

T.C.
AYDIN ADNAN MENDERES ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
2018-YL-080

**LİSE ÖĞRETMENLERİ VE OKUL YÖNETİCİLERİNİN
EMEKLİLİK DÖNEMİNE İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ İLE
İŞ DOYUM DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ**

HAZIRLAYAN
Zuhal DEDEAĞAÇLI

TEZ DANIŞMANI
Prof. Dr. Ruhi SARP KAYA

AYDIN- 2018

T.C.
AYDIN ADNAN MENDERES ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
2018-YL-080

LİSE ÖĞRETMENLERİ VE OKUL YÖNETİCİLERİNİN
EMEKLİLİK DÖNEMİNE İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ İLE
İŞ DOYUM DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

HAZIRLAYAN
Zuhal DEDEAĞAÇLI

TEZ DANIŞMANI
Prof. Dr. Ruhi SARP KAYA

AYDIN- 2018

T.C.
AYDIN ADNAN MENDERES ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE
AYDIN

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Yüksek Lisans Programı öğrencisi Zuhale DEDEAĞAÇLI tarafından hazırlanan “Lise Öğretmenleri ve Okul Yöneticilerinin Emeklilik Dönemine İlişkin Görüşleri İle İş Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişki” başlıklı tez, .../.../2018 tarihinde yapılan savunma sonucunda aşağıda isimleri bulunan jüri üyelerince kabul edilmiştir.

Ünvanı, Adı Soyadı	Kurumu	İmzası
Başkan:		
Üye :		
Üye :		

Jüri üyeleri tarafından kabul edilen bu Yüksek Lisans tezi, Enstitü Yönetim Kurulunun tarih sayılı kararı ile onaylanmıştır.

Doç. Dr. Ahmet Can BAKKALCI

Enstitü Müdürü

T.C.
AYDIN ADNAN MENDERES ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE
AYDIN

Bu tezde sunulan tüm bilgi ve sonuçların, bilimsel yöntemlerle yürütülen gerçek deney ve gözlemler çerçevesinde tarafımdan elde edildiğini, çalışmada bana ait olmayan tüm veri, düşünce, sonuç ve bilgilere bilimsel etik kuralların gereği olarak eksiksiz şekilde uygun atıf yaptığımı ve kaynak göstererek belirttiğimi beyan ederim.

... / ... / 2018

Zuhal DEDEAĞAÇLI

ÖZET

LİSE ÖĞRETMENLERİ VE OKUL YÖNETİCİLERİNİN EMEKLİLİK DÖNEMİNE İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ İLE İŞ DOYUM DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

Zuhal DEDEAĞAÇLI

Yüksek Lisans Tezi, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Ruhi SARPKAYA

2018, XXI+ 152 sayfa

Bu araştırmanın amacı lise öğretmenleri ve okul yöneticilerinin emeklilik dönemine ilişkin görüşleri ile iş doyum düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemektir.

Araştırmanın evreni 2016-2017 eğitim-öğretim yılında Aydın ili Efeler ilçesinde bulunan 21 lisede görevli 1193 öğretmen ve yöneticiden, örnekleme ise tabakalı örnekleme yöntemi ile seçilen 222 öğretmen ve yöneticiden oluşmaktadır.

Araştırmanın verileri, Noone (2010) tarafından geliştirilen “Psychological and Socioeconomic Factors Influencing Men and Women’s Planning for Retirement” ölçeğinin uyarlanması ile araştırmacı tarafından geliştirilen, 43 maddeden oluşan beşli Likert tipi bir ölçek olan “Emekliliğe ilişkin görüşler ölçeği” ve Weiss, Dawis, England ve Lofquist (1967) tarafından geliştirilmiş olan ve Baycan tarafından (1985) Türkçeye uyarlanan 20 maddeden oluşan beşli Likert tipi bir ölçek olan ‘Minnesota iş doyum ölçeği’ kullanılarak toplanmıştır. “Emekliliğe ilişkin görüşler ölçeği”nde “planlama, sağlık, paylaşma, mali durum ve toplam emeklilik” olmak üzere beş; ‘Minnesota iş doyum ölçeği’nde “içsel iş doyum, dışsal iş doyum ve genel iş doyum” olmak üzere üç alt boyut vardır.

Verilerin çözümlenmesi için SPSS 23 (Statistical Package Program for Social Sciences) programı kullanılmıştır.

Verilerin çözümlenmesinde frekans, yüzde, aritmetik ortalama, t-testi, Mann Whitney U testi, One Way Anova testi, Kruskal Wallis testi ve Scheffe çoklu karşılaştırma testleri kullanılmıştır. Anlamlılık testlerinin hepsinde alfa değeri $\alpha = .05$ düzeyinde kabul edilmiştir.

Araştırmanın sonucunda lise öğretmenlerinin ve yöneticilerinin iş doyum düzeylerine ilişkin görüşlerinin ortalaması içsel iş doyumunu, dışsal iş doyumunu ve genel iş doyumunu olmak üzere her üç boyutta da “Orta Düzeyde Memnunum” derecesinde çıkmıştır. Lise öğretmenlerinin ve yöneticilerinin planlama, sağlık, paylaşma ve toplam emeklilik alt boyutlarına göre emeklilik görüşleri “Katılmıyorum” derecesinde çıkmışken, mali durum alt boyutunda “Kararsızım” derecesinde çıkmıştır. Cinsiyete, yaşa, branşlara, mesleki kıdeme, eğitim durumuna, medeni duruma, görev durumuna ve çalışılan okul türüne göre lise öğretmenleri ve yöneticilerinin iş doyum düzeyleri anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Cinsiyete, branşlara, eğitim durumuna, medeni duruma, görev durumuna ve çalışılan okul türüne göre lise öğretmenleri ve yöneticilerinin emeklilik görüşleri anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Yaşa göre lise öğretmenleri ve yöneticilerinin emeklilik görüşlerinde paylaşma, mali durum ve toplam emeklilik alt boyutlarında anlamlı bir farklılık gözlenmiştir. Mesleki kıdeme göre lise öğretmenleri ve yöneticilerinin emeklilik görüşlerinde paylaşma, mali durum ve toplam emeklilik alt boyutlarında anlamlı bir farklılık gözlenmiştir.

ANAHTAR SÖZCÜKLER: İş Doyumu, Emeklilik, Öğretmen, Yönetici, Lise.

ABSTRACT

RELATIONSHIP BETWEEN HIGH SCHOOL TEACHERS' AND ADMINISTRATORS' VIEWS ON RETIREMENT PERIOD AND THEIR JOB SATISFACTION LEVELS

Zuhal DEDEAĞAÇLI

M.Sc. Thesis, Department of Educational Sciences

Thesis Advisor: Prof. Dr. Ruhi SARP KAYA

2018, XXI + 152 pages

The purpose of this research is to determine the relationship between high school teachers' and school administrators' views on retirement and job satisfaction levels.

The universe of the research consists of 1193 teachers and administrators in 21 high schools in the province of Aydın, Efeler in the 2016-2017 academic year and the sample consists of 222 teachers and administrators selected by stratified sampling method.

The data of the study has been collected through a 43-item 5-point Likert-type scale developed by the researcher with the adaptation of "Psychological and Socioeconomic Factors Influencing Men and Women's Planning for Retirement" scale developed by Noone (2010) and the 20-item 5-point Likert-type "Minnesota Job Satisfaction Scale" developed by Weiss, Dawis, England and Lofquist (1967) and adapted into Turkish by Baycan (1985). In the "Views on retirement scale" there are five sub-dimensions, "planning, health, sharing, financial situation and total retirement"; there are three sub-dimensions, "internal job satisfaction, external job satisfaction and general job satisfaction" in the "Minnesota job satisfaction scale".

SPSS 23 (Statistical Package Program for Social Sciences) program has been used to analyze the data.

Frequency, percentage, arithmetic mean, t-test, Mann Whitney U test, One Way Anova test, Kruskal Wallis test and Scheffe multiple comparison tests have been used to analyze the data. Alpha value in all significance tests has been accepted at $\alpha = .05$ level.

Research results show that average of high school teachers' and administrators' views on job satisfaction levels are in the level of "Medium Level Satisfaction" in all three

dimensions; internal job satisfaction, external job satisfaction and general job satisfaction dimensions. While the views of retirement according to the planning, health, sharing and total retirement sub-dimensions of high school teachers and administrators are in the level of "I do not agree", it is in the level of "Undecided" according to the financial status sub-dimension. Job satisfaction levels of high school teachers and administrators do not show a significant difference according to gender, age, branches, vocational seniority, educational status, marital status, employment status and the school type employed. The retirement views of high school teachers and administrators do not show any significant difference according to gender, branches, educational status, marital status, employment status and the school type employed. According to age, a significant difference has been observed in the retirement views of high school teachers and administrators in sharing, financial status, total retirement sub-dimensions. According to vocational seniority, significant difference has been observed in the retirement views of high school teachers and administrators in sharing, financial status, total retirement sub-dimensions.

KEY WORDS: Job Satisfaction, Retirement, Teacher, Administrator, High School.

ÖNSÖZ

Çocuklarımızı yeni bilgilere sahip olsunlar, olumlu davranışlar geliştirsinler ve sosyalleşsinler diye neredeyse tüm gün bıraktığımız mekanlar olan okullarda olup bitenler oldukça önemlidir. Eğitimin en önemli öğeleri olan öğretmenler ve işlerin bir düzen dahilinde yürümesi görevini sürdüren okul yöneticilerinin işlerinden aldıkları doyum ortaya çıkan işin verimliliği ile doğru orantılıdır. Fakat yıllar geçtikçe farklı etkenlerin de devreye girmesiyle işten alınan doyum azalabilir. Bu durumda eğitimcilerin kaçış noktaları emeklilikleri mi olur acaba? İşte bu araştırma, eğitime özverileriyle katkıda bulunan öğretmenlerimizin ve okul yöneticilerimizin iş doyumları ve emeklilik görüşleri arasındaki ilişkiyi araştırmak için yapılmıştır. Alanyazın ve araştırma verilerinden elde edilen bulgular ışığında durum değerlendirmesi yapılarak öneriler getirilmeye çalışılmıştır. Araştırma, halen çalışan öğretmen ve yöneticilere uygulanmış ve çalışma temposu içerisinde emekliliklerini düşünme fırsatı bulamayanlar için farkındalık yaratan bir çalışma olmuştur. Bireysel anlamda da tüm okuduklarım ve yazdıklarım benim de halen çalışmakta olan bir öğretmen olarak emeklilik öncesi, sırası ve sonrasına dair fikirlerimin netleşmesini ve bakış açımın değişmesini sağlamıştır.

Yüksek lisans bazen koşarak, bazen yürüyerek ve bazen de emekleyerek ilerleyebildiğim uzun soluklu bir yolculuk olduğu için ilk gününden son gününe kadar teşekkürü bir borç bildiğim kişileri de unutmamak gerek elbette. Öncelikle hayatımda var olmasıyla hep huzur bulduğum en büyük destekçim ve eşim İbrahim DEDEAĞAÇLI'ya, şimdiki hislerimle onlarla geçirebileceğim kaliteli zamandan fedakarlık ettiğimi düşünsem de uzun vadede onların önünde bir yol açmış olabileceğim en değerlilerim kızım Hazel DEDEAĞAÇLI ve oğlum Çağın DEDEAĞAÇLI'ya çok teşekkür ederim.

Kendilerini tanımaktan büyük onur duyduğum Adnan Menderes Üniversitesi Eğitim Fakültesi akademisyenleri Doç. Dr. Pınar SARP KAYA, Doç. Dr. Erkan KIRAL ve Dr. Öğrt. Üyesi Bertan AKYOL'a teşekkürlerimi sunarım. Kendisini tanımış olmanın büyük bir ayrıcalık olduğunu düşündüğüm, yaptığı işteki başarısı kadar insan ilişkilerinde de örnek alınması gereken, olaylara bakış açısı ve yorumları ile hayata karşı duruşumu değiştirmeme yardımcı olan, yüksek lisans eğitimime ve tezime sunduğu katkılarını hep hatırlayacağım tez danışmanım Sayın Prof. Dr. Ruhi SARP KAYA'ya teşekkür eder, saygılarımı sunarım.

Zuhal DEDEAĞAÇLI

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY SAYFASI.....	iii
BİLİMSEL ETİK BİLDİRİM SAYFASI.....	iv
ÖZET	v
ABSTRACT	vii
ÖNSÖZ.....	ix
SİMGELER DİZİNİ.....	xv
ŞEKİLLER DİZİNİ	xvi
TABLolar DİZİNİ.....	xvii
GRAFİKLER DİZİNİ	xix
EKLER DİZİNİ.....	xx
KISALTMALAR DİZİNİ	xxi
GİRİŞ	1
1. BÖLÜM	7
1. YAŞLILIK.....	7
1.1. İlgili Kavramlar.....	7
1.1.1. Yaşlı Kimdir?.....	7
1.1.2. Yaşlanma Nedir?	7
1.1.3. Yaşlılık Nedir?	8
1.1.4. Gerontoloji ve Geriatri Nedir?	8
1.2. Yaşlılığın Demografik Boyutu.....	10
1.3. Yaşlanmanın Etkileri	15
1.4. Yaşlılıkta Yaşam Kalitesi ve Yaşam Doyumu	19
1.5. Yaşlılık ve İş Gücü	20
1.6. Sosyal Güvenlik Nedir?	21
1.7. Sosyal Güvenlik Sisteminin Tarihsel Gelişimi	22
1.7.1. Dünya’da Sosyal Güvenlik Sisteminin Gelişimi	22

1.7.2. Ülkemizde Sosyal Güvenlik Sisteminin Gelişimi	23
1.8. Sosyal Güvenlik Sisteminin Yöntemleri.....	24
1.9. Sosyal Güvenlik Sisteminin Finansman Yöntemleri	24
1.10. Ülkemizde Sosyal Güvenlik Sisteminin Finansman Yöntemleri Açısından Değerlendirilmesi	25
1.11. Emeklilik Nedir?.....	26
1.11.1. Dünya’da Emeklilik.....	27
1.11.1.1. Dünya’da emekliliğin tarihsel gelişimi	27
1.11.1.2. Dünya’daki emeklilik sistemlerine genel bir bakış	27
1.11.2. Türkiye’de Emeklilik.....	29
1.11.2.1. Ülkemizde emekliliğin tarihsel gelişimi	29
1.11.2.2. Ülkemizde emeklilikle ilgili temel kavramlar.....	30
1.11.2.3. Ülkemizde devlet memurluğu ve emeklilik	30
1.11.2.4. Ülkemizde emeklilere sağlanan haklar	34
1.11.2.5. Ülkemizde erken emeklilik	35
1.12. Emekliliğin Değişen Anlamı	36
1.13. Emeklilik Dönemi Özellikleri.....	37
1.14. Emekliliğe Uyum Sorunu	39
1.15. Emekliliğe Hazırlık Eğitimi.....	40
1.16. Emekliliğin Zamanlaması	42
1.17. İş Doyumu Kavramının Tanımı ve Gelişimi	43
1.18. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler.....	44
1.19.. İş Doyumunun Ölçümü.....	45
1.20. İş Doyumu Olmamasının (İş Doyumsuzluğunun) Olası Sonuçları	46
1.21. İş Doyumunun Önemi.....	48
1.22. Eğitim Çalışanlarında İş Doyumu.....	49
1.23. İş Doyumuyla İlişkili Kavramlar	50
1.23.1. Güdüleme.....	50

1.23.1.1.. İş doyumunu ve güdüleme	52
1.23.1.2. Eğitim çalışanlarında iş doyumunu ve güdüleme	53
1.23.2. Tükenmişlik	54
1.23.2.1. İş doyumunu ve tükenmişlik	56
1.23.2.2. Eğitim çalışanlarında iş doyumunu ve tükenmişlik	57
1.24. Emeklilik ve İş Doyumu	59
2. BÖLÜM	62
2. İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	62
2.1. Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar	62
2.1.1. Emekliliğe İlişkin Araştırmalar	62
2.1.2. İş Doyumuna İlişkin Araştırmalar	68
2.2. Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar	78
2.2.1. Emekliliğe İlişkin Araştırmalar	78
2.2.2. İş Doyumuna İlişkin Araştırmalar	87
3. BÖLÜM	93
3. YÖNTEM	93
3.1. Araştırmanın Modeli	93
3.2. Evren	93
3.3. Örneklem	95
3.4. Veri Toplama Araçları	97
3.5. Verilerin Analizi	106
4. BÖLÜM	107
4. BULGULAR VE YORUM	107
4.1. Öğretmenlerin ve Yöneticilerin Kişisel Özelliklerine İlişkin Bulgu ve Yorumlar ..	107
4.2. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular: Lise Öğretmenleri ve Okul Yöneticilerinin İş Doyum Düzeylerinin Ölçeğin Bütününe ve Alt Boyutlarına Göre Nasıl Olduğuna İlişkin Bulgu ve Yorumlar	109

4.3. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular: Lise Öğretmenleri ve Okul Yöneticilerinin Emeklilik Hakkındaki Görüşlerinin Ölçeğin Bütününe ve Alt Boyutlarına Göre Nasıl Olduğuna İlişkin Bulgu ve Yorumlar	110
4.4. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular: Lise Öğretmenleri ve Okul Yöneticilerinin İş Doyum Düzeylerinin Ölçeğin Bütünü ve Alt Boyutları Açısından Kişisel Değişkenlere Göre Anlamli Bir Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Bulgu ve Yorumlar.....	111
4.4.1. İş Doyumu Ölçeğinin Alt Boyutları İle Cinsiyete İlişkin Bulgu ve Yorumlar	111
4.4.2. İş Doyumu Ölçeğinin Alt Boyutları İle Yaş İlişkin Bulgu ve Yorumlar	112
4.4.3. İş Doyumu Ölçeğinin Alt Boyutları İle Branşa İlişkin Bulgu ve Yorumlar ..	113
4.4.4. İş Doyumu Ölçeğinin Alt Boyutları İle Mesleki Kıdeme İlişkin Bulgu ve Yorumlar	114
4.4.5. İş Doyumu Ölçeğinin Alt Boyutları İle Eğitim Duruma İlişkin Bulgu ve Yorumlar	115
4.4.6. İş Doyumu Ölçeğinin Alt Boyutları İle Medeni Duruma İlişkin Bulgu ve Yorumlar	116
4.4.7. İş Doyumu Ölçeğinin Alt Boyutları İle Görev Duruma İlişkin Bulgu ve Yorumlar	118
4.4.8. İş Doyumu Ölçeğinin Alt Boyutları İle Çalışılan Okul Türüne İlişkin Bulgu ve Yorumlar.....	118
4.5. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular: Lise Öğretmenleri ve Okul Yöneticilerinin Emeklilik Hakkındaki Görüşleri Ölçeğin Bütünü ve Alt Boyutları Açısından Kişisel Değişkenlere Göre Anlamli Bir Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Bulgu ve Yorumlar	119
4.5.1. Emeklilik Görüşleri Ölçeğinin Alt Boyutları İle Cinsiyete İlişkin Bulgu ve Yorumlar	120
4.5.2. Emeklilik Görüşleri Ölçeğinin Alt Boyutları İle Yaş İlişkin Bulgu ve Yorumlar	121
4.5.3. Emeklilik Görüşleri Ölçeğinin Alt Boyutları İle Branşa İlişkin Bulgu ve Yorumlar	122
4.5.4. Emeklilik Görüşleri Ölçeğinin Alt Boyutları İle Mesleki Kıdeme İlişkin Bulgu ve Yorumlar.....	123
4.5.5. Emeklilik Görüşleri Ölçeğinin Alt Boyutları İle Eğitim Duruma İlişkin Bulgu ve Yorumlar.....	125
4.5.6. Emeklilik Görüşleri Ölçeğinin Alt Boyutları İle Medeni Duruma İlişkin Bulgu ve Yorumlar.....	126

4.5.7. Emeklilik Görüşleri Ölçeğinin Alt Boyutları İle Görev Durumlarına İlişkin Bulgu ve Yorumlar.....	127
4.5.8. Emeklilik Görüşleri Ölçeğinin Alt Boyutları İle Çalışılan Okul Türüne İlişkin Bulgu ve Yorumlar.....	128
4.5.9. Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgular: İÇ Doyumu, Öğretmen ve Yöneticilerin Emeklilik Görüşünün Anlamlı Bir Yordayıcısı Mıdır?	129
5. TARTIŞMA VE SONUÇ	130
6. KAYNAKLAR.....	135
7. EKLER	146
ÖZGEÇMİŞ	152



SİMGELER DİZİNİ

- \bar{x} : Aritmetik Ortalama
% : Yüzde
F : Frekans
n : Birey Sayısı (Örneklem Parametresi)
N : Birey Sayısı (Evren Parametresi)
P : Anlamlılık Derecesi
Sd : Serbestlik Derecesi
Ss : Standart Sapma
 α : Anlamlılık Düzeyi

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1.1. Emeklilik Kararının ve Emekliliğe İlişkin Politikaların Neden Sonuç İlişkisi	38
Şekil 1.2. İş Doyumuna Cevaplar	48
Şekil 3.1. Emekliliğe İlişkin Görüşler Ölçeği İçin Dört Faktörlü Model	103



TABLolar DİZİNİ

Tablo 1.1. Yaşlanma İle İlgili Kısa Terimler Sözlüğü	9
Tablo 1.2. Dünya Yaşlanma Profili (Nüfus:Binler)	11
Tablo 1.3. İleri Yaşlarda Oran Tablosu (%)	11
Tablo 1.4. Ortanca Yaş Tablosu	11
Tablo 1.5. 65 Yaş Üstü Bireylerin İşgücü Katılım Oranı	12
Tablo 1.6. Nüfus Projeksiyonları Tablosu.....	13
Tablo 1.7. 2013-2014 Yılları Hayat Tablosu.....	14
Tablo 1.8. Yaşlı Çalışan Olgusunu Doğuran Etkenler	20
Tablo 1.9. Emeklilik Değişkenleri.....	37
Tablo 3.1. Araştırma Kapsamında Bulunan Liseler ve Bu Liselerde Görev Yapmakta Olan Öğretmen ve Yönetici Sayı ve Oranları.....	94
Tablo 3.2. Okul Türlerine Göre Örneklemeye Alınan Öğretmen ve Yönetici Sayıları	96
Tablo 3.3. Emekliliğe İlişkin Görüşler Ölçeğinin Yapı Geçerliliğine İlişkin Bulgular	100
Tablo 3.4. Faktörler Arasındaki Korelasyon Katsayıları.....	101
Tablo 3.5. Model Uyumun Değerlendirilmesinde Dikkate Alınan Kriterler	104
Tablo 3.6. Ölçek Boyutları ile Boyutların Cronbach Alpha Değerleri ve Boyutu Ölçen Maddeler	104
Tablo 3.7. İş Doyumu Ölçek Boyutları ile Boyutların Cronbach Alpha Değerleri ve Boyutları Ölçen Maddeler	105
Tablo 3.8. Aritmetik Ortalamalara Göre Yapılan Değerlendirmelerde Ölçüt Alınan Aralıklar ve Anlamları	106
Tablo 4.1. Öğretmenlerin ve Yöneticilerin Cinsiyete Göre Dağılımı	107
Tablo 4.2. Öğretmenlerin ve Yöneticilerin Yaşa Göre Dağılımı	107
Tablo 4.3. Öğretmenlerin ve Yöneticilerin Branşa Göre Dağılımı	108
Tablo 4.4. Öğretmenlerin ve Yöneticilerin Mesleki Kıdemlerine Göre Dağılımı.....	108
Tablo 4.5. Öğretmenlerin ve Yöneticilerin Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı	108
Tablo 4.6. Öğretmenlerin ve Yöneticilerin Medeni Durumlarına Göre Dağılımı.....	109
Tablo 4.7. Öğretmenlerin ve Yöneticilerin Görev Durumlarına Göre Dağılımı	109

Tablo 4.8. Lise Öğretmenleri ve Yöneticilerinin İş Doyum Düzeylerinin Ölçeğin Bütününe ve Alt Boyutlarına İlişkin Bulgular	109
Tablo 4.9. Lise Öğretmenleri ve Yöneticilerinin Emeklilik Hakkındaki Görüşlerinin Ölçeğin Bütününe ve Alt Boyutlarına İlişkin Bulgular	110
Tablo 4.10. Lise Öğretmenleri ve Yöneticilerinin İş Doyumu Düzeyleri Ölçeğinin Alt Boyutları ile Öğretmen ve Yöneticilerin Cinsiyetlerine İlişkin Bulgular.....	111
Tablo 4.11. Eğitimcilerin İş Doyumu Düzeyleri Ölçeğinin Alt Boyutları ile Öğretmen ve Yöneticilerin Yaşlarına İlişkin Bulgular.....	112
Tablo 4.12. Lise Öğretmenleri ve Yöneticilerinin İş Doyumu Düzeyleri Ölçeğinin Alt Boyutları ile Öğretmen ve Yöneticilerin Branşlarına İlişkin Bulgular.....	113
Tablo 4.13. Lise Öğretmenleri ve Yöneticilerinin İş Doyumu Düzeyleri Ölçeğinin Alt Boyutları ile Öğretmen ve Yöneticilerin Mesleki Kıdemlerine İlişkin Bulgular	114
Tablo 4.14. Lise Öğretmenleri ve Yöneticilerinin İş Doyumu Düzeyleri Ölçeğinin Alt Boyutları ile Öğretmen ve Yöneticilerin Eğitim Durumlarına İlişkin Bulgular.....	115
Tablo 4.15. Lise Öğretmenleri ve Yöneticilerinin İş Doyumu Düzeyleri Ölçeğinin Alt Boyutları ile Öğretmen ve Yöneticilerin Medeni Durumlarına İlişkin Bulgular	116
Tablo 4.16. Lise Öğretmenleri ve Yöneticilerinin İş Doyumu Düzeyleri Ölçeğinin Alt Boyutları ile Öğretmen ve Yöneticilerin Görev Durumlarına İlişkin Bulgular.....	118
Tablo 4.17. Lise Öğretmenleri ve Yöneticilerinin İş Doyumu Düzeyleri Ölçeğinin Alt Boyutları ile Çalışılan Okul Türüne İlişkin Bulgular	119
Tablo 4.18. Lise Öğretmenleri ve Yöneticilerinin Emeklilik Görüşleri Ölçeğinin Alt Boyutları ile Öğretmen ve Yöneticilerin Cinsiyetlerine İlişkin Bulgular.....	120
Tablo 4.19. Lise Öğretmenleri ve Yöneticilerinin Emeklilik Görüşleri Ölçeğinin Alt Boyutları ile Öğretmen ve Yöneticilerin Yaşlarına İlişkin Bulgular.....	121
Tablo 4.20. Lise Öğretmenleri ve Yöneticilerinin Emeklilik Görüşleri Ölçeğinin Alt Boyutları ile Öğretmen ve Yöneticilerin Branşlarına İlişkin Bulgular.....	123
Tablo 4.21. Lise Öğretmenleri ve Yöneticilerinin Emeklilik Görüşleri Ölçeğinin Alt Boyutları ile Öğretmen ve Yöneticilerin Mesleki Kıdemlerine İlişkin Bulgular	124
Tablo 4.22. Lise Öğretmenleri ve Yöneticilerinin Emeklilik Görüşleri Ölçeğinin Alt Boyutları ile Öğretmen ve Yöneticilerin Eğitim Durumlarına İlişkin Bulgular.....	125
Tablo 4.23. Lise Öğretmenleri ve Yöneticilerinin Emeklilik Görüşleri Ölçeğinin Alt Boyutları ile Öğretmen ve Yöneticilerin Medeni Durumlarına İlişkin Bulgular	126
Tablo 4.24. Lise Öğretmenleri ve Yöneticilerinin Emeklilik Görüşleri Ölçeğinin Alt Boyutları ile Öğretmen ve Yöneticilerin Görev Durumlarına İlişkin Bulgular.....	127
Tablo 4.25. Lise Öğretmenleri ve Yöneticilerinin Emeklilik Görüşleri Ölçeğinin Alt Boyutları ile Öğretmen ve Yöneticilerin Çalıştıkları Okul Türüne İlişkin Bulgular.....	128

GRAFİKLER DİZİNİ

Grafik 1.1. Yaş Gruplarına Göre Nüfus Grafiği.....	11
Grafik 1.2. Yaşam Beklentisi Grafiği.....	12



EKLER DİZİNİ

Ek 1. Veri Toplama Aracı İle İlgili İzin Yazısı	146
Ek 2. Veri Toplama Aracı	147



KISALTMALAR DİZİNİ

BAĞ-KUR	: Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu
BES	: Bireysel Emeklilik Sistemi
BM	: Birleşmiş Milletler
DPT	: Devlet Planlama Teşkilatı
DSÖ	: Dünya Sağlık Örgütü
EGÖ	: Emekliliğe İlişkin Görüşler Ölçeği
GEBAM	: Geriatrik Bilimler Araştırma ve Uygulama Merkezi
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
MEB	: Milli Eğitim Bakanlığı
OECD	: Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
SSK	: Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığı
T.Y.	: Tarih Yok
TC	: Türkiye Cumhuriyeti
TDK	: Türk Dil Kurumu
TUİK	: Türkiye İstatistik Kurumu

GİRİŞ

Bu bölümde tez çalışmasında ele alınan problemin ne olduğu, araştırmanın amacı, araştırmanın önemi, problem cümlesi ve alt problem cümleleri, varsayımlar ve sınırlılıklar yer almaktadır.

Problem Durumu

Nüfus yaşlanması, dünyadaki pek çok ülkeyi etkileyen önemli bir durumdur. 1946-1964 yılları arasında doğmuş olan ve “bebek patlaması” denilen kavramın ortaya çıkmasına sebep olan kuşak emeklilik yaşına yaklaştıkça yani “yaşlı patlaması” ile birlikte dünya, emekli aylıklarının sağlanması ve yaşlılıkta sağlık hizmetlerinin sağlanması konularının yanı sıra nitelikli işgücünün azalması konularında da sorunlar yaşayacaktır.

Hem ülkemizde hem dünyada nüfus artarken ve nüfus istatistikleri değişirken emeklilik yaşı da artmaktadır. Yetişkinlik yaşantısının belki de en önemli geçiş dönemi olan emeklilik dönemi, çalışanların rollerini ve kimliklerini yeniden değerlendirmelerini gerektiren ve işle ilgili olmayan etkinliklerin geliştirilmesi gereken bir dönem olarak karşımıza çıkmaktadır.

Bu dönemle ilgili yapılmış araştırmalar elbette mevcuttur. Davies, Heijden ve Flynn (2017) emeklilik planları ve niyetleriyle ilgili son dönemlerde yapılan ve mali durum, cinsiyet, medeni durum, sağlık ve yaş gibi demografik ve kişisel etkenlere dayalı araştırmaların yanında iş doyumu, örgütsel bağlılık, işten kaynaklı stres, iş-aile çatışması, iş talepleri ve kontrolü, sosyal ağlar ve içsel bağlılık, emeklilik öz yeterliliği konularını inceleyen emekliliğe etki eden psikolojik etkenlere dayalı araştırmalardan da bahsetmektedirler.

Emeklilik kararına etki eden psikolojik etkenlerden biri olan ve araştırmamızın da değişkenlerinden biri olan iş doyumu, adı üstünde, işten alınan doyum, iş şartlarının (işin kendisi, yönetimin tutumu) ya da işten elde edilen sonuçların (ücret, iş güvenliği) kişisel değerlendirmesidir (Schneider ve Synder'den akt. Kıvılcım, 2014: 8).

İş doyumunu olumlu ve olumsuz etkileyen pek çok etken vardır. Başlıca etkenlerden birisi “iletişim” ya da “iletişim doyumu”dur. Gülnar (2007:203-207) bu ilişkiyi inceleyen araştırmaları değerlendirmiş şu noktalara değinmiştir: Kurumlar ve işverenler, iletişim ve iş doyumu arasında var olan ilişkiye daha fazla önem vermelidirler; çalışanlar üstlerinin kendi

düşünce ve duygularına önem verdiklerinde ve üst kararlara katılımında bulduklarında daha fazla iş doyumunu elde ederler; ortak örgütsel kültüre daha az bağlı ve yalıtılmış şartlarda çalışanlar, kurum üyeleriyle daha düzenli ilişkide bulunanlara göre daha az iş doyumuna sahiptirler.

İş yaşamında, iş doyumunu etkileyen bir başka etken de “iş stresi”dir. Işıkhani (2017:167) göre iş ortamında iş stresini etkileyen şu etmenler vardır: Talepler, ilişkiler, değişim, görevlerin dizaynı, yönetim tarzı, çalışma koşulları, bireyin kendisi. İş ortamındaki aşırı baskı ve taleplere karşı geliştirilen ters tepki de denilebilecek iş stresi elbette bir hastalık değil, bir durumdur. Fakat yoğun ve uzun sürmesi durumunda işten alınan doyumunu olumsuz etkileyebileceği gibi fiziksel ve ruhsal hastalıklara da yol açabilir.

İş stresinin yol açtığı ve iş doyumunu da etkileyen bir diğer etken de “tükenmişlik”tir. Göktepe (2016:27-35) çağımızın da en büyük sorunlarından olan tükenmişlik sendromunun ilk etapta çalışma hayatı çerçevesinde değerlendirilmesi gerektiğini söylemektedir. İş yükü, kontrol, ödül, aidiyet, adalet ve değerler alanlarında uyumsuzluk olduğunda ortaya çıkan tükenmişlik hem bireyler hem de kurumlar üzerinde olumsuz etkilere sahiptir. Izgar (2003:145-148) yaptığı araştırmasında okul yöneticilerinde tükenmişliği çalışmış ve duygusal tükenme ve kişisel başarı düzeyleri arasında, branşları ve tükenmişlik düzeyleri arasında, çalıştıkları okul türü ile duygusal tükenme düzeyleri arasında, çalıştıkları okulun bulunduğu yerleşim birimi ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı ilişkiler bulmuştur.

İşten kaynaklanan pek çok etken olduğu göz önünde bulundurulursa, iş doyumunun azalması ya da artmasının çok kolay olduğunu, özellikle çalışma hayatının sonlarına yaklaşmış ve emeklilik hakkını elde etmiş çalışanlar için iş doyum veya doyumsuzluğunun emeklilik kararını vermede oldukça etkili olduğunu düşünebiliriz. İşten ayrılma, emeklilik için kilit bir durum olduğuna göre iş doyumunu da emeklilik kararının verilmesinde anahtar bir belirleyicidir diyebiliriz. Başka bir ifadeyle, kişilerin işleriyle ilgili değerlendirme, inanç ve duyguları ve de işten ayrılmayla ilgili fikirlerinin emeklilik davranışlarını etkilemesi büyük bir ihtimal dahilindedir.

Clark, Mavromaras ve Wei (2014) iş doyumunu ve emeklilik arasındaki ilişkinin gereken ilgiyi görmediğinden bahsetmektedirler. Yaptıkları çalışmada buldukları sonuçlara göre iş doyumunu yüksek olan çalışanların sonraki dönemde emekli olma

ihtimalleri önemli ölçüde fazladır. Kautonen, Hytti, Bögenhold ve Heinonen (2012) yaptıkları çalışmalarında bireyin işten aldığı doyumun emeklilik niyetini ertelemede önemli bir belirleyici olup olmadığını araştırmışlar ve düşündükleri gibi iş doyumunun daha geç emekli olma niyetiyle ve çalışma kariyerini uzatma durumuyla önemli ölçüde ilgili olduğunu bulmuşlardır.

Ülkemizde iş doyumuna özellikle de öğretmenlerin iş doyumlarına ilişkin pek çok araştırma yapılmış, farklı sonuçlara ulaşılmıştır. İş doyumunu ile ilgili araştırmalarla kıyaslandığında öğretmenlerin emeklilikleri ile ilgili yapılan araştırmalar çok daha az sayıdadır ve genellikle nitel araştırmalardır. Dolayısıyla yurt dışı araştırmalarında olduğu gibi emeklilik görüşleri ile iş doyumunu arasındaki ilişkiyi inceleyen bir araştırmaya rastlanamamıştır. Fakat özellikle eğitim alanında iş doyumunu olumsuz yönde etkileyen pek çok etkenin göze çarptığını söyleyebiliriz. Bunlardan bazıları şöyledir: Mesleki özerklik eksikliği; maaşların yüksek olmaması; acımasızca dayatılan değişiklikler; medyada sürekli eleştiriler yapılması; iş yükleri ve beklentileri; öğrencilerin performansı, davranışları ve öğrenci disiplin sorunları; iş arkadaşları; idari personel ve denetim ilişkileri; idari rutinler ve çeşitli evrak işleri; kendini geliştirme olanaklarının yeterli olmaması; mesleğe yönelik saygının azalması (Şahin, 2013: 145).

Görüldüğü üzere ülkemizde iş doyumunu olumsuz etkileyen etkenlerin listesi uzatılabilir. Durum böyle olunca emeklilik kararlarının ertelenmesi ve çalışma süresinin uzatılması değil de zamanı geldiğinde emekli olunması gerektiği düşünülmelidir. Peki durum gerçekten de böyle midir? Okullara baktığımızda tüm bu sorunlar karma olarak yaşanmasına rağmen çalışabilme yaşının sonuna gelmiş ama halen çalışmaya devam etmek isteyen öğretmen ve yöneticilerin sayısı azımsanmayacak kadar çoktur. Aynı şekilde emeklilik hakkını elde eder etmez emekli olan veya olmak istediğini söyleyenlerin de sayıları az değildir.

Tüm bunlar göz önünde bulundurulduğunda ülkemizde iş doyumunun emeklilik kararları ve görüşleri üzerinde nasıl bir etkisinin olduğu bu araştırmanın problemi olarak görülmüştür.

Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı, liselerde çalışmakta olan öğretmenlerin ve yöneticilerin emeklilik dönemine ilişkin görüşleri ile iş doyum düzeyleri arasındaki ilişkiyi saptamak ve

elde edilen sonuçlar doğrultusunda bir durum tespiti yaparak emeklilik döneminin geliştirilmesine dair somut çözüm önerilerinde bulunmaktadır.

Çalışmanın alt amaçları ise,

- Emeklilik dönemi ile ilgili kişisel görüşleri belirlemek,
- Emeklilik öncesi planları belirlemek,
- Emeklilik planlamasına etki eden sosyoekonomik, psikolojik ve demografik etkenleri incelemek,

şeklindedir.

Araştırmanın Önemi

Bu çalışmada lise öğretmenleri ve okul yöneticilerinin emeklilik dönemine ilişkin görüşleri ile iş doyum düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek amaçlanmıştır.

Türkiye’de konu ile ilgili yapılan bağımsız çalışmalar mevcuttur. Eğitim alanında emeklilik konusunda yapılan çalışmalar çoğunlukla nitel çalışma olarak yapılmıştır. Nicel çalışma yapan Salman (2004) ve Arpacı (2014) emekliliğe uyum, Gökulu, Uluocak, Aslan ve Bilir (2014) yaşlıların yaşam kalitesi, İlbay, Yiğit ve Özişli (2016) emeklilerin yaşam doyumu, Çakır, Çınar ve Denizli (2015) emeklilik hazırlık programları üzerine çalışmışlardır. Eğitim alanında iş doyumunu konusunda pek çok çalışma yapılmış olup liselerde yapılan çalışmalardan Sarpkaya (2000), Ayan, Kocacık ve Karakuş (2009) ve Yılmaz (2010) lise öğretmenlerinin iş doyumunu, Kaya (2014) lise yöneticilerinin iş doyumları ile stres düzeyleri arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır.

Yurt dışında da eğitim alanında konu ile ilgili bağımsız araştırmalar bulunmaktadır. Ettema (2011) ve Creps (2014) emeklilik tercihleri ve davranışları, Schultz (2016) emekliliğe yolculuk, Po-Chi (2016) emeklilik planlaması, Smith (2012) ve Rausch (2013) emeklilik algısı, Hicks (2014) eğitim yöneticilerinin emekliliğe geçişte yaşadıkları sorunlar, Lee (2016) emeklilik uyumu, Donnely (2008) emeklilik ve mali tatmin, Harris (2017) emeklilik öncesi eğitim programı, Noone (2010) emeklilik planlarını etkileyen faktörler üzerine çalışmışlardır. İş doyumunu ile ilgili çalışmalardan öğretmenlerin iş doyumunu algısı ile ilgili çalışan Cunningham (2015), Webb (2007), McNeill (2016), Turner (2007), Smith (2007) ve Zhang (2006) olmuşlardır.

Yurt dışında yapılan ve emeklilik ile iş doyumu konularını birlikte inceleyen çalışmalardan Kautonen vd. (2012) serbest çalışan bireylerle maaşlı çalışan bireyler arasındaki iş doyumu ve emeklilik yaşı niyetlerini karşılaştırmakta, Davies vd. (2017) iş doyumu, emeklilik tutumları ve planlanmış emeklilik yaşlarını incelemekte; Osman, Adis, Razli, Majid ve Bujang (2016) ise emeklilik planlaması ve iş doyumu konularını incelemektedir.

Mevcut çalışma gerek yurt içinde iki konunun birlikte çalışıldığı bir örneğe rastlanmaması, gerek yurt dışında yapılan az sayıda çalışmadan kapsam olarak daha geniş olması bakımından orijinaldir ve diğer çalışmalardan ayrılır. Bu anlamda alanda önemli bir boşluğu dolduracağı düşünülen çalışma bu getirdiği yaklaşımla yeni fikirler ve bakış açılarına ışık tutarak alan yazının zenginleşmesine katkıda bulunacaktır. Bunun yanında görüldüğü üzere araştırma konusu çalışma hayatında yer alan her birey açısından önem arz etmektedir. Çünkü çalışma hayatında yer alan her birey normal şartlar altında emekli olacaktır ve emekliliğe dair beklentileri söz konusudur. Söz konusu beklentilerinin azami ölçüde karşılanabilmesi için, bizzat çalışma hayatında yer alan bireylerin görüşlerine başvurmak önemlidir. Eğitim örgütleri açısından bakıldığında da yıllarca kurumuna en iyi şekilde hizmet etmiş olan öğretmen ve yöneticilerin hak ettikleri emeklilik uygulamalarıyla karşılaşması adına yapılmış bu nitelikte çalışmalar ülkemiz açısından yetersiz sayıda olup, bu çalışmanın bu alanda bir eksikliği gidermeye çalışması hedeflenmektedir. Çalışmanın sonuçlarından iki farklı yararlanıcı grubunun yarar sağlaması beklenmektedir. İlk grupta aktif olarak eğitim örgütlerinde görev yapan öğretmen ve yöneticiler yer almaktadır. Diğer grupta ise, bu çalışmanın yapılmasından sonraki dönemlerde benzer nitelikte çalışma yapmak isteyen akademik çalışanlar bulunmaktadır.

Problem Cümlesi Ve Alt Problemler

Bu çalışmada “Lise öğretmenleri ve okul yöneticilerinin emeklilik dönemine ilişkin görüşleri ile iş doyum düzeyleri arasında bir ilişki var mıdır?” sorusunun yanıtı aranacaktır. Bu amaç dâhilinde araştırmada aşağıdaki sorulara cevaplar aranmaya çalışılacaktır:

1. Lise öğretmenleri ve yöneticilerinin iş doyum düzeyleri ölçeğin bütününe ve alt boyutlarına göre nasıldır?

2. Lise öğretmenleri ve yöneticilerinin emeklilik hakkındaki görüşleri ölçeğin bütününe ve alt boyutlarına göre nasıldır?

3. Lise öğretmenleri ve yöneticilerinin iş doyum düzeyleri ölçeğın bütünü ve alt boyutları açısından kişisel değişkenlere (Cinsiyet, yaş, branş, mesleki kıdem, eğitim durumu, medeni durum ve çalıştığı okul türü) göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

4. Lise öğretmenleri ve yöneticilerinin emeklilik hakkındaki görüşleri ölçeğın bütünü ve alt boyutları açısından kişisel değişkenlere (Cinsiyet, yaş, branş, mesleki kıdem, eğitim durumu, medeni durum ve çalıştığı okul türü) göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

5. İş doyumunu, öğretmen ve yöneticilerin emeklilik görüşünün anlamlı bir yordayıcısı mıdır?

Varsayımlar

Araştırmanın temel varsayımları şunlardır:

1. Araştırmaya katılan öğretmen ve yöneticiler soruları içtenlikle yanıtlamışlardır.
2. Öğretmenlerin ve yöneticilerin ölçeklerdeki sorulara verdikleri yanıtlar var olan durumu yansıtmaktadır.

Sınırlılıklar

Araştırma, 2016-2017 eğitim-öğretim yılında Aydın ili Efeler ilçesinde bulunan devlet liselerinde görev yapan öğretmenler ve okul yöneticileriyle ve aynı zamanda uygulanan ölçekteki maddelerle sınırlıdır.

1. BÖLÜM

1. YAŞLILIK

1.1. İlgili Kavramlar

Yaşlılıkla ilgili çeşitli kavramlardan söz edilebilir. Bunlardan en temel olan üç kavramın genel olarak ne ifade ettiğiyle başlamak gerekirse, “yaşlı” bir niteleme, “yaşlanma” bir süreç, “yaşlılık” da yaşlanma sürecinin sonunda başlayan yeni bir dönemi ifade etmektedir (T.C. Başbakanlık Aile ve Sosyal Araştırmalar Genel Müdürlüğü, 2005: 24). Bu bölümde bu üç kavramdan sonra özellikle konuyla ilgili diğer iki kavram olan “gerontoloji” ve “geriatri” ile açıklamalar yapılacaktır.

1.1.1. Yaşlı Kimdir?

İlk kavram olan “yaşlı” kavramından bahsetmeden önce, “yaş” kavramından bahsetmek yararlı olacaktır. Yaş, doğumdan itibaren içinde bulunduğumuz zamana kadar geçirdiğimiz yılların toplamı olan ve tüm insanlarda aynı olan “kronolojik yaş”, ve yaşlanmadan kaynaklı olarak vücut yapısı ve işlevlerimizde gerçekleşen değişiklikler olan ve kişilere göre farklılık gösteren “biyolojik yaş” olarak ikiye ayrılır. Bu durumda yaşlı tanımına da iki farklı açıdan bakabiliriz. Genel olarak yaşlı, somatik (bedenle ilgili), fizyolojik, biyolojik ve psikolojik açıdan birtakım gerilemeler sonucu profesyonel etkinliğini devam ettiremeyecek duruma gelen insandır. Kronolojik yaşlanma açısından bakıldığında ise yaşlı ifadesi, pek çok gelişmiş ülkede emeklilik başlangıcı olan 65 yaşındaki kişilerden itibaren kullanılırken, Birleşmiş Milletler raporlarında 60 yaşındaki kişilerden itibaren kullanılan bir ifadedir. 1998 yılı Dünya Sağlık Örgütü raporuna göre, kronolojik yaş sınıflandırmasında 45-59 yaşlar arası orta yaş, 60-70 yaşlar arası yaşlılık, 75-89 yaşlar arası ileri yaşlılık, 90 yaş ve üstü de ihtiyarlık olarak belirlenmiştir (T.C. Milli Eğitim Bakanlığı [MEB], 2011).

1.1.2. Yaşlanma Nedir?

Yaşlanma kavramına ilişkin pek çok tanım karşımıza çıkar. Bunun nedeni de bu kavrama yüklenen anlamın öznel bir boyutunun da olmasıdır. Aynı toplumda yaşayan ve birbirlerinden farklı yaşlarda olan kişilere sorulan “Sizce yaşlanma nedir?” sorusuna alınan “Fizyolojik değişim”, “Daha fazla serbest zamanın olması”, “Sonbahar”, “Torunlarla keyifli

vakit geçirme”, “Hastalıklarla mücadele”, “Emeklilik”, “Yalnızlık” gibi duymuş olabileceğimiz pek çok farklı cevap, yaşlanmanın sosyal hayatta herkesin kendine göre anlamlandığı çok boyutlu bir kavram olduğunu göstermektedir (Yumurtacı, 2013: 11).

Kalınkara (2016: 8) çalışmasında yaşlanmayı “*Yaşlanma*” ise insanın doğumundan ölümüne kadar devam eden doğal ve kaçınılmaz bir süreçtir. Dolayısıyla bireylerin fiziki ve ruhsal güçlerinin geri dönülmez bir şekilde kaybolması sürecidir.” şeklinde tanımlamıştır.

1.1.3. Yaşlılık Nedir?

Sözlük anlamı “yaşlı olma”, “artmış yaşın etkilerini gösterme hali” olan “yaşlılık” ifadesi, canlılar için üreme döneminin bitiminden ölüme kadarki değişim ve dönüşüm süreci olarak tanımlanabilir (Beğer ve Yavuzer, 2012: 1). Bir başka tanıma göre ise yaşlılık, bireylerin fiziksel ve ruhsal güçlerini tekrar yerine gelmeyecek şekilde yavaş yavaş yitirdikleri fizyolojik bir olaydır (T.C. Milli Eğitim Bakanlığı, 2011).

Yaşlılık ile ilgili tanımlara bakıldığında genellikle fiziksel, biyolojik ve kronolojik içerikli tanımlar karşımıza çıkmaktadır. Ancak yaşlılık kavramı bir disiplin olarak sosyolojinin de ilgi alanına girmektedir. Yaşlılığın sosyolojik bakış açısıyla incelenmesinden ortaya çıkan ve sosyolojinin bir alt dalı olan Yaşlılık Sosyolojisi’nin öneminin önümüzdeki yıllarda artması beklenmektedir. Böylece yaşlılığın toplumsal açıdan anlaşılması, toplumsal kurumların yaşlılık ve yaşlılar konusunda neler yapabileceklerinin ve ne tür sosyal politikalar geliştirileceğinin değerlendirilmesi, yaşlıların da topluma uyumu ve toplum yaşamına aktif katılımları kolaylaşacaktır (İçli, 2008: 30).

Beğer ve Yavuzer’in (2012: 1) ifade ettikleri üzere yukarıda sözü edilen ve birbirlerine yakın olan bu kavramlardan özellikle “yaşlanma” ve “yaşlılık” kavramları bazen yanlışlıkla birbirlerinin yerine kullanılabilir. Cansız varlıkların zaman içerisinde aldıkları mesafe olan “yıpranma” ya da “eskime”ye canlı varlıklarda karşılık gelen “yaşlanma” ifadesi, her canlının dünyaya geldikten sonra almaya başladığı mesafedir ve ölümle son bulmaktadır. Yaşlılık ise yukarıda da ifade edildiği üzere, fiziksel, psikolojik ve sosyal boyutlarıyla değerlendirilmesi gerekli olan bir süreçtir.

1.1.4. Gerontoloji ve Geriati Nedir?

Bu aşamada konuyla ilgili iki terimden daha bahsetmek yararlı olacaktır. Bunlardan ilki, “Gerontoloji” terimidir. Gerontoloji, yaşlanma olayını konu edinen, yaşlanma fizyolojisi olarak da tanımlanan bir terimdir (Geriatri, 1998: 105).

Kalınkara (2016: 11-16) çalışmasında gerontoloji kelimesinin “yaşlı insan-old man” anlamına gelen “Geront | o | s |” ve Fransızca “bilim” anlamına gelen “logie” kelimelerinden türetildiğini ifade eder. Yaşlanmanın ve yaşlılığın bedensel, ruhsal (psişik), sosyal, tarihsel ve kültürel yönlerinin tanımı, açıklanması ve değişimi ile ilgilenen bu bilim dalına ilişkin kullanım ilk kez “Elie Metchnikoff” (1903 yılında Tıp alanında Nobel Ödülü alan Rus asıllı bilim insanı) tarafından yapıldı. Daha sonra dünya çapında yaygınlaşan gerontoloji anabilim dalı, üniversitelerde yaygınlaşmaktadır. Ülkemizde ise üniversitelerde akademik anlamda ilk kez Akdeniz Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi bünyesinde açılan gerontoloji bölümüyle olmuş ve üniversite gerontologlarını mezun etmeye başlamıştır.

Bir diğer terim olan “Geriatric”, yaşlılık ve yaşlılık hastalıklarını konu edinen tıp dalına verilen isimdir (Geriatric, 1998: 105). Akçay’a (2015: 10) göre “yaşlılık tıp bilimi” anlamına da gelen geriatric, yaşlılığı geciktirmek amacıyla alınacak tedbirleri, kullanılması gereken yöntemleri ve kullanılması gereken tıbbi, psikolojik ve sosyal araçları inceler. Uygulama alanları bakımından kıyaslandığında, gerontolojinin geriatric’e göre daha kapsamlı uygulama alanına sahip olan bir disiplin olduğunu söylemek mümkündür. Yaşlılıkla ilgili bazı terimler Tablo 1.1’de yer almaktadır.

Tablo 1.1. Yaşlanma İle İlgili Kısa Terimler Sözlüğü

Terim	Tanımı
Yaşlanma	Latince “aetas” yaş veya ömür-yaşlanma durumu
Geriatric	Yunanca “geron” yaşlı insan ve “iatros” iyileştirici- tıbbın yaşlıların problemleri ve hastalıklarıyla uğraşan uzmanlık alanı
Gerontoloji	Yunanca “geron” yaşlı insan ve “logos” bilgi-yaşlanma ve ilgili problemlerin çalışılması
Senesens	Latince “senex” yaşlı insan-yaşlanma ile yer değiştirilerek kullanılabilen yaşlı olma durumu
Yaşam süresi	Bir bireyin/canlının belirli bir çevrede ve/veya belirli koşullar altında yaşamının süresi
Ortalama yaşam süresi	Doğum tarihleri aynı olan bir grubun üyelerinin(kohort) bireysel yaşam sürelerinin ortalaması
Beklenen yaşam süresi	Hepsinin doğum tarihleri aynı olan bir popülasyonun, kalan yaşam sürelerinin ortalaması
Aktif beklenen yaşam süresi	Yukarıdaki tanıma ek olarak, kalan yaşamın engelsiz bir şekilde geçirilmesi
Uzun yaşam	Bir bireyin uzun yaşam süresinin olması, “uzun ömürlü” olma durumu-sıklıkla “yaşam süresi” nin eş anlamlısı olarak kullanılır
Maksimum yaşam süresi	Bir türün en uzun süre yaşayan üyesinin yaşam uzunluğu
Biyomarker	Yaşlılığa özel (morfolojik, işlevsel ve davranışsal) biyolojik belirtiler

Kaynak: Timiras (2003) *Physiological basis of aging and geriatrics*. Washington D.C.: CRC Press

1.2. Yaşlılığın Demografik Boyutu

İçinde bulunduğumuz yüzyılın en önemli kavramlarından birisi de “nüfusun yaşlanması” ve dolayısıyla “toplumların yaşlanması”dır. Özellikle son yıllarda dünyanın gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerinin nüfus dinamiklerinin incelenmesi, dünyanın geçirdiği iki büyük savaş olan I. Ve II. Dünya Savaşları sonrası yeni bir sosyal düzen isteyen toplumlardaki gıda ve sağlık teknolojilerinin gelişmesi ve bunun sonucu olarak artan doğum oranları ve yükselen hayat standartları, bizi dünya nüfusunun yaşlanmakta olduğu gerçeğiyle karşı karşıya getirir (Yumurtacı, 2013: 10). Tablo 2.2.’de Birleşmiş Milletler [BM] 2015 Dünya Yaşlanma Profili istatistiklerine baktığımızda ise (United Nations Department of Economic and Social Affairs, Population Division, 2015) Dünya nüfusunun yaşlanmakta olduğunu net bir şekilde görebilmekteyiz.

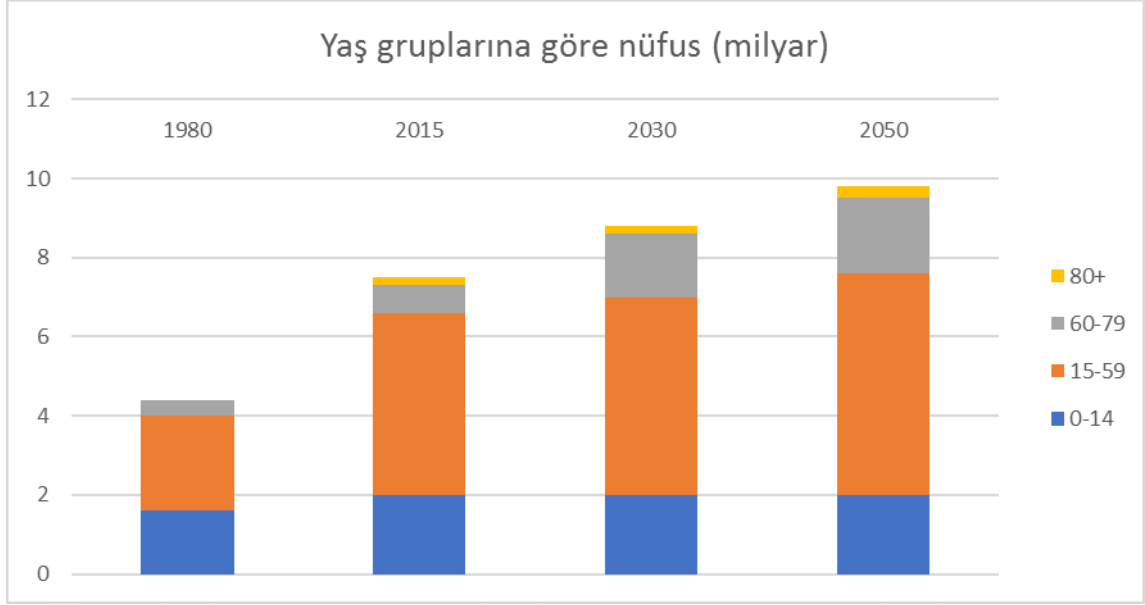
Tablo 1.2. Dünya Yaşlanma Profili (Nüfus:Binler)

Yaş	1980	2015	2030	2050
Toplam	4,439,632	7,349,472	8,500,766	9,725,148
0-14	1,571,989	1,915,808	2,009,791	2,072,893
15-59	2,490,999	4,532,757	5,088,569	5,560,289
60-64	117,509	292,727	407,564	532,941
65-69	102,032	215,047	339,529	450,288
70-74	74,74	153,207	260,426	367,208
75-79	46,702	114,652	193,066	307,088
80-84	-	71,45	113,476	223,491
85-89	-	37,062	56,222	130,743
90-94	-	13,389	24,042	57,779
100+	-	451	1,245	3,676

Kaynak: United Nations Department of Economic and Social Affairs, *World population aging* (2015)

Not: Yaş gruplarına göre nüfus (bin)

Dünya nüfusunun farklı yıllarda karşılaştırıldığı tabloda, 1980 ve 2015 yıllarındaki yaşlı kabul edilen 65 yaş ve üstü yaşların rakamları ile, 2030 ve 2050 yıllarındaki beklenen rakamlara bakıldığında nüfusun yaşlandığı görülmektedir.



Kaynak: United Nations Department of Economic and Social Affairs, *World population aging* (2015)

Grafik 1.1. Yaş Gruplarına Göre Nüfus Grafiği

Aynı şekilde yaş gruplarına göre nüfus grafiği olan Grafik1.1. de bize yaşlı nüfusun artmakta olduğunu göstermektedir.

Tablo 1.3. İleri Yaşlarda Oran Tablosu (%)

Yaş	1980	2015	2030	2050
60+	8.5	12.3	16.5	21.5
65+	5.8	8.3	11.7	16.0
80+	0.8	1.7	2.4	4.5

Kaynak: United Nations Department of Economic and Social Affairs, *World population aging* (2015)

İleri yaşlarda oran tablosu (Tablo 1.3) da yıllar bazında yaşlı nüfusun arttığını kanıtlamakta ve daha da artmasının beklendiğini ifade etmektedir.

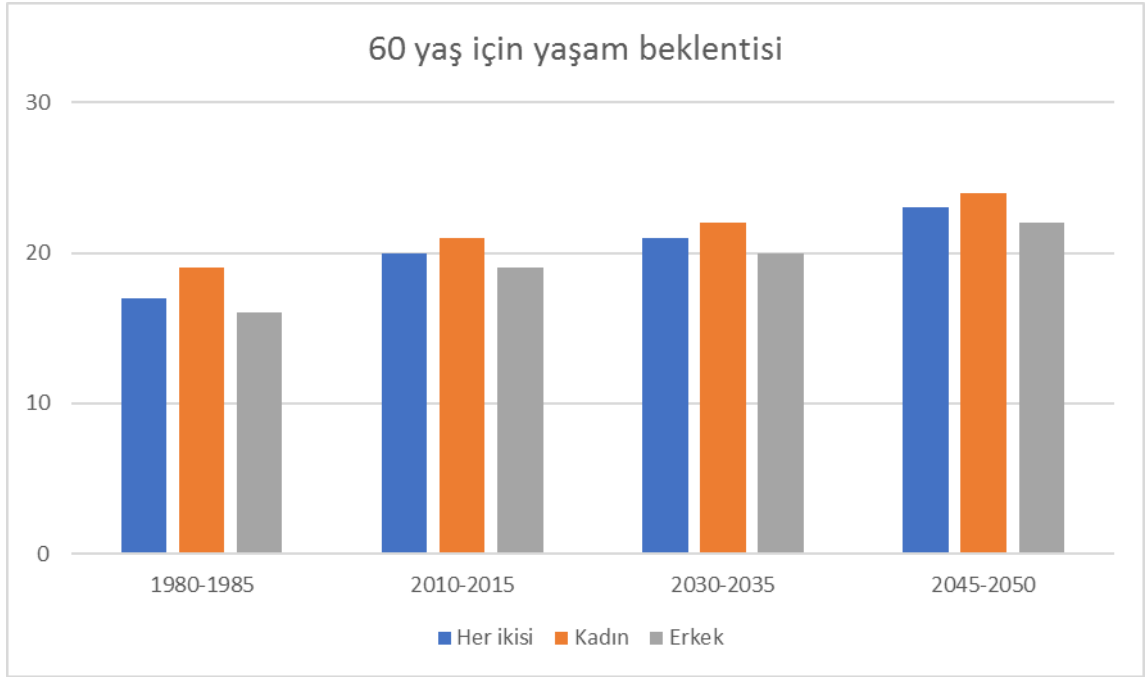
Tablo 1.4. Ortanca Yaş Tablosu

1980	2015	2030	2050
22.5	29.6	33.1	36.1

Kaynak: United Nations Department of Economic and Social Affairs, *World population aging* (2015)

Bir nüfus gurubunun yaşları, küçükten büyüğe doğru sıralandığında tam ortada kalan bireyin yaşı olarak ifade edilen ortanca yaş (medyan yaş), Tablo 1.4.'de beklentinin günümüzdeki 29.6'dan 2050 yılında 36.1'e çıkmasının beklendiğini gösterir ki bu da nüfusun yaşlanacağını göstergesidir.

Yaşam beklentisine gelindiğinde, Grafik1.2. özellikle yaşlı nüfustaki beklenti artış oranını açıkça göstermektedir.



Kaynak: United Nations Department of Economic and Social Affairs, *World Population Aging* (2015)

Grafik 1.2. Yaşam Beklentisi Grafiği

Yaşam beklentisinin 60 yaş için oranlarına bakıldığında hem kadınlarda hem erkeklerde artan bir oran söz konusudur ve 1980’li yıllardaki %20’nin altındaki oranın 2050’li yıllara kadar %25’ e yaklaşması beklenmektedir.

Tablo 1.5. 65 Yaş Üstü Bireylerin İşgücü Katılım Oranı

	Yaş	1990	2000	2015	2030
Toplam	65+	19.3	20.8	21.5	23.8
Kadın	65+	10.2	12.6	14.5	16.9
Erkek	65+	31.7	31.3	30.3	32.2

Kaynak: United Nations Department of Economic and Social Affairs, *World Population Aging* (2015)

Son olarak, 65 yaş üstü bireylerin iş gücü katılım oranları tablosu olan Tablo 1.5.’e bakarak artan oranlarda yaşlı kimselerin iş gücüne dahil olmaya devam edeceklerini söyleyebiliriz.

“Dünya nasıl yaşlandı?” sorusunun cevabı, dünya bebek patlamasından yaşlı patlamasına geçilmesiyle yaşlandı şeklindedir. II. Dünya savaşı sonrası Avrupa ve Amerika’da doğurganlık hızının artmasıyla 1950’li yıllarda yaşanmış olan bebek patlaması ile ortaya çıkan kalabalık kuşak, yetişkin olunca az sayıda çocuk sahibi oldu. Bu duruma tıp

ve sağlık alanındaki gelişmelerle ortalama yaşam beklentisinin artması da eklenince nüfus 2000’li yıllardan itibaren yaşlanmaya başladı. Avrupa ölkelerinden bir örnek vermek gerekirse, 1945-1970 yılları arasında Fransa’da önceki zamanlara kıyasla 200.000 daha fazla bebek dünyaya geldi ve sayı 850.000’e ulaştı. Sonrasında doğurganlık 2,5’den 1,7-1,8’lere düştü ve sonuç olarak yaşlı patlamasıyla 2004 yılında %22 olan 60 yaş üstü nüfus oranının 2040’da %35 olması bekleniyor. şu an 1,1 milyon olan bağımlı yani başkasının bakımına muhtaç yaşlı sayısının 2050 yılında 5 milyona yaklaşacağı tahmin ediliyor (Danış, T.Y.).

BM Dünya Nüfusunun Yaşlanması 2015 istatistiklerine baktığımızda ise, bebek patlamasının da bir sonucu olarak 2000’li yıllardan itibaren dünyada yaşlı nüfus artmıştır ve 2050’de 60 yaş üstü yaşlı sayısının 2 milyonu bulması beklenmektedir. Bu 2 milyon yaşlının üçte ikisi de az gelişmiş ya da gelişmiş değil, gelişmekte olan bölgelerde olacaktır (United Nations Department of Economic and Social Affairs, World Population Aging, 2015).

Dünyada durum böyleyken ölkemizin istatistiklerine baktığımızda aslında farklı bir tablo karşımıza çıkmamaktadır. Türkiye İstatistik Kurumu [TUİK] 2013-2075 nüfus projeksiyonları verilerinde durum şöyledir (Tablo 1.6):

Tablo 1.6. Nüfus Projeksiyonları Tablosu

Yıl	Toplam	Erkek	Kadın
2012	30.1	29.5	30.6
2023	34.0	33.3	34.6
2050	42.9	41.8	44.0
2075	47.4	46.0	48.7

Kaynak: Türkiye İstatistik Kurumu (2013) *Nüfus projeksiyonları, 2013-2075*

Türkiye nüfusunun 2012-2075 yılları arası ortanca yaşının 2012’deki 30.1 oranından 2075 yılında 47.4 oranına çıkacağı tahmin edilmektedir.

Demografik değişimlere yeni kararlar alma boyutunda baktığımızda, Avrupa Birliği’nin 2002 yılındaki Sosyal Güvenlik ve Sosyal Entegrasyon ortak raporundan itibaren yaşlılığı bir “risk faktörü” olarak tanımladığını ve düşük gelir, sağlık durumunun bozulması, engellilik, dışlanma gibi risk faktörlerine karşı ortak mücadele amacıyla AB ölkeleri arasında bir antlaşma imzalandığını görmekteyiz.

Demografik yaşlanmanın önemi yadsınamaz. Bu doğrultuda baktığımızda, endüstri ülkelerinde ekstra kanıtlarla toplumun yaşlandığını ortaya koymaya gerek kalmaz. Çünkü zaten her birey sosyal kesintilerin her geçen yıl artmasından ve cebindeki paranın erimesinden dolayı toplumsal yaşlanmanın farkındadır. Önemli olan toplumsal yaşlanmanın ve yaşlılık problemlerinin Türkiye gibi yaşlılıkla en az problemi olan ülkelere kanıtlanmasıdır. 1930'lu yılların başında doğum oranlarının Türkiye'de halen yüksek olması demografik yaşlanmanın algılanmasını engellemiştir. Ancak 1960'lı yıllardan itibaren gerek bebek ölüm oranlarının artması gerekse yaşam süresinin artmasına sebep olan gelişmeler sebebiyle yaşlı oranında ve sayısında artışlar ortaya çıkmaya başlamıştır. TÜİK verilerine göre 2013-2014 yılları Hayat Tabloları'na bakıldığında (Tablo 1.7.) Türkiye'de yeni doğan bir erkek ortalama 75,3 kadın ise 80,7 yaşına kadar yaşamaktadır (TÜİK, 2015). Toplumların yaşlanmasına sosyal politikalar açısından bakıldığında işin içine sosyal güvenlik, emeklilik, sağlık ve bakıma muhtaçlık konuları girmektedir. Bunlarla ilişkili olarak da genç emekliler ve yaşlı emekliler, kronik hastalar, engelli yaşlılar, yaşlanmakta olan engelliler, bakıma muhtaç yaşlıların evde aile üyeleri tarafından bakılması, bölge faktörleri ve yaşlanma gibi pek çok konu da devreye girmektedir (Tufan, 2007: 18-23). Bu yüzden denilebilir ki, yaşlılık yalnızca bireysel değil aynı zamanda toplumsal boyutlarıyla da ele alınması gereken bir konudur (Yumurtacı, 2013).

Tablo 1.7. 2013-2014 Yılları Hayat Tablosu

<i>Cinsiyete ve yaşa göre beklenen yaşam süresi (2013-2014)</i>			
Yaş	Toplam	Erkek	Kadın
0	78.0	75.3	80.7
15	64.3	61.6	66.9
50	30.6	28.3	32.9
65	17.9	16.2	19.4

Kaynak: Türkiye İstatistik Kurumu (2015) *Hayat tabloları, 2013-2014*

Demografik yaşlanmanın yarattığı yaşlılık problemlerine bilimsel çözümler arama sonucu ortaya çıkan gerontoloji daha önce de ifade edildiği gibi günümüzde önem kazanmış, artık yaşlılık sadece yaşlılık hastalıklarını inceleyen geriatrinin konusu olmaktan çıkmıştır. Sosyoloji, Sosyal Pedagoji, Serbest Zamanlar Psikolojisi, Psikiyatri, ölmek ve ölüm olgularının bilimi olan Tanatoloji ve diğer bazı disiplinler de işin içine girmiştir (Ostermann, 2002'den akt. Tufan, 2007: 21). Nüfusu genç olan ülkelere göre ise gerontoloji ve diğer disiplinler henüz gereksizdir ve ileride toplum yaşlanmaya başlayınca konunun üzerinde düşünülmelidir. Bu yüzden Türkiye'de yaşlanmanın önemi geç fark edilmiş ve gerontolojik çalışmaların yapılmasına 2005 yılında ancak başlanmıştır (Tufan, 2007: 21-22).

1.3. Yaşlanmanın Etkileri

Demografik olarak da ayrıntılarıyla ifade edilen yaşlanmanın toplumsal yapıyı farklı şekillerde etkileyeceği söylenebilir. Bu etkiler ilk aşamada, psiko-sosyal ve sosyo-ekonomik olarak ikiye ayrılabilir.

Psiko-sosyal Etkiler: Öncelikle psikolojik açıdan bakıldığında yaşlılığın, bir takım bilişsel ve ruhsal değişimler içeren ve en önemli psikolojik sorun olarak depresyonun görüldüğü bir dönem olduğu söylenebilir. Psikolojik çöküş yaşayan ve yalnızlık ve değersizlik yaşayan birey günlük yaşamdan da uzaklaşmakta ve bu durum da yaşlanmanın sosyal boyutunu belirlemektedir. Bu durumdan yola çıkarak yaşlanmanın aile, kentleşme ve yalnızlık ile ilişkileri incelenebilir (Yumurtacı, 2013: 13-27).

Değişen aile yapısı ve yaşlanma: Türkiye’de aile tipleri büyük aile, küçük aile ve geçiş aile olarak sınıflandırılabilir. Büyük aile, kırsal alanda geçimini tarımla sağlayan, akrabalık ilişkilerinin kuvvetli olduğu, kararların erkek tarafından alındığı, farklı en az üç kuşak bireyi barındıran aile türüdür. Küçük aile, kentte yaşayan, ticaretle veya hizmet sektöründe çalışarak geçimini sağlayan, akrabalık ilişkilerinin önemini yitirdiği, karar alma sürecine kadının da dahil olduğu, anne baba ve çocuktan oluşan çekirdek aile ya da eşlerin tek yaşadığı tamamlanmamış aile ya da eşlerin çocukla yaşadığı tamamlanmamış aile olmak üzere üç alt tipi bulunan aile türüdür. Geçiş ailesi ise, sanayileşmekte olan ülkelerde görülen hem geniş ailenin özelliklerin korunduğu hem de küçük ailenin özelliklerinin benimsenmeye çalışıldığı kasaba ve gecekondu aileleri türüdür (T.C. Başbakanlık Aile ve Sosyal Araştırmalar Genel Müdürlüğü, 2005).

Kentleşme ve yaşlanma: Kırdan kente göçle birlikte birtakım değişiklikler meydana gelmiştir. Kentleşme denilen bu süreç, yaşlılar açısından bakıldığında zorluk ve kolaylıkları bir arada getirmiştir. Kentlerde sosyal ilişkilerin resmiyeti, ulaşım sorunları, çevre kirliliği zorluklara örnek olarak verilebilirken; sağlık ve sosyal hizmetlere ulaşım, daha konforlu bir yaşam da kolaylıklarına örnek olarak verilebilir. Bu noktada da yeni bir kavram olan, yaşlı nüfus için daha yaşanabilir kentler olan “yaşlı dostu kentler” karşımıza çıkmaktadır (Yumurtacı, 2013: 16). Bu konuda da kentlerin yerel yönetimlerine oldukça fazla görev düşmektedir.

Yalnızlık ve yaşlanma: Günümüzde yaşlılar konusunda aile içinde çeşitli kültürlerde çeşitli uygulamalar yapılmaktadır. Örneğin, Japonya’da yaşlı kişi ailenin en

büyük evli oğluyla yaşar ve gereken saygı ve ilgiyi görür. Türk toplumunda da özellikle taşrada geniş aile içinde yaşayan yaşlılar mevcuttur. Bu istisnai durumlar dışında genel olarak bakıldığında ise, bireysel yaşam tarzının daha çok benimsenmesi, birlikte yaşansa bile kuşak farkından dolayı genelde bir uğraşısı olmayan yaşlı kişiler, insanın en büyük ihtiyaçları olan takdir edilme ve bir işe yarama duygusundan mahrum oldukları için kendi içlerine kapanmakta, yalnız ve mutsuz hissetmektedirler. Bunun yanında özellikle Batı toplumlarında evlenmeden birlikte yaşama tercihleri ya da boşanma olayları yüzünden kişiler yaşlılık dönemlerinde daha çok yalnızlık çekmektedirler (Denk, 2010:43-44).

Sosyo-ekonomik Etkiler

Sosyo ekonomik etkileri de yoksulluk, eğitim, sağlık, sosyal güvenlik, tasarruf-tüketim ve istihdam ile olan ilişkileri bakımından incelemek uygun olacaktır.

Yoksulluk ve yaşlanma: Yaşlılık dönemi özellikleri olan fiziksel gerileme, bilişsel gerileme, sosyal statünün azalması, üretimden uzaklaşma gibi durumlara ek olarak bir de emeklilik dönemindeki gelir kaybıyla birlikte yaşlı yoksulluğu ortaya çıkmış olur. Bunun yanında uygulanmakta olan neoliberal politikalar, ortaya çıkan ekonomik krizler, hükümetlerin yoksulluğa karşı yaklaşımları ve tabi ki de demografik yapı değişiklikleriyle yoksulluk yaşlılık döneminde daha büyük bir baskıya yol açmaktadır. Yaşlılık ve emeklilik dönemindeki yoksulluğun etkilerini en aza indirmek amacıyla yaşlılara yönelik vergi indirimlerinin yapılması, tüm yaşlıların sosyal güvenlik kapsamına alınması, yaşlıların konut ihtiyaçlarına yönelik konutlar yapılması getirilebilecek bazı önerilerdir (Kalınkara, 2016: 210-211; Yumurtacı, 2013: 19; T.C. Kalkınma Bakanlığı, 2014: 25).

Eğitim ve yaşlanma: Yumurtacı (2013: 20-21) çalışmasında, dünyanın yaşlanmasıyla birlikte çalışan yaşlı nüfusun artması yaşam boyu eğitimi de beraberinde getireceğini ifade etmektedir. Yaşlı bireyleri sosyal hayata bağlayacak, yalnız hissetmelerinin önüne geçecek, onları toplumla bütünleştirecek, aynı zamanda kendi kendilerine de yetmelerini öğretecek içeriklerde eğitimler gerekmektedir. Bunun yanında, demografik geçiş dönemi öncesindeki eğitimin niceliksel önemi artık yerini niteliksel öneme bırakacaktır. Kalite artışı ile birlikte daha donanımlı bir yaşlı nüfus hedeflenmektedir.

Sağlık ve yaşlanma: Kalınkara (2016: 114-128) çalışmasında, yaşlıların iyilik hallerini beş açıdan ele almaktadır: Fiziksel, manevi, zihinsel, sosyal ve duygusal iyilik.

Biyolojik, psikolojik ve sosyal açılardan yaşlanmaya başlayan bireyde bazı geriatrik sendromlar (baş ağrısı, halsizlik, iştahsızlık, baş dönmesi, uykusuzluk, idrar kaçırma, düşmeler, vb.) görülebildiği gibi, bilişsel fonksiyonlar, zeka, kişilik ve davranışlar düzeyinde de değişiklikler görülebilmektedir. Bu yüzden koruyucu sağlık bakımı sağlığı sürdürmenin dinamik bir boyutudur. Dünya Sağlık Örgütü [DSÖ] tarafından “XXI. Yüzyılda Herkese Sağlık” politikası ile Avrupa’da yaşayan tüm insanlar için 2020 yılına kadar sağlık hedefleri belirlenmiştir. Bu hedeflerden biri olan yaşlı sağlığı ile ilgili hedeflere göre 65 yaş grubunda sakatlık olmadan yaşam beklentisinin artırılması, 65-74 yaş grubu için kronik sağlık sorunlarının en aza indirilerek yaşlı bireyin emekliliğe hazırlanması, 75 yaş üzeri grup için bağımsız yaşama yeteneğinin sürdürülmesi ve de hastalıkların terminal tedavisinde hasta ve aileye duygusal destek sağlanması amaçlanmıştır.

Sosyal güvenlik ve yaşlanma: İnsanlığın en temel ve en eski gereksinimlerinden biri olarak ortaya çıkmış olan sosyal güvenlik ile toplumdaki her bireyin ekonomik, sosyal, fizyolojik risklere karşı korunması amaçlanır ve bu görevi de devletin yerine getirmesi beklenir. Bu anlamda bu söz edilen risklerin en önemlilerinden biri de “yaşlılık”tır. Bu yüzden sosyal güvenlik sistemi içerisinde yer alan yaşlıların maddi risklere karşı korunmaları, kendilerine ve bakmakla yükümlü oldukları kişilere sağlık yardımı yapılması ve yaşlılık aylığı verilmesi sistemin gereklerindedir (T.C. Devlet Planlama Teşkilatı [DPT], 2007).

Tasarruf, tüketim ve yaşlanma: Yaşlanma, bireylerin tasarruf ve tüketim kararlarını etkileyen önemli bir faktördür. Bireylerin tüketim ve tasarruf kararlarını belirleyen üç temel unsur söz konusudur. Bunlar; kazanç, sağlık harcamaları ve yaşam süresi hakkındaki belirsizlikler. Her ne kadar dünya yaşlanıyor da olsa, yaşam süresinin belli bir yaşın üzerindeki bazı bireylerce kısa görülmesinin, tasarruf yapmak yerine tüketim yapmak şeklinde bir sonucu ortaya çıkar. Bireylerin tasarruf miktarı ile ülke ekonomisinin arz durumu yakından ilişkili olduğundan, harcama üzerine kurulu bir ekonomiden kaynaklı refah seviyesinin düşeceği, yani yaşlanmanın olumsuz etkileri olacağı söylenebilir (Akın, 2009: 30).

İstihdam ve yaşlanma: İstihdam ve yaşlanma konusuna, iki zıt açıdan bakabiliriz. Dünya’nın yaşlanıyor olması, işgücünün yaşlanıyor olması bir gerçektir. Bunun yanında, daha uzun yaşam beklentisi, daha iyi sağlık ve ekonomik gereklilik karşısında yaşlı çalışanların yarı zamanlı ve tam zamanlı çalışma isteklerinin artması da bir gerçektir.

Dolayısıyla konuya yaşlı çalışanlar açısından baktığımızda, bu şekilde daha uzun süre çalışmayı isteyen yaşlı bir işgücü yapısını doğuran olgular olarak karşımıza daha uzun yaşam beklentisi, daha sağlıklı bir yaşam beklentisi ve ekonomik gerekliliklerin yanı sıra, çalışmanın insan ve toplumlar açısından öneminin artması, ileri yaşlarda çalışmanın boş zaman değerlendirme olarak görülmesi, yine ileri yaşlarda kendini gerçekleştirme ihtiyacının daha çok önem kazanması çıkmaktadır. Fakat istihdam çevreleri açısından konuya bakıldığında, firmaların artık sadece kendi ülkelerindeki değil, tüm dünyadaki rakipleriyle yarışma zorunlulukları var olan insan potansiyelini en etkin bir şekilde kullanmayı gerekli kılmakta, bu kaynaklardan biri olan yaşlı çalışanlar ise verimsiz ve yararsız iş gücü olarak görülebilmektedir. Bu durumun gerçekte böyle olduğuna dair bir bilgi yoktur elbette. Sadece bir tahmin söz konusudur. Fakat durumun bilimsel olarak ortaya konulması gerekmektedir (Akçay, 2015: 171-175).

Gelişmekte olan ülkelere ve ekonomileri geçiş döneminde olan ülkelere bakıldığında, yaşlıların çoğunluğunun uygun olmayan ve kayıt dışı sektörlerde çalışmakta oldukları görülmektedir. Halbuki yaşlıların verimli olabildikleri ve kendileri istedikleri sürece gelir getiren işlerde çalışmalarına destek verilmesi ve toplumun onların enerji ve yeteneklerinden yararlandırılması sağlanmalıdır. Bu anlamda tam istihdam hedefinin gerçekleştirilmesi konusunda, 1995 Kopenhag Sosyal Kalkınma Dünya Zirvesi'nde belirlenen strateji ve eylem hedefleri ana başlıklarıyla şöyledir (Geriatric Bilimler Araştırma ve Uygulama Merkezi, 2002: 9-10):

1. Tüm yaş grupları için istihdam arttırılmalı, yaşlıların da istedikleri ve yapabildikleri sürece iş yaşamında kalmalarına olanak veren politikalar geliştirilmelidir.
2. Cinsiyet ayrımcılığı başta olmak üzere tüm ayrımcılıklar önlenerek yaşlıların kendi işlerini kurmaları için olan girişimleri desteklenmelidir.
3. Çalışma koşulları iyileştirilerek, yaşlıların kayıt dışı sektörlerde çalışmalarının önüne geçilmelidir.
4. Yaşlıların işe alınmaları teşvik edilmeli, iş yaşamında yaş engelleri olmamalıdır.
5. Erken emekliliğe teşvikin hatta erken emeklilik baskılarının önüne geçilmeli, emekliliğe hem yaşlı çalışanın hem de işverenin çıkarları doğrultusunda kazanılmış hakların yitirilmediği esnek geçişler mümkün hale getirilmelidir.

6. Emeklilik döneminde de çalışan yaşlı çalışanlar için, emeklilik sonrası çalışmanın ortaya çıkardığı olumsuzlukların (maaş sorunları, yeti yetersizliği, sağlık sorunları) giderilmesine çalışılmalıdır.

7. Çalışanların iş gücüne katılımının daha uzun soluklu olmasını sağlamak amacıyla iş yaşamı konusunda alınacak kararlara aktif katılımları sağlanmalıdır.

1.4. Yaşlılıkta Yaşam Kalitesi ve Yaşam Doyumu

“Kaliteli yaşam; kişinin temel ihtiyaçlarını karşıladığı ruhsal, zihinsel ve kültürel gelişmesi için uygun olanaklara kavuştuğu yaşamdır. Yaşam kalitesi kısaca kişinin yaşadığı hayattan memnun olmasıdır (Wish, 1986:94’den akt. Torlak ve Yavuzçehre, 2008: 23)”. Yaşam doyumu dendiğinde de kişinin beklentileri yani ne istediği ile elindekiler yani sahip olduklarının karşılaştırılması sonucu ortaya çıkan durum akla gelir (T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Aile ve Toplum Hizmetleri Genel Müdürlüğü, 2011:16). İki kavramla ilgili tanımlara bakıldığında nesneden ziyade öznel boyutlara sahip oldukları kolaylıkla söylenebilir. Çünkü kişinin yaşamından memnun olması ve doyum sağlaması kişiden kişiye farklılık gösterebilir. Özellikle ruh sağlığı ve moral açısından risk grubu olarak düşünülen (Kalınkara, 2016: 244-259), fiziksel kısıtlılık ve fonksiyonel problemler yaşayan yaşlılarda yaşam kalitesi ve doyumunun azalma eğilimine karşı alınabilecek birtakım önlemler bulunmaktadır.

2009 yılında, Boğaziçi Üniversitesi’nde yapılan “Türkiye’de Demografik Dönüşüm” konferansında Şadiye Dönümcü’nün Türkiye’de yaşlılara yönelik sosyal refah mekanizmalarının dolayısıyla yaşam kalitelerinin yükseltilmesine yönelik sunduğu öneriler şu şekildedir (Üstünel ve Yılmaz, 2009: 3-4):


- 1) *Yaşlı özörlülere yönelik özel politikaların geliştirilmesi,*
- 2) *Geriatri bölümlerinin artırılması,*
- 3) *Sağlık tarama programlarının oluşturulması,*
- 4) *Yaşlılıkta ortaya çıkabilecek hastalıkların önceden önlenmesine yönelik çalışmaların yapılması,*
- 5) *Yeşil kart sorunlarının çözülmesi,*

- 6) Evde yaşlı bakım hizmeti verecek kişilerin eğitimden geçirilmesi,
- 7) Bakım sigortasının geliştirilmesi,
- 8) Yaşlıların sosyal yaşama katılmasının özendirilmesi, özgüvenlerinin artırılmasına yönelik programlar oluşturulması ve üretkenliklerini arttıracak ortamların yaratılması,
- 9) Emekliliğe hazırlık programlarının geliştirilmesi ve yaygınlaştırılması,
- 10) Kent planlamalarında yaşlıların özne olarak tanınması,
- 11) Kurum bakımı hizmetlerinin iyileştirilmesi.

1.5. Yaşlılık ve İş Gücü

Dünya nüfusunun yaşlanıyor olmasının çalışma hayatı ve iş gücü üzerine etkisi yadsınamaz. Akçay'a (2015: 174) göre, ülkemizde önümüzdeki yıllarda 55-64 yaş grubunda nüfus artışının diğer yaş gruplarından büyük olacağı ve dolayısıyla çalışanların ortalama yaşlarının artacağı ileri sürülebilir. Nitekim Gündoğan'ın (T.Y.: 99) çalışmasında Birleşmiş Milletler tarafından yapılan nüfus projeksiyonlarına göre, önümüzdeki otuz yıllık dönemde, Ekonomik Kalkınma ve İş birliği Örgütü [OECD] ülkeleri arasında, 45-59 yaş grubunda yer alan işgücünün, toplam işgücüne oranındaki artışın en yüksek olacağı iki ülkenin, Meksika ve Türkiye olacağı ifade edilmiştir. Bu da çalışma hayatı için yeni sorunlar anlamına gelebilir. Yaşlı çalışanların tam zamanlı ve yarı zamanlı iş gücü içerisinde kalma isteklerinin birtakım sebepleri vardır. Daha yaşlı bir işgücü yapısını doğuran bu sebepler Tablo 1.8. 'deki gibi gösterilebilir:

Tablo 1.8. Yaşlı Çalışan Olgusunu Doğuran Etkenler

<p>1.Daha uzun yaşam beklentisi 2.Daha sağlıklı bir yaşam beklentisi 3.Ekonomik gereklilikler 4.Çalışmanın insan ve toplumlar açısından öneminin artması 5.Boş zaman değerlendirme 6.Kendini gerçekleştirme ihtiyacının ileri yaşlarda daha çok önem kazanması 7.Deneyimli ve eğitilmiş insan gücünün kurumlar için önemini anlaşılması</p>	 <p>Daha uzun süre çalışmayı isteyen bireylerin artması ve işgücü yapısının değişmesi</p>
---	--

Kaynak: Akçay (2015) *Yaşlılık ve emeklilik: Kavramlar, kuramlar, sorunlar*. Ankara: Pegem Akademi

Çalışmanın yaşlılık ile ilgili bu ilk bölümünde ifade edilen konuları değerlendirmek gerekirse, kronolojik olarak bakıldığında 60-65 yaştan itibaren kullanılan “yaşlı” ifadesi, beraberinde “yaşlanma” ve “yaşlılık” ifadelerini de getirmekte, bizi ilgili diğer iki terim olan “gerontoloji” ve “geriatri” terimlerine götürmektedir. Yaşlılığın en önemli boyutu elbette ki “demografik” boyutudur. Nüfusun, toplumların ve dünyanın yaşlanması endişe verici boyutlardadır. Demografik yaşlanma önemlidir, çünkü devletlerin birtakım önlemler almasını gerektirir. Bu önlemlerden en başta geleni ise, bireylerin yaşamları boyunca özellikle de yaşlılık döneminde karşılaşılabilecekleri muhtemel ekonomik ve sosyal risklere karşı gerekli önlemlerin öncesinde alınarak kendilerine destek ve gelir sağlamak üzere düzenlenmiş kamu harcama programları olan “sosyal güvenlik sistemleri”dir. Çalışmanın bundan sonraki konusunda sosyal güvenlik sistemi yer almaktadır.

1.6. Sosyal Güvenlik Nedir?

İnsanlar yaşamları boyunca çeşitli fizyolojik, mesleki ve sosyo-ekonomik risklere maruz kalmış ve kalmaktadırlar. Modernleşme çabalarıyla birlikte, insanın endüstriyi sınırsız geliştirme isteği sonucu bahsedilen bu fizyolojik, mesleki ve sosyo-ekonomik nitelikteki risklerin şiddeti artmış ve yeni birtakım riskler ortaya çıkmıştır. Türk Dil Kurumu [TDK] Genel Türkçe Sözlüğü’ne göre “Sosyal sigorta, sosyal yardım vb. araçlarla halkın sosyal durumunu güvence altına alma” olarak tanımlanan sosyal güvenlik, insanoğlunun fakirlik, hastalık, muhtaçlık, kaza gibi risklerin etkilerini ortadan kaldırmak ya da en aza indirmek ve sonuçlarını onarmak amacıyla dağınık ve sistematik olmayan tedbirlerin yeterli olmaması sonucu ortaya çıkmış, toplumun tüm üyelerinin hiçbir ayırım gözetilmeksizin ekonomik ve sosyal bakımdan bugünlerinin ve yarınlarının güvence altına alınması mantığına dayalı bir sistemler bütünü olarak tanımlanabilir (Sosyal Güvenlik Kurumu [SGK], (T.Y.), Ayhan, 2012:42).

Sosyal güvenlik, insanların yaşadıkları toplumlarda asgari hayat standartlarının garantisini ve bireysel özgürlüklerinin teminatıdır. Temel amacı, herhangi bir sebepten dolayı tamamen veya kısmen çalışamaz hale gelen, gelir kaybına uğrayan veya muhtaç konumuna düşen kişilerin insan onuruna yaraşır bir şekilde yaşamlarını sağlamak amacıyla asgari bir gelir düzeyini sağlamak ve hayattaki en önemli gereksinimlerden olan güvenlik gereksinimlerine katkıda bulunmaktır. Bunun dışında gerçekleşme ihtimali herkes için bulunan ve kişinin mal varlığında azalmaya sebep olan fizyolojik (hastalık, malullük, yaşlılık, analık, ölüm), sosyo-ekonomik (işsizlik, evlenme, çocuk sahibi olma) mesleki (iş

kazaları, meslek hastalıkları) risklerin etkilerini giderme amacı bulunmaktadır (Kıran, 2009: 3).

1.7. Sosyal Güvenlik Sisteminin Tarihsel Gelişimi

Bu bölümde sosyal güvenlik sisteminin önce dünyada sonrasında da ülkemizde ortaya çıkışı ve gelişimi incelenecektir.

1.7.1. Dünya’da Sosyal Güvenlik Sisteminin Gelişimi

Endüstri devrimi öncesi aile içi ve aileler arası transferler, dinsel nitelikli kurumlar, meslek kuruluşları, yardım sandıkları ve kuruluşları yoluyla gerçekleştirilen sosyal güvenlik fonksiyonu, Batı Avrupa’da Endüstri Devrimi’nden sonra bugünkü işçi sınıfının ortaya çıkmasıyla yerini sosyal güvenlik sistemine bırakmıştır. Üretimin gerçekleşmeye başlamasıyla birlikte toplumsal hayatta pek çok alanda değişiklikler yaşanmış ve en önemli değişiklikler de sosyal güvenlik alanında ortaya çıkmıştır. Bunun da nedeni olarak üretimle birlikte toplumun zengin kapitalistler ve emekçi yoksul işçiler olarak iki sınıfa bölünmesi, işçilerin hayat şartlarının güçlüğü (kötü çalışma şartları, düşük ücretler, uzun çalışma süreleri, iş kazaları, yoksulluk ve hastalıklar, iş ve gelecek güvencesinin bulunmaması) ve bu güçlükler sebebiyle işçilerin sık sık başkaldırıları gösterilebilir (Güvercin, 2004: 90).

Endüstri toplumunun ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla 19. yüzyılın son çeyreğinde endüstri devrimini yaşayan ülkelerde ortaya çıkmış ve sonrasında tüm dünyaya yayılmış olan sosyal güvenlik sisteminin bugünkü şeklini alması, birtakım reformlar sonucu olmuştur. Alman devlet adamı Bismarck işçi ve işveren primleri ile birlikte devlet katkısını da kapsayan bir sosyal sigorta sistemini ilk kez uygulamaya koyan kişi olmuştur. Bu sigortalar başlangıçta hastalık (1883), iş kazası (1884), sakatlık ve yaşlılık (1889) sigortaları olmuştur. Sonrasında 1942 yılında İngiltere’de “Beveridge Raporu” ile finansmanın vergi gelirleriyle sağlanması öngörülmüş, bu durum da sosyal güvenlik düşüncesine yeni bir boyut katmıştır. Kavram olarak ise sosyal güvenlik kavramı ilk kez 1935 yılında Amerika’da Sosyal Güvenlik Kanunu’nda (Social Security Act) kullanılmıştır. Daha sonra Uluslararası Çalışma Örgütü’nün (International Labour Organization) [ILO] “Sosyal Güvelikle İlgili Yaklaşımlar (Approaches to Social Security)” raporuyla yaygınlık kazanarak 1952 yılında da “Sosyal güvenliğin asgari normlarına ilişkin 102 sayılı sözleşme” ile uluslararası standartlarda kullanılmaya başlanmıştır (Kıran, 2009: 2; Denk, 2010: 60-62; SGK, (T.Y.)).

1.7.2. Ülkemizde Sosyal Güvenlik Sisteminin Gelişimi

Türkiye’de sosyal güvenlik sisteminin gelişimini daha iyi anlayabilmek için, öncelikle Osmanlı döneminden günümüze kadar olan sosyal güvenlik alanındaki oluşumları incelemekte yarar vardır. Tanzimat döneminden önce modern anlamda bir sosyal güvenlik sistemi bulunmayan Osmanlı İmparatorluğu’nda Tanzimat öncesi dönemde sosyal güvenlik anlayışı başlıca üç esasa dayanmaktaydı: Aile içi yardımlaşmalar, toplumsal yardımlar ve meslek kuruluşları çerçevesinde yardımlaşmalar. Bunların içinden meslek kuruluşları çerçevesinde yardımlaşmalar daha kurumsallaşmış bir görüntü çizmekteydi. En önemli esnaf kuruluşları olarak karşımıza çıkan loncalar, aynı meslek grubunda çalışan esnaf, tüccar ve zanaatçıların çıkarlarını korumak için kurdukları birliklerdi. Bir diğer teşkilatlanma olarak, ahilik teşkilatı karşımıza çıkar. Bunun dışında bazı sosyal yardım kuruluşları karşımıza da çıkmaktadır. Bunların en önemlileri, köprü, çeşme, medrese, kütüphane, mescit gibi kamu gereksinimlerini karşılamayı amaçlayan vakıflardır. Genel hatlarıyla bu şekilde özetlenebilen Osmanlı dönemi, imparatorluğun duraklaması ve gerilemesiyle birlikte bahsedilen bu mevcut kuruluşların çözülüp işlevlerini yerine getirememeleriyle karşı karşıya kalmıştır (Denk, 2010: 62-64).

Türk sosyal güvenlik sisteminin bugünkü şeklini alması büyük ölçüde 2.Dünya Savaşı sonrası gerçekleşmiştir. 1945 yılında Türkiye’deki ilk sosyal sigorta kurumu olan İşçi Sigortaları Kurumu kurulmuş ve kurumun adı 1964 yılında Sosyal Sigortalar Kurumu [SSK] olarak değiştirilmiştir. İkinci Dünya Savaşı sonrası dünyadaki sosyal güvenlik alanındaki gelişmelere ayak uydurmaya çalışan Türkiye, 1949 yılında İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi’ni kabul etmesi ve 1949 yılında Dünya Sağlık Örgütü üyesi olmasıyla birlikte sosyal güvenlik anlamında da birtakım yükümlülüklerin altına girmiştir. Böylelikle 1949 yılı 5434 sayılı kanunla T.C. Emekli Sandığı kurulmuştur. Emekli Sandığı’nın kurulmasıyla, o güne kadar dağınık bir halde bulunan, memurlara sosyal güvence sağlayan tüm yasa ve sandıklar bir araya getirilmiştir. İkinci sosyal sigorta kuruluşunun ardından, kendi adına bağımsız çalışanlar için 1971 yılında Bağ-Kur kurulmuş ve bu şekilde Türk sosyal güvenlik sisteminin sigorta ayağındaki kurumsal yapı büyük ölçüde tamamlanmıştır (Alper vd. 2012: 51; Güvercin, 2004: 91-94).

Bu gelişmelerin dışında en önemli gelişmelerden birisi, 1961 Anayasasıdır. 1961 Anayasasıyla ilk kez “sosyal güvenlik” kavramı anayasa terimlerine dahil olmuştur. Anayasanın sosyal güvenlikle ilgili 48.maddesinin benzer ifadelerine 1982 anayasasında

60.maddede şu şekilde yer verilmiştir: “Herkes, sosyal güvenlik hakkına sahiptir. Devlet bu güvenliği sağlayacak gerekli tedbirleri alır ve teşkilatı kurar.” Bu şekilde, devlete de önemli görevler düşmüştür. Günümüze kadar elbette pek çok reform yapılmıştır ancak bunların en önemlisi olarak kabul edilebilecek olan 20 Mayıs 2006 tarihli 5502 sayılı kanun olmuştur. Bu kanunla öncesinde İşçi Sigortaları Kurumu olan Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığı [SSK], memurların sosyal güvenlik haklarıyla ilgilenen T.C. Emekli Sandığı Genel Müdürlüğü ve Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu olan Bağ-Kur Genel Müdürlüğü aynı çatı altında birleştirilerek SGK Başkanlığı kurulmuştur. Böylece parçalı sosyal güvenlik politikasıyla, sosyal güvenlik kapsamına alınan kişilerin farklı düzenlemelere tabi olması sona ermiş, sosyal güvenlik hakkının evrenselliği gereği uygulamada mümkün olduğunca aynı şartlarda sosyal güvenlik hakkının temin edilmesi sağlanmıştır (Aydos, 2014: 35-37; SGK, (T.Y.)).

1.8. Sosyal Güvenlik Sisteminin Yöntemleri

Bireylerin geleceğe dair endişelerini en aza indirmek amacı taşıyan sosyal güvenliğin, bunu yerine getirebilmesi için üç yöntem bulunmaktadır. Bu yöntemlerden birincisi sisteme zorunlu katılımı öngören sigorta tekniğine dayalı sosyal sigortalar yöntemi, ikincisi çalışmayan bireylere destek olmaya yönelik, zorunlu katılım ilkesine dayanmayan sosyal yardımlar, üçüncüsü de daha çok muhtaç çocuklar ve bakıma muhtaç yaşlıların, sakatların ve hastaların desteklenmesine yönelik sosyal hizmetlerdir. Sosyal güvenlik, ancak üç temel fonksiyonu yerine getirirse bu yöntemler gerçekleşmektedir. İlk fonksiyon sigorta fonksiyonudur ki önceden bilinemeyen riskli durumlar için güvence sağlama amacı güder. İkinci fonksiyon tasarruf fonksiyonudur. Bugünkü tüketimden fedakarlık ederek gelecekte daha yüksek standartlarda yaşama arzusunu karşılamaya yöneliktir. Üçüncü fonksiyon ise, gelirin yeniden dağılımıdır. Bu fonksiyonun yerine getirilmesiyle de yüksek gelirliden düşük gelirlie, çalışan ve geliri olandan çalışmayan ve muhtaç durumda olana doğru bir gelir akışı ve dağılımı sağlanmaktadır (Kıran, 2009: 23).

1.9. Sosyal Güvenlik Sisteminin Finansman Yöntemleri

Sosyal sigorta kuruluşlarının, hizmetin kalitesini ve sürekliliğini sağlayabilmeleri için toplamış oldukları primlerle risklere uygun finansman yöntemlerini kullanmaları önemlidir. Sosyal sigorta finansman yöntemleri olarak iki yöntem bulunmaktadır: Katkı fayda esasına dayanan “Dağıtım Yöntemi” (pay-as-you-go) ve fon biriktirme esasına

dayanan “Fonlama yöntemi” (kapitalizasyon veya biriktirme, funded method)dir. Ülkemizde de sosyal sigorta kuruluşları üç farklı kesime farklı risklere karşı sosyal güvenlik hizmeti sağlamaktadır. Üç sosyal sigorta kuruluşunun kurum yasalarında sigortalılara sağladıkları risklere göre hangi sosyal sigorta riskine hangi finansman yöntemini uygulayacağı belirtilmesine rağmen, zamanla kurumlara yapılan siyasi müdahaleler kurumların, fonlama yönteminden tamamen dağıtım yöntemine geçmesine yol açmıştır.

Dağıtım yönteminde, gelirler ve giderler arasında sürekli bir denge vardır. Bu yöntem, aktif sigortalıların (çalışanların) ödediği primlerle, pasif sigortalıların (emekliler) finanse edildiği, çalışanlardan emeklilere doğru bir transferi kapsayan ve hem kuşaklar arasında hem de aynı kuşak içindeki farklı yaş grupları arasında reel gelirin yeniden dağıtımını esas alan bir sisteme dayanmaktadır.

Kapitalizasyon yönteminde, matematiğe ve olasılık hesaplarına dayanan hesaplamalar ile üyelerin ödeyeceği sabit bir prim ya da katkı oranı belirlenerek gelir ve giderlerin sürekli dengede tutulması amaç edinilmiştir. İşçi ve işverenler tarafından ödenen primler, primlerden elde edilecek faizler ve primlerin işletilmesinden elde edilecek gelirler özel bir hesapta toplanır, biriken bu fonlar gelir getirecek alanlarda değerlendirilerek ileride sigortalılara yapılacak ödemelerin kaynağını oluşturur. Bireysel kapitalizasyon yönteminde, bireylerin ödediği primler, bireysel fon hesaplarında toplanarak, kişinin karşılaştığı risk karşısında bireysel hesapta toplanan bu fonlarla finanse edilmektedir. Kollektif kapitalizasyon yönteminde ise bireylerin ödediği primler genel bir fon hesabı altında toplanarak işletilmektedir. Böylece karşılaşılan riskler genel fon hesabından finanse edilmektedir (Güneş ve Yakar, (T.Y.): 128-132).

1.10. Ülkemizde Sosyal Güvenlik Sisteminin Finansman Yöntemleri Açısından Değerlendirilmesi

Türkiye’de, SGK’nın uyguladığı finansman yöntemine bakıldığında tek bir yöntem olmadığı, üyelerine sağladığı sigorta kollarına göre her iki yöntemi de kullandığı görülmektedir. Ancak tüm sosyal sigorta kuruluşlarının geçmiş olduğu süreçten özellikle SSK, Emekli Sandığı ve Bağ-Kur da ayrı ayrı değerlendirildiğinde SGK da geçmiştir ve ilk finansman yöntemi olan kapitalizasyon yöntemi zamanla yerini dağıtım yöntemine bırakır olmuştur. Dağıtım yönteminin temel prensibi aktif çalışanların pasifleri finanse etmesidir ancak aktif/pasif oranında hızlı bir bozulma görülmektedir. Bunun en önemli sebebi ise,

gelirlerin azalması ve giderlerin artması sonucu fonların erimesine sebep olan uygulamalardır. Özellikle de SGK'nın siyasi müdahalelere açık bir kuruluş olması ve toplanan primlerin kamu açıklarının finansmanında kullanılması sistemi tıkanır hale getirmiş ve kapitalizasyon yönteminin uygulanmasını zorlaştırmıştır. Şu ana kadar yapılan müdahalelerle sistemden kısa sürede milyonlarca kişi emekli edilmiş fakat dağıtım yönteminin denklik esasına göre sisteme girenlerin sayısı emekli olanların sayısını karşılayamadığı için istem işleyemez duruma gelmiştir. Bu sorunu azaltmak için, %25 devlet destekli Bireysel Emeklilik Sistemi [BES] 1 Ocak 2017 tarihinden itibaren faaliyete geçirilmiştir. Bu konuda uygulanabilecek en önemli yöntem ise, özerklik kavramının gündeme getirilerek sigorta kuruluşlarının yönetimlerinin özerk hale getirilmesi ve müdahalelerin azaltılıp, finansal açıdan dengeye gelmelerinin sağlanması olacaktır (Güneş ve Yakar, (T.Y.): 128-132).

Genel hatlarıyla tanımlanan ve dünyada ve ülkemizde tarihsel gelişimine yer verilerek daha iyi anlaşılması düşünülen sosyal güvenlik sisteminin demografik boyutunu genel olarak “emeklilik sistemi” oluşturmaktadır diyebiliriz. Aynı şekilde genel hatlarıyla tanımlanan ve dünyada ve ülkemizde tarihsel gelişimine yer verilerek detaylarıyla açıklanacak olan “emeklilik” kavramı ve “emeklilik sistemleri” çalışmanın bir sonraki konusunda yer almaktadır.

1.11. Emeklilik Nedir?

İngilizce karşılığı “pension” ve “retirement” olan emeklilik kelimesi, farklı kaynaklarda şu şekillerde tanımlanmıştır: “Emeklilik, kişinin bir iş veya mesleğe aktif katılımdan gönüllü veya zorunlu çekilmesidir” (Businessdictionary, 2017). “Emeklilik, çalışma hayatından, çalışma sonrası hayata geçiştir” (Omers, 2017). “Emeklilik, kişinin işgücünü bırakmayı seçmesidir” (Investopedia, 2017). “Emeklilik, kişinin hayatında belirli bir yaşa ulaşmış olması dolayısıyla çalışmayı bıraktığı dönemdir” (Cambridge, 2017). “Emeklilik, kişilerin yasalarca belirlenen uzunca bir süre çalıştıktan sonra çalışma hayatından tamamen çekilmeleri. Bu kimselere emekli veya tekaüt denir” (Wikipedia, 2017).

Genel olarak bu şekilde ifade edilen emeklilik, aslında çok yönlü bir kavramdır ve farklı boyutlarla ve şu şekilde sorularla karşımıza çıkmaktadır: Dünya’da emeklilik, tarihsel gelişimi ve uygulanan emeklilik sistemleri açısından nasıldır? Ülkemizde emeklilik, tarihsel

gelişimi, temel kavramları ve devlet memurluğu açısından nasıldır? Devlet memurluğunun sona ermesi nasıl olmaktadır ve emeklilere sağlanan haklar nelerdir? Erken emeklilik nedir? Emekliliğin değişen anlamı neyi içermektedir? Emeklilik dönemi özellikleri nelerdir? Emekliliğe uyumda ne gibi sorunlar yaşanabilmektedir? Emekliliğe hazırlık eğitimi nedir?

1.11.1. Dünya’da Emeklilik

Dünya’da emekliliğin inceleneceği bu bölümde öncelikle emekliliğin dünyada tarihsel gelişimi ve sonrasında dünyadaki emeklilik sistemleri açıklanacaktır.

1.11.1.1. Dünya’da emekliliğin tarihsel gelişimi

1881 yılında, o dönemki Prusya’nın muhafazakar başkanı Otto von Bismarck, radikal bir fikir öne sürdü: Toplumun yaşlı bireyleri için hükümet tarafından finansal destek sunulması, yani emeklilik. Fikir o dönem için oldukça radikaldi, çünkü insanlar emekli olmuyordu. Eğer hayattalarsa muhtemelen bir çiftlikte çalışıyorlardı, eğer zenginlerse de muhtemelen bir çiftliği yönetiyorlardı. Fakat Bismarck özellikle sosyalist muhaliflerce baskı altına alınmıştı. Onlar insanların ülkeleri için daha iyisini yapmaları gerektiğini savunuyor, Bismarck da yaşından dolayı hizmet dışı kalmış kişilerin devlet tarafından bakım hakkına sahip olduklarını söylüyordu. Sonunda Alman hükümetinin 70 yaşına kadar yaşayabilen vatandaşları için bir emeklilik sistemi oluşturması sekiz yıl aldı (Laskow, 2014). Böylelikle 19 yüzyıl sonuna kadar dünya çalışanlarının çoğunluğu için “ölene kadar çalış ya da artık çalışamayana kadar” şeklinde olan yaşlılık planı değişmişti. Yaşlılar için finansal güvenlik ve destek sağlamak fikri Avrupa’da, Amerika’da ve diğer gelişmiş ekonomiye sahip ülkelerde benimsenmeye başladı. Günümüzdeyse yaşam beklenti süresi arttıkça Bismarck’ın bile tahmin edememiş olduğu şekilde emeklilik 20-30 yıl sürmekte ve bu ülkeler artık finansal açıdan daha fazla yeterli olamadıkları için emeklilik planlarıyla mücadele etmektedirler (The Seattle Times, 2013).

1.11.1.2. Dünya’daki emeklilik sistemlerine genel bir bakış

Dünyadaki emeklilik sistemlerine genel olarak bakmak gerekirse, emeklilik sistem modelleriyle açıklamalara başlayabiliriz. Avrupa’da iki tür emeklilik modeli tanımlanmıştır: İlk model Bismarck tarafından Almanya’da temelleri atılan, çalışılan dönemdeki kazancın bir kısmını yaşlılık aylığı olarak veren model; ikincisi, Danish, daha sonraları da Beveridge (İngiltere) modeli olarak adlandırılan hayat standartlarında en azı garanti eden ve fakirliği

önlemeyi amaçlayan modeldir. Bismarck modeli Avusturya, Belçika, Almanya, Yunanistan, Portekiz, İspanya, İtalya ve Amerika Birleşik Devletleri tarafından benimsenmişken, Beveridge modeli İrlanda, Hollanda, İngiltere, Norveç, Yeni Zelanda tarafından benimsenmiştir.

Emeklilik sistemlerinin tarihsel gelişimine bakıldığında, iki dönem karşımıza çıkmaktadır. İlk dönem, 1889-1994 yılları arasında Almanya'da ortaya çıkmış olan Bismarck modelinin uygulanmaya başladığı dönemdir. Avrupa işçilerinin artan talepleri doğrultusunda, Avrupa ülkelerinde baskı oluşmuş, malullük ve yaşlılık aylığı haklarının sağlanması amacıyla ortaya çıkmış, 2.Dünya Savaşı sonrası tüm dünyaya yayılmıştır. Yayılma sürecini belirleyen üç ana etken olmuştur. Bu etkenler, ülkenin ekonomik gelişmişlik düzeyi, ülkenin nüfusu ve bölgesel değişkenlerdir. Tarihsel gelişimde ikinci dönem, 1981-2001 yılları arasında birinci dönemde kurulan sistemlerin reformlar yoluyla revize edildiği dönemdir. İlk reform olarak Şili'nin emeklilik sistemini özelleştirmesi karşımıza çıkar, bu yüzden öncelikli olarak yayılım Latin Amerika'da gerçekleşmiş, sonrasında tüm dünyaya yayılmıştır. Reform yapma ihtiyaçlarının sebepleri ise başlıca, nüfusun yaşlanması, sistemin bonkörlüğü ve sonucunda oluşan açıklar olmuştur. Dünya ekonomisini doğrudan etkileyen durumlardan dolayı, reform tetikleyicisi Dünya Bankası olmuştur.

Emeklilik sistemlerinin amaçlarına bireyler açısından bakıldığında üç ana işleve sahip oldukları görülmektedir. Bunlar, çalışılan dönemdeki kazancın emeklilik dönemine transferi, sigortacılık ve gelirin yeniden dağıtılması suretiyle fakirliği önlemektir. Ekonomik açıdan bakıldığında ise, kalkınmaya katkı sağlamak, tasarrufları arttırmak ve emek piyasasını organize etmek denilebilir (Gürsoy, 2009:1-9).

Türleri açısından emeklilik sistemlerini değerlendirdiğimizde, fayda belirli (defined benefit), katkı belirli (defined contribution), sanal hesaplar ve puan esaslı emeklilik sistemleri karşımıza çıkmaktadır. Fayda belirli sistemde, üyelere bağlanacak aylık, bireyin sisteme katkı yaparak geçirdiği hizmet süresiyle orantılıdır. Katkı belirli sistemde, her bir üye, sisteme yaptığı katkıların biriktirildiği bir hesaba sahiptir. Biriken ve aynı zamanda finansal araçlarla değerlendirilen para, kişiye emeklilik zamanı gelince aylık, nadiren de toptan ödeme şeklinde iade edilir. Sanal hesaplar sisteminde, kişisel hesaplar ve kullanılan faiz oranları tamamen sanaldır, gerçek hayatta mevcut değildir. Puan esaslı emeklilik sisteminde, birey her bir yıl için kazancı ve sisteme yaptığı katkısı oranında puan kazanır.

Emeklilik zamanı geldiğinde, biriktirilen bu puanlarla yapılan işlemler sonucu kişiye ödenecek emeklilik faydasının parasal karşılığı tespit edilir.

Önceden de ifade edildiği gibi, zaman zaman emeklilik sistemlerinde reformlara gidilmiştir. Emeklilik sistemlerinde yapılan iki tür reform karşımıza çıkar: Sistemin yapısının tamamen veya kısmen değiştirilmesi yoluyla yapılan yapısal reformlar ve sistemin yapısında değişiklik yapılmadan sadece parametreleriyle oynanarak yapılan parametrik reformlar. Gerçekleştirmesi oldukça güç olan ve mutlaka yeni sistemin tercihi açısından özendirici tedbirlerin alınmasının gerekli olduğu yapısal reformlardan en önemlisi, sistemin çalışanlardan vergi veya prim adı altında para toplayıp, toplanan paraları emeklilere aktarması şeklinde olmuştur. Yapısal reform yapan ülkelerin başında Şili gelmektedir. Prim oranlarının yeniden belirlenmesi, aylık hesaplama formülünün revize edilmesi veya emekliliğe hak kazanma koşulları olan yaş, prim ödeme gün sayısı, sigortalılık süresi gibi koşulların yeniden düzenlenerek, sistemin sorunlarına müdahale eden parametrik reformların, Almanya, Fransa, İtalya, Avusturya, Finlandiya gibi sistemlerinde sorunlar yaşayan ülkelere tercih edildiği görülmektedir (Açmaz, 2009: 4-12).

1.11.2. Türkiye’de Emeklilik

Öncelikle ülkemizde emekliliğin tarihsel gelişimine değinilecek bu bölümde daha sonra emeklilikle ilgili kavramlara, devlet memurluğu ve emekliliğe, emeklilere sağlanan haklara ve erken emekliliğe değinilecektir.

1.11.2.1. Ülkemizde emekliliğin tarihsel gelişimi

Dünyadaki gelişmelere paralel olarak Türkiye’de 2. Dünya Savaşı sonrası süreç ele alındığında sosyal güvenlik anlamında düzenlemeler yapıp kurumsallığın adımlarının atıldığı görülmektedir. 1961 Anayasası ile sosyal haklar arttırılmış ancak 1980’lerde başlayan dünyadaki neo-liberal politikaların da etkisiyle devletin sosyal güvenlik harcamalarında gerileme başlamıştır. 2006 yılında çıkarılan kanunla memurlar, işçiler, esnaf ve zanaatkarlar için güvenlik kurumları tek bir çatı altında birleştirilerek emeklilik işlemleri de bu şekilde yürütülmekteyken devletin küçülme eğilimi sonucu emeklilikte de özel sektör özendirilmeye başlanmıştır. Özellikle son dönemde ülkemizde yaygınlaşan BES de bu sözü edilen dönüşümün bir ürünüdür (Çımrın ve Durdu, 2015:60).

1.11.2.2. Ülkemizde emeklilikle ilgili temel kavramlar

Sosyal güvenlik mevzuatına göre, kişilerin emeklilik haklarını kazanabilmeleri ve onlara belirli ödemelerin yapılabilmesi bazı şartlara bağlıdır (SGK, T.Y.):

a) Sigortalılık süresi: Sigortalının, ilk defa çalışmaya başladığı tarih ile emeklilik talebinde bulunduğu tarih arasındaki veya ölen sigortalılar için ölüm tarihi arasındaki süreye verilen addır.

Örnek: İlk defa 01/08/1982 tarihinde hizmet akdine tabi işe başlayan ve 30/09/2009 tarihinde yaşlılık aylığı bağlanması talebinde bulunan bir sigortalının sigortalılık süresi, tahsis talep tarihinden ilk defa işe başlanılan tarih çıkartılarak aşağıdaki gibi tespit olunur.

Tahsis Talep Tarihi = 30/09/2009

İlk İşe Giriş Tarihi = 01/08/1982

Sigortalılık Süresi = 29/ 1/ 27 (27 yıl 1 ay 29 gün)

b) Prim Ödeme Gün Sayısı: Malullük (sakatlık), yaşlılık ve ölüm sigortalarına bağlı olarak geçen sürelerle ait gün sayısıdır.

c) Yaş: Emekliliğin talep edildiği zamanki yaş şartı, emekliliğin talep edildiği tarihten doğum tarihinin çıkartılmasıyla hesaplanır.

Örnek: 30/03/2010 tarihinde tahsis talebinde bulunan bir sigortalının doğum tarihi 25/06/1953 olup talep tarihinde aranan yaş koşulu bu sigortalı için 57'dir.

Tahsis Talep Tarihi : 30/03/2010

Doğum Tarihi : 25/06/1953

Yaşı : 05 / 9 / 56 (57 yaş koşulu yerine gelmemiştir.)

1.11.2.3. Ülkemizde devlet memurluğu ve emeklilik

Devlet, vatandaşlarına karşı yükümlü bulunduğu kamu hizmetlerini kamu görevlileri aracılığıyla yürütür. Dolayısıyla kamu görevlilerinin atanmaları, görev ve yetkileri, hakları ve yükümlülükleri, aylık ve ödenekleri, emeklilik işlemleri ve tüm özlük işleri kanunla düzenlenir. 657 sayılı Devlet Memurları kanuna göre, kamuda istihdam şekilleri dört gruba

ayrılır ve bu dört grup dışında personel çalıştırılması söz konusu değildir. Bu gruplar, memur, sözleşmeli personel, geçici personel ve işçiler şeklindedir.

Devlet memurları da kendi içinde sınıflandırılır. Devlet memurları on sınıfa ayrılmıştır ve bu sınıflar dışında da kadro tahsisi gerçekleştirilemez. Bu gruplar:

1. Genel idare hizmetleri sınıfı
2. Teknik hizmetler sınıfı
3. Sağlık hizmetleri ve yardımcı sağlık hizmetleri sınıfı
4. Eğitim ve öğretim hizmetleri sınıfı
5. Avukatlık hizmetleri sınıfı
6. Din hizmetleri sınıfı
7. Emniyet hizmetleri sınıfı
8. Yardımcı hizmetler sınıfı
9. Mülki idare amirliği hizmetleri sınıfı
10. Milli istihbarat hizmetleri sınıfı

Devlet Memurları Kanunu'na göre, bir kişinin memur sayılabilmesi için,

a) Devlette veya diğer kamu tüzel kişiliklerinde,

b) Genel idare esaslarına göre,

c) Asli ve sürekli kamu hizmetlerini sürdürmek için görevlendirilmesi gerekir (Güçlü, 2009: 22-25).

Devlet memurluğu kavramını kısaca böyle özetledikten sonra, devlet memurunun emekliliğinden de söz edebiliriz. “*Emeklilik deyimi, belli bir yaşa gelmiş veya belli bir görev süresini doldurmuş bulunan bir memurun, memur statüsünden çıkıp, emeklilik statüsüne girmesi halini ifade eder*” (Gözübüyük, 1969’dan akt. Toptop ve Anahtar, 1976: 118). Emeklilik, memurun görevinden ayrıldığında kazandığı bir hak olup, önceden sadece

memurlara tanınmış bir ayrıcalık gibi görünse de günümüzde tüm çalışanlara tanınmaktadır. Emeklilik, hem Anayasanın 48.maddesinde yer alan sosyal güvenlik ilkesinin bir gereğidir, hem de devletin sürekli eleman sağlamasının zorunlu bir sonucudur. Bu hizmet de 1949 yılı 5434 sayılı kanunla kurulmuş olan Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı tarafından yürütülmektedir. Hem tüzel kişiliği olup Maliye Bakanlığı'na bağlı olan, hem de kendine özgü organları bulunan karma yapılı bu kuruluş, ana gelirlerini memur aylıklarından her ay kesilen emekli kesenekleri ve kurumları tarafından yapılan ödemeler, aylıkları artanların ilk aya ait artış farkları ve yatırım gelirlerinden sağlamaktadır (Toptop ve Anahtar, 1976: 118; Sönmez, 1977: 200-201). Sandığın kuruluşu, sandıktan faydalanacaklar, tanınan haklar, sandığın geliri ve tahsil şekilleri, emekli keseneğine esas tutulacak aylık, ücret ve ödenekler, emekli keseneklerinin kesilme ve sandığa gönderilme şekli 1949 yılı 5434 sayılı bu kanunda yer almaktadır.

Maliye Bakanlığı'na bağlı olarak kurulan bu kamu tüzel kişiliğinin kendi organları şunlardır: Genel kurul, yönetim kurulu, genel müdürlük ve sağlık kurulu. Merkez kuruluşu; genel kurul, genel müdürlük ve ana hizmet binalarından oluşmaktadır. Genel Müdürlüğe bağlı Bölge Müdürlükleri ve onlara bağlı iller de sandığın taşra teşkilatını oluşturmaktadır. Sandık kapsamına girebilmenin ilk ve en önemli şartları, Türk uyruğunda olmak ve 18 yaşını bitirmiş olmaktır. Diğer şartlar da kanunun 12.maddesinde düzenlenmiştir (Karan, 2003: 169-172).

Güçlü (2009) ve Karan'a (2003) göre, devlet memurluğunun sona ermesi,

- a) Devlet memuriyetinden çıkarılma suretiyle memuriyetin sona ermesi
- b) Memurluğa alınma şartlarının bulunmadığının sonradan anlaşılması veya memurluk sırasında bu şartlardan birinin kaybedilmesi nedeniyle memuriyetin sona ermesi
- c) Memurluktan çekilme veya çekilmiş sayılma nedeniyle memuriyetin sona ermesi
- d) Emeklilik nedeniyle memuriyetin sona ermesi
- e) Ölüm nedeniyle memuriyetin son bulması
- f) Aday memurların memuriyetinin sona ermesi, şekillerinde olabilmektedir.

Bunlardan emeklilik nedeniyle memuriyetin sona ermesi ise, istek, yaş haddi, malullük veya re'sen emeklilik sebeplerinden dolayı olabilir. Bu emeklilik sebeplerinden, yaş haddi, malullük ve re'sen emeklilik zorunlu emeklilik durumlarıdır.

1. İstek üzerine emekliye ayrılma: İdarenin herhangi bir zorlaması olmaksızın memurun, emeklilik haklarını düzenleyen özel kanunlarda belirlenen hizmet ve yaş şartlarını tamamlaması halinde, kendi isteği ile emekliye ayrılmasıdır. Bu durumda memur, emeklilik dilekçesini çalıştığı kuruma verir ve emeklilik isteminin kabulüne gerek olmadan en yüksek amirin onayı ile, ilgili memurun emekli olmak istediğini belirttiği tarih itibarıyla emekliye sevk işlemleri başlatılır. Talebin kayıtlara geçmesinden itibaren de bir ay sonra görevinden ayrılabilir. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun yürürlüğe girmesinden önce memuriyete başlamış olanlar, öncesinde tabi oldukları kanunlara göre emekli olacaklardır. Ancak bu kanunun yürürlüğe girmesinden sonra memuriyete başlamış olanlar da bu kanun hükümlerine göre emekli olabileceklerdir. Emekli Sandığı Kanununun 25/08/1999 tarih ve 4447 sayılı kanunla (b) bendi değiştirilmiş ve istek üzerine emekli olabilmek için 25 fiili hizmet yılını doldurmuş olmanın yanı sıra kadın memur için 58, erkek memur için ise 60 yaşını doldurmak şartları getirilmiştir.

2. Yaş haddi nedeniyle emeklilik: 5434 sayılı Emekli Sandığı Kanunu ile belirlenmiş yaş hadlerini dolduranlar hakkında zorunlu emeklilik işlemleri yapılması gerekir ve bu durumda ne memurun ne de idarenin herhangi bir takdirinin olması mümkün değildir. İlgili kanunun 40.maddesine göre, memurun görevi ile ilişkisinin kesilmesi gereken yaş haddi 65 yaşını doldurduğu tarih olarak belirlenmiş olup, hizmetin içeriğine göre bu sınır bazı memuriyetler için 65 yaşın üstü olarak, bazı memuriyetler içinse 65 yaşın altı olarak belirlenmiştir.

Kanunun aynı maddesine göre, hizmetin gereğinin ve niteliğinin zorunlu kıldığı durumlarda 61 yaşını dolduran memurlarla ilgili olarak da kurumlarınca yaş haddi uygulaması yapılabileceğine dair bir hüküm yer alıyor olmasına rağmen, Anayasa Mahkemesi'nin 03.04.2007 tarihli bir kararı ile bu hüküm iptal edilmiştir.

3. Maluliyet sebebiyle emeklilik: İngilizce karşılığı "disablement" olan, sözlük karşılığı "vücutta sakat olma durumu" olan "malullük" ifadesi, 5434 sayılı Emekli Sandığı Kanununun 44.maddesinde, "her ne sebep ve suretle olursa olsun, vücutlarında hasıl olan arızalar ve düçar oldukları tedavisi imkansız hastalıklar yüzünden vazifelerini yapamayacak

duruma girme” şeklinde tanımlanmıştır. Memuriyeti sırasında malul duruma düşen memur için malulen emeklilik işlemi uygulanır. Bu durumda, memurun maluliyet nedenine ve hizmet süresine göre emekli aylığı bağlanır ya da kendisine toptan ödeme yapılabilir.

Malullük nedeniyle emekliye ayrılma üç şekilde gruplandırılmakta ve bu gruplamalara göre farklı uygulamalar yapılmaktadır. Vazife malullüğü, adi malullük ve harp malullüğü. Kanun kapsamında ayrıntılarıyla yer alan bu malullük hükümleri, memuriyetin sona ermesine neden olabildiği gibi, memurun isteği üzerine malul sayılmak yerine maluliyetin engel teşkil etmediği bir göreve tayin edilerek çalışması da mümkün olabilmektedir.

4. Re’sen emeklilik: “Kimseye danışmaksızın, bağımsız olarak” anlamına gelen re’sen ifadesi, idarenin, memurun isteğine bakmaksızın, 5434 sayılı kanundaki şartların oluşması durumunda memuru emekliye sevk edebileceği ve tayine yetkili makamın onayı ile gerçekleşebileceği anlamına gelmektedir. Emekliye sevk edildiği yazısı kendisine ulaştığı tarihte memur görevinden ayrılmalıdır. Kanuna göre, oluşabilecek re’sen emeklilik şartları şunlardır:

- a) Otuz hizmet yılını tamamlayanların re’sen emekliliği
- b) 65 yaşını dolduranların re’sen emekliliği
- c) Olumsuz sicil nedeniyle re’sen emeklilik

Genel hatlarını bu şekilde çizebileceğimiz emeklilik nedeniyle memuriyetin sona ermesi görüldüğü gibi birtakım koşulların yerine gelmesi ile gerçekleşir ve ilgili kanunla hükümlere bağlanmıştır (Güçlü, 2009: 155-176; Karan, 2003: 169-190).

1.11.2.4. Ülkemizde emeklilere sağlanan haklar

Kabul tarihi 08.06.1949 olan, 7235 sayılı Resmi Gazetede 17.06.1949 tarihinde yayımlanan 5434 sayılı Emekli Sandığı Kanunu’na göre, emeklilere tanınan haklar şunlardır:

- a) *Emekli aylığı;*
- b) *Adi malullük aylığı;*

c) *Vazife malullüğü aylığı;*

ç) *(Mülga: 21/4/2005 - 5335/29 md.)*

d) *Dul ve yetim aylığı;*

e) *Harp malullüğü zammı;*

f) *Toptan ödeme;*

g) *Emekli keseneklerinin geri verilmesi;*

h) *(Mülga: 23/2/1965- 545/4 md.)*

i) *65 inci maddede yazılı yardımların yapılması;*

j) *İkramiyeler*

Gerek hizmet süresini gerekse yaş sınırını dolduran ve emekliliğe ayrılan personele, miktarı hizmet yıllarına göre saptanan “emekli aylığı” ya da “yaşlılık aylığı” ödenir. Yaşlılık aylığı, ortalama aylık kazanç ile aylık bağlama oranının çarpımı sonucunda bulunan tutardan oluşmaktadır (Sönmez, 1977: 203; Altıntaş, 2009: 89).

Yaşlılık aylığı= Ortalama aylık kazanç × Aylık bağlama oranı

(Emeklilik gösterge tablosu için Bkz ek 3)

1.11.2.5. Ülkemizde erken emeklilik

Ülkemizde sigortalı olarak çalışan kişiler SGK’ ya belirli miktarlarda prim ödeyerek emekli olmaya hak kazanmaktadırlar. Bu kişilerin emekli olabilmeleri için belirli bir yaş doldurmuş olmaları ve belirli prim miktarlarını ödemeleri gerekmektedir. Emeklilik yaşını bekleyen kişilerin bazı koşulları yerine getirmesi halinde vaktinden önce emekli olmasına “erken emeklilik” denir. Erken emeklilik prim gün sayısını ve yıl şartlarını tamamlamış fakat yaş bekleyen emekli adaylarına yönelik bir uygulamadır. Bu şekilde yaş şartı dışında emeklilik için gerekli koşulları sağlayan kişiler SGK’ dan erken emeklilik hakkından yararlanabilmektedirler. Erken emeklilik imkanından faydalanabilmek için kişilerin maaşlarından yapılacak belirli bir miktarda kesintiyi kabul etmeleri gerekmektedir. Erken emeklilik düşünen çalışanların;

- 1999 yılından önce sigortalı olarak çalışmaya başlamış olmaları,
- Prim gün sayısını doldurmuş olmaları,
- Maaşlarından yapılacak olan %5' lik kesintiyi kabul etmiş olmaları gerekmektedir (e-devlet, (T.Y.)).

1.12. Emekliliğin Değişen Anlamı

Akçay'a (2015:199-205) göre, emeklilik tanımlarına bakıldığında, kişisel, toplumsal, ekonomik ve yasal anlamlara sahip olduğu görülmektedir. Bu boyutlarına ek olarak, bir olay olarak, bir süreç olarak, bir statü olarak, nesnel olarak ve öznel olarak emeklilik boyutlarına da sahip olan emeklilik, algısı bireyden bireye değişse de farklı boyut ve düzeylerde etkili olsa da her bireyin yaşamını derinden etkilemektedir. Önceleri kayıpların kazançlara göre daha ağır bastığı dönem olarak düşünülen emeklilik dönemi, artık sonun başlangıcı olarak düşünülmemekte, kalan yaşamın ilk günü olarak kabullenilmektedir. Böylelikle de hep kayıplarla değil de kazanç ve getirileriyle değerlendirildiğinde bu döneme uyum sağlamak kolaylaşmakta, bazı kişiler için dört gözle beklenen bir dönem bile olabilmektedir.

Önen'in (2005/2012) de örneklendirip ifade ettiği gibi, "Nasıl yaşadıysan, öyle yaşlanırsın" sözü gücünü korumaktadır. Elbette ki buluşmalarla, keşiflerle, duygusal bağlarla, entelektüel ilgilerle, kendini adamışlıklarla dolu geniş bir çevrede yaşamış olanlar daha donanımlıdır. Fakat, tüm bunlara yeni başlayan genç yaşlılar da yeni yaşantılar keşfetmeye ve yaşamlarını zenginleştirmeye heveslidirler.

Tufan'a (2016: 93-95) göre, emeklilik döneminin geçtiği yaşlılık, yaşlılığın renksiz bir yaşam dönemi olduğunu düşünen pek çok kişinin düşüncesinin aksine çok simalıdır. Türkiye'de 12 yıl boyunca 60 yaş üzeri ve 45.000 kişiye ait verilerin "Cluster analizi" yöntemiyle değerlendirilip gruplara ayrılması sonucu 15 "yaşlı tipi" ortaya çıkmıştır. Bunlar; kozadaki mutluluk sahibi olanlar, kafadarlar, asıl şimdiciiler, lüküs hayatçılar, bencil değil ama benci olanlar, cenazesine randevu alanlar, dolu dolu Anadolu olanlar, sağlıklı uzun hayat isteyenler, gençlik meraklısı olanlar, bilinçli tüketiciler, şüpheciler, sahte kurtarıcılar, yeşilciler, maceracılar ve anlamcılar.

Görüldüğü üzere, emekliliğin değişen anlamıyla birlikte yeni kategoriler ve yeni bakış açıları ve yeni kavramlar da hayatlarımıza girmektedir. Bunlardan biri de "emekliliğe hazırlık eğitimi programıdır". Öncelikle emeklilik döneminin özelliklerinden bahsettikten

sonra, Akçay'ın (2015:230) çalışmasında ifade ettiği üzere ülkemizde henüz bir örneğine rastlanmamış olmasına rağmen, emekliliğe hazırlık eğitimi programlarından söz etmek de yerinde olacaktır.

1.13. Emeklilik Dönemi Özellikleri

Emekliye ayrılma yaşı ve emeklilik dönemi kültürler arası farklılıklar göstermekle birlikte; genel olarak emeklilik döneminin 45-75 yaş aralığında olduğu bilinmektedir. Emeklilik mevzuatına göre, 65 yaşında re'sen emekli olmuş olsa bile, artan yaşam süresi göz önünde bulundurulduğunda bir çalışanın emeklilik sonrası ortalama hayatta kalma olasılığı 12,3 yıldır (Alper 1990, Cox 1993, Anonim 1995, Armağan 2000'den akt. Salman, 2004: 1). Durum böyle olunca, ülkemizde uzun bir emeklilik dönemi bizi beklemektedir.

Emekliliğe karar vermek ve emekliliğin zamanlaması da oldukça önemlidir. Hooyman ve Kiyak'a (2002: 367) göre emeklilik kararını etkileyen beş etmen vardır: 1) Emekliliğe karar vermek için yeterli bir emeklilik geliri veya ekonomik teşvikler 2) Sağlık durumu ve sağlık sigortasına erişim 3) Yapılmakta olan işin doğası, çalışanın moral durumu, örgütsel bağlılık 4) Cinsiyet ve ırk 5) aile ve cinsiyet rolleri (eşin çalışıp çalışmadığı, evlilikte memnuniyet durumu).

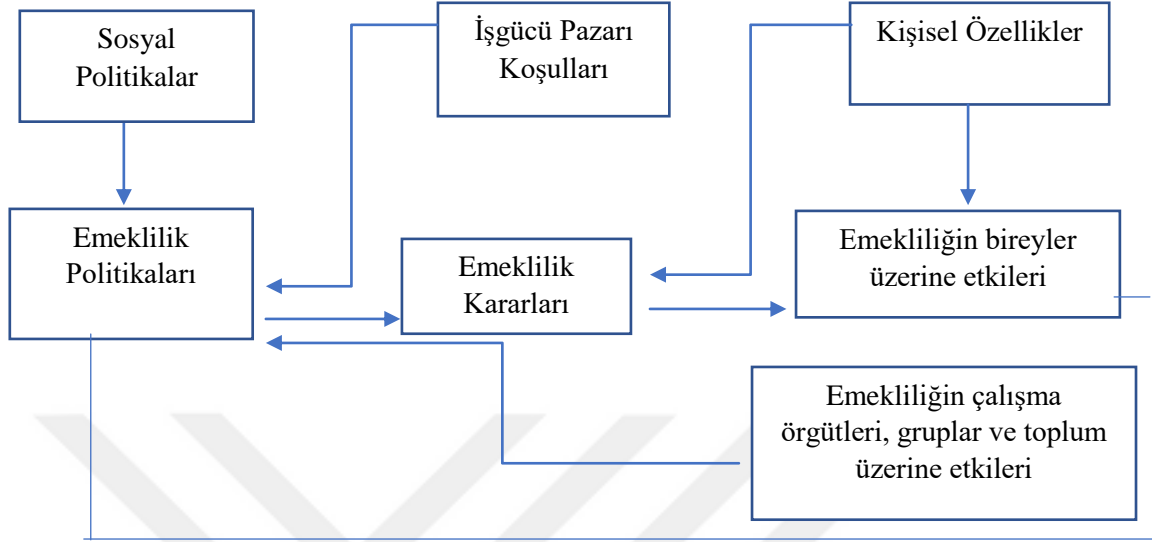
Akçay'a (2015:205-207) göre ise bağımsız ve bağımlı birtakım değişkenler emekli olmayı etkilemektedir. Bunlardan bağımsız değişkenler, birey, toplum ve iş kökenli olanlar; bağımlı değişkenler ise emeklilik yaşamının alacağı şekille ilgili olanlardır. Buna göre bu etkenler Tablo 1.9.'de belirtildiği gibidir.

Tablo 1.9. Emeklilik Değişkenleri

Bağımsız Değişkenler	Bağımlı Değişkenler
1. Birey için çalışmanın anlamı	1. Emeklilikte beden sağlığı
2. İşin niteliği	2. Emeklilikte ruh sağlığı
3. Bireyin işteki konumu	3. Emeklilikte bilişsel etkinlik
4. Emeklilik için ne derece hazır olduğu	4. Emeklilikte geliştirilecek kişilik özellikleri
5. Emeklilik ortamının niteliği ve görünümü-cazibesi	5. Emeklilikte ekonomik yeterlik
6. Diğer toplumsal koşullar (çalışmanın, yaşlılığın toplumsal anlamı)	6. Emeklilikte toplumsal ilişkiler ve yaşam
7. Çalışma yaşamının niteliği, yasalarla düzenlenmesi	7. Emeklilikte boş zaman değerlendirme düzeyi
8. Çalışma ve emeklilik olgusu ile ilgili çağcıl değişimler	8. Emekliliğe uyum düzeyi
9. Bireysel özel koşullar	

Kaynak: Akçay (2015) *Yaşlılık ve emeklilik: Kavramlar, kuramlar, sorunlar*. Ankara: Pegem Akademi

Emekliliğe ilişkin politikalarla emeklilik kararı arasındaki ilişki de karar vermede önemlidir ve Şekil 1.1’de olduğu gibi açıklanabilir (Parker 1982, Quadagno 1999’dan akt. Salman, 2004: 2):



Kaynak: Parker 1982, Quadagno 1999’dan akt. Salman (2004) *Öğretmenlerin emeklilik dönemine uyumları ve yaşam tatminleri*

Şekil 1.1. Emeklilik Kararının ve Emekliliğe İlişkin Politikaların Neden Sonuç İlişkisi

Emeklilik aynı zamanda beş farklı boyutta ele alınabilecek bir olgudur. Bu boyutlar hukuki, ekonomik, fizyoloji, psikolojik ve sosyal boyutlardır. Hukuki boyutu, ülkenin sosyal güvenlik politikalarıyla ilgili olarak bireyin belli bir yaşta emekliliği hak edip emekli olabilmesi ile ilgilidir ve elbette ki kadın ve erkekler arasında farklılık göstermektedir. Emekli olduğunda bireyin eline geçen toplu paranın değerlendirilmesi ancak azalan sabit gelirle geçinme zorunluluğu ekonomik boyutla ilgilidir. Fizyolojik boyutta ise, orta yaş veya yaşlılık dönemine denk gelen emeklilikte yaşlanmayla birlikte ortaya çıkan fizyolojik değişimlerle, en önemlisi de sağlık sorunlarıyla baş etme söz konusudur. En önemli boyutlardan olan psikolojik boyut o zamana kadar çalışan ve belli bir statüye sahip olan bireyin artık çalışmamasından kaynaklı ruh halini çok etkileyen boyuttur. Son olarak sosyal boyut bireyin hem sosyal çevresinin değişmesinden hem de çok boş zamanı olmasından dolayı ilişkilerini ve çevresini etkileyen boyuttur (Şen, 2015: 316-318).

Emekliliğin evreleri de mevcuttur. Atchley (1989), emekliliği beş evrede incelemiştir. Bu evrelerden ilk evre olan balayı evresinde, emekli kendisini mutlu, sağlıklı ve enerjik hisseder ve planlarını uyguladığı bir evre geçirmektedir. Planı olmayanlar ise daha hızlı bir şekilde ikinci evre olan düş kırıklığı evresine geçerler. Bu evrede sıkıntı ve

bunalım gözlemlenir. Üçüncü evre, yeniden uyum evresidir ve bu evrede öncelikler yeniden düzenlenir. Bir sonraki evrede, yeniden uyum evresinden sonra emekliliğe bakış daha gerçekçi olmaya başlar. Rahatlama evresi olarak görülebilecek bu evreye denge evresi denir. Son evre olan sonlanma evresinde ölüm ya da kronik hastalıklar yaşanır (Atchley, 1989'den akt. Baltacı ve Selvitopu, 2012: 802).

1.14. Emekliliğe Uyum Sorunu

Bilindiği üzere, emeklilik pek çok yaşam alanını etkileyen köklü bir değişimdir. Çalışma yaşamından emekliliğe geçiş, daha düşük gelirle baş etmek zorunda olmak, bolca boş zamana sahip olmak, çok iyi bilinen bir ortamdan ayrılmak zorunda kalmak gibi duygusal etkilere de sahiptir ve bu etkilere verilen tepkiler de yeganedir ve kişiden kişiye değişir. Literatür araştırmaları sonucu, her bireyin emeklilik yaşamına verdiği tepkilere neden olan farklı etmenler şu şekilde belirlenmiştir: Kişinin emekliliğe karşı tutum şekli, çalışma rolünün onun için anlamı, emeklilik süresince kontrol seviyesi, ailevi durumu (evli olup olmaması), ebeveynleri ya da kardeşlerinin sağlık bakımlarıyla ilgilenme durumu, kuşaklar arası ilişkileri, eşler arasında emekliliğin zamanı konusunda hemfikir olma durumu, sosyal destek sistemi (arkadaşlar, akrabalar, komşular), kişilik özellikleri, önceki yaşamsal geçişlerle nasıl başa çıktığı, sosyo-ekonomik durumu ve sağlık durumu (Mullins, Mushel, Cook & Smith, 1994; Atchley, 1998'den akt. Cohen-Mansfield& Regev, 2011: 4).

Osborne (2012: 47-54) emekli olan bireylerin baş etmek zorunda oldukları psikolojik etkileri şu şekilde belirtmiştir:

1. Kayıplar (işin kendisini, iş yeri arkadaşlarını, sahip olunan statüyü, işin avantajlarını, çalışırken sahip olunan yaşam tarzını kaybetmek)
2. Geriye dönüp bakmak ve ileriye bakmak (nostalji, pişmanlıklar...)
3. Emeklilik başlangıcındaki seçenek çıkmazı ve üzüntü (kariyerlerinden memnun olan ve sonlandırmak istemeyenler için)
4. Yaşlanmak ve kıdemli olmak
5. Ev yaşantısı ve evle ilgili yeni sorumluluklar
6. Emeklilik vedaları ve değersiz hissetme

7. Sona yaklaşma (Yaşamın son evresi)

8. Arkadaşlıkların ve sosyal bağların kopması

Durum böyle olunca, sosyal, fizyolojik, psikolojik ve ekonomik açılardan birtakım değişimlere maruz kalmak emeklilik yaşantısının bir sorunlar yumağı şeklinde algılanmasına yol açabilmekte ve bu döneme uyum sağlamanın en iyi yolu bu dönem için gerekli hazırlıkları yapmaktan geçmektedir. Bu aşamada da emekliliğe hazırlık eğitiminden bahsetmek yerinde olacaktır.

1.15. Emekliliğe Hazırlık Eğitimi

Emekliliğe hazır olmak ne demektir? İşte emekli olmayı düşünenlerin emekliliğe gerçekten hazır olduklarını anlamalarına yardımcı olacak bazı faktörler (University of North Carolina, 2018):

1. Mali durumunuz: Emekli olmaya yetecek paranız var mı? Gelir kaynaklarınızı bir araya getirdiğinizde yaklaşık 20 yıl yetecek paranız var mı? Seyahat ve sağlık gibi yeni harcamaları da düşünün.

2. Aileniz: Evliyseniz her ikiniz için gerekecek birikimlere ihtiyacınız olacak. Ya da halen desteklemeniz gereken çocuklarınız var mı?

3. Yaşam tarzınız: Eğer amacınız emekliliğin tadını çıkarmaksa, günlerinizi nasıl geçireceksiniz? Hobileriniz, seyahatleriniz hatta bir diğer iş emeklilikte ne kadar paraya ihtiyacınız olduğunu etkileyecektir.

4. Sağlığınız: Şimdi sağlıklı olsanız bile emeklilikte sağlıkla ilgili daha çok harcama yapmaya hazırlıklı olmalısınız.

5. Eviniz: Evde kalmayı mı yoksa bir emekliler topluluğuna girmeyi mi planlıyorsunuz?

Görüldüğü üzere emekliliğe geçmeden üzerinde düşünülmesi gereken farklı boyutlar vardır. Peki bu konuda emekli adaylarına nasıl yardımcı olunabilir? Özellikle Amerika'da bir süredir devam etmekte olan ama ülkemizde askeri uygulamalar dışında rastlayamadığımız emekliliğe hazırlık eğitimleri bu konuda yardımcı olabilir. Emekliliğe

hazırlık eğitimleri yurt dışında “emeklilik öncesi danışmanlık (pre-retirement counseling)”, “emeklilik öncesi eğitim (pre-retirement education/training)” isimleri altında verilmektedir.

En temel amacı, bireyin emeklilik dönemine ilişkin olumlu tutumlar geliştirmesi, finansal, psiko-sosyal ve psikolojik açıdan uyumuna destek olunması, emeklilik döneminde de üreten ve mutlu bir birey olmasına yardımcı olunması (Baltacı ve Selvitopu, 2012: 802) olan emekliliğe hazırlık eğitimi programı yaşam boyu eğitim düşünüldüğünde, hizmet öncesi, hizmet sırası ve hizmet sonrası eğitimlerden hizmet sonrası eğitime karşılık gelmektedir. Türkiye’de emekli olacak bireylere yönelik bir emeklilik eğitimi düzenlemesi henüz yapılmamıştır (İpek, 2017: 67). Ancak, “Türkiye’de Yaşlıların Durumu ve Yaşlanma Ulusal Eylem Planı” ile yaşlıların topluma ve kalkınma sürecine aktif katılımlarını sağlamak için bazı hedefler öngörülmüştür fakat bu konuda somut bir hedef yer almamaktadır. MEB’in 14.02.2006 tarih ve 26080 sayılı Yaygın Eğitim Kurumları Yönetmeliğinde emeklilik eğitimine iki farklı maddede çok kısa şekilde yer verilmiştir. Söz konusu yönetmeliğin 8. maddesinin (m) bendinde, halk eğitim merkezlerinde emekliliğe uyum ve yaşlılara yönelik etkinliklerin gerçekleştirilmesi öngörülmektedir. Öte yandan, aynı yönetmeliğin 69. maddesinin (a-2) bendinde, yaygın eğitim programlarının emeklilik eğitimini de kapsamaya gerektiği vurgulanmaktadır (T.C. Devlet Planlama Teşkilatı, 2007).

Işıkhan (1997: 124-127) Amerika’da 1970’lerden sonra verim alınmaya başlanmış ve ülkemizde de sosyal güvenlik sistemi içerisinde görmeyi umduğumuz emekliliğe hazırlık eğitimleri ile ilgili şu bilgileri vermektedir:

İçerik: %97 parasal konuları (emekli maaşı, emekli hakları, bütçe yatırımları, sigorta tutarları vb) içermesine rağmen bunun yanında psikososyal konuları (rol uyumu, kariyer değişimi, çalışma alternatifleri, boş zaman aktiviteleri, zaman yönetimi, vb), fiziksel konuları (beslenme, kira ve taşınma vb) ve sağlık konularını (sağlıklı beslenme, sağlık kontrolleri, çok yaşlı olanların bakımı vb) da içermektedir.

Süre: Çoğu çalışma saatleri içinde olmak üzere çalışma saatleri dışında da düzenli olarak eğitimler verme alternatifleri söz konusudur. Toplam 5 saat, toplam 10-20 saat süren eğitimler olabildiği gibi emeklilikten 4 yıl öncesinden bu eğitimlere katılmaya başlayan emekliler de mevcuttur.

Yapı: Büyük çoğunlukla dersler şeklindedir. Dersler dışında seminerler, çalışma grupları ve bunların karışımları olabilmektedir.

Somut bir örnek olması bakımından New York kentinde çalışanlar için emeklilik öncesi kendi kendine planlama rehberinin içerikler bölümüne baktığımızda şu maddeler karşımıza çıkar (NYS Work-life Services, 2018):

Bölüm 1: Emekliliğin planlaması

Bölüm 2: Yaşam tarzı değişiklikleri

Bölüm 3: Sağlık ve iyi olma durumu

Bölüm 4: Barınma seçenekleri

Bölüm 5: Çalışmayı düşünme

Bölüm 6: Bütçe ve finansal planlama

Bölüm 7: Yasal işler

Bölüm 8: Tazminat erteleme planı

Bölüm 9: New York kenti emeklilik sistemi

Bölüm 10: Sağlık sigortası kapsamı

Bölüm 11: Sosyal güvenlik ve sağlık sigortası

Yurt dışında başta Amerika olmak üzere bazı gelişmiş ülkelerde de uzun bir süredir yapılmakta olan emeklilik öncesi eğitimlerin ülkemizde de uygulanması konusunun bir sorunsal olarak ele alınması ve bu konuda programların düzenlenip geliştirilmesi oldukça önemlidir. Hem kamuda hem özel sektörde bu tür eğitimlerin yapılması çok zor ve zahmetli görülmemelidir. Milli eğitim çalışanları düşünüldüğünde ülke vatandaşlarının eğitimi için hem yıllarını vermiş hem belki de emeklilik sonrası çalışmaya devam ederek ülkesine hizmet etmeye devam edecek öğretmenlerin yaşamlarının bu bölümünde mutlu ve refah içinde olmaları önem taşımaktadır.

1.16. Emekliliğin Zamanlaması

Dünyada ve ülkemizde yaşam beklentisi süresinin artmasından kaynaklı emekliliği hak etme yaşının yasal olarak yükseltilmesi ve özellikle ülkemiz koşulları için mali

sebeplerden dolayı çalışanların emekliliği hak etme sürelerinden sonra emekli olmayı tercih etmeleri emekliliğin zamanlamasını elbette etkilemektedir. Bunların dışında kalan ve emekliliğin zamanlamasını etkileyen etmenlerden söz etmek uygun olacaktır (Fisher vd., 2016):

1. Bireysel etmenler (Fiziksel sağlık, bilişsel sağlık, ruh sağlığı, ekonomik durum, demografik özellikler, değerler psikolojik faktörler- güdülenme, hedefler, değerler, ihtiyaçlar, tercihler, yaşlanma ve emekliliğe karşı algı ve tutumlar, öznel yaşam beklentisi, rol kimliği, kendine yeterlilik-kişilik özellikleri)

2. Aile etmenleri (Medeni durum, aile bakımı)

3. İşten kaynaklı etmenler (İnsan kaynakları politikaları ve uygulamaları, çalışan avantajları ve erken emeklilik teşvikleri, eğitim/beceri geliştirme fırsatları, iş yeri yaşı ve emeklilik normları, işin özellikleri)

4. Kişi-iş etmenleri (İş yeteneği, iş tutumları, çalışma geçmişi)

5. Makroekonomik etmenler (Konut ve borsa değişiklikleri, işgücü piyasası fırsatları)

Bu etmenlerden işten kaynaklı etmenler için Barnes-Farrel ve Matthews (2007) dört psikososyal etmeden bahsetmektedirler: İş tutumları, işin şartları, örgütsel iklim ve topluluk baskısı. Örneğin, olumsuz iş tutumları (iş doyumunun düşük olması gibi), yetersiz iş şartları (yüksek talepler gibi), olumsuz olan ve destekleyici olmayan örgütsel iklim ve topluluk baskısı (emeklilik yaşı ve emekliliğin zamanlaması normları gibi).

Yukarıda sözü edilen her bir etmenin emeklilik kararı ve zamanlaması üzerine etkileri göz ardı edilemez. Ancak bunlardan iş tutumlarında bahsi geçen “iş doyumunu” aynı zamanda araştırmamızın da konusunu oluşturduğu için ilk önce açıklanacak, sonrasında “emeklilik” ile ilişkisi üzerinde durulacaktır.

1.17. İş Doyumu Kavramının Tanımı ve Gelişimi

“İş doyumunu” ya da bir başka ifadesiyle “iş tatmini”, kişinin işiyle ilgili ne derece olumlu ya da olumsuz hissettiği ile ilgili bir kavramdır. Kişinin görevlerine olduğu kadar çalışma ortamının fiziksel ve sosyal koşullarına verdiği duygusal bir tepkidir. İş doyumunu aynı zamanda kişinin işle ilgili psikolojik beklentilerinin ne derece karşılandığının da bir

göstergesidir. İş doyumunu ile yakından ilişkili iki kavram “örgütsel bağlılık” ve “işle bütünleşme” dir. Örgütsel bağlılık, kişinin kendisini ne kadar örgütün bir parçası olarak hissettiği ile ilgili bir durumdur. İşle bütünleşme ise, kişinin işle ilgili normal beklentilerin ötesinde çaba gösterip sıkı çalışma isteği olarak ifade edilir. Örgütsel bağlılığı yüksek olan bir kişi “sadık” bir kişi olarak düşünülürken, işle bütünleşmiş bir kişi de “iyi bir ortak” ve “iyi bir örgütsel vatandaş” olarak düşünülür (Schermerhorn, Hunt ve Osborn, 1991:55).

İş doyumunu kavramı alan yazında ilk kez 1911 yılında Taylor ve Gilbert tarafından yapılmış olan bir çalışmayla kendine yer bulmuş ve “fabrikada yorgunluk ve stresi en aza indirgeyerek çalışmak” şeklinde ifade edilmiştir. İş doyumuna yönelik bilimsel araştırmalar ise 1920’li yıllarda yapılan Hawthorne Araştırmaları ile başlamıştır (Tanrıverdi, 2008:104’dan akt. Karaalioğlu, 2015:14). 1900’lü yılların başında yoğunlaşan bu araştırmalarla bu dönemde sosyal bilimciler iş doyumunun kapsamını belirleyebilmek amacıyla iş görenlerin tutum ve davranışlarıyla ilgili pek çok araştırma yapmışlar ve yöneticiler de çalışanları motive etmek için bu araştırma bulgularından faydalanmışlardır (Güney, 2007:37). Günümüzde ise kavram oldukça geniş bir alan yazına sahiptir.

1.18. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

İlgili kaynaklara bakıldığında iş doyumunu etkileyen faktörler genel olarak benzer şekilde ele alınmıştır. Telman ve Ünsal’a (2004:27-63) göre iş doyumunu etkileyen faktörler “içsel”, “dışsal” ve “bireysel” olarak üç ana başlık altında sınıflandırılabilir.

1. İçsel faktörler

İşin temel yapısıyla ilgili özellikler (İşin gerektirdiği beceri çeşitliliği, işle özdeşleşme, işin anlamı, işin yapılırken çalışana tanıdığı özerklik, performans hakkında alınan geri bildirim)

2. Dışsal faktörler

a) Ücret

b) Fiziksel çalışma koşulları (Isı, ışıklandırma, gürültü)

c) Terfi koşulları

d) Hiyerarşik ilişkiler

- e) Çalışma arkadaşlarıyla ilişkiler
- f) İş güvenliği
- g) Örgüt kültürü (Güç kültürü, rol kültürü, görev kültürü, birey kültürü)
- h) Örgüt iklimi
- i) Yaratıcılık
- j) Örgüt yapısı

3. Bireysel faktörler

- a) Cinsiyet
- b) Yaş
- c) Hizmet süresi
- d) Medeni durum
- e) Eğitim düzeyi
- f) Kişilik
- g) Güdüler
- h) Bilgi, beceri ve yetenekler

Bu faktörlere bakıldığında, daha yüksek tatmin düzeyine sahip bir örgüt için, özellikle içsel ve dışsal faktörlerle ilgili olarak işverenlerin ya da yöneticilerin yapabilecekleri şeyler olduğu görülmektedir.

1.19. İş Doyumunun Ölçümü

Peki iş doyumunu etkileyen faktörler bu kadar fazla, kavram da böyle geniş bir kavram iken, iş doyumunun ölçümü nasıl olabilmektedir? Elbette konuyla ilgili geliştirilmiş ölçekler mevcuttur. Bunlardan birisi belki de en güvenilir sonuçlara ulaşılmasını sağlayan ve hem bireyler hem de gruplar üzerinde iyi bir şekilde uygulanabilen (Ritter, 2004:27'den

akt. Gülnar, 2007:223), bu araştırma kapsamında da kullanılmış olan, Minnesota Doyum Ölçeği (Minnesota Satisfaction Questionnaire) dir.

Weiss, Dawis, England ve Lofquist tarafından 1967 yılında geliştirilen ölçek, 20 iş boyutunu inceler. Bu boyutlar şunlardır: Yetenek kullanabilme, başarı, etkinlik, gelişim, otorite, şirket politikaları ve uygulamaları, tazminat, eşit düzey çalışanlar, yaratıcılık, bağımsızlık, ahlaki değerler, takdir, sorumluluk, güvenlik, sosyal hizmet, sosyal statü, insan ilişkileri yönetimi ve teknik olarak değişkenlik gösteren çalışma şartları. Kısa versiyon (20 soruluk) ve uzun versiyon (100 soruluk) olarak uygulanabilir. Ölçeğin içsel doyum güvenilirlik ortalaması .86, dışsal doyum güvenilirlik ortalaması .80 ve genel doyum ortalaması ise .90'dır (Gülnar, 2007:223).

Bir diğer ölçek olan İş Tanımlama İndeksi (Job Descriptive Index), 1969 yılında Smith, Kendall ve Hulin tarafından geliştirilmiştir ve iş doyumunun beş yönünü ölçmeyi hedefler. Bunlar (Schermerhorn et al., 1991:56):

1. İşin kendisi (sorumluluklar, ilgi ve gelişim)
2. Denetimin kalitesi (teknik yardım ve sosyal destek)
3. İş arkadaşlarıyla ilişkiler (sosyal uyum ve saygı)
4. Terfi fırsatları (ilerleme için şanslar)
5. Ücret (ücretin yeterliliği ve diğer çalışanların ücretleriyle kıyaslandığında adil oluşu)

İş doyumunun ölçülmesi için bunların dışında başka ölçekler de geliştirilmiştir.

1.20. İş Doyumu Olmamasının (İş Doyumsuzluğunun) Olası Sonuçları

Tabi ki arzu edilen iş doyumunun yüksek olup hem bireyin mutlu olması hem de bunun üretime ve topluma yansımalarının olumlu olması şeklindedir. Peki iş doyumunu istenildiği gibi yüksek değilse, yani iş tatminsizliği söz konusu ise, bu durumun olası sonuçları neler olabilir? Telman ve Ünsal (2004: 64-90), çalışanların işlerinden sağlayamadıkları doyumun iki farklı boyutta olumsuz sonuçlar doğuracağını söylemektedirler. Örgütsel sonuçlar ve psikolojik sonuçlar. Bu sonuçları teker teker şu şekilde ele alabiliriz:

1. Örgütsel sonuçlar: Örgütsel sonuçlar da kendi içinde üçe ayrılarak incelenebilir.

a) İşgücü devri: Bir işletmede çalışanların işlerinden ayrılma oranı olarak tanımlanan iş gücü devrinde, ya işletme kişinin işine son verir ya da kişi kendi isteğiyle işten ayrılır. Burada şöyle bir ayrımı vardır. Eğer işletmeye zarar veren bir çalışan işten ayrılıyorsa işlevsel, yararı olan bir çalışan işten ayrılıyorsa işlevsel olmayan devir söz konusudur.

b) Devamsızlık: Çalışanın çalışma saatleri içinde işinde olmamasıdır. Tatil ve izin zamanları dışında olması gereken bu durum, işe geç gelmeyi de kapsar ve kolay ölçülebilen bir kavram değildir.

c) Sabotaj: İş doyumsuzluğu yaşayan ve olumsuz duyguları yoğunlaşan kişinin bilinçli ya da bilinçsiz bir şekilde iş yerine yönelik üretimin engellenmesi, kullanılan araçlara zarar verilmesi gibi sabotaj davranışları söz konusu olabilir.

2. Psikolojik sonuçlar: Olası iki psikolojik durum yaşanabilir. Yabancılaşma ve stres.

a) Yabancılaşma: Başarma ve takdir edilme güdüsüyle hareket eden insanlar, standartlaşmış bir üretim sisteminde kendini gerçekleştiremez ve yaptığı işe yabancılaşabilir. Psikososyal bozukluklara, psikosomatik rahatsızlıklara, toplum içinde huzursuzluklara, bozuk aile ilişkilerine, alkolizme, toplum düşmanlığına, yüksek oranda iş değiştirme ve işten kaytarmalara, verimin düşmesine ve grevlere kadar varabilen yabancılaşma kişiyi tüketen ciddi bir sorundur.

b) Stres: Günümüzün hastalığı stres hem insan sağlığını hem iş yaşamını olumsuz etkileyen özelliğe sahiptir. Çeşitli sebeplerden dolayı iş doyumunu olmayan kişi kendini kaygı ve baskı altında hisseder ve bu da alkolizm, kalp hastalıkları kanser gibi ciddi sorunlara yol açar.

Erdem (2013: 83-84) ise tatminsizliğe yönelik çalışanların dört farklı tepkisini şu şekilde dile getirir:

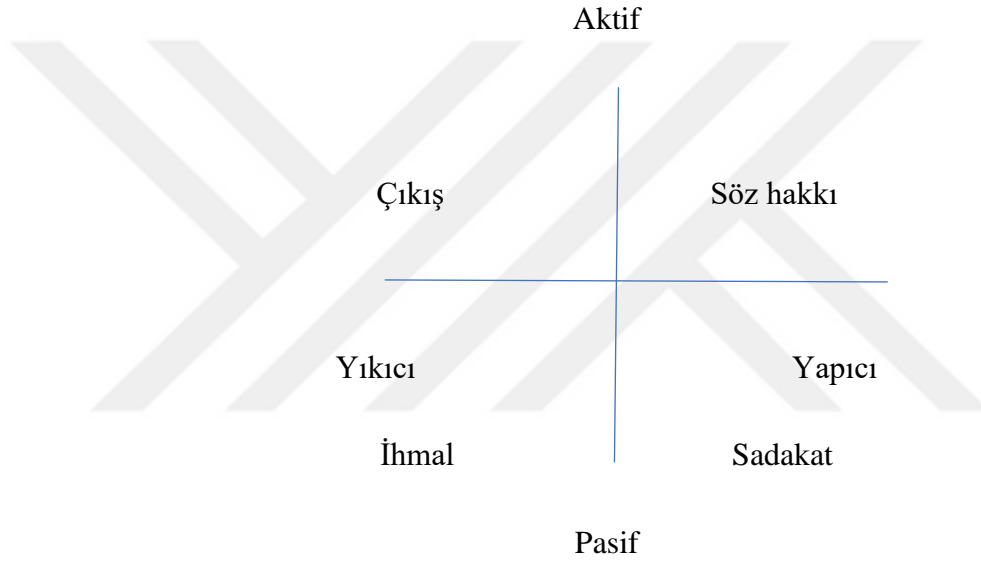
1. Çıkış: Örgütü bırakmaya yönelik davranışlarla memnuniyetsizliğin ifadesidir.

2. Söz hakkı: Şartları iyileştirmek için aktif ve yapıcı yollarla memnuniyetsizliğin ifadesidir.

3. Sadakat: Koşulların iyileşmesini pasif bir şekilde bekleme yoluyla tatminsizliğin ifadesidir.

4. Koşulların kötüleşmesine izin verme yoluyla tatminsizliğin ifadesidir.

Şekil 1.2.'den de görülebildiği gibi, çıkış ve söz hakkı tabloda aktif alanda bulunmakta, çıkış yıkıcı, söz hakkı yapıcı tepki olmaktadır. Aynı şekilde ihmal ve sadakat pasif bölgede yer alırken, ihmal yıkıcı, sadakat ise yapıcı bir tepki olmaktadır.



Kaynak: Robbins & Judge (2013) *Örgütsel davranış*. (Çev. Erdem) Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim Danışmanlık Tic. Ltd. Şti.

Şekil 1.2.200. İş Doyumuna Cevaplar

1.21. İş Doyumunun Önemi

İş doyumunun önemine farklı açılardan bakılabilir. İşgören açısından, örgüt açısından ve toplum açısından bakıldığında ne kadar önemli bir kavram olduğu zaten ortadadır. Günümüzün büyük bir bölümünü iş ortamında geçirdiğimiz düşünüldüğünde, işteki memnuniyetimizin iş, aile ve sosyal hayatımızı etkilemesi normaldir.

Başaran'a (2008: 268) göre işini haz duyarak yapan bir işgörenin hem bedensel hem de ruhsal sağlığı bundan olumlu olarak etkilenir. Bu durumun işgörenin ömrünün uzamasına etki edebileceği bile söylenebilir. Bunun tam tersi düşünüldüğünde ise, işten doyumсуzluk

işgörene elem verir. İnsan hayatında önemli yeri olan iş yaşamında elem veren bu durumun uzun sürmesi insanın yaşamını zorlaştırır.

Tatmini yüksek olan işgören işe zamanında gelir ve devamsızlık yapmaz. İşten ayrılma isteği de düşüktür. Daha az doktora gider, daha az rapor alır. Örgüt açısından sağlıkla ilgili harcamalar yüksek olmaz (Özkalp ve Kırel; 2016: 123). Ayrıca mutlu çalışanların üretken çalışan olma ihtimalleri daha yüksektir. Bazı araştırmacılar iş doyumu ve iş performansı arasında ilişki olmadığına inanmak isteseler de üç yüzden fazla araştırmanın incelenmesiyle yapılan bir çalışmada iş doyumu ve iş performansı arasında bir korelasyon bulunduğu görülmüştür (Erdem, 2013: 84).

Olumlu duyguları hem işyeri ortamında hem aile hem de toplum yaşamında olumlu tutum ve davranışlara yol açar. Böylelikle hayata daha dinamik ve daha iyimser bakan mutlu bireylerden oluşan bir toplum ortaya çıkar.

1.22. Eğitim Çalışanlarında İş Doyumu

Eğitim çalışanları olarak öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin yüksek olması yaptıkları işin değeri de göz önünde bulundurulursa oldukça önem taşımaktadır. Önceki bölümde de ifade edildiği gibi iş doyumu hem bedensel hem ruhsal etkilere sahiptir. Öğretmen de hali hazırda yoğun ve stresli işini yerine getirirken bedenen ve ruhen olumsuzluklara sahip olmamalı, kafası sorunlarla meşgul olmamalı, onun yerine mutlu ve üretken olmalıdır.

Öğretmenlerin iş doyum düzeylerine ilişkin pek çok araştırma yapılmış ve yapılmaktadır. Ancak Şahin (2013) araştırmasından 12 yıl önce yine kendisi tarafından yapılmış araştırmasının tekrarını gerçekleştirmiş ve öğretmenlerin genel iş doyumu düzeylerinin 12 yıl sonraki durumunu tespit ederek karşılaştırma yapmaya çalışmıştır. Sonuçlara göre ülkemiz için önemli olabilecek şöyle bir durum ortaya çıkmıştır: Öğretmenlerin genel iş doyumu düzeyleri 12 yıl önceki çalışmada olduğu gibi “kısmen doyumlu” olarak belirlenmiştir. Sonucun bu şekilde çıkmasını Şahin “yönetim” ve “ücret” alt boyutlarındaki doyumsuzluğa bağlamaktadır. Eğitim sisteminde son 10 yılda yapılan değişimler ve yine ülkemizde kişi başına düşen Gayri Safi Milli Hasıla'nın da arttığı düşünüldüğünde bu durumların öğretmenlere olumlu yansımadığı ya da öğretmenler tarafından algılanmalarının olumlu olmadığı söylenebilir.

1.23. İş Doyumuyla İlişkili Kavramlar

Çalışanın önce iş yerindeki sonrasında da aile ve sosyal çevresindeki yaşamını doğrudan etkileyen iş doyumunun da yakın ilişki içinde olduğu kavramlar mevcuttur. Bu bölümde bu kavramlardan araştırmanın konusuna en yakın iki kavram olan “güdüleme” ve “tükenmişlik” kavramları ele alınacaktır.

1.23.1. Güdüleme

TDK Genel Türkçe Sözlüğü'ne göre (TDK, 2017) Fransızca “motivation” kelimesinden gelen motivasyon ifadesi “isteklendirme, güdüleme” anlamına gelmektedir. Güdüleme, “bireyin istenen davranış biçimini benimsemesi için harekete geçirme süreci” olarak tanımlanabilir. “Güdü” ise, bireyin hedeflerinin ya da isteklerinin dışavurumudur. Güdüler, bireye hedeflerine ulaşması ve ihtiyaçlarını karşılayabilmesi için yön verir, eylemlerini harekete geçirirler. Güdüleme örgüt için önemli kavramlardan biridir. Çünkü bireyin istek ve ihtiyaçlarının karşılanmaması demek ruhsal gerilim ve iç dengesizlik demektir. Gizli gerilimin boşaltılması ya da azaltılması sonucu birey tatmin olabilir. Bu da güdüleme ile mümkün olabilir. Kaldı ki birey zaten örgütün amaçlarının gerçekleşmesinden çok kendi ihtiyaçlarının giderilmesiyle ilgilenmektedir (Kumar, Poormina, Abraham, Jayashree, 2003:12; Eren, 2009:531'den akt. Kurgun, 2013: 11).

İhtiyaçlarının karşılanması suretiyle insan kaynaklarının güdülenmesi, onları işe, örgüte bağlar ve verimliliklerini artırır. Örgütlerde insanların maddi ve maddi olmayan iki tür ihtiyaçları vardır. Maddi ihtiyaçlar, ekonomik (alınan ücret, yükselme, sosyal güvenlik, emeklilik), fiziksel (çalışma yerinin elverişliliği), sosyal (çalışma grupları, spor, kulüpler), statü (sınıflandırma, konfor) ve yetişme koşulları (staj, çalışma kuralları) ihtiyaçları gibi ihtiyaçlardan oluşur. Maddi olmayan ihtiyaçlar ise, sorumluluk artışı (yetki genişliği, sorunların çözümü), faaliyet ve bilgi (yenilik, örgütün gelişmesi, yükselme, transfer, rotasyon, eğitim) ihtiyaçlarından oluşur. Bu ihtiyaçlar belli başlı güdüleme sebepleridir. Bir örgütte herkesin kaynaşması ve ortak bir heyecan yaratılabilmesi için karşılanmaları gerekmektedir (Tortop, Aykaç, Yayman ve Özer, 2013: 165-168).

Tuncer, Ayhan ve Varoğlu'na (2014: 226-231) göre, motivasyon aracı olarak kullanılacak bazı araç ve teknikler vardır. Bunlar: İnsanı harekete geçiren en temel araçlardan biri olan “para ve maddi ödüller”, belirli davranış ve performans düzeyini sağlamak için kullanılan “örgütsel kurallar ve düzenlemeler”, örgütlerde mutlaka bu konuda

güven sağlanması gereken “çalışanların iş başarısı ve eşitlik”, ödüller yoluyla olumlu davranışları “olumlu destekleme”, sürece kendisi de katılacağı için kararları sahipleneceğinden dolayı “karar verme sürecine katma”, dikey yönde genişleme ve daha fazla sorumluluk alma şeklinde “iş zenginleştirme”, monotonluğu gidermek amacıyla yapılan işin sayısının artırılması ve belirli bir sıklıkta değiştirilmesi olan “iş genişletme ve değiştirme yani rotasyon” ve yöneticilerin beraber çalıştıkları astlarda mutlaka yönlendirme yapması gereken “amaç birliği sağlama”dır.

Güdülemenin bu şekilde olarak genel ifade edilmesinin ardından öğretmenlerde güdülemeden bahsetmek gerekir. Çüm ve Doğan (2016) öğretmenlerle yaptıkları çalışmalarında Türkiye’de sunulan olanakların kendilerini çalışma hayatlarında yeterince güdüleyip güdülemediğini sormuşlar, ortaya çıkan sonuç oldukça düşündürücü olmuştur. %1,24 “Evet” cevabını verirken %95,04 “Hayır” cevabını vermişlerdir. Öğretmenlere onları güdüleyecek etmenleri en etkiliden en az etkiliye doğru sıralamaları istendiğinde ortaya çıkan sonuç şu şekilde olmuştur:

1. Öğretmenlik mesleğinin saygınlığını artırmaya yönelik çalışmaların yapılması
2. Maaş ve ücretlerin artırılması
3. Evrak işlerinin azaltılması
4. Öğretmenlerin, eğitimin planlanması, geliştirilmesi ve yönetimi süreçlerine katılmalarının (öğretmen özerkliği) sağlanması
5. Meslekte yükselme olağanının sağlanması
6. Okulun fiziki koşullarının iyileştirilmesi
7. Eğitim teknolojilerine ve öğretim materyallerine erişim olanaklarının artırılması
8. Atama ve yer değiştirme süreçlerinde karşılaşılan sorunların çözülmesi
9. Öğretim programlarındaki yoğunluğun azaltılması
10. Öğrenci velilerine çeşitli konularda eğitim verilmesi

Görüldüğü üzere öğretmenlik mesleğinin ülkemizde yeterince saygın olmadığı düşüncesi öğretmenler arasında genel kanıdır. Öyle ki bu maddenin, maaş ve ücretlerle ilgili

maddenin de önünde olması oldukça düşündürücüdür. İlk iki madde, öncelikle psikolojik güdülemenin sonrasında ise mali güdülemenin önemli olduğunu göstermektedir. Evrak işlerinin de kendisine listenin bu kadar üst sırasında yer bulabilmesi düşünülmesi gereken bir başka konudur. Denilebilir ki öğretmenler asıl işlerine odaklanmak istemektedirler.

Eğitimin bir ülkenin bel kemiği olduğu düşünülerek, karar alıcılar tarafından, alanyazına büyük katkıları olan bu ve benzeri araştırmalardan çıkan sonuçlar doğrultusunda kararlar alınmasını beklemek yanlış olmaz.

1.23.1.1. İş doyum ve güdüleme

İş doyum ve güdüleme, yapılan çalışmalarda aralarındaki ilişki araştırılan kavram ikilileri arasındadır. Bu iki kavram dışında daha pek çok faktörün de işin içinde olduğu ve insanın karmaşık bir yapıya sahip bir varlık olduğu düşünülürse, ilişkileri konusunda net bir yargıya varmak kolay değildir. Çok basit bir şekilde düşünüldüğünde yöneticilerin çalışanlarını bir önceki bölümde sözü edilen güdüleme araç ve teknikleri ile çağdaş güdüleme kuramlarının önerilerini kullanarak güdüleyip, iş doyum düzeylerini arttırabileceklerini, yani güdülemenin iş doyumunu olumlu bir şekilde etkilediğini söyleyebiliriz. Ancak iş doyum kişiden kişiye değişebilen, kişinin tutumlarına bağlı öznel bir kavram niteliği taşıdığı için bu düşünce doğru da olabilir bizi yanıltabilir de. 2002 yılında Balıkesir’de görev yapmakta olan 80 başhekim yardımcısı üzerinde gerçekleştirilen, güdüleme araçları ve iş tatmini ilişkisi üzerine bir araştırmada (Ağırbaş, Çelik ve Büyükkayıkçı, 2005) araştırma sonuçları, güdüleme araçlarından bazılarının hekim yöneticilerin işlerini sevme ve iş doyum üzerinde önemli etkilerinin olduğunu göstermiştir. Yine 2008 yılında dört ve beş yıldızlı otellerde çalışan işgörenlerin güdülenmeleri ile iş doyumları arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik yapılan bir başka araştırmada (Çolak, 2008) benzer sonuçlar çıkmış, araştırmanın temel hipotezleri olan; ekonomik, psikolojik ve örgütsel-yönetimsel özendirme araçları ile iş doyum arasındaki ilişkilere yönelik oluşturulan hipotezler doğrulanmıştır. Sıralamaya bakıldığında özendirme araçları, iş doyum üzerindeki önemleri açısından; psikolojik, örgütsel-yönetimsel ve ekonomik araçlar olarak sıralanmışlardır. Görüldüğü gibi, iş doyum ve güdüleme ilişkisi dikkatle irdelenmesi gereken bir durumdur.

1.23.1.2. Eğitim çalışanlarında iş doyum ve güdüleme

Pek çok alanda olduğu gibi eğitim alanında da iş doyum ve güdülenmenin birlikte değerlendirildiği çalışmalar yapılmıştır. Yılmaz (2014) öğretmenlerin güdülenme ve iş doyum düzeylerindeki ilişkiye yönelik birtakım sonuçlara ulaşmıştır. Bu sonuçlara göre öğretmenlerin psiko-sosyal güdülenmeleri ile genel ve içsel doyumları arasında düşük düzeyde, pozitif yönde anlamlı; psikososyal güdülenmeleri ile dışsal doyumları arasında düşük düzeyde pozitif yönde ancak anlamlı olmayan; örgütsel-yönetimsel güdülenmeleri ile genel iş doyum ve içsel doyumları arasında düşük düzeyde, pozitif yönde anlamlı; maddi güdülenmeleri ile genel iş doyumları, içsel doyumları ve dışsal doyumları arasında da düşük düzeyde pozitif yönde anlamlı; genel güdülenmeleri ile genel iş doyumları ve içsel doyumları arasında düşük düzeyde, pozitif yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Bu sonuçlar doğrultusunda araştırmacının sunduğu öneriler, öğretmenlerin özlük hakları ve meslek statülerinin, terfi ve yükselme olanaklarıyla kariyer yönetim sistemlerinin yeniden düzenlenmesi; okulların fiziksel koşullarının iyileştirilmesi, yöneticilerin çalışanlarla iyi ilişkiler içinde olmaları şeklinde olmuştur.

Yavuz ve Karadeniz (2009) öğretmen güdülenmesinin iş doyum üzerine etkilerinin boyutlarını inceledikleri çalışmalarında iş tatminini etkileyen faktörler olarak sosyal imkan, çalışma ortamı, ihtiyaçlar, terfi ve ödüllendirme sistemi, verilen görevler ve eğitim seviyesi olarak altı faktörü incelemiştir. Araştırma sonucu araştırmacıların yorumları şu şekilde olmuştur:

1. Genç öğretmenler çalışmaya yüksek beklentilerle başlarlar. O yüzden başlangıçta işten doyum alamazlar ve bu durum güdülenmelerini de olumsuz etkiler. Yaşlı öğretmenler sahip oldukları sosyal imkanlardan daha kolay güdülenirler.

2. Her birey çevreden kabul gören ve özellikli olarak algılanan örgütlerde çalışmayı tercih eder. Öğretmenler için de çalışma ortamı kişisel rahatlık açısından ve güdülenme ve iş doyum açısından önemlidir.

3. İhtiyaçlar açısından bakıldığında üniversite mezunu bir öğretmen kademe ilerlemesi ihtiyacı için yüksek lisans yapmak ister. Ondan da doyum almazsa doktora yapmaya yönelir. Bu şekilde güdülenerek doyuma ulaşır.

4. Terfi iş doyumunu sağlayan bir araç olması bakımından önemlidir. Ama yaşlı öğretmenler için terfi ve ödüller genç öğretmenler için olduğundan daha az öneme sahiptir. Genç öğretmenler için yaş ilerledikçe iş doyumunu artmaktadır.

5. Eğitim seviyeleri doğrultusunda üst düzey sosyal statü sahibi olan öğretmenlere yeteneklerini kullanabilecekleri üst düzey görevler verilir ve de bu öğretmenlerin iş doyum düzeyleri artar.

Kısaca diyebiliriz ki eğitim çalışanlarının güdülenmeye ve bu şekilde iş doyumuna ulaşarak kendilerinden en üst düzeyde faydalanılmaya ihtiyaç vardır. Bunun için yönetici konumunda bulunanların öğretmenleri güdüleyen araç ve tekniklerin farkında olup uygulamaları gereklidir.

1.23.2. Tükenmişlik

Günümüz toplumunda giderek yaygınlaşmaya başlayan olgulardan biri olan “tükenmişlik”, kadın erkek, zengin fakir, ünlü sıradan demeden, herkesin yaşayabileceği bir durumdur. TDK (2017) tarafından “gücünü yitirmiş olma, çaba göstermeme durumu” olarak ifade edilmekte, Cambridge sözlüğünde karşılığı olan “burnout” kelimesinin anlamı “çok çalışma yüzünden, enerjisinin ya da hevesinin kalmaması durumu” olarak açıklanmaktadır. İlk olarak 1970’lerde Amerika’da ortaya çıkan kavram, müşteri hizmetlerinde çalışan kişilerin yaşadıkları mesleki bunalımı ifade etmek için kullanılmış, öncesinde kavram 1961 yılında “A burnout case” “Bir tükenmişlik vakası” isimli bir romanda kendine yer bulmuş, ilk tanımlaması da 1974 yılında bir Alman psikoloğu olan Freudenberger tarafından şu şekilde yapılmıştır: “İş hayatında yaşanan yıpranma, başarısızlık, enerji ve istek azalması ve karşılanamayan taleplerin oluşturduğu yüke bağlı olarak bireyin içsel kaynaklarında tükenme yaşaması hali” (Dalkılıç, 2014: 1; Izgar, 2003: 1).

Viyana Üniversitesi’nden yapılan bir çalışmada (Schaufeli ve Enzman,1998; Burisch, 2006’dan akt Korunka et al., (T.Y.): 20-25) tükenmişliğin belirtileri bireysel, bireylerarası ve örgütsel seviyede ele alınmıştır. Sadece bireysel seviyede fiziksel belirtilerin bulunmasından dolayı beş başlık altında incelenen, diğer iki seviyede de aynı dört başlık altında incelenmiş olan belirtiler şunlardır:

a) Bireysel seviyede belirtiler:

1. Duygusal belirtiler (Depresif ve değişen ruh hali, ağlama, duygusal bitkinlik, artan gerginlik, endişe/anksiyete)
2. Bilişsel belirtiler (Çaresizlik, güçsüzlük ve kandırılmışlık hisleri, başarısızlık duygusu, benlik saygısında azalma, suçluluk duygusu, intihar düşünceleri, odaklanamama, unutkanlık, karmaşık işlerde zorlanma)
3. Fiziksel belirtiler (Baş ağrısı, mide bulantısı, baş dönmesi, kas ağrısı, uyku bozuklukları, ülser, mide-bağırsak rahatsızlıkları, kronik yorgunluk)
4. Davranışsal belirtiler (Hiperaktivite/dürtüsellik, kafein/tütün/alkol/yasadışı ilaç kullanımında artış, rahatlatıcı aktivitelerin terkedilmesi, sürekli şikayet/inkar)
5. Dürtüsel belirtiler (İstek ve idealizmin yok olması, istifa, hayal kırıklığı, sıkıntı ve bıkkınlık)

b) Bireylerarası seviyede belirtiler:

1. Duygusal belirtiler (Sinirlilik, aşırı hassaslık, hizmet verilen kişilere karşı azalan empati, artan öfke)
2. Bilişsel belirtiler (Hizmet verilen kişilere karşı alaycı ve aşağılayıcı tavırlar, hizmet verilen kişilere karşı olumsuzluk ve kötümserlik, küçültücü bir şekilde etiketleme)
3. Davranışsal belirtiler (Şiddetli ve ani patlamalar, şiddet ve saldırganlık içeren davranışlara meyil, kişilerarası, evlilik ve aile ilişkilerinde çatışmalar, sosyal izolasyon ve geri çekilme, hizmet verilen kişilere mekanik tepkiler verme)
4. Dürtüsel belirtiler (İlgi kaybı, hizmet verilen kişilere karşı kayıtsızlık)

c) Örgütsel seviyede belirtiler:

1. Duygusal belirtiler (İş doyumсуuzluğu)
2. Bilişsel belirtiler (İş rolünü hor görme, yönetime, iş arkadaşlarına ve denetçilere güvenmeme)

3.Davranışsal belirtiler (Azalan verimlilik/zayıf iş performansı/düşen üretkenlik, hastalık izinlerinde ve işe gitmemede artış, işten kaytarma, artan iş kazaları

4.Dürtüsel belirtiler (İş motivasyonunun kaybı, işe gitmeye direnme, azalan manevi güç)

Böylesine uzun bir listeye ilgili olarak çoğu araştırmacının hemfikir olduğu konu, pek çok belirtinin kişinin tükenmişlikten çektiğine işaret ettiği, yine de kişinin bu belirtilerin hepsini göstermediğidir.

Tükenmişlik birey üzerinde ve örgüt üzerinde etkilere sahiptir. Birey üzerindeki olumsuz başlıca etkileri sağlık problemleri, iyi olma durumunda azalma, kötüleşen akıl sağlığı olabilirken, örgüt üzerindeki en önemli olumsuz etkileri de azalan iş performansı ve örgütsel bağlılık, işi terk etme niyetinin artması şeklinde olabilmektedir (Korunka, Tement, Zdherus ve Borza (T.Y.)).

1.23.2.1. İş doyum ve tükenmişlik

Alanyazın incelendiğinde iş doyumuyla en çok ilişkisi araştırılan kavramlardan biri de tükenmişliktir. “Tükenmişlik çalışanların işten doyum almamalarının sebebi midir?” ya da “İş doyumundaki düşme tükenmişliğin bir belirtisi midir?” soruları ilk akla gelen sorulardır (Dalkılıç, 2014: 21). Bir başka ifadeyle aralarında negatif yönde bir ilişkinin var olduğu söylenebilir. Bu konudaki pek çok araştırmadan biri, hastanelerde çalışan hemşire ve sağlık memurlarının iş tatmini algılamaları ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi araştırmasıdır ki (Yücel, 2012), sonuçlar iş tatmini algısı ile tükenmişlik duygusu arasında anlamlı ilişkilerin var olduğunu göstermiştir. Bu çalışmanın diğer bir katkısı da iş tatmini ve tükenmişlik duygusu arasında çok net gibi görünen negatif ilişki örüntülerinin gerisinde başka değişkenlerin etkisini araştırılması gereğini ortaya koymasındır. Bir başka araştırma hemşirelerin iş doyum ve tükenmişlikleri arasındaki ilişkiyi ortaya koymak üzere yapılmıştır (Çelebi, 2014). Araştırma sonucunda tükenmişlik ve iş doyum arasında anlamlı bir ilişki kurulmuştur. Özellikle örgütsel faktörlerin etki düzeyinin yüksek olması dikkat çekmektedir. Örneğin bulgulardan bazıları şöyledir: Genç hemşirelerin, tükenmişlik düzeyi 30 yaş ve üstü olan hemşirelere göre daha yüksektir. Hemşirelerde iş yükü fazlalığı tükenmişliği arttırırken, iş doyumunu azaltmaktadır. Hemşirelerin sürekli hastalarla iletişim içinde olması, tükenmişliği arttırırken, iş doyumunu azaltmaktadır. Hemşirelikte terfi imkanlarının olmaması, tükenmişliği arttırırken, iş doyumunu

azaltmaktadır. Öğretmen ve okul yöneticileri için de şartlar benzer olduğu için benzer sonuçlara ulaşılabilir demektir.

1.23.2.2. Eğitim çalışanlarında iş doyum ve tükenmişlik

Okulda verilen eğitimin nitelikli olması ve dolayısıyla ülkenin eğitim sisteminin nitelikli bir şekilde hedeflerine ulaşabilmesi okulun en önemli öğelerinden olan yöneticilerin ve öğretmenlerin performanslarına bağlıdır. Bu yüzden de öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin iş doyum ve tükenmişlik düzeyleri oldukça önemlidir.

Amerika’da 1971 yılında Katzell, Korman ve Levine, 1982 yılında Shinn, benzer mesleklere oranla öğretmenlerin işlerini terk etmek veya terk etmek istemek ihtimallerinin üç kat daha fazla olduğunu ifade etmişlerdir. Bu konuda güncel durumun ne olduğunu bilememekle beraber daha o zamanlarda yapılan araştırmalar azalan yatırım, öğretmenlikleri konusunda kısıtlı kişisel kontrol imkanı ve toplumsal bağlantının eksikliği yüzünden binlerce öğretmenin ya özel sektörde çalışmaya başladıklarını, ya erken emekli olduklarını göstermiştir. Tüm bunlara en önemli sebep de mesleki tükenmişliktir. Maalesef tükenmişlik de iş değişikliği ve erken emeklilikten daha ciddi bir problemdir. Çünkü öğretmen halen sınıftadır ve tükenmişlik onu çabası ve düşük performanslı kılmaktadır. Mesleki tükenmişlik pek çok alanda problemdir ama özellikle yardım etmeye dair mesleklerde yaygındır. Öğretmenlerin yanı sıra yöneticiler, avukatlar, doktorlar, hemşireler, polis memurları oldukça fazla sorumluluğa sahiptirler ve tek düze mesleki etkinliklerden dolayı pek çok stres faktörüyle karşı karşıyadırlar (Cedoline, 1982: 1).

“Peki ülkemizde durum nasıl?” Aydın’a (2016: 73-74) göre, öğretmenlerde stres yaratan dolayısıyla tükenmişliğe yol açarak iş doyumunu azaltabilecek stres kaynakları şunlardır:

Eğitim sistemi ile ilgili kaynaklar:

- 1. Bakanlık tarafından öğretmenlere sahip çıkılmaması*
- 2. Eğitim sisteminde kalitenin düşmesi*
- 3. Eğitime siyasetin karışması*
- 4. Eğitime gereken önemin verilmemesi*

5. Nitelikli öğretmen yetiştirilememesi
6. program içeriğinin gereksiz ayrıntılarla dolu olması
7. Eğitimin öğrenci merkezli olmaması

Yönetici ve müfettişlerle ilgili kaynaklar:

1. Okul yöneticilerinin yönetim becerilerinin olmaması
2. Ast-üst çalışmaları
3. Haftalık ders programının adil olmaması, bazı öğretmenlere ayrıcalık yapılması ve saatlerin düzensiz dağıtılması
4. Müfettişlerin denetim sürecinde hata arama amacını taşıması
5. Denetimden kaynaklanan kaygı, baskı ve tedirginlik
6. Yükselme olanağının olmaması
7. Okulda demokratik bir ortamın yaratılamaması
8. Yönetime katılma olanağının olmaması

Öğrencilerle ilgili stres kaynakları:

1. Öğrenci kalitesinin her yıl biraz daha düşmesi
2. Öğretmenlerin sınıf yönetiminde başarısız olmaları
3. sınıflarda öğrenci sayılarının fazla olması

Görevden kaynaklanan stres:

1. Yetkilerin yetersiz olması
2. Çalışmaların karşılığının alınamaması
3. Aşırı ders yükü
4. İstenen başarı düzeyine ulaşılamaması

5. İş arkadaşları ile geçimsizlik

6. Öğretmenler arasında dedikodu

7. Öğretmenler arasında oluşan siyasi gruplaşma

Okul müdürlerinin yönetsel stres kaynakları üzerine 2001-2002 eğitim-öğretim yılında İstanbul'da Üsküdar ilçesinde ilk ve ortaöğretim kurumu müdürleriyle yapılmış olan bir araştırma çalışmasında stres kaynakları ağırlıklı olarak şu şekilde ortaya çıkmıştır (Ural, 2002: 82):

1. Siyasal karışma ve baskılar
2. Yetersiz iş gören sayısı ve niteliği
3. Araç-gereç yetersizliği
4. Aşırı iş yükü
5. Aile ve sosyal yaşama zaman ayıramamak
6. Kendini geliştirme imkanının yetersizliği
7. Aşırı yazışmalar

Görüldüğü üzere hem öğretmenler hem de okul yöneticilerinin üzerinde bu kadar yoğun stres kaynağının olması demek, tükenmişliğin çok, iş doyumunun az olması ya da hiç olmaması demektir ki bu da eğitim adına tercih edilmeyen bir durumdur.

1.24. Emeklilik ve İş Doyumu

Ülkemizde yapılan çalışmalarda emeklilik ve iş doyumunun birlikte çalışıldığı araştırmalara rastlanamamasına rağmen, yurt dışında bu şekilde araştırmalar karşımıza çıkabilmektedir. Davies v.d. (2017) yaptıkları çalışmalarında iş doyumunun planlanan emeklilik yaşı ile ilişkisini incelemişlerdir. Araştırmalarında yüksek hane gelirine sahip çalışanlar için iş doyumunu ve planlanan emeklilik yaşı arasında doğrudan, düşük ya da ortalama hane gelirine sahip çalışanlar için ise iş doyumunu ve planlanan emeklilik yaşı arasında dolaylı bir ilişkinin olduğunu varsaymışlardır. Birleşik Krallık'ta 50 yaş üstü 590 işçiden alınan verilerin koşullu süreç analizi sonucu iş doyumunu ve planlanan emeklilik yaşı

arasında doğrudan bir etki bulunmamasına rağmen hem düşük veya orta hem de yüksek gelirliler için emeklilik tutumları üzerinden dolaylı bir etki gözlemlenmiştir. Sosyoekonomik gruplara göre değişen bu ilişki yüksek gelirliler için iş doyumu ve planlanan emeklilik yaşı arasında hiç ilişki yok şeklinde çıkarken, düşük veya orta gelirliler için negatif bir ilişki karşımıza çıkmaktadır. Başka bir ifadeyle, düşük veya orta gelirli çalışanlar için iş doyumunda artış emeklilik olasılığını daha az ilgi çekici kılmaktadır. Bu yüzden araştırmacılar daha düşük gelirli çalışanların yaşlanırken işe devamlarının sürdürülebilmesi için buldukları şartlara en yüksek ilginin gösterilmesinin gerekliliğini ileri sürmüşlerdir.

Clark v.d. (2014) Avustralya ve Birleşik Krallık'ta yaptıkları çalışmalarında, iş ve emeklilik arasındaki dinamik bağlantıyı bulmaya ve “İş doyumu gelecekteki emeklilik kararlarını etkiler mi?” sorusuna yanıt bulmaya çalışmışlardır. Her iki ülkeden gelen sonuçlar iş doyumu yüksek olan çalışanlara göre iş doyumunun yaşlanan çalışanlar önemli ölçüde bir sonraki devrede emekli olma ihtimallerinden söz etmişlerdir. Sonuçlar ayrıca göstermiştir ki iş doyumu sadece işten ayrılma kararlarını değil aynı zamanda iş piyasasından topluca ayrılma kararlarını da etkilemektedir.

Rudolph, Marcus ve Zacher (2017) “İş, yaşlanma ve emeklilik” konulu çalışmalarında iş doyumunda yaşanan değişiklikler ile iş devri niyetleri arasındaki dinamik ilişki üzerine bir teori ortaya koymuşlar ve yaşlı çalışanların iş doyumlarındaki değişimin emeklilik niyetleri üzerine etkisini araştırmışlardır. Çalışmada, iş doyumunda yaşanan değişimin emeklilik niyetlerini olumsuz bir şekilde yordadığı varsayılmıştır. Araştırma verilerine 45-81 yaşlar arasında 189 yaşlı çalışanın bir yılda 3 anketi yanıtlamalarıyla ulaşılmıştır. Beklentilerle uyumlu bir şekilde sonuçlar göstermiştir ki 6 ay boyunca iş doyumunda yaşanan değişiklik sonraki 6 ay boyunca emeklilik niyetlerindeki değişiklikleri negatif bir şekilde yordamaktadır. Sonuçlara göre emeklilik niyetlerindeki değişiklikler ise iş doyumunu değişikliklerini önemli bir şekilde yordamamaktadır.

Elbette ki araştırma sonuçlarının farklı farklı olmasında başta araştırmanın hangi ülkede yapıldığı olmak üzere pek çok değişken etki etmektedir. Ancak iş doyumunun önemi, iş doyumunu etkileyen faktörler ve iş doyumunun olası sonuçları göz önüne alındığında, iş doyumundaki olumsuz bir değişimin, kanunen çalışma hayatını sonlandırma hakkını elde etmiş, yani emekli olma hakkını elde etmiş çalışanların emeklilik fikirlerini doğrudan etkileyebilmesi, belki de emekliliğin onlar için bir rahatlama ve kaçış noktası

olması söz konusudur. Bu anlamda bir sonraki bölümde emeklilik ve iş doyumu kavramlarının birlikte çalışıldığı gerek yurt içi gerekse yurt dışı çalışmalar ele alınacak, bu çalışmaların uygulamaları ve sonuçları itibariyle karşılaştırmaları yapılacaktır.



2. BÖLÜM

2. İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2.1. Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar

Alan yazında lise öğretmenleri ve okul yöneticilerinin emeklilik dönemine ilişkin görüşleri ile iş doyum düzeyleri arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmaya çalışma süresi içerisinde ulaşılamamasına rağmen, ilgili kavramlar bağımsız bir şekilde sadece eğitim sektöründe değil pek çok sektörde incelenmişlerdir. Emeklilik kavramı ise özellikle yurt içi çalışmalarda daha çok bireysel emeklilik boyutunda araştırılmıştır.

2.1.1. Emekliliğe İlişkin Araştırmalar

Arpacı (2014), “Emekli bireylerin emekliliğe uyum konusundaki görüşleri ve emekliliğin yaşamlarında meydana getirdiği değişikliklerin incelenmesi” isimli çalışmasını 2010-2011 Eğitim ve Öğretim yılı güz döneminde Gazi Üniversitesi Mesleki Eğitim Fakültesi Aile Ekonomisi ve Beslenme Eğitimi Bölümü’nde okuyan öğrencilerin yakını olan, çalışmaya katılmayı kabul eden 300 emekli bireyle gerçekleştirmiş olup, araştırma verilerinin elde edilmesinde ölçek formu kullanmıştır. Elde edilen bulgulara göre, emekli bireyler emekliliğin anlamı olarak “yeni bir yaşam, maddi sıkıntı, özgürlük, işe yaramazlık” ifadelerini kullanmışlardır.

Şimşek ve Büyükkıddık (2015), Burdur ilinde yaşayan ve çeşitli sebeplerden emekliye ayrılmış ve kazara örnekleme yoluyla belirlenen 20 emekli öğretmenle yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanıp odak grup görüşmeleri yaparak nitel bir araştırma gerçekleştirmişlerdir. Emekli öğretmenlerin yaşam doyumları hakkında derinlemesine bilgi edinmek amacıyla gerçekleştirdikleri bu çalışmada öğretmenler emekli olma sebepleri olarak farklı sebepler ifade etmişler, 20 öğretmenden 5 öğretmen sağlık problemleri, 5 öğretmen çocuklarına ve ailesine kaliteli zaman ayırabilme isteği, 3 öğretmen meslekte yaşadığı yorgunluk, 3 öğretmen okul ortamında yaşadığı problemler, 2 öğretmen gurbetlik, 1 öğretmen hayallerini gerçekleştirme isteği ve 1 öğretmen de meslekte kendini yetersiz görme sebeplerini belirtmişlerdir. Araştırmaya katılanların çoğu (11 öğretmen) emeklilik yaşantılarına dair olumlu duygular ifade ederken, diğerleri (9 öğretmen) olumsuz duygular içinde olduklarını belirtmişlerdir. Ekonomik açıdan emeklilikle birlikte yaşantılarında

meydana gelen değişiklikler incelendiğinde ise emeklilik sonrasında ekonomik sıkıntı yaşamadım diyen 3 ve ekonomik sıkıntı yaşadım diyen 17 öğretmen olmuştur.

Başar ve Ulutaş (2015) “Akademik personelin emeklilik ile ilgili görüş ve beklentileri” isimli çalışmalarını, 2013-2014 Akademik Yılı Güz Dönemi Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesinde farklı birimlerde görev yapan emekliliği yaklaştırmış, 15 gönüllü üniversite akademik personelinden oluşan bir çalışma grubu ile gerçekleştirmişlerdir. Nitel bir çalışma olarak gerçekleştirilen araştırmada veriler yarı yapılandırılmış görüşme formu ile toplanmıştır.

Emeklilik sürecinin akademik personele ne ifade ettiği, akademik personelin emeklilik zamanını belirleme, emeklilik sonrası planlamaları, emekliliğe hazırlık ve emekliliğe hazırlık programlarına ilişkin düşünceleri alt temalar şeklinde açıklanmıştır. Araştırma sonucu ulaşılan bulgular şu şekilde özetlenebilir:

1. Akademik personel için emeklilik süreci, yeni bir fırsat, rahatlama ve dinlenme, ertelenen işleri yapma ve yaşlanma dönemi olarak görülmektedir.
2. Manevi ihtiyaçlar, maddi ihtiyaçlardan daha önemli bulunmuştur.
3. Araştırmada akademisyenler, yaş sınırı olan 67 yaşı, bir bakıma zorlama gibi algılamaktadırlar. Emekli olma yaşı için fiziksel durumun ve akademik yaşamlarındaki etkililiğin belirleyici olması istemektedirler.
4. Akademik personelin emeklilik planlarında yine akademisyenlikle ilgili yeni bir işe devam etme isteği görülmektedir.
5. Akademisyenlerin diğer planları arasında dinlenme ve aileyle zaman geçirme, maddi rahatlık, seyahat etme, sağlıklı bir hayat ve yarım kalmış işlerin bitirilme istekleri bulunmaktadır.
6. Akademisyenlerin bazıları tarafından ise yeni kısıtlı bir gelir ve ikramiyelerin azlığı gibi maddi birtakım yetersizliklerin de emeklilik sonrası sıkıntılara sebep olabileceği ifade edilmiştir.
7. Emekliliğe hazırlıkla ilgili olarak akademik personelin görüşleri ikiye ayrılmaktadır. Hazırlığa gerek olmadığı ve de bunun karşıtı olan bu hazırlığın gerekli

olduđu dūřüncesini. Emekliliđe hazırlık programlarının olumlu olabileceđi görüřü daha yođundur. Öyle ki akademisyenlerin bu programlarda görevli olabilecekleri görüřleri de mevcuttur.

8.Son olarak da emekli olmaya hazırlık olarak hiçbir bilgilendirmenin kurumsal olarak verilmediği görülmektedir.

şahin ve Selvitopu (2012) tarafından yapılan “Öđretmenlerin emeklilik dönemine ve emekliliğe hazırlık eğitimine ilişkin görüşleri” isimli çalışmada nitel çalışma yöntemi uygulanmıştır. Çalışma grubunu oluşturma aşamasında kolay ulaşılabilir durum örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Çalışma grubu, 2010-2011 eğitim-öğretim yılında Afyonkarahisar Teknik ve Endüstri Meslek Lisesinde görev yapan, emekliliği yaklaşmış, emekliliği hak etmiş veya emeklilik süresi geçtiği halde çalışmaya devam eden 22 gönüllü öğretmenden oluşmuştur. Veriler, araştırmacılar tarafından hazırlanmış yarı yapılandırılmış görüşme formu ile elde edilmiş ve bu görüşme formunda öğretmenlerin emekliliğe bakış açılarını, hazırlık durumlarını ve emeklilik sonrası ihtiyaçlarını detaylı olarak ortaya koymak amacına yönelik olarak hazırlanmış 5 adet soru yer almıştır. 1. ana tema olan “Emeklilik ve sonrası yaşam” konusunda öğretmenlerin büyük çoğunluğu emeklilik dönemini sakin bir hayat ve dinlenme dönemi olarak görmekte ve çok az sayıda öğretmen muhasebe, geçmişi değerlendirme dönemi olarak dūřünmektedirler. 2. ana tema olan “Emeklilik dönemine ilişkin planlar” üç alt tema altında toplanmıştır. Bunlar; “kendine ve aileye vakit ayırmak”, “yeni bir iř kurmak” ve “sosyal sorumluluk projelerinde yer almak” alt temalarıdır. Verilen cevaplara göre, öğretmenlerin, çoğunluğunun emeklilikte kendine ve aileye vakit ayırmaya yönelik planları olduğu görülmektedir. Planlarını “kendine vakit ayırmak” olarak ifade eden öğretmenlerden bazıları hayattaki tecrübe ve gözlemlerini yazmak ve sonraki nesillere aktarmak istemektedir. Bu öğretmenler, çalışma hayatları boyunca yapmak isteyip yapamadıkları farklı etkinliklere yönelmek istediklerini belirtmişlerdir. Emekliliđe yönelik planlardan biri de emeklilik sonrası yeni bir iř kurmak ya da başka bir iřte çalışabilme durumudur. Katılımcılardan biri kendine ait bir iř kurmak ve bu iři başarabilirse büyütme istediğini belirtmiştir. Bir diğer katılımcı ise emeklilik sonrası tek planının ekonomik nedenlerden dolayı ikinci bir iřte çalışmak olduğunu belirtmiştir. Öđretmenlerden ikisi ise, emeklilik sonrasında sosyal sorumluluk projelerinde çalışacağını ifade etmiştir. 3. ana tema “Emeklilik planlarına yönelik hazırlıklar” dır ve alt yapı hazırlamakta olduklarını ifade eden öğretmenlerin sayısı, tamamen hazır olan veya hayal aşamasında olduklarını ifade eden

öğretmenlerden çok daha fazladır. “Emeklilik dönemi ihtiyaçları”, araştırmada 4. ana temadır ve araştırmaya katılan 22 öğretmenden, 15 öğretmen finansal ihtiyaçları, 7 öğretmen sağlık ihtiyaçları, 4 öğretmen ailevi ihtiyaçları ve 2 öğretmen de sosyal destek ihtiyaçları olduğunu belirtmiştir. Son olarak “Öğretmenlerin uygulanacak emekliliğe hazırlık eğitimi programına ilişkin görüşleri” ana teması öğretmenlerden 16’sı emekliliğe hazırlık eğitim programına ilişkin olumlu düşündüklerini ve böyle bir programın kendileri için faydalı olacağını ifade etmişlerdir. Öğretmenlerden 4’ü böyle bir programın yararlı olmayacağını, 2’si ise kararsız olduklarını söylemişlerdir.

Salman (2004) tarafından hazırlanan doktora tezi olan “Öğretmenlerin emeklilik dönemine uyumları ve yaşam tatminleri” isimli çalışması, Ankara’da Başkent Öğretmenevine kayıtlı olan ve araştırma evrenini oluşturan 5382 emekli öğretmenden %5 örnekleme oranı ile örnek saptama yoluyla ve tesadüfi örnekleme yöntemi ile belirlenen 166 kadın, 94 erkek olmak üzere 260 emekli öğretmenin araştırmaya dahil edildiği, araştırma materyalinin toplanmasında ölçek uygulama tekniğinin kullanıldığı bir çalışmadır. Araştırmanın temel bulguları şu şekildedir: Emekli öğretmenlerin çoğunluğu isteyerek emekli olmuşlar, hemen hemen hepsi kendi evlerinde oturmaktalar ve bir araca sahipler; her ne kadar emeklilik dönemini düşünerek yatırım yapma eğiliminde olmadıklarını belirtse de emekli olmadan önce konut ve arsa satın almışlar. Boş zaman etkinlikleri ve sosyal faaliyetlere katılmayı, emeklilik süresi değişkeninden çok, cinsiyet değişkeni etkilemektedir. Emeklilik dönemine uyum açısından cinsiyet değişkenine göre, sosyal ilişkiler ve etkileşimler açısından kadınlar ve erkekler arasındaki önemli bir fark görülürken, ekonomik durum, sağlık durumu, yaşanan konut ve toplumsal etkileşim açısından önemli bir fark çıkmamıştır. Emeklilik dönemine uyum, cinsiyet ve emeklilik süresi değişkenlerine göre birlikte yorumlandığında ise uzun süredir emekli olan erkeklerin, emeklilik dönemine uyum düzeylerinin kadınlara göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Emeklilik dönemine uyum ile yaşam tatmini arasında önemli bir ilişki olduğu ve bu kapsamda en belirleyici olanların sağlık durumu, sosyal ilişkiler ve etkileşimler olduğu görülmüştür.

Cangöz, Kutsal ve Ergin (2014) tarafından “Yeni başlangıçlara hazır mıyız? Bir üniversitenin 60 yaş üzeri akademik ve idari personelinin emeklilik ile ilgili algı ve görüşleri: Betimsel bir araştırma” ismiyle yapılmış ve Hacettepe Üniversitesi Geriatrik Bilimler Araştırma ve Uygulama Merkezi [GEBAM] tarafından yürütülmüş olan çalışmada temel amaç, üniversite bünyesinde 60 yaş ve üzerinde halen görev yapmaya devam eden

akademik ve idari personelin emekliliğe hazırlık konusundaki algı, tutum, duygu, düşünce ve yaklaşımlarını belirlemek ve emekliliğe hazırlık sürecini psikolojik, sosyal ve tıbbi açılardan çok boyutlu olarak araştırmak olmuştur. Yüz yüze görüşme yöntemiyle yapılan araştırmada 88'i akademik 27'si idari personel olmak üzere 115 katılımcıya ulaşılmıştır. Yaklaşık 20 dakika süren görüşmenin soruları toplamda 70 tane, beş seçenekli ve çoktan seçmeli olarak hazırlanmıştır. 10 soru sosyodemografik özelliklerini, 4 soru meslek ve çalışma koşullarını, 25 soru beslenme, uyku, sigara ve alkol tüketimi, öz bakım alışkanlıklarını ve hastalık öyküsünü, 2 soru sosyal yaşam aktivitelerini ve işlevsellik düzeyini, 6 soru yaşam kalitesini, 18 soru emeklilik algısı ve emekliliğe ilişkin yaklaşımlarını, 3 soru da emekliliğe hazırlık eğitim programlarına dair tutum ve görüşlerini içermiştir.

Söz konusu araştırmanın bulguları şu şekilde olmuştur:

1. Emekliliğe hazırlık programının gerekliliğine inanılmaktadır ve böyle bir program olacaksa bunun emeklilikten 1-3 yıl önce başlaması gerektiği düşünülmektedir.
2. Emeklilik konusunda mevcut hizmetler yetersiz bulunmaktadır.
3. Katılımcıların beklentileri de söz konusudur. Bunlar; emeklilere ikinci iş olanaklarının sağlanması, yerel yönetimlerce açılması istenen boş zamanlarını değerlendirmelerine yardımcı olacak ücretsiz sosyal kulüpler, konut kredisi sağlanması, hastanelerde geriatri birimlerinin açılması, emeklilere özel uygulamaların olması, evde bakım hizmetleri verilmesi gibi çoklu hizmetlerin sunulması olmuştur.

Gökulu vd. (2014) tarafından yapılan “Çanakkale merkezindeki 65 yaş ve üzeri yaşlıların yaşam kalitesini etkileyen faktörler” adlı çalışmada sosyodemografik koşulların ve kişinin fiziksel durumunun yaşlılıkta yaşam kalitesi üzerine etkileri araştırılmıştır. Yaş ortalaması 74.1, %45'i kadın, %55'i erkek olan 1001 kişiden oluşan örnekleme, Avrupa Sağlık Etki Ölçeği'nin 2 tanesi genel sağlık, 6 tanesi de bedensel, ruhsal, çevresel ve sosyal boyutları içeren sorulardan oluşan 8 tane sorusunun kullanılmasıyla görüşme yöntemiyle gerçekleştirilen araştırmanın bulguları şu yönde olmuştur:

1. “Yaşlanmaktan memnunum” diyen katılımcıların oranı %50 çıkmıştır. Bu cevabı verenlerle cinsiyetleri arasında herhangi bir istatistiksel ilişki gözlenmemiştir fakat eğitim

düzeylerine bakıldığında “Yaşlanmaktan memnun değilim” kategorisinde en yüksek oran ‘okuma yazma bilmeyen’ katılımcılara ait olmuştur.

2. Araştırmaya katılan yaşlı bireylerin yaşam kalitelerini yordayan faktörler şu şekilde ortaya çıkmıştır: ‘Aylık ortalama hane geliri’, ‘yaşlılık ya da hastalığa bağlı olarak bakıma ihtiyaç duyma durumu’, ‘yaşlanmaktan memnun olma durumu’, ‘sosyal güvence durumu’, ‘gelecekte umutlu olma durumu’.

İlbay vd.’nin (2016) çalışmaları da aynı şekilde emekli bireylerin yaşam doyumları üzerine yapılmış bir çalışmadır. “Emeklilerin yaşam doyumu ve rehberlik ihtiyacı ilişkisi- Sakarya örneği” isimli bu çalışmada kişisel bilgi formu, yaşam doyumu ve rehberlik gereksinimleri ölçekleri Sakarya’da yaşamakta olan kolay örneklem yöntemiyle seçilmiş olan 108’i kadın, 104’ü erkek 212 emekliye uygulamıştır. Araştırma sonuçlarına göre emeklilerin yaşam doyumları ve rehberlik ihtiyaçları cinsiyete, yaşa, medeni durum ve barındıkları yer değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir. Emeklilerin, yaşam doyumları öğrenim durumu değişkeni bağlamında ele alındığında anlamlı bir farklılık görülmemektedirken rehberlik ihtiyaçlarıyla öğrenim durumu değişkeni arasında anlamlı bir farklılık elde edilmiştir. Emeklilerin, yaşam doyumları ve rehberlik ihtiyaçları arasında ilişkinin ise negatif ve orta düzeyli olduğu bulunmuştur.

Karadeniz ve Öztepe’nin (2013) çalışmaları “Türkiye’de yaşlı yoksulluğu” adıyla yapılmış ve Türkiye’deki yaşlı yoksulluğunu belirleyebilmek için TÜİK 2009 ve 2010 Hane Halkı Bütçe Anketi veri setlerinden yararlanılarak yıllık medya gelirin %60’ından az gelire sahip 65 yaş üstü bireyler göz önünde bulundurulmuştur. Bulgular şu şekilde ortaya çıkmıştır:

1. Türkiye’de 2009 yılında yaşlıların %22’si en yoksul üç gelir grubuna girerken, 2010 yılında bu oran %26,1’e yükselmiştir. (Yani yaklaşık her 10 yaşlı bireyden 3’ü yoksul grubuna girmektedir.)

2. 2009 yılında yoksulluk sınırının altında yaşayan yaşlıların oranı %23,4 iken 2010 yılında bu oran %22,1 olmuştur. Halbuki 27 Avrupa Birliği ülkesinin 2010 yılı verilerine göre 65 yaş üstü için yaşlı yoksulluğu oranı %19’dur.

3. 2010 yılı verilerine göre Türkiye’de yaşlı yoksulların %58,9’unu kadınlar oluştururken %41,1’ini erkekler oluşturmuştur.

4. Yine 2010 yılı verilerine göre yoksulluk sınırı altında yaşayan yaşlı nüfusun %65,5'i okur yazar değildir.

5. 2010 yılına göre 65 yaş üstü kişilerin %34,7'si emeklilik maaşı, %16,7'si 2002 sayılı kanına göre verilen yaşlılık maaşı ve %16,9'u dul ve yetim aylığı almaktadır. Yaşlı nüfusun yaklaşık olarak üçte biri sosyal güvenlik kurumlarından hiç güvencesi olmayan kişilerdir.

Çakır vd. (2015) tarafından yapılmış olan "Emeklilik hazırlık programlarının, emeklilerin yaşam kalitelerini geliştirmedeki rolünün karşılaştırılması olarak değerlendirilmesi" isimli çalışma kapsamında, DSÖ tarafından geliştirilen iki ölçek olan Yaşam Kalitesi Ölçeği ve Yaşam Kalitesi Yaşlı Modülü ölçeklerine (kısaltılmış, Türkçe'ye uyarlanmış ve güvenirlilik analizleri yapılmış şekilde) ek olarak bir yardımcı soru aracılığıyla veriler 60 ilden 2974 katılımcıdan elde edilmiştir. Çalışmaya katılan emeklilerin %73,7'sini erkekler oluştururken, %25,3'nü kadınlar oluşturmuştur. "Emekli olduktan sonra çalışmanızın/çalışmak istemenizin en önemli nedeni nedir?" sorusuna katılımcıların; %30,7'si geçim sıkıntısı, emekli aylığının yetersizliği, %2,5'u mesleki tecrübemi kullanma isteğim, %3,1'i boş zaman faaliyeti bulamayışım ve evde sıkılmam, %4,4'ü üretken olmayı seviyor olmam, %4,4'ü diğer yanıtını vermişlerdir. Katılımcıların %58,4'ü ise soruyu yanıtsız bırakmıştır. "Mevcut olması halinde nasıl bir emeklilik programı tercih ederiniz?" sorusuna katılımcıların; %41,2'si programın gerekli olduğunu düşünmüyorum, %23,2'si finansal, %9,5'i psikolojik destek, %6,2'si hobi geliştirme vb. hazırlık programı tercih ederim yanıtını verirken; %1,6'sı diğer yanıtını vermişlerdir. Katılımcıların %18,3'ü ise soruyu yanıtsız bırakmıştır. Emeklilik programlarının gerekli olduğunu düşünenler ile düşünmeyenlerin yaşam kalitesi algılarının karşılaştırması için analiz sonrasında, programın gerekli olduğunu düşünmeyenlerin yaşam kalitesi algılarında programı tercih edenlere göre anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür. Bulgular ışığında özellikle bireylere emeklilik döneminde finansal zorluklarla nasıl başa çıkabileceklerini öğreten hazırlık programlarına ve kişisel gelişim gibi hazırlık programlarının kazandırabileceği yeterliliklere emeklilik sonrası ihtiyaç duyulduğu ve yaşam kalitelerinin bundan etkilendiği söylenebilir.

2.1.2. İş Doyumuna İlişkin Araştırmalar

Liselerde çalışan öğretmenlerin iş doyumunu üzerine Sarpkaya (2000) tarafından yapılan araştırma "Liselerde çalışan öğretmenlerin iş doyumunu: Manisa ili örneği" adını

taşımaktadır ve 198 öğretmenin oluşturduğu örneklemeyle nicel bir çalışma olarak yapılmıştır. Sekiz alt boyuta sahip araştırmadaki alt boyutlar; ödeme-ücret, işin niteliği, iş güvenliği, çalışma koşulları, öğretmen ilişkileri, yükselme olanağı, denetim, örgüt ve yönetim alt boyutlarıdır. Araştırma sonucunda öğretmenlerin toplam iş doyumları düşük çıkmıştır. Alt boyutlara bakıldığında ise, öğretmenler ödeme-ücret boyutunda en az, öğretmen ilişkileri boyutunda en çok iş doyumuna sahip oldukları görülmüştür. Kişisel değişkenlere bakıldığında ise öğretmenlerin iş doyumları okul ve cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterirken, eğitim, kıdem, brans, yaş ve medeni durum değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir.

Lise yöneticilerinin iş doyumları ile stres düzeyleri arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmak amacıyla Kaya (2014) tarafından yapılan “Lise yöneticilerinin iş doyumları ve stres düzeyleri arasındaki ilişki” isimli yüksek lisans tez çalışması, betimsel yöntem ve ilişkisel tarama modeline göre desenlenmiş olup, 2013-2014 öğretim yılında Kocaeli ili genelinde görev yapan 274 lise yöneticisinden toplanan verilerle gerçekleştirilmiştir. D. J. Dawis ve arkadaşları (1967) tarafından geliştirilen ve Telman (1988) tarafından Türkçe’ye uyarlanan “Minnesota İş Doyumu Ölçeği” ile Pehlivan (1993) tarafından geliştirilen “Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeği” nin kullanıldığı araştırmada yöneticilerin iş doyum düzeyleri “normal” olarak belirlenmiştir. İş doyum algılanmasında kıdem, yaş, okul türü ve öğretmen sayısı değişkenlerinde anlamlı bir farklılık gözlenirken, cinsiyet ve okulun bulunduğu bölge değişkenlerinde anlamlı bir fark ortaya çıkmamıştır.

Akhan (2016), Denizli İl merkezinde bulunan Pamukkale ve Merkezefendi ilçeleri ile Sarayköy İlçelerinde bulunan okullarda çalışan okul müdürü, müdür yardımcısı ve öğretmenlerin iş doyum düzeylerini araştırmak üzere “İlköğretim okullarında görev yapan okul müdürü ve öğretmenlerin iş doyum” ismiyle yaptığı yüksek lisans tez çalışmasında, demografik bilgiler içeren 7 soru ile birlikte iş doyum düzeylerini tespit etmeye yarayan 20 sorudan oluşan ölçek uygulamış ve iş doyum düzeylerinin cinsiyet , yaş ,brans ,en son mezun oldukları okul ve kıdem değişkenleri açısından anlamlı farklılık ifade etmediği sonucuna ulaşmıştır

Koruklu vd. (2013) tarafından “Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi” ismiyle gerçekleştirilen çalışmada amaç, ortaöğretim öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin bazı değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını saptamaktır. Araştırmaya, Aydın ili merkez ortaöğretim kurumlarında görev yapan 526

öğretmen katılmıştır. Veri toplama aracı olarak “*Hackman ve Oldham İş Doyum Ölçeği*” ve demografik özellikler ile birlikte öğretmen görüşlerinin alındığı açık uçlu soru listesinin de yer aldığı “*Kişisel Bilgi Formu*” kullanılmıştır. Elde edilen verilerin analizi sonucunda, öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinin; yaşa, çalıştıkları okul türüne ve okulun fiziksel şartlarına, okuldaki meslektaşlarla ilişkilerine, yenilenen ortaöğretim ders programına, üniversiteye geçiş sınav sistemine, hizmet içi eğitimlere katılma düzeylerine ilişkin görüşlerine göre anlamlı farklılık gösterdiği bulunmuştur. Buna göre;

1. 41 ve üstü yaş aralığındaki bireylerin iş doyum düzeyleri 20-40 yaş aralığına göre daha yüksektir.

2. Sınavla öğrenci alan liselerde çalışan öğretmenlerin sınavsız öğrenci alan liselerde çalışan öğretmenlerden daha yüksek iş doyumuna sahip olduğu belirlenmiştir.

3. Okulun fiziki şartlarının yeterli olduğunu söyleyenlerin yetersiz olduğunu belirtenlere göre iş doyumları daha yüksektir.

4. Meslektaşlarıyla sorun yaşamadıklarını ifade edenlerin iş doyumlarının sorun olduğunu ifade edenlere göre daha yüksek olduğu görülmüştür.

5. Yenilenen ortaöğretim programını uygun bulanların uygun bulmayanlara ve uygun bulup düzeltilmesi gereken yerlerinin olduğunu belirtenlere göre iş doyumlarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

6. Hizmet içi eğitim seminerlerine katılıp memnun olduklarını ifade edenlerin katılmak isteyip katılmayanlara göre daha yüksek iş doyumuna sahip oldukları tespit edilmiştir.

7. Araştırmaya katılan öğretmenlerin iş doyumlarında cinsiyete göre anlamlı farklılık görülmemiştir.

8. Öğretmenlerin mezun oldukları fakülte ile iş doyumunu arasında anlamlı farklılık görülmemiştir.

9. Öğretmenlerin kıdemlerine göre iş doyumlarında anlamlı bir farklılık görülmemiştir.

10. Öğretmenlerin yöneticilerle ilişkilerinde sorun yaşayıp yaşamamalarına ilişkin görüşlerine göre iş doyum düzeylerinde anlamlı farklılık görülmemiştir.

11. Öğretmenlerin ekonomik durumlarına ilişkin görüşlerine göre iş doyum düzeyleri anlamlı farkın olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Ayan vd. (2009) tarafından gerçekleştirilen araştırma, lise öğretmenlerinin iş doyum düzeylerini belirlemek ve bunu etkileyen etkenleri araştırmak amacıyla yapılmıştır.” Lise öğretmenlerinin iş doyum düzeyi ile bunu etkileyen bireysel ve kurumsal etkenler: Sivas merkez ilçe örneği” isimli araştırmada Sivas merkezdeki yirmi beş lisedeki toplam 482 öğretmenden veriler, öğretmenlerin yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, medeni durum, çalışma süreleri, kurum politikaları, ücret, fiziksel koşullar ve yükselme koşullarını belirlemeye yönelik sorulardan oluşan formun yer aldığı İş Doyumu Ölçeği ile toplanmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin %32’si kadın, %68’i erkek öğretmenlerdir. Öğretmenler tarafından ölçekteki tüm ifadelerin geneline verdikleri puanların ortalaması 3.55 olup öğretmenlerin işlerinden orta düzeyde doyum almış oldukları görülmektedir. Genel doyum puanının öğretmenlerin çeşitli özelliklerine göre farklılıkları incelendiğinde;

1. Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin sadece çalışma süreleri, meslekte yükselme olanağına sahip olma ve kurumun işleyişinden memnun olma durumlarına göre anlamlı düzeyde farklılık gösterdiği ortaya çıkmıştır.

2. Buna göre, çalışma süresi bir yıldan az olan öğretmenlerin (ort.=4.11) çalışma süresi daha fazla olanlara göre, mesleğinde yükselme olanağına sahip olduğunu belirtenlerin (ort.=3.84) belirtmeyenlere göre, kurumun işleyişinden memnun olduğunu belirtenlerin (ort.=3.92) belirtmeyenlere göre iş doyum düzeyinin anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu görülmüştür.

Öğretmenlerde iş doyum ve tükenmişlik ilişkisini inceleyen ve Filiz (2014) tarafından yapılan “Öğretmenlerin iş doyum ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi” adlı çalışma ilköğretim öğretmenlerin iş doyumları ve tükenmişlik düzeylerinin demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek ve aralarındaki ilişkiyi ortaya koymak amacıyla gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın örneklemi Üsküdar ilçesindeki 14 resmi ilköğretim okulunda çalışan 341 öğretmenden oluşmuştur. Çalışmanın verilerinin kişisel bilgiler formu, Minnesota İş Doyum Ölçeği ve Maslach Tükenmişlik Envanteri ile elde edildiği bu nicel araştırma sonucunda öğretmenlerin yaş, medeni durum, öğrenim durumu,

hizmet süresi, unvan ve cinsiyetine göre iş doyum seviyeleri ve tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Buna göre;

1. Cinsiyete göre maddi açıdan doyum bakımından istatistiksel olarak anlamlı farkın olduğu gözlemlenmiştir. Maddi açıdan doyum boyutunda erkeklerin ortalaması daha yüksektir. Ancak tükenmişlik boyutları ile diğer iş doyum boyutları açısından bu fark desteklenmemiştir.

2. Medeni duruma göre iş ortamı bakımından tükenmişlik düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Bekar öğretmenler ile boşanmış, dul ve eşinden ayrı yaşayan öğretmenler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Bunun da nedeninin bireyin tükenmişlikle baş edebilmesinde aile kurumunun oynadığı rol olduğu düşünülmektedir.

3. Öğretmenlerin branşlarına göre duygusal bakımından tükenmişlik düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. (Sınıf öğretmenleri ile matematik öğretmenleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur.)

4. Öğrenim durumuna göre iş ortamı bakımından tükenmişlik düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Fakülte mezunları ile yüksek lisans mezunları ve doktora mezunları ile yüksek lisans mezunları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Ayrıca öğrenim durumuna göre duygusal bakımdan doyum düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Fakülte mezunları ile doktora mezunları ve doktora mezunları ile yüksek öğrenim okulu mezunları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Eğitim düzeyleri yüksek öğretmenlerin duygusal iş doyumlarının daha az eğitim görmüş öğretmenlere oranla daha iyi olduğu tespit edilmiştir.

5. Hizmet süresi ile tükenmişliğin iş ortamı bakımından tükenmişlik alt boyutu dışında anlamlı bir ilişkinin bulunmadığı ortaya çıkmıştır.

6. Yaş gruplarının iş doyum ve tükenmişlik alt boyutlarına göre analizi sonucunda iş ortamı bakımından tükenmişlik, idari bakımdan doyum ve maddi açıdan doyum boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. İş ortamı bakımından tükenmişlik sonuçlarına göre 21-30 yaş öğretmenler ile 31- 40 yaş ve 41-50 yaş ve 51 yaş ve üzerindeki öğretmenler arasında fark vardır. Yaş ilerledikçe çalışma olanaklarının arttığı

söylenbilir. İdari bakımından doyum sonuçlarına göre 21-30 yaş öğretmenler ile 41-50 yaş öğretmenler arasında ayrıca maddi açıdan doyum sonuçlarına göre 21-30 yaş öğretmenler ile 51 yaş ve üzerindeki öğretmenler arasında fark vardır. Yaş ilerledikçe işlerinden büyük ölçüde doyum duydukları görülmektedir.

7. Ünvan ile tükenmişliğin iş ortamı bakımından tükenmişlik alt boyutu ve duyarsızlaşma bakımından tükenmişlik alt boyutu dışında anlamlı bir ilişkinin bulunmadığı ortaya çıkmıştır. Buna göre öğretmenler ile baş müdür yardımcısı ve müdür arasında, müdür yardımcısı ile baş müdür yardımcısı arasında ve öğretmenler ile baş müdür yardımcısı arasında fark ortaya çıkmıştır.

8. Aylık gelir ile iş doyumunun maddi açıdan doyum alt boyutu dışında anlamlı bir ilişkinin bulunmadığı ortaya çıkmıştır. Maddi açıdan doyum boyutunda 750-1000 aylık geliri öğretmenler ile 1250-1750 ve 2000 ve üstü aylık geliri öğretmenler arasında fark vardır. Ayrıca 1000-1250 aylık geliri öğretmenler ile 1250-1750 ve 2000 ve üstü aylık geliri öğretmenler arasında fark vardır. Bu durum, öğretmenlerin aylık gelir düzeyinin artmasıyla yaşam kalitelerinin artması sonucu iş dışında mutlu olan insanın işinde de doyuma ulaşabileceği anlamına gelebilir.

9. Çocuk sayısı ile tükenmişliğin duygusal bakımından tükenmişlik alt boyutu ve iş doyumunun duygusal bakımından doyum alt boyutu dışında anlamlı bir ilişkinin bulunmadığı ortaya çıkmıştır. Duygusal bakımından tükenmişlik alt boyutunda 3 ve daha fazla çocuğa sahip öğretmenler ile çocuğu olmayan ve 1-2 çocuğa sahip öğretmenler arasında fark vardır. Eş ve çocuklarla ilgilenmek kişiyi daha tecrübeli bir hale getirebileceği ve aile üyelerinin saygı ve desteğinin çalışana, işin duygusal talepleriyle başa çıkmasında yardımcı olabileceği düşünülmektedir.

Kılıç (2011) tarafından “İlköğretim okullarında görev yapan okul müdürü ve öğretmenlerin iş doyumunu (Tokat ili örneği)” isimli tez çalışması yapılmış; 623 öğretmen ve 65 okul müdürü araştırmaya dahil edilmiştir. Verileri toplamak için Minnesota İş doyum ölçeği kullanılmıştır.

Yapılan istatistiksel analizler sonucunda şu sonuçlara ulaşılmıştır:

1- İlköğretim okullarında görev yapan okul müdürlerinin iş doyum düzeyi 100 puan üzerinden 76,21 olarak belirlenmiştir.

2- İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin iş doyum düzeyi 100 puan üzerinden 71,71 olarak belirlenmiştir.

3- İş doyum düzeyi nötr olan 7 katılımcıya rastlanmıştır. Geriye kalan tüm katılımcılar ya iş doyumunu ya da iş doyumсуuzluğu yaşamaktadır.

4- Öğretmenlerin iş doyumunun düzeyini en yüksek anlamlılık düzeyi ile etkileyen faktör olarak çalışılan okulunun fiziki şartları belirlenmiştir. Fiziki şartları sırasıyla branş, kıdem, terfi, ücret izlemiştir. Medeni durum ve cinsiyetin öğretmenlerin iş doyumunu üzerinde bir etkisi gözlenmemiştir.

5- Kıdem ve terfi olanakları öğretmenlerin iş doyum düzeyini aynı anlamlılık değeri ile etkilemektedir.

6- Medeni durum, cinsiyet, kıdem, branş, çalışılan okulun fiziksel şartları, ücret, terfi değişkenlerinin okul müdürlerinin iş doyumları üzerinde bir etkisi gözlenmemiştir.

“Özel ve resmi İlköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin iş tatmini ve iş streslerinin karşılaştırılması” tez çalışması Erken (2006) tarafından yapılmış, resmi ilköğretim okullarında çalışan 165 ve özel ilköğretim okullarında çalışan 127 öğretmenle ve toplamda 292 öğretmenle gerçekleştirilmiş nicel bir çalışmadır. Verilerin toplanmasında kişisel bilgiler formu, Minnesota İş Doyumu Ölçeği'nin 20 maddeden oluşan kısa formu ve İş Stresi Ölçeği kullanılmıştır. Araştırmanın sonucunda, öğretmenlerin iş doyumları ile iş stresleri arasında orta düzeyde, negatif ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. İş doyum düzeyleri ile ilgili bulgulardan bazıları şu şekilde olmuştur:

1. Resmi ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin iş doyumları, özel ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin iş doyumlarından daha düşük düzeyde çıkmıştır.

2. Özel ve resmi ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri yaşa göre, cinsiyetlerine göre, medeni durumlarına göre, branşlarına göre ve eğitim durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

3. Mesleki kıdemlerine göre ise, kıdemi 1-5 yıl arasında olan öğretmenler ile 21 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri, mesleki kıdemi 6-10 yıl ile 11-20 yıl arasında olan öğretmenlere göre daha yüksek tespit edilmiştir.

4. Tatmin değişkenine göre mesleki kıdemi 1-5 yıl olan öğretmenler ile mesleki kıdemi 11-20 yıl olan öğretmenlerin ortalamaları arasında fark tespit edilmiştir. Aynı şekilde mesleki kıdemi 21 yıl ve üzeri olan öğretmenler ile mesleki kıdemi 11-20 olan öğretmenlerin ortalamaları arasında da çok önemli fark tespit edilmiştir.

Kıvılcım (2014) tarafından “Öğretmenlerde iş doyumu, özyeterlik inancı ve yaşam doyumu ilişkisinin karşılaştırılması” ismiyle nicel araştırma yöntemiyle yapılmış olan tez çalışmasına altı öğretmenlik branşından (İngilizce, Beden Eğitimi, Fen Bilgisi, Okul Öncesi, Matematik, Türkçe) 138’i erkek, 272’si kadın toplam 410 öğretmen katılmıştır. Verilerin toplanmasında Öğretmen İş Doyumu Ölçeği, Öğretmen Özyeterlik Ölçeği ve Yaşam Doyumu Ölçeği kullanılmıştır. Elde edilen bulgulara göre, özyeterlik ve iş doyumu ortalama puanlarında cinsiyete göre anlamlı farklılık olmadığı ve branşa göre ise anlamlı farklılık olduğu, yaşam doyumu ortalama puanlarında ise cinsiyet ve branşta anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir. Ayrıca öğretmenlerin yaş değerleriyle ve deneyim süreleriyle iş doyumu, öz yeterlik inancı ve yaşam doyumu arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

“Lise öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri: Bağcılar örneği” adıyla Yılmaz (2010) tarafından yapılmış olan tez çalışmasında 454 öğretmenden 20 maddelik Minnesota İş Doyum Ölçeği kullanılarak veriler toplanmış ve iş doyum düzeyleri belirlenmeye çalışılmıştır. Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin cinsiyetlerine, medeni durumlarına, görev yaptıkları okul türüne, branşlarına, çalışmakta oldukları okuldaki hizmet sürelerine ve toplamdaki hizmet sürelerine göre farklılaşmakta olup olmadığı, içsel iş doyumu ve dışsal iş doyumu boyutlarında incelenmiştir. Araştırma sonucunda ulaşılan belli başlı sonuçlar şunlardır:

1. İstanbul ili Bağcılar ilçesinde 17 resmi lisede görev yapan öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin genelde yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

2. Bayan lise öğretmenlerinin içsel iş doyum düzeylerinin erkek lise öğretmenlerinin içsel iş doyum düzeylerine göre daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir.

3. Evli ve bekâr lise öğretmenlerinin içsel ve dışsal iş doyum düzeyleri istatistiksel açıdan anlamlı fark ortaya koymamıştır.

4. Genel lise öğretmenlerinin içsel iş doyum düzeyleri meslek lisesi öğretmenlerinin içsel iş doyum düzeylerinden daha yüksek çıkmıştır.

Amacı, resmi eğitim kurumlarında görev yapmakta olan yöneticilerin iş doyum seviyeleri ile yaşam doyum seviyelerinin incelenmesi, iş ve yaşam doyumları arasındaki ilişkinin belirlenmesi ve bazı demografik ve kurumsal değişkenlerin iş ve yaşam doyumları üzerindeki etkisinin ortaya koyulması olan Kubilay'a (2013) ait "Eğitim kurumlarında görev yapan yöneticilerin iş ve yaşam doyumları düzeylerinin incelenmesi (Niğde ili örneği)" isimli çalışma Niğde ili sınırları içerisinde görev yapan 275 okul yöneticisinden oluşan bir örnekleme sahiptir. Kişisel bilgi formunun yanı sıra Minnesota İş Doyum Ölçeği ve Yaşam Doyum Ölçeğinin de kullanıldığı araştırmada verilerin analizi sonucu ulaşılan bulgular şu şekilde olmuştur:

1. İş ve yaşam doyumları arasında pozitif bir ilişki tespit edilmiştir. Çalışma ortamının fiziki şartları ve ekonomik durum algısının iş doyum seviyesi üzerinde etkisi olduğu görülmüştür. Yaş, eğitim seviyesi, yönetici olarak okulda üstlenilen görev, okulun bulunduğu yerleşim birimi, öğrenci sayısı, okulda pansiyon bölümünün olup olmaması gibi değişkenler iş doyum seviyesini farklılaştırmamaktadır.

2. Cinsiyet değişkeninin dışsal iş doyum; mesleki kıdem, medeni durum ve okul türü değişkenlerinin içsel iş doyum üzerinde etkisi mevcuttur. Cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim seviyesi, yöneticinin okuldaki görevi, okulun pansiyon bölümünün olup olmaması, öğrenci sayısı, okulun bulunduğu yerleşim birimi değişkenleri yaşam doyum seviyesinde farklılık oluşturmamaktadır.

3. Mesleki kıdem, çalışılan okul türü, çalışma ortamının fiziki şartları ve ekonomik durum algısı yaşam doyum seviyesini etkilemektedir.

Ünal (2015) çalışmasına "İş doyumları, yaşam doyumları ve yaşam anlamı değişkenlerinin ilköğretim ve ortaokul öğretmenlerinin mesleki bağlılıkları üzerine etkisi" adını vermiş ve araştırma evreninden tabakalı örnekleme tekniği ile örnekleme yaparak 587 öğretmeni araştırmaya dahil etmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, öğretmenlerin mesleki bağlılık düzeylerinin 'kısmen katılıyorum' düzeyinde, iş doyumlarının 'beni orta düzeyde tatmin eder' düzeyinde, yaşam doyumlarının 'kısmen katılıyorum' düzeyinde ve sahip oldukları yaşam anlamının ise 'belirli bir anlamın varlığı' düzeyinde olduğu tespit edilmiştir. Araştırmaya göre, öğretmenlerin iş doyumları; yaş, branş ve okul kademesine

göre; yaşam doyumu, cinsiyet ve medeni duruma göre; sahip oldukları yaşam anlamı ise medeni duruma göre farklılaşmakta olup, diğer değişkenlere göre farklılık göstermemektedir.

Kömürcü (2016) “Öğretmenlerin mesleki iş doyumlarının ve karşılaştıkları zorlukların incelenmesi: Mardin örneği” çalışmasında şu araştırma sorularına yanıtlar bulmaya çalışmıştır:

1. Öğretmenlerin karşılaştığı mesleki zorluklar ve sorunlar nelerdir?
2. Öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen sebepler nelerdir?
3. Öğretmenlerin iş doyumları ile karşılaştıkları mesleki zorluklar arasında bir ilişki var mıdır?

981 öğretmenle gerçekleştirilen araştırma kapsamında veriler üç bölümden oluşan ve "Mesleki Doyum ve Etkililiği Öz Değerlendirme Anketi" başlığı ile verilen bir anket ile elde edilmiştir. İş doyumuyla ilgili bulgulara ulaşmak için a) Ücret, b) Terfi, c) İdare, ç) Sosyal Haklar, d) Ödüller, e) İş Kuralları, f) İş Arkadaşları, g) Öğretmenlik Mesleğinin Doğası ve ğ) İletişim başlıkları altında sorular yöneltilmiştir. Sonuçlar doğrultusunda;

1. Öğretmenlerin iş doyumlarını olumsuz etkileyen en önemli boyutun ücret ile ilgili olduğu görülmüştür.

2. Ücretten sonraki iş doyumunu olumsuz etkileyen boyutlar sırası ile terfi, sosyal haklar, ödüller, iş kuralları, iletişim, idare (yönetim), iş arkadaşları, öğretmenlik mesleğinin doğası şeklinde sıralanmıştır.

Bu araştırma sonucuna göre diyebiliriz ki, öğretmenlerin en az doyum yaşadıkları alt boyutun ücret konusunda, en çok doyum yaşadığı alt boyutun da öğretmenlik mesleğinin doğası konusunda olduğu görülmektedir.

Yapılan yurt içi araştırmaların ortak ve farklı yönlerini değerlendirmek gerekirse, emeklilik konusundaki çalışmaların genellikle nitel yöntemle ve emekli olmuş öğretmenlerle gerçekleştirildiğini söyleyebiliriz. Yapılan çalışmalarda genel olarak öğretmenler emeklilik dönemini yeni bir hayatın başlangıcı gibi gördüklerini ifade etmişler ancak ekonomik sıkıntılardan dolayı emekli olma sonrası çalışmaya bir şekilde devam

etmek de genel eğilimlerden olmuştur. Araştırmalar daha çok emekliliğe uyum temalı olmuş, fakat özellikle son dönemlerde yapılan bazı araştırmalar emekliliğe hazırlık programları üzerine yapılmıştır. Emeklilikle ilgili çalışmaların aksine, iş doyumunu ile ilgili araştırmalar ise daha çok nicel çalışma şeklinde yapılmıştır. Yine emekliliğin aksine iş doyumunu her okul düzeyinde oldukça çok çalışılan bir konu olmuştur. Sonuçlara bakıldığında ise, genel iş doyumunu orta ya da düşük seviyelerde çıkarken, alt boyutlarda özellikle ücret alt boyutunda düşük çıktığı görülmüştür. Bunun dışındaki boyutlarda ise farklı farklı sonuçlara ulaşılmıştır. Bunda da okulların bulunduğu bölgenin ve okul türlerinin etkili olduğu düşünülebilir. Bunun yanında hem emeklilik hem de iş doyumunun birlikte çalışıldığı yurt içi çalışmaya rastlamak mümkün olmamıştır.

Şimdi de mevcut çalışmanın konusuyla ilgili olarak yurt dışında yapılmış olan çalışmaları inceleyelim.

2.2. Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

Emeklilik ve iş doyumunu konularında yurt dışında yapılan çalışmalar incelendiğinde iki konunun da yoğun çalışıldığını görebiliriz. Her iki konunun aynı başlık altında çalışılmış örneklerine az sayıda da olsa yurt dışı çalışmalarda rastlamak mümkündür. Emeklilik konusunu emeklilik planlaması şeklinde çalışılmış olarak daha sık görülürken, emeklilik yıllarında yaşanan tecrübeleri ve emeklilik yılları duygularını araştıran çalışma sayısını daha az görmekteyiz.

2.2.1. Emekliliğe İlişkin Araştırmalar

Ettema (2011) tarafından yapılan “Teacher retirement preferences and behavior (Öğretmenlerin emeklilik tercihleri ve davranışları)” başlıklı tez çalışmasında Ettema gerekli olan verileri ilgili üç gruptan toplamıştır. İlk grup, geleceğin öğretmenleri olacak eğitim fakülteleri öğrencileridir. İkinci grup hem coğrafi anlamda hem kariyer anlamında diğer öğretmenlerden daha fazla yer değiştirebilen alternatif diplomalı öğretmenler grubudur. Üçüncü grup ise, şehirlerde yer alan devlet okulu öğretmenleridir. Örneklem 336 öğretmenden oluşmaktadır. Yapılan bu araştırma sonucunda emeklilik planları konusunda araştırmaya katılan öğretmenlerin %29’nun tanımlı fayda, %25’in tanımlanmış katkı, %22’nin nakit dengesi, %24’nün ise tüm planların karışımını tercih ettikleri görülmüştür. Araştırmanın bir başka sonucu da öğretmen adayları öğrencilerin öğretmenlerin emekliliğine dair çok az bilgiye sahip oldukları ama öğrenmeye hevesli olduklarıdır. Bu durumda

öğretmenlere bu bilginin sağlanması için en iyi zamanın sınıfta öğretmeye başlamalarından sonra olmasındansa hizmete başlamadan önceki süreçteki eğitimler sırasında olduğu önerilmiştir. Bir başka dikkat çeken sonuç ise, öğretmenlerin %76'sının emekliliğe hak kazanmalarının ilk yıllarında emekli oldukları ve eğer aile, sağlık, personel davranışları gibi sebeplerle emekli olmamışlarsa üçte birinden daha fazlasının öğretmenlikten emekli olduktan sonra çalışmaya başlamaları olmuştur. Bunun da olası nedeninin emeklilik teşvikleri olduğu düşünülmektedir.

Schultz (2016), “The journey toward teacher retirement: The experiences, emotions, and challenges that teachers encounter when retiring from the education sector and the implications for educational leaders during the retirement stages (Öğretmen emekliliğine doğru yolculuk: Tecrübeler, duygular, eğitim sektöründen emekli olunurken karşılaşılan zorluklar ve eğitim liderleri için emeklilik aşamaları boyunca olası sonuçlar)” isimli doktora tezinde nitel araştırma yöntemini kullanmıştır. Kriterlere uygun olarak belirlenen 10 emekli öğretmenle (son üç yıl içinde emekli olmuş ve devlet okullarında tam zamanlı çalışmış) yapılan yüz yüze görüşmelerde öğretmenlerden emeklilik kararı, emeklilik öncesi, emeklilik aşaması ve emeklilik sonrası yaşadıkları tecrübeler, duygular ve zorlukları paylaşımları istenmiştir. Araştırma sonucunda görülmüştür ki, emekli olan öğretmenler destek, kaynak ve profesyonel gelişim ihtiyacında olan, tepeden bakılan veya unutulmuş bireyler grubudur. Her biri farklı farklı tecrübeler yaşamış olmalarına rağmen araştırmadan çıkan iki kavramsal çerçeve söz konusudur: ‘Kayıp ve üzüntü’, ‘önemli olma’. Katılımcılar bağlantılarının, ilişkilerinin ve okul ve çevresinin günlük yapısının kaybından bahsetmişlerdir. Önemli olma kavramı alt kavramlarıyla karşımıza çıkmaktadır. ‘Kendine önemli olma’ katılımcıların kişisel özelliklerinin veya eş, anne, baba veya öğretmen olarak sahip oldukları rollerin bir sonucudur. ‘Başkalarına önemli olma’ hem iş arkadaşlarına hem öğrencilerine önemli olma duygusunun bir sonucudur ki katılımcılar bunu kendine önemli olmadan daha çok vurgulamışlardır. ‘Topluma ve dünyaya önemli olma’ kavramı ise bir öğretmen olarak mesleki rolleriyle ilgilidir. Araştırma sonucu, araştırmacının en önemli tavsiyesi öğretmenlerin emeklilikle ilgili sohbetlere erkenden katılmaları, öğretmenleri emekliliğe hazırlamak için toplantılar ve bilgilerini paylaşabilmeleri için işten çıkış mülakatları düzenlenmesi şeklindedir.

Po-Chi (2016) “Retirement Planning, Transition and Life Satisfaction: A Study of Younger Male Retirees in Hong Kong (Emeklilik planlaması, geçiş, yaşam doyumu: Hong

Kong'daki genç emekli erkeklerle bir çalışma)" isimli çalışmasında emeklilik planlaması ve doyumunda bazı anahtar konuları belirlemeyi ve bu konuların iyi bir şekilde anlaşılmasıyla da daha başarılı bir emeklilik geçişine ve emeklilik doyumuna yardımcı olmayı hedeflemiştir. Karma yöntemle gerçekleştirilen bu araştırma için üç araştırma sorusu belirlenmiştir. Bu sorular şöyledir:

1) Genç emekli erkekler (55-64 yaş arası) diğer farklı yaş ve cinsiyet gruplarından daha düşük yaşam tatminine mi sahiptirler?

2) Genç emekli erkeklerin refah durumları düşünüldüğünde yaşam tatmininin kalitesini nasıl tanımlarsınız?

3) Emekli erkeklerin yaşam tatminlerini arttıracak ve başarılı bir emeklilik geçişi sağlayacak bir emeklilik planlamasıyla ilgili anahtar konular nelerdir?

Araştırma kendi içinde 1. ve 2. bölüm olarak ikiye ayrılmıştır. 1.bölüm 1.araştırma sorusuna odaklanmış ve nicel olarak çalışılan bu bölümde 519 katılımcıya ulaşılmıştır. 2.bölüm olan nitel bölümde 12 katılımcıyla yüz yüze görüşmeler gerçekleştirilmiştir.

Araştırma sonunda sorularla ilgili şu sonuçlara ulaşılmıştır:

1. Yaşam tatminleri konusunda anlamlı bir istatistiksel fark ortaya çıkmamıştır.

2. Yaşam tatmini biçimleri: Gelişen, istikrarlı, oluruna bırakılmış, geliştirici, sabitleştirilmiş yaşam tatmini

3. 5 konu: Emeklilikle ilgili erken planlama, devamlılık, işteki rol durumu, stresli bir işten gönüllü emekli olma, aylık emeklilik maaşı

Kenney (2016), "Time to go: Veteran teachers' perspectives regarding leaving the profession (Gitme zamanı: Kıdemli öğretmenlerin meslekten ayrılmayla ilgili bakış açıları)" isimli çalışmasında emekli olmuş, yaşları 57 ile 81 arasında değişen ve çoğunluğu altmışlı yaşlarında olan, her biri farklı branş öğretmeni 9 öğretmenle yaptığı nitel çalışmasında öğretmenlerin emeklilik kararlarına etki eden sebepleri bulmaya çalışmıştır. İş doyumunu ile ilgili sorusunda, katılımcılara okullarında öğretmenlik yaparken duydukları en tatmin edici yönün ne olduğunu sormuş ve bu konuda aldığı en olumlu yanıtlar genellikle 'öğrenciler'le ilgili olmuştur. Öğrencilerin zamanla büyüyüp geliştiklerini görmenin, gençlerle güzel

ilişkiler kurmuş olmanın, gençlerin öğretmenlik mesleğinin en iyi yanı olduğunu ifade etmişlerdir. İş doyumsuzluğu ile ilgili sorulan soruya verilen cevaplar dikkate değer olmuştur: Her ne kadar bu işin en iyi yanı öğrenciler olsa da, öğrencilerin daha fazla kişisel sorumluluk almak istememeleri, gereğinden fazla talepkar ve kaba veliler, yeterli desteği sağlamayan yönetim, bölüm başkanlarının ve resmi makamların artan talepleri, haddinden fazla evrak işleri, test sınavları üzerinde çok durulması, görevlerini en iyi şekilde yerine getirebilmeleri için ihtiyaç duyulan zaman miktarının artması. Bunun yanında katılımcıların üzerinde hemfikir oldukları en önemli nokta ise şu şekilde olmuştur: “Öğretmenlik okul binasında kalan bir kariyer değildir. Okul işi, geceleri, hafta sonu ve bazen de tatillerde eve gelir. Bunun yanında ertesi günün ders hazırlıkları, eve giden kağıt işleri, dersler arasındaki ve öğle yemeğindeki kısa molalar hep yoğun bir çalışma temposu demektir”. Tüm bunlara rağmen katılımcılar tarafından ‘tükenmişlik’ ifade edilmemiş, onun yerine ‘stres, bitkinlik, sağlık konuları ve gereksiz zaman harcatan işler’ ifade edilmiştir.

Smith’in (2016) tez çalışmasında, 3 California bölgesinden 230 öğretmen araştırmaya katılmışlardır. “California Teacher Retirement: Perception, Satisfaction, and Change (California öğretmenlerinin emekliliği: Algı, doyum ve değişim)” adı verilen bu çalışmada yapılan analizler sonucu, bağımsız değişkenlerle ilgili dört boyut (emeklilik algısı, emeklilik yeterliliği, tanımlı fayda tercihi, kişisel emeklilik kontrolü tercihi) ortaya çıkmışken bağımlı değişkenlerle ilgili beş boyut (emeklilik doyumunu, kişisel kariyer doyumunu, tazminat doyumunu, büyük sistem değişikliğine açık olma durumu ve emeklilik sistemini güçlendirmeye açık olma durumu) ortaya çıkmıştır. Amacı ‘öğretmenlerin emeklilik algıları, emeklilik yeterliliği ve tanımlı fayda tercihlerinin emeklilik doyumunu, kariyer doyumunu ve emeklilik sisteminin değiştirilmesine açık olma durumuna ne kadar katkısının olduğunu görmek’ olan bu araştırma göstermiştir ki öğretmenlik tecrübesi 15 yıl ve üzeri olan öğretmenler daha az tecrübeye sahip diğer öğretmenlere göre daha çok emeklilik doyumunu, emeklilik algısı ve tanımlı fayda tercihine sahiptirler. Buna karşın tecrübesi daha az olan öğretmenler büyük emeklilik sistemi değişikliğine daha açıktırlar ve kişisel emeklilik kontrolü tercihleri daha yüksektir. Bu farklılıklar göstermektedir ki tecrübeli öğretmenler emeklilikleriyle ilgili genel olarak daha tatmin olmuş durumdadırlar fakat daha yeni öğretmenler buldukları bölgede yapılması olası sistem düzenlemelerine daha açıktırlar.

Hicks’in (2014) eğitim yöneticilerinin yönetici sorumluluklarından emekliliğe geçişte yaşadıkları tecrübeleri araştıran “A Phenomenological Study of the Retirement

Transition of K-12 Educational Administrators in the State of Alabama (Alabama bölgesi K-12 eğitim yöneticilerinin emekliliğe geçişlerinin fenomenolojik çalışması)” isimli araştırması eğitim yöneticiliğinden emekli olmuş 10 katılımcıyla nitel bir çalışma olarak gerçekleştirilmiştir. Görüşmeden sağlanan verilerin analizi sonucu dört tema ortaya çıkmıştır. Bunlar; a)mali durum b)baskı ve zorlama c)kendini önemli görme d)sağlık şeklindedir. Sonuçlar göstermiştir ki ekonomik konuların emekli olma üzerinde çok önemli bir etkisi bulunmaktadır. Bunun yanında iş yeri etkinliklerinin olmaması kendine duyulan değeri azaltmakta ve güvensizliği arttırmaktadır. Bu iki faktör tek başlarına veya birlikte diğer etkenlerle bir araya gelerek ruhsal ve bedensel sağlığı etkileyebilmektedir. Araştırmaya katılanlar eğitim yöneticilerinin emekliliğe çok daha önceden hazırlanmaya başlamaları, bunun için emeklilik planlama seminerlerine katılmaları ve emekliliğe geçişte ailelerinden yararlanmaları gerektiğini belirtmişlerdir.

Rausch (2013), emeklilik algısı üzerine bir araştırma yapmış ve çalışmasına “Retired adults: Perceptions on successful retirement (Emekli yetişkinler: Başarılı emeklilik algıları)” ismini vermiştir. Bu çalışma, emekliliğe geçişlerindeki doyumlarını kendileri beyan eden 44 emekli ile gerçekleştirilmiştir. Genellikle 60 yaş ve üstü olan katılımcılar farklı etnik, mesleki geçmiş ve aile yapılarına sahiptirler. Araştırma soruları bu kişilerin emeklilikte nasıl yüksek kalitede bir yaşam sürdürebildiklerini sorgulamaya yönelik sorular olmuştur. Araştırma sonucu göstermiştir ki bu kişiler beslenme düzenlerine, egzersizlerine dikkat etmekte ve bu şekilde fiziksel sağlık durumlarını en iyi seviyede tutmaktadırlar. Bunun yanında planlı ve özgürlüklerini sürdüren bir yaşam sürmektedirler. Ayrıca emeklilik kararını vermelerinin mali dengeye ulaştıktan sonra olduğunu ifade etmişlerdir.

Creps (2014) de emeklilik üzerine “An exploration of attitudes towards retirement (Emekliliğe yönelik davranışların bir araştırması)” isimli bir çalışma yapmıştır. Yaşları 50 ile 64 arasında değişen ve emekli olmayı düşünen 9 katılımcıyla gerçekleştirilen hem yapılandırılmış hem informal görüşmeler sonucu bu kişilerin hem mali hem duygusal açıdan emekliliğe geçişe hazır olduklarını göstermiştir. Elde edilen veriler göstermiştir ki katılımcılar emeklilik süresindeki bağımsızlıklarına oldukça önem vermektedirler. Yani emeklilik sürecinde daha çok özgürlük istemekte ve hayatlarıyla ilgili kararları verirken daha bağımsız olmak istemektedirler. Yatırım stratejileri konusunda da daha ölçülü ve risk almaz hale gelmişlerdir. Bu da anaparayı kaybetme düşüncesinden kaynaklanmaktadır. Yani

bu durum da göstermektedir ki katılımcılar emekliliğe yaklaştıkça riske yönelik davranış ve tutumları daha ölçülü hale gelmektedir.

Lee'nin (2016) yaptığı “The influence of health and psychosocial resources on retirement adjustment (Sağlık ve psikososyal kaynakların emeklilik uyumu üzerine etkisi)” adlı çalışma fiziksel sağlık, mali kaynaklar, sosyal destek, medeni durum, kişilik özellikleri ve iş doyumunun emeklilik uyumu üzerine etkisini araştırmıştır. Bu araştırma için yeni emekli olmuş 500 kişiye ulaşılmış ve araştırma sonunda dikkate değer sonuçlar ortaya çıkmıştır. Emekliliğe uyumun ileriki yaşamda refahın önemli bir göstergesi olduğu ve emekliliğe uyum seviyesinin emeklinin sahip olduğu kaynakların seviyesiyle alakalı olduğu ifade edilen bu araştırmada, en önemli bulgulardan biri emeklilik geçiş sürecinde emeklilerin sağlıklarının, mali kaynaklarının ve çocuklarından gelen sosyal desteklerinin zamanla azaldığı yönünde olmuştur. Fakat sağlık, mali kaynaklar ve sosyal destek emekliliğe uyum sürecinde çok önemli etkenlerdir. Bir başka bulgu ise beklendiği üzere evli emeklilerin uyum sağlama sürecini daha kolay gerçekleştirdiği şeklindedir. Diğer bir ifadeyle eşler uyumda önemli bir role sahiptirler. Kişilik özellikleri konusunda da önemli sonuçlar elde edilmiştir. Dürüstlük, vicdanlı olma ve dışa dönüklük daha iyi uyum sonuçları ile ilişkilirken, nevrotik bir dışa dönüklük ve açık kişilik özellikleri daha kötü uyum sonuçlarıyla ilişkili olmuştur. Son olarak ise, iş doyumunun emeklilikten sonra daha yüksek gelir seviyesiyle ve emeklilikten önce arkadaşlardan sosyal destek ile ilişkili olduğu görülmüştür.

Chan (2016) çalışmasına “Who Retires Well and Under What Conditions? The Role of Resources and Contexts in Predicting Retirement Well-Being Trajectories (Kim iyi bir şekilde emekli olur ve hangi koşullarda? Kaynakların ve şartların emeklilik refah gidişatını tahmindeki rolü)” ismini vermiş ve 26 yıl süren boylamsal bir kohort çalışması gerçekleştirilmiştir. Verilere 1986, 1989, 1994, 2001/2002, ve 2011/2012 yıllarında beş dalgada ulaşılmıştır. İlk dalgada 3617 katılımcıya ulaşılmış; ikinci dalgada 2867 katılımcıyla 89-dakikalık yüz yüze görüşme tekrarı yapılmış, üçüncü dalgada 2562 katılımcıyla 45-dakikalık yüz yüze görüşme veya telefon görüşmeleri yapılmış, dördüncü dalgada 1787 katılımcıyla 45-dakikalık yüz yüze görüşme veya telefon görüşmeleri yapılmış ve son dalgada 1427 katılımcıyla 60-dakikalık yüz yüze görüşme veya telefon görüşmeleri yapılmıştır. Oldukça kapsamlı gerçekleştirilen bu araştırmada katılımcılara yöneltilen kapalı ve açık uçlu sorular sağlık, mali durum, toplumsal prensipler, ayrımcılık,

eğitim, bireyler arası ilişkiler, çalışma, psikolojik özellikler ve baş etme özellikleri, yaşlanma davranışları konularında olmuştur. Emeklilik öncesinden emeklilik sonrasına kadar olan sürece bakıldığında dört gidişat ortaya çıkmıştır: Refah seviyesinin korunması (sürekli durgunluk, sürekli iyiye gitme) veya refah seviyesinin değişmesi (emeklilik toparlanması, emeklilik gerilemesi). Refah seviyesini emeklilik süresince koruyanların çoğunluğu sürekli durgunluk yaşamışlardır ve bu kişilere göre ‘emeklilikte hiç değişim olmaması iyi’dir. Refah seviyesini emeklilik boyunca koruyanların küçük bir kısmı ise sürekli iyiye gitmişlerdir ve onlara göre ‘emeklilikte hiç değişim olmaması kötü’dr. Refah seviyesini emeklilik öncesinden emeklilik sonrasına değiştirenler tüm grubun üçte birlik bölümünü oluşturmaktadırlar. Bunlardan bir kısmı emeklilik toparlanması yaşamışlardır ve onlar için ‘emeklilik bir iyileşme dönemi’dir. Son grupta olanlar refah seviyelerini emeklilik öncesine göre dşrenlerdir ve onlara göre de ‘emeklilik bir düşüş dönemi’ olmuştur.

Donnelly (2008) yılında California’da bir çalışma yapmıştır. “California school teachers: Retirement and financial satisfaction (California ğretmenleri: Emeklilik ve mali tatmin)” isimli bu çalışmada Donnelly erken emekli olan öğretmenlerin mali durumlar bakımından ortak özelliklerini belirlemeye çalışmıştır. Betimleyici araştırma yönteminin kullanıldığı çalışmada örneklemde bir finansal planlama şirketinden isimleri alınarak belirlenen ve hepsi 65 yaşından önce emekli olmuş olan gönüllü 360 emekli ğretmen yer almıştır. Araştırmacı tarafından geliştirilmiş yarı yapılandırılmış görüşme sorularıyla elde edilen veriler sonucu şu bulgulara ulaşılmıştır:

1. Erken emekli olmak için öğretmenler erken planlama yapmaya başlamalıdır.
2. Erken emekli olmada gerekli planlamanın türü ve miktarında cinsiyet belirleyici bir faktör değildir.
3. Emeklilik için aşamalar kadın ve erkekler için aynıdır ancak ocuk yetiştirmiş kadınların emekli olmaları için geçen süre farklıdır.
4. Finansal bir planlayıcı ile çalışmak erken emeklilikte önemlidir.

Harris (2017), artan yaşam süresi beklentisinden kaynaklı emeklilik süresinin de artmasıyla birlikte bireylere pek çok konuda yardımcı olabilecek bir emeklilik öncesi planlama eğitim programı geliştirmeyi amaçlayan bir çalışma yapmıştır. Harris “Development of a retirement longevity planning pre-retirement training program (Uzun

ömürlü emeklilik planlamasında emeklilik öncesi eğitim programı geliştirme) adını verdiği bu çalışmada, pilot çalışmasını bir erkek ve dört kadın katılımcıyla (55-61 yaşları arası) üç aşamada çalışmış; ilk aşamada ihtiyaç analizi yapılmış, ikinci aşama proje geliştirme aşaması olmuş, üçüncü aşamada da odak grup görüşmeleri yapılmıştır. Bulgular finansal durumlar, sağlık durumları ve uzun süreli bakım durumları için bir rehber çok ihtiyaç duyulduğunu göstermiştir. Çalışma sonucunda oldukça faydalı olduğu ifade edilen bir rehber kitap hazırlanmıştır. Kitapta bir kapak sayfası, içerik tablosu, rehberin nasıl kullanılması gerektiğine dair bir açıklama bölümü, modüller (Modül 1: Emekliliğe hazırlık, Modül 2: Sağlık ve fiziksel aktivite, Modül 3: Sağlık ve Sigorta), quizler, anketler bölümü ve öneriler bölümü yer almaktadır. Katılımcıların %80 i en önemli bölümün ‘birikimler’ bölümü olduğunu ifade etmişlerdir.

Seyfarth (2009) “An explanatory study on factors of post-retirement employment (Emeklilik sonrası çalışmanın etmenleri üzerine açıklayıcı bir çalışma)” adlı çalışmasında beş araştırma sorusu hazırlamıştır. Bunlar:

1. Emeklilik sonrası çalışma seçimini etkileyen etmenler nelerdir?
2. Emekliler ne tür işler ararlar?
3. Emeklilik sonrası işler yalnızca mali sebeplerden dolayı mı tercih edilir?
4. Emeklilik sonrası iş seçiminde emeklinin hobileri veya ilgi alanları etkili faktörler midir?
5. Emeklilik öncesi planlama emeklilik sonrası iş bulma kararını etkiler mi?

Bu sorulara verilmiş cevaplardan ilk sıradakiler ise şu şekilde olmuştur:

1. Üretken ve yararlı olmaya devam etme ihtiyacı (%36), para ihtiyacı (%21)
2. Başarı duygusu veren işler (%41)
3. Sadece mali sebepler değil başarı duygusu gibi farklı sebepler de söz konusu
4. Bu soruyla ilgili istatistiki bir fark ortaya çıkmamıştır.
5. Bu konuyla da ilgili istatistiki bir fark ortaya çıkmamıştır.

Noone (2010) tarafından “Psychological and socioeconomic factors influencing men and women’s planning for retirement (Erkek ve kadınların emeklilik planlarını etkileyen psikolojik ve sosyo ekonomik faktörler)” ismiyle yapılmış olan ve bu tez çalışmasının da ölçeğinin geliştirilmesi için kullanılan araştırmada araştırmacı dört çalışma teması belirlemiştir: 1.tema ‘Emeklilik öncesi planlama ve yaşamın ilerleyen döneminde refah durumu’; 2.tema ‘Erkekler ve kadınlar emeklilik planlamalarında farklılıklar gösterirler mi?’; 3.tema ‘Emeklilik planlaması ölçeğinin geliştirilmesi süreci’; 4.tema ‘Emeklilik planlamasının sosyoekonomik, psikolojik ve demografik boyutlarının incelenmesi’.

1.tema için veriler 1992-2004 yılları arasında Amerikan Sağlık ve Emeklilik Çalışması verilerinden boylamsal olarak alınmıştır. 2.temanın verileri Yeni Zelanda Sağlık, Çalışma ve Emeklilik Çalışması’nın ilk dalga verilerinden elde edilmiştir. 3.temanın verileri için, Friedman ve Scholnich’in (1997) teorilerinden yola çıkarak mali durum, sağlık durumu, yaşam tarzı ve psikolojik planlamanın değerlendirilmesi için 52 maddelik bir ölçek geliştirilmiştir. Ölçek geliştirme çalışmaları sırasında yaşları 49-60 arasında değişen 1449 emekli olmamış bireyle çalışma yapılmıştır. 4.tema ise, 3.temanın devamı niteliğindedir. Onun verileri kullanılarak cinsiyet, medeni durum, emeklilik algısı ve emeklilik planlamasına dair iki değişkenli analizler yapılmıştır.

Araştırma sonucu ortaya çıkan sonuçlar şu şekilde olmuştur:

1. İlk temanın sonuçlarına göre, emeklilik planlamasında iki temel faaliyetin önemi ön plana çıkmıştır. Bunlar; emeklilik planlamasıyla ilgili eşlerle konuşma ve emeklilik maaşı ve özel birikimlerle mali planlama yapılmasıdır.

2. İkinci temanın sonuçlarına göre, emeklilik algısı bakımından ve gayri resmi planlama bakımından kadınlar erkeklerden farklı çıkmamışlardır. Ancak kadınlar emeklilik için mali bakımdan daha az hazırlıklı çıkmışlardır, daha düşük yaşam standartları belirtmişlerdir ve ücretli işlerle daha az ilgileri olduğu ortaya çıkmıştır.

3. Üçüncü ve dördüncü temanın sonuçlarına göre, cinsiyet mali planlama ile çok ilişkili çıkmamıştır; beklenen emeklilik uyumu mali planlama ile pozitif yönde ilişkili çıkmıştır; medeni durum mali planlama ile ilişkili çıkarken, diğer planlama türleriyle ilişkisiz ya da çok az ilişkili çıkmıştır; sağlığın desteklenmesinde ve emekliliğe uyumda emeklilik planlamasının önemli bir değişken olduğu ortaya çıkmıştır.

Kautonen vd. (2012) “Job satisfaction and retirement age intentions in Finland: Self-employed versus salary earners” (Finlandiya’da iş doyumunu ve emeklilik yaşı niyetleri: Serbest meslek sahipleri maaşlı çalışanlara karşı) isimli bir çalışma yapmışlar ve çalışma kapsamında 1262 ofis çalışanına ulaşımlardır. Çalışma sonucunda iş doyumunun daha geç emekli olma ve kariyeri sürdürme isteğinin önemli bir belirleyicisi olduğu ortaya çıkmıştır.

Davies vd. (2017) yapmış oldukları “Job satisfaction, retirement attitude and intended retirement age: A conditional process analysis across workers’ level of household income” (İş doyumunu, emeklilik tutumları ve planlanmış emeklilik yaşı: Çalışanların hane geliri seviyelerinin şartlı süreç analizi) adlı çalışmalarında 50 yaş üstü 590 çalışana ulaşımlar ve iş doyumunu ve planlanan emeklilik yaşı arasında doğrudan bir ilişki bulamamışlardır. Bununla birlikte emeklilik tutumları üzerinden iş doyumunu ve planlanan emeklilik yaşı arasında dolaylı bir ilişki gözlemlenmiştir. Bu ilişki, içinde bulunulan sosyo-ekonomik gruba göre değişmektedir. Yüksek hane gelirine sahip yaşlı çalışanlarda böyle bir ilişki olmamasına rağmen, düşük ve orta seviyede hane gelirine sahip yaşlı çalışanlarda negatif bir ilişki söz konusu olmuştur. Diğer bir ifadeyle, düşük ve orta seviyede hane gelirine sahip yaşlı çalışanlarda iş doyumunun artması emeklilik beklentisini daha az çekici hale getirmektedir.

Osman vd. (2016) “Retirement Planning & Job Satisfaction: Cushion to Avoid Bridge Employment?” (Emeklilik planlaması ve iş doyumunu: Köprü istihdamından kaçınmak için tampon?) isminde bir çalışma gerçekleştirmişlerdir. Bu çalışmalarında emeklilik planlaması ve iş doyumunun köprü istihdamı denen emekli olduktan sonra yapılan ve emekliliğe geçişi kolaylaştıran iş üzerine etkilerini incelemişlerdir. Bunun için 523 katılımcıya ulaşımlar ve çalışmalarında emeklilik planlaması ve iş doyumunun köprü istihdamı üzerinde %4,7 varyans değeriyle en güçlü belirleyici oldukları sonucuna ulaşımlardır.

3.2.2. İş Doyumuna İlişkin Araştırmalar

Cunningham (2015), “A quantitative analysis of the factors associated with teacher attitudes and perceptions towards job satisfaction (Öğretmenlerin iş doyumunu algısı ve davranışlarına ilişkin faktörlerin nicel bir analizi)” isimli betimleyici çalışmasında örgütsel faktörlerin ve iş yeri şartlarının öğretmenlerin iş doyumunu üzerinde etkisi olup olmadığını araştırmıştır. Hem devlet okullarından hem özel okullardan 43244 öğretmenle

gerçekleştirilen bu çalışmada 4'lü likert tipi 19 adet soru sorulmuş, sorulan bu sorular yoluyla öğretmen talebi ve açığı, öğretmen ve yönetici özellikleri, okul programları, okullardaki genel koşullar, öğretmen ve yöneticilerin okul iklimine dair algıları, öğretmen maaşları, işe alma uygulamaları ve öğrencilerin genel özellikleri belirlenmeye çalışılmıştır. Bağımsız değişkenler (aynı zamanda araştırma soruları) olan maaş, yönetimin desteği, öğrenci disiplini, iş yeri politikaları üzerine fakülte etkisi ve öğretmen düşünce ve tutumlarının bağımlı değişken olan öğretmen iş doyumunu üzerine etkileri ölçülmeye çalışılmıştır. Yapılan analizler sonucu, öğretmen düşünce ve tutumlarının pozitif yönde %36,9 ile ve yönetimin desteğinin pozitif yönde (%2,4) en çok etkiye sahip olan faktörler olduğu görülmüştür. Onları sırasıyla ve negatif yönde, öğrenci disiplini (%13), maaş (%11) ve fakülte etkisi (8,5) izlemiştir. Araştırma bu sonuçlarla Herzberg'in çift-faktör teorisini doğrulayan sonuçlara sahip olmuştur. (Teoriye göre iş doyumunda içsel ve dışsal faktörler vardır. Dışsal faktörler: bireyler arası ilişkiler, çalışma koşulları, maaş ve yönetimin uygulamaları; içsel faktörler: başarı, kabul görme, sorumluluk, işin kendisi, terfi fırsatı)

Hubbert (2003) çalışmasına “Teacher teams: Exploring job satisfaction and work-related factors of teacher collaboration at the middle and high school levels (Öğretmen ekipleri: Orta okul ve lise seviyelerinde öğretmen iş birliğinin iş doyumunu ve işle ilgili faktörlerinin incelenmesi)” adını vermiş ve öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin öğretmenlerin tecrübe düzeyleri (yeni, tecrübeli ve emekliliğe yaklaşmış), okul tayinleri (orta okul ve lise) ve ekip yapısından (informel, formel ve ekibin olmadığı yapılar) mı ya da bu üç faktörün ortak etkileşiminden mi etkilendiğini bulmaya çalışmıştır. 2500 öğretmenin rastgele yöntemle seçildiği bu çalışmada uygulanan ölçekler 535 öğretmenden gelmiştir. Yeni, tecrübeli ve emekliliğe yaklaşmış öğretmenlerin iş doyum düzeyleri arasında bariz farkların çıktığı bu çalışmada katılımcılara 10 alt başlık altında 100 soruluk bir ölçek uygulanmıştır. Bu alt başlıklar şöyledir: Öğretmenlerin müdürü değerlendirmesi, öğretmeden duyulan memnuniyet, öğretmenlerin birbirlerini değerlendirmesi, öğretmen maaşları, öğretmenlerin yükü, müfredatla ilgili konular, öğretmenlik statüsü, toplumun eğitime desteği, okulun fiziksel imkanları ve toplumun baskısı. Araştırmada ulaşılan bulgular şu şekilde olmuştur:

1. Orta okul ve liselere yeni atanmış (1-5 yıllık) öğretmenlerin iş doyumları tecrübeli öğretmenlere göre daha fazladır.

2. Liselere atanmış ve informel gruplara dahil olmuş yeni öğretmenlerin iş doyum düzeyleri, daha tecrübeli öğretmenlere göre, orta okula atanmış öğretmenlere göre, formel gruplara dahil ya da hiçbir gruba dahil olmayan öğretmenlere göre daha yüksek çıkmıştır.

3. Orta okulda çalışan emekliliği yaklaşmış ve formel yapılara dahil öğretmenlerin iş doyum düzeyleri en düşük çıkmıştır.

4. İş doyum düzeyleri orta okula ve liseye atanmış, formel yapılara dahil öğretmenler için en düşük çıkmıştır.

Webb'in (2007), "New teacher job satisfaction: Effects of general job facets and teacher job specific facets (Yeni öğretmenlerde iş doyumunu: İşin genel özellikleri ve öğretmenliğin özel yönlerinin etkileri)" adlı çalışması 638 yeni öğretmenle (üç yıl ve daha az süredir çalışan) 61 soruluk 5'li likert tipi bir ölçekle nicel olarak gerçekleştirilmiş bir çalışmadır. Kontrol değişkenlerinin yaş, cinsiyet, medeni durum, bakmakla yükümlü olduğu çocuk sayısı, etnik köken, eğitim durumu, öğretmenlikteki kıdem, çalışmakta olduğu okul türü (ilkokul, ortaokul, lise) ve okulun CATS sınavlarındaki yeri olduğu çalışmanın bağımsız değişkenleri işin genel özellikleri (avantajları, zaman/maaş) ve işe özel yönler (öğretmenin hazırlıklı olması/yetenekleri, okul liderliği) iken bağımlı değişkeni ise yeni öğretmenin iş doyumudur. Demografik değişkenlere bakıldığında medeni durum, öğretmenlikteki kıdem ve okulun CATS sınavlarındaki yerinin iş doyumuna önemli bir bağıntısı olduğu görülür. Evli ve tecrübesi fazla öğretmenlerin iş doyumları yüksektir. Çalışmanın bir başka bulgusu işten kaynaklı değişkenler üzerine olmuştur. İşten kaynaklı tüm değişkenlerin iş doyumuna ile göze çarpan, pozitif bir ilişkisi ortaya çıkmıştır. Başka bir ifadeyle, iş doyumunun belirleyicileri olan 5 öge ortaya çıkmıştır. Bunlar: a) öğretmenin hazırlıklı olması/yetenekleri b) okul liderliği c) bağımsızlık/müdürün takdir etmesi d) zaman/maaş e) işin avantajları. Yeni başlayan öğretmenlerin meslekte tutulabilmeleri için yeni politikalar geliştirilme sürecinde bu faktörler göz önünde bulundurulmalıdır.

McNeill'in (2016) şehir merkezinde 13 ortaokulda çalışan öğretmenlerle gerçekleştirdiği ve amacı iş doyum düzeylerini incelemenin yanı sıra iş doyumuna etki eden faktörleri belirlemek olan "A Study of Factors that Impact Middle School Teacher Job Satisfaction (Ortaokul öğretmenlerinin iş doyumlarına etki eden faktörler üzerine bir çalışma)" isimli çalışmasında demografik soruların yanında 36 soruluk 6'lı likert tipi ölçek kullanılmıştır. İş Doyum Ölçeği adı verilmiş olan ve 1985 yılında geliştirilmiş olan ölçekte

maaş, terfi, denetim, işin doğası, çalışma koşulları, iş arkadaşları, iletişim, yan haklar ve koşullu ödüller olmak üzere dokuz alt ölçek bulunmaktadır. Bu alt ölçekler de dış ve iç faktörler olarak gruplandırılırlar. Demografik veriler de yaş, cinsiyet, eğitim durumu, branş, emekliliğine kalan yıl sayısı, maaş, öğretmenlikteki yılı ve toplamda çalışmış olduğu okul sayısı sorularıyla elde edilmiştir. 232 öğretmenin internetten Survey Monkey yazılımı üzerinden alınan cevapları analiz edildiğinde ulaşılan sonuçların bazıları şöyledir:

1. Cinsiyetin içsel ve dışsal motivasyon ve doyum üzerine bir etkisi görülmemiştir.
2. 21-30, 31-40, 41+ yaş gruplarıyla yapılan analiz sonucu da yaşın da bariz bir etkisi görülmemiştir.
3. Lisans mezunu öğretmenlerin iş doyum düzeyleri lisans üstü mezunlarına göre daha yüksek çıkmıştır.
4. Branşın iş doyumunu üzerine etkisi görülmemiştir.
5. Emekliliğine kalan yıl sayısının da iş doyumunu üzerine etkisi görülmemiştir
6. Öğretmenlikteki yılın etkisi gözlenmiş olup daha tecrübeli öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin daha düşük olduğu görülmüştür.
7. Çalışmış olduğu okul sayısının iş doyumunu üzerine etkisi gözlenmemiştir.
8. Alınan maaşın da iş doyumunu üzerine etkisi gözlenmemiştir.

Turner'ın (2007) tez çalışması olan "Predictors of Teachers' Job Satisfaction in Urban Middle Schools (Şehir ortaokullarında çalışan öğretmenlerin iş doyumlarının belirleyicileri)" çalışma okul değişkenlerinin (dönem sonu okuma ve matematik sınavlarındaki öğrenci başarısı, okulun büyüklüğü, öğretmen devir oranları), öğretmen değişkenlerinin (öğretmenlikteki çalışma süresi, lisans durumu, eğitim düzeyi, devam durumu) ve öğrenci değişkenlerinin (azınlık öğrencilerinin ve ekonomik açıdan dezavantajlı öğrencilerin okumada ve matematikteki yeterlilikleri) iş doyumunu üzerine etkisi üzerine kurulu bir çalışma olmuştur. Ana hipotezin okul, öğretmen ve öğrenci değişkenlerinin iş doyumunu üzerine etkisi olduğu olan bu 39 soruluk nicel araştırmanın örneklemini 46 ortaokuldan 2900 öğretmen oluşturmuştur. Analiz sonuçları araştırmacıyı sıfır hipotezlerden yedi hipotezi kabul etmeye, üç hipotezi reddetmeye götürmüştür. Bulgulara göre iş doyumunu

ile okulun büyüklüğü, öğretmen devirleri, öğretmen devam durumu, öğretmenlikteki çalışma süresi, eğitim düzeyi, lisans durumu ve azınlık öğrencilerinin okumada ve matematikteki yeterlilikleri arasında istatistiki anlamda bir ilişki ortaya çıkmamıştır. Fakat okulun okuma ve matematikteki başarısı ve ekonomik açıdan dezavantajlı öğrencilerin okumada ve matematikteki yeterlilik yüzdeleri ile iş doyumu arasında istatistiki bir ilişki bulunmuştur.

Smith'in (2007) tez çalışması "A study of job satisfaction among teachers in the Florida League of Christian Schools (Florida Hristiyan Derneği Okullarında çalışan öğretmenlerin iş doyumları üzerine bir çalışma)" ismiyle hazırlanmış 200 öğretmenin katılımıyla gerçekleştirilmiş karma yöntemle gerçekleştirilen bir çalışmadır. Araştırmacı yüksek doyum kategorisinde yer alan 5 ve düşük doyum kategorisinde yer alan 5 öğretmenle de kısa birer görüşme yaparak neden bazı değişkenlerin iş doyumu ile ilişkisi olurken bazı değişkenlerin olmadığını anlamaya çalışmıştır. Ölçekteki 25 soruya göre etraflı bir iş doyumu değerlendirmesi yapıldığında soru başına ortalama iş doyumu puanı 5 üzerinden 4.11 çıkmıştır. Yine değerlendirmelere göre ilk beş sırada yer alan iş yeri değişkenlerinin ilk ikisi okulların dini okullar olmasından kaynaklı olarak dini olarak kendilerini rahatça ifade etme özgürlüklerinin olmasıyla ilgili değişkenler olmuştur. Sonraki üç değişken ise ahlaki değerler, topluma hizmet ve öğretmenlikte yeteneklerin kullanılması şeklinde olmuştur.

Zhang (2006) 1987-2000 yılları arasında 4 set halinde toplanan ulusal boyamsal veri setlerini de kullanarak gerçekleştirdiği "Retaining K-12 teachers in education: A study on teacher job satisfaction and teacher retention (K-12 öğretmenlerini eğitimde tutmak: Öğretmen iş doyumu ve öğretmen kaybetmeme üzerine bir çalışma)" adlı kapsamlı çalışmasında şu bulgulara ulaşmıştır:

1. Okul iklimi, öğretmen özerkliği, öğretmen maaşları ve profesyonel gelişme öğretmen iş doyumunu önemli ölçüde etkiler ki bunların arasında en öne çıkanlar okul iklimi ve öğretmen maaşlarıdır.

2. Okul iklimi, profesyonel gelişme ve iş doyumu öğretmenlerin meslekte kalmaya devam etmelerini önemli ölçüde etkileyen etmenlerdir. Bunların arasında en bariz etkiye sahip olan ise iş doyumudur.

3. Öğretmenin bağımsız olması profesyonel gelişme ile oldukça bağlantılı olduğundan öğretmenliği bırakanlar öğretmenlikte kalanlarla bu yönde farklılık gösterirler.

4. Öğretmenin yaşı, öğretmenlikteki kıdemi ve atama branşı iş doyumunu ve meslekte kalma üzerinde arabulucu etkiye sahiptirler.

Yurt dışı çalışmaları da aynı şekilde ortak ve farklı yönleri açısından değerlendirmek gerekirse, öncelikle her iki konuda yapılan çalışmalarda ülkemizdeki çalışmalardan daha farklı değişkenlerle çalışmaların yürütüldüğünü söyleyebiliriz. Emeklilik konusunda genellikle emeklilik tercihlerinin çalışıldığı hem nitel hem nicel çalışmalar karşımıza çıkarken, iş doyumunu konusunda genellikle nicel çalışmalar karşımıza çıkmaktadır. Emeklilikle ilgili yapılan nicel araştırmalar çok sayıda katılımcıyla ve birkaç aşamada gerçekleştirilen araştırmalardır ve tema tema çalışılmışlardır.

Gerek yurt içinde gerekse yurt dışında yapılan çalışmalar incelendiğinde çalışmanın her iki boyutunun bir arada çalışılmış örneklerine çok rastlanamamıştır. O yüzden mevcut yapılmakta olan bu çalışmanın alanyazına yeni bir boyut kazandırması ve sonraki araştırmacılar için de fikir kaynağı olması beklenmektedir. Bu çerçevede aşağıda yöntem ve bulgulara yer verilmiştir.

3. BÖLÜM

3. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, evreni, örnekleme, veri toplama aracı ile verilerin toplanması ve analizlerinde uygulanan istatistik tekniklere ilişkin açıklamalara yer verilmiştir.

3.1. Araştırmanın Modeli

Lise öğretmenleri ve yöneticilerinin emekliliğe ilişkin görüşleri ile iş doyum düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemeyi hedefleyen bu araştırmanın modeli “betimsel tarama” modelidir. Bu araştırma ile lise öğretmenleri ve yöneticilerinin emeklilik görüşleri ve iş doyum düzeyleri arasındaki ilişkiye dair algıları, uygulanan ölçeklerle öğretmen ve yöneticilerin değerlendirmelerine göre betimlenmeye çalışılmıştır.

3.2. Evren

Araştırmanın çalışma evrenini, 2016-2017 eğitim öğretim yılında Aydın ili Efeler ilçesinde çalışan lise öğretmenleri ve yöneticileri oluşturmaktadır. Araştırmanın yapıldığı 2016-2017 eğitim öğretim yılında Efeler ilçesi Milli Eğitim Müdürlüğü’nden alınan verilere göre ilçe sınırları içinde bulunan resmi lise sayısı 21’dir. Araştırmanı evreni bu 21 okuldaki öğretmen ve yöneticilerden oluşturulmuştur.

Araştırmanın yürütüldüğü Efeler ilçesindeki liseler ve bu liselerde görev yapmakta olan öğretmen ve yönetici sayı ve oranları Tablo 3.1.'de verilmiştir.

Tablo 3.1. Araştırma Kapsamında Bulunan Liseler ve Bu Liselerde Görev Yapmakta Olan Öğretmen ve Yönetici Sayı ve Oranları

Okulun Adı	Frekans(f)	Yüzde (%)
1. Adnan Menderes Anadolu Lisesi	51	4.28
2. Şehit Polis Nedip Cengiz Eker Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi	50	4.20
3. Aydın Atatürk Anadolu Lisesi	60	5.03
4. Aydın Fen Lisesi	29	2.43
5. Murat-Hale Küçükoğlu Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi	43	3.61
6. Aydın Lisesi	84	7.04
7. Aydın Sosyal Bilimler Lisesi	23	1.93
8. Aydın Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi	109	9.14
9. Cumhuriyet Anadolu Lisesi	72	6.04
10. Dalama Çok Programlı Anadolu Lisesi	12	1.00
11. Efeler Anadolu Lisesi	68	5.70
12. Emel Mustafa Uşaklı Anadolu Lisesi	61	5.11
13. Aydın Anadolu İmam Hatip Anadolu Lisesi	77	6.46
14. Mehmet Akif Ersoy Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi	37	3.10
15. Mimar Sinan Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi	134	11.2
16. Süleyman Demirel Anadolu Lisesi	43	3.60
17. Umurlu Çok Programlı Anadolu Lisesi	29	2.43
18. Aydın Yüksel Yalova Güzel Sanatlar Lisesi	41	3.44
19. Zübeyde Hanım Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi	107	8.97
20. Umurlu Anadolu İmam Hatip Lisesi	3	0.26
21. Osman Gazi Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi	60	5.03
TOPLAM	1193	100

Tabloda görüldüğü gibi, araştırmanın çalışma evrenini 2016-2017 öğretim yılında Aydın ili Efeler ilçesinde bulunan 21 lisede görevli 1193 öğretmen ve yöneticiden oluşturmaktadır.

3.3. Örneklem

Araştırmada örneklem seçiminde seçkisiz yani olasılık temelli örnekleme yöntemlerinden “tabakalı örnekleme” yöntemi tercih edilmiştir. Bu yöntemde alt kümeler seçilir ki bu alt kümelere tabaka denir. Bu tabakaların her biri bir evren (yığın) gibi düşünülür ve bunların her biri için alt kümeler belirlenir. Belirlenen bu alt kümelerden tesadüfi yolla örneklem alınır. Her örneklem, örneklem birimi oranında temsil edilir (Tanrıöğen vd., 2014:123).

Örneklem büyüklüğünü hesaplamada birkaç yöntemden faydalanılmıştır. Bunlardan ilki süreksiz değişkenlerde ‘n’ örneklem büyüklüğü hesaplama formülüdür (Büyüköztürk vd., 2014:96). Bu formüle göre:

$$n = \frac{no}{1 + \frac{no-1}{N}} \text{ ve } no = \frac{(t^2 PQ)}{d^2}$$

olacak şekilde $no=384.16$ olarak hesaplanır ve bu değer ilk formülde yerine konursa;

$$n = \frac{384.16}{1 + \frac{(384.16-1)}{1193}} = 290.809$$

-olarak hesaplanır ve örneklem büyüklüğü olarak 291 alınabilir denmektedir.

Bu işlemi doğrulamak adına ‘Farklı Sapma Miktarları İçin Örneklem Büyüklükleri Tablosu’na bakıldığında $N=1000$ için $\alpha=0.4$ anlamlılık düzeyinde 375 ve $\alpha=0.5$ anlamlılık düzeyinde 278 sayıları hesabı doğrulamaktadır. Son olarak Örneklem Büyüklüğü Hesaplama Motoru da %95 güven aralığı ve $\alpha=0.5$ anlamlılık düzeyinde 291 rakamını vermiştir.

Örneklem büyüklüğü belirlendikten sonra, tabakalama aşamasına geçilmiştir. Yapılan hesaplamada evrendeki 1193 kişinin 291 örneklem sayısı ile temsil edileceği belirlenmiştir. Buna göre 1193 kişinin 611 kişisi Anadolu Liselerinde çalışmakta, 582 kişisi de Meslek Liseleri ve/veya Teknik Liselerde çalışmaktadır. Kurulan orantıyla evrendeki 611 kişinin ilk tabaka olan Anadolu Liseleri tabakasında 149; evrendeki 582 kişinin Meslek Liseleri ve/veya Teknik Liseler tabakası olan ikinci tabakada 142 kişi ile temsil edilmeleri gerektiği hesaplanmıştır. Bu hesaplama sonucu oluşan tablo, Tablo 3.2.’de şu şekilde verilebilir.

Tablo 3.2. Okul Türlerine Göre Örneklem Alınan Öğretmen ve Yönetici Sayıları

Okul türü	Evrendeki sayı	Örneklem sayısı
Anadolu Lisesi	611	149
Meslek Liseleri ve/veya Teknik Lise	582	142
Toplam	1193	291

Araştırma emeklilik hakkındaki görüşlerin belirlenmesi amacını taşıdığı için örneklem alınan öğretmenlerin ve yöneticilerin kıdemlerinin 20 yıl ve yaşlarının da 40 yaş üstü olması temel alınmıştır. Okullarda bu ölçütlere sahip denekleri bularak ölçekleri uygulamak zor olduğundan öncelikle anketi doldurmayı kabul eden 320 öğretmen ve yönetici örneklem alınmıştır. Araştırmamız emeklilik ile ilgili olduğu için emeklilik dönemine yakın olan eğitimciler örneklem alınmıştır. Bu bağlamda, kıdemi 20 yıl ve yaşı 40'ın üstünde olan 222 öğretmen ve yönetici bu çalışmanın örnekleme olarak alınmıştır. İstatistiksel işlemler 222 eğitimci ile yürütülmüştür.

Verilerin Toplanması

Okullarda uygulanacak ölçekler için Aydın Valiliği'nden ve Aydın İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nden gerekli izin ve resmi yazılar alındıktan sonra (Bkz. Ek 1), ölçekler Aydın ili Efeler ilçesinde yer alan 21 lisede görev yapan ve araştırmaya gönüllü olarak katılmayı kabul eden öğretmen ve yöneticilere uygulanmıştır. Bazı okullardan ölçekler aynı gün içerisinde geriye alınmış, çoğunda birkaç gün hatta bazen birkaç hafta sonra tekrar gidilerek alınmıştır.

Ölçek formlarının uygulanmasının ardından geçersiz formlar ayıklanmıştır. 1 cevaplayıcı anketin yarısına kadar cevapladıktan sonra gerisini boş bırakmış, 1 cevaplayıcı ilk ölçeği cevaplayıp ikincisini ve kişisel bilgiler bölümünü boş bırakmış, 2 cevaplayıcı soruları cevaplamış ama kişisel bilgiler bölümünü boş bırakmış, 1 cevaplayıcı da 1. 3. ve 5. sayfaları doldurup 2. ve 4. sayfaları büyük ihtimalle kâğıtlar zımbalı olduğu ve bu sayfaları görmediği için yanıtı bırakmıştır. Bu durumda 5 ölçek en başta geçersiz sayılmıştır ve istatistiki değerlendirmeye sokulmamışlardır. 5 ölçek ise uç değer olmaları sebebi ile normal dağılımın sağlanması adına değerlendirmeye alınmamıştır. Böylelikle toplamda 10 anket çalışmadan çıkarılmış ve çalışma 310 cevaplayıcının verdiği cevaplarla yürütülmüştür.

3.4. Veri Toplama Araçları

Araştırmada verilerin toplanması amacıyla iki bölümden oluşan bir ölçek kullanılmıştır. Ölçeğin giriş bölümünde araştırmanın amacı, veri toplama aracının tanıtılması ve araştırmacının iletişim bilgileri yer almaktadır. İlk bölümde öncelikle araştırmacı ve danışmanı tarafından geliştirilen “Emekliliğe İlişkin Görüşler Ölçeği” ve ikinci olarak da Weiss, Dawis, England ve Lofquist (1967) tarafından geliştirilmiş olan ve Baycan tarafından (1985) Türkçeye uyarlanan “Minnesota İş Doyumu Ölçeği” kullanılmıştır. İkinci bölümde de araştırmaya katılanlardan “Kişisel Bilgiler” istenmiştir. “Kişisel Bilgiler” bölümünde araştırmaya katılanlara 7 soru yöneltilmiştir. (Veri toplama aracı için bkz. Ek 2). Ölçeklerin giriş bölümlerinde soruların nasıl yanıtlanması gerektiği açıklanmıştır. “Emekliliğe İlişkin Görüşler Ölçeği” 39 maddeden; “İş Doyumu Ölçeği” ise 20 maddeden oluşmaktadır.

Aşağıda araştırmada kullanılan ölçekler ile ilgili ayrıntılı bilgi verilmektedir.

Emekliliğe İlişkin Görüşler Ölçeği:

Araştırmanın ilk aşamasında alanyazın incelenerek yurtiçi ve yurtdışında araştırma konusunda yapılan çalışmalardan araştırmanın ihtiyacını karşılayabilecek bir ölçek bulunup bulunmadığına bakılmıştır. Yurtiçi alanyazınında emeklilikle ilgili görüşleri ölçmek amacıyla ihtiyacı karşılayacak bir ölçekle karşılaşamadığı için ölçek geliştirilmesine karar verilmiştir. “Emekliliğe ilişkin görüşler ölçeği” (EGÖ) geliştirme çalışmasının aşamaları aşağıda sunulmuştur.

Ölçeğin Geliştirilmesi

Ölçek geliştirilmesi amacıyla özellikle yurtdışı alan yazında incelemelere başlanmıştır. İncelemeler sonucunda, araştırmada kullanılabilmesi için uygun olacağı düşünülen ve Noone (2010) tarafından geliştirilen “Psychological and Socioeconomic Factors Influencing Men and Women’s Planning for Retirement” ölçeğinden yararlanabilmek amacıyla gerekli ölçek kullanma izni için tezdeki iletişim bilgisi kullanılarak araştırmacıya ulaşılmaya çalışılmıştır. Bu yolla araştırmacıya ulaşılamamış fakat ‘araştırma amacıyla tezin kullanılabilmesine’ dair araştırmacının tezin ilk sayfasındaki izin notuna istinaden tezin ölçek bilgilerinin kullanılmasına karar verilmiştir. Bu amaçla oldukça kapsamlı olan bu ölçek incelenmiş ve bu ölçekten yararlanılmıştır. Ancak bu ölçek

birebir uyarlanmamış, ölçek geliştirmede boyutlarından ve maddelerinden yararlanılmıştır. Ölçeğin orijinalinde ‘Emeklilikle ilgili kişisel görüşler’, ‘Emeklilik planlaması’, ‘Sağlık’, ‘Yaşam standartları’ ve ‘Kişisel bilgiler’ olmak üzere 5 ana başlık ve bunların altında pek çok alt başlık yer almaktadır.

Araştırmanın amacına uygun olarak 75 maddelik madde havuzu oluşturulmuştur. Oluşturulan 75 maddelik deneysel form, uzman görüşleri alınmak üzere konu alanında bilgi sahibi olan ve çalışma konusu hakkında bilgilendirilen Adnan Menderes Üniversitesi Eğitim Fakültesi öğretim üyelerinden 3 uzmanın görüşüne sunulmuştur. Uzmanlardan gelen dönütler yardımıyla aday ölçek oluşturulmaya çalışılmıştır. Uzmanların görüşlerinin alınabilmesi için 3’lü derecelendirme kullanılmıştır. Hazırlanan formda uzmanların her bir madde için “uygun”, “kısmen uygun” ve “uygun değil” seçeneklerinden birini seçmeleri beklenilmiştir. Uzman formlarının tamamı tek bir formda birleştirilerek her bir maddenin olası seçeneklerine kaç uzman tarafından onay verildiği belirlenmiştir. Bu süreçte uzmanların vermiş olduğu görüşler doğrultusunda maddelerin kapsam geçerlik oranlarının değerleri belirlenmiştir. Maddeler için kapsam geçerlik oranı 0.90’in altında değer alan maddeler çalışma kapsamından çıkarılmıştır. Elde edilen kapsam geçerlik oranları hesaplamaları doğrultusunda ölçekten bazı maddeler çıkartılmış, bazı maddelerde ise anlaşılabilirliği artırıcı düzenlemelere yer verilmiştir. Bu çalışmaların ardından 39 maddelik bir deneme formu oluşturulmuştur. Katılımcılardan, “Kesinlikle katılıyorum”, “Katılıyorum”, “Kararsızım”, “Katılmıyorum” ve “Kesinlikle katılmıyorum” arasında değişen 5’li Likert tipi bir ölçek üzerinde kendi algılarını ifade etmeleri beklenmiştir.

Araştırmaya katılmayı kabul eden toplam 222 öğretmen ve yöneticiden gelen yanıtlar doğrultusunda da ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmıştır. Araştırma kapsamında faktör analizinin yapılabilmesi için gerekli görülen örneklem büyüklüğü incelenmiş ve 200’den büyük olduğu için çalışma grubu yeterli görülmüştür (Tabachnick & Fidell, 2001). Ölçeğin yapı geçerliliğini belirlemek için Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) yapılmıştır. Analizde faktör yükleri en az .50 olarak belirlenmiştir (Büyüköztürk, 2006). Ölçeğin alt boyutları ve toplam güvenilirlikleri için Cronbach Alpha katsayısı hesaplanmıştır. Ayrıca AFA ile ortaya konulan yapının doğruluğunun test edilebilmesi için Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) yapılmıştır.

Aşağıda “Emekliliğe ilişkin görüşler ölçeği” nin geçerlik ve güvenilirlik çalışmalarına ilişkin bulgulara yer verilmiştir. Ön uygulama sırasında katılımcıların ölçek

sorularını net olarak anlayıp anlamadıkları ve ölçeğin nasıl uygulanması gerektiğine ilişkin gözlemlerde bulunulmuştur. Bu gözlemler ile madde korelasyonları ve güvenilirlik testine göre ölçek üzerinde gerekli düzeltmeler yapılmıştır.

Geçerliliğe İlişkin Bulgular

Açımlayıcı faktör analiziyle ilgili işlemlere geçilmeden önce örneklemin normal dağılıma uygun olup olmadığına bakılmıştır. Araştırmada, verilerin analizine ilişkin uygun tekniğe karar verilmesi aşamasında ilk olarak verilerin normal dağılım gösterip göstermediği çarpıklık ve basıklık katsayıları ile karşılaştırılmıştır. Huck, (2008) çarpıklık değerlerinin -1 ile +1 arasında; basıklık değerlerinin ise +2 ile -2 arasında olabileceğini (Aktaran Seçer, 2013) ve Büyüköztürk (2015) çarpıklık ve basıklık katsayılarının standart hatasına bölünmesi ile elde edilen z-istatistiğinin -1,96/+1,96 arasında olması normal dağılımı gösterdiğini ileri sürmektedirler. Bu bağlamda bizim araştırmamızda çarpıklık (0,47) ve basıklık (0,66) değerleri, -1,96 ve +1,96 arasında çıkmıştır.

Çarpıklık ve basıklık katsayılarının alanyazındaki genel kabul gören değerlerin arasında olması, Q-Q grafiklerinde aşırı sapmalar görülmemesi ve ortanca, tepedeğer ve aritmetik ortalama değerlerinin birbirinden çok farklı olmaması da eldeki araştırmanın verilerinin dağılımının normalliğini desteklemektedir. Ayrıca, gruplara ilişkin varyansların eşit olup olmadığı Levene testi ile saptanmıştır. Levene testi sonucunda $P > 0,05$ değeri çıkması durumunda varyansların eşit olduğu; $P < 0,05$ değeri çıkması durumunda da varyansların eşit olmadığı kabul edilmektedir. Levene Testi sonucu anlamsız olduğunda, t testi ile ilgili değerler için varyansların eşit olduğu kabul edilerek yapılan analiz sonuçları dikkate alınmaktadır (Bayram, 2009; 95). Faktör analizine geçmeden önce madde analizi yapılmış, öncelikle eksi faktör yüküne sahip 4 madde analizden çıkarılmıştır. Böylece AFA analizleri 35 madde üzerinden yapılmıştır.

EGÖ'nün yapı geçerliğini test etmek üzere önce AFA kullanılmıştır. Bu bağlamda, veri setinin faktör analizine uygun olup olmadığını belirlemek için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterliliği ölçütü ve Barlett's Küresellik testi uygulanmıştır. EGÖ için KMO değerinin .80, Barlett's küresellik testi sonucu ise anlamlı ($\chi^2 = 5311,928$, $sd = 741$, $p < .001$) olduğu görülmektedir. Ayrıca ölçek maddelerinin anti-image matrisindeki çapraz korelasyonları incelenmiş ve .52 ile .94 arasında değişen değerlerin yeterli büyüklükte ($> .50$) olduğu tespit edilmiştir (Can, 2016).

Toplam 35 maddeden oluşan EGÖ'nün faktör yapısını belirlemek amacıyla dik döndürme yöntemlerinden biri olan ve alanyazında sıkça kullanılan varimax döndürme metodu kullanılarak Temel Bileşenler Analizi yapılmıştır. Faktör analizi sonucunda, öz değeri 1.00'den büyük dört faktörlü bir yapı ortaya çıkmıştır. Toplam varyansın %67.18'ini açıklayan bu yapıda 8 maddenin birden fazla faktöre yüksek değerlerle yüklendiği ve bu faktör yükleri arasındaki farkın 0.10'dan daha küçük olduğu görülmüş ve ölçekten çıkarılmıştır. Ayrıca, faktör yükleri .50'nin altında olan 10 madde de ölçekten çıkarılmıştır. Sonuç olarak, elde edilen 17 maddelik ölçek üzerinden faktör analizi işlemleri yenilenmiştir.

EGÖ'nün 17 maddelik ölçeği için yapılan faktör analizi sonucunda KMO değerinin .81 olduğu ve Barlett's Küresellik testinin ($\chi^2= 2186,990$, $sd= 136$, $p< .001$) anlamlı olduğu görülmüştür. Varimax döndürme metodunun kullanıldığı Temel Bileşenler Analizi sonucunda, toplam varyansın %67.12'sini açıklayan, öz değeri 1.00'den büyük dört faktörlü bir yapı elde edilmiştir. Faktör yükleri .623 ile .861 arasında değişen maddelerin hiçbirinin aynı anda birden fazla faktör altında .30'un üzerinde değer göstermedikleri tespit edilmiştir. Birinci faktörün açıkladığı toplam varyans %21,016, ikinci faktörün %17,313, üçüncü faktörün %16,170, dördüncü faktörün 12,624'tür. Bu durumun; bir faktörün açıkladığı varyansın %5'ten küçük olmaması (DeVellis, 2014) kuralına da uygun olduğu görülmektedir. Yamaç ve birikinti grafiği, dördüncü bileşenden sonra açık bir kırılmayı da ortaya koymaktadır. EGÖ'nün yapı geçerliliğine ilişkin bulgular aşağıda Tablo 3.3'de özetlenmiştir.

Tablo 3.3. Emekliliğe İlişkin Görüşler Ölçeğinin Yapı Geçerliliğine İlişkin Bulgular

Maddeler	Faktörler			
	1	2	3	4
Emeklilikteki sağlığımı <u>ailemle</u> sık sık konuşurum.	,840			
Gelecekteki sağlığımla ilgili konuları çok düşünürüm.	,823			
Sağlığımın şimdiki halini, emeklilik döneminde olmasını istediğim haliyle sık sık karşılaştırırım.	,818			
Emeklilikteki sağlığımı <u>arkadaşlarımla</u> sık sık konuşurum.	,781			
Emeklilikteki sağlığım konusunda endişeliyim.	,765			
<u>Arkadaşlarımla</u> sık sık emeklilerin zamanlarını nasıl geçirdiklerini konuşurum.		,855		
<u>Ailemle</u> sık sık emeklilerin zamanlarını nasıl geçirdiklerini konuşurum.		,824		
Emekli insanlarla, emekli olmanın nasıl olduğuna dair sık sık konuşurum.		,691		

Tablo 3.3. Emekliliğe İlişkin Görüşler Ölçeğinin Yapı Geçerliliğine İlişkin Bulgular (devamı)

Emekli insanların rollerini <u>ailemle</u> sık sık konuşurum.		,673		
Şu anki mali durumumu, emeklilik döneminde sahip olmak istediğim mali durumumla sık sık karşılaştırıyorum.			,861	
Emeklilik dönemimdeki mali durumumu çok düşünüyorum.			,833	
<u>Arkadaşlarımla</u> sık sık emeklilik döneminde karşılaşacağım mali konuları konuşurum.			,757	
<u>Ailemle</u> sık sık emeklilik döneminde karşılaşacağım mali konuları konuşurum.			,747	
Kendimi, emekli olma düşüncesiyle işimden ayırmaya başlıyorum.				,738
Emekli olma düşüncesiyle, çalışma saatlerimi azaltıyorum.				,698
Emekli olmadan önce, başka bir ücretli işe başlamayı planlıyorum.				,649
Emeklilikte nerede yaşayacağım konusunda karar veremiyorum.				,623
Boyutların varyansları%	21,01	17,31	16,17	12,62
Toplam varyans%	67,12			

Aynı araştırma grubu üzerinde yapılan analizlerde ölçeğin alt ölçekleri arasındaki ilişkiye de bakılmıştır. Faktörler arasındaki korelasyon katsayıları Tablo 3.4 'de sunulmuştur.

Tablo 3.4. Faktörler arasındaki korelasyon katsayıları

Faktörler	Paylaşma	Sağlık	Mali Durum	Planlama
Paylaşma	1	,445*	,473*	,342*
Sağlık	,445*	1	,303*	,406*
Mali Durum	,473*	,303*	1	,180*
Planlama	,342*	,406*	,180*	1

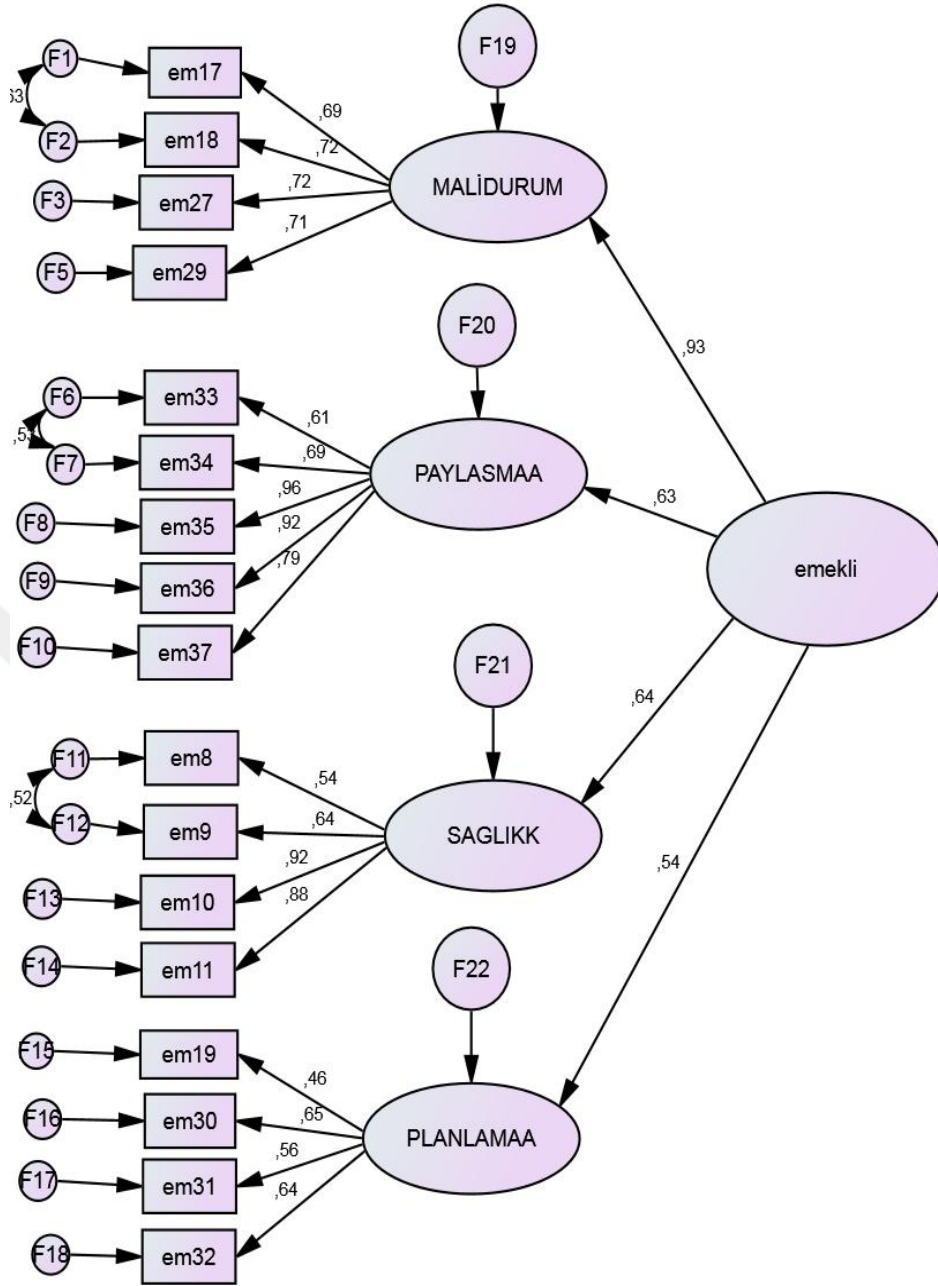
* p < 0.01

Analiz sonucunda faktörlerin birbirleri ile olumlu ve anlamlı bir ilişki içinde oldukları görülmüştür.

Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA)

Toplam 222 katılımcının cevapları üzerinde yapılan normallik testi sonucunda çarpıklık (.76) ve basıklık (-.215) katsayılarının uygun değerler arasında olduğu tespit edilmiştir (Tabachnick vd., 2001; Can, 2016). ÖGE'nün faktör yapısını doğrulamak ve değerlendirmek amacıyla DFA AMOS bilgisayar yazılımı ile yapılmıştır.

Bu çalışmadaki örnekleme uygulanan AFA sonucunda elde edilen dört faktörlü yapının DFA işlemlerinde saptanan uyum iyiliği değerleri ise $\chi^2_{sd} = 3,44$ ($\chi^2 = 395,512$, $sd = 115$, $p < .001$), GFI = .84, AGFI = .78, CFI = .87, RMSEA = .10'dur. Bu sonuçlara ilişkin modifikasyon indeksleri incelendiğinde bazı maddelere ait hata kovaryanslarının modele anlamlı katkı sağlayacağı görülmüştür. Buna göre, modele en çok katkı sağlayan modifikasyondan başlanarak 5-10, 9-10 ve 5-9 maddeleri arasında hata kovaryansları tanımlanmıştır. Bu altı maddenin hata kovaryanslarının ilişkilendirilmesi kararı, MacCallum ve Austin'in (2000) de belirttiği üzere veri temelli olması ve kuramsal açıklamaya uygunluk ölçütleri göz önünde bulundurularak verilmiştir. Sonuçta, DFA ile tekrar sınanan bu modelin uyum indeksleri ise şu şekilde bulunmuştur: $\chi^2_{sd} = 1,99$, ($\chi^2 = 223,789$, $sd = 112$, $p < .001$), GFI = .90, AGFI = .86, CFI = .95, RMSEA = .067'dir. Aşağıda Şekil 4.1.'de "Emekliliğe İlişkin Görüşler Ölçeği" için dört faktörlü model diyagramı verilmiştir.



Şekil 3.1. Emekliliğe İlişkin Görüşler Ölçeği için Dört Faktörlü Model (standartlaştırılmış kestirimler)

Bu doğrultuda eğitimcilerden oluşan örneklemden elde edilen 4 faktör ve 17 maddelik modelin, veri ile iyi uyum sağladığı söylenebilir. Maddelerin faktörleri ile olan ilişkilerini gösteren standardize edilmiş katsayılar mali durum boyutunda .69 ile .72; paylaşma boyutunda .61 ile .96; sağlık boyutunda .54 ile .88; planlama boyutunda .46 ile .64 arasında değişmekte olup tümü .01 düzeyinde anlamlıdır. Modele ilişkin faktör yükleri Şekil 3.1.'de gösterilmiştir.

Şekil 1’de görüldüğü gibi planlama, sağlık, paylaşma ve mali durum boyutları emeklilik yapısının bileşenleri olduğu ve bu alt boyutların birlikte bir üst yapıyı oluşturdukları yapılan analizler sonucu doğrulanmıştır. Model uyum iyiliği incelenirken Hu ve Bentler (1999) ve Hooper, Coughlan ve Mullen (2008) tarafından önerilen ve Tablo 3.5.’de sunulan kriterler dikkate alınmıştır. Modelin uyum iyiliği indekslerinin yeterince yüksek olduğu belirlenmiştir (Bayram, 2010; Meydan ve Şeşen, 2011).

Tablo 3.5. Model Uyumun Değerlendirilmesinde Dikkate Alınan Kriterler

Model uyumu iyiliği indeksi	İyi uyum için kriter
Ki-Kare χ^2	Serbestlik derecesine kıyasla küçük değerler, $p>0.05$
Göreceli Ki-Kare χ^2 (χ^2 / sd)	2:1 (Tabachnik ve Fidell, 2007) 3:1 (Kline, 2005)
CFI, TLI, GFI ve AGFI	> .90
RMSEA	< .08

Bunlara ek olarak, tüm parametre tahminlerinin $p < .01$ düzeyinde anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Sonuç olarak, tüm bu bulgular, Emekliliğe ilişkin Görüşler Ölçeği’nin dört faktörlü yapısına yönelik hipotez modelin hedef evrende doğrulandığını göstermiştir.

Güvenirliliğe İlişkin Bulgular

Ölçeğin 17 maddesinin güvenirliliği için Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı hesaplanmıştır. Tutarlılık katsayısı planlama alt boyutu için .66, sağlık alt boyutu için .91, paylaşma alt boyutu için .83, mali durum alt boyutu için .86’dır. Ölçeğin tümü için elde edilen iç tutarlılık katsayısı ise .88 olarak belirlenmiştir. Elde edilen değerler, bu ölçeğin emeklilik algılarını ölçmek konusunda güvenilir bir ölçme aracı olduğunu göstermektedir. Ölçeğin boyutları ve bu boyutları ölçen maddeler ile Cronbach Alpha değerleri Tablo 3.6.’da verilmektedir.

Tablo 3.6. Ölçek Boyutları ile Boyutların Cronbach Alpha Değerleri ve Boyutu Ölçen Maddeler

Emeklilik Ölçeği Boyutları	Cronbach Alpha	Boyutu ölçen maddeler
Planlama	.66	19,30,31,32
Sağlık	.91	8,9,10,11
Paylaşma	.83	33,34,35,36,37
Mali Durum	.86	17,18,27,29
Toplam	.88	Tüm maddeler

Tabloda görüldüğü gibi Cronbach Alpha güvenirlik katsayılarının ölçeğin uygulanabilirliği açısından yeterli olduğu sonucuna varılmıştır.

İş Doyumu Ölçeği

İş doyumunu ölçmek amacıyla, geçerlilik ve güvenirliği çalışılmış ‘Minnesota İş Doyumu Ölçeği’ (MİDÖ) kullanılmıştır. Weiss, Dawis, England ve Lofquist (1967) tarafından geliştirilmiş olan ve Baycan tarafından (1985) Türkçeye uyarlanan MİDÖ 20 maddeden oluşan beşli Likert tipi maddelerden oluşan bir ölçektir. Her bir soru içinde, kişinin işinden duyduğu hoşnutluk derecesini tanımlayan “Hiç Memnun Değilim” den, “Çok Memnunum” a kadar beş seçenek bulunmaktadır. Ölçek üç boyutludur ve ölçekten içsel (intrinsic) doyum (İD) (1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 19, 20), dışsal (extrinsic) doyum (DD) (5, 6, 12, 13, 14, 16, 17, 18) ve genel doyum (GD) (tüm maddeler) ölçeğin puanları elde edilmektedir. Ölçekten alınabilecek en yüksek puan 5, en düşük puan 1 olup, orta noktaya düşen 3 ise nötr doyum ifade etmektedir. Puanların 1’e yaklaşması doyum düzeyinin düştüğünü, 5’e yaklaşması ise yükseldiğini göstermektedir. Türkiye’de güvenirlik çalışması Yıldırım (1996) tarafından yapılmış ve genel iş doyum için test-tekrar test güvenirlik sayısı .76, iç tutarlılık katsayısı .90 olarak hesaplanmıştır. Bu araştırma kapsamında elde edilen Cronbach Alfa katsayıları şu şekilde bulunmuştur:

Tablo 3.7. İş Doyumu Ölçek Boyutları ile Boyutların Cronbach Alpha Değerleri ve Boyutları Ölçeğin Maddeleri

İşdoyumu Ölçeği Boyutları	Cronbach Alpha	Boyutu ölçeğin maddeleri
İçsel iş doyum	.84	1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 19, 20
Dışsal iş doyum	.86	5, 6, 12, 13, 14, 16, 17, 18
Genel iş doyum	.92	Tüm maddeler (20 madde)

Tablo 3.7’de görüldüğü gibi Cronbach Alpha güvenirlik katsayılarının ölçeğin uygulanabilirliği açısından yeterli olduğu sonucuna varılmıştır.

Kişisel Bilgiler Bölümü: Bu bölümde araştırmaya katılanlara yöneltilen 7 maddede soru sırasıyla “cinsiyet, yaş, branş, mesleki kıdem, eğitim durumu, medeni durum ve görev durumu” şeklinde olmuştur. Bu bölümde araştırmanın güvenirliği açısından ölçmeye katılanlardan isim istenmemiştir.

4. BÖLÜM

4. BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde araştırmaya katılan liselerde görevli öğretmen ve yöneticilerden “Emekliliğe ilişkin görüşler ölçeği” ve “İş doyumu ölçeği” ile toplanan verilerden elde edilen bulgular ve yorumlar yer almaktadır. Alt problemlere ilişkin bulgular altı başlık altında verilmiştir.

4.1. Öğretmenlerin ve Yöneticilerin Kişisel Özelliklerine İlişkin Bulgu ve Yorumlar

Bu bölümde araştırmaya katılan lise öğretmenleri ve yöneticilerinin kişisel özelliklerine ilişkin bulgular yer almaktadır.

Tablo 4.1. Öğretmenlerin ve Yöneticilerin Cinsiyete Göre Dağılımı

Cinsiyet	f	%
Kadın	100	45
Erkek	122	55
Toplam	222	100.0

Tablo 4.1.’de görüldüğü üzere araştırmaya katılanların 100’ü (%45) kadın, 122’si (%55) erkek öğretmendir. Araştırmaya katılanların yarısından fazlası erkek öğretmendir.

Tablo 4.2. Öğretmenlerin ve Yöneticilerin Yaşa Göre Dağılımı

Yaş aralığı	f	%
40-44	43	19.4
45-49	74	33.3
50-54	58	26.1
55 ve üstü	47	21.2
Toplam	222	100

Tablo 4.2.’de görüldüğü üzere araştırmaya katılanların 43’ü (%19.4) 40-44 yaş aralığında olanlardan; 74’ü (%33.3) 45-49 yaş aralığında olanlardan; 58’i (%26.1) 50-54 yaş aralığında olanlardan ve 47’si (%21.2) 55 yaş ve 55 yaşından büyük olanlardan oluşmaktadır.

Tablo 4.3. Öğretmenlerin ve Yöneticilerin Branşa Göre Dağılımı

Branş	f	%
Sözel	101	47.9
Sayısal	77	36.5
Meslek	15	7.1
Yetenek	18	8.5
Toplam	222	100

Tablo 4.3.'de görüldüğü gibi araştırmaya katılanların 101'i (%47.9) sözel, 77'si (%36.5) sayısal, 15'i (%7.1) meslek, 18'i (%8.5) yetenek dersi öğretmenleridir.

Tablo 4.4. Öğretmenlerin ve Yöneticilerin Mesleki Kıdemlerine Göre Dağılımı

Mesleki Kıdem Yılı	f	%
20-24	98	44.1
25-29	60	27.0
30-34	41	18.5
35 ve üstü	23	10.4
Toplam	222	100

Tablo 4.4.'de görüldüğü gibi araştırmaya katılanların 98'inin (%44.1) meslekteki kıdemleri 20 ile 24 yıl arasında; 60'ının (%27.0) 25 ile 29 yıl arasında; 41'inin (%18.5) 30 ve 34 yıl arasında değişmektedir. 23'ünün ise (%10.4) meslekteki kıdemleri 35 yıl ve üstüdür.

Tablo 4.5. Öğretmenlerin ve Yöneticilerin Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı

Eğitim Durumu	f	%
Ön lisans	2	0.9
Lisans	204	91.9
Lisans üstü	16	7.2
Toplam	222	100

Tablo 4.5'den de görülebildiği gibi ön lisans mezunu 2 (%0.9); lisans mezunu 204(%91.9) ve lisans üstü mezunu 16 (%7.2) katılımcı bulunmaktadır.

Tablo 4.6. Öğretmenlerin ve Yöneticilerin Medeni Durumlarına Göre Dağılımı

Medeni Durum	f	%
Evli	199	90
Bekar	13	5.9
Boşanmış	9	4.1
Toplam	221	100

Tablo 4.6.'dan görüldüğü üzere 199 katılımcı (%90) evli; 13 katılımcı (%5.9) bekar; 9 katılımcı (%4.1) eşinden ayrılmıştır.

Tablo 4.7. Öğretmenlerin ve Yöneticilerin Görev Durumlarına Göre Dağılımı

Görev Durumu	f	%
Öğretmen	201	91.0
Müdür yardımcısı	14	6.3
Müdür	6	2.7
Toplam	221	100

Tablo 4.7. katılımcıların görev durumlarına göre dağılımlarını göstermektedir. Buna göre araştırmaya katılan 201 öğretmen (%91.0); 14 müdür yardımcısı (%6.3); 6 müdür (%2.7) bulunmaktadır.

4.2. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular: Lise Öğretmenleri ve Okul Yöneticilerinin İş Doyum Düzeylerinin Ölçeğin Bütününe ve Alt Boyutlarına Göre Nasıl Olduğuna İlişkin Bulgu ve Yorumlar

Araştırmanın birinci alt probleminde “Lise öğretmenleri ve yöneticilerinin iş doyum düzeyleri ölçeğin bütününe ve alt boyutlarına göre nasıldır?” sorusu sorulmuştur. Tablo 4.8’de bu sorunun yanıtlanması için yapılan analizlerin sonuçları verilmiştir.

Tablo 4.8. Lise Öğretmenleri ve Yöneticilerinin İş Doyum Düzeylerinin Ölçeğin Bütününe ve Alt Boyutlarına İlişkin Bulgular

Boyut	\bar{X}	ss	Memnuniyet Düzeyi
İçsel İş Doyumu	3.65	.65	Orta Düzeyde Memnunum
Dışsal İş Doyumu	3.12	.78	Orta Düzeyde Memnunum
Genel İş Doyumu	3.44	.64	Orta Düzeyde Memnunum

Tablo 4.8.’e göre, lise öğretmenlerinin ve yöneticilerinin iş doyum düzeylerine ilişkin görüşlerinin ortalaması her üç boyutta da “Orta Düzeyde Memnunum” derecesindedir.

Bu sonuçla birlikte mevcut araştırma Kaya (2014) tarafından lise yöneticilerinin iş doyum düzeylerini belirlemek amacıyla yapılan araştırma ile ortak noktaya sahiptir. Söz konusu araştırmada da yöneticilerin iş doyum düzeyleri “normal” olarak belirlenmiştir. Aynı şekilde Ünal (2015) tarafından yapılmış araştırmada da araştırmaya katılan öğretmenlerin iş doyumları ‘beni orta düzeyde tatmin eder’ düzeyinde ve Ayan (2009) tarafından yapılan araştırmada da “Öğretmenler tarafından ölçekteki tüm ifadelerin geneline verdikleri puanların ortalaması 3.55 olup öğretmenlerin işlerinden orta düzeyde doyum almış oldukları” görülmektedir. Sarpkaya (2000) tarafından yapılan araştırmada ise öğretmenlerin toplam iş doyumları düşük çıkmıştır. Mevcut araştırma ve Sarpkaya’nın (2000) araştırmasının

sonuçlarının arasındaki fark zaman farkından ve ölçek farkından kaynaklanıyor olabilir. Bu da yıllar içinde gerçekleştirilen uygulamaların öğretmen ve yöneticilerin iş doyumlarına olumlu yönde katkılarının olmuş olabileceğini göstermektedir.

4.3. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular: Lise Öğretmenleri ve Okul Yöneticilerinin Emeklilik Hakkındaki Görüşlerinin Ölçeğin Bütününe ve Alt Boyutlarına Göre Nasıl Olduğuna İlişkin Bulgu ve Yorumlar

Araştırmanın ikinci alt probleminde “Lise öğretmenleri ve yöneticilerinin emeklilik hakkındaki görüşleri ölçeğin bütününe ve alt boyutlarına göre nasıldır?” sorusu sorulmuştur. Tablo 4.9’da bu sorunun yanıtlanması için yapılan frekans analizlerinin sonuçları verilmiştir.

Tablo 4.9. Lise Öğretmenleri ve Yöneticilerinin Emeklilik Hakkındaki Görüşlerinin Ölçeğin Bütününe ve Alt Boyutlarına İlişkin Bulgular

Boyut	\bar{X}	ss	Katılma Derecesi
Planlama	2.39	.74	Katılmıyorum
Sağlık	2.88	.98	Katılmıyorum
Paylaşma	2.90	.94	Katılmıyorum
Mali Durum	3.45	1.04	Kararsızım
Toplam Emeklilik	2.90	.68	Katılmıyorum

Tablo 4.9.’a göre lise öğretmenlerinin ve yöneticilerinin planlama, sağlık, paylaşma ve toplam emeklilik alt boyutlarına göre emeklilik görüşleri “Katılmıyorum” derecesinde iken, mali durum alt boyutunda “Kararsızım” derecesindedir. Bu sonuca göre öğretmen ve yöneticilerin emeklilik kararlarında mali durumun bir rol oynayabileceği düşünülebilir.

Emekli olmuş öğretmenlerle Çakır (2015) tarafından yapılan çalışmada, “Emekli olduktan sonra çalışmanızın/çalışmak istemenizin en önemli nedeni nedir?” sorusuna katılımcıların %30.7’sinin “Geçim sıkıntısı, emekli aylığının yetersizliği” cevabını vermiş olmaları mevcut araştırmanın sonucunu destekler niteliktedir. Hicks (2014) tarafından gerçekleştirilen araştırmadan çıkan sonuç “ekonomik konuların emekli olma üzerinde çok önemli bir etkisi bulunduğu” yönündedir. Bunun yanında Noone’ın (2010) araştırmasında “Beklenen emeklilik uyumu mali planlama ile pozitif yönde ilişkili” çıkmıştır. Karadeniz ve Öztepe (2013) çalışmalarında emeklilik ve yaşlılık aylıklarının yetersizliğinin yaşlı yoksulluğunun önemli bir nedeni olduğunu ve emeklilik aylıklarının genellikle yoksulluk sınırının altında veya biraz üzerinde yer aldığını ifade etmişlerdir. Tüm bu sonuçlar

göstermektedir ki hem yurt içinde hem yurt dışında emekli olma yolunda en düşündürücü etkenlerden biri mali durumdur.

4.4. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular: Lise Öğretmenleri ve Okul Yöneticilerinin İş Doyum Düzeylerinin Ölçeğin Bütünü ve Alt Boyutları Açısından Kişisel Değişkenlere Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Bulgu ve Yorumlar

Araştırmanın üçüncü alt probleminde “Lise öğretmenleri ve yöneticilerinin iş doyum düzeyleri ölçeğin bütünü ve alt boyutları açısından kişisel değişkenlere (Cinsiyet, yaş, hizmet süresi, branş, eğitim durumu, çalıştığı okul türü) göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?” sorusu sorulmuştur. Bu sorunun yanıtlanması için yapılan analizlerin sonuçlarına ilişkin bulgu ve yorumlar şu şekildedir:

4.4.1. İş Doyumu Ölçeğinin Alt Boyutları İle Cinsiyete İlişkin Bulgu ve Yorumlar

Cinsiyete göre lise öğretmenleri ve yöneticilerinin iş doyum düzeylerinin anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin yapılan t-testi sonuçları Tablo 4.10’da verilmiştir.

Tablo 4.10. Lise Öğretmenleri ve Yöneticilerinin İş Doyumu Düzeyleri Ölçeğinin Alt Boyutları ve Toplam İş Doyumu Açısından Cinsiyetlere Göre t-Testi Sonuçları

	Cinsiyet	N	\bar{X}	Ss	t-Testi		
					t	Sd	p
İçsel İş Doyumu	Kadın	100	3.70	.63	-1.12	220	.26
	Erkek	122	3.60	.67			
Dışsal İş Doyumu	Kadın	100	3.18	.79	-1.09	220	.27
	Erkek	122	3.07	.77			
Genel İş Doyumu	Kadın	100	3.49	.63	-1.22	220	.22
	Erkek	122	3.39	.65			

Tabloya bakıldığında, iş doyumunu ölçeği puanlarının öğretmenlerin ve yöneticilerin cinsiyetlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan bağımsız örneklem t-Testi sonucunda “İçsel iş doyumunu” [t(222) = .26, p<.05], “Dışsal iş doyumunu” [t(222) = .27, p<.05] ve “Genel iş doyumunu ” [t(222) = .22, p<.05] alt boyutlarına ilişkin öğretmen algılarında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmemiştir. Buna göre öğretmenlerin ve yöneticilerin kadın ya da erkek olmaları ile iş doyumunu algıları arasında bir ilişki olmadığı sonucu çıkarılabilir.

Mevcut çalışmada çıkan bu sonucun aksine sadece Sarpkaya (2000), Filiz (2014), Yılmaz (2010) tarafından yapılan araştırmalarda “Öğretmenlerin iş doyumlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği”; Kaya (2014), Akhan (2016), Koruklu v.d. (2013), Kılıç (2011), Kıvılcım (2014), Kubilay (2013), Ünal (2015) tarafından yapılan araştırmalarda ise iş doyumunu algısında “Cinsiyet değişkeninde anlamlı bir farklılık ortaya çıkmadığı” görülmektedir. Dolayısıyla mevcut araştırmanın cinsiyet değişkenine ilişkin sonuçlarının alanyazın ile örtüştüğü söylenebilir. Aynı zamanda cinsiyet değişkenine ilişkin çoğu sonucun anlamlı bir farklılığa sahip olmaması iş doyumunun yüksek olması için kadın ya da erkek olmak gerektiğine dair genel bir kanı olmadığı sonucuna ulaştırılabilir.

4.4.2. İş Doyumu Ölçeğinin Alt Boyutları İle Yaşa İlişkin Bulgu ve Yorumlar

Yaşa göre lise öğretmenleri ve yöneticilerinin iş doyum düzeylerinin anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin yapılan Anova testi sonuçları Tablo 4.11’de verilmiştir.

Tablo 4.11. Lise Öğretmenleri ve Yöneticilerinin İş Doyumu Düzeyleri Ölçeğinin Alt Boyutları ve Toplam İş Doyumu Açısından Yaşa Göre Tek Yönlü Anova Testi Sonuçları

	Yaş ar.	N	\bar{X}	Ss	ANOVA Testi						
					Var. Kay.	KT	Sd	KO	F	p	Fark
İçsel İş Doyumu	40-44	43	3.68	.83	G.arası	.413	3	.138	0.32	.80	-
	45-49	74	3.59	.62	G.içi	95.259	218	.437			
	50-54	58	3.69	.63	Toplam	95.672	221				
	55 ve üstü	47	3.66	.56							
Dışsal İş Doyumu	40-44	43	3.20	.84	G.arası	2.845	3	.948	0.49	.68	-
	45-49	74	3.05	.74	G.içi	133.280	218	.611			
	50-54	58	3.18	.74	Toplam	136.125	221				
	55 ve üstü	47	3.08	.83							
Genel İş Doyumu	40-44	43	3.49	.76	G.arası	.712	3	.237	0.44	.72	-
	45-49	74	3.37	.62	G.içi	90.780	218	.416			
	50-54	58	3.49	.60	Toplam	91.492	221				
	55 ve üstü	47	3.43	.61							

Tablodan görülebileceği gibi öğretmenlerin ve yöneticilerin yaşlarına göre iş doyumunu algılarının farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için uygulanan tek yönlü varyans analizi sonucunda puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır. “İçsel iş doyumunu” [$F_{(2-222)}=.80$; $p<0.05$], “Dışsal iş doyumunu” [$F_{(2-222)}=.68$; $p<0.05$] ve ve “Genel iş doyumunu ” [$F_{(2-222)}=.72$; $p<0.05$] alt boyutlarına ilişkin öğretmen ve yönetici algılarında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmemiştir.

Aynı şekilde iş doyumunu algısında yaşa göre farklılık tespit edilemeyen diğer araştırmalar, Sarpkaya (2000), Akhan (2016), Erken (2006), Ünal (2015), Kubilay (2013), McNeill (2016)'in araştırmaları iken iş doyumunu algısında yaşa göre farklılık tespit edilen araştırmalar da Kaya (2014), Koruklu (2013), Filiz (2014) ve Zhang'ın (2006) araştırmaları olmuştur. Koruklu vd. (2013) tarafından yapılan araştırmada 41 ve üstü yaş aralığındaki bireylerin iş doyum düzeyleri 20-40 yaş aralığına göre daha yüksek çıkmıştır. Filiz'in (2014) çalışması yaş ilerledikçe işten alınan doyumun büyük ölçüde arttığını göstermektedir. Farklı zaman aralıklarında yapılan bu araştırmalarda farklı sonuçlara ulaşılmış olması, bu farklılıkların araştırmaların yapıldığı okul seviyesi ya da araştırmanın yapıldığı çevre ile ilgili olabileceğini düşündürmektedir.

4.4.3. İş Doyumu Ölçeğinin Alt Boyutları İle Branşa İlişkin Bulgu ve Yorumlar

Lise öğretmenleri ve yöneticilerinin iş doyum düzeylerinin branşlarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin yapılan Anova testi sonuçları Tablo 4.12'de verilmiştir.

Tablo 4.12. Lise Öğretmenleri ve Yöneticilerinin İş Doyumu Düzeyleri Ölçeğinin Alt Boyutları ve Toplam İş Doyumu Açısından Branşlara Göre Tek Yönlü Anova Testi Sonuçları

	Branşlar	N	\bar{X}	Ss	ANOVA Testi						
					Var. Kay.	KT	Sd	KO	F	p	Fark
İçsel İş Doyumu	Sözel (1)	101	3.65	.63	G.arası	1.015	3	.338	0.81	.48	-
	Sayısal (2)	77	3.61	.56	G.içi	86.002	207	.415			
	Meslek (3)	15	3.57	.99	Toplam	87.017	210				
	Yetenek (4)	18	3.86	.68							
Dışsal İş Doyumu	Sözel (1)	101	3.12	.77	G.arası	.084	3	.0280	.04	.98	-
	Sayısal (2)	77	3.1	.80	G.içi	131.472	207	.635			
	Meslek (3)	15	3.18	.91	Toplam	131.555	210				
	Yetenek (4)	18	3.16	.79							
Genel İş Doyumu	Sözel (1)	101	3.44	.62	G.arası	.438	3	.146	0.35	.78	-
	Sayısal (2)	77	3.41	.60	G.içi	85.090	207	.411			
	Meslek (3)	15	3.42	.87	Toplam	85.527	210				
	Yetenek (4)	18	3.58	.63							

Tablodan da görülebildiği üzere öğretmenlerin ve yöneticilerin branşlarına göre iş doyum algılarının farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için uygulanan tek yönlü varyans analizi sonucunda puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır. “İçsel iş doyumunu” [$F_{(2-220)}=.81$; $p<0.05$], “Dışsal iş doyumunu” [$F_{(2-220)}=.04$; $p<0.05$] ve ve “Genel iş doyumunu ” [$F_{(2-220)}=.35$; $p<0.05$] alt boyutlarına ilişkin öğretmen algılarında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmemiştir. Buna göre öğretmenlerin

ve yöneticilerin branşları ile iş doyum algıları arasında bir ilişki olmadığı sonucu çıkarılabilir.

Yurt içinde ve yurt dışında yapılan araştırmalarda iş doyum algıları branşa ilişkin incelendiğinde mevcut araştırmada olduğu gibi farklılık rastlanmayan araştırmalar Sarpkaya (2010), Akhan (2016), Kılıç (2011), Erken (2006), Kıvılcım (2014), McNeill (2016) tarafından yapılan araştırmalar olmuştur. İş doyum algıları branşa ilişkin incelendiğinde mevcut araştırmanın aksine farklılık gözlenen araştırmalar ise Ünal (2015) ve Zhang (2006) tarafından yapılan araştırmalar olmuştur. Hem yurt içi hem yurt dışı araştırmalardan daha fazla sayıda araştırmada anlamlı bir farklılığın çıkmaması dikkat edilmesi gereken bir noktadır. Mevcut araştırma da bu anlamda araştırmaların çoğunluğu ile uygunluk göstermiştir.

4.4.4. İş Doyumu Ölçeğinin Alt Boyutları İle Mesleki Kıdeme İlişkin Bulgu ve Yorumlar

Lise öğretmenleri ve yöneticilerinin iş doyum düzeylerinin branşlarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin yapılan Anova testi sonuçları Tablo 4.13'de verilmiştir.

Tablo 4.13. Lise Öğretmenleri ve Yöneticilerinin İş Doyumu Düzeyleri Ölçeğinin Alt Boyutları ve Toplam İş Doyumu Açısından Mesleki Kıdeme Göre Tek Yönlü Anova Testi Sonuçları

	Kıdem aralığı	N	\bar{X}	Ss	ANOVA Testi						
					Var. Kay.	KT	Sd	KO	F	p	Fark
İçsel Doyumu	20-24 yıl (1)	98	3.64	.68	G.arası	.413	3	.138	0.31	.81	-
	İş25-29 yıl (2)	60	3.59	.73	G.içi	95.259	218	.437			
	30-34 yıl (3)	41	3.69	.55	Toplam	95.672	221				
	35 yıl ve üzeri (4)	23	3.73	.53							
Dışsal Doyumu	20-24 yıl (1)	101	3.19	.74	G.arası	2.845	3	.948	1.55	.20	-
	İş25-29 yıl (2)	77	3.00	.78	G.içi	133.280	218	.611			
	30-34 yıl (3)	15	3.25	.79	Toplam	136.125	221				
	35 yıl ve üzeri (4)	18	2.92	.88							
Genel Doyumu	20-24 yıl (1)	101	3.46	.64	G.arası	.712	3	.237	0.57	.63	-
	İş25-29 yıl (2)	77	3.36	.68	G.içi	90.780	218	.416			
	30-34 yıl (3)	15	3.51	.59	Toplam	91.492	221				
	35 yıl ve üzeri (4)	18	3.41	.61							

Tablodan görüldüğü üzere öğretmenlerin ve yöneticilerin mesleki kıdemlerine göre iş doyum algılarının farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için uygulanan tek yönlü varyans analizi sonucunda puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık

bulunmamıştır. “İçsel iş doyumu” [$F_{(2-220)}=.31$; $p<0.05$], “Dışsal iş doyumu” [$F_{(2-220)}=1.55$; $p<0.05$] ve ve “Genel iş doyumu ” [$F_{(2-220)}=.57$; $p<0.05$] alt boyutlarına ilişkin öğretmen ve yönetici algılarında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmemiştir.

Alanyazındaki araştırmaların incelenmesi sonucu mesleki kıdemlere göre farklılık tespit edilemeyen araştırmalar Sarpkaya (2000), Akhan (2016), Kılıç (2011), Koruklu (2013), Kıvılcım (2014), Kubilay (2013), Turner (2007) tarafından yapılan araştırmalar iken Kaya (2014), Ayan (2009), Filiz (2014), Erken (2006), Hubbert (2003), Webb (2007), McNeill (2016), Zhang (2006) tarafından yapılan araştırmalarda anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Ayan (2009) araştırmasında çalışma süresi bir yıldan az olan öğretmenlerin (Ort.=4.11) çalışma süresi daha fazla olanlara göre iş doyumu düzeyinin anlamlı düzeyde daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Erken’in (2006) araştırmasında mesleki kıdemlerine göre, kıdemi 1-5 yıl arasında olan öğretmenler ile 21 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri, mesleki kıdemi 6-10 yıl ile 11-20 yıl arasında olan öğretmenlere göre daha yüksek tespit edilmiştir. Webb (2007) çalışmasında mesleki kıdemi fazla olan öğretmenlerin iş doyumlarının yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Farklılık çıkan araştırmalardaki ortak sonuç, artan mesleki kıdemin artan iş doyumu anlamına geldiğidir. Bu durum da yıllar içerisinde ortama, sisteme ve yapılan işe alışılıyor olmasından ve yaşlanmanın getirdiği olgunluktan kaynaklanıyor olabilir.

4.4.5. İş Doyumu Ölçeğinin Alt Boyutları İle Eğitim Duruma İlişkin Bulgu ve Yorumlar

Lise öğretmenleri ve yöneticilerinin iş doyum düzeylerinin eğitim durumlarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin yapılan Mann Whitney U testi sonuçları Tablo 4.14’de verilmiştir.

Tablo 4.14. Lise Öğretmenleri ve Yöneticilerinin İş Doyumu Düzeyleri Ölçeğinin Alt Boyutları ve Toplam İş Doyumu Açısından Eğitim Durumuna Göre Mann Whitney U Testi Sonuçları

	Eğitim Durumu	N	Sıra Ortalaması	Sıraların Toplamı	u	z	p
İçsel İş Doyumu	Ön lisans ve lisans (2)	204	111.00	22643,00	1531.000	-.421	.68
	Lisansüstü (3)	16	104.19	1667,00			
Dışsal İş Doyumu	Ön lisans ve lisans (2)	204	110.04	22448,50	1538.500	-.382	.70
	Lisansüstü (3)	16	116.34	1861,50			
Genel İş Doyumu	Ön lisans ve lisans (2)	204	110.21	22482,00	1572.000	-.245	.80
	Lisansüstü (3)	16	114.25	1828,00			

Tabloya bakıldığında, iş doyumu ölçeği puanlarının öğretmenlerin ve yöneticilerin eğitim durumlarına göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Mann Whitney U Testi sonucunda “İçsel iş doyumu” [$t(220) = .68, p < .05$], “Dışsal iş doyumu” [$t(220) = .70, p < .05$] ve “Genel iş doyumu ” [$t(220) = .80, p < .05$] alt boyutlarına ilişkin öğretmen algılarında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmemiştir. Buna göre öğretmenlerin ve yöneticilerin eğitim durumları ile iş doyumu algıları arasında bir ilişki olmadığı sonucuna varılabilir.

Eğitim durumuna ilişkin sonuçlar incelendiğinde mevcut araştırmaya benzer sonuçlara sahip olan araştırmalar Sarpkaya (2010), Erken (2006), Turner (2007) tarafından yapılırken; Filiz (2014) ve McNeill (2016) tarafından yapılan araştırmalarda iş doyumu algısı ile eğitim durumu arasında anlamlı bir farklılık ortaya çıktığı gözlemlenmiştir. McNeill (2016) tarafından yapılan araştırmada lisans mezunu öğretmenlerin iş doyum düzeyleri lisans üstü mezunlarına göre daha yüksek çıkmıştır. Lisans üstü mezunu öğretmenlerin yaptıkları akademik çalışmalar sonucu bilgi ve beklentilerinin artması ve bunun karşılığını bulamamaları iş doyum düzeylerini düşük çıkaran etken olmuş olabilir. Filiz’in (2014) çalışmasında ise eğitim düzeyleri yüksek öğretmenlerin duygusal iş doyumlarının daha az eğitim görmüş öğretmenlere oranla daha iyi olduğu tespit edilmiştir.

4.4.6. İş Doymu Ölçeğinin Alt Boyutları İle Medeni Duruma İlişkin Bulgu ve Yorumlar

Lise öğretmenleri ve yöneticilerinin iş doyum düzeylerinin medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin yapılan Mann Whitney U testi sonuçları Tablo 4.15’de verilmiştir.

Tablo 4.15. Lise Öğretmenleri ve Yöneticilerinin İş Doymu Düzeyleri Ölçeğinin Alt Boyutları ve Toplam İş Doymu Açısından Medeni Duruma Göre Mann Whitney U Testi Sonuçları

	Medeni Durum	N	Sıra Ortalaması	Sıraların Toplamı	u	z	p
İçsel İş Doymu	Evli (1)	199	106.59	21211.00	1276.00	-.082	.93
	Bekar (2)	13	105.15	1367.00			
Dışsal İş Doymu	Evli (1)	199	106.13	21120.00	1220.00	-.344	.73
	Bekar (2)	13	112.15	1458.00			
Genel İş Doymu	Evli (1)	199	106.27	21148.00	1248.50	-.210	.83
	Bekar (2)	13	109.96	1429.50			

Tabloya bakıldığında ise, iş doyumu ölçeği puanlarının öğretmenlerin ve yöneticilerin medeni durumlarına göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Mann Whitney U Testi sonucunda “İçsel iş doyumu” [$t(212) = .93, p < .05$], “Dışsal iş doyumu” [$t(212) = .73, p < .05$] ve “Genel iş doyumu ” [$t(212) = .83, p < .05$] alt boyutlarına ilişkin öğretmen algılarında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmemiştir. Buna göre öğretmenlerin ve yöneticilerin medeni durumları ile iş doyumu algıları arasında bir ilişki olmadığı sonucuna varılabilir.

Medeni durum bakımından anlamlı ilişkinin olmadığı diğer araştırmalar Sarpkaya (2000), Kılıç (2011), Erken (2006), Yılmaz (2010) tarafından gerçekleştirilen araştırmalar; anlamlı ilişkinin olduğu araştırmalar Filiz (2014), Kubilay (2013) ve Webb (2007) tarafından gerçekleştirilen araştırmalardır. Filiz (2014) tarafından gerçekleştirilen araştırmadan elde edilen sonuç şu şekildedir: Medeni duruma göre iş doyumu ve tükenmişlik düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Bekar öğretmenler ile boşanmış, dul ve eşinden ayrı yaşayan öğretmenler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Bunun da nedeninin bireyin iş doyumunun yüksek olması ve tükenmişlikle baş edebilmesinde aile kurumunun oynadığı rol olduğu düşünülmektedir. Webb'in (2007) araştırmasına göre de evli öğretmenlerin iş doyumu daha yüksek çıkmıştır. Mevcut araştırmada anlamlı bir ilişkinin ortaya çıkmamasının, araştırmanın yapıldığı bölge ile ilgisi olabileceği düşünülebilir. Belki de evli olmayan öğretmenlerin birtakım olumsuzluklarla baş etmelerinde ve iş doyumlarının düşük olmasında, rahat ve özgür bir bölgede yaşıyor olmaları, dolayısıyla aile kurumunun yerini dolduran iş ortamları ve iş arkadaşlıkları etkilidir.

4.4.7. İş Doymu Ölçeğinin Alt Boyutları İle Görev Duruma İlişkin Bulgu ve Yorumlar

Lise öğretmenleri ve yöneticilerinin iş doyum düzeylerinin görev durumlarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin yapılan Mann Whitney U testi sonuçları Tablo 4.16’da verilmiştir.

Tablo 4.16. Lise Öğretmenleri ve Yöneticilerinin İş Doymu Düzeyleri Ölçeğinin Alt Boyutları ve Toplam İş Doymu Açısından Görev Durumuna Göre Mann Whitney U Testi Sonuçları

	Görev Durumu	N	Sıra Ortalaması	Sıraların Toplamı	u	z	p
İçsel İş Doymu	Öğretmen (1)	201	107.52	21611.00	1310.000	-.431	.66
	Yönetici (2)	14	114.93	1609.00			
Dışsal İş Doymu	Öğretmen (1)	201	105.95	21295.00	994.000	-,1.838	.06
	Yönetici (2)	14	137.50	1925.00			
Genel İş Doymu	Öğretmen (1)	201	106.50	21405.50	1104.500	-,345	.17
	Yönetici (2)	14	129.61	1814.50			

Tablodan da anlaşılacağı üzere, iş doymu ölçeği puanlarının öğretmenlerin ve yöneticilerin görev durumlarına göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Mann Whitney U Testi sonucunda “İçsel iş doymu” [$t(215) = .66, p < .05$], “Dışsal iş doymu” [$t(215) = .06, p < .05$] ve “Genel iş doymu” [$t(215) = .17, p < .05$] alt boyutlarına ilişkin öğretmen algılarında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmemiştir. Buna göre öğretmenlerin ve yöneticilerin görev durumları ile iş doymu algıları arasında bir ilişki olmadığı sonucuna varılabilir.

Kubilay (2013) çalışmasında yönetici olarak okulda üstlenilen görevin iş doymu seviyesini farklılaşmadığını tespit etmiştir. Bunun dışında çalışma kapsamına alınan yurt içinde ve yurt dışında yapılan araştırmalardan yöneticiliğin iş doymu üzerine etkisini inceleyen araştırmaya rastlanamamıştır.

4.4.8. İş Doymu Ölçeğinin Alt Boyutları İle Çalışılan Okul Türüne İlişkin Bulgu ve Yorumlar

Çalışılan okul türüne göre lise öğretmenleri ve yöneticilerinin iş doymu düzeylerinin anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin yapılan t-testi sonuçları Tablo 4.17’de verilmiştir.

Tablo 4.17. Lise Öğretmenleri ve Yöneticilerinin İş Doyumu Düzeyleri Ölçeğinin Alt Boyutları ve Toplam İş Doyumu Açısından Çalışılan Okul Türüne Göre t-Testi Sonuçları

	Okul Türü	N	\bar{X}	Ss	t-Testi		
					t	Sd	p
İçsel İş Doyumu	Anadolu Lisesi	139	3.67	.54	.791	220	.43
	Meslek Lisesi	83	3.60	.82			
Dışsal İş Doyumu	Anadolu Lisesi	139	3.09	.72	-.640	220	.52
	Meslek Lisesi	83	3.16	.87			
Genel İş Doyumu	Anadolu Lisesi	139	3.44	.54	.173	220	.86
	Meslek Lisesi	83	3.43	.78			

Tabloda görüldüğü üzere, iş doyumu ölçeği puanlarının öğretmenlerin ve yöneticilerin çalıştıkları okul türüne göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan bağımsız örneklem t-Testi sonucunda “İçsel iş doyumu” [$t(222) = .43, p < .05$], “Dışsal iş doyumu” [$t(222) = .52, p < .05$] ve “Genel iş doyumu” [$t(222) = .86, p < .05$] alt boyutlarına ilişkin algılarda istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmemiştir. Buna göre çalışılan okul ile iş doyumu algıları arasında bir ilişki olmadığı sonucuna varılabilir.

Mevcut araştırmanın okul türüne ilişkin bulgularının aksine yapılan araştırmalardan Sarpkaya (2000), Kaya (2014), Koruklu v.d. (2013), Kubilay (2013) ve Hubert (2003) tarafından yapılan araştırmalarda anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Ancak bu araştırmalardaki okul türü ifadesinin ilk, orta ve lise düzeyleri olduğu, mevcut araştırmada ise Anadolu Lisesi ve Meslek Lisesi olduğu göz önünde bulundurulmalıdır.

4.5. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular: Lise Öğretmenleri ve Okul Yöneticilerinin Emeklilik Hakkındaki Görüşleri Ölçeğin Bütünü ve Alt Boyutları Açısından Kişisel Değişkenlere Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Bulgu ve Yorumlar

Araştırmanın dördüncü alt probleminde “Lise öğretmenleri ve yöneticilerinin emeklilik hakkındaki görüşleri ölçeğin bütünü ve alt boyutları açısından kişisel değişkenlere (Cinsiyet, yaş, hizmet süresi, brans, eğitim durumu, çalıştığı okul türü) göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?” sorusu sorulmuştur. Bu sorunun yanıtlanması için yapılan analizlerin sonuçlarına ilişkin bulgu ve yorumlar şu şekildedir:

4.5.1. Emeklilik Görüşleri Ölçeğinin Alt Boyutları İle Cinsiyete İlişkin Bulgu ve Yorumlar

Cinsiyete göre lise öğretmenleri ve yöneticilerinin emeklilik görüşlerinin anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin yapılan t-testi sonuçları Tablo 4.18’de verilmiştir.

Tablo 4.18. Lise Öğretmenleri ve Yöneticilerinin Emeklilik Düzeyleri Ölçeğinin Alt Boyutları ve Toplam Emeklilik Açısından Cinsiyete Göre t-Testi Sonuçları

	Cinsiyet	N	\bar{X}	Ss	t-Testi		
					t	Sd	p
Paylaşma	Kadın	100	2.92	.95	-2.30	220	.81
	Erkek	122	2.89	.94			
Sağlık	Kadın	100	2.83	1.05	.72	220	.46
	Erkek	122	2.93	.93			
Mali Durum	Kadın	100	3.47	1.09	-.24	220	.81
	Erkek	122	3.43	1.01			
Planlama	Kadın	100	2.33	.68	.95	220	.33
	Erkek	122	2.43	.79			
Emeklilik (Toplam)	Kadın	100	2.88	.71	.39	220	.69
	Erkek	122	2.92	.65			

Tabloya bakıldığında, emeklilik görüşleri ölçeği puanlarının öğretmenlerin ve yöneticilerin cinsiyetlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan bağımsız örneklem t-Testi sonucunda “Paylaşma” [t(222) = .81, p<.05], “Sağlık” [t(222) = .46, p<.05] ve “Mali Durum ” [t(222) = .81, p<.05], “Planlama” [t(222) = .33, p<.05], “Emeklilik (Toplam)” [t(222) = .69, p<.05] alt boyutlarına ilişkin öğretmen ve yönetici algılarında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmemiştir. Buna göre öğretmenlerin ve yöneticilerin kadın ya da erkek olmaları ile emeklilik görüşleri algıları arasında bir ilişki olmadığı sonucu çıkarılabilir.

Gökulu vd. (2014) tarafından yaşlıların yaşam kalitesi üzerine yapılan araştırmada “Yaşlanmaktan memnunum” diyen katılımcıların oranı %50 çıkmıştır. Bu cevabı verenlerle cinsiyetleri arasında herhangi bir istatistiksel ilişki gözlenmemiştir. İlbay vd.’nin (2016) çalışmaları emeklilikte yaşam doyumu üzerine yapılmış ve emeklilerin yaşam doyumları cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir. Donnely (2008), emeklilik ve mali tatmin üzerine yaptığı çalışmasında erken emekli olmada gerekli planlamanın türü ve miktarında cinsiyetin belirleyici bir faktör olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Salman (2004) tarafından yapılan öğretmenlerin emeklilik dönemine uyumları konulu araştırmada emeklilik dönemine uyum açısından cinsiyet değişkenine göre, sosyal ilişkiler ve etkileşimler açısından kadınlar

ve erkekler arasındaki önemli bir fark görülürken, uzun süredir emekli olan erkeklerin, emeklilik dönemine uyum düzeylerinin kadınlara göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Noone (2010) erkek ve kadınların emeklilik planlarını etkileyen faktörler üzerine çalışma gerçekleştirmiştir. Çalışmanın sonuçlarına göre, emeklilik algısı bakımından ve gayri resmi planlama bakımından kadınlar erkeklerden farklı çıkmamışlardır. Ancak emeklilik için mali bakımından daha az hazırlıklı çıkmışlardır, daha düşük yaşam standartları belirtmişlerdir ve ücretli işlerle daha az ilgileri olduğu ortaya çıkmıştır.

4.5.2. Emeklilik Görüşleri Ölçeğinin Alt Boyutları İle Yaşa İlişkin Bulgu ve Yorumlar

Yaşa göre lise öğretmenleri ve yöneticilerinin emeklilik görüşlerinin anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin yapılan Anova testi sonuçları Tablo 4.19’de verilmiştir.

Tablo 4.19. Lise Öğretmenleri ve Yöneticilerinin Emeklilik Düzeyleri Ölçeğinin Alt Boyutları ve Toplam Emeklilik Açısından Yaşa Göre Tek Yönlü Anova Testi Sonuçları

	Yaş ar.	N	\bar{X}	Ss	ANOVA Testi						
					Var. Kay.	KT	Sd	KO	F	p	Fark
Paylaşma	40-44	43	2.57	.92	G.arası	9.163	3	3.054	3.69	.01	
	45-49	74	2.92	.98	G.içi	189.427	218	.869			(40-44)
	50-54	58	2.88	.95	Toplam	189.590	221				(55 ve üstü)
	55 ve üstü	47	3.21	.82							
Sağlık	40-44	43	2.62	1.01	G.arası	4.360	3	1.453	1.49.21		-
	45-49	74	2.99	1.00	G.içi	211.665	218	.971			
	50-54	58	2.85	.91	Toplam	216.025	221				
	55 ve üstü	47	3.00	1.00							
Mali Durum	40-44	43	3.01	1.02	G.arası	12.172	3	4.057		.01	
	45-49	74	3.49	1.03	G.içi	230.293	218	1.056			(40-44)
	50-54	58	3.70	.91	Toplam	242.464	221				(50-54)
	55 ve üstü	47	3.48	1.15							
Planlama	40-44	43	2.27	.68	G.arası	2.984	3	.995	1.79	.14	-
	45-49	74	2.34	.74	G.içi	120.929	218	.555			
	50-54	58	2.36	.78	Toplam	123.914	221				
	55 ve üstü	47	2.60	.73							
Emeklilik (Toplam)	40-44	43	2.62	.63	G.arası	4.950	3	1.650	0.44.01		
	45-49	74	2.94	.71	G.içi	97.427	218	.447			(40-44)
	50-54	58	2.94	.60	Toplam	102.377	221				(55 ve üstü)
	55 ve üstü	47	3.07	.69							

Tablodan anlaşılacağı gibi öğretmenlerin ve yöneticilerin yaşlarına göre emeklilik algılarının Paylaşma, Sağlık, Mali durum, Planlama ve Toplam emeklilik boyutlarında farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi uygulanmıştır.

Yaş seviyelerine göre emeklilik görüşleri karşılaştırıldığında Paylaşma boyutunda en yüksek ortalama $\bar{x}=3.21$ ile 55 yaş ve üstü grupta; Sağlık boyutunda en yüksek ortalama $\bar{x}=3.0$ ile 55 yaş ve üstü grupta; Mali durum boyutunda en yüksek ortalama $\bar{x}=3.70$ ile 50-54 yaş grubunda; Planlama boyutunda en yüksek ortalama $\bar{x}=2.60$ ile 55 yaş ve üstü grupta; Toplam emeklilik boyutunda en yüksek ortalama $\bar{x}=3.07$ ile 55 yaş ve üstü grupta çıkmıştır. Analiz sonucunda Paylaşma boyutunda $F(222) = 3.69$; Sağlık boyutunda $F(222)=1.49$; Mali durum boyutunda $F(222)=3.84$; Planlama boyutunda $F(222)=1.79$ ve Toplam emeklilik boyutunda $F(222)=0.44$ olarak hesaplanmıştır. Bu durumda Paylaşma, Mali durum ve Toplam emeklilik alt boyutlarında $p=.01$ ($p<.05$) sonucuyla farklılık gözlenmiştir. Paylaşma alt boyutu için ($F_{3-218} = 3.515$, $p<.05$); mali durum alt boyutu için ($F_{3-218} = 3.841$, $p<.05$); toplam emeklilik alt boyutu için ($F_{3-218} = 3.692$, $p<.05$) şeklindedir. Test sonucu hesaplanan etki büyüklüğü paylaşma alt boyutu için $n= .04$; mali durum alt boyutu için $n= .05$; toplam emeklilik alt boyutu için $n= .04$ olarak hesaplanmış olup, her üç alt boyut için farkın orta düzeyde olduğu görülmüştür. Farklılığın kaynağını test etmek için Post Hoc testlerinden Scheffe testi kullanılmıştır. Farklılığın yönü Paylaşma alt boyutu için (40-44 yaş) -(55 yaş ve üstü) gruplarında; Mali durum alt boyutu için (40-44 yaş) -(50-54 yaş) gruplarında; Toplam emeklilik alt boyutu için (40-44 yaş) -(55 yaş ve üstü) gruplarında gözlemlenmiştir. Her üç alt boyut için yakın yaş grupları arasında farklılık gözlenmesi, bu yaş gruplarının emekliliğin yavaş yavaş düşünölmeye başlandığı (40-44 yaş) ve emekliliğin ciddi olarak düşünölmeye başlandığı (50-54 yaş) ve (55 yaş ve üstü) yaş grupları olmasından kaynaklanıyor olabilir.

Konuyla ilgili çalışmalardan İlbay vd.'nin (2016) çalışmalarından çıkan sonuca göre, emeklilerin yaşam doyumları ve rehberlik ihtiyaçları yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir.

4.5.3. Emeklilik Görüşleri Ölçeğinin Alt Boyutları İle Branşa İlişkin Bulgu ve Yorumlar

Lise öğretmenleri ve yöneticilerinin iş doyum düzeylerinin branşlarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin yapılan parametrik olmayan Kruskal Wallis testi sonuçları Tablo 4.20'de verilmiştir.

Tablo 4.20. Lise Öğretmenleri ve Yöneticilerinin Emeklilik Düzeyleri Ölçeğinin Alt Boyutları ve Toplam Emeklilik Açısından Branşa Göre Kruskal Wallis Testi Sonuçları

	Branşlar	N	χ^2	Kruskal Wallis Testi		
				Sd	p	Fark
Paylaşma	Sözel (1)	101	5.048	3	.16	-
	Sayısal (2)	77				
	Meslek (3)	15				
	Yetenek (4)	18				
Sağlık	Sözel (1)	101	3.637	3	.30	-
	Sayısal (2)	77				
	Meslek (3)	15				
	Yetenek (4)	18				
Mali Durum	Sözel (1)	101	1.334	3	.72	-
	Sayısal (2)	77				
	Meslek (3)	15				
	Yetenek (4)	18				
Planlama	Sözel (1)	101	2.275	3	.51	-
	Sayısal (2)	77				
	Meslek (3)	15				
	Yetenek (4)	18				
Emeklilik (Toplam)	Sözel (1)	101	3.076	3	.38	-
	Sayısal (2)	77				
	Meslek (3)	15				
	Yetenek (4)	18				

Tabloya bakıldığında öğretmenlerin ve yöneticilerin branşlarına göre emeklilik görüşleri algılarının farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için uygulanan Kruskal Wallis testi sonucunda puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır. “Paylaşma” [t(211) = .16, p<.05], “Sağlık” [t(211) = .30, p<.05] ve “Mali Durum ” [t(211) = .72, p<.05], “Planlama” [t(211) = .51, p<.05], “Emeklilik (Toplam)” [t(211) = .38, p<.05] alt boyutlarına ilişkin öğretmen ve yönetici algılarında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmemiştir. Buna göre öğretmenlerin ve yöneticilerin branşları ile emeklilik algıları arasında bir ilişki olmadığı sonucu çıkarılabilir.

4.5.4. Emeklilik Görüşleri Ölçeğinin Alt Boyutları İle Mesleki Kıdeme İlişkin Bulgu ve Yorumlar

Mesleki kıdeme göre lise öğretmenleri ve yöneticilerinin emeklilik görüşlerinin anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin yapılan Anova testi sonuçları Tablo 4.21’de verilmiştir.

Tablo 4.21. Lise Öğretmenleri ve Yöneticilerinin Emeklilik Düzeyleri Ölçeğinin Alt Boyutları ve Toplam Emeklilik Açısından Mesleki Kıdeme Göre Tek Yönlü Anova Testi Sonuçları

	Kıdem aralığı	N	\bar{X}	Ss	ANOVA Testi						
					Var. Kay.	KT	Sd	KO	F	p	Fark
Paylaşma	20-24 yıl (1)	98	2.72	.92	G.arası	8.026	3	2.675	3.06	.02	
	25-29 yıl (2)	60	2.92	1.01	G.içi	190.564	218	.874			(20-24)
	30-34 yıl (3)	41	3.21	.79	Toplam	198.590	221				(30-34)
	35 yıl ve üzeri (4)	23	3.09	.97							
Sağlık	20-24 yıl (1)	98	2.83	1.00	G.arası	3.688	3	1.229	1.26	.28	-
	25-29 yıl (2)	60	2.89	.93	G.içi	212.337	218	.974			
	30-34 yıl (3)	41	3.13	.99	Toplam	216.025	221				
	35 yıl ve üzeri (4)	23	2.68	1.03							
Mali Durum	20-24 yıl (1)	98	3.15	.97	G.arası	18.408	3	6.136	5.97	.00	
	25-29 yıl (2)	60	3.85	.94	G.içi	224.057	218	1.028			(20-24)
	30-34 yıl (3)	41	3.30	1.06	Toplam	242.464	221				(25-29)
	35 yıl ve üzeri (4)	23	3.53	1.23							
Planlama	20-24 yıl (1)	98	2.33	.70	G.arası	3.044	3	1.015	1.83	.14	-
	25-29 yıl (2)	60	2.31	.78	G.içi	120.870	218	.554			
	30-34 yıl (3)	41	2.62	.77	Toplam	123.914	221				
	35 yıl ve üzeri (4)	23	2.42	.76							
Emeklilik (Toplam)	20-24 yıl (1)	98	2.76	.66	G.arası	4.364	3	1.455	3.23	.02	
	25-29 yıl (2)	60	2.98	.64	G.içi	98.013	218	.450			(20-24)
	30-34 yıl (3)	41	3.12	.65	Toplam	102.377	221				(30-34)
	35 yıl ve üzeri (4)	23	2.92	.78							

Tablodan anlaşılacağı gibi öğretmenlerin ve yöneticilerin mesleki kıdemlerine göre emeklilik görüşleri algılarının Paylaşma, Sağlık, Mali durum, Planlama ve Toplam emeklilik boyutlarında farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi uygulanmıştır. Mesleki kıdem seviyelerine göre emeklilik görüşleri karşılaştırıldığında Paylaşma boyutunda en yüksek ortalama $\bar{X}=3.21$ ile 30-34 yıl grubunda; Sağlık boyutunda en yüksek ortalama $\bar{X}=3.13$ ile 30-34 yıl grubunda; Mali durum boyutunda en yüksek ortalama $\bar{X}=3.85$ ile 25-29 yıl grubunda; Planlama boyutunda en yüksek ortalama $\bar{X}=2.62$ ile 30-34 yıl grubunda; Toplam emeklilik boyutunda en yüksek ortalama $\bar{X}=3.12$ ile 30-34 yıl grubunda çıkmıştır. Analiz sonucunda Paylaşma boyutunda $F(222)=3.06$; Sağlık boyutunda $F(222)=1.26$; Mali durum boyutunda $F(222)=5.97$; Planlama boyutunda $F(222)=1.83$ ve Toplam emeklilik boyutunda $F(222)=3.23$ olarak hesaplanmıştır. Bu durumda Paylaşma ($p=.02$), Mali durum ($p=.00$) ve Toplam emeklilik ($p=.02$) alt boyutlarında $p=.01$ ($p<.05$) sonucuyla farklılık gözlenmiştir. Paylaşma alt boyutu için ($F_{3-218} = 3.061$, $p<.05$); mali durum alt boyutu için ($F_{3-218} = 5.970$, $p<.05$); toplam emeklilik alt boyutu için ($F_{3-218} = 3.235$, $p<.05$) şeklindedir. Test sonucu hesaplanan etki büyüklüğü paylaşma alt boyutu için $n= .04$; mali durum alt boyutu için $n= .07$; toplam

emeklilik alt boyutu için $n = .04$ olarak hesaplanmış olup, her üç alt boyut için farkın orta düzeyde olduğu görülmüştür. Farklılığın kaynağını test etmek için Post Hoc testlerinden Scheffe testi kullanılmıştır. Farklılığın yönü Paylaşma alt boyutu için (20-24 yıl) -(30-34 yıl) gruplarında; Mali durum alt boyutu için (20-24 yıl) -(25-29 yıl) gruplarında; Toplam emeklilik alt boyutu için (20-24 yıl) -(30-34 yıl) gruplarında gözlemlenmiştir. Yaş ile ilgili sonuçlarla paralellik gösteren bu sonuçlar için de emekliliğin düşünülmeğe başlandığı ve ciddi olarak düşünüldüğü yıllara denk geldikleri için olabileceği söylenebilir.

Smith'in (2016) çalışması göstermiştir ki öğretmenlik tecrübesi 15 yıl ve üzeri olan öğretmenler daha az tecrübeye sahip diğer öğretmenlere göre daha çok emeklilik doyumu ve emeklilik algısına sahiptirler. Buna karşın tecrübesi daha az olan öğretmenler büyük emeklilik sistemi değişikliğine daha açıktırlar ve kişisel emeklilik kontrolü tercihleri daha yüksektir. Bu farklılıklar göstermektedir ki tecrübeli öğretmenler, emeklilikleriyle ilgili genel olarak daha tatmin olmuş durumdadırlar, fakat daha yeni öğretmenler buldukları bölgede yapılması olası sistem düzenlemelerine daha açıktırlar.

4.5.5. Emeklilik Görüşleri Ölçeğinin Alt Boyutları İle Eğitim Duruma İlişkin Bulgu ve Yorumlar

Lise öğretmenleri ve yöneticilerinin emeklilik görüşlerinin eğitim durumlarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin yapılan Mann Whitney U testi sonuçları Tablo 4.22'de verilmiştir.

Tablo 4.22. Lise Öğretmenleri ve Yöneticilerinin Emeklilik Düzeyleri Ölçeğinin Alt Boyutları ve Toplam Emeklilik Açısından Eğitim Durumuna Göre Mann Whitney U Testi Sonuçları

	Eğitim Durumu	N	Sıra Ortalaması	Sıraların Toplamı	u	z	p
Paylaşma	Ön lisans ve lisans (2)	204	110.43	22527.00	1617.000	-.062	.95
	Lisansüstü (3)	16	111.44	1783.00			
Sağlık	Ön lisans ve lisans (2)	204	111.72	22790.00	1384.000	-1.019	.30
	Lisansüstü (3)	16	95.00	1520.00			
Mali Durum	Ön lisans ve lisans (2)	204	110.74	22591.00	1583.000	-.201	.84
	Lisansüstü (3)	16	107.44	1719.00			
Planlama	Ön lisans ve lisans (2)	204	110.52	22546.00	1628.000	-.016	.98
	Lisansüstü (3)	16	110.25	1764.00			
Emeklilik (Toplam)	Ön lisans ve lisans (2)	204	110.93	22629.50	1544.500	-.357	.72
	Lisansüstü (3)	16	105.03	1680.50			

Tabloya bakıldığında, emeklilik görüşleri ölçeği puanlarının öğretmenlerin ve yöneticilerin eğitim durumlarına göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan

Mann Whitney U Testi sonucunda “Paylaşma” [t(220) = .95, p<.05], “Sağlık” [t(220) = .30, p<.05] ve “Mali Durum ” [t(220) = .84, p<.05], “Planlama” [t(220) = .98, p<.05], “Emeklilik (Toplam)” [t(220) = .72, p<.05] alt boyutlarına ilişkin öğretmen algılarında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmemiştir. Buna göre öğretmenlerin ve yöneticilerin eğitim durumları ile emeklilik görüşleri algıları arasında bir ilişki olmadığı sonucuna varılabilir.

4.5.6. Emeklilik Görüşleri Ölçeğinin Alt Boyutları İle Medeni Duruma İlişkin Bulgu ve Yorumlar

Lise öğretmenleri ve yöneticilerinin emeklilik görüşlerinin medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin yapılan Mann Whitney U testi sonuçları Tablo 4.23’de verilmiştir.

Tablo 4.23. Lise Öğretmenleri ve Yöneticilerinin Emeklilik Düzeyleri Ölçeğinin Alt Boyutları ve Toplam Emeklilik Açısından Medeni Duruma Göre Mann Whitney U Testi Sonuçları

	Medeni Durum	N	Sıra Ortalaması	Sıraların Toplamı	u	z	p
Paylaşma	Evli (1)	199	107.12	21317.50	1169.500	-.583	.56
	Bekar (2)	13	96.96	1260.50			
Sağlık	Evli (1)	199	106.42	21178.50	1278.500	-.071	.94
	Bekar (2)	13	107.65	1399.50			
Mali Durum	Evli (1)	199	107.91	21474.50	1012.500	-1.317	.18
	Bekar (2)	13	84.88	1103.50			
Planlama	Evli (1)	199	105.20	20934.00	1034.000	-1.218	.22
	Bekar (2)	13	126.46	1644.00			
Emeklilik (Toplam)	Evli (1)	199	106.82	21256.50	1230.500	-.294	.76
	Bekar (2)	13	101.65	1321.50			

Tablo incelendiğinde, emeklilik görüşleri ölçeği puanlarının öğretmenlerin ve yöneticilerin medeni durumlarına göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Mann Whitney U Testi sonucunda “Paylaşma” [t(220) = .56, p<.05], “Sağlık” [t(220) = .94, p<.05] ve “Mali Durum ” [t(220) = .18, p<.05], “Planlama” [t(220) = .22, p<.05], “Emeklilik (Toplam)” [t(220) = .76, p<.05] alt boyutlarına ilişkin öğretmen algılarında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmemiştir. Buna göre öğretmenlerin ve yöneticilerin medeni durumları ile emeklilik görüşleri algıları arasında bir ilişki olmadığı sonucuna varılabilir. Belki de bekar öğretmen ve yöneticilerin evli olanlara göre daha olumlu emeklilik görüşlerine sahip olmaları beklenebilirdi. Çünkü bekar olanların bir bölümünün kendilerine bağımlı çocukları ve onların maddi ihtiyaçlarını karşılama durumları olmadığı için emekliliği daha kolay düşünmeleri sonucu bu şekilde etkileyebilirdi.

İlbay vd.'nin (2016) çalışmalarından çıkan sonuca göre emeklilerin yaşam doyumları ve rehberlik ihtiyaçları medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir.

4.5.7. Emeklilik Görüşleri Ölçeğinin Alt Boyutları İle Görev Durumlarına İlişkin Bulgu ve Yorumlar

Lise öğretmenleri ve yöneticilerinin emeklilik görüşlerinin görev durumlarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin yapılan Mann Whitney U testi sonuçları Tablo 4.24'de verilmiştir.

Tablo 4.24. Lise Öğretmenleri ve Yöneticilerinin Emeklilik Düzeyleri Ölçeğinin Alt Boyutları ve Toplam Emeklilik Açısından Görev Durumuna Göre Mann Whitney U Testi Sonuçları

	Görev Durumu	N	Sıra Ortalaması	Sıraların Toplamı	u	z	p
Paylaşma	Öğretmen (1)	201	108.94	21897.50	1217.500	-.848	.39
	Yönetici (2)	14	94.46	1322.50			
Sağlık	Öğretmen (1)	201	108.60	21829.50	1285.500	-.544	.58
	Yönetici (2)	14	99.32	1390.50			
Mali Durum	Öğretmen (1)	201	109.94	22097.00	1018.000	-1.735	.08
	Yönetici (2)	14	80.21	1123.00			
Planlama	Öğretmen (1)	201	108.53	21814.50	1300.500	-.476	.63
	Yönetici (2)	14	100.39	1405.50			
Emeklilik (Toplam)	Öğretmen (1)	201	109.34	21977.00	1138.000	-1.196	.23
	Yönetici (2)	14	88.79	1243.00			

Tablo incelendiğinde, emeklilik görüşleri ölçeği puanlarının öğretmenlerin ve yöneticilerin görev durumlarına göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Mann Whitney U Testi sonucunda “Paylaşma” [$t(220) = .39, p < .05$], “Sağlık” [$t(220) = .58, p < .05$] ve “Mali Durum ” [$t(220) = .08, p < .05$], “Planlama” [$t(220) = .63, p < .05$], “Emeklilik (Toplam)” [$t(220) = .23, p < .05$] alt boyutlarına ilişkin öğretmen algılarında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmemiştir. Buna göre öğretmenlerin ve yöneticilerin görev durumları ile emeklilik görüşleri algıları arasında bir ilişki olmadığı sonucuna varılabilir.

4.5.8. Emeklilik Görüşleri Ölçeğinin Alt Boyutları İle Çalışılan Okul Türüne İlişkin Bulgu ve Yorumlar

Çalışılan okul türüne göre lise öğretmenleri ve yöneticilerinin emeklilik görüşlerinin anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin yapılan t-testi sonuçları Tablo 4.25’de verilmiştir.

Tablo 4.25. Lise Öğretmenleri ve Yöneticilerinin Emeklilik Düzeyleri Ölçeğinin Alt Boyutları ve Toplam Emeklilik Açısından Çalışılan Okul Türüne Göre t-Testi Sonuçları

	Cinsiyet	N	\bar{X}	Ss	t-Testi		
					t	Sd	p
Paylaşma	Anadolu Lisesi	139	2.90	.91	-.12	220	.90
	Meslek Lisesi	83	2.91	.99			
Sağlık	Anadolu Lisesi	139	2.87	.97	-.32	220	.74
	Meslek Lisesi	83	2.91	1.01			
Mali Durum	Anadolu Lisesi	139	3.41	1.04	-.73	220	.46
	Meslek Lisesi	83	3.52	1.05			
Planlama	Anadolu Lisesi	139	2.35	.74	-.98	220	.32
	Meslek Lisesi	83	2.45	.76			
Emeklilik (Toplam)	Anadolu Lisesi	139	2.88	.69	-.70	220	.48
	Meslek Lisesi	83	2.95	.66			

Tabloya bakıldığında, emeklilik görüşleri ölçeği puanlarının öğretmenlerin ve yöneticilerin çalıştıkları okul türüne bağlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan bağımsız örneklem t-Testi sonucunda “Paylaşma” [t(222) = .90, p<.05], “Sağlık” [t(222) = .74, p<.05] ve “Mali Durum ” [t(222) = .46, p<.05], “Planlama” [t(222) = .32, p<.05], “Emeklilik (Toplam)” [t(222) = .48, p<.05] alt boyutlarına ilişkin öğretmen ve yönetici algılarında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmemiştir. Buna göre öğretmenlerin ve yöneticilerin çalıştıkları okul türleri ile emeklilik görüşleri algıları arasında bir ilişki olmadığı sonucu çıkarılabilir.

Dördüncü alt probleme ilişkin bulguların yurt içi ve yurt dışında yapılmış diğer çalışmalarla kıyaslanması konusunda genel bir değerlendirme yapılacak olursa görülür ki öğretmenlerin emekliliği konusunda yurt içi çalışmaları çoğunlukla nitel yapılmıştır. Yurt dışı çalışmalarında nicel çalışmalar mevcuttur fakat farklı değişkenler tercih edilmiştir. Bu sebeple denilebilir ki mevcut çalışma hem ele alınan konuda nicel bir çalışma olması bakımından hem de farklı değişkenlerin tercih edilmesi bakımından özgün ve alanyazındaki bir boşluğu doldurarak alanyazına çok katkı sağlayacak bir çalışma olabilir.

4.5.9 Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgular: İş Doyumu, Öğretmen ve Yöneticilerin Emeklilik Görüşünün Anlamlı Bir Yordayıcısı Mıdır?

Tablo 4.26. Lise Öğretmenleri ve Yöneticilerinin İşdoyumlarının Emeklilik Görüşlerinin Anlamlı Bir Yordayıcısı Olup Olmadığına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Model	R	R ²	β	t	F	P*
İşdoyumu	,144	,021	-,153	-2,163	4,680	,031

*p>0,01

Öğretmen ve yöneticilerin, iş doyumlarının onların emeklilik görüşlerini ne şekilde yordadığını ortaya koymak için yapılan basit doğrusal regresyon analizi sonucunda iş doyumuyla emeklilik görüşü arasında anlamlı bir ilişki gözlenmemiş olup (R=.144, R²=.021), iş doyumunun emeklilik görüşünün anlamlı bir yordayıcısı olmadığı görülmüştür (F₁₋₂₂₀=4,680, p>0,05). Görüldüğü gibi, iş doyumunu, emeklilik görüşündeki değişimin %,02 gibi oldukça düşük bir miktarını açıklamaktadır. Regresyon denkleminde esas yordayıcı değişkenin katsayısının (B=-,153, p>0,01) anlamlılık testi de iş doyumunun, öğretmen ve yöneticilerin emeklilik görüşlerinin anlamlı bir yordayıcı olmadığını göstermektedir.

5. TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu bölümde araştırmanın bulgularına dayalı olarak elde edilen sonuçlar, problem ve alt problemlerin sırasına göre sunulduktan sonra bunlara dayalı olarak geliştirilen öneriler sıralanmaktadır.

Sonuç

Lise öğretmenleri ve okul yöneticilerinin emeklilik dönemine ilişkin görüşleri ile iş doyum düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılan bu araştırmada elde edilen bulgulardan hareketle ortaya çıkan sonuçlar şu şekildedir:

1) Lise öğretmenlerinin ve yöneticilerinin iş doyum düzeylerine ilişkin görüşlerinin ortalaması içsel iş doyumunu, dışsal iş doyumunu ve genel iş doyumunu olmak üzere her üç boyutta da “Orta Düzeyde Memnunum” derecesindedir.

a. Öğretmenlerin ve yöneticilerin en düşük iş doyumunu $\bar{x}=3,12$ ortalama ile dışsal iş doyumunu boyutunda ortaya çıkmıştır.

b. Dışsal iş doyumundan sonra $\bar{x}=3,44$ ortalama ile genel iş doyumunu gelmektedir.

c. En yüksek iş doyumunu ortalaması $\bar{x}=3,65$ ile içsel iş doyumuna aittir.

2) Lise öğretmenlerinin ve yöneticilerinin planlama, sağlık, paylaşma ve toplam emeklilik alt boyutlarına göre emeklilik görüşleri “Katılmıyorum” derecesinde çıkmışken, mali durum alt boyutunda “Kararsızım” derecesinde çıkmıştır.

a. “Katılmıyorum” derecesine sahip alt boyutların ortalaması en düşük olanı $\bar{x}=2,39$ ile planlama boyutundadır.

b. Planlama boyutundan sonra ortalaması ikinci en düşük olan alt boyut $\bar{x}=2,88$ ile sağlık alt boyutu olmuştur.

c. Sağlık alt boyutundan sonra ise $\bar{x}=2,90$ ortalama ile paylaşma ve toplam emeklilik alt boyutları gelmektedir.

d. “Kararsızım” derecesinde ortaya çıkan mali durum alt boyutunun ortalaması ise $\bar{x}=3,45$ olarak çıkmıştır.

2) Cinsiyete göre lise öğretmenleri ve yöneticilerinin iş doyum düzeyleri anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

3) Yaşa göre lise öğretmenleri ve yöneticilerinin iş doyum düzeyleri anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

4) Branşlara göre lise öğretmenleri ve yöneticilerinin iş doyum düzeyleri anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

5) Mesleki kıdeme göre lise öğretmenleri ve yöneticilerinin iş doyum düzeyleri anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

6) Eğitim durumuna göre lise öğretmenleri ve yöneticilerinin iş doyum düzeyleri anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

7) Medeni duruma göre lise öğretmenleri ve yöneticilerinin iş doyum düzeyleri anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

8) Görev durumuna göre lise öğretmenleri ve yöneticilerinin iş doyum düzeyleri anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

9) Çalışılan okul türüne göre lise öğretmenleri ve yöneticilerinin iş doyum düzeyleri anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

10) Cinsiyete göre lise öğretmenleri ve yöneticilerinin emeklilik görüşleri anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

11) Yaşa göre lise öğretmenleri ve yöneticilerinin emeklilik görüşlerinde anlamlı bir farklılık gözlenmiştir.

a. Paylaşma alt boyutunda 40-44 yaş ile 55 yaş ve üstü gruplar arasında bir farklılık söz konusudur. 55 yaş ve üstü öğretmen ve yöneticilerin algıları daha yüksektir.

b. Mali durum alt boyutunda 40-44 yaş ile 50-54 yaş grupları arasında bir farklılık söz konusudur. 50-54 yaş aralığındaki öğretmen ve yöneticilerin algıları daha yüksektir.

c. Toplam emeklilik alt boyutunda 40-44 yaş ile 55 yaş ve üstü gruplar arasında bir farklılık söz konusudur. 55 yaş ve üstü öğretmen ve yöneticilerin algıları daha yüksektir.

12) Branşlara göre lise öğretmenleri ve yöneticilerinin emeklilik görüşleri anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

13) Mesleki kıdeme göre lise öğretmenleri ve yöneticilerinin emeklilik görüşlerinde anlamlı bir farklılık gözlenmiştir.

a. Paylaşma alt boyutunda 20-24 yıl ile 30-34 yıl arası gruplar arasında bir farklılık söz konusudur. 30-34 yıl arası mesleki kıdeme sahip öğretmen ve yöneticilerin algıları daha yüksektir.

b. Mali durum alt boyutunda 20-24 yıl ile 25-29 yıl arası gruplar arasında bir farklılık söz konusudur. 25-29 yıl arası mesleki kıdeme sahip öğretmen ve yöneticilerin algıları daha yüksektir.

c. Toplam emeklilik alt boyutunda 20-24 yıl ile 30-34 yıl arası gruplar arasında bir farklılık söz konusudur. 30-34 yıl arası mesleki kıdeme sahip öğretmen ve yöneticilerin algıları daha yüksektir.

14) Eğitim durumuna göre lise öğretmenleri ve yöneticilerinin emeklilik görüşleri anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

15) Medeni duruma göre lise öğretmenleri ve yöneticilerinin emeklilik görüşleri anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

16) Görev durumuna göre lise öğretmenleri ve yöneticilerinin emeklilik görüşleri anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

17) Çalışılan okul türüne göre lise öğretmenleri ve yöneticilerinin emeklilik görüşleri anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Öneriler

Araştırma bulgularına dayalı olarak geliştirilen öneriler aşağıda iki başlık halinde sunulmaktadır.

Uygulayıcılar İçin Öneriler

1) Öğretmen ve yöneticilerin, içsel iş doyumu, dışsal iş doyumu ve genel iş doyumu boyutlarında “orta düzeyde memnun” oldukları sonucu çıkmıştır. Eğitimin en büyük

girdisinin insan olduğu düşünülerek her üç boyut için de memnuniyeti arttırmak amacıyla uygulamalar yapılmalıdır. Bunun için yapılabileceklerin başında, toplumsal statünün yükseltilmesi, meslekte ilerleme imkanının sağlanması, çalışma koşullarının her türlü iyileştirilmesi ve ücret konusunda iyileştirmeler yapılması gelmelidir.

2) Öğretmen ve yöneticilerin planlama, sağlık, paylaşma ve toplam emeklilik alt boyutlarına göre emeklilik görüşleri “Katılmıyorum” derecesinde çıkmıştır. Emekliliğini planlama, sağlık ve paylaşma yönlerinden değerlendirmeye başlayıp planlamamak ülkemizde emeklilik planlamasıyla ilgili eğitimlerin olmamasından kaynaklanıyor diye düşündürmektedir. Bu nedenle uzun yıllarını eğitim adına çaba göstererek geçirmiş olan eğitim çalışanlarının çok daha planlı ve çok daha rahat bir şekilde emekliliğe geçiş yapmalarını sağlamak amacıyla Milli Eğitim Bakanlığı İnsan Kaynakları Bölümü bünyesinde “Emekliliğe hazırlık programları” geliştirilip, her eğitim çalışanın bu programdan faydalanması sağlanmalıdır.

3) Öğretmen ve yöneticilerin emeklilik görüşleri mali durum alt boyutunda “Kararsızım” derecesinde çıkmıştır. Eskiden memurlar için kullanılan bir ifade olan “orta direk” ifadesi bu sonuçta da kendini hissettirmiştir. Çalışanlar içerisinde orta düzeyde gelir sahibi olan bir grup olarak, emekliliğe geçişte de mali durumla ilgili düşünceler orta düzeyde olmuştur. Emeklilik maaşının azalması, ek ders desteğinin olmayacak olması ve uzun ve yorucu yıllar sonunda yıllardır yapmak istediklerini yapabilmek için mali açıdan iyi durumda olması gerektiği düşünüldüğünde eğitim çalışanlarının emekliliğe geçişte ücretlerinin kayda değer bir şekilde azalmasının önüne geçilmesi için gerekli yasal düzenlemelerin yapılması gerekmektedir.

4) Öğretmen ve yöneticilerin emeklilik görüşleri yaşa ve mesleki kıdeme göre de farklılıklar göstermektedir. Bu anlamda özellikle bilimsel çalışmalar sonucu belirlenecek bir yaş ve mesleki kıdem sonrası eğitim çalışanlarının emeklilik dönemi düşüncesine kademeli olarak geçişleri sağlanmalıdır. Bu amaçla haftalık ders ve iş yükünün azaltılması sağlanmalı ve hafta içi belirli günlerde okula gelmemelerinin sağlanarak boş zaman kavramına alıştırmaya çalıştırılmaları şeklinde oryantasyon çalışmaları yapılmalıdır.

Araştırmacılar İçin Öneriler

1) alışmada, çalışma evreni olarak Aydın ili Efeler ilçesindeki liseler alınmıştır. Bu ve benzeri çalışmaların kırsal, kentsel ve bölgesel çapta gerçekleştirilip sonuçlarının karşılaştırılması ve tüm eğitimcilere genellenmesi ile daha kapsamlı sonuçlara ulaşılacaktır.

2) alışma Efeler ilçesindeki devlet liselerinde gerçekleştirilmiştir. Aynı alışma özel liselerde de gerçekleştirilerek sonuçların karşılaştırılması yoluna gidilebilir.

3) alışma, verilerin zaman içinde bir seferde toplanmasından dolayı kesitsel bir çalışma olmuştur. Bu da araştırma modeliyle ilgili nedensel çıkarımlar yapmayı kısıtlamaktadır. Bu yüzden benzer bir araştırma verilerin farklı zaman dilimlerinde toplanması yoluna gidilerek boylamsal olarak gerçekleştirilebilir.

4) alışmada liselerde görev yapan öğretmen ve yöneticilerden nicel yöntemle veri toplama yoluna gidilmiştir. Aynı araştırma nicel ve nitel veri toplama yöntemlerinin birlikte kullanıldığı karma veri toplama yöntemiyle gerçekleştirilerek daha ayrıntılı bulgulara ulaşma imkanı sağlanabilir.

5) Bu çalışmada lise öğretmenleri ve yöneticilerinin emeklilik görüşleri ile iş doyumları arasındaki ilişki ele alınmıştır. Benzer bir araştırma emeklilik görüşleri ile tükenmişlik düzeyleri gibi farklı bir değişken arasındaki ilişki ele alınarak gerçekleştirilebilir.

6. KAYNAKLAR

- Açmaz, Ö. A. (2009). *Erken emeklilik ve aktüeryal indirgeme faktörleri*. Sosyal güvenlik uzmanlık tezi.
- Ağırbaş, İ., Çelik, Y. ve Büyükkayıkçı, H. (2005). Motivasyon Araçları ve İş Tatmini: Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığı Hastane Başhekim Yardımcıları Üzerinde Bir Araştırma. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, Cilt:8, Sayı:3
- Akçay, C. (2015). *Yaşlılık ve emeklilik: Kavramlar, kuramlar, sorunlar* (İkinci basım). Ankara: Pegem Akademi
- Akhan, B. (2016). *İlköğretim okullarında görev yapan okul müdürü ve öğretmenlerin iş doyumu*. Tezsiz yüksek lisans projesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Akın, B. G. Y. (2009). Avrupa Birliği'nin Yaşlanma Sorununa Bir Çözüm Olarak Türkiye'nin Üyeliği. *Ankara Avrupa Çalışmaları Dergisi*, Cilt 8, No:1.
- Allen, M. J., & Yen, W. M. (1979). *Introduction to measurement theory*. Monterrey, CA: Brooks/Cole.
- Alper, Y., Değer, Ç. ve Sayan, S. (2012). 2050'ye doğru nüfusbilim ve yönetim: Sosyal güvenlik (Emeklilik) sistemine bakış. Yayın no: *TÜSİAD-T/2012-11535*.
- Altıntaş, A. (2009). *Sosyal güvenlik reformu ve kamu görevlilerinin yaşlılık aylıkları*. Sosyal güvenlik uzmanlık tezi.
- Arpacı, F. (2014). Emekli bireylerin emekliliğe uyum konusundaki görüşleri ve emekliliğin yaşamlarında meydana getirdiği değişikliklerin incelenmesi. *Gazi Üniversitesi Endüstriyel Sanatlar Eğitim Fakültesi Dergisi*, Sayı: 33, s.73-85.
- Ayan, S., Kocacık, F. ve Karakuş, H. (2009). Lise öğretmenlerinin iş doyumu düzeyi ile bunu etkileyen bireysel ve kurumsal etkenler: Sivas merkez ilçe örneği. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*.
- Aydın, İ. (2016). *İş yaşamında stres* (Dördüncü basım). Ankara: Pegem Akademi.
- Aydos, H. (2014). *Türkiye'de sosyal güvenliğin gelişimi ve bazı ülke uygulamalarının karşılaştırmalı analizi*. Uzmanlık tezi.
- Ayhan, A. (2012). *Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Güvenlik İlkeleri*. Sosyal Güvenlik Dergisi.
- Baltacı, H. Ş. ve Selvitopu, A. (2012). Öğretmenlerin emeklilik dönemine ve emekliliğe hazırlık eğitimine ilişkin görüşleri. *İlköğretim Online*, 11(3), 800-812.
- Barnes-Farrell, J. ve Matthews, R. (2007). Age and work attitudes. 30.01.2018 tarihinde saat 13.11'de https://www.researchgate.net/publication/220027216_Beyond_health_and_wealth_Attitudinal_and_other_influences_on_retirement_decision-making adresinden alınmıştır.

- Başar, M. A. ve Ulutaş, M. (2015). Akademik personelin emeklilikleriyle ilgili görüş ve beklentileri. *Eğitimde Kuram ve Uygulama Articles /Makaleler Journal of Theory and Practice in Education 2015, 11(1), 125-148 ISSN: 1304-9496.*
- Başaran, İ. E. (2008). *Örgütsel davranış: İnsanın üretim gücü*. Ankara: Ekinoks Eğitim Danışmanlık Hiz. ve Bas. Yay. Dağ. San. ve Tic. Ltd. Şti.
- Beğler, T. ve Yavuzer, H. (2012). Yaşlılık ve yaşlılık epidemiyolojisi. 07.08.2017 tarihinde saat 12:46'da http://www.klinikgelisim.org.tr/kg_25_3/1.pdf adresinden alınmıştır.
- Businessdictionary (2017) 09.07.2017 tarihinde saat 15:50'de <http://www.businessdictionary.com/definition/retirement.html> adresinden alınmıştır.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2014). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. (18.baskı). Ankara: Pegem Akademi
- Cambridge (2017) 09.07.2017 tarihinde saat 15:59'de <http://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/retirement> adresinden alınmıştır.
- Can, A. (2014). *SPSS ile bilimsel araştırma sürecinde nicel veri analizi*. (3. baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Can, A. (2016). *SPSS ile bilimsel araştırma sürecinde nicel veri analizi*. (4. baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Cangöz, B., Kutsal, Y. G. ve Erdil, F. (2014). Yeni başlangıçlara hazır mıyız? Bir üniversitenin 60 yaş üzeri akademik ve idari personelinin emeklilik ile ilgili algı ve görüşleri: Betimsel bir araştırma. *Sürekli Tıp Eğitimi Dergisi*. Cilt 23 Sayı 2 ISSN 1300-0853 E-ISSN 2148-5348.
- Cedoline, A. J. (1982). Halk eğitiminde öğretmen tükenmişliği üzerine alıntılar: Belirtileri, nedenleri ve baş etme yöntemleri. *Teachers College, Colombia University*.
- Chan, T. (2016). *Who retires well and under what conditions? The Role of Resources and Contexts in Predicting Retirement Well-Being Trajectories*. Claremont Graduate University.
- Clark, A. E., Mavromaras, K. ve Wei, Z. (2014). Happy to Stay: Job Satisfaction and Retirement. *NILS working paper series Working Paper No 211*.
- Cohen-Mansfield, J. & Regev, I. (2011). *Expectations and impact of retirement preparation programs*. The Herczeg Institute on Aging, Tel Aviv University.
- Creps III, J. E. (2014). *An exploration of attitudes towards retirement*. Thesis. Northern Arizona University, Applied Sociology, Master of Arts.
- Cunningham, S. L. (2015). *A Quantitative Analysis of the Factors Associated with Teacher Attitudes and Perceptions towards Job Satisfaction*. Dissertation. Seton Hall University.
- Çakır, Ö., Çınar, E. ve Denizli, U. (2015). Emeklilik hazırlık programlarının emeklilerin yaşam kalitelerini geliştirmedeki rolünün karşılaştırmalı olarak değerlendirilmesi.

Süleyman Demirel Üniversitesi Mühendislik Bilimleri ve Tasarım Dergisi 3(3), ÖS: Ergonomi2015, 223-232, 2015 ISSN: 1308-6693 Araştırma Makalesi 21. Ulusal Ergonomi Kongresi Özel.

- Çelebi, B. (2014). *Çalışanlarda tükenmişlik ve iş doyumu (Alanya Devlet Hastanesi Hemşireleri Örneği)*. Yüksek lisans tezi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çımrın, F. K., ve Durdu, Z. (2015). Türkiye’de sosyal güvenlik sisteminin dönüşümü ve bireysel emeklilik sistemi. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi* Cilt: 4, Yıl: 4, Sayı: 8.
- Çolak, G. (2008). *İşgören motivasyonu ile iş doyumu arasındaki ilişki-Kuşadası’ndaki beş ve dört yıldızlı otellerde bir araştırma*. Yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Çüm, S. ve Doğan, N. (2016). Öğretmenlerin Çalışma Yaşamında Güdülenme Düzeylerini Artıran Faktörlerin Önem Sırasının Belirlenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*. Ocak 2016 Cilt:24 No:1 119-132.
- Dalkılıç, O. S. (2014). *Çalışma hayatında tükenmişlik sendromu: Tükenmişlikle mücadele teknikleri* (İkinci basım). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim Danışmanlık Tic. Ltd. Şti.
- Danış, Didem (T.Y.). Demografi: Nüfus meselelerine sosyolojik bir bakış Ders 10: Yaşlanma Ders Notu. 07.08.2017 tarihinde saat 14:07’de http://www.acikders.org.tr/pluginfile.php/4144/mod_resource/content/2/TUBA1.pdf adresinden alınmıştır.
- Davies, E. M. M., Heijden, B. I. J. V. D. V. ve Flynn, M. (2017). Job satisfaction, retirement attitude and intended retirement age: A conditional process analysis across workers’ level of household income. *Fron Psychol*, 2017; 8: 891. 16.05.2018 tarihinde saat 20.15’de <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5450519/> adresinden alınmıştır.
- Denk, N. (2010). *Türkiye’de Sosyal Güvenlik Sisteminin Antropolojik İncelemesi ve Emekli Sorunları Üzerine Bir Alan Araştırması*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- Donnelly, E. Z. (2008). *California school teachers: Retirement and financial satisfaction*. Dissertation. University of La Verne, Organizational Leadership Department, La Verne, California.
- e-devlet, (T.Y.): *Erken emeklilik*. 07.08.2017 tarihinde saat 20:15’de www.edevlet.net/erken-emeklilik/ adresinden alınmıştır.
- Erken, B. (2006). *Özel ve resmi ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin iş tatmini ve iş streslerinin karşılaştırılması*. Yüksek lisans dönem projesi. Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Edirne.
- Ettema, E. (2011). *Teacher retirement preferences and behavior*. Dissertation. Faculty of the Graduate School of Vanderbilt University, Leadership and Policy Studies, Nashville, Tennessee

- Filiz, Z. (2014). Öğretmenlerin iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, Cilt 10, Sayı 2., 2014 *Int. Journal of Management Economics and Business*, Vol. 10, No. 23.
- Fisher, G. G., Chaffee, D. S., Sonnega, A. (2016). *Work, Aging and Retirement*, Volume 2, Issue 2.
- Geriatrı (1998). *Yaşlılıkta tanımlar ve yaşlılık üstüne söylenenler*. 1 (2): 105. 07.08.2017 tarihinde saat 13:21'de http://geriatri.dergisi.org/pdf/pdf_TJG_130.pdf adresinden alınmıştır.
- Geriatrik Bilimler Araştırma ve Uygulama Merkezi (2002). *Yaşlanma 2002 Uluslararası Eylem Planı*.09.08.2017 tarihinde saat: 19.20'de <http://www.gebam.hacettepe.edu.tr/eylem.pdf> adresinden alınmıştır.
- Göktepe, A. K. (2016). *Tükenmişlik Sendromu*. İstanbul: Nesil Basım Yayın Gıda Tic. ve San. A.Ş.
- Gökulu, G., Uluocak, Ş., Aslan, C. ve Bilir, O. (2014). Çanakkale merkezindeki yaşlıların yaşam kalitesini etkileyen faktörler. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi The Journal of International Social Research*. Cilt: 7 Sayı: 34 Volume: 7 Issue: 34 Issn: 1307-9581.
- Güçlü, Y. (2009). *Devlet Memurunun El Kitabı: Devlet memurlarının hak ve yükümlülükleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık San. ve Tic. A.Ş.
- Gülner, B. (2007). *Örgütlerde iletişim ve iş doyumu*. İstanbul: Literatürk.
- Gündoğan, N. (T.Y.). İşgücünün yaşlanması ve işgücü piyasalarına etkileri. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 56-4. 04.08.2017 tarihinde saat 17:11'de <http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/42/474/5458.pdf> adresinden alınmıştır.
- Güneş, İ. ve Yakar, S. (T.Y.). *Sosyal sigorta finansman yöntemleri ve Türkiye'de sosyal sigorta kurumlarının finansman yöntemlerinin değerlendirilmesi*. 07.08.2017 tarihinde saat 18:36'da <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/50177> adresinden alınmıştır.
- Gürsoy, K. (2009). *Emeklilik sistemlerinde yapılan parametrik reformlar ve Türkiye için alternatif reform önerileri*. Sosyal güvenlik uzmanlık tezi.
- Güvercin, C. H. (2004). Sosyal güvenlik kavramı ve Türkiye'de sosyal güvenliğin tarihçesi. *Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası*, Cilt 57, Sayı 2.
- Harris, R. (2017). *Development of a retirement longevity planning pre-retirement training program*. Thesis. Northeastern Illinois University, Master of Arts in Gerontology, Illinois.
- Hicks, L. A. (2014). *A Phenomenological Study of the Retirement Transition of K-12 Educational Administrators in the State of Alabama*. Dissertation. Educational Leadership & Higher Education The Faculty of The Graduate College at the University of Nebraska.

- Hoffman, P. (2012). *Yeni bir başlangıç: Emeklilik*. (Çev. Önen, Z.). İstanbul: İletişim Yayınları (Eserin orijinali 2005’de yayımlandı).
- Hooper, D., Coughlan, J., & Mullen, M. (2008). Structural equation modelling: Guidelines for determining model fit. *Electronic Journal of Business Research Methods*, 6(1), 53-60.
- Hooyman, N. R. ve Kiyak, H. A. (2002). *Social gerontology: A multidisciplinary perspective* (Sixth Edition). Boston: Pearson Education Company.
- Hubbert, P. L. (2003). *Teacher teams: Exploring job satisfaction and work-related factors of teacher collaboration at the middle and high school levels*. Dissertation. Educational Leadership, The College of Education Texas A & M University-Corpus Christi and Texas A & M University – Kingsville.
- Investopedia (2017) 09.07.2017 tarihinde saat 15:57’de <http://www.investopedia.com/terms/r/retirement.asp> adresinden alınmıştır. ISSN: 1303-0256
- Işıkhan, V. (1997). Çalışanları Emekliliğe Hazırlamak. *Amme İdaresi Dergisi*. Cilt:30 Sayı:4.
- Işıkhan, V. (2017). *Stres yönetimi: Tükenmişlikten mutluluğa*. (1.baskı). Ankara: Nika Yayınevi.
- Izgar, H. (2003). *Okul yöneticilerinde tükenmişlik: Nedenleri, sonuçları ve başa çıkma yolları* (İkinci basım). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım Ltd. Şti.
- İçli, G. (2008). Yaşlılar ve Yetişkin Çocuklar. *Yaşlı Sorunları Araştırma Dergisi*. (1), 29-38.
- İlbay, A. B., Yiğit, Y. ve Özişli, Ö. (2016). Life satisfaction and guidance need of there retired people: Sample of Sakarya. *Journal of Behavior at Work*. 1 (1).
- İpek, C. (2017). Emeklilik Hayatında Uyum Sorunu ve Emeklilik Eğitimi. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (AEÜSBED)* 2017, Cilt 3, Sayı 1, Sayfa 60-72.
- Kalınkara, V. (2016). *Temel gerontoloji yaşlılık bilimi* (Üçüncü basım). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim Danışmanlık Tic. Ltd. Şti.
- Karaalioğlu, Z. (2015). *Tükenmişliğin iş tatmini üzerine etkisi*. Doktora tezi, İstanbul Ticaret Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Karadeniz, O. ve Öztepe, N. D. (2013). Türkiye’de Yaşlı Yoksulluğu. *Çalışma ve Toplum*. 2013/3.
- Karan, N.K. (2003). *Devlet memurluğunun sona ermesi*. Ankara: Seçkin Yayıncılık San. ve Tic. A.Ş.
- Kautonen, T., Hytti, U., Bögenhold, D. ve Heinonen, J. (2012). *International Journal of Manpower Emerald* Article: Job satisfaction and retirement age intentions in Finland: Self-employed versus salary earners. 16.05.2018 tarihinde saat 19.49’da

https://www.researchgate.net/publication/235302428_Job_satisfaction_and_retirement_age_intentions_in_Finland adresinden alınmıştır.

- Kaya, V. (2014). *Lise yöneticilerinin iş doyumları ve stres düzeyleri arasındaki ilişki*. Yüksek lisans tezi, Okan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Kenney, C. B. (2016). *Time to go: Veteran teachers' perspectives regarding leaving the profession*. Dissertation. Cambridge College.
- Kılıç, Ö. S. (2011). *İlköğretim okullarında görev yapan okul müdürü ve öğretmenlerin iş doyumunu (Tokat ili örneği)*. Yüksek lisans tezi. Selçuk Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Kıran, Z. B. (2009). *Uzun ömürlülük riskinin sosyal güvenlik sistemine etkisi*. Sosyal güvenlik uzmanlık tezi.
- Kıvılcım, P. (2014). *Öğretmenlerde iş doyumunu, özyeterlik inancı ve yaşam doyumunu ilişkisinin karşılaştırılması*. Yüksek lisanstezi. Toros Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Mersin.
- Kline, R.B. (2005), *Principles and Practice of Structural Equation Modeling* (2nd Edition ed.). New York: The Guilford Press.
- Koruklu, N., Feyzioğlu, B., Kiremit, H. Ö. ve Aladağ, E. (2013). Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. Yıl 13, Sayı 25, 119- 137.
- Korunka, C., Tement, S., Zdrehus, C. ve Borza, A. (T.Y.). *Burnout: Definition, recognition and prevention approaches*. 31.07.2017 tarihinde saat 15:32'de (http://www.burnoutintervention.eu/fileadmin/user_upload/BOIT_theoretical_abstract_2705 sitesinden alınmıştır.
- Kömürcü, M. S. (2016). *Öğretmenlerin mesleki iş doyumlarının ve karşılaştıkları zorlukların incelenmesi*. Yüksek lisans tezi. Yeditepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Kubilay, S. (2013). *Eğitim kurumlarında görev yapan yöneticilerin iş doyumunu ve yaşam doyumunu düzeylerinin incelenmesi (Niğde ili örneği)*. Yüksek lisans tezi. Erciyes Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Kayseri.
- Kurgun, O. A. (2013). *Örgütsel davranış*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Laskow, S. (2014). *How retirement was invented*. 06.06.2017 tarihinde saat 23:38'de <https://www.theatlantic.com/business/archive/2014/10/how-retirement-was-invented/381802/> adresinden alınmıştır.
- Lee, K. (2016). *The influence of health and psychosocial resources on retirement adjustment*. Dissertation. Iowa State University, Human Development and Family Studies, Ames, Iowa.

- Li-tze Hu & Peter M. Bentler (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives, *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6 (1), 1-55.
- McDonald, R. P. (1999). *Test theory: A unified approach*. Mahwah, NJ: Erlbaum.
- McNeill, K. M. (2016). *A Study of Factors that Impact Middle School Teacher Job Satisfaction*. Dissertation. Educational Leadership, University of Nevada, Reno.
- Noone, J. H. (2010). *Psychological and Socioeconomic Factors Influencing Men and Women's Planning For Retirement*. Thesis. Massey University, Turitea, New Zealand.
- NYS Work-life Services. 30.01.2018 tarihinde saat 09.58'de <https://www.worklife.ny.gov/preretirement/selfhelpguide> adresinden alınmıştır.
- Omers (2017) 09.07.2017 tarihinde saat 15:53'de http://www.omers.com/pension/What_is_Retirement.aspx adresinden alınmıştır.
- Osborne, J.W. (2012). Psychological Effects of the Transition to Retirement -Effets psychologiques de la transition vers la retraite. *Canadian Journal of Counselling and Psychotherapy*. ISSN 0826-3893 Vol. 46 No. 1 Pages 45–58.
- Osman, Z., Grace, P. I., Adis, A. A., Razli, I. A., Majid, M. R. A. ve Bujang, I. (2016). Retirement Planning & Job Satisfaction: Cushion to Avoid Bridge Employment? *Asian Social Science; Vol. 12, No. 1; 2016 ISSN 1911-2017 E-ISSN 1911-2025 Published by Canadian Center of Science and Education*.
- Özkalp, E. ve Kirel, Ç. (2016). *Örgütsel davranış*. (Yedinci basım). Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- Po-Chi, C. C. (2016). *Retirement Planning, Transition and Life Satisfaction: A Study of Younger Male Retirees in Hong Kong*. The Education University of Hong Kong.
- Rausch, S. (2013). *Retired adults: Perceptions on successful retirement*. Dissertation. Northern Illinois University, Department of Counselling, Adult and Higher Education, Dekalb, Illinois.
- Robbins, S. P.& Judge, T. A. (2013). *Örgütsel Davranış*. (Çev. Erdem, İ.). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim Danışmanlık Tic. Ltd. Şti.
- Rudolph, C. W., Marcus, J. ve Zacher, H. (2017). Global Issues in Work, Aging and Retirement. 28.07.2018 tarihinde https://www.researchgate.net/profile/Cort_Rudolph2/publication/323430080_Global_Issues_in_Work_Aging_and_Retirement/links/5a95c3bca6fdccff09178f/Global-Issues-in-Work-Aging-and-Retirement.pdf?origin=publication_detail adresinden alınmıştır.
- Salman, S. (2004). *Öğretmenlerin emeklilik dönemine uyumları ve yaşam tatminleri*. Doktora tezi, Ankara Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

- Sarpkaya, R. (2000.) Liselerde çalışan öğretmenlerin iş doyumu: Manisa ili örneği. *Amme İdaresi Dergisi*. Cilt 33 Sayı 3 s.111-124.
- Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G. ve Osborn, R. N. (1991). *Managing Organizational Behavior* (Fourth Edition). United States: John Wiley&Sons, Inc.
- Schultz, H. L. (2016). *The journey toward teacher retirement: The experiences, emotions, and challenges that teachers encounter when retiring from the education sector and the implications for educational leaders during the retirement stages*. Dissertation. Loyola University, Education Program in Administration and Supervision, Chicago, Illinois.
- Seyfarth, M. L. (2009). *An explanatory study on factors of post-retirement employment*. Dissertation. Capella University.
- Smith, C. K. (2007). *A study of job satisfaction among teachers in the Florida league of Christian Schools*. Dissertation. Capella University.
- Smith, J. L. (2012). *California Teacher Retirement: Perception, Satisfaction, and Change*. Dissertation. University of California.
- Sönmez, F. (1977). *Kamu personeli yönetimi*. İzmir: İstiklal Matbaası.
- Şahin, B. (2014). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. (Ed. A. Tanrıoğen). (4.baskı). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Şahin, H. ve Selvitopu, A. (2012). Teachers' Views about Retirement and Pre-retirement Training. *Elementary Education Online*, 11(4), 1053-1065. *İlköğretim Online*, 11(4), 1053-1065.
- Şahin, İ. (2013). Öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri. *YYÜ Eğitim Fakültesi Dergisi (YYU Journal Of Education Faculty)*. Cilt:X, Sayı:I, 142-167, <http://efdergi.yyu.edu.tr>.
- Şen, Y. F. (2015). Emeklilik döneminde yaşanan sorunlara yönelik bir çözüm önerisi: İkinci işe hazırlık eğitimi ve emeklilik kulüpleri. *Ekev Akademisi Dergisi*, Yıl: 19, Sayı: 64.
- Şimşek, A. ve Büyükkıddık, S. (2015). Emekli öğretmenlerin yaşam doyumlarına ilişkin görüşlerinin incelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, Yıl/Year 4 Sayı/Issue: 6.
- Tabachnick, B.G. and Fidell, L.S. (2007), *Using Multivariate Statistics* (5th ed.). New York: Allyn and Bacon.
- T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Aile ve Toplum Hizmetleri Genel Müdürlüğü (2011). *Türkiye'de yaşlılık dönemine ilişkin beklentiler*. Ankara: T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Aile ve Toplum Hizmetleri Genel Müdürlüğü Yayınları.
- T.C. Başbakanlık aile ve Sosyal Araştırmalar Genel Müdürlüğü (2005). *Yaşlı ve aile ilişkileri araştırması*. Ankara: T.C. Başbakanlık Aile ve Sosyal Araştırmalar Genel Müdürlüğü Yayınları, 24.

- T.C. Devlet Planlama Teşkilatı (2007). *Türkiye’de yaşlıların durumu ve yaşlanma ulusal eylem planı*. Yayın No DPT: 2741. 29.01.2018 tarihinde saat 16.33’de http://eyh.aile.gov.tr/data/544f6b29369dc328a057d006/yaslanma_ulusal_eylem_plani.pdf adresinden alınmıştır.
- T.C. Milli Eğitim Bakanlığı (2011). *Aile ve tüketici hizmetleri: Yaşlılık süreci*. Ankara: T.C. Milli Eğitim Bakanlığı. 07.08.2017 tarihinde saat 12:54’de http://www.gencleremeslek.com/files/userfiles/files/Proje_kitap/Hasta_Yasli_Bakim/3-Ya%C5%9F1%C4%B11%C4%B1k%20S%C3%BCreci.pdf adresinden alınmıştır.
- TDK (2017) 08.07.2017 tarihinde saat 12:36, 28.07.2017 tarihinde saat 20:04, 01.08.2017 tarihinde saat 02:02’de <http://www.tdk.gov.tr/> adresinden alınmıştır.
- Telman, N. ve Ünsal, P. (2004). *Çalışan memnuniyeti*. İstanbul: Epsilon Yayıncılık Hizmetleri Tic. San. Ltd. Şti.
- The Seattle Times (2013). *A brief history of retirement: It’s a modern idea*. 06.06.2017 tarihinde saat 24:08’de <http://www.seattletimes.com/nation-world/a-brief-history-of-retirement-its-a-modern-idea/> adresinden alınmıştır.
- Timiras, P. (2003). *Physiological Basis of Aging and Geriatrics*. (Third edition). Washington D.C.: CRC Press
- Toptop, N. ve Anahtar, M. A. (1976). *Personel yönetimi: Memurlarla ilgili kanun, tüzük ve yönetmelikler*. Ankara: Kalite matbaası.
- Torlak, S. E. ve Yavuzçehre, P. S. (2008). Denizli kent yoksullarının yaşam kalitesi üzerine bir inceleme. *Çağdaş Yerel Yönetimler*. Cilt 17, Sayı 2.
- Tortop, N., Aykaç, B., Yayman, H., Özer, M. A. (2013). *İnsan kaynakları yönetimi* (Altıncı basım). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim Danışmanlık Tic. Ltd. Şti.
- Tufan, İ. (2007). *Birinci Türkiye yaşlılık raporu 2007*. Antalya: GeroYay.
- Tufan, İ. (2016). *Antik Çağ’dan günümüze yaşlılık ve yaşlanma*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim Danışmanlık Tic. Ltd. Şti.
- Tuncer, D., Ayhan, D. Y., Varoğlu, D. (2014). *Genel işletmecilik bilgileri* (Altıncı baskı). Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Turner, H. C. (2007). *Predictors of Teachers’ Job Satisfaction in Urban Middle Schools*. Dissertation. Department of Educational Leadership in the School of Education.
- Türkiye Cumhuriyeti Sosyal Güvenlik Kurumu (T.Y.). *Kurumumuz: Tarihçe*. 07.08.2017 tarihinde saat 17.42’de <http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/kurumumuz/tarihce> ve http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/emekli/emeklilik_kavrami adreslerinden alınmıştır.
- Türkiye İstatistik Kurumu (2013). *Nüfus Projeksiyonları, 2013-2075*. 14 Şubat 2013 Sayı: 15844 Haber Bülteni 22.02.2017 tarihinde saat 19:07’de <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=15844> adresinden alınmıştır.

- Türkiye İstatistik Kurumu (2015). *Hayat Tabloları, 2013-2014*. 7 Ekim 2015 Sayı: 18618 Haber Bülteni 29.01.2018 tarihinde saat 16.09'da <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=18618> adresinden alınmıştır.
- United Nations Department of Economic and Social Affairs, Population Division (2015). *Profiles of aging 2015*. 14.02.2017 tarihinde saat 15.06'da <https://esa.un.org/unpd/popdev/Profilesofageing2015/index.html> adresinden alınmıştır.
- University of North Carolina (2018) 30.01.2018 tarihinde saat 00.49'da https://old.northcarolina.edu/hr/Retirement_Planning_Guide.pdf adresinden alınmıştır.
- Ural, (T.Y.). *Okul müdürlerinin yönetsel stres kaynakları*. 08.08.2017 tarihinde saat: 00:18'de <http://dergipark.ulakbim.gov.tr/aibuefd/article/view/5000091606/5000084997> adresinden alınmıştır.
- Ünal, A. (2015). *İş doyumu, yaşam doyumu ve yaşam anlamı değişkenlerinin ilkökul ve ortaokul öğretmenlerinin mesleki bağlılıkları üzerine etkisi*. Yüksek lisans tezi. Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Samsun.
- Üstünel, A. ve Yılmaz, V. (2009). *Türkiye'de Demografik Dönüşüm: Yaşlanan bir Toplumun Karşı Karşıya Olduğu Sorunlar Üzerine Birlikte Düşünmek* konulu 28 Şubat 2009 Cumartesi tarihli konferans sonuç raporu, 21.02.2017 tarihinde saat 13:31'de <http://www.spf.boun.edu.tr/docs/fes-spf-turkiyede%20demografik%20donusum-rapor-revize.pdf> adresinden alınmıştır.
- Viladrich, C., Angulo-Brunet, A., & Doval, E. (2017). A journey around alpha and omega to estimate internal consistency reliability. *Anales de Psicología/Annals of Psychology*, 33(3), 755-782.
- Webb, A. G. (2007). *New teacher job satisfaction: Effects of general job facets and teacher job specific facets*. Dissertation. Department of Leadership, Foundations, and Human Resource Education, Faculty of the Graduate School of the University of Louisville.
- Wikipedia (2017). 09.07.2017 tarihinde saat 16:03'de <https://tr.wikipedia.org/wiki/Emeklilik> adresinden alınmıştır.
- Yavuz, C. ve Karadeniz, C. B. (2009). Sınıf öğretmenlerinin motivasyonunun iş tatmini üzerine etkisi. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi The Journal of International Social Research* Volume 2 / 9.
- Yılmaz, M. (2014). *Ortaokul öğretmenlerinin güdülenme ve iş doyumu düzeyleri arasındaki ilişki*. Yüksek lisans tezi, Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- Yılmaz, N. (2010). *Lise öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri (Bağcılar örneği)*. Yüksek lisans tezi. Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Yumurtacı, A. (2013). Demografik değişim: Psiko-sosyal ve sosyo-ekonomik boyutları ile yaşlılık. *Yalova Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı:6:11.

- Yücel, İ. (2012). İş tatmini ile tükenmişlik duygusu arasındaki ilişki ve algılanan örgütsel desteğin bu ilişki üzerindeki etkisi-Sağlık sektöründe bir uygulama. *Akademik Bakış Dergisi*, Sayı: 33 Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi ISSN:1694-528X İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi, Türk Dünyası Kırgız – Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü, Celalabat – Kırgızistan
- Zhang, Z. (2006). *Retaining K-12 teachers in education: A study on teacher job satisfaction and teacher retention*. Dissertation. The Faculty of the Curry School of Education University of Virginia.



7.EKLER

Ek 1. Veri Toplama Aracı İle İlgili İzin Yazısı

T.C.
AYDIN VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 90864724-605-E.14588654
Konu: Araştırma İzni

26/12/2016

VALİLİK MAKAMINA

Adnan Menderes Üniversitesi'nin 25/11/2016 tarihli ve 21014 sayılı yazılarında belirtilen; Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi Zuhâl DEDEAĞAÇLI tarafından "Lise Öğretmenleri ve Okul Yöneticilerinin Emeklilik Dönemine İlişkin Görüşleri İle İş Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişki" adlı tez çalışması kapsamında yazı ekindeki listede isimleri bulunan liselerde görev yapan öğretmenlere ve okul yöneticilerine anket uygulanması isteği 28/09/2016 tarihli ve 10420408 sayılı Valilik Onayı ile kurulan Değerlendirme Komisyonunca incelenmiştir.

Söz konusu çalışma Değerlendirme Komisyonunca uygun görülmüş olup 2016/2017 eğitim-öğretim yılında, Zuhâl DEDEAĞAÇLI tarafından; yazı ekindeki listede isimleri bulunan liselerde görev yapan öğretmenlere ve okul yöneticilerine anket uygulanmasını olurlarınıza arz ederim.

Pervin TÖRE
Millî Eğitim Müdürü

Ek:
- Adnan Menderes Üniversitesinin
Yazısı ve Ekleri (23 Sayfa)

OLUR
26/12/2016

Mustafa YILDIZ
Vali a.
Vali Yardımcısı

Güvenli Elektronik İmza
Aynı ile Aynıdır
16.12.2017
Osman ÖZDEMİR
İl Millî Eğitim Md. Sefi

Meşruiyet Mah.Kültür Cad. No:20 09100 Efeler/AYDIN
Telefon : (0256)2151028 Faks : (0256)2251268
E-posta : aydinmem@meb.gov.tr Web : http://aydin.meb.gov.tr

Bilgi İçin : Fadime GÜMÜŞ
Memur
Telefon : (0256)2151028-1101

Ek 2. Veri Toplama Aracı

VERİ TOPLAMA ARACI

Değerli Meslektaşım;

Bu araştırmanın amacı, öğretmenlerin ve yöneticilerin emekliliğe ilişkin görüşlerini belirlemektir. Araştırma, Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi (EYTEPE) Bilim Dalı tezli yüksek lisans programı çerçevesinde yürütülmektedir.

Araştırma ölçeği iki bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde emekliliğe ilişkin görüşler ölçeği, ikinci bölümde kişisel bilgiler yer almaktadır. Araştırmadan elde edilen veriler, araştırmanın amacı olan bilimsel çalışma dışında kullanılmayacağı gibi, herhangi bir kişi veya kuruluşla da paylaşılmayacaktır. Anketteki **hiç bir soruyu yanıtızsız bırakmamanız** değerlendirme yapılabilmesi açısından önemlidir. Ankettten elde edilecek veriler toplu olarak değerlendirileceği için **ankete ad-soyad yazmanıza gerek yoktur.**

Harcadığınız zaman ve değerli katkılarınız için teşekkür eder, saygılarımı sunarım.

Zuhal DEDEAĞAÇLI
ADÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü
EYTEPE Tezli Yüksek Lisans Öğrencisi
E - Posta:saturjanus@yahoo.com

BÖLÜM I

A. EMEKLİLİĞE İLİŞKİN GÖRÜŞLER ÖLÇEĞİ

Aşağıdaki ölçekte emeklilik ile ilişkili bir takım ifadeler bulunmaktadır. İfade ile ilgili düşüncenizi yansıtan katılma derecenizi X ile belirtiniz..

Maddde No		Kesinlikle katılmıyorum (1)	Katılmıyorum (2)	Kararsızım (3)	Katılıyorum (4)	Kesinlikle katılıyorum (5)
1	Emeklilikte sahip olacağım hayat standardım konusunda endişeliyim.					
2	Emekliliğe kolaylıkla uyum sağlayacağımdan eminim.					
3	Emeklilikle başa çıkmada hiç sorun yaşayacağımı sanmıyorum.					
4	Emekliliğin tadını çıkarmayı bekliyorum.					
5	Emeklilik geleceğim bana çok belirsiz gözüküyor.					
6	Hayatıma kendi eylemlerimle yön veririm.					
7	Hayatım, çoğunlukla güçlü olan başkaları tarafından kontrol edilir.					
8	Emeklilik dönemimdeki mali durumumu çok düşünüyorum.					
9	Şu anki mali durumumu, emeklilik dönemimde sahip olmak istediğim mali durumumla sık sık karşılaştırıyorum.					
10	Ailemle sık sık emeklilik dönemimde karşılaşıcağım mali konuları konuşurum.					
11	Arkadaşlarımla sık sık emeklilik dönemimde karşılaşıcağım mali konuları konuşurum.					

Madde No		Kesinlikle katılmıyorum (1)	Katılmıyorum (2)	Kararsızım (3)	Katılıyorum (4)	Kesinlikle katılıyorum (5)
12	Emeklilik dönemi için şu an mali hazırlıklar yapmaktansa, mali konularla emekliliğe yaklaştığımda ilgilenmeyi tercih ederim.					
13	Bugün emekli olsam, maddi durumum emeklilikle başa çıkabilmem için yeterli gelir.					
14	Emekli olana kadar, emeklilik dönemimde beklenmedik tüm harcamalar için yeterli maddi birikimim olacak.					
15	Emekli olduğumda zamanımı nasıl geçireceğimi bilmiyorum.					
16	Şu an zamanımı nasıl geçirdiğimi, emeklilikte zamanımı nasıl geçireceğimle sık sık karşılaştırıyorum.					
17	<u>Ailemle</u> sık sık emeklilerin zamanlarını nasıl geçirdiklerini konuşurum.					
18	<u>Arkadaşlarımla</u> sık sık emeklilerin zamanlarını nasıl geçirdiklerini konuşurum.					
19	Emeklilikte nerede yaşayacağım konusunda karar veremiyorum.					
20	Emeklilikte zamanımı nasıl geçirmek istediğim konusunda özel hedeflerim var.					
21	Benim yaş grubumdaki insanların, zamanlarını geçirmek için yeni yöntemler geliştirdiklerini biliyorum.					
22	Emeklilikte zamanımı geçirme konusunda yeni yöntemler geliştiriyorum.					
23	Bugün emekli olsam, zamanımı geçirmeye dair yapabileceğim pek çok şey var.					
24	Emekli olduğumda katılmak istediğim bir dernek veya kulüp var.					
25	Emekli bir birey olarak <u>ailemde</u> sahip olacağım rollerimi çok düşünüyorum. (Evde daha çok vakit geçirmek, ev işlerine daha çok yardımcı olmak, torun bakmak gibi)					
26	Emekli bir birey olarak <u>toplumda</u> sahip olacağım rollerimi çok düşünüyorum. (Statü kaybına uğramak, üretimden uzaklaşmak, sosyal ilişkilerimin azalması gibi)					
27	Emekli insanların rollerini <u>ailemle</u> sık sık konuşurum.					
28	Emekli insanların rollerini <u>arkadaşlarımla</u> sık sık konuşurum.					

Madde No		Kesinlikle katılmıyorum (1)	Katılmıyorum (2)	Kararsızım (3)	Katılıyorum (4)	Kesinlikle katılıyorum (5)
29	Emekli insanlarla, emekli olmanın nasıl olduğuna dair sık sık konuşurum.					
30	Kendimi, emekli olma düşüncesiyle işimden ayırmaya başlıyorum.					
31	Emekli olmadan önce, başka bir ücretli işe başlamayı planlıyorum.					
32	Emekli olma düşüncesiyle, çalışma saatlerimi azaltıyorum.					
33	Gelecekteki sağlığımla ilgili konuları çok düşünürüm.					
34	Sağlığımın şimdiki halini, emeklilik döneminde olmasını istediğim haliyle sık sık karşılaştırırım.					
35	Emeklilikteki sağlığımla ailemle sık sık konuşurum.					
36	Emeklilikteki sağlığımla arkadaşlarımla sık sık konuşurum.					
37	Emeklilikteki sağlığım konusunda endişeliyim.					
38	Kanser, diyabet, kalp hastalıkları gibi hastalıklar için asla sağlık taraması yaptırmam.					
39	Fiziksel olarak zinde kalmaya çalışırım. (Örneğin düzenli yürüyüşler yapmak, spor yapmak gibi aktivitelerle)					

B. İŞ DOYUM ÖLÇEĞİ

Aşağıda verilen maddeler işinizi farklı yönleriyle ele almaktadır. Kendinize "işimin bu yönünden ne kadar memnunuz?" sorusunu sorunuz ve cevabınızı 1=Hiç memnun değilim, 2=Biraz memnunuz, 3=Orta düzeyde memnunuz, 4=Memnunuz, 5=Çok memnunuz biçiminde belirtiniz.

Maddde No		1. Hiç memnun değilim	2. Biraz memnunuz	3. Orta düzeyde memnunuz	4. Memnunuz	5. Çok memnunuz
1	Sürekli bir şeylerle meşgul olabilme imkânı					
2	Tek başına çalışma imkânı					
3	Zaman zaman farklı şeyler yapabilme imkânı					
4	Toplumda bir yer edinme imkânı					
5	Yöneticimin elemanlarına karşı davranış tarzı					
6	Yöneticimin karar verme konusundaki yeterliliği					
7	Vicdanıma ters düşmeyen şeyleri yapabilme imkânı					
8	Sürekli bir işe sahip olma imkânı					
9	Başkaları için bir şeyler yapabilme imkânı					
10	Başkalarına ne yapacaklarını söyleme imkânı					
11	Yeteneklerimi kullanabilme imkânı					
12	Firma politikasını uygulama imkânı					
13	Aldığım ücret					
14	Bu işte ilerleme imkânım					
15	Kendi kararımı verme özgürlüğü					
16	İş yaparken kendi yöntemlerimi deneme imkânı					
17	Çalışma koşulları					
18	Çalışma arkadaşlarımla birbiriyle anlaşması					
19	Yaptığım iyi bir iş karşılığında aldığım övgü					
20	İşimden elde ettiğim başarı duygusu					

BÖLÜM II

KİŞİSEL BİLGİLER

1. Cinsiyetiniz: a. () Erkek b. () Kadın
2. Yaşınız:
3. Branşınız:
4. Mesleki kıdeminiz: yıl
5. Eğitim Durumunuz: a. () Ön lisans b. () Lisans c. () Lisansüstü
6. Medeni durumunuz: a. () Evli b. () Bekar c. () Dul d. () Boşanmış
7. Görev durumunuz: a. () Öğretmen b. () Müdür yardımcısı c. () Müdür

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı Soyadı : Zuhâl DEDEAĞAÇLI

Doğum Yeri ve Tarihi : Aydın / 27.01.1977

Eğitim Durumu

Lisans Öğrenimi : Marmara Üniversitesi / Eğitim Fakültesi / Biyoloji Öğretmenliği
(İng.)

Lisansüstü Öğrenimi : Adnan Menderes Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü / Eğitim
Bilimleri ABD / EYTPE / Yüksek Lisans

Bildiği Yabancı Diller : İngilizce (YDS: 91.25)

İş Deneyimi

Öğretmen : (1998-2002) Çine Lisesi \ Aydın

(2002-2006) Cumhuriyet Lisesi \ Aydın

(2006-Devam etmekte) Emel Mustafa Uşaklı Anadolu Lisesi \ Aydın

İletişim

e-posta Adresi : saturnjanus@yahoo.com

Tarih :