

THE VIEWS AND EXPECTATIONS OF ACADEMICIANS ABOUT RETIREMENT

(AKADEMİK PERSONELİN EMEKLİLİKLERİYLE İLGİLİ GÖRÜŞ VE
BEKLENTİLERİ)

Mustafa Aydın BAŞAR¹
Mehmet ULUTAŞ²

ABSTRACT

The aim of this study is to determine the views and expectations of academicians about retirement. This qualitative study has been carried through “interview technique”. Inductive analysis technique, one of the content analysis types, has been used for the analysis of the data. The study group consists of 15 academicians who work in different departments of Çanakkale Onsekiz Mart University in the fall term of 2013-2014 academic year and near to retirement. The data of the study has been gathered with the semi-structured interview form prepared by the researchers. The questions on the form are based on the related literature. The form includes 8 questions. The sub-themes of the form are the meaning of retirement process for academicians, determining the retirement time of academicians, plans after retirement, preparations for retirement and the views for the programs of retirement. Results and recommendations have been put forward regarding to the findings of the study. According to the results of the study, academicians state different views about retirement.

Keywords: Human resources management, retirement, preparation for retirement

ÖZET

Bu araştırmayla, üniversite akademik personelinin emeklilikle ilgili görüş ve beklentilerini tespit etmek amaçlanmıştır. Nitel araştırma olarak düşünülen çalışmada, verilerin toplanmasında “görüşme tekniği” tercih edilmiştir. Verilerin analizinde ise içerik analizi türlerinden tümevarımcı analiz tekniği kullanılmıştır. Çalışma grubunu, 2013-2014 Akademik Yılı Güz Dönemi Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesinde farklı birimlerde görev yapan emekliliği yaklaşmış 15 üniversite akademik personeli oluşturmaktadır. Çalışmanın verileri araştırmacılar tarafından hazırlanmış, yarı yapılandırılmış görüşme formu ile toplanmıştır. Oluşturulan formdaki sorular, konu ile ilgili alanyazın taraması ışığında hazırlanmıştır. İlgili form sekiz sorudan oluşmaktadır. 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. Elde edilen bulgular ışığında ulaşılan sonuçlar ve bu sonuçlara dayalı olarak geliştirilen öneriler sunulmaya çalışılmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre akademisyenler emeklilikleriyle ilgili farklı görüşler belirtmişlerdir.

Anahtar Kelimeler: İnsan kaynakları yönetimi, emeklilik, emekliliğe hazırlık

¹ Yrd. Doç. Dr., Çanakkale Onsekiz Mart University, Faculty of Education, mabasars5@hotmail.com

² Okt., Çanakkale Onsekiz Mart University, Faculty of Education, mehmetulutas@comu.edu.tr

SUMMARY

Introduction

In organizations allowing individual and social development, one most significant centerline of studies on success factors is human resources management. Human resources (HR) management embraces employees in all dimensions from pre-service to post-service. The concept of retirement is one of the areas, not much debated in HR management. Retirement is the period when an individual has time with family and for her/his hobbies. In Turkey, not many people save time to think about retirement (Bilen, 2004). It is believed that individuals' awareness about how to fill retirement period, what this period brings along, and what will be different in their lives must be raised in advance (Sahin Baltaci & Selvitopu, 2012). These views remind us that we need to prepare for the retirement period.

Establishing effectiveness in an organization is the basic purpose of the management. Organizational effectiveness is about maintaining organizational targets on the highest level. Employees are those that make up the organization (Basaran, 1985). HR management makes decisions about employees for the effectiveness of the staff and the organization (Milkovich & Boudreau, 1991). The human factor within the concept is one element to focus on.

HR management with a focus on human, treating employee relations in an administrative structure, and implementing staff policies in consistence with the organizational culture, has a key function within the organization (Findikci, 2012). It is obvious that the HR management, defined as the new paradigm of manpower management by Argon and Eren (2004), is about managing humans as a part of administration. In compliance with this viewpoint, people influence efficiency, quality, and stability in organizations. Therefore, people must be considered resources (Ergin, 2005). Practices of HR management constantly develop and change along with globalization, increasing competition, knowledge, and communication technologies. Success of human resources, whose significance is increasingly growing, depends on providing employees with individual improvement (Dogan & Demiral, 2008). In this respect, it may be said that human resources highlights realizing combined objectives and targets of the organization and administration's efforts in creating organizational culture (Gok, 2006).

As for the functions of the HR management, they can be defined as all methods and techniques covering the use and improvement of manpower resources, in the most appropriate and efficient fashion (Calik & Eres, 2006). Functions of the HR management have been grouped differently in various sources. Acikalin (1996) groups these functions under nine headings such as analyzing-defining, informing, advising, selecting, developing, combining, protecting, paying, and separating. Retirement, as the topic of our study, is one of the important processes within the function of separating.

Retirement means an officer's transfer into retirement status from the office at a certain age after completing the term of duty. Retirement is about individuals leaving the organization upon employment for a legal period and being assigned an

income for that period. Life after this is called the retirement period (Akçay, 2013). Retirement is a right attained upon leaving the duties. This right, previously considered a privilege, is now given to all employees (Tortop, Aykac, Yayman & Ozer, 2010).

In contemporary societies with education not limited to schools and with an obligation of lifelong learning, individuals' and communities' needs have to be re-questioned. Lifelong learning means creating a second opportunity for individuals by updating basic skills and providing educational opportunities on higher levels (Soran, Akkoyunlu & Kavak, 2006).

Unprepared retirement with a quick decision may lead to burnout. According to Freudenberger (1974), burnout means individual's exhaustion of energy, coping mechanisms, and internal sources when challenged by inner values or by factors such as family, work, values system or community (Cetin, Basim & Aydoğan, 2011). Burnout is a syndrome leading to physical, emotional, and cognitive exhaustion, often experienced in professions or duties providing services to people (Akcamete, Kaner & Sucuoglu, 2001). This may occur with the retirees more often. This factor must not be missed in preparation programs. Another concept closely related to burnout is stress. Stress may be defined as internal and external factors forcing the individual to overstep the limits of harmony (Lewis, 1993 as cited in Izgar, 2001). Another situation that retirees may face is uncertainty. The most effective approach to uncertainty is to put efforts to know and remove it (Kartal, 2003). It is hard work to implement what have been promised and it is difficult for a retiree to keep away from uncertainty when s/he cannot receive any help about this. It will not be wrong to say that pre-retirement plan and retirement trainings reduce stress and uncertainty to a large extent, influence post-retirement period by shaping the retirement life, ease the transition process, and prevent psychological health issues (Yeung, 2012).

Retirement is, at the same time, a period of disintegration. The individual is in the regression period due to a number of factors. Individuals prepare for the balance change between being able to and unable to work. Senior staff who take up retirement and activities such as sports, hobbies, and travel is in the integration period (Guzel, 2005).

Lifelong employment leads to accumulations on the mid-level and, thus, dissatisfaction among administrators. Therefore, in Japan, solutions such as longer vacations, transfer to foreign or secondary organizations, and encouragement to begin individual business are sought after (Asakawa as cited in Ozevren, 2000).

Even though there are individuals and organizations supporting retirement preparation programs, within HR management, the amount of studies on the issue is not adequate. The current research intends to contribute in the present literature.

Purpose of the Research

The main purpose of the current research is to define views and expectations of university academic staff about retirement. For this purpose, the following questions were put forward within the research:

1. What are the views of university academic staff on retirement process?
2. When does the university academic staff think of retiring?
3. What are the expectations of university academic staff in the post-retirement period?
4. What are the views of university academic staff on retirement preparation?
5. What are the views of university academic staff on retirement preparation programs?

Method

The current research was designed as a qualitative study and interview technique was used as the data collection tool. Stewart and Cash (1985) described interview as “a mutual and interactive communication process, based on question and answer for a pre-defined serious purpose” (as cited in Yildirim & Simsek, 2006). The data obtained were content-analyzed through inductive analysis technique, a concept of content analysis.

The study group consists of 15 pre-retirement university academic staff members, who volunteered to participate in the current research, from various departments in Canakkale Onsekiz Mart University during 2013 Fall semester. Data for the research were collected through a semi-structured interview form developed by the researchers.

The current research was designed as a qualitative study. Validity in a qualitative study is about researcher’s narration of the case as it is in as much impartiality as possible and the reliability is about using the same measurement method in the same period of time to evaluate a case or an event (Yildirim and Simsek, 2006).

Findings

1. Main Theme: Retirement Process

Views about retirement process are grouped under five themes such as opportunity, relaxation and rest, completing the postponed tasks, and meaninglessly getting older. Academic staff considers retirement as opportunity, relaxation and rest, completing the postponed tasks as well as getting older meaninglessly.

University academic staff viewed retirement as a new opportunity, a quality relaxation and resting period for themselves after busy academic working life. They also considered it a period when they can do things that they may have postponed all along or they may take pleasure doing, as well as the time when one ages. In addition, this period meant something unexpected and also a meaningless concept.

Sub-theme concepts were formed with the responses by university academic staff to questions such as “When do you think you will retire?”, “How do you decide when to retire?” and “When do you think you would retire if legal and personal rights did not limit retirement?”. Academic staff wants to bide the legal period for retirement. All academic staff agrees on the time to retire. Roughly, compulsory retirement age, 67, is the agreed upon time for retirement.

2. Main Theme: Post-retirement Plan and Expectations

The university academic staff was asked the following two questions in order to get information about post-retirement plans and expectations: “Do you have any plans about a new beginning after a long working life when you retire and if you think of working another job, what do you think that would be?”, “How would you use your academic skills in such a job?”, “What are your moral and material expectations from retirement?”, and “What do you think you will need when you retire?”. Seven sub-themes emerged from these questions. Lack of plans about retirement by most academic staff attracts attention. In addition, another remarkable point is about plans and expectations for a new job after getting retired. However, the new job concept is bound to academic staff’s desires to work within their own fields.

3. Main Theme: Preparation for Retirement

The question “Should one be personally prepared for retirement period; if so, what should this preparation include?” was asked in order to inquire about academic staff’s views on preparation for retirement. Two different views emerged from the responses to these questions. One view is about the need for such preparation and the other requires no preparation for retirement.

4. Main Themes: Retirement Preparation Programs

Academic staff’s responses to the questions “What is your opinion of retirement preparation programs; what should these programs include and what organizations, do you think, would be effective?” and “Does the organization you work for do activities to inform and prepare you about retirement?” were presented below. Three sub-themes were defined in relation to the first question. However, as for the second question, it was obvious with consensus that the organizations had no support. Views on retirement preparation fall under three groups. One view included disbelief in retirement preparation programs and another view was that retirement preparation programs might be useful. Disbelief in retirement preparation programs particularly supported the idea that academic staff did not need such programs. In addition, some stated that they had no information about these programs. A large majority of academic staff was in favor of the idea that retirement preparation courses would be useful. Some organizations had the responsibility for retirement preparation programs, too.

Conclusion and Discussion

University academic staff viewed retirement as a new opportunity, a relaxation and resting period when they can do things that they may have postponed all along, as well as the time when one ages. For some academicians, this period meant a time that they did not want to think about. In addition, moral needs were considered more important than material needs. Participating academicians want to decide about when to retire in relation to their own physical condition and their effectiveness in the working life.

Age 67, which is the retirement limit, was considered somewhat obliging. Academic staff plans for retirement included desire to begin new jobs. However, it was observed that these new jobs were not to be any different than what they did in the academia.

Academics' retirement plans also included rest and having time with family, material comfort, travel, a healthy life, and completing unfinished tasks. Some academics, on the other hand, mentioned some material inadequacies. Particularly a limited income and inadequate retirement benefits may lead to problems in the post-retirement period.

University academic staff views on retirement preparation fall into two groups. One requires no preparation whereas the other requires it. Three types of retirement preparation are available. The most important among the types of preparation seems to be about the personal preparation. Also, other types of preparation include the psychological preparation, looking for jobs, and other preparation activities. It will not be wrong to say that there are important inadequacies in retirement preparation programs and most academics are informed about such programs. It is observed that no organizational efforts were made to inform individuals about retirement preparation.

Suggestions

A comfortable post-retirement life for academics and material improvement to complete the postponed duties may contribute to ease this process. A large majority of academics would like to do the same jobs at different organizations upon retirement. Therefore, removing the age limit in the public universities and applying regulations similar to those in private universities may help solve academics' problem to seek jobs at different organizations.

Retirement preparation programs provided by retirees' own organizations may minimize the problems experienced. Retired and continuing academics must be able to attend retirement preparation programs available. Thus, retirement preparation units must be established within universities and other organizations. Organizations, units, consultancies or offices with social characteristics may provide retirees and those in need with services, free of charge, to make their lives easier. These services may include shelters, care, food, funeral, and etc. Similar services may be provided for retired academics and others in different businesses.

GİRİŞ

Yaşadığımız dünyada sürekli bir değişim ve gelişim süreci içinde bulunmaktayız. Bilgi çağı olarak adlandırılan bu sürecin esas amacı, insanın daha mutlu, sağlıklı ve refah içinde yaşamasını sağlamaktır. Nitekim bilginin, insanoğluna bu bağlamda bir yol gösterici ve ışık tutucu misyonu bulunmaktadır. Tüm bireyler ve örgütler bu değişme ayak uydurmak durumundadırlar. Üniversiteler bu değişimin öncüleri olarak toplumsal liderlik görevini üstlenen yegâne kurumlardır. Konu ile ilgili araştırmalar, her geçen gün yeni birtakım oluşumları insanlıkla paylaşmaktadır. Üniversitelerin bu süreçteki yeri de çok önemlidir.

Bireysel ve toplumsal gelişimi sağlayan örgütlerde, başarıyı sağlayan faktörler üzerine çeşitli çalışmalar yapılmaktadır. Bu çalışmaların en önemli eksenlerinden biri ise insan kaynakları yönetimidir. İnsan kaynakları yönetimi, bilim toplumunun gerektirdiği örgütsel uygulamalarda bir yol göstericidir.

İlgili literatüre bakıldığında, bahsedilen “insan” kavramının önemi sadece yaptığı işleriyle değerlendirilmemektedir. Günümüzde bu anlayış hâkim olsa da işgörenlerin iş hayatı dışındaki yaşamları çok irdelenmemektedir. Oysa insan kaynakları yönetimi, çalışanları tüm boyutlarıyla ele alır. Emeklilik kavramı da insan kaynakları yönetiminin bu unutulmuş ve üzerinde çok tartışılmayan alanlarından belki de en önemlisidir.

İnsanın ailesiyle, hobileriyle meşgul olmaya vakit geçireceği çağ, emeklilik çağıdır. Türkiye’de emekliliği düşünmeye vakit bulan çalışanların sayısı çok değildir (Bilen, 2004). Bireylere, emeklilik dönemini nasıl değerlendirecekleri, bu dönemin onlara getirdikleri, yaşamlarında nelerin değişeceği gibi konularda önceden farkındalık yaratılması gerektiğine inanılmaktadır (Şahin Baltacı & Selvitopu, 2012). Bu görüşler, bizlere emeklilik hayatına hazırlanılmasının gerekliliğini göstermektedir.

Çalışmada, insan kaynakları çerçevesinde tartışılacak olan emeklilik kavramı hakkında yeterli araştırmalar ve çalışmalar yok denecek kadar azdır. Oysa emeklilik her insanın yaşayacağı önemli bir dönemdir. Bu dönemin tüm boyutlarıyla tartışılması ve kişilerin emeklilikleriyle ilgili birtakım öngörülere sahip olması hayati bir önem taşımaktadır. Emekli olan insanlara da önem verilmesi, bahsedilen ilerleme ve gelişme sürecinin ne denli işler olduğunun bir göstergesi olacaktır.

Bu çalışmada, öncelikle insan kaynakları yönetimi kavramı verilerek ana çerçeve çizilmeye çalışılmıştır. Daha sonra emeklilik süreci tartışılmış ve emeklilik dönemi hazırlık programlarının kapsamına ve önemine değinilmiştir. Bahsedildiği gibi toplum lideri olan üniversitelerde bu durum nasıl algılanmaktadır? Bu kurumları lider yapacak olan akademik personelin bu konuya bakışı nasıldır? Kendi emeklilikleriyle ilgili görüşleri ve beklentileri nelerdir? Bunun sonucunda ne gibi çalışmalar yapılmalıdır? Bu sorulara cevaplar aranarak ilgili literatüre bilimsel bir katkı sağlamaya çalışılmıştır.

İnsan Kaynakları Yönetimi

Personel yönetimi olarak bilinmeye başlayan bu kavram, bilim toplumunun ve küreselleşmenin başarı odaklı bir uygulamasıdır. Örgütlerin varlığını sürdürebilmeleri ve insanları mutlu bir yaşantı içinde olabilmelerinin amaçlandığı bu yaklaşım, çalışmanın çerçevesini oluşturmaktadır.

Bir örgütün etkililiğini sağlamak yönetimin temel amacıdır. Örgütsel etkililik, bir örgütün amaçlarını gerçekleştirme düzeyini en üste çıkararak sürdürmesidir. Örgütü örgüt yapan, örgütte çalışanlardır (Başaran, 1985). İnsan kaynakları yönetimi çalışanların ve örgütün etkililiği için işgörenlerle ilgili kararları oluşturur (Milkovich & Boudreau, 1991). Kavramın kendisinde yer alan “insan” faktörü, üzerinde durulması gereken bir olgudur.

İnsan kaynakları yönetimi; insana odaklanan, işgören ilişkilerini yönetsel bir yapı içinde ele alan, kurum kültürüne uygun personel politikalarını gerçekleştiren yönleriyle kurum yönetiminde kilit bir işlev görevi görür. Böylece insan kaynakları yönetimi hiç alışık olmadığımız, tamamen yeni yaklaşımlardan ve ilkelerden çok kurumdaki tüm çalışanlar arasındaki ilişkilerin nasıl gerçekleştiğini anlamaya ve bunların nasıl olması gerektiğini belirlemeye çalışan, işgören yönetimini ele alan stratejik bir yaklaşımdır (Fındıkçı, 2012).

Argon ve Eren (2004) tarafından insan gücü yönetiminin yeni paradigması olarak tanımlanan insan kaynakları yönetiminin, yönetim işinin insan yönetimini kapsayan kısmı olduğu bellidir. Bu bakış açısına göre, insanlar örgütlerde verimliliği, kaliteyi ve kararlılığı etkiler. Dolayısıyla da, insanlara bir “kaynak” olarak bakılmalıdır (Ergin, 2005). İnsan kaynakları yönetimine ilişkin uygulamalar; küreselleşme, artan rekabet, bilgi ve iletişim teknolojilerindeki ilerlemeler ile sürekli gelişim ve değişim göstermektedir (Doğan & Demiral, 2008).

İnsan kaynakları yönetimi tanımlarına bakıldığında yönetim anlayış ve yaklaşımlarındaki gelişmeleri, yönetim işlevlerinde insanı ön plana çıkaran anlayışı, yönetimin stratejik boyutunu, çalışanların ve örgütün amaç ve hedeflerinin birleştirilerek gerçekleştirilmesi yaklaşımını ve yönetimlerin örgüt kültürü oluşturma çabalarını vurguladığı belirtilebilir (Gök, 2006).

İşletmeler arasında insan kaynakları konusunda yaşanan rekabete bakıldığında da, çalışanlarına bu ortamı sağlayamayan işletmelerin başarı yakalayamayacağı söylenebilecektir. Önemi giderek artan insan kaynaklarının başarıya ulaşması, çalışanların bireysel gelişimlerinin sağlanmasına bağlıdır (Doğan & Demiral, 2008).

İnsan Kaynakları Merkezi (İKM) amaçlarının, herhangi bir birimin amaçlarına göre daha çok yönlü ve karmaşık olduğu söylenebilir. Çünkü İKM'nin uğraş alanı insandır. İşin karmaşık oluşu, insanın en gelişmiş canlı olmasından kaynaklanmaktadır. Dolayısıyla amaçlar da çok yönlüdür (Fındıkçı, 2012). İnsan kaynakları yönetiminin işlevlerine bakılacak olursa; insan gücü kaynağının örgüt amaçlarına en uygun, en verimli şekilde kullanılmasını ve geliştirilmesini içeren tüm yöntem ve teknikler olarak tanımlanabilir (Çalık & Ereş, 2006). İnsan kaynakları yönetiminin işlevleri değişik kaynaklarda farklı biçimlerde sınıflanmıştır. Açıkalın (1996) bu işlevleri çözümlenme-belirleme, bilgilendirme, danışmanlık, seçme,

geliştirme, bütünleştirme, koruma, ödeme ve ayırma olmak üzere dokuz başlıkta toplamıştır.

Bu işlevleri kısaca açıklamak, insan kaynakları yönetiminin genel bir çerçevesini çizecektir. İlk işlev olan çözümleme ve belirleme, çalışanlarla ilgili tüm eylemlerin her aşamasında araştırma-inceleme yoluyla bilgi üretmeyi ve uzmanlar aracılığıyla var olan durumun çözümleme (analiz) ve bireşimini (sentezini) içerir. Bilgilendirme, örgüt üyelerine ya da örgüt dışından iş gücü olarak kuruma yönelmesi olası kaynak kitlelere bilgi iletme süreçlerinin tümüdür. Danışmanlık; örgütte çalışanları doğrudan ya da dolaylı olarak ilgilendiren kararları almak konumunda olan yöneticilere veya çalışanların kendilerine, istemleri halinde yönetsel boyutta bilgi sunmaktır. Seçme, çalışmak amacı ile örgüte başvuranlar arasından, önceden belirlenen ölçütlere uygun, en iyi potansiyele sahip ve var olan iş gereklerini en iyi karşılayabilecek adayı belirleme görevlerini kapsar. Geliştirme, personelin kuruma girişinden ayrılıncaya kadar geçen sürede performansının artırılması için yönetimce girişilen çabaların tümüdür. Bütünleştirme; çalışanların örgüte bağlılıklarının artırılması, bireylerden kaynaklanan örgütsel sorunların çözülmesi, kas ve zihin gücünün gönüllü olarak işe daha fazla verilmesi ve çalışmanın sonucunda bireysel doyum sağlanması yönündeki yönetsel girişim ve çabaların tümüdür. Koruma, çalışanların ve ailelerinin içinde buldukları zamana ve geleceğe yönelik olarak beden ve ruh sağlığını korumak; çalışanın enerjisinin işe akışında kesintiler meydana getirecek olası durumlara karşı gerekli önlemleri almak ve her türlü önleme karşın, çalışanın bozulan sağlığını en kısa zamanda kazanılabilmek için gerçekleştirilecek etkinlikleri kapsar. Ödeme, bireyin örgüte sunduğu uzmanlık becerilerinin ve enerjisinin takdir edilen bedelidir. Son olarak çalışmamızı esas ilgilendiren işlev olan ayırma ise, çalışanın kendi isteği ya da kurumun kararı ile üretim sürecine katılımını sona erdirecek işlemleri kapsar (Açıklan, 1996).

Bu işlevlerin tam anlamıyla yerine getirildiği bir örgüt; bahsedilen insana odaklılığı, bilgi toplumu sorumluluğu ve başarılarıyla geleceği yakalamaya adaydır. Çalışmamızın konusu olan “Emeklilik” ise ayırma işlevinin içerisinde yer alan önemli süreçlerden biri durumundadır.

Emeklilik

İlgili literatüre bakıldığında, bahsedilen “insan” kavramının önemi sadece yaptığı işleriyle değerlendirilmemektedir. Günümüzde bu anlayış hâkim olsa da işgörenlerin iş hayatı dışındaki yaşamları çok irdelenmemektedir. Oysa insan kaynakları yönetimi, çalışanları tüm boyutlarıyla ele alır. Emeklilik kavramı da insan kaynakları yönetiminin bu unutulmuş ve üzerinde çok tartışılmayan alanlarından belki de en önemlisidir. “Emekli” kelimesinin anlamı Türk Dil Kurumu sözlüğünde “Belirli bir süre çalıştıktan sonra kanunlar gereği işi ile ilgisi kesilerek kendisine aylık bağlanmış olan kimse, tekaüt” şeklinde geçmektedir. Bir kavram olarak emekli olma, yasalarla öngörülen belli bir süre bir kurumda çalışma şartını yerine getirmiş kişilerin kurumdan ayrılması ve çalıştığı süreye karşılık bir

gelire sahip olması olayıdır. Bu olaydan sonraki yaşam dönemine ise emeklilik dönemi denir (Akçay, 2013).

Emeklilik deyimi, belli bir yaşa gelmiş veya belli bir görev süresini doldurmuş bulunan bir memurun memur statüsünden çıkıp emeklilik statüsüne girmesi halini ifade eder. Emeklilik, memurun görevinden ayrıldığı zaman kazandığı bir haktır. Önceden memurlara bir ayrıcalık görünen bu hak artık tüm çalışanlara tanınmaktadır (Tortop, Aykaç, Yayman & Özer, 2010). Çalışan, ilgili kanun hükümleri uyarınca gerekli çalışma süresini tamamladıktan sonra kurumdan emekli olur. Çalışan için ideal olan, mümkün olduğunca uzun süre aynı işyerinde çalışarak emekli olmasıdır (Fındıkçı, 2012). Ülkemizde emekliliğin koşulları sosyal güvenlik mevzuatı ile belirlenmiştir.

Emeklilik, insan kaynakları yönetiminin önemli bir işlevi olan “Ayrırma” boyutuyla ilgilidir. Ayrırma kurumdan, kurum tarafından ayrılmayı ya da kişinin kendi isteği ile ayrılmayı kapsamaktadır. İnsan kaynakları yönetiminin bu son işlevi, insana verilen değeri gösterecek en önemli gösterge olacaktır. Ayrırma, çalışanın işten çıkarılması hususlarını da içine alan bir işlev durumundadır. Örgütten ayrılmanın en yaygın ve normal biçimi emekliliktir. Emeklilik; örgütün, bireyin geleceği için sağladığı bir ödeme ve sosyal güvenlik biçimidir. Emeklilik, çalışanın toplumsal hakkı ve güvencesidir. Her emeklilik bir bakıma örgütün enerji kaybıdır. Buna karşılık, birey açısından emeklilik yeni bir yaşam biçimine uyum sürecinin başlangıcıdır. Özellikle belirli bir yaşta emekliliğin zorunlu uygulaması, bu yaşın eşiğine gelen bireyi önemli psikolojik problemlerle karşı karşıya bırakabilir (Açıkalın, 1996).

İnsan kaynağı yönetimi yaklaşımında, emeklilik dönemi, genelde yedi evrede izlenip değerlendirilmektedir. Bu evreler (Açıkalın, 1996) a) emeklilik öncesi dönem, b) emekliliğin hemen öncesi dönemi, c) balayı dönemi, d) hoşnutsuzluk dönemi, e) tekrar uyum dönemi, f) istikrar dönemi ve g) yeni bir başlangıç dönemi şekilde sıralanabilir.

Emekliliği düşünen çalışanlar ve kurumun insan kaynakları yönetimi birimleri, bu evreleri çok iyi bilmek ve tüm faaliyetlerde bu evreleri dikkate almak durumundadır. Emeklilik yaşamını tanımak tüm bireylerin sahip olması gereken bir haktır. Bu yüzden, kurumların da bu anlayışla yaşatılmaları gerekmektedir.

Emekliliğe Hazırlık

Öğretimin artık eğitim kurumlarıyla sınırlı olmadığı, yaşam boyu öğrenmenin zorunlu olduğu günümüz toplumları, bireylerinin ve toplumlarının gereksinimlerini yeniden sorgulamak zorunda kalmışlardır. Yaşam boyu öğrenme, bireylerin eğitim ve öğrenme sürecini hayatlarının belli bir bölümüne sıkıştırmanın aksine; bireyi evde, işte, kafede vb. her yerde ve bütün yaşam boyu sürecek bir süreç haline dönüştürmektedir. Yaşam boyu öğrenme, aynı zamanda temel becerilerin güncellenmesi yoluyla kişilere ikinci bir fırsat yaratabilmek ve daha ileri düzeylerde öğrenim imkânları sunmak anlamına da gelmektedir (Soran, Akkoyunlu & Kavak, 2006). Emekliliğin de yaşam boyu kavramı üzerine kurulu bir program

içine dahil edilmesi gerekmektedir. Güncel gelişmeler bunu bir zorunluluk haline getirmiş bulunmaktadır.

İşgörenler için emeklilik, hem istenen hem korkulan bir dönemdir. Her işgören, bir yandan emekliliğin tatlı düşlerini kurarken bir yandan da bu düşün sonunun hayırlı olmayacağından korkmaktadır. İşgörenin, emeklilik düşlerini gerçekçi kılmak için emekliliğe ilişkin gerçek verileri kullanması gerekmektedir. Emekliliğin getireceği psikolojik, toplumsal ve ekonomik sorunların gerçek yüzlerini görerek bunlarla savaşmak gerektiğinin bilincine varmasını sağlamak emeklilik eğitiminin amacı olmaktadır (Başaran, 1985).

Emeklilik ve emekliler konusunda, Türkiye’de de son yıllarda bazı gelişmeler yaşanmaktadır. Örneğin; 2007 yılında Devlet Planlama Teşkilatı (DPT) Müsteşarlığı koordinatörlüğünde ‘Türkiye’de Yaşlıların Durumu ve Yaşlanma Ulusal Eylem Planı’ adlı bir çalışma yayınlanmıştır (Şahin Baltacı & Selvitopu, 2012).

Bir örgüte yıllarca emeğini veren bir işgörenin emekliliğe hazırlanması için yapılacak bir eğitim, yönetimin işgörene bir borcu olmalıdır. Batı ülkelerinde bu eğitim bir borç değil bir görev olarak benimsenmekte, toplu sözleşmelerin konusu olmaktadır. Emekli adaylarının geliştirdiği kaygıların en aza indirgenmesi için eğitilmesi zorunlu olmaktadır. Emeklilik eğitimi için uygulanan programlar çok değişik türde ve içerikte olabilmektedir. Bunlar; yaşlılığa uyarılma eğitimi, işe hazırlama eğitimi, para yönetimi eğitimi, insan ilişkileri eğitimi olarak dört kümede toplanabilir (Başaran, 1985):

Bu eğitimi alan bireyler; emeklilik dönemine daha kolay uyum sağlayabilir, bu dönemde daha mutlu, üretken, aktif ve toplumdan kopmadan hayatlarını yaşayabilirler. Bu çalışmalar emeklilik dönemi yaşanabilecek uyum sorunları için önleyici bir nitelik taşıyabilir. Emeklilik, yaşlanma ile iç içedir ve bu dönemde yaşlanmaya bağlı önemli sağlık sorunları yaşanabilmektedir. Bu nedenle emekli bireylere; sağlıklı yaşam için yapılabilecekler, beslenme, yaşamı düzenleme becerileri gibi konularda eğitimler verilebilir. Gelişim, yaşam boyu devam eden bir süreçtir. Bu nedenle yaşlılık dönemi ihtiyaçları ve gelişim görevlerini yerine getirebilmek için bireyler uzman desteğine ihtiyaç duyabilir (Şahin Baltacı & Selvitopu, 2012).

Emekli olacak olan bireyler eğer hazırlıksız ve ani bir kararla emeklilik hayatına girmişlerse bu onları tükenmişliğe götürebilecektir. Tükenmişlik ise Freudenberg’er’e (1974) göre, kişilerin içsel değerleri nedeni ile kendisini zorlamaları ya da aile, iş, değerler sistemi veya toplum gibi etkenler tarafından zorlanmaları sonucu enerjilerinin, baş etme mekanizmalarının ve içsel kaynaklarının tükenmesidir (Çetin, Basım & Aydoğan, 2011). Tükenmişlik, insanlara hizmet veren mesleklerde ya da işlerde çalışan bireylerin sıklıkla yaşadıkları; fiziksel, duygusal ve zihinsel yorgunluğa yol açan bir sendromdur (Akçamete, Kaner & Sucuoğlu, 2001). Bu durum emeklilerde daha sık görülebilir. Hazırlayıcı programlarda bu faktör gözden kaçırılmamalıdır.

Tükenmişlik ile yakından ilgili bir başka kavram ise strestir. Stres, bireyin uyum sınırlarını aşmaya zorlanmasına neden olan dış ve iç etkenler olarak

tanımlanabilir (Lewis, 1993'den akt. Izgar, 2001). Hayatın tüm dönemlerinde karşılaşılan bu psikolojik durum, emeklilik döneminde kişileri tükenmişliğe bir adım daha yaklaştıracaktır. Stresle başa çıkma yöntemleri konularında emeklilere gerekli yardımların yapılması, yadsınamaz bir zorunluluktur.

Emeklilerin karşı karşıya kalabileceği bir başka durum ise belirsizliktir. Belirsizlik, belirlenemeyen bir olayın meydana gelme olasılığıdır. Geleceğin neler getireceğinin bilinmemesi anlamına da gelmektedir. Belirsizlik kişide endişe ve güvensizlik durumu oluşturmaktadır. Belirsizliğe karşı yapılacak en etkili yaklaşım, belirsizliği tanımak ve ortadan kaldırmak için çaba göstermektir (Kartal, 2003). Belirtilenlerin yapılması zor bir iştir ve bu konu hakkında yardım alamayan bir emeklinin de belirsizlikten kurtulması çok zordur.

Emeklilik öncesi planlama ve emeklilik eğitimlerinin stres ve belirsizlikleri önemli ölçüde azalttığını ve emeklilik yaşantısını şekillendirip emeklilik sonrası yaşama başarılı bir etkide bulunduğunu, uyum sürecini kolaylaştırdığını, psikolojik sağlık sorunlarını engellediğini söylemek yanlış olmayacaktır (Yeung, 2012).

İnsan kaynakları yönetimi çerçevesinde emekliliğe hazırlık programlarını destekleyen kişiler ve kurumlar olsa da konuyla ilgili yapılmış olan çalışmaların sayısı yeterli sayıda değildir. Bu çalışma ile mevcut literatüre bir katkı sağlamak amaçlanmaktadır.

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın temel amacı, üniversite akademik personelinin emeklilikle ilgili görüş ve beklentilerini tespit etmektir. Bu amaç dâhilinde araştırmada aşağıdaki sorulara cevaplar aranmaya çalışılmıştır:

1. Üniversite akademik personelinin emeklilik süreci hakkındaki görüşleri nelerdir?
2. Üniversite akademik personeli ne zaman emekli olmayı düşünmektedir?
3. Üniversite akademik personelinin emeklilik sonrası beklentileri nelerdir?
4. Üniversite akademik personelinin emekliliğe hazırlıkla ilgili görüşleri nelerdir?
5. Üniversite akademik personelinin emekliliğe hazırlık programlarıyla ilgili düşünceleri nedir?

YÖNTEM

Araştırma nitel araştırma deseninde yapılmış olup, veri toplama aracı olarak görüşme tekniği kullanılmıştır. Stewart ve Cash (1985) görüşmeyi, “önceden belirlenmiş ve ciddi bir amaç için yapılan, soru sorma ve yanıtlama tarzına dayalı karşılıklı ve etkileşimli bir iletişim süreci” olarak tanımlamışlardır (Akt. Yıldırım & Şimşek, 2006).

Toplanacak olan veriler, içerik analizi tekniğiyle ortaya konulmuştur. İçerik analizi yoluyla verileri tanımlanmaya, verilerin içinde saklı olabilecek gerçekler ortaya çıkarılmaya çalışılır. İçerik analizinde benzer veriler, belirli kavramlar ve

temalar çerçevesinde toplanarak okuyucuların anlayabileceği bir şekilde düzenlenip yorumlanır (Yıldırım & Şimşek, 2006).

Verilerin analizinde içerik analizi kavramlarından biri olan tümevarımcı analiz tekniği kullanılmıştır. Tümevarımcı analiz, kodlama yoluyla verilerin altında yatan kavramları ve bu kavramlar arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla yapılmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2006). Araştırmacılar, verileri tekrar tekrar okuyarak cevaplarda ortak noktalar aramış ve bununla ilgili kodlar oluşturmaya çalışmışlardır. Belirlenen ortak kodlardan yola çıkılarak belirli tema ve alt temalar oluşturularak veriler yorumlanmıştır. Temalar, bulguların kısmında açıklayıcı olmaları amacıyla tablolarla birlikte sunulmuş ve tablolardaki veriler üniversite akademik personellerinin verdiği cevaplarla desteklenmiştir.

Çalışma Grubu

Çalışma grubunu, 2013-2014 Akademik Yılı Güz Dönemi Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesinde farklı birimlerde görev yapan emekliliği yaklaştırmış, araştırmamıza gönüllü olarak katılan 15 üniversite akademik personeli oluşturmaktadır. Çalışma grubu ile ilgili genel bilgiler Tablo 1’de sunulmaktadır.

Tablo 1.Çalışma Grubu İle İlgili Genel Bilgiler

Akademik Personelin Kodu	Unvanı	Alanı	Yaşı
AP1	Prof. Dr.	Ziraat Mühendisliği	55
AP2	Prof. Dr.	Ziraat Mühendisliği	58
AP3	Prof. Dr.	Kimya	61
AP4	Prof. Dr.	Türk Dili ve Edebiyat	63
AP5	Prof. Dr.	Kimya	56
AP6	Prof. Dr.	Ziraat Mühendisliği	60
AP7	Prof. Dr.	Türkçe Öğretmenliği	61
AP8	Prof. Dr.	Bilgisayar ve Öğretim	57
AP9	Yrd. Doç. Dr.	Müzik Öğretmenliği	59
AP10	Yrd. Doç. Dr.	Sınıf Öğretmenliği	65
AP11	Yrd. Doç. Dr.	Resim İş Öğretmenliği	57
AP12	Yrd. Doç. Dr.	Türk Dili ve Edebiyatı	63
AP13	Öğr. Gör.	Sınıf Öğretmenliği	54
AP14	Öğr. Gör.	Sınıf Öğretmenliği	61
AP15	Öğr. Gör.	Fen Bilgisi Öğretmenliği	62

Veri Toplama Aracı

Çalışmanın verileri, araştırmacılar tarafından hazırlanmış yarı yapılandırılmış görüşme formu ile toplanmıştır. Oluşturulan formdaki sorular, konu ile ilgili alanyazın taraması ışığında hazırlanmıştır. İlgili form 8 sorudan oluşmaktadır. Sorular belirlenen alt problemleri ölçecek şekilde geliştirilmiştir. Sorular; emeklilik ile ilgili algıları, emeklilik süresinin neye göre belirlendiği, emekliliğe hazırlık ile emekliliğe hazırlık programlarıyla ilgili görüş ve beklentileri ortaya koymaya yönelik hazırlanmıştır. İlgili form, akademik personele onların da izinleri alınarak yüz yüze görüşmeler sonrasında uygulanmış ve yazılı olarak kaydedilmiştir.

Verilerin Analizi

Araştırmamız nitel bir çalışma olarak yapılmıştır. Nitel araştırmada geçerlik, araştırmacının araştırdığı olguyu olduğu biçimde ve olabildiğince yansız aktarmasıyla; güvenilirlik ise bilimsel bulguların aynı biçimde ölçülmesi ve aynı zaman diliminde bir olgu ya da olayın ölçüm şeklinin aynı olmasıyla ilgilidir (Yıldırım ve Şimşek, 2006). Bu bağlamda araştırmamızın geçerliği ve güvenilirliğini artırmak için araştırmacılar ilgili literatürü incelemiş ve konuyla ilgili kavramsal bir çerçeveden yola çıkarak bir görüşme formu oluşturup kontrol etmişlerdir. Yapılan içerik analiziyle temaların birbirleriyle olan ilişkisi kontrol edilerek bütünlük sağlanmaya çalışılmıştır. Bununla birlikte, araştırmamızın geçerliği arttırılmak için araştırma süreci detaylı bir şekilde açıklanmaya çalışılmıştır. Bulgular, araştırmamızın güvenilirliği için yorumlar katılmadan verilmiştir.

Araştırma kapsamında kullanılan görüşme formlarıyla elde edilen veriler beş alt tema ile ifade edilmiştir. Bu temalar ilgili literatürün incelemesinden ve yapılan görüşmeler neticesinde sonra şekillenmiştir. Her ana temaya ait olduğu tespit edilen veriler, örneklerle birlikte bulgular başlığı altında incelenmiştir.

BULGULAR

Emeklilik sürecinin akademik personele ne ifade ettiği, akademik personelin emeklilik zamanını belirleme, emeklilik sonrası planlamaları, emekliliğe hazırlık ve emekliliğe hazırlık programlarına ilişkin düşünceleri ve bunlara ilişkin belirlenmiş temalar aşağıda sunulmuştur.

1. Ana Tema: Emeklilik Süreci

Emeklilik, yeni bir yaşam biçimine uyum sürecinin başlangıcıdır. Emeklilik; fiziksel, psikolojik, ekonomik ve sosyal açıdan zor bir süreçtir. Kişi, birçok nedenden dolayı gerileme dönemine girebilir. Emeklilik dönemi, buna rağmen bir fırsat dönemi olarak da görülebilir. Akademik personelde bu süreç neler ifade etmektedir? Bu soruya yanıt aramak için soruşmuş soruya verilen cevaplardan çıkarılan bulgular Tablo 2’de yer almaktadır. Emeklilik süreciyle ilgili görüşler; fırsat, rahatlama ve dinlenme, ertelenen işleri yapma, yaşlanma ile birlikte hiçbir şey ifade etmemesi şeklinde beş alt tema halinde toplanmıştır.

Tablo 2. Akademik Personelin Emeklilik Süreciyle İlgili Görüşleri

Alt Temalar	Akademik Personelin Kodu
Fırsat	AP1, AP6, AP12, AP14
Rahatlama ve dinlenme	AP2, AP3, AP11, AP13
Ertelenen işleri yapma	AP4, AP5, AP7
Hiçbir şey ifade etmeme	AP8, AP9, AP10,
Yaşlanma	AP15

Tablo 2’de de görüldüğü üzere üniversite akademik personeli; emeklilik sürecini bir fırsat, rahatlama ve dinlenme ya da ertelenen işleri yapma dönemi gibi görmekteyken, yaşlanma ve hiçbir şeyin ifade etmediği bir dönem olarak da görebilmektedir. Aşağıda bu görüşlerden örnekler verilmiştir.

AP2 emeklilik sürecini *“Uzun bir çalışma döneminden sonra insanın fiziksel yorgunluğunu atma, bir rahatlama dönemi olarak görüyorum.”* şeklinde tanımlarken,

AP5 *“Çalışırken hep ertelenen işlerin yapılabildiği bir süreç olarak görüyorum.”* demiştir.

AP12 bu süreci *“Emeklilik yeni bir fırsat dönemi”* olarak ifade ederken,

AP8 *“Açıkça bir şey bilemiyorum, düşünmek istemiyorum.”* şeklinde tanımlamıştır.

Üniversite akademik personeli; emeklilik sürecini bir yeni bir fırsat, yoğun bir akademik çalışma hayatından sonra kendilerine ayıracakları nitelikli bir rahatlama ve dinlenme dönemi ya da hayatları boyunca belki erteledikleri belki de zaman geçirmekten hoşlandıkları işlerini yapacakları bir dönem olarak görürken, bir görüş olarak da yaşlanma dönemi olarak görülmüştür. Bunların yanında bu süreç, hiç düşünülmeyen bir durumu ve ifadesiz bir kavramı ortaya koymuştur.

2. Ana Tema: Emeklilik Zamanı

Üniversite akademik personeline sorulan “Ne zaman emekli olmayı düşünürsünüz, bu zamanı neye göre belirlersiniz?” ve “Yasal ve özlük hakları gibi kısıtlamalar olmasa ne zaman emekli olmayı düşünürdünüz?” sorularına verdikleri cevaplarla ortaya çıkan bulgular aşağıda sunulmuştur.

Alınan cevaplar sonucunda alt tema kavramları ortaya çıkmamıştır. Akademik personel emekli olmak için yasal süreyi beklemek istemektedir. Emekli olunacak sürenin belirlenmesinde tüm akademik personel, görüş birliği içindedir. Genel bir ifade ile zorunlu yaş haddi olan 67 yaş, emekli olmak için düşünülen süredir. Devamında sorulan diğer soru olan “Yasal ve özlük hakları gibi kısıtlamalar olmasa ne zaman emekli olmayı düşünürdünüz?” sorusuna verilen cevaplardan sunulan örnekler şu şekildedir:

AP4: *“Daha da uzun çalışmayı düşünürdüm, fiziksel yapım el verdiği sürece çalışmalarına devam etmek isterdim.”*

AP5: *“Akademisyenlikte böyle bir sınır olmamalı; birey, verimli olduğuna inandığı sürece çalışabilmeli; bu anlayış değişmeli.”*

AP7: *“Emekli olmazdım.”*

AP10: *“Yazmayı bırakırsam, hafızamı ve otoritemi kaybedersem emekli olurum. İdeallerimi gerçekleştirmek için yeni kurulan bir üniversiteye geçip daha da uzun çalışmak isterim.”*

AP6: *“Yararlı olabileceğim kadar çalışmak isterim.”*

AP8: *“Kendimi gereksiz gördüğümde emekli olmak isterdim.”*

AP14: *“Hiç düşünmezdim, çünkü mesleğimden doyum duyuyorum.”*

AP9: *“Mesleğimi ve alanımı çok sevdiğim için ölene dek çalışmak isterdim.”*

Bu ifadeler üniversite personelinin bu konuda oldukça hassas olduğunu gözler önüne sermektedir. Cevapların hepsinde bir benzerlik bulunmaktadır. Akademik personel için biçilen yasal yaş sınırı, bu anlamda sorgulanabilir bir uygulamayı ifade etmektedir.

3. Ana Tema: Emeklilik Sonrası Plan ve Beklentiler

Üniversite akademik personeline sorulan şu iki soru ile emeklilik sonrasına dair planlamalar ve beklentiler belirlenmeye çalışılmıştır: “Uzun bir çalışma hayatından sonra emekli olduğunuzda bu yeni başlangıçla ilgili planlarınız var mıdır, başka bir işte çalışmayı düşünüyorsanız nasıl bir iş olmasını istersiniz? Bu durumda akademisyenliğinizi nasıl kullanmayı düşünüyorsunuz?”, “Emeklilik hayatınızdan maddi ve manevi olarak beklentileriniz nelerdir, emekli olduğunuzda nelere ihtiyaç duyacağınızı düşünüyorsunuz? Bu sorulara verilen cevapların bulguları Tablo 3’te sunulmaktadır.

Tablo 3. Emeklilik Sonrası Plan ve Beklentiler

Alt Temalar	Akademik Personelin Kodu
Planlama yapılmaması	AP1, AP2, AP6, AP10, AP13, AP15
Yeni bir iş	AP3, AP5, AP6, AP7, AP8, AP9, AP12
Dinlenme ve aileyle zaman geçirilmesi	AP1, AP2, AP5, AP14
Maddi rahatlık	AP3, AP8, AP12, AP13
Seyahat	AP3, AP14
Sağlıklı bir hayat	AP3, AP11
Yarım kalmış işlerin bitirilmesi	AP4

Belirtilen sorular doğrultusunda yedi alt tema ortaya çıkmaktadır. Akademik personelin çoğunun emeklilikleriyle ilgili bir planlama yapmadıkları dikkat çekmektedir. Bunun yanında bir başka dikkat çeken husus, emekli olduktan sonra yeni bir iş plan ve beklentisidir. Ancak bu yeni iş kavramı, akademik personelin yine kendi alanında çalışma istekleri doğrultusunda şekillenmektedir. Bununla ilgili örnekler şu şekildedir:

AP3: *“Belki özel bir üniversitede görev almayı düşünebilirim.”*

AP5: *“Bilgi birikiminin işe yarayacağı şekilde danışmanlık gibi bir işte çalışmayı düşünebilirim.”*

AP8: *“Elbette başka bir iş olabilir. Akademisyen olarak çalışmalarına devam edebilirim.”*

AP9: “Akademisyenliğimi ve alanımı kullanabileceğim özel kurumlarda çalışabilirim.”

AP12: “Yeni kurulan üniversitelere geçip devam etmeyi düşünebilirim.”

Bu görüşlerin yanında dinlenerek aileyle vakit geçirme, sağlıklı bir hayat ile maddi bir rahatlık içinde bu günleri yaşama isteği de bir başka önemli görülen düşüncelerdir.

AP1: “Dinlenmek ve ailemle zaman geçirmek istiyorum. Bu zamanlarımda yanımda sevdiğilerim olmalı.”

AP2: “Emeklilikten maddi ve manevi beklentilerim pek yok. Emekli olan insanın kendi yaşantısını huzur içinde yaşamasını doğru buluyorum. En büyük ihtiyaç; yakınları, çocuk ve torun birlikteliği.”

AP3: “Her şeyden önce hem kendimin hem de eşimin sağlıklı olmasını dilerim. Ayrıca maddi bakımdan zorluk çekmemem gerekir.”

AP8: “Emekli olunca devletten karşılığını alabilmeliyim. Sosyal güvenlik öyle olmalı ki hastalığımı düşünmemeliyim.”

AP11: “Sağlıklı, huzurlu bir hayat için gerekli olan şeyler nelerse onlara ihtiyaç duyarım. Başka bir beklentim yok.”

AP12: “Öğretim üyelerinin maaşları yeterli değil. İkramiyeler de öyle. Üniversitelere dönük iyileştirmeler olmalı.”

4. Ana Tema: Emekliliğe Hazırlık

Akademik personelin emekliliklerine ilişkin hazırlık düşüncelerini sorgulamak için “Emeklilik dönemi için kişisel bir hazırlık yapılmalı mıdır, yapılacaksa bu hazırlıklar neler içermelidir?” soruları sorulmuştur. Alınan cevaplar doğrultusunda 2 farklı görüş çıkmaktadır. Bunlardan ilki; kişisel bir hazırlık yapılmasını gerekli görürken diğer görüş ise böyle bir hazırlığa gerek olmadığını ileri sürmektedir. İki farklı görüşten birtakım örnekler aşağıda sunulmaktadır.

Hazırlık gerektirdiği durumlarda kişisel hazırlık, psikolojik hazırlık ve iş arama gibi 3 ayrı tema görülmektedir. İş arama kavramı tek bir akademik personel tarafından ortaya atılmıştır. Bu temalarla ilgili bilgiler Tablo 4’te sunulmaktadır.

Tablo 4. Emekliliğe Hazırlık İle İlgili Düşünceler

Alt Temalar	Akademik Personelin Kodu
Kişisel Hazırlık	AP1, AP2, AP3, AP7, AP12, AP13, AP14
Psikolojik Hazırlık	AP5, AP11
İş Arama	AP6

AP6: “Emekli olmadan son bir yıl içinde iş aramaya başlarım.”

Emeklilik dönemi için hazırlık yapılmasına ilişkin diğer görüşler şu şekildedir:

AP1: “Bir hazırlık yapılmalıdır. Aksi halde boşluk olabilir. Bu nedenle saat saat programlanmalı hayat.”

AP2: “Kişisel bir hazırlık yapılmalı, en azından ruhen kişi kendini hazırlamalı ve işlerini toparlayabilmeli. Boşluğa düşmemeli, köşeye çekilmemekte fayda var.”

AP13: “Evet yapılmalı. Kendinizi ikinci bir hayata hazır hissetmelisiniz”

Diğer bir görüş emekliliğe hazırlık yapmaya gerek olmadığını ifade etmişlerdir. 4 akademisyen emekliliğe hazırlık yapılmasına gerek olmadığını ifade etmişlerdir. Bu görüşlere ilişkin örnekler şu şekildedir:

AP8: “Ben düşünmüyorum. Zaten zamanı geldiğinde insan kendini hazırlar.”

AP9: “Emekliliği düşünmemek gerek. Çalışmalısınız, çalışmayı bıraktığınızda bitersiniz.”

5. Ana Tema: Emekliliğe Hazırlık Programları

Akademik personele, emekliliğe hazırlık programlarına ilişkin olarak sorulan “Emeklilik dönemine ilişkin hazırlıklar için birtakım programları nasıl karşılıyorsunuz, bu programlar neler içermelidir ve hangi kurumların etkili olabileceğini düşünüyorsunuz?” ve “Çalıştığınız kurum emeklilikle ilgili bilgilendirici ve hazırlayıcı faaliyetlerde bulunmakta mıdır?” sorularına ilişkin cevaplar aşağıda aktarılmıştır. İlk soru ile ilgili 3 alt tema belirlenmiştir. Ancak ikinci soruda kurumların hiçbir desteği olmadığı, görüş birliğiyle ortaya çıkmaktadır.

Emekliliğe hazırlık programlarına ilişkin görüşlerin üçe ayrıldığı görülmektedir. Bir görüş emekliliğe hazırlık programlarına inanmazken diğer görüş bu programların yararlı olabileceğini vurgulamaktadır. Emekliliğe hazırlık programlarına karşı olumsuz olan görüşlerde, özellikle akademik personele yönelik bu tarz programların gerekli olmadığı vurgulanmaktadır. Ayrıca bu iki görüşün yanında bu programlarla ilgili bir bilgisinin olmadığını vurgulayan görüşler de bulunmaktadır. Genel olarak alt temalar Tablo 5’te verilmiştir. Görüşleri destekleyen örnek düşünceler aşağıda sunulmuştur.

Tablo 5. Emekliliğe Hazırlık Programlarına İlişkin Görüşler

Alt Temalar	Akademik Personelin Kodu
Olumlu	AP1, AP3, AP5, AP6, AP11, AP12, AP13, AP14, AP15
Olumsuz	AP2, AP4, AP8, AP9, AP10
Bilgim yok	AP1, AP7

Emekliliğe hazırlık kurslarının yararlı olabileceği görüşü akademik personelin büyük çoğunluğu tarafından desteklenmiştir. Hatta hazırlık programlarına ilişkin birtakım kurumlara da sorumluluk yüklenmiştir. Aşağıda bu görüşlere örnekler verilmiştir:

AP3: *“Bana göre en önemli kurum devlet olmalıdır. Devlet, emekli olanların geri kalan hayatlarını huzur içinde geçirebilmesi için bu dönemler uygun sosyal faaliyetlerin yapılabileceği kurumların açılmasına ön ayak olmalıdır.”*

AP5: *“Hem fizyolojik hem de psikolojik birtakım sorunları engelleyici ücretsiz hizmetler oldukça yararlı olabilir. Bu çalışmalar branşlara yönelik olmalı. Kişiler, kendilerini değerli hissetmelidir. Ayrıca her kurum kendi içinde bu çalışmalarını yapmalıdır. Bu çalışmalara özel kurumlar ve devlet destek sağlayabilir”*

AP6: *“Faydalı olacağı kanısındayım, bir danışmanlık hizmeti olsa ben danışırdım. Böyle bir kurum olsa pratikte çok yararlı olabilir. Kurumlar içinde bir birim oluşturulabilir.”*

AP11: *“Moral motivasyonu ve hayata bakışı bakımından endişeleri olanlar için yaşlılığa uyarılma eğitiminin yararlı olacağını düşünüyorum.”*

AP13: *“Beden ve ruh sağlığını destekleyici etkinlikler, çeşitli kurumlar arayıcılığıyla verilebilir.”*

Emeklilik programlarına ilişkin olumsuz olan görüşler aşağıda verilmiştir. Bu görüşlerin temelinde programların akademik personele bir yararı olamayacağı vardır.

AP2: *“Beni pek ilgilendirmiyor, kendi kendine hazırlanılabilir.”*

AP4: *“Bizde pek olmaz, biz zaten yeni bir meslek edinemeyiz, ihtiyaç da duymuyorum.”*

AP8: *“Belki başka alanlarda olabilir ama akademisyenlerde gerekli görmüyorum. Kişi kendini düzenleyebilir.”*

AP9: *“Çok geçerli olduğunu düşünmüyorum.”*

İki görüş emekliliğe hazırlık programlarıyla ilgili bir bilgisinin olmadığını belirtmiş, bunlardan birinde ise bu programların yararlı olabileceği belirtilmiştir.

AP1: *“Böyle bir çalışma duymadım. Bu gibi kurslar açılmalı, faydalı olacağını düşünüyorum.”*

AP7: *“Emeklilik programlarından haberim yok.”*

SONUÇ VE TARTIŞMA

Araştırmadan elde edilen bulgular doğrultusunda ortaya çıkan sonuçları maddeler halinde şu şekilde özetlenebilir:

1. Akademik personel emeklilik sürecini yeni bir fırsat, rahatlama ve dinlenme, ertelenen işleri yapma ve yaşlanma dönemi olarak görmektedirler. Bazı akademisyenlerde de bu süreç düşünülmemek istenmeyen bir zamanı ifade etmektedir.

2. Maddi gerekliliklerin yanında manevi ihtiyaçlar daha önemli bulunmuştur.

3. Araştırmada akademisyenler, emekli olma durumunu kendi fiziksel durumu ve iş hayatındaki etkililiği ile belirlemek istemektedirler. Yaş sınırı olan 67 yaşı, bir nevi zorlama gibi algılanmaktadır.

4. Akademik personelin emeklilikle ilgili planlarında yeni bir işe devam etme isteği görülmektedir. Ancak bu iş farklı bir iş değil de yine akademisyenliğini devam ettirme olarak gözlenmiştir.

5. Akademisyenlerin diğer planları arasında dinlenme ve aileyle zaman geçirme, maddi rahatlık, seyahat etme, sağlıklı bir hayat ve yarım kalmış işlerin bitirilmeye istekleri bulunmaktadır. Bu isteklerin yanında emekliliğe hazırlık planlarının yapılmaması da dikkat çekici bir diğer unsurdur.

6. Akademisyenlerin bazıları maddi olarak birtakım eksikliklere değinmektedirler. Özellikle yeni kısıtlı bir gelir ve ikramiyelerin azlığı, emeklilik sonrası hayatın sıkıntılarına sebep olabilir.

7. Emekliliğe hazırlıkla ilgili üniversite akademik personelinin görüşleri ikiye ayrılmaktadır. Hazırlığa gerek olmadığı görüşü karşısında bu hazırlığın gerekli olduğu düşüncesi vardır. Hazırlıklar üç gruba ayrılmaktadır. Bu hazırlıklardan en önemli bulunan görüş, kişisel bir hazırlık yapma gereğidir. Bunun yanında psikolojik bir hazırlık yapmak ve iş aramak, diğer hazırlık etkinlikleri olarak belirtilmiştir.

8. Emekliliğe hazırlık programlarıyla ilgili önemli eksikliklerin olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Öyle ki akademisyenlerin büyük bölümünün bu tür programlardan haberi bulunmaktadır.

9. Emekliliğe hazırlık programlarının olumlu olabileceği görüşü çoğunlukta, tersi olarak akademisyenlerin böyle bir programa ihtiyaç olmadığı görüşü de önemli bir sonuç olarak dikkat çekmektedir. Hatta akademisyenlerin bu konularda programlarda görevli olabilecekleri, belirtilen düşünceler arasındadır.

10. Emekli olmaya hazırlık olarak hiçbir bilgilendirmenin kurumsal olarak verilmediği görülmektedir.

Örgütlerde çalışanlar, belli bir süre çalıştıktan sonra yaşlanmalarının bir sonucu olarak emekli olmak istemektedirler. Yani hayatlarının geri kalan kısmında dinlenerek ancak sosyal güvenceli bir şekilde sürdürme planı yapmaktadırlar (Tortop vd., 2010). Bu istekler ve planların sağlıklı şekilde yürütülebilmesi büyük önem arz etmektedir. Araştırmanın bulgularında da bu düşüncelerin ağır bastığı görülmektedir.

Kariyer sürecinin son aşamasında, bireyler için en zor dönemin başlangıcı olan kariyer sonu sorunlarından en önemlisi emekliliktir. Yaşlanma, becerilerin

yitirilmesi, üretici olamamanın kabullenilmesi, bireyleri depresyona sürükleyebilmektedir. Bunun yanı sıra sosyal ve ekonomik sorunlar da bu olumsuz duyguları pekiştirmektedir. Birey, emeklilik dönemi yaklaştıkça mutsuz olmakta ve artık işe yaramadığını düşünmektedir (Çalık & Ereş, 2006). Emekliliğin en önemli sorunu psikolojik olanıdır. Örgütçe (Aynı anda toplumca), yaptıklarından dolayı el üstünde tutulan bir insanın bir gün içinde işe yaramaz olması onda büyük bunalımlara yol açmaktadır. Eğer işgören emekli olduğunda mesleğini sürdüreceğine inanırsa bu bunalım hafifleyebilmektedir. Ama böyle bir umut olmadığında işe yaramamanın bunalımı, insanı kaygıya itebilmektedir (Başaran, 1985). Akademik personelin görüşlerinin de bu anlamda boşluğa düşme olarak tanımladıkları bu sürecin hem bireyler hem de örgütler düzeyinde çok iyi algılanması gerekmektedir.

Bu aşamaya aynı zamanda çözülme aşaması da denir. Kişi birçok nedenden dolayı gerileme dönemine girer. Bireyler çalışma ve çalışmama arasındaki denge değişikliğine hazırlanırlar. Çözülme aşamasında emeklilik, spor, hobiler, seyahat gibi aktivitelere yönelen yaşlı personel akla gelmektedir (Güzel, 2005). Araştırmamızın bulgularında bazı akademisyenler tarafından vurgulanan dinlenme ve ertelenen işleri yapma gibi işlerin bu grupta gösterilmesi yanlış olmayacaktır.

Emeklilik ekonomik yönden de işgörenin daha azla yetinmesine yol açmaktadır. İşgörenin emeklilik ücreti, çalıştığı günlerinkinden az olmaktadır. Daha az ile yetinmesini bilemeyen bir işgörenin ekonomik sorunları onu bunalıma itmektir (Başaran, 1985). Emekli olunan günden itibaren aylık gelirin düşmesi, yaşam standardının değişmesi ve maddi sıkıntı yaşama ihtimali, her birey için kaçınılmaz bir risktir. Bireyin mesleğini bırakması; toplumsal konum, rol ve fonksiyon kaybına yol açar ve bu durum kişide artık toplum için işe yaramadığı duygusunu uyandırabilir. Kişilerin yaptıkları iş, bir anlamda onlara kim olduğunu yansıttığı için bu geribildirimden yoksun kalmak ve buna hazırlıksız yakalanmak emeklilikteki önemli sorunlardandır (Şahin Baltacı & Selvitopu, 2012). Akademisyenlerden alınan görüşlerde bu düşünceleri destekler ifadeler yer almaktadır.

Emeklilik yaşı genelde 65 yaş olarak kabul edilse de kesin bir sınırlama bulunmamaktadır. Ancak yaşlılığın 65 yaş ve sonrası olarak kabul edilmesi, Bismarch'tan kaynaklanmış ve kabul görmüştür. Bu dönemde örgütlere düşen görev, emekliliğin bir son olmadığı konusunda bireyleri ikna etmektir. Örgütün sağlayacağı destek programları, bireyleri emekliliğe hazırlayarak sürece daha kolay bir geçişin sağlanmasına neden olacaktır (Çalık & Ereş, 2006). Üniversite akademik personellerinde ise zorunlu yaş haddi uygulaması bulunmaktadır. Buna göre 67 yaş, sınır kabul edilmektedir. Bazı akademisyenlerden bu yaş sınırının kabul edilmesiyle ilgili ifadeler alınsa da genel çoğunluğun görüşü bu sınırın yanlış bir uygulama olduğu ve akademisyenlikte böyle bir zorunluluğa gerek olmayacağı şeklindedir. Hatta emekli olmanın serbest bırakılmasının daha iyi bir uygulama olacağı anlaşılmıştır.

İnsan kaynakları yönetimi çerçevesinden bakıldığında, kalite yönetiminin başarıya ulaştığı Japonya'da ve Batı'da da belli okulları bitirenler belli görevlere

daha çabuk gelirler. Japonya’da çalışanlar, bir işe girdikten sonra çeşitli görevlerde çalışarak uzun süre aynı işletmede kalırlar (Özevren, 2000). Bu, ömür boyu istihdamdan dolayı orta kademedeki yığılmalara ve dolayısıyla yöneticilerde tatminsizliğe yol açmaktadır. Bu nedenle uzun tatiller, yabancı veya yan kuruluşlara geçiş, müstakil iş yapılmasına teşvik etme gibi çözümler getirilmeye çalışılmaktadır (Asakawa’dan akt. Özevren, 2000). Araştırma bulgularında da akademisyenlerin emekli olduktan sonra seyahat etme, rahat bir hayat geçirme gibi istekleri dikkat çekmektedir.

Emekliliği fırsat dönemi olarak görmek; bireylerin emekliliğe ilişkin uyum sorunlarını çözme, bu dönemi daha gerçekçi biçimde tanıma ve gerçeklerine daha iyi hazırlanmaları ile mümkün olabilir. Böylece bireyler emeklilik yaşantılarına umut ettikleri şekilde mutlulukla tutunabileceklerdir. Bu bağlamda insanların hobileri olmalıdır. Yoğun iş hayatında bu hobilerle meşgul olmaya vakit kalmaz. İnsanın ailesiyle, hobileriyle meşgul olmaya vakit ayıracağı çağ, emeklilik çağıdır. Türkiye’de emekliliği düşünmeye vakit bulan çalışanların sayısı çok değildir (Bilen, 2004). Bireylere, emeklilik dönemini nasıl değerlendirecekleri, bu dönemin onlara getirdikleri, yaşamlarında nelerin değişeceği gibi konularda önceden farkındalık yaratılması gerektiğine inanılmaktadır (Şahin Baltacı & Selvitopu, 2012). Bu görüşler, bizlere emeklilik hayatına hazırlanılması gerekliliğini göstermektedir. Araştırmamızda da akademisyenlerin çoğunun bu hazırlıkları destekledikleri görülmüştür. Ancak bu görüşlere karşılık, emekliliğe hazırlık yapılmaması hatta bu düşüncenin akla getirilmemesi gibi hususlara değinilmektedir. Ayrıca akademik personelin bu hazırlıkları kendilerinin yapabileceği anlaşılmaktadır. Bununla birlikte emekliliğe hazırlık programlarına olan bakış da bu görüşlere benzemektedir.

Öğretmenlerle yapılmış olan Şahin Baltacı & Selvitopu (2012)’nin benzer çalışmalarında öğretmenlerin emeklilikle ilgili görüşler, emeklilik hazırlıkları ve emeklilik programlarına ilişkin bulguların benzerlikleri dikkat çekmektedir. Bu çalışmaların sayılarının artmasıyla ve uygulamaya yönelik yapılacak girişimlerle her alanda etkili bir emeklilik sürecinden bahsedilebilir.

ÖNERİLER

Üniversite akademik personelinin emeklilikleriyle ilgili görüş ve beklentilerini ortaya koymak amacıyla yapılan bu çalışmada, elde edilen bulgular ışığında ulaşılan sonuçlar dikkate alınarak geliştirilen öneriler aşağıda sunulmaktadır:

1. Akademisyenlerin emekli olduktan sonra rahat bir hayat yaşayabilmesi ve ertelemiş oldukları işleri yapabilecekleri bir maddi iyileştirmenin yapılması, bu sürecin kolay aşılmasına katkı sağlayabilir.

2. Emekli olduktan sonra akademisyenlerin büyük çoğunluğu, yeni bir yerde aynı işlerini devam ettirmek istemektedirler. Dolayısıyla, devlet üniversitelerinde yapılan yaş haddi uygulamasının kaldırılması ve özel üniversitelerdeki gibi bir düzenlemeye geçilmesi, akademisyenlerin belli bir yaştan sonra kendileri için farklı bir yer arama sıkıntılarını bir çare olabilir.

3. Emekliliğe hazırlayıcı programların öncelikle kişinin çalıştığı kurum tarafından verilmesi, yaşanılacak sıkıntıları en az düzeye indirgeyebilir.
4. Emekli olmuş ve çalışmalarına devam etmek isteyen akademisyenler, açılacak emekliliğe hazırlık programlarından yararlanabilmelidir.
5. Üniversitelerin ve farklı kurumların içinde emekliliğe karşı hazırlık birimleri kurulmalıdır.
6. Sosyal devlet özelliklerinin daha çok görülebileceği kurumlar, birimler, danışmanlıklar ya da bürolar emekli olan ve ihtiyaç sahibi çalışanlarına, onların yaşamlarını kolaylaştıracak ücretsiz hizmet verebilirler. Bu hizmetler; barınma, bakım, beslenme, cenaze işlemleri vb. şeklinde olabilir.
7. Bu çalışma, emekli olmuş akademisyenlere ve farklı alanlardaki kişilere yönelik olarak da yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Açıklım, A. (1996). *Çağdaş örgütlerde insan kaynağının personel yönetimi* (2. Baskı). Ankara: Pegem.
- Akçamete, G., Kaner, S., Sucuoğlu, B. (2001). *Öğretmenlerde tükenmişlik, iş doyumunu ve kişilik*. Ankara: Nobel.
- Akçay, R. C. (2013). *Yaşlılık: kavramlar, kuramlar ve yaşlılığa hazırlık* (2. Baskı). İstanbul: Kriter.
- Argon, T. & Eren, A (2004). *İnsan kaynakları yönetimi*. Ankara: Nobel.
- Başaran, İ.E. (1985). *Örgütlerde işgören hizmetlerinin yönetimi*. Ankara: AÜEBFY No: 139.
- Bilen, A. (2004). *Yoğun iş hayatının ötesi: emeklilik*. İstanbul: TKSD.
- Çalık, T. & Ereş, F. (2006). *Kariyer yönetimi: tanımlar, kavramlar, ilkeler*. Ankara: Gazi.
- Çetin, F., Basım, H. N., Aydoğan, O. (2011). Örgütsel bağlılığın tükenmişlik ile ilişkisi: öğretmenler üzerine bir araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 25, 61-70.
- Doğan, S. & Demiral, Ö. (2008). İnsan kaynakları yönetiminde çalışanların kendilerine doğru yolculuk yöntemi: yetenek yönetimi. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17 (3), 145–166.
- Ergin, C. (2005). *İnsan kaynakları yönetimi* (3. Baskı). Ankara: Elma.
- Fındıkçı, İ. (2012). *İnsan kaynakları yönetimi* (8. Baskı). İstanbul: Alfa.
- Gök, S. (2006). 21. *Yüzyılda insan kaynakları yönetimi*. İstanbul: Beta.
- Güzel, T. (2005). Eğitim ve Gelişme. Cengiz Demir (Ed.), *Konaklama işletmelerinde insan kaynakları yönetimi: ilkeler ve uygulamalar* içinde (s. 99-128), Ankara: Nobel.
- Izgar, H. (2001). *Okul yöneticilerinde tükenmişlik*. Ankara: Nobel.
- Kartal, S. (2003). Risk, belirsizlik, kriz yönetimi ve eğitim örgütleri. Cevat Elma ve Kamile Demir (Ed.), *Yönetimde çağdaş yaklaşımlar* içinde, (s. 243-254), Ankara: Anı.

- Lewis, J.M., et al, (1993). “What do physicians consider stressful?”. *Texas medicine*.
- Milkovich, G.T. & Boudreau, J.W. (1991). *Human resource management* (Sixth Edition). Boston: Irvin.
- Özevren, M. (2000). *Toplam kalite yönetimi: temel kavramlar ve uygulamalar* (2. Baskı). İstanbul: Alfa.
- Soran, H., Akkoyunlu, B., & Kavak, Y. (2006). Yaşam boyu öğrenme becerileri ve eğitimcilerin eğitimi programı: hacettepe üniversitesi örneği. *H.Ü. Eğitim Fakültesi Dergisi*, 30, 201-210.
- Stewart, C.J. & Cash, W.B. (1985). *Interviewing principles and practices* (4th Ed.). Dubuque, IO:Wm. C. Brown Pub.
- Şahin Baltacı, H. & Selvitopu, A. (2012). Öğretmenlerin emeklilik dönemine ve emekliliğe hazırlık eğitimine ilişkin görüşleri. *Elementary Education Online*, 11(3), 800-812.
- Tortop, N., Aykaç, B., Yayman, H. & Özer, M.A. (2010). *İnsan kaynakları yönetimi* (4. Baskı). Ankara: Nobel.
- Yeung, D. Y. (2012). Is pre-retirement planning always good? An Exploratory Study of Retirement Adjustment Among Hong Kong Chinese Retirees. *Aging & Mental Health*, 17 (3), 386-393.
- Yıldırım, A. & Şimşek, H. (2006). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri* (6. Baskı). Ankara: Seçkin.