi verilere göre belirlenir ve biyolojik yaşlılığın başlangıcı da kişiden kişiye değişiklik gösterebilir. Bu değişikliğe etki eden faktörler şunlardır:

1.1.2.1.2.1. Kişinin Genel Sağlık Durumu ve Cinsiyeti

Yaşlılık, yaşamın diğer evreleri gibi doğal, kaçınılmaz ve tüm canlılar için geçerli olan bir durumdur. Bireyin kalıtsal özellikleri yanında, çevre koşulları, kültür ve cinsiyet, biyolojik yaşlanma üzerinde etki gösterir²⁵. Bazı kişiler çok ileri yaşlarda bile çalışma gücünde önemli bir azalma olmadan sağlıklı bir şekilde günlük faaliyetlerini sürdürebilirlerken, bazıları vücutça dayanıksızlıkları veya geçirdikleri hastalıklar sebebiyle çok erken yaşlarda yaşlılığın olumsuz sonuçlarıyla karşılaşabilirler²⁶.

Yaşlılık kavramının cinsiyete göre de farklılıklar gösterdiği söylenebilir. Ancak cinsiyete ilişkin farklılıkların sosyal ya da çevresel nedenlerden değil, cinsler

²³ Özcan, s.9.

²⁴ Fatma Arpacı, “Farklı Boyutlarıyla Yaşlılık”, **Türkiye İşçiler Emekliler Derneği Eğitim ve Kültür Yayınları**, Ankara, 2005, s.17.

²⁵ Devlet Planlama Teşkilatı, “Türkiye’de Yaşlıların Durumu ve Yaşlanma Ulusal Eylem Planı”, **DPT Yayınları**, No: 2741, Ankara, 2007, s.10.

²⁶ Özcan, s.10.

arasındaki biyolojik farklılıktan kaynaklandığı belirtilmektedir. Demografik verilerin kadınların erkeklerden daha uzun ömürlü olduklarını göstermesine rağmen, kadınların, çoğu ülkelerde hem ev işlerinde hem de çalışma hayatında yıpranmaları ve erkeklerden daha önce çalışma güç ve arzularını kaybetmeleri karşısında, erkeklerden daha önce yaşlandıkları kabul edilmektedir²⁷. Erkekler ise; "ekmek parası kazanmak" amacıyla daha fazla risk almalarından dolayı mesleki nedenlere bağlı ölümlerden daha fazla etkilenmektedirler. Aynı zamanda erkeklerin kaynaklara ulaşma imkânlarının daha fazla olması, tehlikeli madde kullanmaları riskini arttırmaktadır²⁸.

1.1.2.1.2.2. Çevre Şartları

Çevre şartlarından etkilenen en büyük grubu yaşlılar oluşturmaktadır. Bunun nedeni ise yaşlılık döneminde biyolojik çevre öğelerine karşı olan direncin büyük oranda azalmasıdır. Biyolojik yaşlılık insan vücudundaki yıpranma sonucu ortaya çıktığından, kişinin bulunduğu veya çalıştığı çevrenin şartlarına göre bu yıpranma az ya da çok olabilmektedir. Yaşam ve çalışma alanları fiziksel çevreyi oluşturmaktadır ve sağlıkla direkt ilgilidir. Kapalı veya açık alanlardaki hava kirliliği, aşırı gürültü, sigaralı ortam, ağır metallere maruz kalınması, elektronik aletlerle iç içe olmak yanında güvenli yiyecekler ve temiz su kaynaklarına ulaşımın olmaması sağlık açısından önemli etkenlerdir²⁹. Sağlık şartlarına uymayan yerlerde yaşayanların veya ağır ve yıpratıcı işlerde çalışanların yaşlılık olayı ile daha erken yaşta karşılaşmaları normal sayılmalıdır. Bir büro işinde çalışan kişiyle, yeraltında bir kömür ocağında çalışan işçinin aynı derecede yıprandığı söylenemez.

²⁷ Özcan, s.11.

²⁸ Türk Tabipleri Birliği, "Türkiye'de Toplumsal Cinsiyet, Kadın ve Sağlık, Türk Tabipler Birliği", Kadın Hekimlik ve Kadın Sağlık Kolu, 2008, <http://www.ttb.org.tr/en/index.php/tuem-haberler-blog/44-yeni-raporlar/945-qtuerkiyede-toplumsal-cinsiyet-kadn-ve-salkq-rapor>, (14.03.2011), s.1.

²⁹ Erdal Zorba, "Sağlıklı Yaşam ve İnsan, Yaşam ve Egzersiz", **Gazi Haber Dergisi**, 2007, http://www.erdalzorba.com/resimler/dosyalar/46_03_11_2010_sporla_aktif.pdf, (14.03.2011), s.1.

1.1.2.1.2.3. Yaşanılan Ülke ve Zaman

Biyolojik yaşlılık kavramı, yaşanılan ülke ve zamanın şart ve imkânlarına göre de değişiklikler gösterebilmektedir. Tıbbi gelişmeler ve yaşama şartlarındaki iyileşmeler sonucu insan ömrü sürekli uzamaktadır. Teknolojik yeniliklerin ve modern işletme tekniklerinin iş hayatında gittikçe daha çok kullanılmasıyla, kişilerin çalışma sebebiyle uğradıkları bedeni ve ruhi yıpranmanın asgari düzeye indirilmesi yönünde bir gelişme gözlemlenmektedir. Sözelimi, üretimde makineleşme ve otomasyon, bilgisayar kullanımı gibi teknik yenilikler; tatil ve dinlenme imkânlarının artması, günlük çalışma süresinin kısaltılması ve esnek çalışma yöntemleri uygulanması eğilimleri gibi çalışma hayatına ilişkin gelişmeler ve tıbbi bakım imkânlarının artması, kişinin daha az yıpranmasına ve ömrünün uzamasına yol açmaktadır. Romalılar zamanında 20-30 yaşları civarında olan ortalama yaşam uzunluğu 1900'den bu yana bütün dünyada ortalama 20 yıl artmıştır³⁰. Az gelişmiş ülkelerde yaşayan kişiler, bu ülkelerde ortalama hayat süresi düşük olduğu için, doğal olarak daha erken yaşlanmaktadırlar.

1.1.2.2. Kültürel ve Toplumsal Yaşlanma

Yaşlanma sadece fiziksel değişikliklerden oluşan bir durum olsaydı bir kişi için saçların beyazlaması, yüzde ve bedende kırışıklıkların oluşması bu kadar problem olur muydu? Toplum içinde yaşamayan bir insan için belki yine de problem olmayabilir. Ancak insan bir sosyal varlıktır. Yaşlanma ile birlikte meydana gelen fiziksel değişikliklere toplum tarafından bir anlam yüklenildiği için, insanların yaşlanması ve 65-70 yaşlarına gelmesi bununla paralel anlamlı hale gelmektedir. Saçları beyazlamış, yüzünde kırışıklıklar meydana gelmiş 65 yaşında bir çalışan hem fiziksel hem de bilişsel olarak normal bir performans gösterebilir ancak sosyal hayatta bu insanlar birer yaşlıdırlar ve toplum tarafından oluşturulan anlayışlardan ötürü olumsuz bir yargının kurbanı olmaktadır³¹.

³⁰ Hakan Gür, "Yaşlılık ve Fiziksel Aktivite", <http://www.cagipolisi.com.tr/91/15-16-17-18-19.htm>, (14.03.2011), s.1.

³¹ Morgan ve Kunkel, s.5.

Kültürel yaşlanmanın şekillenmesi toplumun ona yüklediği anlam ile olmaktadır. Kültürel yaşlanma bizim çeşitli yaşlarda etrafımıza karşı nasıl davranmamızı, nasıl sevmemizi, ne yapmamızı ve olmamızı söyleyen beklentilerden oluşur.

Fiziksel ve kültürel yaşlanmanın ötesinde toplumun kendisi de gittikçe yaşlanmaktadır. Toplumun yaşlanması beraberinde demografik, yapısal ve kültürel yönden dönüşümü getirmektedir. Toplumun yaşlanması ile birlikte ekonomide, eğitimde ve sosyal güvenlik kurumunda yaşlanan nüfusa göre yapılan bazı düzenlemeler yapılmaktadır³².

İnsanoğlu doğumunun gerçekleşmesinden itibaren ömrünün son anına kadar bir yaşlanma süreci içindedir. Bu süreç sadece kişinin kendisi ile ilgili olmayıp çevresini de kuşatmaktadır. Bu süreci en basit olarak fiziksel anlamda meydana gelen değişimlerden anlayabilmekteyiz. Meydana gelen değişimlerin daha kolay olarak ifade edilebilmesi için ömrün belli dönemleri kronolojik olarak tasnif edilmiş ve her döneme bir isim verilmiştir. Bu tasnife göre 65 yaş ve üstü insanlar, artık yaşlı insan olarak ifade edilmeye başlanırlar. Bu süreç ileri yaşlılık dönemi denilen 75 yaş ve sonrasına kadar devam eder. Cinsiyet, genel sağlık durumu, yaşam kalitesi, yaşanılan ülke/toplum ile çevre şartları, kişide meydana gelen fiziksel değişimlerin farklı farklı olmasında ana etkenlerdir. Bu sebeple kronolojik olarak aynı yaşta olmasına rağmen fiziksel ve biyolojik anlamda birbirinden oldukça farklı olan insanlar vardır.

Hansson&Carpenter, kronolojik yaşın veya beden saatinin birey gelişimi üzerindeki etkisinin daha az olduğunu söylemektedirler. Bu sebeple kritik kararları almada daha güvenilir bir temel sağladığı için kronolojik yaş yerine fonksiyonel yaşın dikkate alınması tavsiye edilmektedir³³. Fonksiyonel yaş tanımlamada şu soru yardımcı olmaktadır. Belirlenmiş ihtiyaçlarımızı karşılamada, bir faydayı elde etmede veya hayatımızda bir amacı gerçekleştirmede ne kadar becerikliyiz³⁴? Dikkat edilirse burada yaş ile ilgili herhangi bir vurgu yapılmamıştır.

³² Morgan ve Kunkel, s.6.

³³ Robert O. Hansson ve Bruce N. Carpenter, **Relationships in Old Age: Coping With Challenge of Transition**, The Guilford Press, New York, 1994, s.81.

³⁴ Lorene Burns Ulrich, **Older Workers and Bridge Employment: An Exploratory Study**, (Yayınlanmış Doktora Tezi), Virginia Politeknik Enstitüsü ve Eyalet Üniversitesi, Blacksburgh, 2003, s.8.

1.2. YAŞLI ÇALIŞAN VE SORUNLARI

Yaşlı işgücü ile ilgili olarak “grileşen işgücü”, “gümüş dönem” şeklinde bazı benzetmeler yapılmaktadır. Bu ve benzeri tanımlamalar daha da çoğaltılabilir. Bu durum bize çevremizde yaşlı çalışanların sayısının arttığının bir kanıtı olmaktadır. Peki, yaşlı çalışan ne demektir? Ya da kimdir? Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (OECD) yaşlı çalışanı henüz emekliliğine ulaşmamış ve çalışabilir durumda iş hayatının ikinci yarısında olanlar diye tanımlamaktadır. Tabii bu durum daha çok homojen alanlar için geçerlidir. Çelik ve metal gibi ağır sanayide 40 yaş ve üstü yaşlı olarak kabul edilirken, uluslararası araştırmalarda 45 yaş ve üstü yaşlı çalışan olarak kabul edilmektedir³⁵. ABD’de 1967 yılından bu yana uygulanmakta olan ADEA (Age Discrimination in Employment Act) İstihdamda Yaş Ayrımcılığı kanunu ile 40 yaşında ya da daha yaşlı olan kişi yaşlı çalışan olarak tanımlanmıştır. Bunu yanı sıra yine ABD’de bulunan Job Training Partnership Act ve Older Americans Act tarafından da 55 yaş ve üzerindeki yaşlı çalışan olarak tanınmıştır. Örgüt açısından düşünüldüğünde de bünyede çok uzun süre çalışan veya görev süresi açısından en kıdemli olanlar yaşlı çalışan olarak adlandırılır³⁶.

Yaşlı çalışan kavramı aslında yeni bir kavram sayılabilir. 19’uncu yüzyılda insanlar hemen hemen bütün yetişkinlik dönemleri boyunca çalışırlardı ancak yaşlı sayılabilecek yaşlara ulaşmadan önce ölürlerdiler. Erkeklerin özellikle fiziksel olarak işe yarar oldukları sürece ekonomik ve sosyal yönden faydalı oldukları düşünülürdü. Fakat endüstrinin temelleri değişmeye başlayınca yaşlılık dönemleri bir engel gibi görülmeye başlandı. Belirli yaşlara ulaşmış bir çalışanın işten ayrılması standart bir uygulama haline geldi ve emeklilik yaygın olarak uygulanmaya başlandı³⁷.

Otto von Bismarck’ın 1889 yılında 65 yaş olarak emekliliği tanıttığı dönemde ortalama yaşam beklentisi 45’ti³⁸. Ortalama yaşam süresinin böyle düşük olduğu bir

³⁵ Birgit Luger ve Regina Mulder, “A Literature Review Basis For Considering A Theoretical Framework on Older Workers’ Learning”, **Working and Ageing: Emerging Theories and Empirical Perspectives**, Publications Office of the European Union, 2010, s.60.

³⁶ Harvey L. Sterns ve Nicole T. Dawson, “Emerging Perspectives on Resilience in Adulthood and Later Life: Work, Retirement and Resilience”, **Annual Review of Gerontology & Geriatrics**, Cilt: 32, Bölüm: 11, 2012, s.212.

³⁷ Ulrich, s.1.

³⁸ Jo Thijssen ve Tonette Rocco, “Development of Older Workers: Revisiting Policies”, **Working and Ageing: Emerging Theories and Empirical Perspectives**, Publications Office of the European Union, 2010, ss.13-14.

dönemde emekli olma yaşının 65 olarak belirlenmesi bir çelişki olarak görülebilir. Fakat uzun dönemde tıpta ve ilaç sanayinde yaşanan yenilikler, insanların daha sağlıklı yaşamak için spor ve beslenmeye dikkat etmesi ile insanların ortalama yaşam süresi uzamış ve 65 yaş hemen hemen tüm batı ülkeleri tarafından benimsenir olmuştur. Tabii burada bir sebep-sonuç ilişkisinden bahsetmek mümkün olacaktır. Artan uzun yaşam beklentisi, sağlık giderlerini ve günlük hayatın maliyetlerini karşılama gayretleri ile benimsediği veya istediği hayat standartlarını koruma veya ona ulaşma çabaları insanların uzun yıllar aktif kalmasına sebep olmaktadır³⁹.

Köprü istihdamı daha iyi anlayabilmek için yaşlılık bilim de denilen “gerontoloji” de iyi anlamak lazımdır. **Gerontoloji**, olgunluktan yaşlılığa giden süreci ve yaşlıları özel bir grup olarak ele alan çalışma olarak değerlendirilebilir⁴⁰. **Gerontoloji** yaşlanmanın ve yaşlılığın bilimi anlamına gelmektedir. Bu terimi ilk defa 1903’te Tıp dalında Nobel Ödülü alan Rus asıllı bilim adamı İlya Meçnikov kullanmıştır. 1930’lu yıllardan beri ABD ve Avrupa’da anabilim dalı olarak çeşitli üniversitelerde okutulmaktadır. Gerontolojinin bu konuma gelişinin başlıca sebebi, sürekli uzayan yaşam süresidir. Gerontoloji multi disiplinler bir bilim dalı olup, farklı bilim dallarında yaşlanma ve yaşlılık incelenmektedir. Teorik çalışmaların yanı sıra Gerontoloji aynı zamanda uygulamalı bir bilim koludur. Öncelikle yaşlıların yaşam koşullarını iyileştirme hedefi takip edilmektedir. Yeni teknolojik veya ekonomik gelişmeler, bu hedefe yaklaşabilmek açısından birçok olanak sunmaktadır⁴¹.

Yaşlılık sorunlarını ve yaşlı çalışan sorunlarını kesin hatlarla birbirinden ayırmak zordur. Sorunları salt yaşlı çalışana indirgemek sanki sadece işyerleri ve çalışma şartları ile ilgili problemlerin olduğu algısının oluşmasına neden olabilir. İşyerleri ve çalışma şartlarının yaşlı çalışan üzerindeki etkilerine ilave olarak yaşlı olmaktan kaynaklanan sorunlar vardır ve bu durum çalışmakta olan bir yaşlı kişinin de hayatını etkilemektedir.

Yaşlı çalışanın verimli olmasını etkileyen birçok etken vardır. Çalışanların fiziki ve mental kapasitesi yaşlılıktan dolayı etkilenmektedir. Özellikle fiziki kapasite

³⁹ Julia Krämer ve Koen DePryck, “How Silver Learners Can Be Silver Workers: Individual Differences in the Relationship Between Age and Learning/Work Performance”, **Working and Ageing Emerging Theories and Empirical Perspectives**, Publications Office of the European Union, 2010, s.77.

⁴⁰ Ulrich, s.7.

⁴¹ <http://tr.wikipedia.org/wiki/Gerontoloji>, (05.10.2011).

yaşlanmakla birlikte azalmaktadır. Bunun yanı sıra teknolojiye ve işyeri ile ilgili yapısal değişikliklere uyum sağlayamama, işiyle ilgili yoğun eğitime tabi tutulması gerektiği halde bunun gerçekleşmesindeki zorluk, yaratıcılık, esneklik gibi özelliklerde azalma olması ve daha da kötüsü bu tarz durumların bir eksiklik olarak görülmesi sonucu yaşlı çalışanların işyerlerinde ayrımcılığa uğraması yaşanan sorunlardan bazılarıdır⁴². Aşağıda bu sorunlar bazı temel başlıklar altında açıklanmıştır.

1.2.1. Sosyo-Kültürel Sorunlar

Yaşlıların yaşadığı sosyo-kültürel sorunların başında; aile yapısındaki değişimler, yalnızlık, barınma sorunları, rol kaybı ve ulaşım gibi faktörler gelmektedir. Değişen hayat şartları, toplum yapısının yanı sıra, aile yapısını da değiştirmektedir. Şehirlerde, aile yaşamında yaşlılara yer verilmemektedir. Bu durum, kendilerini yalnız ve işe yaramaz hisseden yaşlıların psikolojik yönden yıpranmasına neden olarak, kalan ömürlerini zorlaştırmaktadır. Emekli olduktan sonra, üretkenliklerinin azalması ve yaşanan maddi sorunlar sosyal sıkıntıları yaratırken, yaşının kısıtlanmış olması ve evde bakım zorunlulukları da, kendini yük olarak görmesine ve bunun sonucu olarak da, mutsuzluğa ve depresyona girmesine sebep olmaktadır.

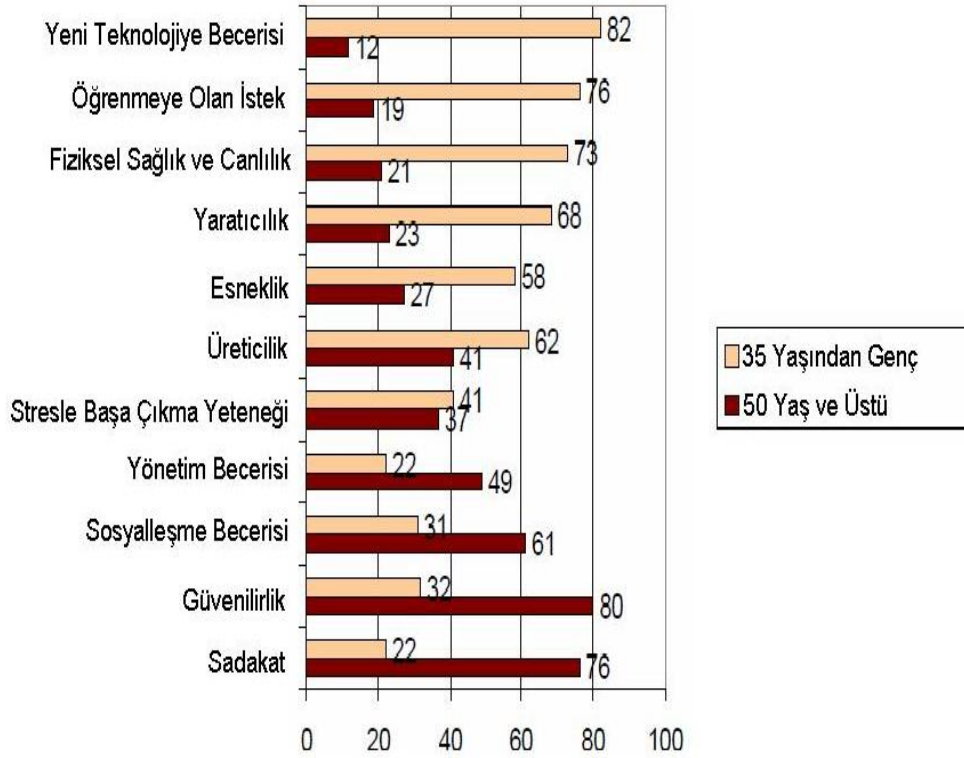
Yaşlı çalışanların ayrıca maruz kaldığı ayrımcılık da sosyo-kültürel sorunlardan biri olarak düşünülebilir. Kirchner ve Durnette (1954), yaptıkları araştırmada çalışanlara ve yöneticilere yaşlı çalışanlarla ilgili sorular sormuşlardır. Bu çalışmaya ilave olarak Bird ve Fishers'in (1986) tamamlayıcı olan araştırmasında da yöneticilerin diğer çalışanlara oranla yaşlı çalışanlar hakkında daha negatif bir imaja sahip oldukları ortaya çıkmıştır⁴³. Diğer birçok araştırmada da yaşlı çalışanlara karşı somutlaşmış önyargıların olduğu gözükmektedir. Şöyle ki Avrupa'da 6000 çalışan üzerinde yapılan araştırmada 35 yaşından daha genç çalışanlar ile 50 yaş ve

⁴² Donald O. Parsons, "Retirement Age and Retirement Income, Assessing Knowledge of Retirement Behavior", **Assessing Knowledge of Retirement Behavior**, Ed. Eric A.Hanusik ve Nancy L.Maritato, National Academy Press, Washington, 1996, s.149.

⁴³ W.C.K. Chui ve Diğerleri, "Age, Stereotypes And Discriminatory Attitudes Towards Older Workers: An East-West Comparison." **Human Relations**, Cilt: 54, ss.629-661, 2001'den aktaran, Kène Henkens ve Hendrik Van Dalen, "The Employer's Perspective on Retirement", **NETSPAR (Network For Studies On Pensions, Aging And Retirement)**, Tilburg, 2011, s.10.

üzerindeki çalışanlar hakkında sorular sorulmuş, sonuçlara göre önyargıların karışık olduğu görülmüştür. Deneyim, sadakat, güvenilirlik gibi kıstaslarda yaşlı çalışanlar daha yüksek puan alırken; yeni teknolojilere adaptasyon ve kullanımı, değişime ayak uydurma gibi kıstaslarda ise genç çalışanlar daha yüksek puan almışlardır⁴⁴. Aşağıda Şekil 3’de durum daha açık bir şekilde anlaşılmaktadır.

Şekil 3: Yaşlı ve Genç Çalışanlara Dair İşyerindeki Önyargılara Dair Oranlar



Kaynak: Kène Henkens ve Hendrik Van Dalen, “The Employer’s Perspective on Retirement”, **NETSPAR (Network For Studies On Pensions, Aging And Retirement)**, Tilburg, 2011, s.12.

Fiziksel direnç ve maddi gelirin azalması, yaşlıların toplumsal yaşama daha az katılmalarına neden olurken, sosyal yaşamlarını da sınırlandırmaktadır. Toplumu oluşturan bireylerin, sevgi, saygı ve hoşgörü içinde bulunarak, yaşlıların bu dönemlerinde hayattan kopmamalarını sağlamaları gerekmektedir⁴⁵.

⁴⁴ Henkens ve Van Dalen, ss.10-11.

⁴⁵ Yaşlılık Rehberi, “Yaşlılık Dönemi Sorunları”, <http://www.yaslilikrehberi.org/ayin-dosyaları/yaşlılık-doenemi-sorunları.aspx>, (24.01.2012), s.1.

Emeklilik de yaşlıları etkileyen sosyal değişimlerden biridir. Emeklilik bir bakıma insanın yaşlanmaya başladığını kabullendiği bir döneme denk gelmektedir. Emeklilik dönemine herkes farklı tepki verebilir. Emeklilik çağının tadını çıkararak kişiler; ağır iş yükünü atarak ferahlığa kavuştuğunu düşünenlerle, yaşlanmaya başladıklarını kabul edenler ve emeklilikten sonra çalışmaya devam edenlerdir. Ancak bu durum herkes için geçerli olmayabilir. Emekliliğe ayrılmış yaşlı kişiler için maddi imkânların azalmış olması, aktif iş yaşamının sona ermesi, emeklilik sonrası artan boş zaman önemli birer sorun olmaktadır. Özellikle erkeklerin emekli olması kadınların özgürlüklerini, özel hayatlarını ve sosyal faaliyetlerini olumsuz yönde etkileyebilmektedir⁴⁶.

Yaşlılık; emekliye ayrılma, dullukla yüz yüze gelme ihtimali, çocukların evden ayrılması gibi sebeplerden dolayı genellikle rol kaybı dönemi olarak tanımlanmaktadır. Toplumsal yaşamdaki rollerin sona ermesi yaşlı bireyin kendisini işe yaramaz olarak hissetmesine, yalnızlık ve soyutlanma duygularına sebep olabilmektedir⁴⁷.

Ülkemizde sosyo-kültürel sorunlar yüzünden birçok yaşlı çalışan emekli olduktan sonra kabuğuna çekilmek zorunda kalmaktadır. Bütün zamanlarını ya evde ya da eve en yakın kahvehane türü mekânlarda geçirmek zorunda kalmaktadırlar. Aktif iş hayatlarında sahip olunan düzenli hayatın son bulması, emeklilerin günlük hayatlarını yeniden yapılandırmalarında sıkıntılar yaşamalarına sebep olmaktadır. Emekli bireyin bu yeni yaşantısı evdeki diğer bireylerin de sosyal hayatlarını etkilemektedir. Bu sebeple emeklilik hayatı boyunca iş hayatını sonlandırmayıp, hiç olmazsa yarı zamanlı köprü işlerde çalışmak bu sorunla başa çıkmak için iyi bir seçenek olarak görülmektedir.

1.2.2. Ekonomik Sorunlar

İnsanlar genel olarak aileleriyle daha fazla ilgilenebilmek, daha çok boş zaman sahibi olabilmek ve iş hayatının stres ve zorluklarını geride bırakmak için emekli olmak istemektedirler. Ancak bu durum daha çok kazancı iyi olan yöneticiler,

⁴⁶ Ayşe Şentepe, **Yaşlılık Döneminde Temel Problemler ve Dini Başa Çıkma**, (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2009, s.15.

⁴⁷ Neal Krause, "Religion, Aging and Health: Exploring New Frontiers in Medical Care", **Southern Medical Journal**, Cilt: 97, Sayı: 12, 2004, s.1216.

profesyoneller ve beyaz yakalılar için geçerlidir. Herhangi bir iş yeteneği olmayan veya rutin işlerde çalışan kişiler gelirlerini garanti altına alabilmek için daha uzun çalışmak istemektedirler⁴⁸.

Bireyin yaşlılık zamanları bir işte çalışmak istemesi çoğunlukla ekonomik durumu ile yakından ilgilidir. Her ne kadar köprü istihdamın avantajlarından bahsedilse de kişinin kariyer işinin sonlandırmasından sonraki dönemde gelirinde keskin bir düşüş görülmektedir. İleri yaş dönemlerinde erkeklere oranla kadınlar, daha az iş becerisi olanlar, daha az mesleki işlerde çalışanlar ve 50'lerinde düşük ücretli işlerde çalışanlar düşük gelir riskine daha çok maruz kalmaktadırlar. Özellikle kadınlar için evlilik içindeki pozisyonu ve evin durumu gelirini etkilemektedir. Dul ya da yalnız yaşayan kadınların gelirleri daha düşük olmaktadır. Ayrıca aile içinde oluşan büyük değişimler de en çok kadınları etkilemekte ve onların ücretli bir iş bulup çalışmaları yönünde bir etken oluşturmaktadır. Labor Force Survey (LFS) araştırmasında boşanmış erkek ya da kadınların evli olan akranlarına oranla ekonomik yönden daha aktif oldukları görülmektedir. Fakat eşini kaybetmiş olan dul erkek ya da kadınların daha az aktif oldukları görülmektedir. Tabii bu durum kadınları erkeklere oranla daha çok etkilemektedir⁴⁹.

Yaşlanan bireyin fiziksel olarak çalışmaya uygun olmaması ya da emekli olmasından dolayı işinden ayrılması, gelirinde belirgin bir oranda azalmaya sebep olmaktadır. Gelirdeki azalmaya karşılık, yaşanan sağlık problemleri giderlerin artmasına yol açmaktadır. Gelirdeki azalma, yaşlının rol ve statüsünü, aile ilişkilerini de olumsuz etkilemektedir. Aile içindeki otoritesini kaybettiğini düşünen yaşlılar, daha hırçın ve mutsuz olmaktadır.

Yeterli derecede maddi geliri olmaması, konut, beslenme ve sağlık konusundaki yetersizlikler de, beraberinde sağlık sorunları ve sakatlık riskini getirmektedir. Yaşlılık döneminde karşılaşılan hastalıklar, sağlık harcamaları ve konut gibi harcamaların yüksekliliği, birçok yaşlının şehirlerde yoksulluk sınırında yaşamasına sebep olmaktadır. Bu sebeple kentlerde, yaşlıların fiziksel ve ruhsal

⁴⁸ Wendy Loretto ve Diğerleri, **Older Workers and Options for Flexible Work**, Working Paper Series No:31, Edinburgh Üniversitesi, Edinburgh, 2005, s.37.

⁴⁹ Loretto ve Diğerleri, s.44.

açından katkı sağlayabilecekleri iş olanakları yaratmak gerekmektedir⁵⁰.

1.2.3. Biyolojik Sorunlar

Biyolojik sorunların temelini, yaşlıların fiziksel rahatsızlıkları oluşturmaktadır. Yaşlıların çalışma hayatından uzaklaşmasına sebep olan en büyük etken, yaşadıkları sağlık sorunlarıdır. Fiziksel sağlığı yaşamdaki doyumunu ve kendisi üzerindeki algısını da etkilemektedir. Bu dönemde yaşlılar için üzerinde durulması gereken en önemli unsur; yaşlılara sağlık hizmetlerinin ve bakımının en iyi şekilde verilerek, yaşa bağlı fiziksel kayıpları en düşük seviyeye getirmektir⁵¹.

1.2.4. Psikolojik Sorunlar

Yaşlılıktaki psikolojik sorunlar; eskiye bağlılık, yeniliklere uyum sağlayamama, Alzheimer hastalığı, intihar, depresyon, uyku bozuklukları, ölüm korkusu ve narsistik şeklinde sıralanmaktadır. Eşini ve yakınlarını kaybeden birçok yaşlı da, ölüm korkusu artmaktadır. Değişen fiziksel görünüş, ortaya çıkan sağlık sorunları ve kendi kendine yetemez duruma gelmek yaşlıda psikolojik sorunların ortaya çıkmasına sebep olmaktadır.

Sosyal rollerin kaybı, emeklilik, dul kalmak, çocukların evden ayrılması, giderek artan yalnızlık duygusu ve maddi zorluklar da yaşlının yaşam kalitesini düşürerek, birtakım ruhsal sorunları da beraberinde getirmektedir. Bu gibi durumlarda ortaya çıkan sorunlar için, vakit kaybetmeden psikiyatrik yardım alınması oldukça önemlidir⁵².

1.3. EMEKLİLİK KAVRAMI

Emeklilik, günümüz toplumunda her gün karşılaşılan bir realite haline gelmiştir. Konuşmalarda, sohbet ortamlarında mutlaka bahsi geçen bir konudur ve hemen hemen her ailede veya çevremizde bir veya daha fazla tanıdık emekli

⁵⁰ Yaşlılık Rehberi, s.1.

⁵¹ Yaşlılık Rehberi, s.1.

⁵² Yaşlılık Rehberi, s.1.

bulunmaktadır. Emeklilik kavramı her geçen gün önemini artırmakta ve birçok araştırmaya konu olmaktadır. Özellikle geçen yüzyıldan günümüze ortalama insan ömrünün ciddi bir oranda uzaması ile bu konu önemini daha da artırmıştır. Türkiye’de 2000 yılında 70 yıl olan ortalama insan ömrü⁵³ TÜİK verilerine göre 2010-2015 döneminde 74,6 yıl olarak öngörülmüştür⁵⁴ ve bu oranın da gittikçe artacağı düşünülmektedir. Ülkemizde emeklilik yaşının 58-60 olduğu düşünüldüğünde, bu artışın emeklilikte geçen süreyi yaklaşık yarı oranında artırdığı söylenebilir. Üstelik günümüzde emeklilik algısı, değişen zamana ve ihtiyaçlara göre bir nesil önceki insanlara nazaran farklılaşmıştır. Emekli olup bir kenara çekilme, tümüyle çalışma hayatından kopma, hiçbirşey yapmadan inzivaya çekilme gibi tembellik düşünceleri de çoğunlukla yerini bilgi, beceri ve deneyimlerini devam ettireceği ve bunları sonraki nesillere aktarabileceği ortamları bulmak veya oluşturabilmek düşüncelerine bırakmıştır.

1.3.1. Tanımı

Emeklilik sürecinin bir şekilde yaşlılık ile olan ilişkisi göz önüne alındığında, aktif ve kaliteli yaşlanma sürecine etkisinden dolayı emekliliğin psiko-sosyal, toplumsal, kültürel ve çalışma hayatı üzerine etkilerinin incelendiği önemli miktarda çalışma yapılmıştır. Bu çalışmaları en çok yapan kişilerden biri olan Ruhm, emekliliğin bireysel, örgütsel, toplumsal ve kültürel birçok yüzünün olduğunu, dolayısıyla emekliliğin tarifini yapmanın zor olduğunu söylemektedir⁵⁵. Emeklilikle ilgilenen birçok disiplinin var olduğunu ve tüm bu disiplinlerin kendi pencerelerinden emekliliği incelendiği ifade edilmektedir. Sosyoloji, tıp, siyaset ve politika, psikoloji, insan kaynakları yönetimi, ekonomi ve gerontoloji gibi bilim dalları ve disiplinler, emekliliğe sebep olan unsurları, emeklilikten sonraki hayatın kalitesi ve onu artırmanın yollarını kendi pencerelerinden incelemektedirler. Ekonomi, emeklilikte en önemli unsurun para olduğunu söyler. Sosyoloji bilimi, insanların emekli olduktan

⁵³ Anadolu Ajansı, “Türkiye’de Ortalama Ömür 5 Yıl Arttı.”, **Hürriyet**, 13 Mayıs 2011, <http://www.hurriyet.com.tr/planet/17781444.asp>, (23.08.2012).

⁵⁴ TÜİK, “Türkiye’nin Demografik Yapısı ve Geleceği”, Sayı: 13140, 11.07.2012, <http://www.tuik.gov.tr/HbPrint.do?id=13140>, (22.07.2012), s.1.

⁵⁵ Terry A. Beehr ve Gary A. Adams, “Introduction and Overview of Current Research and Thinking on Retirement”, Ed. Terry A. Beehr ve Gary A. Adams, **Retirement: Reasons, Processes, and Results**, Springer Publishing Company, New York, 2003, s.1.

sonra toplum içinde değişen rollerini ve toplumun emekliye bakışını açıklamaya çalışır. Psikoloji, emeklilik algısını ve emekliliğe karşı kişinin reaksiyonları incelemektedir. İnsan kaynakları yönetimi, emekliliklerin örgüte etkisini ve örgüt politikalarının da emekliliğe olan etkisini inceler. Tıp ise yaşlı çalışanın ve emeklinin sağlık durumunu inceler ve buna göre bir açıklama getirmeye çalışır⁵⁶. Bunun gibi örnekleri çoğaltmak mümkündür.

Emeklilik kavramını daha iyi anlayabilmek için öncelikle bu kavramın temelini oluşturan “emek” kavramının ne demek olduğunu anlamak gerekir. Türk Dil Kurumunun resmi web sitesinde emek; (1) Bir işin yapılması için harcanan beden ve kafa gücü, zahmet; (2) Uzun ve yorucu, özenli çalışma; (3) İnsanın bilinçli olarak belli bir amaca ulaşmak için giriştiği hem doğal ve toplumsal çerçevesini hem de kendisini değiştiren çalışma süreci olarak tanımlanmaktadır⁵⁷. “Emekli”, kariyer mesleği süresince emeğini bir işveren veya toplum hizmetine sunan⁵⁸ çalışma hayatından daha fazla özgürlük ve boş zaman için vazgeçen ve mevcut hayatının büyük bir kısmı için ücret veya maaştan ziyade diğer kaynaklara yönelen kişidir⁵⁹. “Emeklilik” ise emeklilerin toplumsal yapı içerisinde oluşturdukları yeni konumlarıdır⁶⁰.

Birçok araştırmada emeklilik ile ilgili tanımlar yapılmıştır. Bunlarla ilgili bazı örnekler verilecek olursa; Emeklilik, bir işverene bağlı olarak çalışan bireyin belli bir süre sonra ona karşı olan hizmetini tamamlamasıdır. Bu hizmetin değişikliği değil de artık sona erdirilmesidir⁶¹. Kişinin bağlı olduğu sosyal güvenlik kurumundan, yasalarla belirlenen süre ve yaşı tamamladıktan sonra geri kalan hayatı boyunca herhangi bir işte çalışma zorunluluğu olmadan, emekli olduğu kurumdan aylık ve sağlık güvencesi almasıdır. Sosyal emeklilik ile bireyler yaşadıkları toplum içinde

⁵⁶ Beehr ve Adams, ss.2-3.

⁵⁷ http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.505f02654a2031.29975081, (23.09.2012), s.1.

⁵⁸ Çakır, s.5.

⁵⁹ Lim Ghee Soon ve Ng Lay Tin, “Early Retirement And Bridge Employment Intentions Among Older Workers In Singapore”, **Asia Pacific Journal of Management**, Cilt: 14, 1997, s.186.

⁶⁰ Çakır, s.5.

⁶¹ Malcolm Sergeant, **Age Discrimination in Employment**, Gower Publishing Limited, Abingdon, 2007, s.105.

sefalete düşmeyecek ya da lüks yaşayamayacak düzeyde bir gelir sahibi olma imkânına kavuşurlar⁶².

Gordon ve Blinder gibi araştırmacılar emekliliği “para için harcanan sıfır çalışma saati” şeklinde tanımlamaktadırlar⁶³. Williamson, Rinehart ve Blank emekliliği “iş hayatından çekilme” şeklinde açıklamaktadırlar⁶⁴. Soon ve Tin ise emekliliği 40 yaşından sonraki dönemde ve kalıcı olacak şekilde tam zamanlı kariyer mesleğinden fiziksel ve psikolojik olarak çekilme şeklinde açıklarlar⁶⁵. Feldman emekliliği; orta yaşından sonra ve çalışmaya karşı arzuları azalmış bireyin uzun bir kariyer yolundan sonra örgütsel yapıdan ayrılması olarak açıklamaktadır. Feldman emekliliğin özellikle geç dönemlerde olduğunu ifade etmiş olup, 20’li ve 30’lu yaşlarda yapılan iş veya kariyer değişikliklerin emeklilik olarak düşünülmemeyeceğini söylemiştir⁶⁶.

Emekliliğin birçok yüzünün olduğundan bahsettik. Kimine göre emeklilik anlık bir olaydır, kimine göre ise bir süreçtir. Atchley’in süreklilik teorisine göre emeklilik, bu fiilden çok önce başlar ve devam eder. Beehr ve Adams “emeklilik çoğuldur.” diyerek birçok yüzü olduğunu anlatmaya çalışmışlardır⁶⁷.

Emeklilik insan kariyerinin en son aşamasıdır. Emeklilik, yasalarla öngörülen belli bir süre bir kurumda çalışma şartını yerine getirmiş kişilerin kurumdan ayrılması ve çalıştığı süreye karşılık bir gelire sahip olması olayıdır. Bu olaydan sonraki hayat dönemine de emeklilik dönemi denir⁶⁸.

⁶² İdris Yıldırım, **Türkiye’de Sosyal Güvenlik Sistemi ve Bireysel Emeklilik**, (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde, 2011, s.6.

⁶³ Roger H. Gordon ve Alan S. Blinder, “Market Wages, Reservation Wages, And Retirement Decisions”, **Journal of Public Economics**, Cilt: 14, ss.277-308, 1980’den aktaran, Soon ve Tin, s.186.

⁶⁴ Robert C. Williamson ve Diğerleri, “Early Retirements: Promises And Pitfalls”, **Sage Publications Inc**, 1993’den aktaran, Soon ve Tin, s.186.

⁶⁵ Soon ve Tin, s.186.

⁶⁶ Daniel C. Feldman, “The Decision to Retire Early: A Review and Conceptualization”, **The Academy of Management Review**, Cilt: 19, Sayı: 2, s.287.

⁶⁷ Gabriela Topa ve Diğerleri, “Antecedents and Consequences of Retirement Planning and Decision-Making: A Meta-Analysis and Model”, **Journal of Vocational Behavior**, Cilt: 75, 2009, s.39.

⁶⁸ Denk, s.38.

1.3.2. Unsurları

Emeklilik olgusunun unsurları; yaşlılık, çalışma yaşamından kısmen veya tamamen çekilme, yaşlılık aylığı ve yardımı alma şeklinde incelenebilir⁶⁹. “Yaşlılık” konusu birinci bölümde ayrıntılı olarak ele alınmıştır. Kariyer mesleğini normal süresi içerisinde tamamlayıp, emekliye ayrılan kişi toplumsal yapı içerisinde üzerine düşeni yapmıştır ve bundan sonra sosyal devlet olma gereği çalışmaya gerek olmadan devletten emekli aylığı alacaktır. Fakat bazı zorunluluklardan dolayı kişi kısmen de olsa çalışma hayatına geri döner⁷⁰. Bu durum ikinci bölüm olan “Köprü İstihdam” başlığı altında ayrıntılı olarak incelenecektir.

1.4. EMEKLİLİK SEVİYELERİ

Emeklilik ile ilgili tasavvurlarda insanlar çoğunlukla gelecekteki durumlarını mevcut görünüşleriyle hayal ederler. Çoğunlukla da bu hayaller mutlu ve kesintisiz bir tatil ya da yapılamayıp hep o yıllara ertelenen aktivitelerle uğraşmak süsler. Ortalama insan ömrü dikkate alındığında, emekli olunduktan sonra insanların yaklaşık 12-15 yıl gibi bir süre yaşayacak bir ömürleri kalmaktadır. Peki, bu süre bu aktiviteleri aktif bir şekilde yerine getirebilmek için yeterli midir? Birinci emeklilik seviyesinde bu mümkün olmaktadır. A Society of Actuaries tarafından yapılan bir ankette çalışanların %30'unun emeklilik planı yaptığı ve plan yapanların da üçte ikilik kısmının birinci seviyeyi planladığı görülmektedir. Bu üç seviyenin bilinmesi mutlaka sağlıklı bir emeklilik planı yapılması açısından önem taşımaktadır. Aşağıda bu seviyelerin ne olduğu hakkında açıklayıcı bilgiler verilmektedir.

Birinci seviye en çok hayal edilen ve en aktif olan emeklilik seviyesidir. Bu aşamada büyük ihtimalle kişinin çok ciddi sağlık problemleri yoktur ve genel sağlık durumu emekli olmadan önceki durumuna yakındır. Bu seviye, yarı zamanlı köprü işlerde ve gönüllü aktivitelerde çalışmak için en uygun dönemdir. Kariyer mesleğinde yapılamayan aktivitelerin yapılabileceği en uygun zamandır. Bu dönemde seyahatler ve hobi faaliyetleri en sık rastlanılan aktivitelerdir. Emeklilerin

⁶⁹ Çakır, s.7.

⁷⁰ Çakır, s.7.

kendine iyi bakması ve genetik durumu sayesinde bu seviye yetmişli yaşlara kadar sürebilir⁷¹.

Fiziki ve mental kabiliyetin gücünü kaybedeceği **ikinci seviyeye** er veya geç ulaşılabacaktır. Bu dönemde daha az seyahat edilir ve zorlayıcı aktiviteler de artık daha az yapılır. Bu aşamada köprü işler de pek yapılmaz. Bu iki seviye arasında geçiş çok yavaş olduğundan nasıl olduğu anlaşılmaz. Bazıları için ise çok ciddi bir sağlık problemi veya eşin ölümü gibi stresli bir durum sonucunda bu seviyeye geçilebilir. Bu dönemde yiyecek tüketimi de azalacaktır⁷².

Üçüncü emeklilik seviyesine ulaşmış kimse için artık bedeni ve zihni faaliyetler bozulma durumuna gelmiştir. Bundan sonraki aktiviteler artık kısıtlı olarak yapılabilecektir. Bu dönemde emekli kişiye ya evde bakım hizmeti verilecektir ya da bir huzurevinde bakım hizmeti alınacaktır⁷³.

1.5. EMEKLİLİK KARAR SÜRECİNE İLİŞKİN TEORİLER

Yaşlı bir çalışan için emeklilik kararı almak, kariyer mesleğini sonlandırmak ve tekrar iş hayatına dönmek şüphesiz kolay bir süreç değildir. Bazıları yıllarca çalıştıktan sonra, iş hayatının ağır yükünü çekmeye bir daha katlanmak istemez ve iş hayatını sonlandırarak tümüyle emekli olmayı tercih eder. Bazıları da kariyer mesleklerini tamamladıktan sonra tekrar çalışabilmek için hem kendi iş kolunda hem de kendi iş kolunun dışında bazı alanlarda araştırmalar yaparak köprü işlerde çalışmak isterler.

Bireyler çalışma hayatı boyunca bir şekilde emeklilik düşüncesini akıllarının bir yerinde tutmaktadırlar. Başlangıçta emeklilik düşüncesi daha çok soyut olmakla birlikte daha sonra realiteye dönüşmekte ve emeklilik ile ilgili planlar yürürlüğe konmaktadır. Bu konuda araştırmacılar, emekliliğin bir kesinti olmadığını ve hayatın ve kariyer sürecinin normal bir aşaması olduğunu ifade etmektedirler. Şüphesiz çalışanın emekli olmadan önce iş hayatına ve emekliliğe olan bakış açısı, onun

⁷¹ Fred Vettese ve Bill Morneau, "The Real Retirement: Why You Could Be Better Off Than You Think, and How To Make That Happen", Cilt: 8, ss.1-2.

www.proquestocombo.safaribooksonline.com/book/retirement-planning/9781118498682/chapter-8-the-three-phase-of-retirement/

⁷² Vettese ve Morneau, ss.1-2.

⁷³ Vettese ve Morneau, ss.1-2.

kariyer mesleğini sonlandırdıktan sonra köprü işlerde çalışıp çalışmama kararını etkilemektedir. Emekliliğe ve emeklilikten sonra çalışmaya karşı olumlu imgelere sahip kişi büyük ihtimalle emeklilik zamanı geldiğinde emekli olacaktır ve emekli olduktan sonra da köprü istihdama geçiş yapacaktır. Özellikle İmge ve Süreklilik Teorileri ile bu konu açıklanacaktır.

Emeklilik kararı çevreyle de bağlantılı bir süreç olduğundan iş dışı faktörler de emeklilik kararında etkili olabilmektedir. Yaşlı bireyler sağlıkları bozuldukları için, finansal yönden kendilerini güvende hissettikleri için, kendilerine ve aile bireyelerine daha fazla zaman ayırabilmek için emekli olmak isteyebilmektedirler. Ayrıca yaşlı bireylerin çok fazla hoşnut olmadıkları bir işte de çalışıyor olmaları, kariyer platosuna ulaşmaları, kariyerlerini sürdürme ve hedeflerine ulaşma konusunda motivasyonlarının azalması da emekli olma konusunda etkili olabilmektedir⁷⁴.

Emeklilik maaşı ve ikramiyesi yönünden sosyal güvenlik imkânlarının uygun olması, emekli olduktan sonra sağlık hizmetlerinin devam etmesi ve ailevi zorunluluklar yaşlı çalışanların emekli olmayı tercih etmelerinde bazı kişisel belirleyiciler olmaktadır⁷⁵.

Ulrich ve Brott, 24 yaşlı çalışanın emeklilik kararı alması, köprü iş bulmak için gösterdikleri çabayı, bu süreçte yaşanan olumsuzluklar ve elde ettikleri faydaları görebilmek amacıyla 2005 yılında bir araştırma yapmışlardır. Araştırmaya katılanlar, emekliliği değişen yaşam önceliklerini yönetmede kendilerine daha çok zaman ve kontrol imkânı tanıyan bir araç ve bir yol olarak gördüklerini söylemişlerdir. Bu kişiler iş yerlerinde değişen organizasyon yapısı, öncelikler, kurallar ve karşılanamayan kariyer beklentileri sebebiyle emekli olmayı tercih etmişlerdir. Zaten Hirsch, MacPherson ve Hardy'de arzu edilmeyen özellikte işlerde çalışanların büyük ihtimalle emekli olacaklarını söylemişlerdir⁷⁶. Ulrich ve Brott da bu görüşü desteklemişlerdir⁷⁷.

⁷⁴ Ulrich, s.24.

⁷⁵ Donald L.Venneberg, **The Experiences of Retirees and Their Decision to Return to the Workforce: Implications for Organizations**, (Yayınlanmış Doktora Tezi), Colorado State Üniversitesi, Colorado, 2005, s.22.

⁷⁶ Barry T. Hirsch ve Diğerleri, "Occupational Age Structure and Access for Older Workers", **Industrial and Labor Relations Review**, Cilt: 53, Sayı: 3, 2000, s.404.

⁷⁷ Lorenne B.Ulrich ve Pamela E.Brott, "Older Workers and Bridge Employment: Redefining Retirement", **Journal of Employment Counseling**, Cilt: 42, Sayı: 4, 2005, s.166.

Bir çalışanın çalışma süresini uzatmayıp emeklilik kararı almasında hem kişisel hem de örgütsel nedenler rol oynayabilmektedir. Örgütsel seviyede yüksek seviyede iş güçlüğü, çalışana çok az yetki ve inisiyatif tanınması, aidiyet duygusunun olmaması çalışanın iş hayatını sonlandırmasında örgütsel nedenlerden bazılarıdır. Çalışan seviyesinde ise maddi durum ile sağlık durumu en önemli nedenler olarak sıralanabilir. Maddi olanakları kötü olanlar kariyer mesleklerinde çalışmaya devam etmek isterken, sağlık durumu kötü olanlar ise erken emekliliği tercih etmektedirler. Ayrıca ailesiyle ilgilenmek zorunda kalan kadın çalışanlar da erken emekli olmayı düşünenler arasında yerini almaktadır. İşyeri ve ev arasında yaşanan çatışmalar da özellikle işyerindeki durum (fazla mesai, yoğun iş yükü vb.) evi etkiliyorsa bu durum da kısmi ve erken emekliliğin istenmesinde önemli bir etken olmaktadır⁷⁸.

Daniel C. Feldman ve Terry A. Beehr emekliliğin çalışma hayatının sonu demek olmadığını, artan bir şekilde birçok çalışanın köprü işlerde çalışmaya karar verdiğini söylemektedirler. Sonuç olarak çalışanlar çoğunlukla kariyerlerinin sonunda geldiğinde değil de “yeter” dediklerinde emekli olmaktadır. Feldman ve Beehr günümüzde emekliliğe karar verme sürecinin kişinin sadece kendi başına alabileceği bir süreç olmadığını; eş, çocuk, yaşlı anne ve baba durumlarının da hesaba katılması gerektiğini söylemektedirler⁷⁹.

Birçok araştırma bize hemen hemen bütün çalışanların çalışma hayatı boyunca emekli olduktan sonra tekrar çalışmayı düşündüğünü göstermiştir. Bir kısmı bunu gerçekleştirebilmiştir. Çalışanlar kariyer mesleğini sonlandırır bile bazı sebeplerden dolayı iş hayatını tümüyle sonlandırmak istemez ve emekli olduktan sonra bile köprü istihdama geçiş yaparak çalışma hayatına devam etmek isterler. Bireylerin köprü istihdama geçişleri ile ilgili yapılan çalışmalarda mesleklerinden emekliliğe ayrılan bireylerin yarısından fazlası 60 yaşına kadar köprü işlerde çalışmayı tercih etmişlerdir. Ancak her dokuz çalışandan sadece biri tümüyle emekliliğe ayrılmayı tercih etmiştir⁸⁰. Çalışanlar emekliliğe direkt geçme yerine köprü işler

⁷⁸ Donatienne Desmette ve Mathieu Gaillard, “When A Worker Becomes An Older Worker: The Effects of Age-Related Social Identity on Attitudes Towards Retirement and Work”, **Career Development International**, Cilt: 13, Sayı: 2, 2008, s.169.

⁷⁹ Daniel C. Feldman ve Terry A. Beehr, “A Three-Phase Model of Retirement Decision Making”, **American Psychologist**, 2011, s.1.

⁸⁰ Chanjira Pengchareon ve Kenneth S.Schultz, “The Influences on Bridge Employment Decisions”, **International Journal of Manpower**, Cilt: 31, Sayı: 3, 2000, ss.322-323.

kanalıyla geçmeyi daha çok tercih ettiklerini söylemektedir⁸¹. Bu sebepler ikinci bölüm olan “Köprü İstihdam” başlığı altında ayrıntılı olarak incelenmiştir.

Feldman, emeklilik ile ilgili kararları anlamada faydalı bir çerçeve sunmaktadır. Bu çerçeve **imge teori (image theory)** diye adlandırılmaktadır. Bu teori insanların hayatlarını etkileyen değişikliklerle ilgili büyük kararları nasıl verdiklerini açıklamaktadır. Bu teori, gelecekteki davranış biçimleri ile ilgili seçimler hakkında bilgi veren bir dizi imgeyi ortaya koyar. **Yörünge imge (trajectory image)**; tercih edilen bir hareket tarzı veya gelecekte elde edilmek istenen bir sonuç, kişinin başarmak istediği, elverişli bir durumu ya da olayı anlatır. Yörünge imgenin oluşması; birinin mevcut durumu ile ilgili inanış ve değerlerinden oluşan **kişisel imge (self-image)**, gelecekteki durumu tahmin etmek için kişinin duyuşsal davranışlarını içeren **hedeflenmiş imge (projected image)** ve birisinin yörünge imgesinin hedeflerini başarabilmesi için izin verilen davranış, taktik ve planlardan oluşan **aksiyon imge (action image)** tarafından sağlanır. Yörünge imge ayrıca var olan gerçeklerden veya elde edilecek sonuçların oluşmasını kolaylaştıracak veya engelleyecek durumlardan da etkilenir. Emeklilik sonrası çalışma ile ilgili olarak yukarıda bahsedilen çerçevenin uygulamasında kişisel imge, kişinin mevcut işiyle ilgili imge veya değerlendirmelerini içerir böylece mevcut işteki olumsuz algılamalar kişinin emeklilik sonrası aynı durumla karşılaşması ihtimalini azaltır. Hedeflenen imge kişinin emekliliğindeki yaşamı ile ilgili beklentilerini veya davranışlarını kapsar. Aksiyon imgesi olayları önceden tahmin edebilen ve önleyici tedbirleri alabilen kişilerin, emeklilik sonrası işlerle ilgilenme ihtimalleri daha yüksektir⁸².

Feldmanın imge teorisi bize faydalı bir anlayış sunar. Bunu bir örnekle biz açıklayabiliriz. Stresli bir iş ortamında tam zamanlı olarak çalışan ancak çalışma hayatına da devam etmek isteyen birinin hedeflenmiş imgesi daha sakin, huzur dolu ve yarı zamanlı bir iş yerinde çalışmak olacaktır. Her ne kadar işyerinde bazı olumsuz imgeler bunun oluşması yönünde engel oluştursa da hedeflenmiş imgenin güçlü olması ile kişi aksiyon imgenin uygun araçlarını devreye koyarak, uygun plan

⁸¹ Courtney Coile ve Jonathan Gruber, “An Evaluation of the Retirement Questions in the Health and Retirement Study”, **HRS Data Monitoring Committee and the National Institute on Aging**, 2002, s.2.

⁸² Barbara Griffin ve Beryl Hesketh, “Post-Retirement Work: The Individual Determinants of Paid and Volunteer Work”, **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, Cilt: 81, 2008, s.102.

ve davranışlarla hedeflenmiş imgeye ulaşabilir ve böylece yörünge imge tamamlanmış olur.

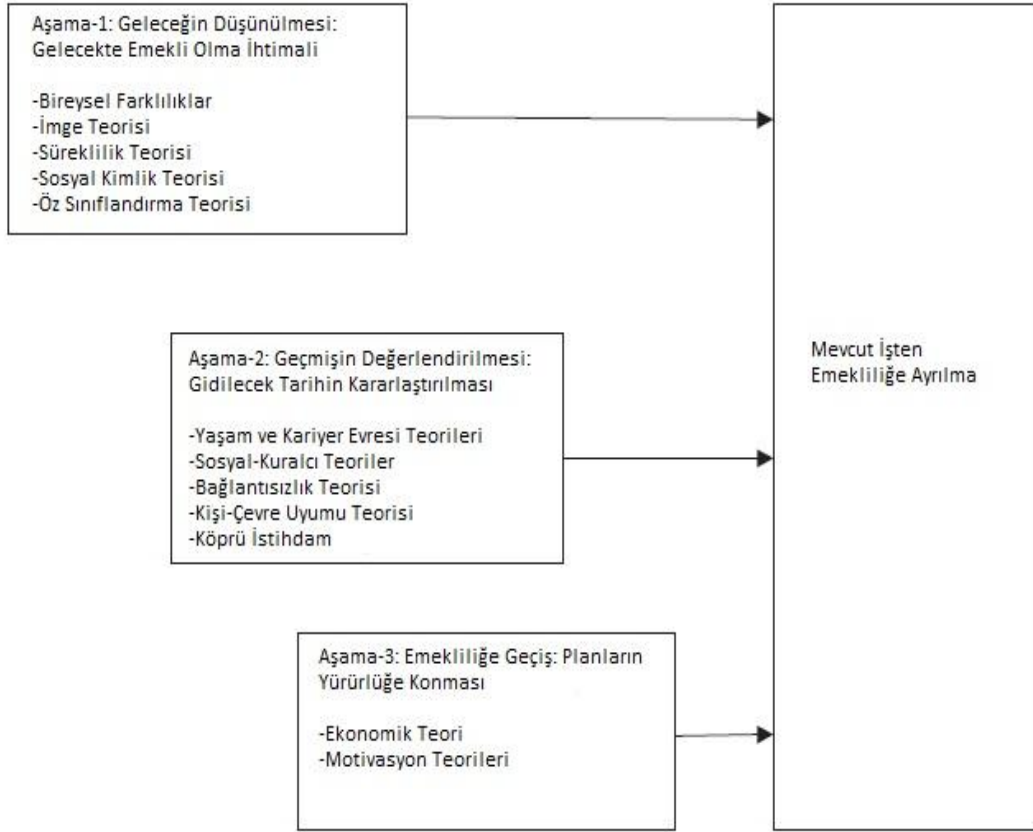
İmge teorisine göre kişinin gelecekteki durumu ile ilgili tasavvurları, alacağı kararlar ile yakından ilgilidir. Kişinin ihtiyaçlarının gelecekte karşılanma ihtimaline paralel olarak mutlu olma düzeyi de artacaktır. Bu bağlamda kişinin emeklilik sonrası yapacağı köprü işler, kişiye günlük hayatını şekillendirme imkânı sağlayacak olup, aynı zamanda sosyal anlamda bir üretkenlik de kazandıracaktır. Emeklilikte ücretli olarak çalışma, emeklilikte hissedilen memnun olma düzeyi ile bağlantılıdır ve bu durum kişinin iyi olma hali ve mutluluğu ile de yakından ilgilidir⁸³.

Feldman ve Beehr emekliliğe karar verme sürecinin **“yaklaşma-kaçınma teorisi”**ne benzerlik taşıdığını söylemektedirler. Şöyle ki kişi mevcut işinde devam etme ile emekli olma arasında gidip gelmektedir. Bireyler mevcut hayatlarının artı ve eksilerini gelecekteki emeklilik hayatlarına kıyaslayarak, her iki durumu birbiriyle tartarak emeklilik kararı verirler. Bu sebeple Feldman ve Beehr, karar verme sürecini geçmişe odaklı, geleceğe odaklı ve şimdiye odaklı düşünce olmak üzere üç aşama olarak değerlendirmektedirler⁸⁴.

⁸³ Griffin ve Hesketh, s.104.

⁸⁴ Feldman ve Beehr, ss.1-2.

Şekil 4: Emekliliğe Karar Vermenin Üç Safhasının Anlaşılmasında Sıklıkla Kullanılan Teoriler



Kaynak: Feldman ve Beehr, s.2.

Şekil 4’de görüldüğü üzere emekliliğe karar verme sürecinin başlangıcında bireyler çoğunlukla gelecek odaklıdır ve gelecekteki hangi faaliyetler ile ilişkilerin mevcut işlerini ikame edeceği üzerinde düşünürler. Sonraki aşamada bireyler daha çok geçmiş odaklı olurlar ve işlerinden ayrılma konusundaki istek veya isteksizliklerini değerlendirirler. Son aşamada bireyler şimdiki duruma odaklıdır ve emekliliğe başarılı bir şekilde geçmek için ellerindeki mevcut kaynakları ve atacakları belirli adımları düşünürler. Feldman ve Beehr, her ne kadar üç ayrı süreç gibi gözükse de bu sürecin kişilere göre farklı olabileceğini ve her safhaya ait durumların aynı anda yaşanabileceğini söylemişlerdir⁸⁵. Bu süreçler ve bunları destekleyen bazı teoriler aşağıda ayrıntılı olarak incelenecektir.

⁸⁵ Feldman ve Beehr, ss.2-3.

1.5.1. Emeklilik İhtimalinin Düşünülmesi

Bu aşamada çalışanlar tam anlamıyla bir emeklilik planı yapmazlar, çoğunlukla soyut olarak emeklilik ihtimali hakkında düşünürler. Bireysel farklılıklar, imge teorisi, süreklilik teorisi ve sosyal kimlik teorisi çalışanların emeklilik üzerine düşüncelerinin anlaşılmasını kolaylaştırmaktadır⁸⁶.

1.5.1.1. Bireysel Farklılıklar Teorisi

Sağlık durumu kötü olan ya da sağlık durumu çok iyi olan ile yaşı ilerlemiş çalışanlar yakın gelecekte emekli olmayı en çok düşünen çalışanlardır. Kötü sağlık durumunun çalışma şartlarını olumsuz hale getirmesinden, çok iyi sağlık durumunun emekli olmayı uygun hale getirmesinden ve yaşlılar açısından ise emekliliğin sosyal olarak gerekli hale gelmesinden dolayı emeklilik tercih edilir. Bireysel farklılıklar çalışanları etkileyerek emeklilik kararlarının az veya çok riskli olduğuna dair kanaat geliştirmelerini sağlar⁸⁷.

1.5.1.2. İmge ve Süreklilik Teorileri

İmge ve Süreklilik teorileri, bireylerin korumaya çalıştıkları süreci ve rahat oldukları iç ve dış yapının devamına ve ileride bu durumun elde edilmesine yönelik çabaları anlatır⁸⁸. Emeklilerin zaman boyunca elde ettikleri olumlu imgeleri sürekli devam ettirmek konusunda motive olduklarını açıklar. Bireyler emekli olmadan önce nasıl iseler, emekli olduktan sonra da kendilerini aynı tip insan olarak tasavvur ederler. Örneğin, yaşlı çalışanlar kendilerini emeklilikten önce sosyal yönden aktif ve uyumlu görüyorlarsa emeklilikten sonrası içinde aynı şekilde düşüneceklerdir⁸⁹. Emekliliğe karar verme konusunda yapılan birçok araştırma süreklilik teorisini desteklemiştir. Beehr ve Nielson tarafından 1995 yılında emekli olmaya karar vermiş kişiler üzerinde yapılan araştırmada bu kişilere emekli olduktan sonra ne

⁸⁶ Feldman ve Beehr, s.3.

⁸⁷ Terry Beehr, "The Process of Retirement: A Review and Recommendations for Future Investigation", *Personnel Psychology*, Cilt-39'dan aktaran Feldman ve Beehr, s.3.

⁸⁸ Kim ve Feldman, ss.1195-1196.

⁸⁹ Feldman ve Beehr, s.3.

yapacakları sorulmuştur. Emekli olduktan altı ay sonra da bu kişilerin daha önce verdikleri kararlara çoğunlukla uydukları görülmüştür⁹⁰.

1.5.1.3. Sosyal Kimlik Teorisi

Sosyal kimlik teorisine göre bireyler pozitif bir imgeye sahip oldukları grupları kendileriyle birlikte tanımlama konusunda olumlu düşünmektedirler. Emeklilik hakkında yapılan bazı araştırmalar, kişilerin emekliler hakkında olumlu düşünceleri varsa emekli olup, onların arasına katılma konusunda daha çok motive olduklarını söylerler. Bazı araştırmalara göre de birey diğer emeklilerle ne kadar kolay bir şekilde bağlantı kurduğunu tahayyül edebiliyorsa emekli olma ihtimali o kadar artar⁹¹.

1.5.2. Emekli Olacak Tarihin Kararlaştırılması

Emekliliğe karar verme sürecinin ikinci aşaması, kariyer geçiş perspektifinden bakılarak çok sayıda incelenmiştir. Emekliliği, insan hayatında büyük bir kesinti yaratan farklı bir olay olarak görmek yerine, bu perspektifi benimseyen araştırmacılar emekliliği bireyin hayatında ve kariyerinde “**normal**” bir olay olarak görmüşlerdir⁹². Bu araştırmacılar kariyer evresi, hayat evresi ve aile evresi teorilerini kullanarak bireylerin ne zaman emekli olacaklarına nasıl karar verdiklerini, geçmişlerinde bir şeyler başarmış olma duygusuyla ne zaman emekliliğe geçiş yapacaklarını ve gerçekten emekli olmadan önce neden kopmaya başladıklarını incelemektedirler⁹³.

⁹⁰Terry A Beehr ve Norma L. Nielson, “Descriptions of Job Characteristics and Retirement Activities During the Transition to Retirement”, **Journal of Organizational Behavior**, Cilt: 16, Sayı: 6, 1995, ss.688-689.

⁹¹ Feldman ve Beehr, s.3.

⁹² Nancy K. Schlossberg, “Retire Smart Retire Happy Finding Your True Path In Life”, **American Psychological Association**, Washington, 2010’den aktaran, Feldman ve Beehr, s.4.

⁹³ Feldman ve Beehr, s.4.

1.5.2.1. Evre Teorileri

Emeklilik hakkında evre teorilerini anlamak için **üç bakış** önemlidir. **Birincisi**, bu teoriler tipik olarak emekliliğin belirli bir yaşta başlamadığını, daha çok kariyer evrelerinin birden çok safhasının olduğu ve emekliliğin de kariyer basamaklarının son safhası olduğunu savunur. **İkincisi**, bu teoriler kişinin emekli olmaya hazır olduğu zaman ile ilgili tahmini yorumlar yapmak yerine daha çok açıklayıcı ve tarif edicidirler. **Üçüncüsü** ise evre teorileri, imge ve sosyal kimlik teorileri tarafından ciddi bir şekilde bilgi açısından desteklenmişlerdir⁹⁴.

1.5.2.2. Sosyal-Kuralcı (Normatif) Teoriler

Sosyal etkiler hayattaki birçok şeyi etkilediği gibi emekli olma zamanını da etkilemektedirler. Toplumda uygun görülen emekli olma zamanı ile ilgili genel algı, bireyin emeklilik ile ilgili kararını etkilemektedirler. Kişi kendini yaşlı ve diğer yaşlılarla akrallık ettiğini gördüğünde büyük ihtimalle emekli olma zamanının geldiği sonucuna varacaktır. Ayrıca kişi kendi yetkinliğinin ve iş performansının azaldığını gördüğünde bu yönde toplumdaki yaşıyla ilgili bir ayrımcılığa maruz kalacak ve büyük ihtimalle emekli olma yönünde karar verecektir. Emeklilik için “doğru zaman” kavramı gerek ülkeler, bölgeler ve gerekse sektörler açısından bakıldığında farklılık göstermektedir. Örneğin çelik sektöründe çalışan bir işçi, yarıda çalışan birine göre daha erken emekli olabilecektir. Ayrıca sosyal-normatif inanışlara sahip çevredeki diğer insanlar da kişinin emekli olma kararı üzerinde güçlü bir etkiye sahip olabilmektedir⁹⁵.

1.5.2.3. Yaklaşma-Kaçınma Motivasyon Teorisi

Yaklaşma-kaçınma motivasyon teorisi, bireylerin emeklilik dönemi ile ilgili birbiriyle çelişen duygularını anlamada bu kararsızlığı çözmeye faydalı bir yaklaşımdır. **Self-Regulatory Focus (Öz Düzenleyici Yoğunlaşma) ve Investment**

⁹⁴ Feldman ve Beehr, s.4.

⁹⁵ K. Van Dam ve Diğeleri, “Employees’ Intentions to Retire Early. A Case Of Planned Behavior and Anticipated Work Conditions”, **Journal of Career Development**, Cilt: 35, ss.265-289’den aktaran, Feldman ve Beehr, s.4.

Choice (Yatırım Seçimi) Teorileri yaklaşma-kaçınma motivasyonunu anlatmada kullanılan yöntemlerdir⁹⁶.

Öz düzenleyici yoğunlaşma teorisi kişinin bir hedef koyması ve bu hedeflere ulaşmak için kendini motive etmesi olarak tanımlanabilir. Genel olarak iki çeşit düzenleyici sistem bu teori içinde tartışılır. Bunlar, yaklaşma motivasyon ve kaçınma motivasyondur. Yaklaşma motivasyonlu bireyler, pozitif teşvik edici unsurlar için üst seviyede uyanıklık ve bu unsurları elde etmek için güçlü davranışsal eğilimler sergilerler⁹⁷. Kaçınma motivasyonu, ortamdaki negatif unsurlara karşı bir hassasiyet ve negatif teşvik edici unsurlardan kaçınma için güçlü bir davranışsal eğilimdir. Yaklaşma motivasyonlu bireyler aktif karakterleri ve davranışları ile amaçlarına daha çabuk ulaşmak için işlerine daha sıkı sarılırlar. Kaçınma motivasyonlu bireyler ise çatışma olan iş ortamından kalıp mücadele etmek yerine emekli olmanın yollarını ararlar⁹⁸.

Süreklilik teorisi yanında **yatırım seçimi teorisi** de yaşlı çalışanların kariyer mesleklerinden ayrıldıktan sonra tümüyle iş hayatından kopmadan evvel neden köprü istihdama geçtiklerini açıklamada yardımcı olur. Yaklaşma ve kaçınma teorilerinden birinin yaşlı çalışanların düşüncelerine hâkim olacağı zamana kadar, köprü istihdam çalışanların ayaklarından birinin emeklilikte diğerinin de iş hayatında durmasına müsaade eder⁹⁹.

Bireylerin köprü iş aramaları ve hangi köprü işi kabul ettikleri, çalışanların yaklaşma ve kaçınma motivasyonları tarafından belirlenir. Kişinin mevcut işine karşı olan memnuniyeti, kariyer köprü iş seçimine bir delalet olabilir (yaklaşma). Tam tersi durumda mevcut işten memnun olmama ise kariyer-dışı köprü iş seçmeye (kaçınma) örnek olabilir. Süreklilik teorisinin gösterdiği gibi eğer kişinin temel tercih ve ihtiyaçları emeklilikten sonra da büyük ölçüde aynı kalacaksa, kişinin emeklilik sonrası arayacağı iş, emeklilik öncesi yaptığı iş olacaktır¹⁰⁰. Gobeski ve Beehr tarafından yapılan ampirik araştırma da bu görüşü desteklemektedir¹⁰¹.

⁹⁶ Feldman ve Beehr, s.4.

⁹⁷ Takeshi Hamamura ve Diğerleri, "Approach--Avoidance Motivation and Information Processing: A Cross-Cultural Analysis", **Pers. Soc. Psychol Bull**, Cilt: 35, Sayı: 4, 2009, ss.454-456.

⁹⁸ Feldman ve Beehr, ss.4-5.

⁹⁹ Feldman ve Beehr, s.5.

¹⁰⁰ Feldman ve Beehr, s.5.

¹⁰¹ Kirsten T. Gobeski ve Terry A. Beehr, "How Retirees Work: Predictors of Different Types of Bridge Employment", **Journal of Organizational Behavior**, Cilt: 30, 2009, ss.413-415.

1.5.2.4. Kişi-Çevre Uyumu Teorisi

Bu teori de çalışanların ne zaman emekli olacaklarını anlamamızda bize yardımcı olmaktadır. Çalışanın yetenek, beceri ve ilgisiyle mevcut işi arasındaki uyumun zamanla azaldığı Feldman ve Vogel'in araştırmasında sunulmaktadır¹⁰². Örgütler ve meslekler 30 yıllık bir süreçte değişebilirler ve çalışanlar bu süre sonunda mesleklerini artık ödüllendirici bulmayabilirler. Çalışanın yaşlılıkla birlikte maruz kaldığı bilişsel yetenek kaybı ve psikolojik durumundaki gerileme de zayıf kişi-çevre uyumuna bir sebep olmaktadır. Sonuç olarak, çalışanın iş çevresine uyumu ne kadar azalmışsa, kişinin emekli olma kararı verme ihtimali de o kadar yüksektir¹⁰³.

1.5.3. Emekliliğe Geçişin Yürürlüğe Konması

Eninde sonunda yaşlı çalışanlar zamanı geldiğinde emekli olmak ve yapmış oldukları planları yürürlüğe koymak için kesin taahhütler vermek zorunda kalırlar. Bu durumu açıklamak için ekonomik ve motivasyon teorilerinden faydalanılmaktadır.

1.5.3.1. Ekonomik Teoriler

Basit olarak şu söylenebilir ki, çalışanlar ekonomik olarak yeterli olmadıklarını düşündükleri sürece emekli olmayı düşünmezler. Yaşlı çalışanlar emeklilik kararını yürürlüğe koyacakları zaman, bunun ekonomik olarak karşılanabilir olup olmadığını hesap edeceklerdir. Herne kadar toplu bir emeklilik ikramiyesi alınıyor olsa da emekli olduktan sonra bireyler aylık olarak ellerine kalacak toplu paranın faizi ve emekli aylıklarını düşüneceklerdir¹⁰⁴.

Makroekonomik pencereden bakıldığında yaşlı çalışanlar yüksek enflasyon ortamında emekli olmayı daha az düşünmektedirler. Yüksek faiz oranları da

¹⁰² Ryan M. Vogel ve Daniel C. Feldman, "Integrating the Levels Of Person-Environment Fit: The Roles of Vocational Fit And Group Fit", **Journal of Vocational Behavior**, Cilt: 75, 2009, ss.69-71.

¹⁰³ Feldman ve Beehr, s.5.

¹⁰⁴ Feldman ve Beehr, s.6.

potansiyel emekli olacaklar için teşvik edici bir unsur olacaktır. Böylece paralarının daha çok değer kazanacağını düşünmektedirler¹⁰⁵.

Köprü istihdam da yaşlı çalışanlar için emekliliğin uygun olup olmamasının hesaplanmasında çok önemli bir rol oynamaktadır. Emekli olduktan sonra bir köprü işte çalışacağını düşünen yaşlı çalışan için bu durum bir ilave gelir kaynağıdır ve ona emekliliğe ulaşmada yumuşak bir geçiş imkânı sağlar. Buna ilave olarak emeklilikten sonraki sağlık giderleri de emekli olma kararını etkilemektedir. Eğer kişi çalışırken ödemediği sağlık giderlerini emekli olduktan sonra ödemek durumunda kalırsa bu onun emekli olma ihtimalini azaltacaktır.

Ekonomik pencereden bakıldığında, yaşlı çalışanlar tıpkı çalışırken olduğu gibi emekli olduklarında da gelirlerinin yüksek bir seviyede olmasını istemektedirler. Bunun gerçekleşebileceğine inandıklarında emekli olma ihtimalleri yükselmektedir. Tersisi durumda ise emekli olmayı geciktirmektedirler.

1.5.3.2. Motivasyon Teoriler

Çalışanlar, ekonomik ödüller dışında iş hayatları boyunca değişik faydalar elde ederler. Bunlar; bir statü kazanma, düzenli bir hayata sahip olma, bir işi başarma duygusu, iş arkadaşlarının sosyal desteği ve işlerinden kaynaklanan iş tatmini duygusu olarak sayılabilir. Bireyler emeklilikten de birçok faydalar sağlayabilirler. Sosyal ilişkiler kurma, çocuklar ve eşlerle daha çok zaman geçirme, boş zaman aktivitelerine ve hobilere daha çok zaman ayırma ve düşük stres bunlardan bazılarıdır. Birey için çalışma hayatı ya da emeklilikten hangisi bu bağlamda faydalı gözükiyorsa birey büyük ihtimalle onu tercih edecektir. Bu yaklaşım “yaklaşma-kaçınma teorisi” ile de tutarlılık göstermektedir. Kişi, emeklilikten veya iş hayatından beklediği yararları net bir şekilde ortaya koyabildiği zaman kalma veya ayrılma kararı da netleşecektir¹⁰⁶.

Bunlara ilave olarak iş karakteristiği ve çalışan becerisi de emeklilik kararı vermede etkilidir. Esnek işlerde çalışanlar daha geç emekli olma kararı vermektedirler. Genç işçi çalıştırma eğiliminde olan işverenler dolayısıyla yaşlı

¹⁰⁵ Feldman ve Beehr, s.6.

¹⁰⁶ Feldman ve Beehr, s.6.

çalışanlar emekli olmaya karar vermektedirler. Ayrıca bilgisayar kullanabilen yaşlı çalışanlar daha geç emekli olma yönünde karar vermektedirler¹⁰⁷.

1.6. YAŞLI ÇALIŞANLARIN EMEKLİLİĞE VE EMEKLİLİK SONRASI ÇALIŞMAYA YAKLAŞIMLARINI ANLAMADA YARDIMCI OLAN TEORİLER

Yaşlıların emekliliğe ve emeklilik sonrası köprü istihdama geçişleri ile köprü işlere nasıl uyum sağladıkları konusunun iyi anlaşılabilmesi için bazı teorilerin iyi anlaşılması gerekir. Emeklilik sonrası istihdam için kapsamlı bir teori henüz bulunmamaktadır. Çoğunlukla ekonomik ve finansal durumlarla ilgili teoriler ile yaşlanma veya filozofi, gerontoloji ve psikoloji ile ilgili teoriler emekliliğe uyarlanmaktadır. Aşağıda emeklilik ve emeklilik sonrası istihdamı açıklamada kullanılan bazı teoriler açıklanmıştır.

1.6.1. Yaşam Süresi Teorisi (Life Span Theory)

Gelişme hayat boyu devam eden bir süreçtir ve çok yönlüdür. Yaşlanma da bu sürecin bir parçasıdır ve bazı yaşlılar emekli olma konusunda endişe taşırken bazıları da kariyerlerini sürdürmede bu tarz endişeleri yaşamaktadırlar. İşte bu çok yönlü yaklaşım insanların bu süreç içinde yaşadığı problemleri, zorlukları ve uymak zorunda kaldıkları adaptasyonları açıklamada ve onların gelişmesine yardımcı olmaktadır. **Yaşam süresi teorisi** veya bakış açısı, belirli anlayışların bireyin hayatında nasıl geliştiğini anlamda açıklayıcı bir görüş sağlar. Gelişme, insana olumlu katkılar sağlarken, bazı şeyleri de alıp götürebilir. Her insanın hayatında yaşadığı zorluklar ve bu zorluklara karşı bir adaptasyon süreci mutlaka olacaktır. Fakat insanların karakter ve esneklikleri göz önüne alındığında bu süreç kişiden kişiye farklılıklar gösterecektir. Yaşlıların bu sürece uyumlarını daha kolay sağlayabilmeleri ve kayıplarını azaltabilmelerine yardımcı olmak için Baltes and Baltes üç bölümlü bir strateji açıklamışlardır. **Birincisi**, yaşlılar çok az sorumluluk veya yetki alarak kendi hayatlarını kısıtlatırlar. **İkincisi**, yaşlı bireyler seçmiş oldukları

¹⁰⁷ Coile ve Gruber, ss.4-5.

alanlardaki bilgi ve becerilerini optimize ederek genel kapasitelerini daha da zenginleştirirler. **Üçüncüsü** de, yaşlı bireyler kaybetmeye başladıkları yeteneklerini farklı hayat stratejileri ve davranışları geliştirerek telafi etmeye çalışırlar. Bu davranışlar bireyin tamamıyla emekli olma veya çalışmaya devam etme kararlarını vermede etkilidirler¹⁰⁸.

1.6.2. Süreklilik Teorisi (Continuity Theory of Ageing)

Süreklilik teorisi, emeklilikteki hareket tarzlarındaki değişiklikleri incelemek için Atchley tarafından sunulmuştur. Buradaki süreklilik, bir durağanlığı veya değişmezliği değil tam aksine dinamik bir süreci ve bu süreç içerisinde olaylar arasında tutarlılığı anlatır¹⁰⁹. Temel olarak süreklilik teorisi, yaşam şartlarına uyum sağlamak için eski becerilere ve eski yaşamı devam ettirmek için yeni becerilere güvenmeyi anlatmaktadır¹¹⁰.

Süreklilik teorisi, orta yaşlı ve yaşlı bireylerin korumaya çalıştıkları süreci ve rahat oldukları iç ve dış yapının devamına yönelik çabaları anlatır. Emeklilikte de durum bundan farklı değildir. Emeklilik sonrası istihdam için bu durum dört şekilde açıklanmaktadır¹¹¹. **Birincisi**, kişi emekliliğin iş olmayan ortamında psikolojik olarak etkilenmektedir. Zira emekli burada “rolelessness” denilen, aktif rollerin artık olmadığı durum ile karşı karşıya kalmaktadır. Tam gün çalışmanın olmadığı bir süreç muhakkak kişi için en kötü tecrübelerden biri olacaktır. **İkincisi**, yaşlı çalışanlar kendileri için yüksek değerde anlam ifade eden gönüllü çalışmalar, hobi faaliyetleri, boş zaman aktiviteleri gibi günlük aktivitelerini devam ettirmek isterler. **Üçüncüsü**, kendi kariyerini, mesleğini, bilgi veya becerisini önemseyen ve bunu göstermek isteyen kişiler köprü istihdama geçiş yapabilirler. Yaşlı bireyler, ister sahip oldukları ve kariyer yaptıkları iş alanlarında olsun ister farklı bir alanda olsun bir köprü işe girdiklerinde hayatları değişmektedir. **Dördüncüsü**, yaşlı bireylerin bu dönemlerdeki

¹⁰⁸ Ulrich, s.7.

¹⁰⁹ Erica Yoon Kyung Auh, **Activity Participation in Retirement**, (Yayınlanmış Doktora Tezi), Kaliforniya Üniversitesi, Berkeley, 2009, s.16.

¹¹⁰ Amy M. Warren, **An Investigation of Mandatory Retirement: A Qualitative And Quantitative Examination**, (Yayınlanmış Doktora Tezi), Saint Mary's Üniversitesi, Wellington, 2009. s.15.

¹¹¹ Seongsu Kim ve Daniel C.Feldman, “Working in Retirement: The Antecedents of Bridge Employment and It's Consequences For Quality of Life in Retirement”, **Academy of Management Journal**, Cilt: 43, Sayı: 6, 2000, ss.1195-1196.

sosyal yaşamdan elde ettikleri tatmin düzeyinin devamına ihtiyaçları vardır. Süreklilik teorisi, bireylerin hayatlarında hedefledikleri durumları ve ne zaman gelecekte adapte olmaları gereken süreçleri ele alır.

1.6.3. Faaliyet Teorisi (Activity Theory of Ageing)

Bireylerin emekli olma, azalan ev içi görevler ve daha az sosyal girişim gibi temel rollerini kaybetmesinden hareket ederek bu kayıpların başka diğer aktivitelerle dengelenmesi esasına dayanır. Bu teorideki merkezi nokta yaşlı bireylerin akıl sağlığının korunması ve artırılmasıdır¹¹². Sosyal olarak aktif kalmayı başaramamış bireyler sosyal rollerini yerine getirememiş bireylere nazaran, emeklilik dönemlerine daha kolay adapte olabilmektedirler ayrıca daha sağlıklı ve mutludurlar¹¹³.

¹¹² Warren, s.15.

¹¹³ Michelle L. Seyfarth, **An Exploratory Study On Factors Of Post-Retirement Employment**, (Yayınlanmış Doktora Tezi), Capella Üniversitesi, 2009, s.15.

İKİNCİ BÖLÜM

KÖPRÜ İSTİHDAM

2.1. KÖPRÜ İSTİHDAM KAVRAMI

2.1.1. Tanımı

Emeklilik şüphesiz karmaşık bir süreçtir. Bu sürecin bireyin ekonomik, sosyal, psikolojik ve sağlık durumu ile çok yakın bağlantısı vardır. Birey emekli olma dönemine ulaştığında tercihte bulunacağı bazı seçenekler önüne çıkmaktadır. Bu seçenekler; ya tümüyle emekli olma, ya mevcut işine devam etme, ya da yarı ve tam zamanlı olacak şekilde köprü işlerde çalışma şeklinde olmaktadır. Köprü istihdam, kişinin yaşamının uzunca bir bölümünde yaptığı mesleğinden ayrıldıktan sonra yarı zamanlı veya tam zamanlı olarak bir işte ücretli olarak çalışmayı ifade eder. Bu sebeple kişinin meslek hayatı boyunca yaptığı iş ile çalışmadan yaşayacağı emeklilik hayatı arasındaki köprü durumu ifade etmek için kullanılır ve emekli olacak bireyler için gittikçe artan bir şekilde önemini ve popülaritesini artırmaktadır¹¹⁴.

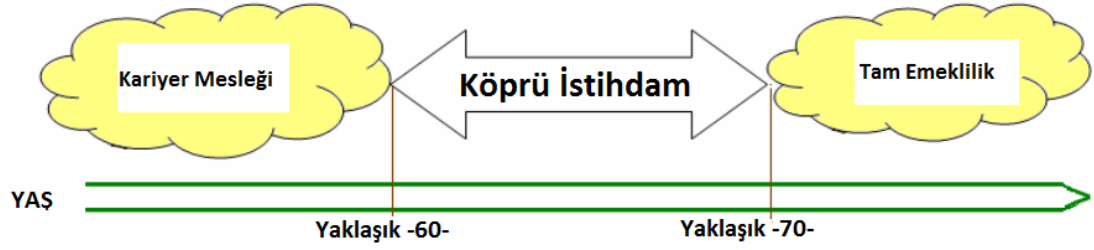
Köprü istihdam, kişinin emekli olduktan veya emekli ikramiyesini alıp ayrıldıktan sonra tümüyle iş hayatından kopmadan gelir kazandığı herhangi bir işi niteler. Köprü istihdam, kişinin kariyer mesleğinden emekli olduktan sonra oluşan bir istihdam şekli olup, tam zamanlı iş hayatı ile iş hayatından tümüyle çekildiği dönemler arasındaki bölümdür¹¹⁵.

Şekil 5'te açık olarak gösterildiği üzere çalışan, kariyer mesleğinden ayrıldıktan sonra ki bu yaklaşık 60'lı yaşlara tekabül ediyor, tümüyle emekli olmayıp 70'li yaşlara kadar çalışma hayatına devam etmektedir. Birinci emeklilik seviyesinde de bahsedildiği gibi çoğunlukla bu dönem 70'li yaşlarda sonlanmaktadır.

¹¹⁴ Pengchareon ve Schultz, s.322.

¹¹⁵ Kim ve Feldman, s.1195.

Şekil 5: Kariyer Meslek, Köprü İstihdam, Tam Emeklilik



Kaynak: Mokdad Mohamed, “Ergonomics of Bridge Employment”, Work 41, **IOS Pres**, 2012, s.308.

Köprü istihdam yaşlı çalışanlar için emekliliğe geçiş sürecidir. Köprü istihdamı tam zamanlı çalışma hayatından sonra yarı zamanlı, geçici ya da şahsi işlere geçiş olup, daimi emekliliğin de başlangıcı sayılabilir¹¹⁶.

Tüm köprü işler aynı değildir. Köprü istihdam, “Kariyer Köprü İstihdam” ve “Kariyer-Dışı Köprü İstihdam” olarak ikiye ayrılır. Kariyer köprü istihdam, emekli olmadan önce kariyer mesleğindeki pozisyona benzemektedir. Kariyer-dışı köprü istihdam emekli olmadan önce yapılan işle herhangi bir bağlantının olmadığı iştir. Daha önce büyük bir elektrik şirketinde çalışan bir elektrikçi emekli olduktan sonra eğer bir elektrikçi dükkânı açarsa bu bir kariyer köprü istihdam olmaktadır. Eğer bu kişi bir elektrikçi dükkânı açmayıp da bir apartmanda kapıcı olsaydı, bu durum da kariyer-dışı köprü istihdama bir örnek olacaktır¹¹⁷.

Köprü istidam; emekliliğe geçiş aşamasında veya emeklilikten sonra, bireylerin kısmi süreli biçimde, haftalık çalışma saatlerinden daha kısa süreli çalışmalar olup, yapılan işlere de “köprü işler” (bidge jobs) denilmektedir. Köprü işler; tam zamanlı çalışma dönemi ile tam zamanlı emeklilik dönemi arasında bir geçiş olup, kişiyi yeni döneme hazırlar. Köprü istihdam ikinci kariyer olarak da tanımlanmaktadır¹¹⁸.

¹¹⁶ Joelle R.Weckerle ve Kenneth S.Shultz, “Influences On The Bridge Employment Decision Among Older Workers”, **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, British Psychological Society, Cilt: 72, 1999, s.318.

¹¹⁷ Feldman ve Beehr, s.5.

¹¹⁸ Çakır, s.37.

1900'lü yıllarda insanların çalıştıkları yıllar kısalmışken emeklilikte geçen yılları artmaya başlamıştır. Kinsella ve Velkoff tarafından 2001 yılında 15 OECD ülkesinden elde edilen veriler¹¹⁹ göstermiştir ki 1960'lı yıllarda ortalama insanların çalışma hayatı 46 yıl iken emeklilikte geçen süreleri sadece bir yıl olmuştur. 1995'te ise çalışma hayatı 37 yıla inerken emeklilikte geçen süre 12 yıla yükselmiştir. Görüldüğü gibi emeklilikte geçen süre ciddi bir oranda artmıştır. Önceleri emeklilik denince genelde iş yaşamından tümüyle elini ayağını çeken insan profili akla gelirken, günümüzde kariyer mesleğinden ayrılma köprü istihdam dediğimiz işlerle ilgilenen birçok insan bulunmaktadır¹²⁰.

Adams ve Rau'nun ABD'deki United States Census Bureau'dan elde ettikleri verilere göre, 50 yaş üzerinde bulunan çalışanların %85'inin geçici veya yarı zamanlı işlerde çalışmaya devam etmek istedikleri belirtilmiştir¹²¹. Bu durum bize emekliliğin iş hayatından tümüyle bir çekilme olmadığını göstermektedir. Birçok yaşlı çalışan ya çalışmaya devam edeceklerini ya da bu konuda isteklerinin olduğunu belirtmişlerdir.

İşletmeler gittikçe artan bir şekilde yetenekli ve deneyimli çalışana ihtiyaç duymaktadırlar. Köprü istihdam yetenekli çalışana bünyede tutmanın en etkili yollarından biridir. Köprü istihdama geçiş yapmış emekliler, sosyal güvenliğe katkı sunmaya da devam edeceklerdir. Emekli olduktan sonra kişilerin finansal durumları hakkında yapılan araştırmalar çarpıcı bir şekilde göstermiştir ki çok az kişi emekli olduktan sonra sahip olduğu hayat standardını sürdürme imkânına sahiptir. Bu durum da kişilerin köprü istihdama yönelmelerini büyük oranda artırmaktadır. Köprü istihdam; kişiye ilave gelir kazandırması, farklı aktiviteler yönünden daha fazla boş zaman kazandırması, psikolojik durumunu iyileştirmesi ve emekliliğe hazırlaması ve adapte etmesi yönünden yararlar sağlamaktadır¹²².

¹¹⁹ Kevin Kinsella ve V.A. Velkof, "An Aging World: 2001", **U.S. Bureau of Census Series**, US Government Printing Office, Washington D.C., 2001'den aktaran, Kenneth S.Shultz, "Bridge Employment: Work After Retirement", Gary A.Adams ve Terry A. Beehr, **Retirement: Reasons, Processes, and Results**, Springer Publishing Company, New York, 2003, s.214.

¹²⁰ Kenneth S.Shultz, "Bridge Employment: Work After Retirement", Gary A.Adams ve Terry A. Beehr, **Retirement: Reasons, Processes, and Results**, Springer Publishing Company, New York, 2003, s.214.

¹²¹ Gary A.Adams ve Barbara Rau, "Job Seeking Among Retirees Seeking Bridge Employment", **Personnel Psychology**, Cilt: 57, Sayı: 3, 2004, s.719.

¹²² Griffin ve Hesketh, s.101.

Health and Retirement Study (HRS) verileri kullanılarak 1992 yılında yapılan bir çalışmada da 51-61 arasındaki çalışanların yarısından fazlası emekli olduktan sonra çalışmak istediklerini ifade etmişlerdir. 1997 yılında Employee Benefits Retirement Institute (EBRI) tarafından 1946-1955 yılları arasında doğan çalışanların emeklilik sonrası ile ilgili kapsamlı bir araştırma yapılmıştır. Araştırmaya göre %75'i emeklilikte en azından yarı zamanlı işlerde çalışmayı düşündüklerini ifade etmişlerdir. Sadece %5 oranında bir çalışan, çalışıp çalışmama konusunda bir fikir beyan etmemiştir. Benzer bir çalışma Roper Starch Worldwide tarafından 1999 yılında yapılmış ve baby-boomers denen kesim kariyer mesleğinden ayrıldıktan sonra %55 oranında yarı zamanlı köprü işlerde, %32 oranında ise tam zamanlı köprü işlerde çalışmayı istediklerini söylemişlerdir¹²³.

2.1.2. Unsurları

Köprü istihdam kavramı kişinin kariyer mesleği ile tam emekli olma dönemleri arası bir süreç olması sebebiyle kişinin belli bir yaşa gelmiş olması gerekir. Bu sebeple unsurlarından birisi “yaşlılık” olarak ifade edilebilir. Ayrıca köprü istihdamın temel amacı kişiyi emekliliğe hazırlamak olduğu göz önünde bulundurulursa bir diğer unsur da “emeklilik” olarak incelenebilir. Her iki unsur da birinci bölümde ayrıntılı olarak incelenmiştir. Bir diğer unsur olarak da emeklinin çalışma arzusuna sahip olması ve bu yönde irade göstermesi gerekir.

2.2. KÖPRÜ İSTİHDAMA GEÇİŞ SÜRECİ, HAZIRLAYICI FAKTÖRLER VE NEDENLERİ

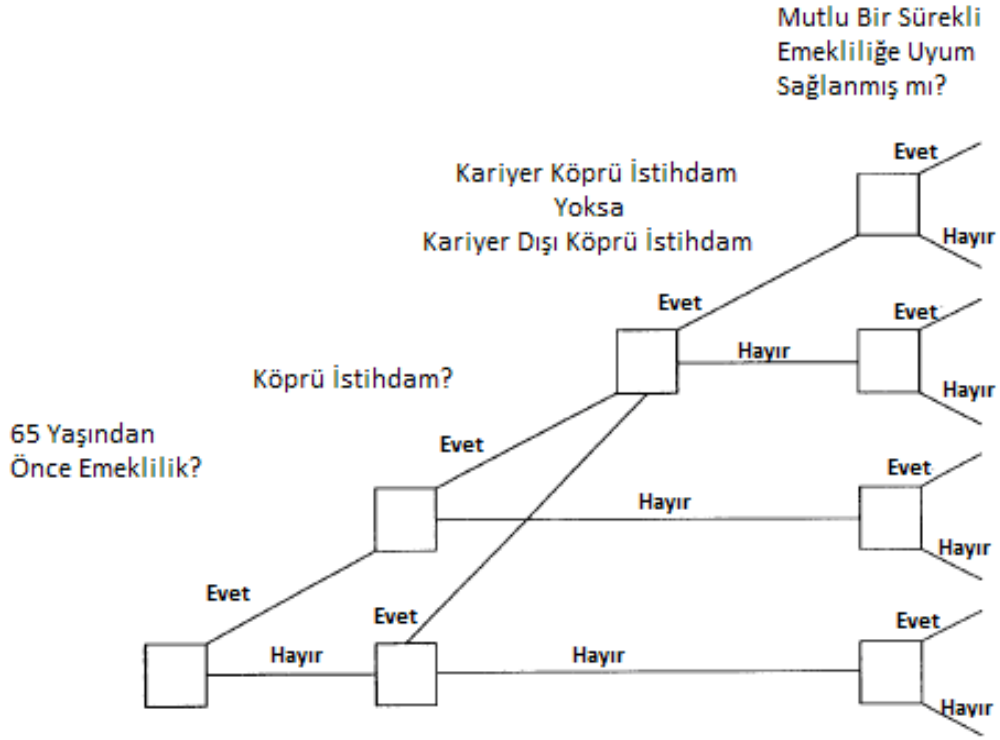
Feldman 1994 yılında yaptığı çalışmada bir karar ağacı çerçevesi oluşturarak, emeklilik süreci ve köprü istihdama geçişi incelemeyi daha sistemli hale getirmeyi planlamıştır¹²⁴. Şekil 6'da görselleştirilen karar ağacında “65 yaşından önce emekli olmalı mıyım?” sorusuna verilen cevap “Evetse” ardından “Bir köprü işte çalışmalı mıyım?” sorusu sorulmaktadır. Bu soruya da verilen cevap “Evetse” ardından

¹²³ Shultz, ss.215-216.

¹²⁴ Feldman, s.289.

“Mesleğimi ya da sektörümü değiştirmeli miyim?” şeklinde sorular ve verilen cevaplarla bir yapı oluşturulmaya çalışılmıştır.

Şekil 6: Emeklilik ve Köprü İstihdama Geçiş Karar Ağacı



Kaynak: Feldman, s.289.

Feldman, kariyer mesleği sonlandırarak köprü istihdama geçişi etkileyen değişkenleri **dört seviye** olarak belirlemiştir. Birinci seviye; çalışanın iş hayatını, evliliğini, sağlık durumunu, işe ve emekliliğe karşı tutumunu gösteren “**bireysel farklılıkları**”nı içeren değişkenlerdir. İkinci seviyede ise bireylerin içinde buldukları “**endüstrinin imkânları**” olup, yaşa bağlı olarak çalışma performansında düşüş olup olmadığı ve çalışanın işle ilgili ayrımcılığa maruz kalıp kalmadığı ile ilgili olarak değişkenlerdir. Üçüncü seviye ise “**örgütsel faktörler**”i ifade eder. Parasal ödüller, yaşlı çalışanların yönetilmesindeki örgütün sahip olduğu esnek yönetim metotları ve emeklilik için danışma programları bunlardan bazılarıdır. Kişinin kariyer mesleğini noktalama ve/veya köprü istihdama geçişi etkileyen son faktör ise “**dış çevre**”dir. Makroekonomik durum, sosyal güvenlik ve hükümetin yaşlı çalışanlara yönelik programlarıdır. Feldman, dört seviye olarak belirlediği

hipotezi için herhangi bir ampirik araştırmada bulunmasa da, daha sonraki araştırmalar için temel teşkil etmiştir. Weckerle ve Schultz ile Heindel, Adams ve Lepisto 1999 yılında yaptıkları araştırmada Feldman'ın hipotezini kullanmıřlardır¹²⁵.

2009 yılında 99 araştırmanın dâhil edildiği, toplam 188,122 kişiyi kapsayan emeklilik planı ile emeklilik kararının öncesi ve sonrası arasındaki ilişkinin incelendiği bir meta-analiz çalışması Topa tarafından yapılmıştır. Bu çalışmada emeklilik planlamasının ve kararının; köprü istihdam, emekli olduktan sonraki gönüllü çalışmalar, yaşam memnuniyeti ve emeklilik memnuniyeti üzerinde olumlu etkisinin olduğu hipotezi kurulmuştur. Çalışma neticesinde emeklilik planlaması ile köprü istihdam ve emeklilik memnuniyeti arasında ciddi bir bağlantı olduğu ortaya çıkmıştır. Emeklilik planlamasının emekliliğe geçişte iki şekilde kolaylaştırıcı etkisinin olduğu belirtilmektedir. Planlama ile bireyin emeklilikle ilgili tutarlı beklentiler geliştirmesi ve köprü istihdam ile ilgili hedefler oluşturması sağlanır. Planlamanın açık olarak yapılması, uzun vadede mali planlamaya da katkı sağlayacağından maddi yönden hayat memnuniyetinin gelişmesini de sađlayacaktır¹²⁶.

Aynı çalışmanın emeklilik kararı ile ilgili bölümünde de köprü istihdam, gönüllü çalışma ve emeklilik memnuniyetinin emeklilik kararı ile güçlü yakınlığı olduğu belirlenmiştir. Hatta emeklilik planlaması ile köprü istihdam, emeklilik kararı ile de emeklilik memnuniyeti arasındaki bağlantının en güçlü olduğu teyit edilmiřtir¹²⁷. Bunun gerekçesi olarak emeklilik hakkında daha çok düşünen ve daha çok plan yapan kişilerin bunları yapmayana göre daha çok köprü istihdamı tercih ettiği söylenebilir. Plan yapıldığında emeklilik kararı ani olmayacak ve sonrası için atılan adımlar belirlenmiş olacaktır.

2.2.1. Köprü İstihdama Geçiş Süreci

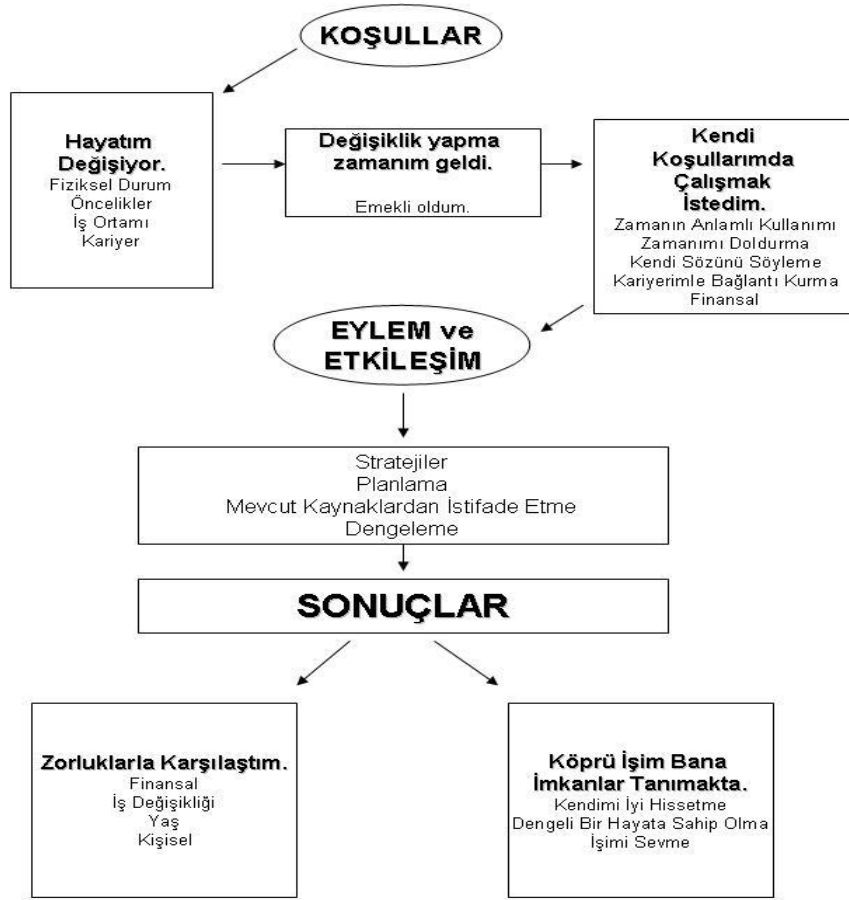
Ulrich ve Brott, köprü istihdama geçiş sürecinin ardışık bir sıra izlediğini söylemişlerdir. Bu patern; **koşullar, eylem ve etkileşim, sonuçlar olmak üzere** üç başlık altında açıklanmaktadır. Bu patern şekil 7'de aşağıdaki şekilde ifade edilmiştir.

¹²⁵ Shultz, ss.221-222.

¹²⁶ Topa ve Diğerleri, s.49.

¹²⁷ Topa ve Diğerleri, s.49.

Şekil 7: Emekli Olma ve Köprü İstihdama Geçiş Süreci



Kaynak: Ulrich and Brott, s.164.

2.2.1.1. Koşullar

Bu paterne göre: “Değişiyorum, kariyerim değişiyor. Gelecekte yapmak istediğim şey üzerinde kontrolümün olmasını istiyorum.” Diyen çalışanlar kendi şahsi durumlarında ve hayatlarında değişiklikler olduğunu kabul ederler. Böylece sonuç olarak emekli olma kararını verirler. Kendi fiziksel durumlarındaki ve önceliklerindeki değişimin (özellikle zamanın kullanımı) farkına varırlar. İşgücü olarak harcanan yıllardan sonra örgütün stratejik ve operasyonel yapısında yahut iş ortamında işle ilgili olarak yaşanan çatışmalarda, yönetsel yapıda değişiklikler olduğunu görürler. Böylece kariyerlerinin değiştiğini görürler. İş artık aynı iş değildir ve terfi etmek artık bir sorun haline gelmiştir. Çalışanlar köprü iş bulmak için

uğraşırlar. Zira kendi istedikleri koşullarda çalışmak istemektedirler. Her bir çalışanın kendine uygun koşulları vardır. Zamanın doldurulması ve anlamlı kullanımı, kendi sözlerini söyleme, kendi kariyerleri ile bağlantılarını devam ettirme veya finansal ihtiyaçlarını karşılama vb. bunlardan bazılarıdır. Katılımcılar “zamanın anlamlı kullanımı”nı farklı şekilde anlatmaktadırlar. Bürokrasinin zorlukları olmadan yaratıcı şeyler yapma veya sadece iş aramak değil aynı zamanda sevdiği şeyin peşinden koşma bunlardan sayılabilir. Ayrıca katılımcılar kendi işleri ile ilgili sözleri de kendileri söylemek istemektedirler. Örneğin; nerede, ne zaman ve nasıl çalışacakları vb. şeklinde sayılabilir¹²⁸.

2.2.1.2. Eylem ve Etkileşim

Kariyer mesleklerinden köprü istihdama geçiş stratejisi ile ilgili olarak **üç unsur** ortaya çıkar. Bunlar; **planlama, mevcut kaynaklardan istifade etme ve kariyerdeki değişimleri dengelemedir**. Çoğu katılımcı emeklilikten sonra finansal durumu düşünürler fakat tam olarak ne yapacaklarını kararlaştırmazlar. İçinde buldukları toplumun kariyer ve iş bulma olanaklarını kullanmayı çok fazla düşünmezler. Bazıları kariyer mesleklerindeki bilgi ve tecrübelerine güvenerek, sıfırdan başlamak yerine bu özelliklerini kullanırlar. Köprü işler bazen istenmedik durumların ortaya çıkmasına da sebep olabilir. Düşük ücret, kariyerde ilerleme sağlayamama, yakın işbirliği sağlamada sorun yaşama, eski kariyer alanından uzaklaşıldığı için yaşanan sorunlar ve sorumlulukların azaltılması bunlardan sayılabilir. Çalışanlar bu durumları dengeleyebilmenin yollarını bulabilmelidirler. Örnek olarak satış elemanı olarak köprü işte çalışan bir hemşire haftada bir de olsa gönüllü olarak bir sağlık kurumunda hemşirelik görevini sürdürmelidir¹²⁹.

2.2.1.3. Sonuçlar

Köprü iş arama kararı iki sonuç ortaya çıkarır. Bunlar, karşılaşılan zorluklar ve fırsatlardır. Köprü istihdama dönüşte yaşanan bazı zorluklar ve sıkıntılar vardır. Köprü istihdama dönüşte yaşanan en büyük sorunlarından biri, köprü çalışanların

¹²⁸ Ulrich ve Brott, ss.163-164.

¹²⁹ Ulrich ve Brott, ss.164-165.

kendilerini günlük aktivitelerden ve karar alma mekanizmasının dışında hissetmesidir. Köprü çalışanlar, çalışıyor olsalar bile kendilerini resmi akışın dışında görebilir veya iş arkadaşları tarafından eskisi gibi aranmadıkları yönünde şikâyet edebilirler. Ayrıca eskiden sahip olunan statü ve güç ile günlük anlamda yapılan işlerin kalitesinde bir azalma olduğunu hissedebilirler. Artık tam zamanlı ve daimi çalışan olmamak, daha az kaliteli çalışma ortamları (ofis, personel vb.) ile daha az sevilen işler ve projeler ile karşılaşmak anlamına gelebilir. Köprü istihdama geçen çalışanların en çok şikâyet ettikleri konulardan bir diğeri de işe döndükten sonra haleflerinin onların daha önce aldıkları kararları değiştirmeleri ya da onların fikirlerine başvurmamalarıdır. Bu durum köprü işe dönenleri hem rahatsız etmekte hem de geçmiş başarılarını sorgulamalarına sebep olmaktadır¹³⁰.

Yaşanan sıkıntı ve zorluklar genel olarak dört başlık altında açıklanabilir. Bunlar¹³¹:

- Finansal zorluklar (finansal bilgi veya planlama eksikliği, düşük ücret, düşük emekli aylığı veya ikramiyesi),
- İş değişikliğinden kaynaklanan zorluklar (plansızlık, kısıtlı beceri ve deneyim, yeniden eğitime talepleri, dış işgücü, farklı bir ortam, statü değişikliği),
- Yaş faktörü (gizli veya açık yaş ayrımcılığı),
- Kişisel zorluklar (şahsi kısıtlılıklar, ilişkiler, zaman yönetimi, duygusal ve fiziksel durumlar) olarak sayılabilir.

Yeterli planlama yapmadan veya elverişli kaynaklara ulaşmadan çoğu katılımcı yeni bir kariyere geçmeyi zor olarak değerlendirmektedir. Yeni köprü iş eğer kendi kariyer mesleklerinde sahip oldukları işle uyumuyorsa veya iş alanlarını çok iyi tanımıyorlarsa yeni bir işe geçişlerde çok sıkıntılı bir süreç yaşadıklarını ifade etmişlerdir. Sahip oldukları işte bir süre sonra hayal kırıklığı yaşayan kişiler, işi kabul etmeden önce çok derinlemesine araştırma yapmadıklarını söylemişlerdir. Katılımcılar, yeni köprü işle ilgili eğer uygun teknolojik beceriye sahip değilseler ya da iş esnasında bu beceriyi öğrenmeleri gerekiyorsa bu iş girmekte isteksiz davranmışlardır. Ayrıca uzun bir kariyer hayatından sonra yeni iş için kendilerinden

¹³⁰ Daniel C. Feldman ve Kim Seongsu, "Bridge Employment During Retirement: A Field Study of Individual and Organizational Experiences with Post-Retirement Employment", **Human Resource Planning**, Cilt: 23, Sayı: 1, 2000, s.19.

¹³¹ Ulrich ve Brott, s.165.

istenen bazı testler bile bu kişileri huzursuz etmeye yetmiştir. Onlar bu durumu bir yaş ayrımcılığı olarak düşünmektedir¹³².

Yaşanan bu zorlukların yanında katılımcılar köprü işlerinden çeşitli faydalar gördüklerini de söylemişlerdir. Bunlar¹³³:

- Kendileri daha iyi hissetmeleri (öğrenmeye devam etmeleri, diğer insanlara göre fark yaratmaları, yeteneklerini gösterme imkânına sahip olmaları ve sağlıklı hissetmeleri),
- Daha dengeli bir hayat sahibi olmaları (Köprü istihdamın ilave bir gelir sağlaması ve emeklilik için planlama yapacak süreyi ve imkânı tanıması),
- Sahip oldukları işten zevk almalarında köprü işlerinin katkısı olduğunu ifade etmişlerdir.

Köprü istihdam emekliliği yeniden tanımlamada bir çerçeve sunmaktadır. Her bir katılımcı köprü istihdamı bir şans ve imkân olarak değerlendirmektedir. Emekliliğin bir kesinti olmayıp, aksine hayatın bir kesiti olduğu ve sürecin devam ettiği düşüncesinde olan katılımcılar köprü istihdamdan oldukça memnun olduklarını dile getirmişlerdir. Yaşlı bir katılımcı kendi emekliliğini şu üç kelimeyle tarif etmiştir: “*sorumluluklar, mecburiyetler ve seçimler.*” Yaşlı çalışanlar elbette emekli olmaya karar verdiklerinde hiçbir işte çalışmadan yaşayabilirler. Ya da köprü istihdamda çalışırlar¹³⁴.

2.2.2. Köprü İstihdama Hazırlayıcı Faktörler

Feldman tarafından 1994 yılında yapılan araştırmada örgütsel seviyede köprü istihdama geçmeye neden olan bazı faktörler belirlemiştir. Bunlar: Emekli olmayı istemek, örgütsel esneklik, emeklilik öncesi planlama, ödüller ve personel politikalarıdır.

¹³² Ulrich ve Brott, s.165.

¹³³ Ulrich ve Brott, s.165.

¹³⁴ Ulrich ve Brott, s.166.

2.2.2.1. Emekli Olmayı İstemek (Gönüllü Emeklilik)

Örgütsel düzeyde bakıldığında bir çalışanın gönüllü olarak zamanından önce emekli olmayı istemesinin bazı nedenleri olabilir. Beehr, 1986 yılındaki gönüllülüğü, çalışanın ne kadar isteyerek emekli olduğunun ölçüsü olarak ifade etmiştir. Beehr özellikle örgütlerde yaşanan teknolojik değişimlerin yaşlı çalışanların becerilerinin artık demode hale getirdiği ve bu durumunun emekliliğe ayrılma ve köprü istihdama geçişte bir etken olabileceğini ifade etmiştir. Ayrıca örgütler tarafından emekliye ayrılma yönünde ortaya sürülen çekici maddi teklifler de çalışanların ayrılarak köprü istihdama geçişlerinde resmi olmayan bir teklif olmaktadır. Bu teklifler, köprü istihdama geçişte kararsız olan çalışanlar için kendi kararlarını vermede etkili olabilir¹³⁵.

2.2.2.2. Örgütsel Esneklik

Örgütsel esneklik sadece esnek çalışma saatleri olmayıp, çalışana daha çok insiyatif tanınması, önemli projelerde görevlendirme ve çalışanın bilgi, beceri ve deneyimlerini gösterebileceği ortam ve fırsatlarının kendisine verilmesi şeklinde de olabilmektedir. İşletme çalışanlara yeterince esneklik (yarı zamanlı çalışma, sorumluluk alma/verme) sağlamıyorsa, birey kariyer mesleğini sonlandırıp köprü işe girmeyi tercih edecektir¹³⁶.

Gustman ve Steinmaier 1983'te "**minimum hours constarint**" denen Türkçeye "**asgari çalışma süresi kısıtlaması**" olarak çevirebileceğimiz kavramı "Çalışanların tam saatli olarak çalıştığı durumlarda daha az süreli çalışmaya imkân vermeme" şeklinde tanımlamışlardır. Çalışma süresi yönünden esneklik taşımayan işyerlerinde çalışanlar; kendi işyerlerinde tam zamanlı çalışma ya da başka bir işyerinde daha düşük ücretle çalışma seçenekleri ile emeklilik arasında kalmaktadırlar¹³⁷. Rau ve Adams tarafından 2005 yılında yayımlanan araştırmada da esnek çalışmanın, köprü istihdama geçişte ne kadar önemli rol oynadığı belirtilerek, örgütlerde esnek saatli çalışma ve azaltılmış çalışma saatleri uygulamasının kişilerin

¹³⁵ Weckerle ve Shultz, s.319.

¹³⁶ Ulrich, s.22.

¹³⁷ Weckerle ve Shultz, ss.319-320.

köprü istihdamı tercihlerinde en çok başvurulan yöntem olduğundan bahsedilmektedir¹³⁸. Weckerle ve Shultz bir emeklinin köprü işi seçmesinde en önemli nedenlerden birinin “esneklik” olduğunu söylemişlerdir. Bu esneklik çalışma saatleri yönünden düşünülebileceği gibi, kişilerin kendi seçebilecekleri ve üzerinde çalışabilecekleri bir proje, kişinin kendi hızında çalışabileceği bir ortam ya da tanıdık ya da rahat bir iş yerinde çalışma da olabilir¹³⁹.

2.2.2.3. Emeklilik Öncesi Planlama

Çalışanların emeklilik kararı vermesinde yaşadıkları belirsizliği çözmek amacıyla, araştırmacılar tarafından tatmin edici olan ve olmayan emeklilikte etkisi olan değişkenlerle ilgili çok detaylı bir resim çizmeye çalışmışlardır. Fretz, Kluge, Ossana, Jones&Merinkangas 1989 yılında emeklilik ile ilgili yaşanan endişeler hakkındaki değişkenleri incelemişlerdir. Özellikle emeklilik öncesi “Planlama” dikkatle incelenmiştir. Planlama, çalışanın özellikle sekiz alanda emeklilik planı yaparak bu endişelerden kurtulmayı anlatmaktadır. Bunlar; **finansal, faaliyetler, iş, yaşamsal düzenlemeler, sağlık, bakmak zorunda olunan kişiler ve eve ait işler/görevler** olarak sıralanır. Fretz özellikle daha az planlama yapanların emeklilik karşısında daha çok endişeli ve stresli olacaklarını söylemiştir. Bu sebeple bu sekiz alanda başarılı bir planlama yapmak; çalışanın emekliliğe daha az stresli bakmasını ve endişelerini an aza indirmesini sağlayabilecek ve köprü istihdama geçişini kolaylaştıracaktır¹⁴⁰.

2.2.2.4. Ödüller

Gelecekte elde edilmesi muhtemel ödüller de bireyin erken emekli olmasında etkili olmaktadır. Monahan ve Gren tarafından 1987 yılında yapılan araştırmaya göre gelecekte elde edilecek gelirler erken emekli olma yönünde güçlü bir etkiye sahiptir. Gordon ve Blinder’de kariyer mesleğinin ilerleyen yıllarındaki ücretlerde düşüşün ve emeklilikte alınacak toplu bir emeklilik ikramiyesinin emekli olma yönünde güçlü

¹³⁸ Barbara L.Rau ve Gary A.Adams, “Attracting Retirees to Apply: Desired Organizational Characteristics of Bridge Employment”, **Journal of Organizational Behavior**, Cilt: 26, 2005, s.650.

¹³⁹ Ulrich Brott, s.166.

¹⁴⁰ Weckerle ve Shultz, s.320.

bir teşvik olacağını söylemişlerdir. Bütün bu çalışmalar kariyer mesleğinden sonra iyi bir gelir elde edeceğini düşünen yaşlı çalışanların erken emekli olmayı isteyeceğini ve köprü istihdama geçeceğini gösteriyor çünkü bu durum gelecekte de alışkın oldukları yaşam standardını ve hayat tarzını sürdürebilmeyi sağlayacaktır¹⁴¹.

Bu ödüller sadece maddi olmayabilir. Bilindiği gibi insanlar yaşlandıkça beklentileri değişebilmektedir. Genç yaşta bir çalışanın beklentileri ile yaşlı bir çalışanın beklentileri farklı olabilmektedir. Genç bir çalışan işiyle ilgili bilgi beceri ve tecrübesini artırmak isterken yaşlı bir çalışan sahip olduğu bilgi, beceri ve tecrübeyi paylaşmak ve genç nesillere aktarmak isteyecektir. Yaşlı çalışanın köprü istihdam sürecinde sahip olacağı üretken bir ortam, bilgi ve becerisini aktarabileceği bir iş atmosferi onun için daha anlamlı bir ödül sayılabilir.

Mor ve Barak, deneysel olarak üretkenliği insanın en temel ihtiyaçlarından biri olarak ifade eder. İşletmeler yaşlı çalışanların bu üretken olma ihtiyacını karşılayabilmek için mentor veya eğitmen olarak işe alabilir. Bu şekilde mentor veya eğitmen olarak işe alınan yaşlı çalışanlar kişisel ve örgütle ilgili konularda kendi bilgi ve deneyimlerini paylaşarak, gençlere yol göstererek, onlara destek vererek hem onların hem de örgütün gelişmesine katkıda bulunmuş olacaktırlar¹⁴².

2.2.2.5. Personel Politikaları

Araştırmalar yaşlı çalışanların yaşlılıktan kaynaklanan yanlış intibalara maruz kaldığını doğrulamaktadır. “Yaşlı Çalışan” olarak adlandırılmalarından itibaren yaşlarından dolayı bu çalışanlar işyerlerinde ayrımcılık ve önyargıya maruz kalmaktadırlar. 50 yaşın üzerindeki çalışanlar bunu daha çok hissetmektedirler. Bu tarz ayrımcılığa maruz kalmamak için yaşlı çalışanlar çoğunlukla tümüyle emekliye ayrılarak bu durumla başa çıkmaya çalışmaktadırlar¹⁴³.

Adams ve Rau tarafından, ABD’deki 50 yaş ve üzerindeki kişiler için bir yardım kuruluşu olan American Association of Retired Persons (AARP) kanalıyla elde edilen verilere göre, 2002 yılında 45-74 yaşları arasında bulunan 1500 çalışanın %67’si işyerinde ayrımcılık olduğuna inanmaktadırlar. Hatta 2002 yılında

¹⁴¹ Weckerle ve Shultz, s.320.

¹⁴² Rau ve Adams, s.651.

¹⁴³ Desmette ve Gaillard, s.169.

işyerlerinde ayrımcılıktan dolayı açılan dava sayısının bile 2000 yılına göre %25 artış gösterdiği ifade edilmektedir. Bu veriler göz önüne alındığında şüphesiz köprü istihdama geçmek isteyen bir çalışan bu tarz endişelerden kurtulamayacaktır. Bu sebeple yaşlı çalışanların köprü istihdama geçmesini sağlamak için; onlara saygı duyulan, hiçbir ayrımcılığa maruz kalmayacakları ve sosyal iletişimin fazla olduğu bir işyeri atmosferi sağlanacağı inancı kazandırılmalıdır. Ayrıca onlara duyulan bu saygı yüzeysel değil de yüksek sesli olarak dile getirilmelidir¹⁴⁴.

2.2.3. Köprü İstihdama Geçişin Nedenleri

Çalışma hayatı boyunca birey bilinçli olsun veya olmasın alacağı her türlü kararda, örgüt içi veya dışı, bireysel veya çevresel olarak birçok faktörden etkilenir. Çalışanın cinsiyeti, evli olup olmaması, evliyse eşinin çalışıp çalışmaması, varsa çocukları veya diğer aile üyelerinin durumu, ücret seviyesi, bilgi ve beceri durumu, mavi veya beyaz yakalı olması, yaş durumu, ırk durumu, çalıştığı işyerinde maruz kaldığı ayrımcılık, örgüt kültürü gibi durumlar, emekli olma ve köprü istihdama geçişte belirleyici rol oynamaktadır.

Artık artan bir şekilde çalışanlar emekli olduktan sonra da çalışma yaşamına devam etmek istemektedirler. 1992 yılında 51-61 yaş aralığında bulunan bir grup emeklinin yaklaşık %50-60 arasında bulunan kısmı geleneksel anlamda bir defada emekliliğe ayrılarak iş hayatından tümüyle kopmak yerine köprü işlerde çalışmayı tercih etmişlerdir¹⁴⁵. RUHM'un 1990 yılında RHS (Retirement History Study) verilerine dayanarak yaptığı araştırma, çalışanların yarıya yakınının tümüyle iş hayatından kopmadan köprü işlerde çalışmayı arzu ettiğini göstermektedir. Bu araştırmada yaş, sağlık durumu, elde edilen emeklilik ikramiye ve gelirinin miktarı ve uygunluğu; bireyin işe devam etmesinde, köprü işlerde çalışmasında ya da tümüyle emekliliğe ayrılmasında oldukça önemli belirleyiciler olarak tespit edilmiştir¹⁴⁶.

Köprü istihdamın bireyler üzerindeki olumlu etkileri yadsınamaz. Kariyer veya kariyer dışı köprü istihdam faaliyetinde bulunanların daha az büyük hastalık

¹⁴⁴ Rau ve Adams, s.650.

¹⁴⁵ Michael D. Giandrea ve Diğerleri, "An Update on Bridge Jobs: The HRS War Babies", **US Bureau of Labor Statistics**, Working Papers 407, Boston, 2007, s.4.

¹⁴⁶ Giandrea ve Diğerleri, ss.5-6.

yaşadıkları ve fonksiyon bozukluğuna maruz kaldıkları bazı araştırmalarca rapor edilmiştir. Köprü istihdama geçmeyen emekliler daha çok psikolojik sorun yaşamaktadırlar. Özellikle uygun olan köprü istihdam biçimini seçmeleri emeklilerin fiziksel ve psikolojik sağlıklarına olumlu etki sağlamaktadır. Köprü istihdamın yaşlı çalışanlara olan katkısı iki nedene bağlanabilir. Birincisi köprü istihdamın kendi **doğası** gereği çoğunlukla yaşlılar tarafından ve özellikle yarı-zamanlı olarak seçilmesidir. İkincisi ise **nedenleridir**. Nedenleri, kişiyi çalışır halde ve meşgul tutması, akranları ile sosyal bir ilişki kurmasına yardımcı olması ve ilave bir gelir sağlamasıdır¹⁴⁷.

Köprü istihdama geçişi muhakkakki birkaç nedene bağlamak eksik olur. Bu konuda yayınlanmış raporlar bu nedenlerin çok daha geniş ve kapsamlı olduğunu göstermektedir. Aşağıda bu nedenler genel olarak açıklanmaya çalışılmıştır.

2.2.3.1. İş Doyumu İle İlgili Nedenler

İş doyumu en basit ifadeyle; bir çalışanın işi ile ne kadar mutlu olduğunun belirlenmesidir. Daha açık bir ifadeyle, bir çalışma ortamında bireyin maddi ve manevi beklentilerinin, gerçekleşenle aynı olması durumunda iş tatmini mümkün olmaktadır. Gerçekleşen durum beklenenden daha düşük düzeyde kalıyorsa, bu durumda iş doyumsuzluğu gündeme gelmektedir. Zira birey bir örgüte belirli beklentilerle katılmakta, bu beklentilerini gerçekleştirebildiği ölçüde işinden ve çalıştığı kurumdan memnun olmakta ve böylece verimliliği ve performansı artmaktadır. Diğer taraftan, bu beklentiler gerçekleşmediği ölçüde iş doyumsuzluğu ortaya çıkmakta, bunun sonucu olarak da iş görenin verimliliği ve performansının düşmesinin yanı sıra, iş gören, işi sabote edebilmekte ve hatta işinden ayrılabilir¹⁴⁸.

İş doyumu, çalışanların fizyolojik ve ruhsal sağlıkları ile duygularının bir tezahürüdür. İş doyumu, çalışanların işlerini yapmalarından dolayı gösterdikleri

¹⁴⁷ Mohamed, s.309.

¹⁴⁸ Mehmet Gürsel Sönmezer, **Milli Eğitim Bakanlığında Çalışan Öğretmenler ile Milli Eğitim Bakanlığında Emeklilik veya İstifa Nedeniyle Özel Eğitim Kurumlarında Çalışanların İş Tatmin Düzeylerinin Karşılaştırmalı Analizi**, (Yayınlanmış Doktora Tezi), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2007, s.5.

memnuniyet düzeyi, işinden dolayı kendini iyi hissetme derecesi ve işin çalışan açısından ne derece anlamlı ve doyurucu olduğunu belirten bir kavramdır¹⁴⁹.

İş doyumunun temelini bakıldığında bir denklikten bahsedilebilir. Çalışan örgüte verdiği ile örgütün kendisine kazandırdığını kıyaslayarak işinden memnun olup olmadığı hakkında bir karar verir. Bu denklik algısı iş doyumunun temelini oluşturur. Çalışanların gereksinimleri karşılandığı sürece doyumlu olmaktadır. İş doyumunu işin özellikleriyle çalışanların istekleri birbirine uyumlu olduğu zaman gerçekleşmektedir. Çalışma ortamında çalışanın beklediği maddi ve manevi ödüllerin, gerçekleşenle aynı olması durumunda iş doyumunu mümkün olurken, gerçekleşen durumun beklenenden daha düşük düzeyde kalması iş doyumsuzluğu meydana getirmektedir¹⁵⁰.

İş doyumunu, bireylerin psikolojik tatmine ulaşmasını sağlarken tersi durum hayal kırıklığı ve umutsuzluk yaratabilir. İş, bireyin temel dayanak noktalarından birisidir. Çevremizden çokça gördüğümüz ve örneklerine çok rastladığımız gibi işsizlik birçok olumsuz durumun kaynağı olup, kişinin geleceğine olan güvenini kaybetmesine neden olabilmektedir. Bu sebeple insanlar zorunluluk hissetmeseler bile çalışmak isterler¹⁵¹.

Meslek hayatı boyunca yaptığı işlerden yüksek doyum elde etmiş bireyler, emekli olsalar bile boş durmak istemeyeceklerdir. Yeniden çalışmak istemekte şüphesiz maddi nedenler önemli iken, bireyin çalışırken kendini mutlu hissetmesi ve bunun sağladığı psikolojik rahatlık, işsiz kalmak istememesi bu kararın alınmasında önemli bir yer tutmaktadır.

Adams ve Rau tarafından 2004 yılında bir grup emekli olacak çalışan ve emekli üzerinde yapılan bir araştırmaya göre emekli olacak kişiler ve emekli olanlar emeklilik hayatlarında genel anlamda bir memnuniyet bekliyorlarsa hiçbir iş yapmadan oturmak yerine, ya gönüllü ya da ücretli olarak bir iş yapacaktır¹⁵².

Ekonomik olduğu kadar ekonomik olmayan etkenler de insanların emekli olmalarından sonra bile çalışmaya devam etmelerini sağlamaktadır. Bu faktörler;

¹⁴⁹ Gülşah Vural Özkan, **İşyerinde Yıldırma (Mobbing) ve İş Doyumu İlişkisi**, (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 2011, s.89.

¹⁵⁰ Özkan, s.89.

¹⁵¹ Sakit Samadov, **İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık: Özel Sektörde Bir Uygulama**, (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 2006, s.5.

¹⁵² Griffin ve Hesketh, s.104.

yaptığı işi sevme, arkadaşlık ortamı, sıkıcı olmayan iş ortamı ve diğer iş arkadaşlarının saygısını kazanma şeklinde sıralanabilir. Vickerstaff'a göre yaşlı bir bireyin çalışmaya devam etme azmindeki en önemli sebeplerden biri iş doyumudur. Peter Warr tarafından 50-75 yaş aralığındaki emekli, çalışan ve çalışmayan bireylerin psikolojik durumları ile yaşam memnuniyeti üzerine bir araştırma yapılmıştır. Bu çalışmada emekli olanların psikolojik durumları daha olumlu çıkmıştır. Fakat ekonomik nedenlerle çalışmaya devam etmek zorunda kalanlar psikolojik sağlıkları oldukça kötü seviyelerde çıkmıştır. Psikolojik sağlıkları en iyi olan grup yarı zamanlı çalışan kişiler olarak tespit edilirken, en kötü olan grup işsiz olup da iş arayan insanlar olmuştur¹⁵³.

Emekliliğe ayrılmadan önce çalışanların kariyer meslekleri kendileri için bir anlam ifade ediyorsa, işlerinden memnun iseler emekli olduktan sonra da bir işle uğraşma ihtimalleri artmaktadır. Bunun tersi durumda kişinin yaptığı iş kendisi için çok fazla anlamlı değilse, beklentilerini karşılamıyorsa emekli olduktan sonra da bir işle uğraşmayı pek fazla düşünmeyeceklerdir. Kişinin emeklilik öncesi yaptığı işle ilgili yargıları ve değerlendirmeleri, emeklilik hayatında bir işte çalışıp çalışmama kararını etkilemektedir. Kişinin emeklilik öncesi yaptığı iş ne kadar ağır ve yıpratıcı olursa ve iş yükü ne kadar fazla olursa, emeklilikten sonra ister gönüllü ister ücretli olsun iş yapma istekleri azalmaktadır. Böyle durumlarda çalışmamak daha çok tercih edilmektedir¹⁵⁴. Ayrıca iş yerinde iş gereklerinin ve stresin fazla olması, çalışma ve mesai saatlerinin uzunluğu, iş yerinde yapılan işten doyum alınamaması erken emekli olma isteğini oluşturmaktadır¹⁵⁵.

Tümüyle emekli olmayıp, köprü işlerde çalışma kararı almış kişinin bu kararı onun emekliliğe ve hayata bakış açısıyla yakından ilgilidir. Eğer kişi pozitif olarak işinden ve hayatından memnun ise köprü işlere katılması kuvvetle muhtemeldir. Yaşlı çalışanlar arasında; erken emekli olma, mevcut işine devam etme, kişinin kendi kariyer mesleğinde veya diğer işlerde köprü istihdama dâhil olma arzularını anlayabilmek amacıyla bir dizi araştırma yapılmıştır. Çıkan sonuçlara göre kazandığı ücretten memnun olan ve iş doyumunu yüksek olan çalışanlar mevcut işlerinde

¹⁵³ Loretto ve Diğerleri, s.45.

¹⁵⁴ Griffin ve Hesketh, s.104.

¹⁵⁵ Samadov, s.17.

çalışmayı sürdürmek istemişlerdir¹⁵⁶. Bu durum temelde kişinin çalışma hayatını sürdürmesinde temel etkenlerin iyi bir gelir ve iş doyumunun yüksekliği olduğunu göstermektedir. Emekliliğe ayrıldıktan sonra da kişi boş durmak yerine büyük ihtimalle sevdiği iş yapmaya devam etmek isteyecektir.

Çalışanın kariyer mesleğini ifa ederken işinden memnun olma durumu, iş doyumunu yüksek olan bir ortamda çalışması, kişinin emekli olduktan sonraki çalışma hayatını doğrudan etkilemektedir. İş doyumunu yüksek olan çalışanlar, büyük ihtimalle emekli olduktan sonra da köprü işlerde çalışmayı tercih edeceklerdir. Aksi durumda iş hayatı süresince işinden memnun olmadan çalışmış, beklentilerini karşılayamamış kişi için iş hayatından tümüyle kopmak tercihi daha ağır basacaktır.

2.2.3.2. Ekonomik Nedenler

Kişi neden emekli olmak ister? Emekli olduktan sonra iş hayatına devam etmek ister mi? İş hayatına devam etmek isterse kendi kariyer mesleğine uygun olarak mı, yoksa başka bir işte mi çalışmak ister? Şüphesiz bu tarz sorular çoğaltılabilir. ABD’de baby-boomers denen dönemde dünyaya gelen kişilerin %70’i köprü istihdama sıcak baktıklarını belirtmişlerdir. Köprü işlerde çalışmak istemenin birçok nedeni olabilir. Fakat köprü işlerde çalışmak istemenin altında yatan neden çoğunlukla çalışanın belli bir oranda garanti gelir almayı sürdürürken aynı zamanda emeklilik yardımı almak istemesi ile ilgilidir.

Gelir düzeyi, eğitim, cinsiyet, sağlık ve yaş gibi demografik unsurlar emeklilikten sonraki dönemde çalışıp çalışmama düşüncesini etkilemektedir. Kim ve Feldman tarafından 2000 yılında yapılan araştırmalara göre düşük gelirli insanlar emeklilik sonrası dönemde köprü işlerde çalışmaya daha yakındırlar. Emeklilik sonrası dönemde gönüllü çalışmalar, ücretli çalışmalardan bu yönüyle ayrılmaktadırlar. Gönüllü çalışanların gelir seviyesinin genellikle daha yüksek olması onların ücretli işlerden daha çok gönüllü işlere yönelmelerine sebep olmaktadır.¹⁵⁷

Pew Research Center tarafından 2006 yılında 2003 kişinin katılımıyla yapılmış olan bir araştırmaya ait sonuçların aktarıldığı olan bir makalede; %77 oranında çalışan, kariyer mesleklerinden ayrıldıktan sonra bir gelir kazanmak için

¹⁵⁶ Pengchareon ve Schultz, s.323.

¹⁵⁷ Griffin ve Hesketh, s.105.

köprü işlerde çalışabileceklerini ifade etmişlerdir. Üstelik bunu bir zorunluluk olarak değil de istedikleri için yapacaklarını söylemişlerdir¹⁵⁸.

Weckerle ve Shultz tarafından 2771 yaşlı çalışandan alınmış veriler incelenmiş ve bu veriler doğrultusunda 1178 çalışanın erken emekli olmayı, 317'sinin işe devam etmeyi, 791 kişinin aynı işinde köprü istihdamı tercih etmeyi ve 485'inin de farklı iş kolunda köprü istihdama geçmeyi düşündüğü belirlenmiştir. Erken emekli olarak köprü istihdama geçmeyi düşünenlerin en çok emekli ikramiyelerine ilaveten alacakları gelir ve esnek çalışma imkânı daha çok ön plana çıkmıştır. Çalışmanın ilginç tarafı ise erken emekliliği isteyen birçok çalışanın mevcut işlerinde zaten gelirlerinin iyi olduğu ve çalışma saatlerinde azaltma yapma imkânlarının olduğu görülmüştür. Bunun sebebi olarak bu çalışma ortamının devam etmek istemeleri olabilir¹⁵⁹.

Simova'nın Çek Cumhuriyeti'nde resmi kaynaklar vasıtasıyla elde etmiş olduğu verileri kullanarak yapmış olduğu çalışmada emeklilik sonrası çalışmanın gelir ile doğrudan bağlantısı ortaya konmuştur. Çalışmada emeklilik sonrası “daha çok para kazanmak” amacıyla çalışmak istediğini söyleyenlerin oranı %98 olurken, “sahip olduğu yaşam standardını devam ettirmek” amacıyla çalışmak istediğini söyleyenlerin oranı ise %94 olmuştur. Araştırmaya katılan henüz emekli olmamış 10 kişiden 7'si de sahip oldukları yaşam standardının devamı için emekli olduktan sonra çalışmak zorunda olduklarını ifade etmişlerdir¹⁶⁰.

2.2.3.3. İş-Özel Yaşam Dengesi ve Boş Zaman Tercihlerine İlişkin Nedenler

ABD'de Health and Retirement Study olarak bilinen Sağlık ve Emeklilik Kurumu tarafından yapılan bir araştırmada benzer gelir seviyesinde olan ve aynı iş kollarında çalışanlara köprü işlerde çalışmaktan hoşlanıp hoşlanmadıkları sorulmuş ve %95 oranında katılan bu işlerde çalışmaktan memnuniyet duyduklarını ifade

¹⁵⁸ Paul Taylor ve Diğerleri, “Working After Retirement: The Gap Between Expectations and Reality”, **PEW Reserach Center**, Washington, 2006, s.1.

¹⁵⁹ Weckerle ve Shultz, s.323.

¹⁶⁰ Zdenka Šimová, “To Work or Not to Work: Motivation for Work After Reaching Retirement Age”, **Working and Ageing: Emerging Theories and Empirical Perspectives**, Publications Office of the European Union, 2010, s.177.

etmişlerdir. Beyaz yakalı ve yetenekli çalışanların %33'ü güçlü bir şekilde memnun olduklarını ifade etmişlerdir¹⁶¹.

Feldman ve Kim tarafından 2000 yılında Kaliforniya Üniversitesinde üniversitenin emekli mensuplarının katılımı ile köprü istihdamla ilgilenilmesinin avantaj ve dezavantajlarını ortaya koyan bir araştırma yapılmıştır. Kariyer mesleğinden ayrıldıktan sonra köprü istihdam ile ilgilenmek istemeyen bir yandan da emeklilik hayatından oldukça memnun olan insanların ailelerine daha çok bağlanmak, daha az telaşlı olan hayatın zevkini çıkarmak ve herhangi bir iş aktivitesi yüzünden seyahat ve boş zaman aktivitelerinin bölünmesini istemeyen insanlar olma ihtimalinin yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Bununla birlikte köprü istihdamla ilgilenen kişiler daha az stresli olarak bu geçiş dönemi iş hayatlarına geri döndükleri için oldukça mutludurlar. Ayrıca araştırmada paraya ihtiyacı olduğu için köprü istihdamla ilgilenen ancak gerçekte çalışmak istemeyen kişilerin emekliliklerinde daha az mutlu olmaları muhtemeldir. İlave olarak kariyer mesleğinden ayrıldıktan sonra tekrar günlük hayatını kurmak isteyen fakat tatmin edici bir şekilde köprü işlerde çalışmayan kişilerin de emekliliklerinde daha mutsuz oldukları düşünülmektedir¹⁶².

50'sinde ve 60'ında olan birçok kişi emekli olduktan sonra kariyer meslekleri ve tam zamanlı işler yerine yarı zamanlı köprü işlerde çalışmayı istemektedirler. Bu durum yaşlı çalışanlara iş hayatından kademeli olarak çekilme imkânı tanımaktadır. Bu geçiş döneminde yapılan işler yarı zamanlı ücretli işler, maaşlı (aylıklı) işler, kişisel teşebbüs ile yapılan işler ve aralıklarla yapılan tam zamanlı işlerdir. Fakat Ruhm tarafından 1989 yılında yapılan araştırmalarda 50-64 yaş aralığında bulunan çalışanların %75'i tam zamanlı işlerde çalışmaktadırlar¹⁶³. Bu durum insanların tam zamanlı işler yerine gittikçe kendilerine ve ailelerine daha çok zaman ayırabilecekleri köprü işleri tercih ettiklerini göstermektedir.

¹⁶¹ Katherine Kane ve Diğerleri, "Bridge Jobs, The Center On Aging&Work", **Fact Sheet**, Cilt: 11, Boston, 2007, s.1.

¹⁶² Adams ve Beehr, ss.223-224.

¹⁶³ Adams ve Beehr, s.216.

2.2.3.4. Çalışma Saatleri ve Esnek Çalışma Modellerine İlişkin Tercihler

Esnek çalışma dendiğinde her ne kadar esnek çalışma süreleri akla gelse de, aslında işletmeler açısından, ekonomik, teknolojik, arz talep dengelerindeki değişikliklere, üretim tekniklerindeki değişikliklere uyum sağlayıp varlığını koruyabilmesi, ayrıca karlılığını artırabilmesi için uygulanabilen bir takım yöntemler sıralanabilir. Bu yöntemlerde ortak özellik olarak ortaya çıkan en önemli nokta işletmenin sahip olduğu insan gücünü en etkin ve uygun şekilde yönetmesidir¹⁶⁴. Weckerle ve Shultz ise esnekliği kişi açısından daha az çalışma saati, istediği projeyi seçme, istenilen tempoda çalışma, tanıdık ve rahat bir işyeri ortamında çalışma şeklinde açıklamıştır¹⁶⁵.

Dex ve McCulloch tarafından 1995 yılında yayımlanan *Flexible Employment in Britain: A Statistical Analysis*” isimli araştırmasında esnek çalışma aşağıda belirtilen 12 başlık altında açıklanmaktadır¹⁶⁶.

- **Bağımsız çalışma (Self-Employment),**
- **Yarı Zamanlı Çalışma (Part-Time Work),**
- **Geçici İş (Temporary Work),**
- **Belirli Süreli Çalışma (Fixed Term Contract Work)**
- **Süresi Belirlenmemiş Çalışma (Zero-Hours Contract Employment),**

Süresi belirlenmemiş çalışmada işveren ve çalışan arasında yapılan sözleşmede herhangi bir çalışılacak süre belirtilmez ve işveren herhangi bir çalışma süresini garanti etmez. Bunun yerine çalışan ne zaman ihtiyaç duyulursa işbaşına çağrılır ve çalıştığı süre kadar ücreti ödenir¹⁶⁷.

- **Mevsimlik Çalışma (Seasonal Work),**
- **Yıllık Sözleşmeli Çalışma (Annual Hours), Vardiyalı Çalışma (Shift Work), Sıkıştırılmış Çalışma Haftaları (Compressed Working Hours),**
- **Evde Çalışma (Working At Home),**
- **Uzaktan Çalışma (Teleworking),**
- **Ebeveyn Dostu Belirli Süreli Çalışma (Term-Time Only Working),**

¹⁶⁴ İş Kanunu, **Esnek Çalışma Sisteminde Merak Edilenler**, <http://www.iskanunu.com/icerik/yasal/esnek-calisma-sisteminde-merak-edilenler.html>, (29.05.2012).

¹⁶⁵ Ulrich ve Brott, s.166.

¹⁶⁶ Loretto ve Diğerleri, s.8.

¹⁶⁷ http://en.wikipedia.org/wiki/Zero-hour_contract, (29.05.2012).

Okulda çocukları olan ve onlara yılın tatil zamanları zaman ayırmak isteyen anne babalara 13 haftaya kadar izin verilebilen ücretsiz bir çalışma şeklidir¹⁶⁸. Bu çalışma şeklinde belirlenen zamanlarda çalışan kişi, çocuğunun tatil zamanları izin alma imkânına sahip olabiliyor.

- **Pazar Günleri Çalışma (Sunday Working),**
- **İş Bölüşme (Job Sharing).**

Aynı çalışmada **esneklik** ayrıca analitik çerçeveden **beş** farklı açıdan değerlendirmektedir. Bunlar; **sayısal, işlevsel, işgücü piyasası, çalışma zamanı ve işyeridir. Sayısal esneklik**, işverenin talepteki dalgalanmaları dikkate alarak çalışan sayısını farklılaştırabilmesi yeteneğini ifade eder. **İşlevsel esneklikte** çalışanın çeşitli işler ve faaliyetler ile ilgili eğitilerek, bu alanlarda çalışmak üzere görevlendirilmeleridir. **İşgücü Piyasası esnekliği**, çalışanın maruz kaldığı kısıtlamaların derecesini ifade eder. **Çalışma zamanı esnekliği** çeşitli taleplere göre çalışma sürelerinin çeşitlendirilmesidir. **İşyeri esnekliği** ise işin en verimli yapılabildiği farklı mekânları ifade eder¹⁶⁹. Bu yaklaşımlar daha önce ifade edildiği gibi işletmeler ve işverenler açısından, ekonomik, teknolojik, arz talep dengelerindeki değişikliklere, üretim tekniklerindeki değişikliklere uyum sağlayıp varlığını koruyabilmesi ayrıca karlılığını artırabilmesi için uygulanabilen bir takım yöntemler olduğu hemen akla gelmektedir.

50 yaşın üzerindeki kişiler için en çok tercih edilen esnek çalışma modeli yarı zamanlı çalışmadır. Yaşlı kadın ve erkeklerde yarı zamanlı çalışma oranlarına bakıldığında kendi genç hemcinslerinden daha fazla oldukları görülmektedir. 2004 yılında İskoçya'nın Edinburgh Üniversitesi Labor Force Survey (LFS)'den elde ettiği veriler vasıtasıyla yarı zamanlı esnek çalışmanın sebeplerini öğrenmek için bir araştırma yapmıştır. Bu çalışmada genelde yaşlı erkek sayısında yarı zamanlı çalışma konusunda artış gözükse de 50 yaş ve üzerindeki yaşlı kadın çalışanlarda bu oranın %52 olduğu görülmektedir. Erkeklerde bu oranın kadınlara göre daha az olduğu görülmektedir¹⁷⁰.

¹⁶⁸ Sarah Knowles, "All About Term-Time Working", 28.09.2012, <http://www.aworkingmum.co.uk/about-termttime-working.html>, (30.09.2012), s.1.

¹⁶⁹ Loretto ve Diğerleri, s.8.

¹⁷⁰ Sarah Vickerstaff, "What Do Older Workers Want? Gradual Retirement?" Social & Public Policy Review, Cilt: 1, Sayı: 1, Kent Üniversitesi, 2006, ss.4-5.

Aynı araştırmada, katılımcı erkeklerin %85'i ve kadınların %94'ü yarı zamanlı işte çalışmak istediklerini söylemişlerdir. Bu araştırmada erkeklerin çoğu kendilerini ekonomik olarak güvende hissetmek ve kazançlarını yükseltmek istediklerini söylerken, kadınlar daha çok ailevi sebepler ve bakmak durumunda oldukları kimselerin durumunu sebep olarak belirtmişlerdir. İşin ilginç olan yanı genç ve yaşlı kadınlarda aynı sebep ileri sürülürken, erkeklerde yarı zamanlı çalışma isteği daha çok emekliliğe yakın zamanlarda ortaya ıkmaktadır¹⁷¹.

Kendi işinde çalışma oranları dikkate alındığında yaşlı kadın-erkek çalışanın genç akrabalarına oranla daha fazla oldukları ve yaşlı erkeklerin yaşlı kadınlara oranla iki kat daha fazla kendi işlerinde çalıştıkları grlmektedir¹⁷².

LFS tarafından yapılan araştırmada yarı zamanlı çalışmaya artan bir şekilde talebin olduğu anlaşılmaktadır. Öyle ki 2004 yılındaki verilere göre çalışan 50 yaş üzerindeki tüm kadınların %52'si yarı zamanlı işlerde çalışmaktadır. Erkeklerde de bu oran gittikçe artmaktadır. 1995 yılında Dex ve McCulloch tarafından 60-64 yaşları arasında bulunan erkek çalışanların yarı zamanlı işlerde çalışma oranı %15 iken 2004 yılında bu oran %23 olarak tespit edilmiřtir¹⁷³.

Yarı zamanlı işlerde çalışan kişilere neden yarı zamanlı işlerde çalıştıklarının sebebi sorulduğunda, çoğunluğu tam zamanlı işlerde çalışmak istemediklerini söylemişlerdir. Özellikle yaşlı erkek çalışanların gönüllü bir şekilde yarı zamanlı işlerde çalıştıkları görülmektedir. 50-54 yaşları arasında bulunan erkeklerde gönüllü çalışanlar %69 oranında iken 70 yaş ve üzerindekielerde bu oran %98'lerde olmaktadır. Bu durum insanların yaşlandıkça daha çok yarı zamanlı işlere yöneldiğini göstermektedir. Ayrıca kadınlar %21 oranında ailelerine daha fazla zaman ayırmak istedikleri için yarı zamanlı işlerde çalıştıklarını ifade etmişlerdir. Bu oran erkeklerde %6 oranında ıkmıřtır¹⁷⁴.

The Center for Research into the Older Workforce (CROW) tarafından Surrey niversitesinde 2004 yılında yapılan bir ankette, Loretto tarafından aktarıldığına göre, 50-59 yaş aralığında bulunan kişilere ** soru** yneltirmiştir. Bu sorular: **İşlerini sevip sevmedikleri, işlerini değiştirmek isteyip istemedikleri ve daha uzun süre çalışmayı isteyip istemedikleri** şeklinde olmuştur. Araştırmaya

¹⁷¹ Vickerstaff, s.4.

¹⁷² Loretto ve Diğerleri, s.20.

¹⁷³ Vickerstaff, s.17.

¹⁷⁴ Vickerstaff, s.18.

göre çalışmaya yönelik algının olumlu olduğu görülmüştür. Çalışmakta olan kişiler ve emekli olanların yarısı eğer yarı zamanlı veya esnek çalışma imkânlarının olduğu bir iş olursa daha uzun çalışmayı istediklerini söylemişlerdir. Araştırmaya katılanların yarısından fazlası emekli olduktan sonra bir iş yapmayı düşündüklerini söylemişlerdir. Yalnızca %6'lık bir kesim tam zamanlı olarak çalışmayı düşündüğünü söylemiştir. CROW araştırması yaşlı bireylerin geçerli mesleklerinde ve tabi oldukları sürelerde çalışma zorunlulukları yoksa kuvvetli bir şekilde çalışmaya devam etmek istediklerini ortaya çıkarmıştır. Bu çalışma ekonomik olarak aktif olan ve emeklilikte çalışmaya devam etmek isteyenleri üç gruba ayırmaktadır¹⁷⁵. Bunlar;

- **“Seçiciler” (Choosers):** Kazancı yüksek olan yöneticiler ve profesyoneller olup, yaptığı işi severek yapan grubu ifade eder.
- **“Ayakta Kalanlar” (Survivors):** Bu gruba girenlerin rutin işlerinde çok az becerileri olan ve çalışmaya devam konusunda çok az isteği olan kişilerdir.
- **“Hokkabazlar” (Jugglers):** Çoğunlukla esnek ve yarı zamanlı işlerde çalışan kadınlardır.

Yarı zamanlı işlerde çalışma nedenlerine bakıldığında kadınlarla erkeklerde farklılıklar görülmektedir. Özellikle erkeklerde 25 yaşın altında ve 55 yaşın üstünde yarı zamanlı işlerde çalışmak çoğunlukta, kadınlarda ise hemen hemen çalışma yaşamının her döneminde yarı zamanlı işlerde çalışma tercihinin olduğu görülmektedir. Erkeklerde yarı zamanlı işlere yönelme emeklilik dönemine yaklaşıldığı zamanlarda köprü istihdama yönelme veya sağlık ile ilgili problemlerinin olduğu zamanlarda daha çok görülmektedir. 25 yaşın altında ise genelde öğrenim ve iş hayatını birlikte yürütmek amacıyla yarı zamanlı işlere başvurulduğu değerlendirilmektedir.

Ruhm tarafından yapılan araştırmaya göre daha önce emekli olmuş yaşlılar arasındaki yarı zamanlı çalışmaya katılma oranı, genel katılıma göre iki kat daha fazladır. Bu yaşlıların çoğu gerçek meslek ile emeklilik arasında bir geçiş olan köprü işlerde çalışan kişilerdir. Bu köprü işler gün içinde birkaç saatlik bir çalışma, daha az stresli ya da sorumluluk gerektiren, oldukça esnek olan ve çok az fiziksel güç gerektiren işlerdir. Köprü istihdam ilave bir gelir sağlayarak emeklilerin ekonomik

¹⁷⁵ Loretto ve Diğerleri, s.37.

hayatlarına katkı sağlar ayrıca emekliliğe adaptasyon sürecinde kolaylaştırıcı bir rol üstlenir¹⁷⁶.

Evli kadınlar, çocuk ve yaşlı yakınlarla bakım masraflarını karşılamak; öğrenciler, eğitimlerine katkıda bulunmak; emekli olan kişiler ise boşta oturmamak ve bütçelerine parasal katkı sağlamak amacıyla gönüllü veya mecburi olarak yarı zamanlı çalışmaktadırlar¹⁷⁷.

Rau ve Adams tarafından 2005 yılında yayımlanmış araştırmada köprü istihdama olan rağbetin artırılması için esnek ve azaltılmış çalışma saatleri konusunda mutlaka bazı imkânların sağlanması gerektiği söylenmiştir. Tersî durumun yaşlı çalışanların köprü istihdama geçiş isteklerini kısıtladığı belirtilmektedir. Aynı araştırmada ayrıca azaltılmış çalışma saatlerinin **üç sebepten** dolayı emeklilere cazip geldiği söylenmektedir. Bunlar¹⁷⁸:

- Emeklinin geçiş sürecinde azaltılmış çalışma saatleri ile tam emekliliğe adaptasyonu sağlanır.

- Emeklinin bir yandan çalışıp kazanırken bir yandan da günlük eğlence aktivitelerine zaman ayırması sağlanır.

- Emeklinin düşük olan maaşına ilave bir gelir katması için bir imkân olur.

Aynı araştırmada esnek çalışmanın ise emekliler tarafından iki sebepten dolayı tercih edilebileceğini göstermektedir. Bunlar¹⁷⁹:

- Emekliliğin neden olduğu **“rolelessness”** denen toplumun verdiği resmi bir rol olmayışından¹⁸⁰ kaynaklanan boşluğu doldurabilmek ve yapılacak aktiviteler için emekliye imkân tanır.

- Yüksek seviyede çalışma ile diğer roller arasında çatışma yaşayan insanların bu çatışmayı azaltabilmesi için cazip gelebilir.

¹⁷⁶ Ulrich, s.1-2.

¹⁷⁷ Doğan Ünlücan ve Hüseyin Özgen, “İşletmelerde Yarı Zamanlı Çalışma ve Motivasyon”, **Review of Social, Economic & Business Studies**, Cilt: 2, 2002, s.262.

¹⁷⁸ Rau ve Adams, s.649.

¹⁷⁹ Rau ve Adams, s.649.

¹⁸⁰ <http://en.wiktionary.org/wiki/rolelessness>, (15.07.2012).

2.2.3.5. Mesleki Bilgi ve Deneyim

Birey iş hayatının sonuna doğru yaklaştıkça, köprü iş ile istihdam edilme olasılığı artacaktır. Bu işlerin, çalışanın kendi mesleği veya çalıştığı pozisyonu ile aynı olma ihtimali yüksektir. İş hayatı boyunca edinilen beceri, yetenek ve avantajlar emekliliğe geçişte de imkânlar sağlamaya devam edecektir. Emekliliğe ayrıldıktan sonra eğitilmiş çalışanların veya becerikli beyaz yakalılarının diğer çalışanlara oranla işe girmede şanslarının daha fazla olduğu söylenebilir. Bu yüksek oran ile ilgili olarak yaşlılıkta sahip olunan belli bir alana yönelik ya da daha genel becerilerin kişinin piyasa değerini artırdığı söylenebilir¹⁸¹.

Ulrich ve Brott, köprü istihdama geçecek bir emeklinin büyük ihtimalle kariyer mesleğinde yapacağı işi veya benzerini seçeceğini söylemiştir. Her ne kadar kendi kariyer mesleklerinde mutsuz olsalar da ve bazı olumsuz durumdan dolayı emekli olsalar bile sahip oldukları becerileri ve kimliklerini devam ettirmek için büyük ihtimalle kariyer köprü işleri tercih edeceklerdir.¹⁸²

2.2.3.6. Demografik Nedenler

Kişinin çalışırken emekli olma planları yapması veya emekli olduktan sonra hangi işte ve alanda çalışacak olması sadece bir gelir kazanma isteği veya mecburiyeti ile ilgili değildir. Çalışanın erken veya geç emekli olma, emekli olduktan sonra köprü işlerde çalışma gibi beklentileri o kişinin yaş, cinsiyet, ırk, eğitim, evlilik gibi demografik özellikleri ile de yakından ilgilidir. Örnek olarak eğitim durumu yüksek olanlar, becerisine ve yeteneğine güvenen çalışanlar, mavi yakalılar, kadınlara nazaran erkekler daha erken yaşlarda emekli olmayı ve köprü işlerde çalışmayı daha çok istemektedirler.

2.2.3.6.1. Eğitim Durumu

Eğitim seviyesi yüksek olan insanların emeklilik sonrası herhangi bir köprü işte çalışma arzusu gösterdikleri görülmektedir. Bu insanlar bir şekilde becerilerini

¹⁸¹ Ulrich, s.21.

¹⁸² Ulrich ve Brott, s.166.

ve yeteneklerini gösterme eğilimi içindedirler ve üretkenliklerinin devamını istemektedirler.

Simova tarafından 2005-2007 yılları arasında Çek Cumhuriyeti'nde resmi veriler kullanılarak yapılan ve yayımlanan araştırmada eğitim seviyesinin yüksekliği ile çalışma hayatına devam etme arzusu arasında yakın bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Eğitim seviyesi yüksek olan kişiler, kendilerine sorulan sorulara; **çalışmaya devam etmek istedikleri, çalışamayacak kadar yaşlı olmadıkları, çalışabildiği kadar çalışmayı sürdürmek istedikleri** yönünde cevaplar vermişlerdir. Aynı araştırmada ayrıca “Gençliğimdeki gibi sıkı çalışmayacak kadar yaşlıyım” diyenlerin oranı da eğitim seviyesi yükseldikçe azalmaktadır¹⁸³.

Pew araştırmasında da eğitim durumu yüksek olanlar ve geliri yüksek olanlar emekli olduktan sonra da çalışmak istediklerini söylemişlerdir. Aynı araştırmada eğitim seviyesi daha düşük olan çalışanlar daha geç emekli olmak istediklerini söylemişlerdir¹⁸⁴. Bu durumdan eğitim seviyesinin yüksekliğinin erken emekli olma ya da en azından zamanında emekli olarak köprü istihdama geçişte bir etken olduğu görülmektedir.

2.2.3.6.2. Sağlık Durumu

Sağlık yönünden herhangi bir sorunu olmayan çalışanlar tümünden emekliliğe ayrılmadan köprü işleri daha çok tercih etmektedirler. Fakat bu durum sağlığı bozulmuş çalışanların köprü işleri seçmeyecekleri anlamına gelmiyor. Yapılan bazı araştırmalarda sağlık durumu kötü olan bazı bireylerin de yarı zamanlı köprü işleri tercih ettikleri görülmüştür. Bir işletme veya organizasyonda uzun yıllar çalışmış bir insan, büyük bir ihtimalle köprü iş olarak yine aynı işletmede ya da aynı iş kolunda köprü istihdamı tercih edecektir.

HRS tarafından yapılan araştırmada sağlık durumlarını mükemmel veya çok iyi diye nitelendirenlerin köprü istihdama katılma oranları, sağlık durumlarını iyi ve zayıf olarak nitelendirenlere oranla daha yüksek olmuştur¹⁸⁵.

¹⁸³ Šimová, s.174.

¹⁸⁴ Taylor ve Diğerleri, s.5.

¹⁸⁵ Kane ve Diğerleri, ss.1-2.

Zhan, Wang, Liu ve Kenneth Shultz tarafından 2009 yılında 12,189 emekli üzerinde köprü istihdamın sağlık üzerindeki etkilerinin incelendiği bir araştırma yapılmıştır¹⁸⁶. Araştırmada **üç hipotezin** desteklenmesi için bulgular incelenmiştir. Hipotezler; **emekli olduktan sonra köprü istihdama geçiş yapanların geçmeyenlere göre daha az büyük hastalık geçirdikleri, daha az fonksiyonel kısıtlılık yaşadıkları ve zihinsel sağlıklarının daha iyi oldukları** şeklinde kurulmuştur. Araştırma sonucunda köprü istihdama devam edenlerin tümüyle emekli olanlara nazaran daha az büyük hastalık geçirdikleri desteklenmiştir. Tümüyle emekli olanlar olmayanlara nazaran daha çok büyük hastalık yaşamışlardır. Bir diğer hipotez olan fonksiyonel kısıtlılık yaşanması ile ilgili hipotez de desteklenmiştir. Köprü işlerle uğraşanların tümüyle emekli olanlara nazaran daha az fonksiyonel kısıtlılık yaşadıkları görülmüştür. Son hipotezde ise köprü işlerde çalışanların daha sağlıklı zihin yapısına sahip oldukları kısmen desteklenmiştir. Kendi alanında kariyer köprü istihdamda bulunanların zihinsel sağlıklarının daha iyi olduğu görülürken, kariyer dışı köprü istihdamda bulunanlarda ise tümüyle emekli olanlara nazaran herhangi bir değişiklik görülmemiştir¹⁸⁷.

2.2.3.6.3. Yaş, Cinsiyet ve Irk Durumu

İnsanlar yaşlandıkça gençlerin aksine emekli olma yaşlarını daha da ötelemektedirler. Pew Araştırma Merkezi tarafından yapılan bir araştırmada 50 yaş ve üzerinde çalışanlara emekli olma yaşları sorulduğunda ortalama 63,7 olarak açıklanmıştır. Fakat bu oran 18-29 yaş aralığında bulunan genç nüfusa sorulduğunda 58,8 seviyelerinde olmuştur¹⁸⁸. Tabii bu durumun birçok sebebi olabilir. Bunlar arasında yaşlı çalışanların gelir kaygısı gütmeleri, sorumlulukları altında bulunan aile bireylerine bakma zorunluluğu ve nasıl olsa emekliliği hak ettiği ve istediği zaman emekli olabileceğinin getirdiği rahatlık, emeklilik yaşının biraz daha ötelenmesine sebep olmuş olabilir.

HRS verileri ile yapılan bir araştırmada 50 yaşın üstündeki emeklilerin %60'ı, 55 yaşın üstündeki emeklilerin ise %53'ü doğrudan iş hayatının dışına

¹⁸⁶ Yujie Zhan ve Diğerleri, "Bridge Employment and Retirees' Health: A Longitudinal Investigation", *Journal of Occupational Health Psychology*, Cilt: 14, Sayı: 4, 2009, ss.377-380.

¹⁸⁷ Zhan ve Diğerleri, ss.377-380.

¹⁸⁸ Taylor ve Diğerleri, s.5.

çıkılmak yerine köprü işlerde çalışmayı tercih etmektedirler. HRS'nin 1992-2004 yıllarını kapsayan verilerine göre 50 yaşından sonra çalışmaya devam eden erkeklerin %18'i ve kadınların %31'i kendi köprü işlerinde çalıştıklarını beyan etmişlerdir¹⁸⁹.

Yine HRS tarafından elde edilen veriler doğrultusunda yapılan bir araştırmada 2004 yılına kadar emekli olacaklar daha sonra muhtemelen köprü işlerde çalışacaklarını söylemişlerdir. Bu kişilerden 62 yaşından küçük olanların %67'si köprü işlerde çalışmaya başlamışlardır. 65 yaşında olanların ise %50'si köprü istihdamı tercih etmişlerdir¹⁹⁰.

Çalışan erkek ve kadınlar arasında da bu oranlar farklılık göstermektedir. Aynı araştırmada erkeklerin %39'u 61 yaşında veya öncesinde emekli olmak istediklerini ifade ederken, kadınlar arasında bu oran %32 seviyesinde olmuştur. Çalışan kadınların genelde daha düşük oranda emekli olmak için belirli bir zaman verdikleri görülmüştür. Aile geliri yüksek olan insanlar daha erken yaşlarda emekli olmak istediklerini söylemişlerdir. Aile geliri 100.000 ABD doları üzerinde olan çalışanlardan %44 gibi bir oran 61 yaşına varmadan emekli olmak istemişlerdir. Geliri 30.000 ABD dolarının altında olan bireylerde ise bu oran %29 seviyesinde olmuştur. Refah seviyesi düşük olan bireyler refah seviyesi yüksek olan çalışanlara oranla çoğunlukla belirli bir emeklilik yaşı vermekten kaçınmışlardır.¹⁹¹

Davis tarafından 2003 yılında yapılan araştırmaya göre ücretli iş açısından kadınlar daha az köprü istihdamı tercih etmektedirler. Buna karşın Quinn ve Kozy tarafından 1996 yılında yapılan araştırma ise tersi bir durumu ortaya koymuştur. Kim ve Feldman'ın araştırmasında ise kadınlar ve erkekler açısından herhangi bir farklılık görülmemiştir. Araştırmalar arasında bir tutarsızlık gözükse de kadınların emeklilik sonrası bir gelirleri olduğunda erkeklere nazaran daha az ücretli işlere yöneldikleri fakat aynı seviyelerde gönüllü işlerde çalıştıkları görülmektedir.¹⁹²

Ayrıca 18-29 yaş aralığında bulunan çalışanlar ve küçük çocuğu bulunan anne ve babalar da emeklilik sonrası çalışma hayatlarını sürdürmek istediklerini

¹⁸⁹ Kane ve Diğerleri, s.1.

¹⁹⁰ Kane ve Diğerleri, ss.1-2.

¹⁹¹ Taylor ve Diğerleri, s.5.

¹⁹² Griffin ve Hesketh, s.105.

söylemişlerdir. Fakat bu tarz ebeveynler daha çok ihtiyaç duydukları için çalışmak istemişlerdir¹⁹³.

Siyah çalışanların yarısı ve beyaz çalışanların ise 1/3'ü oranında 61 yaşına gelmeden emekli olmak istediklerini söylemişlerdir¹⁹⁴. Siyah çalışanlarda emekli olmak isteyenlerin oranının yüksek olması maruz kaldıkları ayrımcılıkla ilgili olabilir.

Moen, Plasman ve Sweet'in 2001 yılında New York'ta yaptıkları kariyer mesleği sonrası emeklilik öncesi geçiş dönemi ile ilgili olarak 887 kişi ile yapılan araştırmada çocuğu olan erkek ve çocuğu olmayan yaşlı kadın çalışanların %40'ı köprü işlerde çalışmayı düşünmektedirler. Ayrıca yönetici olan erkekler ve kadınların da %30 civarında bir oranı köprü istihdamı düşündüklerini söylemişlerdir. Aynı araştırmada esnek çalışma saatleri ve alternatif emeklilik yöntemlerinin çalışanların beklentileri arasında önemli bir yer tuttuğu görülmüştür¹⁹⁵.

Demografik özellikler başlığı altında bugüne kadar yapılmış bazı araştırmalardan sonuçlar aktarılmaya çalışılmıştır. Bu araştırmalar sonuçları açısından her ne kadar yapıldıkları yerler ve dönemlere göre farklılıklar gösterse de bazı temel noktalarda benzerlik taşıdıkları görülmüştür. Şöyle ki eğitim durumu yüksek olanlar, mesleki bilgi ve becerisine güvenen çalışanlar, mavi yakalılar ve yönetici pozisyonunda olan çalışanlar kariyer mesleklerinden ayrıldıktan sonra köprü işlerde çalışmayı daha çok istemektedirler. Genç erkek çalışanlar daha erken yaşlarda emekli olmayı ve köprü işlerde çalışmayı istemektedirler fakat yaşlandıkça emekli olma yaşı gittikçe ötelenmektedir. Bu durumun daha sonra ortaya çıkan maddi kaygılar veya kariyer ile ilgili planlar sebebiyle olduğu düşünülmektedir. Kadınlar erkeklere oranla belli bir emeklilik yaşı vermektan kaçınmışlardır. Bunun sebebi olarak kadınların çoğunlukla bakmak zorunda oldukları yakınları sebebiyle daha çok iş garantisi ve düzenli gelir istedikleri düşünülmektedir. Küçük çocuğu bulunan anne ve babalar da tümüyle emeklilik yerine çalışma hayatlarını sürdürmek istemektedirler. Refah seviyesi düşük olan bireyler refah seviyesi yüksek olan çalışanlara oranla çoğunlukla belirli bir emeklilik yaşı vermektan kaçınmışlardır. Dışarıda yeni bir maceraya atılmak yerine, gelir kaygısı güdüldüğünden çoğunlukla

¹⁹³ Taylor ve Diğerleri, s.3.

¹⁹⁴ Taylor ve Diğerleri, s.5.

¹⁹⁵ Adams ve Beehr, s.225.

kendi kariyer mesleklerinde devam etmek istemektedirler. Eğitim seviyesi daha düşük olanlar daha geç emekli olmak, kariyer mesleklerini daha çok devam ettirmek istediklerini söylemişlerdir. Bu durumun yine uygun bir köprü iş bulma zorluğu ve gelirindeki azalmanın sebep olacağı zorluklar sebebiyle olduğu düşünülmektedir. Sağlık durumları iyi veya çok iyi olanların köprü istihdama katılma oranları daha yüksek olmuştur. Ayrıca genç çalışanlar, ayrımcılığa maruz kaldığını düşünenler, maddi durumu iyi olanlar işyerinde yaşadıkları sorunlar, stres ve iş zorluğu sebebiyle araştırmalarda erken yaşta emekli olmak istediklerini söylemişlerdir. Çalışanların tümüyle emekli olup, iş hayatından kopmak yerine onlara ilave bir gelir sağlayan, daha az stresli, bilgi, beceri ve deneyimlerini gösterebilecekleri bir köprü işte çalışma konusunda daha çok istekli olduklarını görmekteyiz. Nitekim Ruhm ve Feldman tarafından yapılan araştırmalarda çalışanların yarısından çoğu 60 yaşına kadar kariyer mesleklerinden sonra köprü istihdama geçmek istediklerini söylemişlerdir ve sadece her dokuz çalışandan sadece biri tümüyle emekli olmak istediğini söylemiştir.

Çok ilginçtir yaşlı bireylerin emekli olduktan sonra bir işle meşgul olmaları neticesinde birçok fayda görmelerine karşın bu konuda çok fazla çalışma yapılmamıştır. Emeklilik ve özellikle köprü istihdam, insan yaşamının oldukça önemli bir dönemlerinden biri olmasına rağmen çoğunlukla ekonomistler sadece konunun ekonomi boyutuyla, diğer taraftan demografik, psikososyal ve diğer sosyal araştırmacılar sadece kendi alanlarıyla ilgili köprü istihdam konusunu araştırmış, konuyu tümüyle ele alan, kapsamlı bir araştırma yapılmamıştır.

2.3. KÖPRÜ İSTİHDAMIN BİÇİMLERİ

Uzun dönemli bir çalışma hayatından sonra tekrar iş hayatına dönmeye karar veren çalışan değişik alternatifler arasından seçim yapabilmektedir. Tam zamanlı, yarı zamanlı veya sezonluk olmak üzere kariyer mesleği ile ilgili olsun veya olmasın tercih yapılabilecek çeşitli seçenekler mevcuttur. Çalışanlar kendi işyerlerinden çeşitli aşamalardan geçerek emekliliğe ulaşırlar ya da emekli olduktan sonra tekrar işe alınabilirler. İşe yeniden başlama, danışman olma veya evden iş yapma şeklinde de olabilmektedir¹⁹⁶. Fakat bir genelleme yapılacaksa köprü istihdamı dört kısma

¹⁹⁶ Ulrich, s.21.

ayırabiliriz. Bunlar: Yarı Zamanlı Çalışma, Tam Zamanlı Çalışma, Bağımsız Çalışma veya Kendi İşinde Çalışma ve Aşamalı (Kademeli) Emekliliktir. Bunları ayrıntılı olarak aşağıdaki şekilde ele alabiliriz.

2.3.1. Yarı Zamanlı Çalışma

Yarı zamanlı çalışma haftada 35 saatin altında çalışma, yarı zamanlı çalışan ise bir haftada 35 saatin altında çalışan olarak tanımlanmaktadır¹⁹⁷. Çalışana tatmin edici seviyede ücret sağlayan, iş güvenliği yüksek, kariyerinde gelişmeye açık ve eğitim imkânları sunan iyi yarı zamanlı köprü iş imkânları vardır. Bunun yanında zayıf iş güvenliği, düşük ücret, çok az seviyede bir kendini geliştirme imkânı, çok az ilave getirileri olan zayıf yarı zamanlı köprü iş imkânları da vardır. Yarı zamanlı köprü işlerde çalışan çoğu yaşlı çalışan bu ikinci durumda çalışmaktadır.

Köprü işlerle kariyer işlerini karşılaştıran Quinn¹⁹⁸, 1992-1994 yılları arasında HRS'nin verilerini kullanarak yayımladığı makalesinde yarı zamanlı köprü işlerde çalışanların %70'inin sosyoekonomik yönden çöküşe girdiğini tespit etmiştir. Kariyer mesleğinde çalışanların %60'ı saati 10\$ ve altında ücret aldığını beyan ederken, köprü işlerde çalışanlarda bu oran 1/3'e düşmüştür. Kariyer işlerinde çalışanların %20'si saati 20\$ üzerinde ücret aldıklarını söylemiş, köprü işlerde çalışanlarda bu oran %13'te kalmıştır. Köprü iş "iyi" veya "kötü" olsun, yapılan iş terfi içersin veya içermesin yaşlı bireyler yarı zamanlı çalışmayı tam zamanlı işe tercih etmektedirler. Bunun altında yatan en büyük sebep ise bireylerin hoşlandıkları şeyleri yapmaları için yeteri kadar zamana sahip olmalarıdır. Yarı zamanlı köprü işte çalışan yaşlı birey, hem emekliliğinin ona sağladığı imkânlardan yararlanmak için yeteri kadar zamanlarının olmasından dolayı hem de istediklerini yapma şanslarının olmasından dolayı yarı zamanlı çalışılan işleri şimdiye kadar tuttıkları en güzel iş olarak ifade etmişlerdir¹⁹⁹.

¹⁹⁷ Ünlücan ve Özgen, s.256.

¹⁹⁸ Quinn Joseph, "New Paths To Retirement", Ed. O. Mitchell, B. Hammond, & A. Rappaport, Forecasting Retirement Needs and Retirement Wealth, ss.13-32, Philadelphia, **Pensilvanya Üniversitesi Yayınları**, 2000'den aktaran, Ulrich, s.22.

¹⁹⁹ Ulrich, s.22.

ABD’de yarı zamanlı işlerin yaşlı çalışanlar arasındaki popülaritesi genel topluma oranla iki kat daha fazladır²⁰⁰. Boyes ve McCormick tarafından yayımlanan ve Büyük Britanya’daki 50 yaş üzeri kadın ve erkek çalışanların işe devam etme ya da ayrılma durumlarının incelendiği makalede, erken emekli olup da tekrar iş hayatına geri dönenlerin çoğunlukla yarı zamanlı işlerde çalışmak için döndükleri ifade edilmiştir²⁰¹.

2.3.2. Tam Zamanlı Çalışma

Çalışma saati haftalık 35 saatten fazla olan çalışma şeklidir. Çalışma saati fazla olduğundan yarı zamanlı işlere göre sigorta yönünden çalışana avantaj sağlar²⁰². Yarı zamanlı çalışmanın aksine yaşlı çalışan çalışma saatlerini kendi belirleyemez bu konuda işverene tabidir. Bu sebeple yıllık izin, hastalık izni ve sigorta yönünden yarı zamanlı çalışana göre daha avantajlıdır²⁰³. Az miktarda çalışan emekli olduktan sonra tam zamanlı çalışmayı tercih etmektedir. Emekliliğe ayrılanlar tam zamanlı çalışacaksa çoğunlukla kendi işlerinde çalışmak istemektedirler. Emekli olup da çalışmayan çoğu yetişkin özellikle ev ortamında iş yapmak istediklerini ifade etmişlerdir²⁰⁴.

2.3.3. Bağımsız Çalışma

Bağımsız çalışma, kişinin kendisi için çalışmasıdır. Serbest çalışanlar işveren yerine kendi namına çalışanlardır ve kendi yürüttükleri işleri sebebiyle kendi gelirlerini kazanırlar²⁰⁵. 50 yaş ve üzerinde bu çeşit köprü işleri tercih edenlerin sayısı gittikçe artmaktadır. Bağımsız çalışma, yaşlı çalışanlara çalışma saatlerinde esneklik ve onların sevdiği işleri yapma imkânı tanır. Kendi işinde çalışan bu

²⁰⁰ Weckerle ve Shultz, s.317.

²⁰¹ Linda Boyes ve Jim McCormick, **A Coming of Age: Experiences of Work and Sustaining Workability**, Scottish Council Foundation, 2005, s.3.

²⁰² http://tr.wikipedia.org/wiki/Tam_zamanl%C4%B1_i%C5%9F, (17.10.2012).

²⁰³ Mohamed, s.308.

²⁰⁴ Ulrich, s.23.

²⁰⁵ <http://en.wikipedia.org/wiki/Self-employment>, (31.08.2012).

kişilerin yaklaşık üçte biri 50 yaşından sonra bu işe başlamaktadır ve Nair ve Pandey araştırmalarında yaşlı girişimcilerin oldukça başarılı olduğunu rapor etmiştir²⁰⁶.

2.3.4. Aşamalı (Kademeli) Emeklilik

Aşamalı emeklilik, çalışanın tamamıyla emekli olmadan evvel çalışma yükünün veya sorumluluklarının azaltıldığı bir düzenleme şeklinde olmaktadır. Aşamalı emeklilik programına katılan çalışanlar belli bir ücretle belli bir zaman dilimi süresince yarı zamanlı çalışma, iş paylaşma, çalışma saatlerini aşamalı olarak azaltma, pozisyon değişikliği veya iş tanımında düzenleme yapılarak sorumluluğunun azaltılması şeklinde yapılabilmektedir. Daha az çalışanın bu tarz aşamalı emekliliği istediği fakat çoğunlukla “**ayrıl ve geri dön**” veya “**bumerang**” çalışan denilen, çalıştıkları işyerlerinden resmi olarak emekliliğe ayrıldıktan sonra tekrar aynı işyeri tarafından işe alınması şeklinde olmaktadır. Bu durumda çalışan tam zamanlı çalışan kadar imtiyaz ve imkânlarla sahip olamayacaktır. ABD’de 1998 yılında yapılan bir araştırmada şirketlerin %8’inin aşamalı emeklilik tarzı köprü istihdama başvurdukları anlaşılmıştır. Oysa birçok üniversitede bu sistem başarıyla uygulanmaktadır. Üniversitelerde başarıyla uygulanan bu sistemin, diğer kurumlarda pek tercih edilmemesinin sebebi üniversitelerdeki akademik ortamın doğal yapısı ve görev süresi ile ilgili olmasıdır²⁰⁷.

Bu yöntem, çalışanların çalışma hayatını daha da uzatmak için başvurulan bir yöntemdir. Fakat çoğu işletme bu konuda isteksizdir. İşverenler ayrımcılık iddialarından endişe duydukları için hangi çalışanın kalacağı konusunda ihtiyatlı davranmayı tercih etmektedirler. İşverenler, yaşlı çalışanlarını bir yük olarak gördükleri ve onların yeterince üretici olamayacakları konusunda endişeli oldukları için onları tekrardan işe almak hususunda isteksiz olabilmektedirler. Hutchens ve Dentinger 2000 yılında yedi işveren ile yaptıkları saha araştırmasında²⁰⁸, işverenlerin “**aile dostu**” politikalar ile yaş farkı gözetmeden tam zamanlı çalışanlara ailevi

²⁰⁶ Gerry Kerr ve Marjorie Armstrong-Stassen, “The Bridge to Retirement: Older Workers’ Engagement in Post-Career Entrepreneurship and Wage-and-Salary Employment”, **Journal of Entrepreneurship**, Cilt: 20, Sayı:1, 2011, ss.56-57.

²⁰⁷ Ulrich, s.23.

²⁰⁸ Robert Hutchens ve Emma Dentinger, “Gradual and Retire-Rehire Pathways to Retirement: Evidence From Seven Case Studies of Employers in Upstate New York”, **Bronfenbrenner Life Course Center**, Cornell Üniversitesi, New York, 2000’den aktaran, Ulrich, s.23.

nedenlerden ötürü yarı zamanlı çalışmalara geçmesine izin verdiklerini fakat aynı zamanda yaşlı çalışanlara aşamalı emekliliğe geçiş için izin vermediklerini rapor etmişlerdir. Hutchens ve Dentinger konu ile ilgili şu soruyu sormuşlardır. “Genç çalışanlara yarı zamanlı çalışma imkânı tanınırken, emeklilik sınırında olan çalışanlar bundan muaf mı tutulmaktadır?” İşletmeler çoğunlukla yaşlı çalışanlar için “ayrıl ve geri dön” “**bumerang**” tarzı işe almayı tercih etmektedirler. Zira angi çalışanın işe alınacağı ve yarı zamanlı olabileceği konusunda daha seçici olunabilmektedir. Üstelik emeklilik ücreti veya bazı imtiyazlar konusunda işveren nispeten daha rahat olabilmekte ve işin süresi konusunda taahhütlerin konulması noktasında kontrolün işverenlerde olması da ayrıca cazip gelmektedir²⁰⁹.

Chapman da aşamalı emekliliğin gittikçe önem kazandığından bahsetmiştir. Çalışan azaltılmış iş saatleri ile işyerinde kalmayı tercih etmekte, işveren de böylelikle tecrübeli elemanını kaybetmemektedir. Bu hem çalışan hem de işveren açısından bir **kazan-kazan** yöntemidir²¹⁰.

2.4. KÖPRÜ İSTİHDAMIN ETKİLERİ

Birçok çalışan geleneksel emeklilik yerine tam emekli olma durumu ile kariyer mesleğini sonlandırma arasında bir geçiş sürecini ifade eden köprü istihdamı tercih etmektedir. US Bureau of Labor Statistic Health and Retirement Study tarafından 10 yıllık bir süreyi kapsayan veriler doğrultusunda yapılmış olan araştırmada çalışanların yarısından fazlasının tümüyle emekli olarak iş yaşamlarını sonlandırma yerine köprü istihdamı seçtikleri görülmektedir²¹¹. Örgütler açısından düşünüldüğünde istekli yaşlı personele erken emekli olma yönünde bir teşvik sağlama ve becerikli çalışan ile kendini çalışmaya daha hazır hissedenden kişileri işe alarak işgücü açığını kapatma yönünde fayda sağlayacaktır. Çalışanlar için ayrıca çeşitli faydalar sağlamaktadır. Ekonomik yönden bir getiri sağlarken, işe yarar durumunun devamına, daha az iş ve daha az stres, ayrıca değerli bilgi ve tecrübeyi

²⁰⁹ Ulrich, s.23.

²¹⁰ Elwood N.Chapman, **Comfort Zones, Fifth Edition: Planning a Fulfilling Retirement, Course Technology**, Boston, 2005, s.27.

²¹¹ Applied Human Resources Management, “Equal Employment Opportunity”, s.34.

sonraki nesillere taşıma imkânı sağlayacaktır. Köprü istihdam bu yönden bir emeklilik ve hayat memnuniyetidir²¹².

İnsan kaynaklarının en önemli bileşeninin bilgi ve beceriyle donanmış, çağının gerektirdiği teknolojiye hâkim ve onu kullanabilen, eğitilmiş ve yetenekli çalışan olduğu bilinmektedir. Yılların kazandırdığı iş deneyimi, bilgi, tecrübe ve becerisi ile yetenekli çalışan gittikçe önemini artırmaktadır. Günümüzde işletmeler de artan bir şekilde yetenekli ve deneyimli çalışana ihtiyaç duymaktadırlar. Kendi kariyer mesleğinden ayrıldıktan sonra köprü işlerde çalışmaya başlayan bireyin birçok yönden köprü istihdamdan fayda elde ettiği söylenebilir. Toplumsal açıdan bakıldığında köprü istihdam ile daha az çalışan sosyal güvenliğe bağlı kalacaktır. Emekli olduktan sonra kişilerin finansal durumları hakkında yapılan araştırmalar çarpıcı bir şekilde göstermiştir ki çok az kişi emekli olduktan sonra sahip olduğu hayat standardını sürdürme imkânına sahiptir. Bu durum da kişilerin köprü istihdama yönelmelerini büyük oranda artırmaktadır²¹³.

Köprü istihdam her ne kadar kariyer meslek ile tümüyle iş hayatından çekilme arasında bir geçiş olsa da bu durum yapılan köprü işlerin daha az zor olduğu anlamına gelmemektedir. Köprü istihdam aynen kariyer döneminde olduğu gibi yarı zamanlı ve tam zamanlı işler düzeyinde olup; kişiye, örgüte ve topluma etki eden tarafları bulunmaktadır. Köprü istihdam, bireysel seviyede kişinin kendi arzusuna ve kapasitesine uygun bir iş imkânı demektir. Bu durumun da zaten kişinin psikolojik durumunu iyileştirdiği bilmektedir. Köprü istihdam ayrıca yaşlı çalışanlara farklı işleri tanıma ve deneme imkânı verirken, kariyer mesleği ile tam emeklilik arasında bir geçiş imkânı sağladığından, tümüyle emekli olmaya da kişiyi hazırlar. Ayrıca kendi emeklilik aylığına ilave olarak bir gelir imkânı sağlar. İşletmeler ve örgütler açısından bakıldığında köprü istihdam, daha düşük maliyetle yetenekli, becerikli ve bilgili çalışanı diğer bir ifadeyle “örgütsel akıl”ı bünyede tutmaya yarar. Ayrıca yetenekli çalışan temininde sorun yaşandığında köprü istihdam ile kariyer mesleğini sonlandırmış fakat çalışmaya devam etmek isteyen çalışanlar başvurulacak bir kaynak haline gelmektedir. Toplumsal seviyede ise köprü istihdam yaşlı bireylere ek bir gelir imkânı sağladığından yoksulluğu azaltan bir rol oynamaktadır. Ayrıca yaşlı

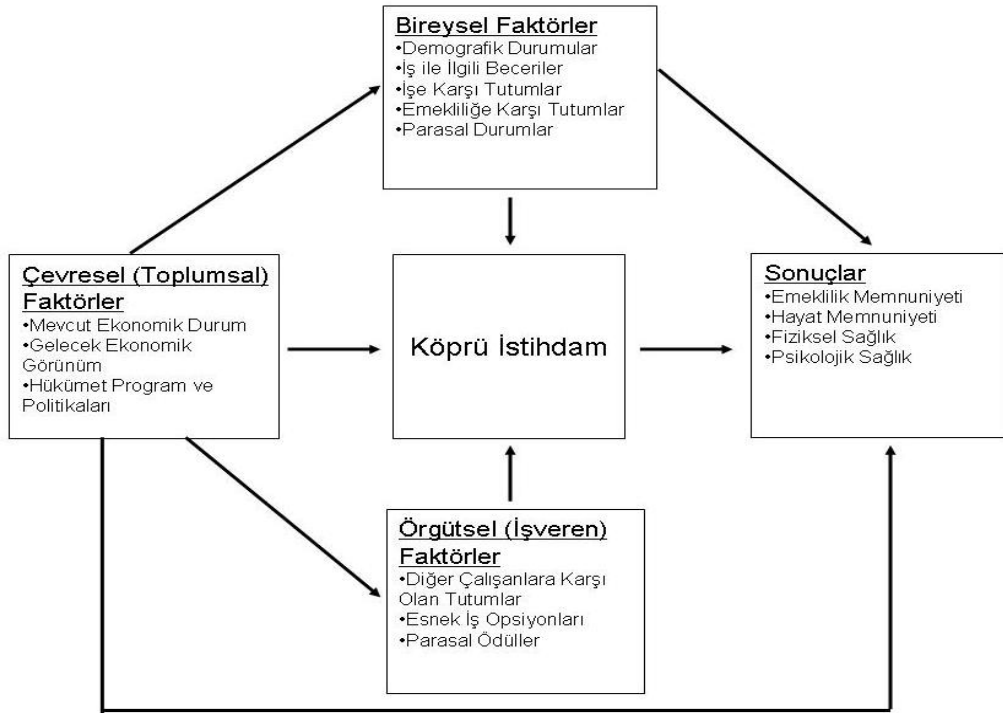
²¹² Applied Human Resources Management, s.34.

²¹³ Griffin ve Hesketh, s.101.

bireylerin bir kenara çekilmek yerine çalışarak, topluma ve kendilerine faydalı olmaları genel anlamda memnuniyeti artırmaktadır²¹⁴.

Ulrich ve Brott'un çalışmasına katılan katılımcılar, emekliliklerinde köprü işlerde çalışıyor olmaktan çok büyük fayda gördüklerini ve bu durumun genel anlamda hayat memnuniyetlerini artırdığını ifade etmişlerdir. Mutran, Reitzes, Bratton ve Fernandez'in katkılarına göre köprü işlerde çalışan olgun çalışanlar, bir işe yaradıklarını ve kendilerini yetenekli bir çalışan gibi gördüklerinde daha da mutlu olduklarını söylemektedirler. Ayrıca köprü işlerde çalışan kişiler, işlerinin onlara öğrenme konusunda katkı sağladığını, diğer insanlardan farklı kıldığını ve yetkinliklerini gösterme imkânı verdiğini söylemişlerdir. Emekli bir pilotun köprü işinde çalışırken üç farklı uçağı kullanmayı öğrenmesi yaşlı çalışanların öğrenemeyeceğı savını yıkmıştır. Bazı katılımcılar da gerek kendilerine olsun ve gerekse diğerlerine olsun köprü istihdamın onların hala ilgili ve yetenekli olduklarının bir kanıtı olduğunu söylemişlerdir²¹⁵.

Şekil 8: Köprü İstihdamın Öncesini ve Sonuçlarını Gösteren Model



Kaynak: Adams ve Beehr, s.218.

²¹⁴ Adams ve Rau, s.720.

²¹⁵ Ulrich ve Brott, s.167.

Şekil 8’de köprü istihdam süreci tasvir edilmektedir. Burada çevresel faktörlerin köprü istihdam karar ve deneyimini direkt olarak etkilediği görülmektedir. Ayrıca bireyi ve örgütü de etkilemektedir. Bireysel ve Örgütsel faktörler doğrudan köprü istihdamı etkilemektedir. Köprü istihdamın etki ve sonuçlarının anlatıldığı bu bölümde genel olarak çalışanlar, örgüt ve toplum açısından köprü istihdamın etki ve sonuçları incelenecektir.

2.4.1. Çalışan veya Emekli Birey Açısından

Emekliliğin basit bir olay ve son olmayıp, çalışanın kariyer sürecinin bir aşamasıdır. Emeklilik sonrası, kariyer meslek tamamlandıktan sonra tümüyle iş yaşamından kopmak yerine insanlar çoğunlukla çalışmaya devam etmek istemektedir. Ortalama yaşam süresinin uzaması ve sağlık alanında yaşanan gelişmeler, bireylerin kendi kariyer mesleklerinden ve tam zamanlı işlerinden ayrıldıktan sonra farklı kollarda, nispeten daha az zamanlı işlerde (yarı-zamanlı, kısa aralıklı tam zamanlı işler) çalışma hayatlarına devam etmek istemelerine imkân sağlamıştır.

HRS’nin 1992, 1994 ve 1996 yılları arasında yayınlamış olduğu raporları inceleyen Quinn²¹⁶, erkek çalışanların üçte birinin, kadın çalışanların ise neredeyse yarısının kariyer mesleklerinden ayrıldıktan sonra köprü işlerde çalıştığını söylemektedir. Köprü istihdama geçiş yapanlar çoğunlukla 65 yaşın altındaki kişilerdir. Büyük ihtimalle yeterince emeklilik yardımı alamayacaklarını düşünerek, iş hayatlarından tümüyle çekilmeyip, bu geçiş döneminde köprü işlerde çalışarak tam emeklilik ile kariyer meslekleri arasındaki boşluğu doldurmaya gayret edeceklerdir²¹⁷.

Feldman, yapılan araştırmalarda köprü istihdamın yaşlı çalışanlar için **üç temel fayda** sağladığını söylemiştir. **Birincisi**, aktif yaşamın ve günlük düzenli hayatın devam etmesi; **ikincisi**, daha az yorucu iş ve daha az stres; **üçüncüsü** ise işe yarayan biri olmanın verdiği memnuniyet ve sonraki nesillere değerli bilgilerin aktarılmasında üstlenilen önemli roldür²¹⁸.

²¹⁶ Quinn, 2000’den aktaran, Shultz, s.216.

²¹⁷ Shultz, s.217.

²¹⁸ Feldman ve Seongsu, s.16.

2000 yılında Moen tarafından yapılan bir araştırmada, kariyer işini noktalamış ancak çalışmaya devam eden 220 kişiye neden çalıştıkları sorulmuş, bu kişilerin onda dokuzu, aktif hayata devam etmek istedikleri için çalıştıklarını beyan etmişlerdir. Diğer sebepler ise serbest zamanlarının olması, sosyal bağlantılarının devam etmesi, ilave gelir elde etmeleri, profesyonel beceri ve yeteneklerinin taze kalması için çalışmaya devam etme şeklinde sayılmıştır. Daha genç emekliler ise (54-64) çoğunlukla ilave gelir ve sağlık sigortalarının devamını ön plana almaktadırlar.²¹⁹

Köprü istihdam, kişiye arzu ettiği ve kendi kapasitesine uygun bir iş bulma imkânı sağlar. Ayrıca yaşlı çalışanlara farklı işleri tanıma ve deneme imkânı sağlar. Köprü istihdam kariyer mesleği ile tam emeklilik arasında bir geçiş olduğundan emeklilik hayatına kişiyi hazırlar. Emeklilik aylığına ilave olarak ciddi bir gelir imkânı sağlar²²⁰.

Köprü istihdam, kişiye üretken olduğu bir ortam sağlarken aynı zamanda ekonomik ve sosyal olarak da hayatını dengeleyebilmesi imkânını da vermektedir. Bu sebeple köprü istihdam bireyin ve ailesinin iyi olma durumunun devamını sağlamada önemli bir rol üstlenmektedir²²¹.

Emeklilik sonrası köprü istihdamı düşünen insanlar için emeklilik tanımı, geleneksel anlamı dışında yeni bir anlam kazanmaktadır. Geleneksel anlamın ekonomik ve yaş ile ilgili bakış açısının yerini; eğitim, sosyal destek, iş-aile dengesinin sağlanması gibi köprü istihdama katılım konusunda ikna edici bazı unsurlar almaktadır. Köprü istihdam, işletmelerin yetenekli ve tecrübeli çalışanı bünyede tutarak, gelişmesine ve büyümesine imkân sağlamış olmanın yanında çalışana da aktif durumda kalma, farklı iş alanlarında çalışma, üreten insan olmasını sağlama, ilave gelir elde etme ve sosyal olarak da faal olma gibi avantajlar sağlamaktadır²²².

²¹⁹ Ulrich, s.22.

²²⁰ Adams ve Rau, s.720.

²²¹ Benoit-Paul Hebert ve May Luong, "Bridge Employment", **Statistics Canada**, Katalog No: 75-001-X, 2008, s.5.

²²² Sharon Kendrick ve Melody D.Wollan, "Identifying Pre-Retirees for Bridge Employment: Factors That Influence Post-Retirement Employment Decisions", **Journal of The North American Management Society**, Cilt: 4, Sayı: 1, 2009, s.3.

Weckerle ve Shultz tarafından yayımlanan araştırmada köprü istihdamın emekliliğe geçişte yaşlı çalışanların yeni duruma adaptasyonlarını sağlayan önemli bir psikolojik unsur olduğu ifade edilmiřtir²²³.

2.4.2. Örgüt ve İşveren Açısından

Köprü istihdamının yaşlı çalışanlara olduğu kadar onları işe alan işletmeler açısında da önemi yadsınamaz. İşletmeler tarafından istekli personele erken emekli olma yönünde bir teşvik sağlayarak, becerikli çalışan ile kendini çalışmaya daha hazır hisseden kişileri işyerinde tutarak, işgücü açığını kapatma yönünde fayda sağlayacaktır. Yıllarca aynı işyerinde çalışarak bilgi, beceri ve yeteneğini ispatlamış kişileri işyerinde tutarak örgütsel aklın devamını sağlamak, şüphesiz ki işletmeler için daha kârlı olacaktır.

Yıllarca aynı işletmede çalışmış bir çalışan, örgüt için potansiyel olarak bir değer ifade etmektedir. Geçici işçi ve yarı zamanlı işçi çalıştırmak yerine bu tarz köprü istihdam örgütler için daha uygundur. Ayrıca bu kişiler kendilerinden sonrakilere mentorlük ve yol göstericilik yapabileceklerdir²²⁴.

Piyasada oluşacak genç ve ehil (ara eleman) işgücü azlığında köprü istihdama başvuran yaşlı çalışanlar örgütler için önemli bir kaynak oluşurmaktadır. Köprü istihdamda bulunan yaşlı çalışanların, yılların tecrübesine sahip oldukları ve tekrar çalışmaya istekli oldukları düşünöldüğünde işyerlerinde daha az kazaya sebep oldukları, daha az devamsızlık yaptıkları (**absenteizm**) ve işletmelerin daha az işgücü devrine maruz kaldıkları söylenebilir²²⁵.

Gün geçtikçe kariyer mesleğinden sonra tümöyle emekli olmak yerine köprü işlerde çalışmayı tercih eden çalışan sayısı işletmeler ve örgütler için de göz ardı edilemeyecek bir yetenek havuzu oluşurmaktadır. Günümüzün ve geleceğin yoğun rekabet ortamında bu hazır deneyimli ve yetenekli çalışan varlığı işletmeler için önemli bir güç olacaktır²²⁶.

²²³ Weckerle ve Shultz, s.318.

²²⁴ Feldman ve Seongsu, s.15.

²²⁵ Weckerle ve Shultz, s.318.

²²⁶ Weckerle ve Shultz, ss.323-324.

2.4.3. Toplumsal Çevre Açısından

Tüm toplumlarda köprü istihdam aynı şekilde algılanmamaktadır. Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde köprü istihdama geçişler farklı olmaktadır. Tablo 1’de görüldüğü gibi gelişmekte olan ülkelerde insanlar çoğunlukla bağımsız çalışma tipi köprü istihdama geçmektedirler. Bunun sebebi olarak da işsizlik oranının yüksek olması sebebiyle emekli olmuş birey yerine çoğunlukla genç çalışanlar istihdam edilmektedir. Bunun tersi olarak gelişmiş ülkelerde yarı-zamanlı köprü istihdama geçiş oranı hayli fazladır²²⁷.

Tablo 1: Gelişmiş ve Gelişmekte Olan Ülkelerde Köprü İstihdam Dağılımı

Köprü İstihdam Biçimi	Gelişmiş Ülkeler	Gelişmekte Olan Ülkeler
Tam Zamanlı Çalışma	%10	%5
Yarı Zamanlı Çalışma	%60	%20
Bağımsız Çalışma	%30	%70

Kaynak: Mohamed, s.308.

Ülkemiz de köprü istihdam kurumsal olarak işletilmemektedir. Bu sebeple kaç çalışanın köprü işlerde çalıştığı veya ne tür köprü istihdama yöneldiği konusunda sağlıklı bilgi mevcut değildir. Ancak emekli olup da çalışanların, SGK’ya Sosyal Güvenlik Destek Primi ödemesi gerekmektedir. Buradan hareketle kaç emeklinin çalıştığına dair bir bilgi elde edilebilir. Ülkemizde yaklaşık 10 milyon emekli bulunmaktadır ve her 100 emekliden 42’si çalışmaktadır. 10 milyon emekliden 4 milyonu çalışmakta ancak SGK’ya 250 bin civarında çalışan emekli prim yatırmaktadır.²²⁸. Dolayısıyla mevcut bilgilerle çok sağlıklı bir analiz yapmak mümkün olamamaktadır.

Köprü istihdamın hangi biçimi seçilirse seçilsin toplumsal seviyede de birçok fayda barındırmaktadır. Yaşlı bireylere ek bir gelir imkânı sağlamasından dolayı genel anlamda yoksulluğun azalmasını, refah seviyesinin yükselmesini

²²⁷ Mohamed, s.309.

²²⁸ Hazal Ateş, “SGK’den Çalışan Emekliye Müjde”, **Sabah**, 25 Ocak 2013, <http://www.sabah.com.tr/Ekonomi/2013/01/25/sgkdan-calisan-emekliye-mujde>, (17.07.2013).

sağlamaktadır. Ayrıca yaşlı bireylerin bir kenara çekilerek işe yaramaz olarak algılanması yerine çalışarak, topluma ve kendilerine faydalı olmaları genel anlamda memnuniyeti artırmaktadır²²⁹.

²²⁹ Adams ve Rau, s.720.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

KÖPRÜ İSTİHDAM OLGUSUNA YÖNELİK BİR META ANALİZ ÇALIŞMASI

Üçüncü bölümde, araştırmanın modelini oluşturan meta analiz yöntemi hakkında genel bir bilgi ve uygulama basamakları aktarılmaya çalışılacaktır. Bu bölümde meta analiz açıklaması, tarihçesi, türleri, istatistiksel model seçimi ve meta analiz gerçekleştirmek için izlenecek adımlar, kullanılacak veri toplama araçları, toplanan verilerin analizinde kullanılacak istatistiksel tekniklere yer verilmiştir. Meta analiz uygulama basamakları bölümünde ise araştırmayı oluşturan veri toplama, çalışma karakteristikleri, ölçütler ve veri analizi aşamaları açıklanmıştır.

3.1. META ANALİZ

Bilimsel olarak araştırılmak istenilen herhangi bir konuda çok iyi düzenlenmiş olsa bile tek bir çalışma sorunu çözmeyebilir. Burada karşımıza meta analiz yöntemi çıkmaktadır. Meta analiz yöntemi ile iki veya daha fazla bilimsel çalışmanın sonuçları uyumlu ve tutarlı bir şekilde bir araya getirilir²³⁰.

Meta analiz bağımsız çalışmalardan elde edilmiş analiz sonuçlarını ve aralarındaki ilişkiyi bütünleştirmek amacıyla kullanılan istatistiksel analizlerdir²³¹. Meta analiz diğer analizlerin analizidir. Bir alanda benzer çalışmaların sonuçlarının birleştirilmesi için kullanılan istatistiksel bir yöntemdir. Meta analiz, bireysel çalışmalardaki verileri kullanarak nicel biçimde etki büyüklüğü olarak tabir edilen bilgiyi birleştirmek ve analiz etmek için kullanılan metottur. Birçok küçük bireysel çalışma sonuçlarını bir ya da birden fazla istatistiksel yöntem kullanılarak birleştiren ve daha fazla bilgi veren bir analiz tekniğidir²³².

²³⁰ Jacob Cohen, "Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences", New Jersey, 1988, s.20'den aktaran Ayhan Aydın ve Diğerleri, "Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarında Cinsiyetin Etkisi: Meta Analitik Bir Analiz", **Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri, Educational Sciences: Theory & Practice, Bahar**, 2011, s.618.

²³¹ Larry C. Lyons, "Meta-Analysis: Methods of Accumulating Results Across Research Domains", 15.01.2004, <http://www.lyonsmorris.com/lyons/MetaAnalysis.htm>, (24.10.2012), s.1.

²³² Mücahit Camnalbur, **Bilgisayar Destekli Öğretimin Etkililiği Üzerine Bir Meta-Analiz Çalışması**, (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, 2008, s.45.

Meta-analiz, bireysel çalışmalardan elde edilen deneysel bulguların birleştirilmesi, sentezlenmesi ve yorumlanması amacıyla kullanılır. Bu yöntem, birçok araştırma sonucunun ortak bir ölçü birimine çevrilerek karşılaştırılmasını ve büyüklüklerinin hesaplanmasını sağlar²³³.

Meta analiz literatür taraması için kullanılır. Deneysel çalışmalardaki gibi hipotezler oluşturulur ve oluşturulan hipotezlerin doğruluğunu sınamak için veri elde edilir ve istatistiksel yöntemlerle analizler yapılır. Deneysel çalışmalardan farklı olarak veri toplamak için çalışma grupları kullanılmak yerine, önceki araştırmacıların çalışmalardaki veriler kullanılır. Meta analiz yöntemi istatistiksel tekniklere ve sayısal verilere dayalı olması nedeniyle diğer literatür tarama yöntemlerinden farklı olarak, nicel bir çalışma yöntemidir²³⁴.

3.1.1. Meta Analizin Tarihçesi

Meta analiz ilk olarak 1976 yılında Gene V. Glass tarafından ortaya atılmıştır. Meta, Yunanca kökenli bir kelime olup “geri, bir şeyin arkası” anlamına gelir. Fakat Glass meta analizi istatistiksel araştırmaların istatistiksel araştırmasını ifade etmenin bir yolu olarak açıklamıştır. Ayrıca meta analizi ilk olarak “bulguları birleştirmek amacıyla yapılan bireysel araştırmalardan oluşan geniş çalışmaların istatistiksel analizi” olarak tanımlamıştır²³⁵.

Bununla birlikte, 1970’lerin ortalarında, bu tür çalışmalar çok az bulunmaktaydı. Ancak ilk defa, 1977 yılında, “A review on the effectiveness of psychotherapy by Smith and Glass” adlı bir yayında, literatür taramanın yeni yöntemlerine dikkat çekildi. Smith ve Glass, birçok çeşitte araştırmanın birleştirilerek istatistiksel olarak yorumlandığı bu çalışmada meta-analiz adını ilk defa kullandılar. 1980’lerde bu meta-analitik teknik, meta-analiz için kullanılan istatistiksel kuram ve işlemlerin de eklenmesiyle iyileştirildi. Şu anda geçerli olan ve birbirinden farklı amaçlar için kullanılan birçok meta-analiz türü bulunmaktadır.

²³³ Mehmet Can Şahin, **İnternet Tabanlı Uzaktan Eğitimin Etkililiği: Bir Meta Analiz Çalışması**, (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana, 2005, s.29.

²³⁴ Camnalbur, s.46.

²³⁵ Susan C. Whiston ve Peiwei Li, “Meta-Analysis: A Systematic Method For Synthesizing Counseling Research”, **Journal of Counseling and Development**, Cilt: 89, Sayı:3, 2011, s.273.

Ancak, genel olarak ana fikir aynıdır: Meta-analiz, birçok araştırma sonucunun ortak bir ölçü birimine çevrilerek karşılaştırılmasını ve istatistiksel işlemlerle etki büyüklüklerinin hesaplanmasını sağlar²³⁶.

3.1.2. Meta Analiz Türleri

Meta analiz çalışmalarında farklı amaçlar için farklı yollar kullanılmaktadır²³⁷.

Meta analiz türleri iki ana başlık ve ikişer alt başlık olarak gruplandırılır.

- Grup Karşılaştırma (group contrast)
 - İşlem etkililiği (treatment effectiveness)
 - Grup farklılığı (group differences)
- Korelasyonel Meta Analiz (correlational association)
 - Test geçerliliği (test validity)
 - Değişken kovaryansı (variable covariation)

İşlem etkisini ve bu etkilerin birbirleriyle olan ilişkilerini; öznenin doğası, yapılan işlemin miktarı ve özel işlemin şekli faktörlerini **işlem etkililiği** açıklar. İşlem etkisi meta analizi, “d” veya “g” harfiyle gösterilen standartlaştırılmış etki büyüklüğünü kullanır. Bu terim, deney ve kontrol grupları ortalamaları arasındaki farkın toplam standart sapmayla bölünmesi ile bulunur. Bu istatistik yöntemi, birden çok çalışmada kullanılan bağımsız değişken verilerinin ortak bir ölçü birimine çevrilerek, etki büyüklüklerinin karşılaştırılması amacıyla kullanılır.

Grup farklılığı türü ise gruplar arasındaki farklılıkları gösterebilmek amacıyla standartlaştırılmış etki büyüklüğünü (standardized effect size) kullanır. Burada dikkat edilmesi gereken, araştırmaların öncelikle kız-erkek gibi doğal olarak ortaya çıkan gruplar üzerinde yapılması gerektiğidir.

Test geçerliliği türü, bir ölçüt değişkeni ve bir ölçü arasındaki korelasyon ile ilgilenir. Genel olarak ölçümlerin psikometrik geçerliliğine karar vermek kadar endüstriyel ve örgütsel psikolojide de kullanılır.

²³⁶ Şahin, ss.31-32.

²³⁷ Joseph Durlak, “Reading And Understanding Multivariate Statistics”, **American Psychological Association**, Washington DC, 1995’den aktaran, Camnalbur, s.46.

Değişken kovaryansı iki veya daha fazla değişkenin kovaryansına odaklanır. Örneğin sağlık eğitimi ve sigara içme oranları gibi.

3.1.3. İstatistiksel Model Seçimi

Araştırma konusu hakkında taranan çalışmalar, niteliksel olarak analiz edilerek meta analize dâhil edilecek çalışmalar belirlenir. Bu aşamadan sonra sonuçların istatistiksel olarak birleştirilmesi gerekir. Araştırma sonuçlarına göre istatistiksel modelin seçimi de farklılaşabilir. Sabit etkiler modeli (fixed effect model) ve rasgele etkiler modeli (random effects model) olmak üzere iki istatistiksel modele dayanarak çıkarımlar yapılmaktadır.

Sabit etkiler modelinde her çalışmanın aynı etkiye sahip olduğu varsayılır. Bununla birlikte farklı çalışmalarda ölçümler doğru olsa bile her bir çalışmanın tamamen aynı sonuç verdiğine inanmak zordur. Bu varsayımın test edilmesi homojenlik testi ile sağlanır. Eğer varsayım sağlanamazsa veriler alt gruplara ayrılarak veya hem çalışma içi hem de çalışmalar arası rasgele etkiler model tercih edilmektedir. Sabit etkili model yaygın olarak kullanılmasına rağmen rasgele etkili model ile karşılaştırıldığında sınırlılıkları bulunmaktadır²³⁸.

Elde edilen çalışmaların homojen olmadığı ve sabit etkili modelin uygun olmadığı durumlarda **rasgele etkiler modeli** uygun olan seçimdir. Çalışmaların homojen olmadığı tespit edildikten sonra, istatistiksel model olarak rasgele etki modeli ile çalışmaları birleştirmek daha uygun görülür²³⁹.

3.1.4. Meta Analizde Temel Basamaklar

Bir meta-analiz çalışmasında izlenmesi gereken altı ana basamak şu şekilde sıralanmıştır²⁴⁰.

- Araştırma sorusunun ortaya konması,
- Literatür taraması,

²³⁸ Camnalbur, ss.47-48.

²³⁹ Camnalbur, s.48.

²⁴⁰ Gülfer Özdemirli, **İşbirlikli Öğrenme Yönteminin Öğrencinin Matematik Başarısı ve Matematiğe İlişkin Tutumu Üzerindeki Etkililiği: Bir Meta-Analiz Çalışması**, (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana, 2011, ss.37-38.

- Çalışmaların kodlanması,
- Etki büyüklüğü indeksi,
- Etki büyüklüklerinin dağılımının istatistiksel analizi,
- Sonuçlar ve yorumlar.

Araştırma sorusunun ortaya konması veya hipotezin seçilmesi kapsamında daha önceki çalışmaların kavramsal, deneysel ve teorik görüşlerine dayalı olan hipotezlerle başlanmalıdır. İyi bir hipotez geliştirmek için çalışma alanı ile ilgili önceki çalışmaların okunması gerekir.

Hipotez seçilirken şunlara dikkat edilmelidir²⁴¹:

- İlgili hipoteze dair meta analizi yapılacak kadar çok çalışma var olmalıdır.
- İlgili hipotez, baş edilemeyecek kadar çok çalışmayı incelemeyi gerektirmemelidir.
- Seçilen konu diğer bireyler için ilgi çekici olmalıdır.
- Meta analizinin bir nedeni olmalıdır. Bu neden, aşağıdakilerden biri veya bir kaçı olabilir.
 - Bir etkinin varlığını ortaya koymak,
 - Bir etkinin büyüklüğünü ortaya koymak,
 - Literatürdeki çelişen bulguları ve yorumları çözümlmek,
 - Belli bir etkinin önemli moderatör değişkenlerini belirlemek.

Literatür taramasında bilgisayar araştırmaları, elle yapılan arama, bağımsız yapılan her bir çalışmanın referans listeleri, literatür taramada kullanılan ortak kaynaklardır.

Çalışmalar kodlanırken elde edilen tanımlayıcı bilgiler, sayısal verilere çevrilir. Bu yöntemler hem genel olmalı, hem de çalışmaların benzersiz yönlerini gösterecek şekilde özel olmalıdır.

Meta-Analizin türüne bağlı olarak, birçok çeşit **etki büyüklüğü** (effect size) (d veya p) formu veya başka bir tür ölçme sistemi kullanılabilir. Kullanılan ölçekler ve ölçüm sonuçları çalışmadan çalışmaya geçtiği için karşılaştırmaya izin veren bir

²⁴¹ Jamie DeCoster, "Meta-Analysis Notes", 2004, <http://www.stat-help.com/meta.pdf>, (27.07.2013), s.5.

yöntemle sonuçlar standardize edilmiş değerler olan etki büyüklükleri indeksine çevrilir.

Bu aşamada bazı **istatistiksel yöntemlerden** istifade edilir. Bu yöntemlerin ilk aşaması, çalışmalardaki sonuçların hangi model için daha uygun olacağını belirlemesidir. İstatistiksel modeller “sabit etki modeli (fixed effect model)” ve “rasgele etki modeli (random effects model)” olmak üzere ikiye ayrılır. Sabit etki modeli, toplanan çalışmaların hepsinin tamamen aynı etkiyi tahmin etmesi varsayımına dayanır. Sabit etki modeli varsayımları yerine gelmediğinde çok yaygın bir şekilde kullanılan rasgele etkiler modeli, çalışmaların kendi içlerindeki varyansını ve çalışmalar arası varyansı dikkate alarak bir değerlendirme yapmanın daha doğru olabileceğini öngörmüştür²⁴².

Sonuçlar, analiz edilen literatürü ve bu literatürün sınırlarını yansıtmalıdır. Bireysel / single (normal) çalışmalarda olduğu gibi, araştırmacılar gelecekteki araştırmaları iyileştirmek için, tavsiyelerde bulunmalıdırlar veya sonraki araştırmacılar tarafından çözülmek üzere, içinde bulunulan durumun potansiyel sorunlarını belirtmelidir.

3.1.5. Meta Analizin Avantajları ve Sınırlılıkları

Araştırma bulgularının sistematik taramalarla bütünleştirilmesi olan meta analizler paha biçilmez bilimsel çalışmalardır. İlgili alanda çalışan araştırmacılar, pratisyenler ve özellikle karar verme konumunda olan yöneticiler, politikacılar başa çıkılamayacak kadar çok miktarlarda veri ile uğraşmak zorundadırlar. Var olan bilgileri bütünleştirilerek mantıklı kararlar verebilmek için o alanda sistematik taramalara gereksinim vardır. Aşağıda meta analiz yönetiminin avantaj ve sınırlılıkları sıralanmıştır²⁴³.

- Bilimsel araştırmaya kapsamlı ve sistematik bir yaklaşımdır.
- Standartlaştırılmış ortak ölçü birimleri kullanarak, ‘ne kadar?’ sorusuna sayısal yanıtlar verir.
- Etki büyüklükleri arasında dağılımın nedenlerini açıklamaya çalışır.

²⁴² Mehmet Şelli ve Zeki Doğan, “Meta Analiz ile Tarımsal Verilerin Değerlendirilmesi”, Harran Üniversitesi, **Z.F.Dergisi**, Cilt: 15, Sayı: 4, 2011, s.48.

²⁴³ Şahin, ss.35-36.

- Dağılımın nedenlerini açıklayan faktörlerden oluşan en uygun alt kümelerin modellenmesine olanak sağlar.
- Küçük ölçekli, tozlanmakta olan unutulmuş, gösterişsiz raporlar kullanışlı ve işe yararlı bir hale gelir.
- Etki büyüklüğünün zaman içinde değişiminin incelenmesiyle, ilgili alanın tarihsel gelişiminin aydınlatılmasında yararlıdır.
- Nicel bir çalışma olarak meta-analiz, diğer literatür taramalarda kullanılan sezgisel çıkarımların yerine, standart sayısal verilere dayalı çıkarımlar sunar.
- Büyük miktarlarda veriler, anlaşılması daha kolay parçalara, alt gruplara ayrılabilir.
- Meta-analizler, dikkatli ve eleştirel incelemeler, değerlendirmeler ve sentezlemeler yoluyla; önemli araştırmalar ile önemsiz, anlamsız ve sağlam temellere oturmayan araştırmaları birbirinden ayırır.

Meta-Analiz yönteminin sınırlılıklarından başlıcaları aşağıda verilmiştir;

- Neden sonuç ilişkisi gösteren yorumlara, nedensel çıkarımlara izin vermez.
- Nitel çalışmalar ve vaka çalışmaları araştırma kapsamı dışında kalır.
- Meta-Analiz, bir araya getirilecek olan çalışmaların, yöntemsel kalitesine güvenmek zorundadır.

3.2 META ANALİZ YÖNTEMİNİN UYGULAMASI

3.2.1. Araştırma Soruları

Kariyer meslek ile tam emeklilik arasındaki geçiş olarak ifade edilen köprü istihdam, 1990-2012 yıllarını kapsayan bir zaman diliminde elde edilen çalışmalarda incelenmeye çalışılmıştır. Çalışma kapsamında aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır.

- **Kariyer mesleğinden emekliliğe ayrıldıktan sonra köprü istihdama geçerek çalışma hayatına devam etmenin çalışan üzerinde bir etkisi var mıdır? Varsa hangi yöndedir?**
- **Eğer bir etki varsa “Sağlık”, “Gelir” ve “Eğitim İmkânı ve Kendini Geliştirme” alt kategorilerinden hangisi yönünden etkisi daha yüksektir?**

3.2.2. Literatür Taraması

Analiz yapılacak konu hakkında yurtiçinde yapılmış çalışmalara ulaşamadığından, yurtdışında yapılmış olan yüksek lisans ve doktora tezleri ile makalelerden istifade edilmiştir. Bu kapsamda öncelikle yurtiçindeki yapılmış çalışmalara ulaşabilmek için 2012 yılı süresince ve 2013 yılı ilk altı ayında belirli aralıklarla Google akademik arama motorundan, YÖK'ün tez sayfasından ve ULAKBİM'den “emeklilik”, “emeklilik sonrası çalışma”, “köprü istihdam”, “emeklilik sonrası istihdam”, “yaşlı çalışan istihdamı” anahtar kelimeleri girilerek arama yapılmıştır. Konuyla ilgili birçok çalışma bulunmasına rağmen meta analize dâhil edilecek ölçütleri taşımadıkları için kapsam dışı bırakılmışlardır. Yabancı kaynaklara ulaşabilmek için de gene Google arama motorundan arama yapılmış ve bazı çalışmalara Google Akademikten ulaşılmıştır. Dokuz Eylül Üniversitesi web sayfası kanalıyla kütüphane imkânları kullanılmış ve ulaşılabilen “Human Resource Planning, Journal of Organization Behavior, Journal of Occupational Health Psychology, Personnel Psychology, Journal of Employment Counseling, Journal of Vocational Behavior, Journal of Occupational ve Organizational Psychology ve Academy of Management Journal yayınları taranarak uygun çalışmalar bulunmuştur. Taramada, “bridge employment”, “post-retirement employment” “post-retirement work”, “working after retirement”, “bridge jobs” “older worker employment” anahtar kelimeleri kullanılarak yapılan tarama sonucu 115 çalışmaya ulaşılmış, uygun olmayan çalışmaların ayıklanmasından sonra 9 çalışma kodlanarak çalışmaya dâhil edilmiştir. Bu çalışmalardan çalışmaya dâhil edilecek 26 etki büyüklüğü elde edilmiştir.

Bir çalışmanın meta analize dâhil edilme ölçütleri, araştırma sınırları içerisinde ve analiz için gerekli istatistik verilere sahip olmasıdır. Araştırmaya dâhil edilen çalışmaların seçiminde kullanılan ölçütler şunlardır:

Ölçüt 1: Meta analize dâhil edilecek çalışmaların zaman aralığı.

İstenilen kıstasları taşıyan çalışmalara ulaşmakta yaşanan zorluklardan dolayı geçmişe dönük olarak eski çalışmalardan da istifade edilmeye çalışılmış, bu kapsamda 1990-2012 yılları arasında temin edilen çalışmalar kullanılmıştır.

Ölçüt 2: Yayınlanmış veya yayınlanmamış çalışma kaynakları.

Yayınlanmış yüksek lisans ve doktora tezleri ile makaleler kullanılmıştır.

Ölçüt 3: Çalışmalardaki araştırma yönteminin uygun olması.

Meta analizde etki büyüklüğü hesabı için yeterli bilgiye sahip olması aranmıştır. Uygun verileri içermeyen çalışmalar kapsam dışı bırakılmıştır.

Ölçüt 4: Yeterli sayısal veri içermesi.

Meta analiz çalışmasındaki etki büyüklüklerinin hesaplanabilmesi için, çalışmaya dâhil edilen araştırmalarda sayısal verilere ihtiyaç duyulur. Bu amaçla;

- Örneklem büyüklüğü (N)
- Ortalama (M)
- Standart sapma (Ss) değerleri
- F değeri
- T değeri verilen çalışmalar dâhil edilebilmiştir.

Bir çalışmanın meta analize dâhil edilmemesi, çalışmanın araştırma sınırları içerisinde olmaması veya gerekli istatistiksel verilere sahip olmayışından dolayıdır. Bu nedenle dâhil edilme kriterlerine uygun olmayan çalışmalar meta analiz için kullanılacak verilerden ayrılmıştır.

3.2.3. Çalışmaların Kodlanması

Dâhil edilme kriterlerine uyan çalışmaların, karşılaştırmalarda kullanılabilmesi için bir kodlama yönteminin geliştirilmesi gerekir. Kodlama yöntemi tüm çalışmaları içerecek kadar genel ancak çalışma farklılıklarını ortaya koyacak kadar da özel olmalıdır.

Araştırmada kullanılan kodlama yöntemi üç ana başlık ve toplam 12 sorudan oluşmaktadır. Birinci bölüm “*çalışma kimliği*” olup, 6 sorudan oluşmaktadır. Çalışmanın kimliğini tespit etmek amacıyla çalışma numarası, çalışmanın adı, yazar isimleri, çalışmanın yapıldığı yıl ve yer, çalışmanın türü gibi bilgiler tespit edilmiştir. İkinci bölüm “*çalışma içeriği*” olup, 6 sorudan oluşmaktadır. Üçüncü ve son bölüm ise “*çalışma verileri*”dir. Bu bölümde çalışmalarda elde edilen örneklem büyüklüğü, ortalamaları ve standart sapma gibi betimsel istatistikler ile “F” ve “T” değerleri tespit edilmiştir. İncelenen çalışmalar kodlama formunda ilgili hanelere işlenerek

veriler elde edilmiştir. Kodlama formu EK-1'de verilmiştir. Çalışma kodlama formuna göre araştırmaya dâhil edilen çalışmalar EK-2 Meta Analize Dâhil Edilen Çalışmalar Tablosunda gösterilmiştir.

Her bir çalışmada uygulanan testlerden elde edilen verilere dayanarak hesaplanmış etki büyüklükleri bu çalışmanın bağımlı değişkenleri, çalışmaların karakteristik özellikleri ise bağımsız değişkenlerdir.

Çalışma karakteristikleri, meta analize ait bağımsız değişkenlerdir. Bağımsız değişkenler ve etki büyüklükleri arasındaki ilişkileri değerlendirmek için bu karakteristikler EK-1'de kullanılan kodlama formu ile kaydedilmiştir. Deneye katılanların yaş-cinsiyet-evlilik durumları, çalışmaların yapıldığı yer, örneklem sayısı çalışmanın karakteristikleridir.

Yapılan tarama sonucunda elde edilen çalışmalardan, dâhil edilme kriterlerine uygun olan 9 çalışmanın oluşturduğu meta analiz çalışmamıza ait çalışmalar EK-2'de verilmiştir.

3.2.4. Etki Büyüklüğü İndeksi

Aynı konu üzerinde farklı zaman, yer ve kişilerce yapılan araştırma bulgularını birleştirmek için bulgu tipleri ve istatistiksel model seçimine bağlı olarak farklı istatistiksel birleştirme yöntemleri geliştirilmiştir. Bu çalışmada verilerin analizinde işlem etkisi (study effect) meta-analizi ile Cohen'in "T" ve "F" testlerinden etki büyüklüğünü (ES) elde etmek için gerekli formüller kullanılacaktır.

Şekil 9: Etki Büyüklüğünü Hesaplamada Kullanılan Formüller

$$\text{Hedges's } g: \quad g = \frac{M_1 - M_2}{s_{\text{pooled}}}$$
$$\text{Cohen's } d: \quad d = \frac{M_1 - M_2}{sd_{\text{pooled}}}$$

Kaynak: Noel A.Card, **Applied Meta-Analysis for Social Science Research**, The Guilford Press, New York, 2012, s.90.

İşlem etkisi yöntemindeki amaç, Şekil 9’da gösterildiği gibi deneysel çalışmalarda kontrol ve deneme grupları ortalamaları arasındaki farkı hesaplamaktır. Bulunan d veya g değeri etki büyüklüğünü (effect size) temsil eder. Etki büyüklüğü meta analizin temelini oluşturur ve iki değişken arasındaki ilişkinin gücüdür. Her çalışmanın etki büyüklüğü hesaplanır ve böylece bütün çalışmaların etki büyüklükleri arasındaki tutarlılık değerlendirilir²⁴⁴. Bir deneyden diğerine, deneysel işlemlerin büyüklüklerinin karşılaştırılmasında bize imkân vermesi açısından özellikle etki büyüklüğü önemlidir²⁴⁵. Ortalama ve standart sapma değerlerinin verilmediği çalışmalarda “T testi” ve “F testi” kullanılarak etki büyüklüğü bulunabilir. Aşağıda gösterilen formüller bu amaç için kullanılır.

Şekil 10: Cohen d 'sini t-testinden Hesaplama Yöntemi

$$d = \frac{\bar{x}_t - \bar{x}_c}{S_{pooled}}$$

$$S_{pooled} = \sqrt{\frac{(n_t - 1)s_t^2 + (n_c - 1)s_c^2}{n_t + n_c}}$$

Kaynak: Thalheimer ve Cook, s.4.

Şekil 10’da etki büyüklüğünün ve standart sapma değerlerinin nasıl hesaplanacağı gösterilmektedir.

²⁴⁴ Michael Borenstein ve Diğerleri, **Introduction to Meta-Analysis**, A John Wiley and Sons Ltd.Publication, West Sussex, 2009, s.3-4.

²⁴⁵ Will Thalheimer ve Samantha Cook, “How to Calculate Effect Sizes From Published Research: A Simplified Methodology”, **A Work Learning Research Publication**, 2002, s.2. www.work-learning.com.

Şekil 11: Standart Sapma Ya da Standart Hata Değerleri Yoksa Cohen d'sini t-testinden Hesaplama Yöntemi

$$d = t \sqrt{\left(\frac{n_t + n_c}{n_t n_c} \right) \left(\frac{n_t + n_c}{n_t + n_c - 2} \right)}$$
$$d \approx \frac{2t}{\sqrt{n-2}}$$

Kaynak: Thalheimer ve Cook, s.5.

Şekil 11'de standart sapma ya da standart hata değerlerinin bulunmadığı durumlarda t-testinden etki büyüklüğünün nasıl hesaplanacağı gösterilmektedir. T (29) =3.12 gibi bir örnekte 29 değeri serbestlik derecesi ve 3,12'de t değeridir. Eğer burada deney ve kontrol grupları için örneklem büyüklüğü bilinmiyorsa ve sadece tek bir örneklem büyüklüğü varsa o zaman ikinci formül kullanılarak yaklaşık etki büyüklüğü bulunabilir.

Şekil 12: Standart Sapma Yerine Standart Hata Değerleri Varsa Cohen d'sini t-testinden Hesaplama Yöntemi

$$s = SE\sqrt{n}$$

Kaynak: Thalheimer ve Cook, s.6.

Şekil 12'de de standart hata değeri verilmişse örneklem büyüklüğünün karekökü ile çarpımından standart sapma değeri bulunabilir.

Şekil 13: Cohen d'sini F-testinden Hesaplama Yöntemi

$$d = \frac{\bar{x}_t - \bar{x}_c}{\sqrt{MSE \left(\frac{n_t + n_c - 2}{n_t + n_c} \right)}}$$

Kaynak: Thalheimer ve Cook, s.7.

Şekil 13'te MSE (Mean Squared Error) değerinin bulunduğu durumlarda etki büyüklüğünün hesaplanma yöntemi verilmiştir.

Şekil 14: MSE'nin Olmadığı Durumlarda Cohen d'sini F-testinden Hesaplama Yöntemi

$$d = \sqrt{F \left(\frac{n_t + n_c}{n_t n_c} \right) \left(\frac{n_t + n_c}{n_t + n_c - 2} \right)}$$

Kaynak: Thalheimer ve Cook, s.8.

Şekil 14'te MSE'nin olmadığı ancak F değerinin verildiği durumlarda etki büyüklüğünün nasıl hesaplandığı anlatılmaktadır. Yalnız bu hesaplama sadece iki durumun kıyaslanması durumunda kullanılır ve serbestlik derecesinin 1 olması gerekmektedir. F (1,39)=3,12 örneğinde 1 rakamı durum sayısına bağlı olarak serbestlik derecesini, 39 ise denek sayısına bağlı olarak serbestlik derecesini gösterir. 3,12'de F değeridir.

Çalışmaların etkisi, daha geniş bir yelpaze sunması açısından Thalheimer&Cook tarafından aşağıda belirtilen düzey sınıflamasına göre yapılmıştır²⁴⁶.

- $-0,15 \leq$ Etki büyüklüğü değeri $< 0,15$ önemsiz(negligible),
- $0,15 \leq$ Etki büyüklüğü değeri $< 0,40$ küçük (small),
- $0,40 \leq$ Etki büyüklüğü değeri $< 0,75$ orta (medium),

²⁴⁶ W. Thalheimer ve S. Cook, "How To Calculate Effect Sizes From Published Research Articles: A Simplified Methodology", 2002'den aktaran, Serkan Dinçer, "Türkiye'de Yapılan Bilgisayar Destekli Öğretimin Öğrencilerin Başarısına Etkisi ve Diğer Ülkelerle Karşılaştırılması: Bir Meta-Analiz Çalışması", 2012, s.3.

- $0,75 \leq$ Etki büyüklüğü değeri $< 1,10$ geniş (large),
- $1,10 \leq$ Etki büyüklüğü değeri $< 1,45$ çok geniş (very large),
- $1,45 \leq$ Etki büyüklüğü değeri muazzam (huge) düzeyde etkisi vardır.

Meta analiz çalışmasındaki hesaplamaların ve grafiklerin yapılması için MetaWin 2.1 ve Excel 2003 programları kullanılmıştır.

3.2.5. Çalışmaya Ait Betimleyici Veriler

Kariyer mesleğinden ayrıldıktan sonra tümüyle çalışma hayatını sonlandırmayıp köprü istihdama geçenlerle ilgili anahtar kelimelerle yapılan aramalardan elde edilen 420 tez incelenerek 22 tanesi ayrılmış ancak bunların sadece 3 tanesinin meta analize konulabilecek kriterleri taşıdığı görülmüştür. Yine anahtar kelimeler girilerek elde edilen 93 makaleden 6 tanesinin meta analize konulabilecek ölçütleri taşıdığı görülmüştür. Toplamda gerekli kriterleri taşıyan 9 adet çalışma meta analize konulmuştur. Bu 9 adet çalışmadan ilgili ölçütleri ölçen 26 adet etki büyüklüğü hesaplanmıştır. Bu 9 adet çalışmada örneklem sayısı 4778'dir. Araştırmaya katılanlardan 2459'u kariyer mesleğinden ayrılmış olup emekliliğe geçenler, 2319'si ise emeklilik öncesi çalışanlardır. Köprü istihdama geçiş yapanlar da emeklilik sınıfına dâhil edilmişlerdir. Çalışmalara katılanların yaş ortalaması ise 60'tır.

Tablo 2: Çalışmanın Yapıldığı Yıllara Göre Frekans ve Yüzde Tablosu

Çalışma Yılı	Frekans	Yüzde Değeri %
1990	1	11,1
2005	1	11,1
2007	2	22,2
2008	2	22,2
2009	2	22,2
2011	1	11,1

Tablo 2'de meta analize uygun olan çalışmaların yıllara göre dağılımı görülmektedir. İkişer çalışmayla en çok çalışma 2007, 2008 ve 2009 yıllarına ait

olup, diğ er yıllara birer ç alışma meta analize dâhil edilmiştir. Kôprü istihdamla ilgili meta analize dâhil edilebilecek ç ok az uygun ç alışmaya ulaşılabildiğ i iç in 1990 yılına ait bir ç alışma da meta analize dâhil edilmiştir.

Tablo 3: Ç alışmanın Yapıldığ ı Ülkelere Frekans ve Yüzde Tablosu

Ç alışmanın Yapıldığ ı Ülke	Frekans	Yüzde Değ eri %
ABD	5	55,5
Avusturalya	1	11,1
Kanada	2	22,2
Türkiye	1	11,1

Tablo 3'te ç alışmanı yapıldığ ı ülkeler ve dağ ılımı görölmektedir. Ç alışmaların çoğ unlukla ABD'de yapılıyor olmasının sebebi ç alışan ve emeklilerle ilgili verilerin ç ok sağ lıklı olarak tutulmasıdır. HRS denilen kurum vasıtasıyla istenilen veriler elde edilerek, bilimsel araştırmalarda kullanılabilir.

Tablo 4: Ç alışmanın Örnekleme Grubuna Ait Frekans ve Yüzde Tablosu

Örnekleme Grubu	Frekans	Yüzde Değ eri %
Emekli	2459	51
Ç alışan	2319	49
Toplam	4778	100

Tablo 4'te örnekleme grubunun %51'i emekli ve %49'u ise emekliliğ ine yakın ç alışanlardan oluşmaktadır.

Tablo 5: Çalışmanın Örneklem Grubunun Cinsiyet Bilgilerine Ait Frekans ve Yüzde Tablosu

Örneklem Grubu	Frekans	Yüzde Değeri %
Kadın	2112	44
Erkek	2666	56
Toplam	4778	100

Tablo 5'te grubun %56 oranında erkeklerden ve %44 oranında kadınlardan oluştuğu görülmektedir.

Tablo 6: Çalışmanın Örneklem Grubunun Evlilik Bilgilerine Ait Frekans ve Yüzde Tablosu

Örneklem Grubu	Frekans	Yüzde Değeri %
Evli	2481	52
Evli Değil	2297	48
Toplam	4778	100

Tablo 6'da örneklem grubunun evlilik durumu gözükmektedir. Çalışmalara katılanların çoğunluğu evli olup, oranı %52'dir.

Örneklem grubunun demografik yapısı göz önüne alındığında; dağılımların dengeli olduğu görülmekle birlikte, grubun ortalama 60 yaşında, emekli, erkek ve evli olduğu söylenebilir.

Tablo 7: Çalışmaların Yayın Türlerine Ait Frekans ve Yüzde Tablosu

Yayın türü	Frekans	Yüzde Değeri %
Makale	6	66,6
Tez	3	33,3

Tablo 7'de çalışmanın türlerine bakıldığında en çok makalelerden istifade edilmiştir.

3.2.6. Meta-Analiz Çalışması Etki Katsayıları ve Çalışma Özetleri

Araştırmalara dâhil edilen çalışmalardan elde edilen etki büyüklükleri bahsi geçen formüller vasıtasıyla elde edilmiş Tablo 8’de çalışmalara ait diğer bilgilerle birlikte verilmiştir.

Tablo 8: Çalışmalara Ait Bilgiler ve Etki Katsayıları

Yazar ve Yayın Yılı	Örneklem Sayısı (N)	Ele Alınan Ölçüt	Etki Katsayısı (d)
RAU-2005	120	Gelir	0,8830
		Eğitim İmkânı ve Kendini Geliştirme	0,2728
SHULTZ-2009	994	Sağlık	0,2228
		Sağlık	0,3636
		Sağlık	0,1677
KENDRICK-2009	387	Eğitim İmkânı ve Kendini Geliştirme	0,3717
		Eğitim İmkânı ve Kendini Geliştirme	0,3821
		Eğitim İmkânı ve Kendini Geliştirme	0,3682
GRIFFIN-2008	1712	Eğitim İmkânı ve Kendini Geliştirme	0,4723
		Gelir	0,0789
		Sağlık	0,2677
KERR-2011	282	Gelir	0,4682
		Gelir	0,5898
STASSEN-2008	288	Eğitim İmkânı ve Kendini Geliştirme	0,2819
		Eğitim İmkânı ve Kendini Geliştirme	0,2112
		Gelir	0,6302
		Eğitim İmkânı ve	0,2906

		Kendini Geliştirme	
		Eğitim İmkânı ve Kendini Geliştirme	0,4367
KENDRICK-2007	320	Eğitim İmkânı ve Kendini Geliştirme	0,2550
		Eğitim İmkânı ve Kendini Geliştirme	0,2526
		Eğitim İmkânı ve Kendini Geliştirme	0,2884
		Eğitim İmkânı ve Kendini Geliştirme	0,4732
		Eğitim İmkânı ve Kendini Geliştirme	0,3296
		Eğitim İmkânı ve Kendini Geliştirme	0,2238
COPE-1990	114	Gelir	0,0652
SÖNMEZER-2007	561	Gelir	0,6066

Tablo 8’de verilen bilgiler daha sonraki hesaplamalar için kullanılacaktır.

Tablo 9: Çalışmaların Etki Büyüklüğü Yönüne Ait Frekans ve Yüzde Tablosu

Etki Büyüklüğü Yönü	Frekans	Yüzde Değeri %
0 (Sıfır)	0	0
+ (Pozitif)	26	100
- (Negatif)	0	0

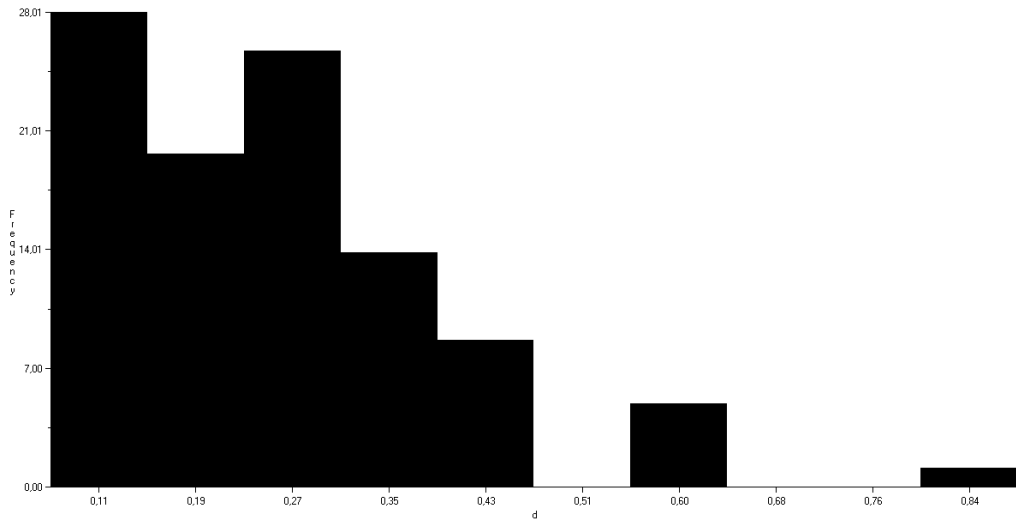
Tablo 9’da çalışmaların etki yönü büyüklüğüne bakıldığında 26 çalışma ile tüm çalışmaların yönünün pozitif olduğu görülecektir. Araştırmada kariyer mesleğinden ayrıldıktan sonra çalışma hayatından tümüyle kopmak yerine köprü istihdama geçiş yönündeki ortalama etki büyüklüğüne bakılmıştır. Burada köprü istihdama geçiş yönüne bir durum ortaya çıkmıştır.

Tablo 10: Çalışmaların Etki Büyüklüğünün Cohen'in Sınıflandırılmasına Ait Frekans ve Yüzde Tablosu

Etki Büyüklüğü Yönü	Frekans	Yüzde Değeri %
Önemsiz	2	8
Küçük	16	61
Orta	7	27
Geniş	1	4
Çok Geniş	0	0
Muazzam	0	0

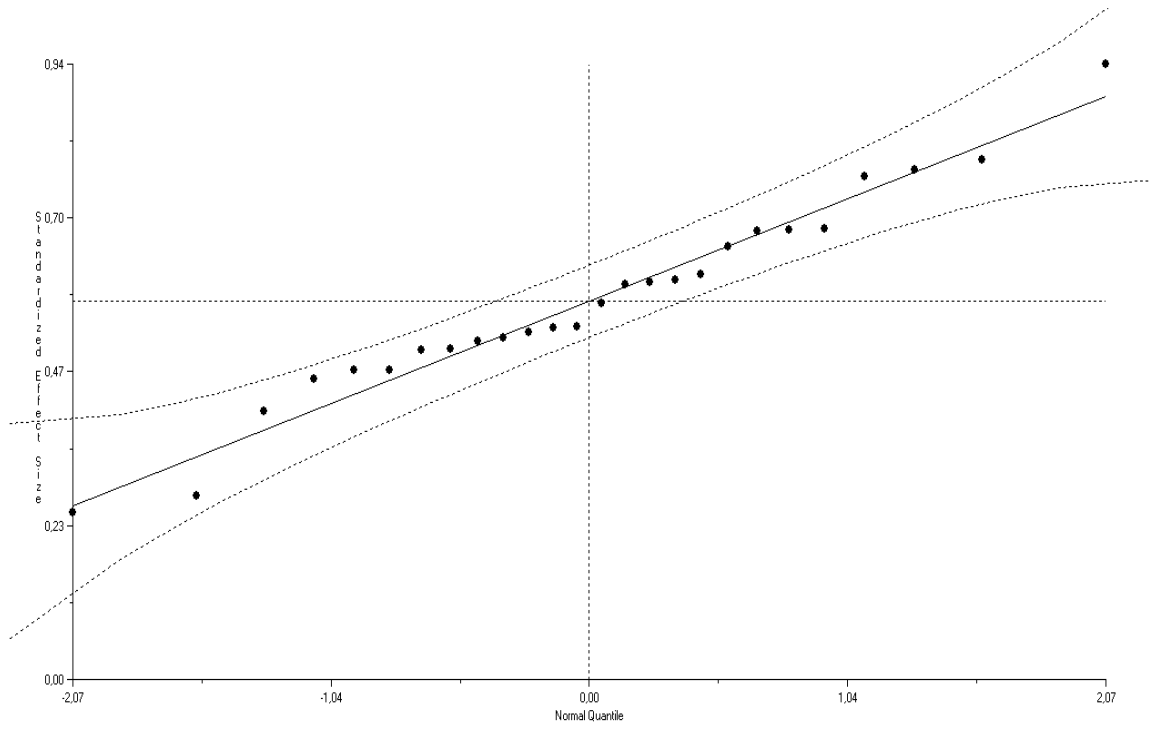
Tablo 10'da etki büyüklükleri Cohen'in sınıflandırmasına göre sınıflandırıldığında en büyük oranın %61 ile "Küçük" ölçekte etki büyüklüğü olduğu görülmektedir.

Şekil 15: Etki Büyüklükleri Histogram Grafiği



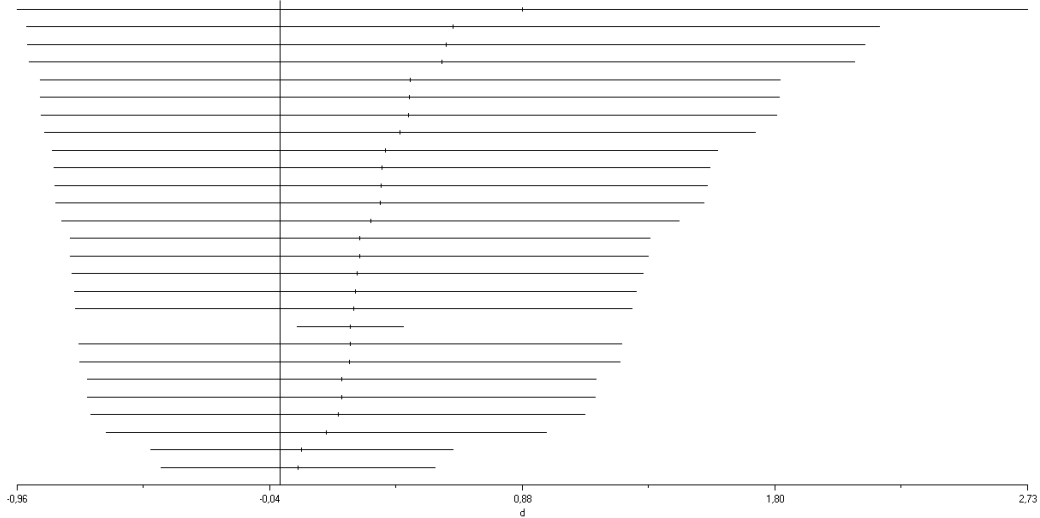
Etki büyüklükleri dağılımını görmek için Şekil 15'teki MetaWin programıyla oluşturulan histogram grafiği verilmiştir. Grafiğe bakıldığında özellikle 0.11 ve 0.27 etki büyüklüğü bölgesinin yüksek frekans ile temsil edildiği görülmektedir.

Şekil 16: Etki Büyüklüklerinin Genel Dağılımı



Bir meta analiz çalışmasında farklı çalışmalardan elde edilen etki büyüklüğü bulguları farklı olabilir. Önemli olan farklılıkların olup olmasından çok, var olan farklılıkların makul düzeyde olup olmadığıdır. Bu nedenle, etki büyüklüklerinin normal dağılıma uygun olup olmadığını belirlemek için heterojenlik testleri yapılmaktadır. Bununla birlikte MetaWin programı ile normal dağılım grafiği oluşturularak Şekil 16’da sunulmuştur. Genel dağılımın $X=Y$ doğrusu boyunca ve tanımlanan güven aralıkları olarak gösterilen kesik çizgiler arasında bulunması normal dağılıma yakın olduğunu gösterir. Normal dağılımın elde edilmesi, söz konusu veri dağılımındaki etki büyüklüklerinin toplam etki büyüklüğü hesaplamasında kullanılmaya uygun olduğunu göstermektedir. Şekil 16’da görüldüğü üzere etki büyüklüklerinde büyük sapmalar görülmemekte ve normal dağılıma uygun olduğu anlaşılmaktadır. Bu bulguya dayanarak meta analizi oluşturan çalışmaların birleştirilmesinin istatistiksel olarak uygun olduğu söylenebilir.

Şekil 17: Etki Büyüklükleri ve Güven Aralıkları Dağılımı



Şekil 17’de verilen etki büyüklükleri ve güven aralıkları dağılımı grafiği ile etki büyüklüklerinin aldığı değerler ve güven aralıkları görülmektedir. Burada dikkat edilmesi gereken en önemli husus, grafikte yorumlamayı engelleyecek büyük sapmalar veya heterojenlik belirtileri görülmemesidir. Bu grafiğe göre etki büyüklüklerinin söz konusu dalgalanma ve sapmaları göstermediği, kendi içerisinde tutarlı bir dağılım sergilediği ve tümünün pozitif değerler aldığı görülmektedir.

3.2.7. Sabit ve Rastgele Etkiler Modeline Göre Ortalama Ortalama Etki Büyüklüğü ve Homojenlik Değerleri

Tablo 11: Sabit Etkiler Modeline Göre Ortalama Ortalama Etki Büyüklüğü ve Homojenlik Değerleri

Ortalama Etki Büyüklüğü (E++)	Serbestlik Derecesi (df)	Toplam Heterojenlik Değeri (Q)	Ki-Kare Tablo Değeri (0,05)	Etki Büyüklüğü İçin %95 Güven Aralığı	
				Alt	Üst
0,2551	25	2,6219	46,928	0,0511	0,4591

Tablo 11’de görüldüğü gibi meta analize dâhil edilen 9 çalışmadan elde edilen 26 etki büyüklüğünün sabit etkiler modeline göre yapılan analizinde, %95

Güven aralığının alt sınırı 0,0511 üst sınırı 0,4591 ile ortalama etki büyüklüğü 0,2551 olarak elde edilmiştir. Cohen'in düzey sınıflandırmasına göre değerlendirildiğinde 0,15 ile 0,40 arasında kaldığı için küçük (small) etkiye sahip olduğu söylenebilir. **Bu değer kariyer mesleğin ardından tümünden çalışma hayatından kopmak yerine köprü istihdama geçişin daha olumlu olduğunu göstermiş olmaktadır.** Homojenlik durumuna bakıldığında 25 serbestlik derecesine göre Ki-Kare tablosundan elde edilen değere göre (46,928) daha düşük olduğu için etki büyüklüğü homojendir. Çalışmanın homojen olması verilerin birleştirilebileceği anlamına gelmektedir. Sabit etkiler modeline göre çalışma homojen olduğu için rasgele etkiler modeline göre hesaplamaya gerek bulunmamaktadır.

3.2.8. Alt Kategorilere Göre Etki Katsayıları ve Homojenlik Test Sonuçları

Tablo 12: Alt Kategorilere Göre Etki Katsayıları ve Homojenlik Test Sonuçları

Alt Kategori	N	ES	Q	df	95% CI	Ki-Kare
Gelir	7	0,1933	1,9687	6	-0,2133 to 0,6000	18.548
Sağlık	4	0,2362	0,0771	3	-0,5371 to 1,0094	14.860
Eğitim İmkânı ve Kendini Geliştirme	15	0,3075	0,2978	14	0,0004 to 0,6145	31.319

Tablo 12'de sonuçlara göre "Gelir", "Sağlık" ve "Eğitim İmkânı ve Kendini Geliştirme" bölümleri Ki-Kare değerler tablosundaki değerler ile karşılaştırıldığında değerlerin sabit etkiler modeline göre homojen olduğu gözükmemektedir. Tablo incelendiğinde ister çalışan olsun ister emekli olsun kişilerin neden köprü istihdamı seçtiğine dair bir ipucu elde edilebilir. Kişilerin "Gelir" ve "Sağlık" bölümlerine nazaran "Eğitim İmkânı ve Kendini Geliştirme"yi daha çok tercih ettiklerini

görmekteyiz. Zaten Seyfarth tarafından yapılan araştırmada katılımcılara neden emeklilik sonrası köprü işlerde çalışmaya devam ediyorsunuz sorusuna verilen ilk cevap %21 oranla “verimli ve üretici olacağı bir ortam” cevabı gelmiştir²⁴⁷. Kişiler gelirden daha önce kendini geliştirebilecekleri, onlara artı bir değer katabilecek çalışma ortamlarını tercih etmektedirler. Tabloya göre ikinci sırada sağlık ve daha sonra gelir ile ilgili tercihler gelmektedir.

²⁴⁷ Seyfarth, s.81.

SONUÇ

Çalışmanın kavramsal boyutu ele alınırken köprü istihdamı anlatmada yardımcı olacak diğer unsurların yaşlılık ve emeklilik olacağı düşünülmüştür. Çünkü köprü istihdama geçişte kişi, belli bir yaşa gelmiş olması sebebiyle hem yaşlı hem de emeklidir. Genç bir çalışan ile yaşlı bir çalışanın bulunduğu şartlar farklı olduğundan emeklilik ve köprü istihdam algıları da farklı olabilmektedir. En basit söylemle yaşlı çalışanların işyerlerinde yaşadıkları bazı ayrımcı uygulamalar onların bazı kararları almasını etkileyebilmektedir. Dolayısıyla köprü istihdam anlatılırken öncelikle yaşlılık ve yaşlı çalışan kavramları ile yaşlı çalışanın sorunları anlatılmaya çalışılmıştır. Böylece köprü istihdama geçiş kendi boyutunda değerlendirilmiştir.

Emeklilik bir süreçtir ve kariyer merdivenlerinin basamaklarından biridir. Emeklilik konusunda yapılan araştırmalarda doğru bir emeklilik kararı alınmasının ve planlanmasının köprü işe geçişle bağlantılı olduğu belirtilmiştir. Emekliliği de kariyer basamaklarından bir basamak olarak gören kişi, uygun bir kariyer planlaması ile emekliliğinde arzu ettiği yerde olacaktır. Tabii burada bu süreci daha iyi anlatabilmek için birçok teoriden de faydalanılmıştır. Bunlardan bazıları yaşam süresi teorisi, süreklilik teorisi ve faaliyet teorisidir. Bu teoriler ışığında bakıldığında köprü istihdama geçiş daha net anlaşılabilir. Bazı istisnalar dışında, köprü istihdama geçişin emeklilere ilave bir gelir sağlaması, sağlık yönünden aktif kalmaya yardımcı olması, sosyal olarak kişinin kendi akranlarının arasında ve paylaşım içinde olması, yapılandırılmış çalışma hayatının aynen devam etmesi ve kişinin boşluğa düşmemesi, iş-özel hayat dengesini sağlamada yardımcı olması gibi birçok faydalarından bahsedilebilir.

Köprü istihdama geçişin nedenlerini anlatacak birçok çalışma mevcuttur. Ancak bilimsel olarak bunun daha iyi anlaşılabilmesi için meta-analiz uygulaması yapılmasına karar verilmiştir. Yapılmış olan meta-analiz çalışmasının sonuçları genel ve alt kategoriler açısından ele alınarak, elde edilen bulgu sonuçlarına yer verilmiştir. Elde edilen sonuçlardan çeşitli yargılara ulaşılmış ve gelecekte bu konuda veya meta analiz konusunda araştırma yapacaklara önerilerde bulunulmuştur.

Köprü istihdam olgusunun incelenmesi kapsamında yapılan meta analiz çalışmasına dahil edilmek için yapılan literatür aramalarında 420 tez elde edilmiş bu tezlerden konuyla alakalı olabilecek 22 tanesi ayrılmış ancak bunların sadece 3 tanesinin meta analize konulabilecek ölçütleri taşıdığı görülmüştür. Yine çalışmalarda kullanılan 6 makale, 93 makaleden oluşan bir havuzdan uygun ölçütleri taşıdığı için meta analize dâhil edilmiştir. Dâhil edilme ölçütlerinde de bahsedildiği gibi her çalışma meta analizde kullanılamamaktadır. Meta analizde kullanılabilmesi için çalışmaların mutlaka deneysel olması gerekmektedir. Meta analize dâhil edilen çalışmalarda; kontrol-deney grubu, ön test-son test bilgileri ya da F veya T testi değerlerinin bulunması gerekmektedir. Böylece etki büyüklüğü hesaplanabilmektedir. Bu bağlamda birçok çalışmanın sadece tarama şeklinde olduğu görülmüş, bu yüzden kapsam dışı bırakılmıştır. Bazı çalışmalarda da meta analize konulacak uygun istatistikî bilgiler mevcut olmamıştır. Bu sebeple bu çalışmalar da dâhil edilmemiştir. Özellikle Türkiye’de köprü istihdam ya da emeklilik sonrası istihdam ile ilgili çok fazla bir çalışmaya erişme imkânı olmamıştır. Ayrıca emeklilerin de çalışma hayatına kazandırılması yönünde yapılan deneysel çalışmalar son derece kısıtlıdır. Bu sebeple ülkemizden sadece bir çalışma uygun görülerek meta analize dâhil edilmiştir.

Toplamda gerekli kıstasları taşıyan 9 adet çalışma meta analize konulmuştur. Bu 9 adet çalışmadan ilgili ölçütleri ölçen 26 adet etki büyüklüğü hesaplanmıştır. Bu 26 adet etki büyüklüğü meta analiz yöntemiyle birleştirilmiştir.

Bu 9 adet çalışmada örneklem sayısı 4778’dir. Araştırmaya katılanlardan 2459’u emekli, 2319’si ise çalışanlardır. Çalışmalara katılanların yaş ortalaması 60’tır. Örneklem grubu incelendiğinde katılım sağlayanların 2666’sı erkek, 2112’si kadın deneklerden oluşmuştur. Ayrıca evli olan denek oranı daha yüksek çıkmıştır. Demografik durumun dengeli olmasıyla birlikte, ağırlıklı olarak deneklerin emekli, evli ve erkek olduğu söylenebilir.

Çalışmaların yapıldığı yıllar göz önüne alındığında 2007, 2008 ve 2009 yılları ikişer çalışmayla meta analize en çok dâhil edilen yıllar olmuştur. Araştırmaların elde edildiği ülkeler içerisinde ABD’de ilk sırada yer almıştır. ABD’nin ilk sırada yer almasının sebebi olarak çalışanlar ve emeklilerle ilgili bilgi ve kayıtların düzgün bir şekilde tutulduğu ve bu sağlıklı bilgi ortamının da araştırmacılara geniş bir çalışma ortamı sağladığı düşünülmektedir.

Dokuz çalışmadan “sağlık”, “gelir” ve “eğitim imkânı ve kendini geliştirme” alt kategorilerine göre yapılmış analizler doğrultusunda toplam 26 etki büyüklüğü elde edilmiştir. Etki büyüklükleri elde edilirken X, SD, T ve F formül ve testleri kullanılmıştır. Bu etki büyüklüklerinden “sağlık” 4 adet, “gelir” 7 adet ve “eğitim imkânı ve kendini geliştirme” ise 15 adet etki analizinden oluşmaktadır.

26 adet etki analizi, Metawin 2.1 programı kullanılarak bir araya getirilmiş ve toplam etki büyüklüğü (ES++) elde edilmiştir. Toplam etki büyüklüğü 0,2551 olarak elde edilmiş olup, sabit etkiler modeline göre yapılan analizinde %95 Güven aralığının alt sınırı 0,0511 üst sınırı 0,4591 arasında olduğu görülmüştür. Homojenlik durumuna bakıldığında, 25 serbestlik derecesine göre Ki-Kare tablosundan elde edilen değere göre daha düşük olduğu için etki büyüklüğü homojendir. Çalışmanın homojen olması verilerin birleştirilebileceği anlamına gelmektedir. Toplam etki büyüklüğü olarak elde edilen 0,2551 değerinin Cohen düzey sınıflandırmasında küçük (small) etkiye sahip olduğu görülmektedir. **Bu değer kariyer mesleğin ardından tümüyle çalışma hayatından kopmak yerine köprü istihdama geçişin çalışanlar üzerinde daha olumlu olduğunu göstermiş olmaktadır.** Araştırma sorusu olarak sorulan “Kariyer mesleğinden emekliliğe ayrıldıktan sonra köprü istihdama geçerek çalışma hayatına devam etmenin çalışanlar üzerinde bir etkisi var mıdır? Varsa hangi yöndedir?” sorusuna küçük ve pozitif yönde bir etkisinin olduğu cevabı verilebilir.

Çalışmanın ikinci sorusu kapsamında “sağlık”, “gelir” ve “eğitim imkânı ve kendini geliştirme” alt kategorilerine göre değerlendirilmiştir. “Sağlık” alt kategorisine ait 4 etki büyüklüğü birleştirilmiş olup 0,2362 toplam etki büyüklüğü elde edilmiştir. Sabit etkiler modeline göre homojen olup, küçük ve pozitif yönlüdür. Köprü istihdamda “sağlık” lehinde bir büyüklük tespit edilmiştir. HRS verilerine göre ABD’de yapılan araştırmada sağlık durumlarını mükemmel veya çok iyi diye nitelendirenlerin köprü istihdama katılma oranları, sağlık durumlarını iyi ve zayıf olarak nitelendirenlerle oranla daha yüksek olmuştur²⁴⁸.

“Gelir” alt kategorisinde 7 etki büyüklüğü birleştirilmiş olup 0,1933 etki büyüklüğü elde edilmiştir. Sabit etkiler modeline göre homojen olup, küçük ve pozitif yönlüdür. Bu değer “gelir” lehinde de pozitif bir büyüklüğün olduğunu

²⁴⁸ Kane ve Diğerleri, ss. 1-2.

göstermektedir. Pew Research Center tarafından 2006 yılında 2003 kişinin katılımıyla yapılmış olan bir araştırmaya ait sonuçların aktarıldığı olan bir makalede; %77 oranında çalışan, kariyer mesleklerinden ayrıldıktan sonra bir gelir kazanmak için köprü işlerde çalışabileceklerini ifade etmişlerdir. Üstelik bunu bir zorunluluk olarak değil de istedikleri için yapacaklarını söylemişlerdir²⁴⁹.

“Eğitim imkânı ve kendini geliştirme” en çok etki büyüklüğüne sahip alt kategori olmuştur. 15 etki büyüklüğünün bir araya getirilmesinden 0,3075 toplam etki büyüklüğü elde edilmiştir. Diğer alt kategorilerde olduğu gibi burada da sabit etkiler modeline göre homojen, küçük ve pozitif yönlü bir büyüklükten bahsedilebilir. Burada çalışanların eğitim ihtiyaçlarını giderebilecekleri, her yönden kendini geliştirebilecekleri bir ortam olması durumunda köprü istihdamı en çok tercih ettiklerini anlamaktayız.

Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre uygulamaya ve araştırmacılara yönelik aşağıdaki önerilerde bulunulmuştur.

- Emekliliğin dolayısıyla köprü istihdamın da bir kariyer basamağı olduğu göz önüne alındığında çalışanların genç yaştan başlayarak bu yönde kendini geliştirebilecekleri ve sonunda istedikleri şartlarda köprü istihdama geçebilecekleri bir yapının oluşturulması,
- Köprü istidam olgusunun çalışanlara daha iyi anlatılması ve emekli olduktan sonra bu olgunun faydalarından bahsedilerek isteyenlerin sisteme geçebilecekleri kurumsal bir ortamın oluşturulması,
- Köprü istihdama geçişin yaşlı ve emekli nüfusun topluma uyum sağlamasını kolaylaştırabilecek en önemli faktörlerden bir olduğu unutulmamalı ve bunun kolaylaştırılması yönünde tedbirler alınmalı,
- SGK gibi devlet kurumları tarafından emekli ve yaşlı çalışanların bilgi ve kayıtlarının çok düzenli tutulmasının sağlanması, böylece bu kesime yönelik bir araştırma yapılmak istendiğinde ham verilere ulaşma kolaylığının sağlanması,
- Yaşlı, emekli ve köprü işlerde çalışanlarla ilgili yurt içi ve yurt dışı çalışmalara erişiminde yaşanan sıkıntılar nedeniyle bu tarz bilgilere ulaşılmasında kurumsal destek sağlanması,

²⁴⁹ Taylor ve Diğerleri, s.1.

- Emekli olduktan sonra çalışma hayatına devam edenlerin hangi işte çalıştıkları, neden çalıştıkları, gelir durumları, yaş, medeni durum, eğitim durumu, cinsiyet gibi bilgilerinin uygun bir şekilde oluşturulmasıyla emeklilerin ekonomiye ve sosyal hayata olan katkılarının anlaşılmasına yardımcı olunması,

- Ülkemizde meta-analiz pek yaygın olarak bilinip uygulanmadığından kurumlarımız tarafından bilgi ve program desteği sağlanması ciddi bir katkı olacaktır. Bu konuda CMA (Comprehensive Meta Analysis) en kapsamlı program olup, kurumsal olarak bu programın tüm üniversiteler tarafından tedarik edilmesi ve meta analiz çalışma yapmak isteyen araştırmacılara sunulması,

- Meta analize konulacak çalışmalar taranırken istatistikî olarak çoğu çalışmada standardın olmadığı görülmüştür. Bu sebeple, ister tez olsun ister makale olsun deneysel çalışma yapanların çalışmalarının sonraki dönemde meta-analiz amaçlı kullanılacağı düşüncesiyle etki büyüklüğü hesaplanması için mutlaka araştırma sorularının açıkça ortaya konulması, hipotezin desteklenip desteklenmediğinin belirtilmesi, kontrol-deney grubu, ortalama, standart sapma, ön test-son test, F veya T testi değerlerine yer vermeleri,

- Meta-analiz çalışmasının en zorlu kısmı literatür taraması olup, araştırmacının çok ciddi zamanını almaktadır. Bu sebeple meta-analiz çalışmalarının ekip halinde yapılmasının uygun olacağı değerlendirilmektedir.

Meta-analiz çalışması sonucunda köprü istihdamla ilgili aşağıdaki bulgular, araştırmaya değer yeni bulgulardır.

- “Eğitim imkânı ve kendini geliştirme” alt kategorisinin diğerlerine oranla neden köprü istihdama geçişte daha baskın etken olduğu,

- “Sağlık” ve “Gelir” alt kategorilerinin nede daha düşük bir etkiye sahip olduğu,

- Bu alt kategorilere yaş, cinsiyet, eğitim, sektör, tam zamanlı çalışma, yarı zamanlı çalışma, bağımsız çalışma gibi ölçütler eklenerek bunlarla köprü istihdamın ilişkisini anlayabilmek için meta analiz çalışmasının kapsamının genişletilmesi,

- Yaşam süresi teorisi, süreklilik teorisi ve faaliyet teorisi ışığında köprü istihdam olgusunun incelenmesi,

- Köprü istihdama geçişte bireysel, sosyal çevre, örgütsel ve endüstrinin etkilerinin incelenmesinin uygun olacağı değerlendirilmektedir.

KAYNAKÇA

Anadolu Ajansı, “Türkiye’de Otalama Ömür 5 Yıl Arttı.”, **Hürriyet**, 13 Mayıs 2011, <http://www.hurriyet.com.tr/planet/17781444.asp>, (23.08.2012).

Adams, Gary A. ve Barbara Rau. “Job Seeking Among Retirees Seeking Bridge Employment”, **Personnel Psychology**, Cilt: 57, Sayı: 3, 2004, s.719-744.

Aksoydan, Emine. “Yaşlılık ve Beslenme”, **Sağlık Bakanlığı Yayını**, No:726, Ankara, 2008.

Applied Human Resources Management, Equal Employment Opportunity.

Fatma, Arpacı. “Farklı Boyutlarıyla Yaşlılık”, **Türkiye İşçiler Emekliler Derneği Eğitim ve Kültür Yayınları**, Ankara, 2005.

Dilek, Aslan. “Türk Geriatri Derneği Ulusal Yaşlı Haftası”, **18-24 Mart Basın Bildirisi**, http://geriatri.org/bildiri_uyh.php, (22.01.2012).

Auh, Erica Yoon Kyung. **Activity Participation in Retirement**, (Yayınlanmış Doktora Tezi), Kaliforniya Üniversitesi, Berkeley, 2009.

Ateş, Hazal. “SGK’dan Çalışan Emekliye Müjde”, **Sabah**, 25 Ocak 2013, <http://www.sabah.com.tr/Ekonomi/2013/01/25/sgkdan-calisan-emekliye-mujde>, (17.07.2013).

Beehr, Terry ve Norma L. Nielson. “Descriptions of Job Characteristics and Retirement Activities During the Transition to Retirement”, **Journal of Organizational Behavior**, Cilt: 16, Sayı: 6, 1995, ss.681-690.

Beehr, Terry A. ve Gary A. Adams. "Introduction And Overview Of Current Research And Thinking On Retirement", Ed. Terry A. Beehr ve Gary A. Adams, **Retirement: Reasons, Processes, and Results**, Springer Publishing Company, New York, 2003, ss.1-5.

Beehr, Terry. "The Process of Retirement: A Review And Recommendations For Future Investigation", **Personnel Psychology**, Cilt-39'dan aktaran Daniel C. Feldman ve Terry A. Beehr, "A Three-Phase Model of Retirement Decision Making", **American Psychologist**, 2011, ss.1-11.

Borenstein, Michael, Larry V.Hedges, Julian P.T. Higgins, Hannah R. Rothstein. **Introduction to Meta-Analysis**, A John Wiley and Sons Ltd.Publication, West Sussex, 2009.

Boyes, Linda ve Jim McCormick. **A Coming of Age: Experiences of Work and Sustaining Workability**", Scottish Council Foundation, 2005.

Camnalbur, Mücahit. **Bilgisayar Destekli Öğretimin Etkililiği Üzerine Bir Meta-Analiz Çalışması**, (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, 2008.

A.Card, Noel. **Applied Meta-Analysis for Social Science Research**, The Guilford Press, New York, 2012.

Chapman, Elwood N. **Comfort Zones, Fifth Edition: Planning a Fulfilling Retirement**, Course Technolgy, Boston, 2005.

Chui, W.C.K, A.W. Chan, E. Snape ve T. Redman. "Age, Stereotypes And Discriminatory Attitudes Towards Older Workers. An East-West Comparison." **Human Relations**, Cilt: 54, ss.629-661, 2001'den aktaran Henkens Kène ve Hendrik Van Dalen, "The Employer's Perspective on Retirement", **NETSPAR (Network For Studies On Pensions, Aging And Retirement)**, Tilburg, 2011.

Cicero. **Yaşlılık-Dostluk**, çev. Dr.Ayşe Sarıgöllü ve Türkan Tunga, Cumhuriyet Gazetesi Yayını, 1998.

Cohen, Jacob. “Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences”, New Jersey, 1988, s.20’den aktaran Ayhan Aydın ve Diğerleri, “Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarında Cinsiyetin Etkisi: Meta Analitik Bir Analiz”, **Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri, Educational Sciences: Theory & Practice, Bahar, 2011.**

Coile, Courtney ve Jonathan Gruber. “An Evaluation of the Retirement Questions in the Health and Retirement Study”, **HRS Data Monitoring Committee And The National Institute On Aging**, 2002, ss.1-20.

Çakır, Özlem. **Emekliliğin Psiko-Sosyal Boyutu**, Türkiye Emekliler Derneği Eğitim ve Kültür Yayınları, Ankara, 2011.

DeCoster, Jamie. “Meta-Analysis Notes”, 2004, <http://www.stat-help.com/meta.pdf>, (27.07.2013).

Desmette, Donatienne ve Mathieu Gaillard. “When A Worker Becomes An Older Worker: The Effects of Age-Related Social Identity on Attitudes Towards Retirement and Work”, **Career Development International**, Cilt: 13, Sayı: 2, 2008, ss.168-185.

Denk, Nevzat. **Türkiye’de Sosyal Güvenlik Sisteminin Antropolojik İncelemesi ve Emeklilik Sorunları Üzerine Bir Soru Kâğıdı Uygulaması**, (Yayınlanmış Doktora Tezi), Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2009.

Devlet Planlama Teşkilatı, “Türkiye’de Yaşlıların Durumu ve Yaşlanma Ulusal Eylem Planı”, **DPT Yayınları**, No: 2741, Ankara, 2007.

Durlak, Joseph. "Reading And Understanding Multivariate Statistics", **American Psychological Association**, Washington DC, 1995'den aktaran Camnalbur MÜcahit, **Bilgisayar Destekli Öğretim Etkililiği Üzerine Bir Meta-Analiz Çalışması**, (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, 2008.

Feldman, Daniel C. ve Terry A. Beehr. "A Three-Phase Model of Retirement Decision Making", **American Psychologist**, 2011, ss.1-11.

Feldman, Daniel C. ve Kim Seongsu. "Bridge Employment During Retirement: A Field Study of Individual and Organizational Experiences with Post-Retirement Employment", **Human Resource Planning**, Cilt: 23, Sayı: 1, 2000, ss.14-25.

Feldman, Daniel C. "The Decision to Retire Early: A Review and Conceptualization", **The Academy of Management Review**, Cilt: 19, Sayı: 2, ss.285-311.

Giandrea, Michael D. Kevin E.Cahill ve Joseph F.Quinn. "An Update on Bridge Jobs: The HRS War Babies", **US Bureau of Labor Statistics**, Working Papers 407, Boston, 2007, ss.1-16.

Gobeski, Kirsten T. ve Terry A. Beehr. "How Retirees Work: Predictors of Different Types of Bridge Employment", **Journal of Organizational Behavior**, Cilt: 30, 2009, ss.401-425.

Gordon, Roger H. ve Alan S. Blinder. "Market Wages, Reservation Wages, And Retirement Decisions", **Journal of Public Economics**, Cilt: 14, Sayı: 2, ss. 277-308, 1980'den aktaran, Soon Lim Ghee ve Ng Lay Tin, "Early Retirement And Bridge Employment Intentions Among Older Workers In Singapore", **Asia Pacific Journal Of Management**, Cilt: 14, 1997, ss.185-210.

Griffin, Barbara ve Beryl Hesketh. "Post-Retirement Work: The Individual Determinants of Paid and Volunteer Work", **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, Cilt: 81, 2008, ss.101-121.

Gür, Hakan. "Yaşlılık ve Fiziksel Aktivite", <http://www.caginpolisi.com.tr/91/15-16-17-18-19.htm>, (14.03.2011).

Hamamura, Takeshi, Zita Meijer, Steven J. Heine, Kengo Kamaya ve Izumi Hori. "Approach--Avoidance Motivation and Information Processing: A Cross-Cultural Analysis", **Pers. Soc. Psychol Bull**, Cilt: 35, Sayı: 4, 2009, ss.454-462.

Hansson, Robert O. ve Bruce N. Carpenter. **Relationships In Old Age: Coping With Challenge Of Transition**, The Guilford Press, New York, 1994.

Hebert, Benoit-Paul ve May Luong. "Bridge Employment", **Statistics Canada**, Katalog No: 75-001-X, 2008, ss.5-12.

Henkens, Kène ve Hendrik Van Dalen. "The Employer's Perspective on Retirement", **NETSPAR (Network For Studies On Pensions, Aging And Retirement)**, Tilburg, 2011.

Hirsch, Barry T., David A. Macpherson, Melissa A. Hardy. "Occupational Age Structure and Access for Older Workers", **Industrial and Labor Relations Review**, Cilt: 53, Sayı: 3, 2000, ss.401-418.

Hutchens, Robert ve Emma Dentinger. "Gradual and Retire-Rehire Pathways to Retirement: Evidence From Seven Case Studies of Employers in Upstate New York", **Bronfenbrenner Life Course Center**, Cornell Üniversitesi, New York, 2000'den aktaran, Lorene Burns Ulrich, **Older Workers and Bridge Employment: An Exploratory Study**, (Yayınlanmış Doktor Tezi), Virginia, 2003.

İş Kanunu, **Esnek Çalışma Sisteminde Merak Edilenler**, <http://www.iskanunu.com/icerik/yasal/esnek-calisma-sisteminde-merak-edilenler.html>, (29.05.2012).

Kane, Katherine, Jason Dobbs, Patrick Healey, Daniel Mak, Tay K. McNamara. “Bridge Jobs, The Center On Aging&Work”, **Fact Sheet**, Cilt: 11, Boston, 2007, ss.1-2.

Kendrick, Sharon ve Melody D.Wollan. “Identifying Pre-Retirees for Bridge Employment: Factors That Influence Post-Retirement Employment Decisions”, **Journal of The North American Management Society**, Cilt: 4, Sayı: 1, 2009, ss.3-18.

Kerr, Gerry ve Marjorie Armstrong-Stassen. “The Bridge to Retirement: Older Workers' Engagement in Post-Career Entrepreneurship and Wage-and-Salary Employment”, **Journal of Entrepreneurship**, Cilt: 20, Sayı:1, 2011, ss.55-76.

Keykavus. **Kabusname**, Lacivert Yayıncılık, İstanbul, 2008.

Kısacık, Ahmet. “Sivas İl Merkezinde İkamet Eden 60 Yaş ve Üzeri Yaşlıların Demografik, Ekonomik, Sosyal, Sağlık ve Duygusal Durumları”, <http://www.sosyalhizmetuzmani.org/yasliarastirmasi.htm>, (24.01.2012).

Kim, Seongsu ve Daniel C.Feldman. “Working in Retirement: The Antecedents of Bridge Employment and It's Consequences For Quality of Life in Retirement”, **Academy of Management Journal**, Cilt: 43, Sayı: 6, 2000, ss.1195-1210.

Kinsella, Kevin ve V.A. Velkof. “An Aging World: 2001”, **U.S. Bureau of Census Series**, US Government Printing Office, Washington D.C., 2001'den aktaran, Kenneth S.Shultz, “Bridge Employment: Work After Retirement”, Ed. Gary A.Adams ve Terry A. Beehr, **Retirement: Reasons, Processes, and Results**, Springer Publishing Company, New York, 2003, ss.214-241.

Knowles, Sarah. "All About Term-Time Working", 28.09.2012, <http://www.aworkingmum.co.uk/about-termtime-working.html>, (30.09.2012).

Koç, Mustafa. "Yaşlılık Psikolojisi ile İlgili Yapılan Bilimsel Çalışmaların Tarihi ve Literatürü Üzerine Bir Araştırma", <http://eskidergi.cumhuriyet.edu.tr/makale/375.pdf>, (30.09.2012).

Krämer, Julia ve Koen DePryck. "How Silver Learners Can Be Silver Workers: Individual Differences in the Relationship Between Age and Learning/Work Performance", **Working and Ageing Emerging Theories and Empirical Perspectives**, Publications Office of the European Union, 2010, ss.74-91.

Krause, Neal. "Religion, Aging and Health: Exploring New Frontiers in Medical Care", **Southern Medical Journal**, Cilt: 97, Sayı: 12, 2004, ss.1215-1222.

Loretto, Wendy, Sarah Vickerstaff, Phil White. **Older Workers and Options for Flexible Work**, Working Paper Series No:31, Edinburgh Üniversitesi, Edinburgh, 2005.

Lim Vivien K.G. ve Daniel Feldman, **The Impact Of Time Structure And Time Usage On Willingness To Retire And Accept Bridge Employment**, Int.J.Of Human Resource Management 14, 2003.

Luger, Birgit ve Regina Mulder. "A Literature Review Basis For Considering A Theoretical Framework on Older Workers' Learning", **Working and Ageing Emerging Theories and Empirical Perspectives**, Publications Office of the European Union, 2010, ss.58-73.

Lyons, Larry C. "Meta-Analysis: Methods of Accumulating Results Across Research Domains", 15.01.2004, <http://www.lyonsmorris.com/lyons/MetaAnalysis.htm>, (24.10.2012).

Mohamed, Mokdad. "Ergonomics of Bridge Employment", Work 41, **IOS Pres**, 2012, ss.307-312.

Morgan, Leslie A. ve Suzanne R. Kunkel. "Aging, Society, And The Life Course (With Instructor's Manual Included)", **Springer Publishing Company**, New York, 2006.

Oyvar, Zeynep ve Nedim Oyvar. "Yaşlılık", <http://www.kizilayhuzurevi.org.tr/altsayfa.aspx?ID=2679>, (22.01.2012).

Özcan, Mustafa. **Aktif Yaşlanmaya Yönelik Sosyal Güvenlik Politikaları**, (Yayınlanmış Doktora Tezi), Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2010.

Özdemirli, Gülfer. **İşbirlikli Öğrenme Yönteminin Öğrencinin Matematik Başarısı ve Matematiğe İlişkin Tutumu Üzerindeki Etkililiği: Bir Meta-Analiz Çalışması**, (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana, 2011.

Özkan, Gülşah Vural. **İşyerinde Yıldırma (Mobbing) ve İş Doyumu İlişkisi**, (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 2011.

Parsons, Donald O. "Retirement Age and Retirement Income, Assessing Knowledge of Retirement Behavior", **Assessing Knowledge of Retirement Behavior**, Ed. Eric A.Hanusik ve Nancy L.Maritato, National Academy Press, Washington, 1996, ss.149-194.

Pengchareon, Chanjira ve Kenneth S.Schultz. "The Influences on Bridge Employment Decisions", **International Journal of Manpower**, Cilt: 31, Sayı: 3, 2000, ss.322-336.

Joseph, Quinn. “New Paths To Retirement”, Ed. O. Mitchell, B. Hammond, & A. Rappaport, Forecasting Retirement Needs and Retirement Wealth, ss.13-32, Philadelphia, **Pennsilvanya Üniversitesi Yayınları**, 2000’den aktaran, Lorene Burns Ulrich, **Older Workers and Bridge Employment: An Exploratory Study**, (Yayınlanmış Doktora Tezi), Virginia, 2003.

Rau, Barbara L ve Gary A.Adams. “Attracting Retirees to Apply: Desired Organizational Characteristics of Bridge Employment”, **Journal of Organizational Behavior**, Cilt: 26, 2005, ss.649-660.

Samadov, Sakit. **İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık: Özel Sektörde Bir Uygulama**, (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 2006.

Schalk, René. “Matching Individual And Organisation Needs to Enable Longer Working Lives”, **Working and Ageing Emerging Theories and Empirical Perspectives**, Publications Office of the European Union, 2010, ss.114-131.

Schlossberg, Nancy K. “Retire Smart Retire Happy Finding Your True Path In Life”, **American Psychological Association**, Washington, 2010’dan aktaran, Daniel C. Feldman ve Terry A. Beehr. “A Three-Phase Model of Retirement Decision Making”, **American Psychologist**, 2011, ss.1-11.

Sergeant, Malcolm. **Age Discrimination in Employment**, Gower Publishing Limited, Abingdon, 2007.

Seyfarth, Michelle L. **An Exploratory Study On Factors Of Post-Retirement Employment**, (Yayınlanmış Doktora Tezi), Capella Üniversitesi, 2009.

Shultz, Kenneth S. “Bridge Employment: Work After Retirement”, Ed. Gary A.Adams ve Terry A. Beehr, **Retirement: Reasons, Processes, and Results**, Springer Publishing Company, New York, 2003, ss.214-241.

Šímová, Zdenka. “To Work or Not to Work: Motivation for Work After Reaching Retirement Age”, **Working and Ageing: Emerging Theories and Empirical Perspectives**, Publications Office of the European Union, 2010, ss.169-189.

Soon, Lim Ghee ve Ng Lay Tin. “Early Retirement And Bridge Employment Intentions Among Older Workers In Singapore”, **Asia Pacific Journal Of Management**, Cilt: 14, 1997, ss.185-210.

Sönmezer, Mehmet Gürsel. **Milli Eğitim Bakanlığında Çalışan Öğretmenler ile Milli Eğitim Bakanlığından Emeklilik veya İstifa Nedeniyle Özel Eğitim Kurumlarında Çalışanların İş Tatmin Düzeylerinin Karşılaştırmalı Analizi**, (Yayınlanmış Doktora Tezi), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2007.

Sterns, Harvey L. ve Nicole T. Dawson. “Emerging Perspectives on Resilience in Adulthood and Later Life: Work, Retirement and Resilience”, **Annual Review of Gerontology & Geriatrics**, Cilt: 32, Bölüm: 11, 2012, ss.211-230.

Sultan Murad Han. **Fatih Sultan Mehmed’e Nasihatler**, Tercüman 1001 Temel Eser.

Şahin, Mehmet Can. **İnternet Tabanlı Uzaktan Eğitimin Etkililiği: Bir Meta Analiz Çalışması**, (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana, 2005.

Şelli, Mehmet ve Zeki Doğan. “Meta Analiz ile Tarımsal Verilerin Değerlendirilmesi”, Harran Üniversitesi, **Z.F.Dergisi**, Cilt: 15, Sayı: 4, 2011, ss.45-56.

Şentepe, Ayşe. **Yaşlılık Döneminde Temel Problemler ve Dini Başa Çıkma**, (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2009.

Taylor, Paul, Cary Funk ve Peyton Craighill. “Working After Retirement: The Gap Between Expectations and Reality”, **PEW Reserach Center**, Washington, 2006, s.1.

Telatar, Tahsin Gökhan ve Hilal Özcebe. “Yaşlı Nüfus ve Yaşam Kalitelerinin Yükseltilmesi”, **Türk Geriatri Dergisi**, Cilt:7, Sayı:3, 2004, ss.162-165.

Thalheimer, Will ve Samantha Cook. “How to Calculate Effect Sizes From Published Research: A Simplified Methodology”, **A Work Learning Research Publicition**, 2002, www.work-learning.com.

Dinçer, Serkan. “Türkiye’de Yapılan Bilgisayar Destekli Öğretimin Öğrencilerin Başarısına Etkisi ve Diğer Ülkelerle Karşılaştırılması: Bir Meta-Analiz Çalışması”, 2012.

Thijssen, Jo ve Tonette Rocco. “Development of Older Workers: Revisiting Policies”, **Working and Ageing: Emerging Theories and Empirical Perspectives**”, Publications Office of the European Union, 2010, ss.13-31.

Topa, Gabriela, Juan Antonio Moriano, Marco Depolo, Carlos-María Alcover ve J. Francisco Morales. “Antecedents and Consequences of Retirement Planning and Decision-Making: A Meta-Analysis and Model”, **Journal af Vocational Behavior**, Cilt: 75, 2009, ss.38-55.

Türk Tabipleri Birliği, “Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet, Kadın ve Sağlık, Türk Tabipler Birliği”, Kadın Hekimlik ve Kadın Sağlık Kolu, 2008, <http://www.ttb.org.tr/en/index.php/tuem-haberler-blog/44-yeni-raporlar/945-qtuerkiyede-toplumsal-cinsiyet-kadn-ve-salkq-rapor>, (14.03.2011).

TÜİK, “Türkiye’nin Demografik Yapısı ve Geleceği”, Sayı: 13140, 11.07.2012, <http://www.tuik.gov.tr/HbPrint.do?id=13140>, (22.07.2012).

Ulrich, Lorene Burns. **Older Workers and Bridge Employment: An Exploratory Study**, (Yayınlanmış Doktora Tezi), Virginia Politeknik Enstitüsü ve Eyalet Üniversitesi, Blacksburgh, 2003.

Ulrich, Lorenne B. ve Pamela E. Brott. "Older Workers And Bridge Employment: Redefining Retirement", **Journal of Employment Counseling**, Cilt: 42, Sayı: 4, 2005, ss.159-170.

Ünlücan, Doğan ve Hüseyin Özgen. "İşletmelerde Yarı Zamanlı Çalışma ve Motivasyon", **Review of Social, Economic & Business Studies**, Cilt: 2, 2002, ss.256-264.

Van Dam, K., Van Der Vorst, J. D. M., & Heijden, B. I. J. M. "Employees' Intentions to Retire Early. A Case of Planned Behavior and Anticipated Work Conditions", **Journal of Career Development**, Cilt: 35, ss.265-289'dan aktaran, Feldman, Daniel C. ve Terry A. Beehr. "A Three-Phase Model of Retirement Decision Making", **American Psychologist**, 2011, ss.1-11.

Venneberg, Donald L. **The Experiences of Retirees and Their Decision to Return to the Workforce: Implications for Organizations**, (Yayınlanmış Doktora Tezi), Colorado State Üniversitesi, Colorado, 2005.

Vettese, Fred ve Bill Morneau. "The Real Retirement: Why You Could Be Better Off Than You Think, and How To Make That Happen", Cilt: 8,
www.proquestocombo.safaribooksonline.com/book/retirement-planning/9781118498682/chapter-8-the-three-phase-of-retirement/

Vickerstaff, Sarah. "What Do Older Workers Want? Gradual Retirement?" **Social & Public Policy Review**, Cilt:1, Sayı: 1, Kent Üniversitesi, 2006.

Vogel, Ryan M. ve Daniel C. Feldman. "Integrating the Levels of Person-Environment Fit: The Roles of Vocational Fit and Group Fit", **Journal of Vocational Behavior**, Cilt: 75, 2009, ss.68-81.

Yaşlılık Rehberi, "Yaşlılık Dönemi Sorunları", <http://www.yaslilikrehberi.org/ayin-dosyaları/yaşlılık-doenemi-sorunları.aspx>, (24.01.2012).

Yıldırım, İdris. **Türkiye’de Sosyal Güvenlik Sistemi ve Bireysel Emeklilik**, (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde, 2011.

Warren, Amy M. **An Investigation of Mandatory Retirement: A Qualitative And Quantitative Examination**, (Yayınlanmış Doktora Tezi), Saint Mary's Üniversitesi, Wellington, 2009.

Weckerle, Joelle R. ve Kenneth S.Shultz. "Influences On The Bridge Employment Decision Among Older Workers", **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, British Psychological Society, Cilt: 72, 1999, ss.317-329.

Whiston, Susan C. ve Peiwei Li. "Meta-Analysis: A Systematic Method For Synthesizing Counseling Research", **Journal of Counseling and Development**, Cilt: 89, Sayı:3, 2011, ss.273-281.

Williamson, Robert, A.D. Rinehart, T.O. Blank. "Early Retirements: Promises And Pitfalls", **Sage Publications Inc**, 1993'den aktaran, Soon Lim Ghee ve Ng Lay Tin, "Early Retirement And Bridge Employment Intentions Among Older Workers In Singapore", **Asia Pacific Journal Of Management**, Cilt: 14, 1997, ss.185-210.

Zhan, Yujie, Mo Wang, Songqi Liu, Kenneth S. Shultz. "Bridge Employment and Retirees' Health: A Longitudinal Investigation", **Journal of Occupational Health Psychology**, Cilt: 14, Sayı: 4, 2009, ss.374-389.

Zorba, Erdal. “Sağlıklı Yaşam ve İnsan, Yaşam ve Egzersiz”, **Gazi Haber Dergisi**, 2007,

http://www.erdalzorba.com/resimler/dosyalar/46_03_11_2010_sporla_aktif.pdf,
(14.03.2011).

http://en.wikipedia.org/wiki/Zero-hour_contract, (29.05.2012).

<http://en.wiktionary.org/wiki/rolelessness>, (15.07.2012).

<http://en.wikipedia.org/wiki/Self-employment>, (31.08.2012).

http://tr.wikipedia.org/wiki/Tam_zamanl%C4%B1_i%C5%9F, (17.10.2012).

<http://tr.wikipedia.org/wiki/Gerontoloji>, (05.10.2011).

http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.505f02654a2031.29975081, (23.09.2012).

EKLER

META ANALİZ KODLAMA FORMU

I- ÇALIŞMANIN KİMLİĞİ

1. Çalışma No:
2. Çalışma Adı:
3. Yazar Adları:
4. Çalışma Yılı:
5. Çalışmanın Yapıldığı Yer:
6. Çalışmanın Türü:

II-ÇALIŞMANIN İÇERİĞİ

7. Çalışmanın Amacı:
8. Çalışmanın Sonuçları:
9. Çalışmaya Seçilen Örneklem Grubunun Çalışma/Emeklilik Durumu:
10. Çalışmaya Seçilen Örneklem Grubunun Cinsiyeti:
11. Çalışmaya Seçilen Örneklem Grubunun Öğrenim Durumu:
12. Çalışmaya Seçilen Örneklem Grubunun Evlilik Durumu:

III-ÇALIŞMA VERİLERİ

Deney Grubu			Kontrol Grubu		
Örneklem Büüklüğü (N)	Ortalamalar (X)	Standart Sapma (Ss)	Örneklem Büüklüğü (N)	Ortalamalar (X)	Standart Sapma (Ss)

F-testi değeri :

T-testi değeri :

META ANALİZE DÂHİL EDİLEN ÇALIŞMALAR TABLOSU

Çalışmanın Adı/ Yazarı/Yayın Yılı	Örneklem Sayısı (N)	Çalışmanın Amacı	Etki Katsayısı (d)
Attracting Retirees To Apply: Desired Organizational Characteristics Of Bridge Employment/ Barbara RAU, Gary ADAMS/2005	120	Üç ayrı örgütsel politikanın köprü istihdama ilgi duyan çalışanları örgüte yönelimlerinin sağlanmasının incelenmesi	0,8830
			0,2728
Bridge Employment and Retirees Health: A Longitudinal Investigation/ Yujie ZHAN, Mo Wang, Songqi LIU, Kenneth SHULTZ/2009	994	Köprü istihdam ile emeklilerin sağlığı arasındaki ilişkinin incelenmesi	0,2228
			0,3636
			0,1677
Identifying Pre- Retirees for Bridge Employment: Factors That Influence Post- Retirement Employment Decisions Sharon KENDRICK, Melody L Wollan/2009	387	İnsan kaynakları uygulamaları açısından çalışanların köprü istihdama geçişlerini anlama ve etkilenmelerinin incelenmesi	0,3717
			0,3821
			0,3682
Post-Retirement	1712	Emeklilik öncesi	0,4723

Work: The Individual Determinants Of Paid Volunteer Work/ Barbara GRIFFIN, Beryl HESKETH/2008		emekliliğe yönelik oluşan algı ile kişinin gönüllü ve ücretli olarak köprü istihdama olan bakış açısının belirlenmesi	0,0789 0,2677
The Bridge to Retirement: Older Workers' Engagement in Post-Career Entrepreneurship and Wage-and-Salary Employment/Gary KERR, Marjorie Armstrong-STASSEN/2011	282	Yaşlı çalışanların bağımsız çalışma ya da ücretli-maaşlı çalışma köprü istihdam tercihlerinin belirlenmesi	0,4682 0,5898
Organisational Practices And The Postretirement Employment Experience Of Older Workers/ Marjorie Armstrong-Stassen/2008	288	Kariyer mesleğinden emekliliğe ayrıldıktan sonra çalışma hayatına dönüşün nedenlerinin belirlenmesi	0,2819 0,2112 0,6302 0,2906 0,4367
Bridge Employment: Making The Connection With Pre-	320	Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi ve	0,2550

Retirees' Needs, Wants, and Goals Sharon K.KENDRICK/2007		Atchley'in Kişisel Amaçların Bireysel Hiyerarşisi kapsamında çalışanların ihtiyaçları, istekleri ve hedefleri doğrultusunda köprü istihdama geçiş davranış ve isteklerinin belirlenmesi	0,2526
			0,2884
			0,4732
			0,3296
			0,2238
The Intrinsic And Extrinsic Factors Of Job Satisfaction In Postretirement Employment /Janet Kaye COPE/1990	114	Emeklilik sonrası istihdam sürecinde içsel veya çevresel faktörlerin orta ve ileri yaşlı çalışanların iş memnuniyetlerine etkisinin belirlenmesi	0,0652
MEB'de Çalışan Öğretmenler İle MEB'den İstifa Veya Emeklilik Yoluyla Özel Eğitim Kurumlarında Çalışanların İş Tatmin Düzeylerinin Karşılaştırmalı	561	Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı resmi okullarda çalışırken emekli olarak veya istifa ederek özel eğitim-öğretim kurumlarına geçen öğretmenler ile	0,6066

Analizi/ Mehmet Gürsel SÖNMEZER/2007		Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı resmi okullarda çalışmaya devam eden öğretmenlerin iş tatmin düzeyleri arasında bir farklılığın bulunup bulunmadığı farklılık var ise bunun nedenlerinin belirlenmesi	
--	--	--	--