

## Emeklilikte İkinci Kariyer ve Köprü İstihdamı

### *Second Career in Retirement and Bridge Employment*

Seda Topgül<sup>a</sup>

Emre Kol<sup>b</sup>

#### Özet

Emeklilik sonrası çalışma ve ikinci kariyer kavramı, son yıllarda giderek daha fazla ilgi gören bir araştırma alanı haline gelmiştir. Geleneksel emeklilik anlayışları değişmekte; bireyler daha uzun süre aktif kalmakta ve iş yaşamından tamamen kopmadan önce farklı işlerde çalışmayı tercih etmektedir. Bu çerçevede “köprü istihdamı” kavramı, bireylerin tam emeklilik öncesinde üstlendikleri geçici veya yarı zamanlı işleri ifade etmektedir. Köprü istihdamı, bireyin önceki kariyerine benzer işlerde çalışması ya da tamamen farklı bir alanda yeni bir kariyere yönelmesi şeklinde gerçekleşebilir. Bu çalışmada, emeklilik olgusu dört ana kuramsal yaklaşımla ele alınmış; köprü istihdamı kavramı, bu yaklaşımlar doğrultusunda kapsamlı bir şekilde değerlendirilmiştir. Araştırmanın yöntemi olarak nitel doküman analizi benimsenmiş; emeklilik, geçiş süreçleri ve ikinci kariyer ile ilgili ulusal ve uluslararası literatür sistematik biçimde incelenmiştir. Ayrıca, emeklilik sonrası kariyer tercihlerinin belirleyicileri olarak yaş, sağlık, finansal ihtiyaçlar ve kişisel doyum gibi bireysel faktörlerin önemi vurgulanmıştır. Araştırma, köprü istihdamının sadece bireysel değil, aynı zamanda kurumsal ve toplumsal düzeyde de önemli etkiler doğurduğuna dikkat çekmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Emeklilik, İkinci Kariyer, Köprü İstihdamı, Emeklilik Planlaması, Yaşlılık

**Başvuru:** 15.01.2025

**Kabul:** 24.04.2025

#### Abstract

The concept of post-retirement employment and second careers has become an increasingly prominent area of research in recent years. Traditional understandings of retirement are changing; individuals remain active for longer periods and often prefer to engage in various types of work before fully withdrawing from the workforce. Within this context, the term "bridge employment" refers to temporary or part-time jobs undertaken by individuals before entering full retirement. Bridge employment can involve continuing in a previous career or pursuing an entirely different second career. This study explores the concept of retirement through four main theoretical approaches and provides a comprehensive analysis of bridge employment within these frameworks. A qualitative document analysis method was adopted, and relevant national and international literature on retirement, transition processes, and second careers was systematically reviewed. Furthermore, the study highlights the significance of individual factors such as age, health status, financial needs, and personal satisfaction in shaping post-retirement career preferences. The findings emphasize that bridge employment has implications not only at the individual level but also at the organizational and societal levels.

**Key Words:** Retirement, Second Career, Bridge Employment, Retirement Planning, Aging

<sup>a</sup> Doç. Dr., Akdeniz Üniversitesi, Manavgat Sosyal ve Beşeri Bilimler Fakültesi, Sosyal Hizmet Bölümü, [sedatopgul@akdeniz.edu.tr](mailto:sedatopgul@akdeniz.edu.tr),

ORCID: 0000-0003-1649-1732

<sup>b</sup> Doç. Dr. Anadolu Üniversitesi, İİBF, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, [ekol@anadolu.edu.tr](mailto:ekol@anadolu.edu.tr), ORCID: 0000-0002-3242-6925

## 1. GİRİŞ

Nüfus projeksiyonlarına göre, yaşlı nüfus olarak tanımlanan 65 yaş ve üzeri bireylerin oranının 2030 yılında %12,9'a, 2040'ta %16,3'e, 2060'ta %22,6'ya ve 2080'de %25,6'ya ulaşacağı öngörülmektedir. Türkiye İstatistik Kurumu'nun (TÜİK, 2024: 2) verilerine göre, 2023 yılında bu yaş grubundaki bireylerin işgücüne katılım oranı %12,2 olarak gerçekleşmiştir. OECD (Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü) verileri de TÜİK'in bulgularını desteklemektedir. Nitekim, Türkiye'de 55–64 yaş arası bireylerin istihdam oranı 2010 yılında %29 iken, 2020 yılında %35'e yükselmiştir. Öte yandan, 2019 yılında yapılan anketlerde işverenlerin %25'i 50 yaş ve üzeri çalışanları istihdam ettiğini belirtmişken, bu oran 2023 itibarıyla %30'un üzerine çıkmıştır (Patronlar dünyası, 2024). Bu veriler, Baby Boom kuşağının yaşlanması, doğurganlık oranlarının düşmesi ve yaşam süresinin uzaması gibi demografik dönüşümlerin sonucunda toplumun genel olarak yaşlandığını ortaya koymaktadır. Söz konusu demografik değişim ve işgücü yapısındaki dönüşümler, farklı ülke ve bölgelerden elde edilen verilerle de desteklenmekte olup, emeklilik olgusunun küresel ölçekte stratejik bir önem kazandığını göstermektedir (Tyers & Shi, 2007: 538). Emeklilik, yalnızca bireyler için değil; aynı zamanda aileler, işverenler ve toplumun bütünü açısından da kritik sonuçlar doğurmaktadır. Bu alandaki en kapsamlı çalışmalardan biri Beehr (1986: 35) tarafından gerçekleştirilmiştir. Yaşlanma ve çalışma ilişkisine odaklanan çeşitli çalışmalar bulunmasına karşın, bu çalışmaların çoğu emekliliği bütüncül bir yaklaşımla ele almamış; emeklilik süreci ve sonuçlarını anlamaya yönelik yeni kuramsal bakış açıları geliştirmemiştir (Beehr, 1986: 40). Bu çalışmada, emeklilik olgusuna ilişkin farklı kuramsal yaklaşımlar irdelenerek, son yirmi yılda artan bir önem kazanan “köprü istihdamı” kavramı ayrıntılı biçimde ele alınacaktır.

## 2. ALAN YAZIN TARAMASI

Emeklilik sonrası çalışma ve ikinci kariyer kavramları, özellikle gelişmiş ülkelerde nüfusun yaşlanmasıyla birlikte akademik ve politik ilgi odağı haline gelmiştir. Geleneksel emeklilik anlayışlarının değişmesi, yaşam beklentisinin uzaması ve emeklilik sonrası bireylerin hâlâ üretken kalma isteği, bu alandaki çalışmaları hızlandırmıştır. Bu bağlamda, “köprü istihdamı” kavramı, emeklilik öncesi ve sonrası arasında geçiş sağlayan iş biçimlerini ifade etmektedir. Shultz (2003: 220), köprü istihdamını, bireylerin emeklilik sonrası tam olarak iş gücünden çekilmeden önce geçici veya yarı zamanlı olarak çalışmaya devam ettikleri bir süreç olarak tanımlamaktadır. Feldman (1994: 300) ise bu geçişi motive edilmiş bir seçim davranışı olarak ele almakta ve bireyin önceki kariyerinden tamamen kopmadan yeni bir iş biçimi geliştirdiğini ifade etmektedir.

Beehr (1986: 32), emekliliği bireyin kendi psikolojik süreci içerisinde değerlendirmiş ve bu süreci bir tür karar verme davranışı olarak açıklamıştır. Emeklilik kararının sadece ekonomik değil, psikolojik ve toplumsal dinamiklerle de şekillendiğini öne süren bu yaklaşım, emeklilik sonrası çalışma biçimlerinin daha derinlemesine analiz edilmesini sağlamıştır. Wang (2007: 455) ise emekliliğin dinamik bir süreç olduğunu savunarak, bireylerin emeklilik sonrası köprü istihdamına farklı zamanlarda, farklı gerekçelerle dahil olabildiklerini göstermiştir. Emekliliğin yalnızca bir çıkış değil, aynı zamanda bireysel gelişimin devam ettiği bir kariyer aşaması olduğu ileri sürülmektedir.

Kim ve Feldman (2000: 1196), köprü istihdamına yönelimde belirleyici faktörlerin sağlık durumu, işte geçirilen süre, eşin çalışıp çalışmaması ve ailedeki bağımlı bireylerin varlığı olduğunu belirtmektedir. Öte yandan, bireyin yaşı, aldığı emeklilik maaşı ve erken emeklilik olanakları gibi etkenlerin bu süreci olumsuz yönde etkileyebileceği ifade edilmiştir. Kim ve DeVaney (2005: 371) ise eğitim düzeyi yüksek bireylerin ve kendi işini kurmuş olanların köprü istihdamına daha yatkın olduğunu ortaya koymuştur. Köprü istihdamı kararlarının sadece bireysel düzeyde değil, aynı zamanda örgütsel ve toplumsal bağlamda da etkileri olduğu vurgulanmaktadır. Rol teorisi, süreklilik teorisi ve yaşam seyri perspektifi gibi kuramsal yaklaşımlar, bireylerin emeklilik sürecini nasıl deneyimlediğini ve bu süreçte ne tür roller üstlendiğini açıklamada önemli bir çerçeve sunmaktadır (Van Solinge & Henkens, 2008: 425; Shultz vd., 1998: 217). Özellikle rol teorisine göre, bireylerin emeklilikte yaşadığı geçiş süreci, iş rolünün kaybı ve yeni rollerin benimsenmesi ile şekillenir. Süreklilik teorisi ise bireylerin önceki yaşam tarzlarını emeklilikte de sürdürme eğiliminde olduklarını savunur. Bu doğrultuda, köprü istihdamı, bireylerin sosyal bağlılıklarını ve üretkenliklerini devam ettirmeleri açısından önemli bir araç olarak değerlendirilmektedir.

Araştırmalar, köprü istihdamının bireyin psikolojik iyilik hali, yaşam doyumu ve zihinsel sağlığı üzerinde olumlu etkiler yarattığını göstermektedir (Wang, 2007: 460). Özellikle kariyerle bağlantılı köprü istihdamı türleri, bireyin kimlik bütünlüğünü ve sosyal katkı hissini korumasına yardımcı olmaktadır. Tüm bu bulgular, köprü istihdamının sadece ekonomik gerekliliklerle değil, aynı zamanda yaşam doyumu ve bireysel anlam arayışıyla da bağlantılı olduğunu ortaya koymaktadır.

## 3. EMEKLİLİĞİN TEORİK KAVRAMSALLAŞTIRMALARI

Emeklilik araştırmalarında, 2000'li yıllardan itibaren emeklilik literatürünü şekillendiren dört ana teorik kavramsallaştırma öne çıkmaktadır. Bu kavramsallaştırmalar, emekliliği yalnızca bir işten ayrılma süreci olarak değil, bireylerin yaşamlarındaki çok yönlü bir dönüşüm olarak ele almayı amaçlamaktadır. Emekliliğin bireysel deneyimlerini, psikolojik ve sosyal etkilerini inceleyen bu teoriler, emeklilik dönemi ile ilgili anlayışımızı derinleştirerek, yaşam boyu öğrenme, kimlik değişimi ve toplumsal katılım gibi unsurların önemine dikkat çekmektedir.

### 3.1. Karar Verme Süreci Olarak Emeklilik

Emeklilik, yalnızca iş yaşamından çekilme süreci değil, aynı zamanda birey açısından motive edilmiş bir seçim davranışı olarak da değerlendirilmektedir. Bu bağlamda emekliliğin karar verme süreci olarak kavramsallaştırılması, çalışanların emekli olmaya karar verdiklerinde işe olan psikolojik bağlılıklarını azaltarak, davranışsal olarak işten çekilme sürecine girdiklerini savunur (Shultz & Wang, 2007: 150). Feldman'a (1994: 290) göre bu karar, uzun vadeli sonuçlar doğurur ve bir kez verildiğinde iş yaşamına dönme eğiliminin oldukça düşük olduğu kabul edilir. Bu yaklaşıma göre, emeklilik kararıyla birlikte iş faaliyetlerinde zamanla azalma gözlemlenirken, bireyin aile ve toplumla ilişkili faaliyetlere daha fazla yöneldiği varsayılmaktadır. Dolayısıyla, emeklilik kararı önemli bir yaşam dönüm noktası olarak görülmekte ve bireylerin bu kararı verirken çeşitli normatif ve psikolojik motivasyonlardan etkilendikleri öne sürülmektedir (Shultz, Morton, & Weckerle, 1998: 55).

Emeklilik sürecini karar verme modeli çerçevesinde ele alan araştırmalar, çoğunlukla "bilgili karar verme" yaklaşımına dayanmaktadır. Bu yaklaşıma göre, yaşlı bireyler emeklilik kararlarını kendi kişisel özellikleri ile iş ve iş dışı çevresel faktörler hakkındaki bilgileri değerlendirerek verirler. Birey, bu unsurları tartarak emekliliğin kendisine sağlayacağı fayda düzeyine göre bir karar oluşturur. Bu karar verme sürecini açıklamak üzere literatürde çeşitli teorik modeller geliştirilmiştir. Bunlar arasında rasyonel tercih teorisi, imaj teorisi, rol teorisi, planlı davranış teorisi ve beklenti teorisi öne çıkmaktadır.

Rasyonel tercih teorisi, emeklilik kararlarını bireylerin mali kaynakları ve dış ekonomik koşulları değerlendirmelerine dayandırır. Bu teoriye göre, çalışanlar yalnızca biriktirdikleri varlıkların ve öngördükleri ekonomik koşulların, emeklilikteki tüketim ihtiyaçlarını karşılayabileceğine inandıklarında emekliliği tercih ederler (Bernheim & Garrett, 2003: 1488). İmaj teorisi ve rol teorisi ise emeklilik kararını bireyin öz-imajı ve toplumsal rollerle kurduğu ilişki bağlamında ele alır. Feldman (1994: 285) ile Talaga ve Beehr'in (1995: 17) çalışmalarında, bireyin yaşı, iş deneyimi, medeni durumu ve mesleki verimliliği gibi demografik ve psiko-sosyal özelliklerin, bireyin emeklilik kararına yönelik algısını şekillendirdiği belirtilmiştir. Bu teorilere göre, birey, benimsediği toplumsal rol ve öz-imajıyla tutarlı olan bir emeklilik kararı alma eğilimindedir. Rol teorisi, özellikle emekliliği bir rol değişimi süreci olarak tanımlar ve bu geçişin birey tarafından aktif biçimde yönetildiğini öne sürer.

Planlı davranış teorisi, çalışanların iş tatmini, örgütsel bağlılık ve emeklilik tutumları gibi bireysel faktörlerin yanı sıra, sosyal normların da emeklilik kararında etkili olduğunu vurgular (Wang vd., 2008: 818). Bu teorik model, emeklilik kararının bireyin tutumları ile çevresel beklentilerin etkileşimi sonucu oluştuğunu varsayar. Beklenti teorisi ise çalışanların iş performansı, işin doğası ve sağlık durumu gibi faktörleri emeklilik kararıyla ilişkilendirerek, özellikle düşük başarı beklentisi veya düşük ödül beklentisinin emekliliğe yönelimi artırabileceğini ileri sürer (Kim, 2003: 107).

Emekliliği karar verme süreci olarak kavramsallaştıran yaklaşımlar, bireyin bu kararı neden verdiğini açıklamada güçlü teorik çerçeveler sunsa da, bu kararın emeklilik sonrası sonuçlarını yeterince inceleyen çalışmalar sınırlıdır. Oysa bireylerin neden emekli olduğuna ilişkin motivasyonların, emeklilik sonrası yaşam deneyimlerini de şekillendirmesi beklenir. Bu bağlamda, emeklilik kararının bireysel bir tercih olup olmadığı önemli hale gelmektedir. Van Solinge ve Henkens'e (2008: 422) göre, emeklilik kararının her zaman gönüllü olmaması, bilgili karar verme yaklaşımının geçerliliğini sınırlandıran temel bir etken olabilir. Emeklilik kararının gönüllü olarak alınmadığı durumlarda, bireyin bu süreci bilinçli ve planlı bir şekilde yönettiğini varsayan modeller yetersiz kalabilir. Bu nedenle, emeklilik kararının gönüllülüğü, kuramsal yaklaşımların uygulanabilirliğini doğrudan etkileyen kritik bir değişkendir.

### 3.2. Emekliliğin Uyum Süreci Olarak Kavramsallaştırılması

Emekliliği bir karar verme süreci olarak ele alan yaklaşımların ötesinde, emekliliği bir uyum süreci olarak kavramsallaştırmak, bu dönemi daha kapsamlı ve dinamik bir çerçevede değerlendirme olanağı sunmaktadır. Bu yaklaşım, emekliliği yalnızca bir karar anı olarak değil, aynı zamanda bireyin iş yaşamından çekilme sürecinde karşılaştığı değişimlere uyum sağlama ve psikolojik denge kurma çabası olarak görür (Wang, 2007: 462). Bu kavramsallaştırmaya göre, bireylerin yalnızca emekli olma kararı değil, bu karara eşlik eden geçiş sürecinin özellikleri de analiz edilmelidir (Van Solinge & Henkens, 2008: 425). Nitekim, benzer emeklilik kararları veren bireyler arasında; kararın zamanı, hazırlık düzeyi, kaynaklara erişim ve emeklilik sonrası faaliyetlerdeki değişim oranı gibi faktörler önemli ölçüde farklılık gösterebilir. Bu nedenle, emekliliğin uyum süreci olarak ele alınması, yalnızca karar anına değil, bu kararın ardından gelen işlevsel ve psikolojik yeniden yapılanma sürecine odaklanır.

Bu yaklaşım emekliliği aynı zamanda gelişimsel bir süreç olarak kabul eder. Bu da emekliliğin uzunlamasına analiz edilmesini ve sonuçlarının bireysel bağlamda değerlendirilmesini mümkün kılar (Wang, 2007: 463). Bu bakış açısı doğrultusunda yapılan araştırmalar genellikle süreci etkileyen öncüller ve bu sürecin çıktılarıyla ilişkili değişkenleri açıklayan kuramsal çerçevelere dayanmaktadır. Literatürde bu kavramsallaştırma en çok üç teoriyle ilişkilendirilmiştir: yaşam seyri perspektifi, süreklilik teorisi ve rol teorisi.

Yaşam seyri perspektifi, emeklilik geçişini bireyin yaşam tarihçesi ve geçişin gerçekleştiği bağlamla birlikte ele alır. Bu yaklaşıma göre, bireyin önceki geçiş deneyimleri, iş ve boş zaman alışkanlıkları, önceki istihdam yapısı gibi yaşam öyküsüne

ilişkin etkenler; demografik özellikler, sağlık ve finansal durum gibi bireysel faktörler ile sosyal destek gibi çevresel kaynaklar emeklilik geçiş sürecini doğrudan etkiler (Van Solinge & Henkens, 2008: 423). Örneğin, daha önceki yaşam geçişlerinde esneklik geliştirmiş bireylerin, iş ile olan sosyal bağları zayıf olanların ya da geçişe uygun kaynaklara sahip olanların emeklilik sürecine daha iyi uyum sağladıkları gözlemlenmiştir. Ayrıca, sosyal bağlamda yer alan destek sistemleri (örneğin aile, arkadaş çevresi), bu geçişin daha olumlu deneyimlenmesini sağlayabilirken, emeklilikle ilgili olumsuz toplumsal stereotipler süreci zorlaştırabilmektedir. Evlilik, aile yaşamı ve bireyin sahip olduğu alternatif roller de, emeklilik sonrası kimlik gelişimi ve yeni uğraş alanlarının belirlenmesinde belirleyici rol oynar (Calasanti, 1996: 3). Yaşam seyri perspektifi ayrıca, geçiş sonrası bireysel gelişim yollarına ilişkin özel hipotezler de öne sürmektedir. Bu yaklaşıma göre, yaşlılık dönemi daha az fiziksel çaba ve daha az sosyal sorumluluk gerektiren rollere geçişle karakterizedir. Dolayısıyla, emeklilik geçişiyle birlikte zamanın ve faaliyetlerin yeniden yapılandırılması gereği ortaya çıkar; ancak bu yeniden yapılanma, bireyin sahip olduğu kaynaklara bağlı olarak daha az çaba gerektiren bir hâl alabilir (Van Solinge & Henkens, 2008: 424). Bu bağlamda, yaşam seyri perspektifi, emeklilik sonrası uyumun gelişimsel bir yol izlediğini ve olumlu bir uyum sürecinin olanaklı olduğunu savunur.

Süreklilik teorisi, bireylerin yaşamları boyunca geliştirdikleri tutum, davranış ve yaşam tarzlarını sürdürmeye eğilimli olduklarını vurgular. Bu teoriye göre, emeklilik geçişi bir kesinti değil, bireyin var olan yaşam modelini devam ettirme fırsatıdır. Sosyal ilişkilerin ve yaşam tarzının korunması, emeklilik sonrası uyumu kolaylaştıran önemli etkenler olarak görülür. Bu bağlamda, sağlık ve mali kaynaklardaki değişimler (Wang, 2007: 470), köprü istihdam biçimleri (Kim & Feldman, 2000: 1199), bireysel beceriler ve planlama düzeyi, sürekliliğin sağlanmasında belirleyici olmaktadır.

Rol teorisi ise emekliliği bir rol kaybı ve yeniden rol tanımlama süreci olarak ele alır. Bireyin iş rolüne ne ölçüde yatırım yaptığı, bu sürecin psikolojik etkilerini doğrudan belirler (Evans vd., 1985: 368). Emeklilik süreci, bir yandan iş rolünün sona ermesiyle oluşan boşluğu ifade ederken, diğer yandan aile, toplum ya da gönüllülük temelli yeni rollerin gelişimini de beraberinde getirebilir. Rol teorisine göre, geçiş sürecinin niteliği, bireyin bu yeni rollere ne ölçüde gönüllü olarak geçtiği ve bu rollerin bireyin değerleri ile ne derece örtüştüğüyle yakından ilişkilidir. Bu bağlamda, rol stresörleri, rol kimlikleri, kişisel değerler ve yaşam hedefleri gibi faktörler emekliliğe uyumu şekillendiren temel öncüller olarak ele alınmaktadır (Shultz vd., 1998: 46).

Sonuç olarak, emekliliğin bir uyum süreci olarak kavramsallaştırılması, bireylerin yalnızca karar anına değil, kararın ardından yaşanan çok boyutlu yeniden yapılanma sürecine odaklanmakta ve emekliliği daha bütüncül, gerçekçi ve gelişimsel bir olgu olarak değerlendirmektedir.

### 3.3. Kariyer Gelişim Aşaması Olarak Emeklilik

Geleneksel kariyer anlayışı, örgütler tarafından tanımlanan, terfiler ve emeklilik gibi örgütsel ödüllere odaklanan doğrusal bir ilerleme modeline dayanır. Ancak günümüzde bu doğrusal model, bireysel farklılıkların ve kişisel hedeflerin ön plana çıkmasıyla giderek geçerliliğini yitirmektedir (Feldman, 1994: 300). Bu değişime yanıt olarak geliştirilen protean kariyer modeli, bireylerin kariyerlerini kendi değerleri, hedefleri ve yaşam tercihleri doğrultusunda yönettiklerini savunur. Bu yaklaşıma dayanarak, emeklilik artık bir kariyerin sonu olarak değil, geç dönem kariyer gelişiminin bir aşaması olarak kavramsallaştırılmaktadır (Shultz & Wang, 2007: 150). Bu kavramsallaştırma, bireylerin emeklilik sonrasında da kariyer gelişimlerini sürdürme potansiyeline sahip olduğunu varsayar. Dolayısıyla temel araştırma sorusu, emeklilerin kariyer amaçlarını sürdürme konusundaki iradeleri ve öz-yeterlilik algılarına, yani kariyer gelişimine yönelik ajans yetkinliklerine odaklanmaktadır. Shultz ve Wang (2007: 152), emeklilik sonrası kariyer gelişimini etkileyen faktörleri bireysel, iş düzeyinde ve örgütsel düzeyde olmak üzere üç ana kategoriye ayırır.

Bireysel düzeyde, fiziksel ve bilişsel yaşlanma, deneyim ve uzmanlık gibi unsurlar ön plana çıkar. Fiziksel yaşlanma, yaşlı bireylerin fiziksel olarak yoğun görevleri yerine getirme kapasitesini sınırlandırabilir. Kas gücündeki azalma ve bağışıklık sistemi işlevlerindeki düşüş, iş kazalarına ve mesleki risklere karşı daha fazla savunmasızlık doğurabilir (Hershey & Mowen, 2007: 688). Bu durum, bireylerin kariyer tercihlerinde, sağlık hizmetlerine erişim sağlayan ya da fiziksel olarak daha az yorucu işlere yönelmelerine neden olabilir. Bilişsel işlevlerde yaşa bağlı gerilemeler, özellikle teknolojik gelişmelere uyum sağlama konusunda eğitim ihtiyacını artırmaktadır. Öte yandan, ileri düzeyde mesleki deneyim ve uzmanlığa sahip emekliler, işverenler için hem eğitim maliyetlerini azaltmaları hem de daha yüksek performans potansiyeli sunmaları nedeniyle tercih sebebidir. Ayrıca bu bireyler, kariyerlerinden tamamen ayrılmadan, mevcut mesleklerine farklı biçimlerde katkı sunmaya devam edebilirler (Feldman, 1994: 302). İş düzeyinde ise, teknolojik değişimlere uyum sağlama zorunluluğu, işin yapısal özellikleri ve işle bağlantılı stres unsurları kariyer tercihlerini şekillendirmektedir. Yaşlı çalışanların bazıları yeni teknolojilere uyumda zorluk yaşayabilir; bu durum, onları daha az dijital beceri gerektiren alanlara yönlendirebilir. Ayrıca, yaşlı yetişkinler genellikle daha fazla özerklik içeren ve bireysel karar alma süreçlerine olanak tanıyan iş koşullarını tercih etmektedirler.

Örgütsel düzeyde ise, yaşa dayalı önyargılar, kurumsal küçülmeler ve yaşlı işgücüne yönelik talep düzeyi gibi faktörler emeklilik sonrası kariyer gelişimini etkileyen temel unsurlardır. Örgütlerin yaşlı çalışanlara yönelik tutumları – örneğin saygı,

değer verme ve kapsayıcılık – bireylerin çalışma yaşamına yeniden katılım konusundaki motivasyonunu artırabilir ya da azaltabilir (Tyers & Shi, 2007: 560).

### 3.4. İnsan Kaynakları Yönetiminin Bir Parçası Olarak Emeklilik

Emekliliğin insan kaynakları yönetiminin bir boyutu olarak kavramsallaştırılması, emeklilik sürecinin yalnızca bireysel bir yaşam kararı değil, aynı zamanda örgütsel strateji açısından yönetilmesi gereken önemli bir süreç olduğunu göstermektedir (Armstrong-Stassen, 2008: 203). Bu bakış açısına göre, emeklilik politikaları; örgütlerin insan kaynağını planlama, yeniden yapılandırma ve stratejik hedeflerle hizalama süreçlerinin ayrılmaz bir parçası haline gelmiştir (Taylor & Earl, 2016). Bu yaklaşım, özellikle örgütlerin biyolojik sistemlere benzetildiği genel sistem teorisi çerçevesinde değerlendirilmekte; insan kaynakları yönetimi ise, örgütün çevresiyle bilgi, kaynak ve enerji alışverişi içinde olan bir alt sistem olarak konumlandırılmaktadır (Kast & Rosenzweig, 1972: 450).

İnsan kaynakları politikaları kapsamında uygulanan emeklilik stratejileri, yalnızca çalışan bağlılığı ve iş tatmini gibi bireysel çıktıları artırmakla kalmaz; aynı zamanda örgütsel performansın sürdürülebilirliğine de katkı sağlar (Shacklock vd., 2007: 160). Erken emeklilik teşvikleri, kademeli emeklilik ve iş paylaşımı gibi uygulamalar, işgücü esnekliğini artırmak ve örgütsel yeniden yapılanmayı desteklemek amacıyla yaygın biçimde kullanılmaktadır (Taylor, 2006: 31). Bu tür stratejiler, insan sermayesinin etkin yönetimini sağlarken aynı zamanda maliyet avantajı yaratmaktadır (Armstrong-Stassen & Schlosser, 2008: 420).

Bu yaklaşımların çoğu, insan kaynakları yönetimi uygulamalarının içinden çıktığı sosyal, ekonomik ve kültürel bağlamlarla şekillendiğini öne süren sosyal bağlam teorisi ile açıklanabilir (Boxall & Purcell, 2011: 50). Örneğin, 1990'lı yıllarda erken emeklilik uygulamaları, örgütlerin küresel rekabet koşulları doğrultusunda işgücünü küçültme stratejilerinin bir parçası olarak yaygın biçimde benimsenmiştir. Buna karşılık, 2000'li yıllardan itibaren Baby Boomer kuşağının emekli olmasıyla birlikte nitelikli işgücü açığı doğmuş ve bu durum, emeklilik sonrası çalışma modellerine olan ilgiyi artırmıştır (Posthuma & Campion, 2009: 160). Günümüzün ekonomik belirsizlik koşullarında, birçok örgütün emeklilikle ilgili hem geleneksel hem de esnek stratejileri bir arada kullanmak zorunda kaldığı görülmektedir (Lain & Vickerstaff, 2015: 407). Bir yandan, işgücü maliyetlerini sosyal olarak kabul edilebilir biçimde azaltmak için erken emeklilik teşvikleri uygulanırken; diğer yandan, deneyimli çalışanlara geçici veya yarı zamanlı köprü istihdamı fırsatları sunulmaktadır (Glamser, 1976: 115). Böylece, örgütler hem yetenekli çalışanlara erişimlerini sürdürmekte hem de maliyet-etkin personel politikaları geliştirmektedir (Shacklock & Brunetto, 2011: 270).

## 4. YÖNTEM

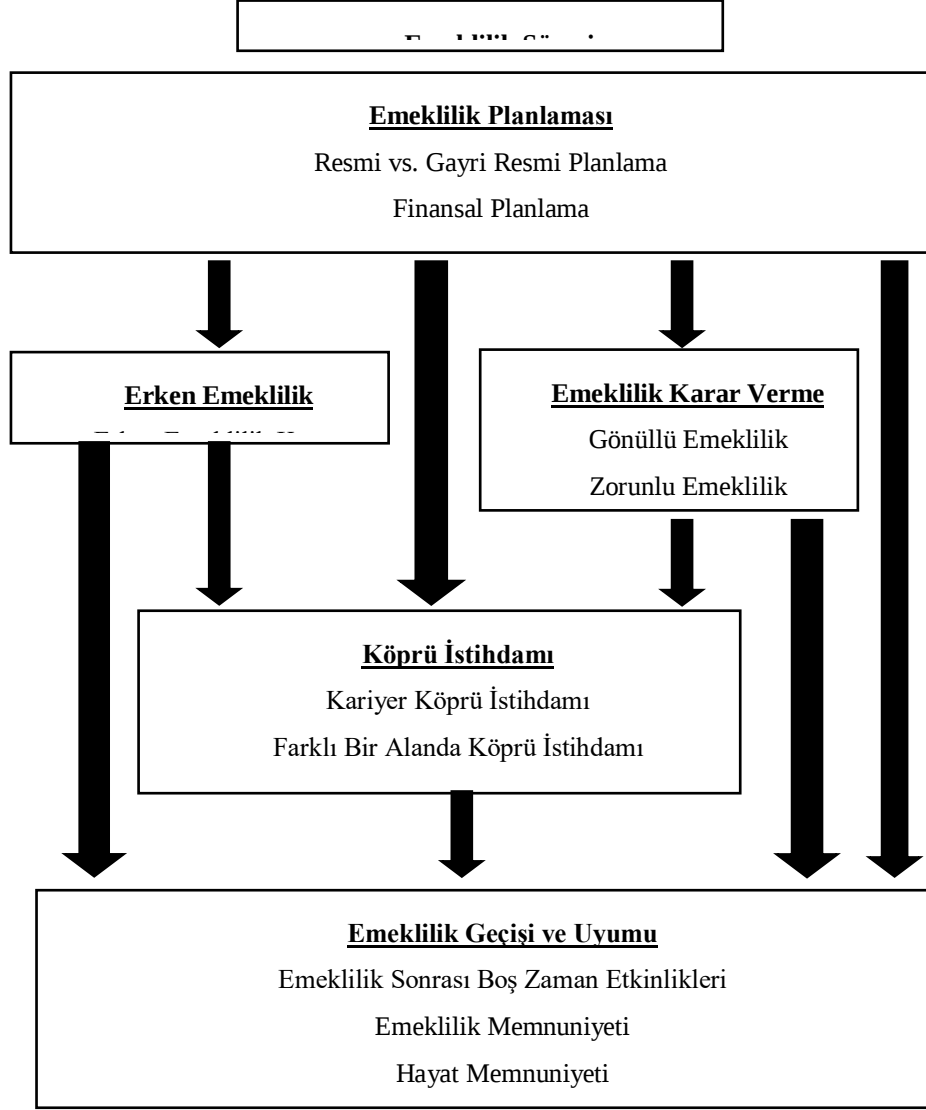
Bu çalışma güncel bir literatür araştırması sunmaktadır. Emeklilik sonrasında ikinci kariyer ve köprü istihdamının ne olduğu sorusuna geleneksel derleme ile yanıt aranmıştır. Geleneksel derleme çalışmaları (traditional review), belirli bir konuda mevcut bilgi birikimini toparlayan, sentezleyen ve yorumlayan akademik çalışmalardır. Geleneksel derleme çalışmalarında; belirli bir konu hakkında genel bir kavrayış sunmak, kavramsal bir çerçeve oluşturmak ve mevcut literatürdeki eğilimleri, boşlukları ve tartışmaları ortaya koymak amaçlanmaktadır. Bu çalışmada da öncelikle emekliliğe yönelik teorik kavramsallaştırmalar hakkında bilgi verilmiştir. Sonrasında ise bu konuya ilişkin yapılan çalışmalardan söz edilmiştir. Literatür taraması, sonucunda dört ana kategori oluşturulmuştur: (1) Emeklilik planlaması, (2) Emeklilik kararı verme süreci, (3) Erken emeklilik ve (4) Köprü istihdamı. Bu kategoriler doğrultusunda kuramsal çerçeve yapılandırılmıştır. Böylece emekliliğe dair toplumsal sorunlar ve güncel gelişmelerle ilgili bütüncül bir bakış açısı sunulmaktadır.

## 5. EMEKLİLİK SÜRECİ ÜZERİNE ELE ALINAN KONULAR

Emeklilik süreci üzerine yapılan ampirik çalışmalar, emekliliğin yalnızca bir sona eriş değil, çok boyutlu bir geçiş ve yeniden yapılanma dönemi olduğunu ortaya koymaktadır. Bu kapsamda literatürde dört temel alt başlık öne çıkmaktadır: emeklilik planlaması, karar verme, geçiş ve uyum süreci ile köprü istihdamı. Emeklilik planlaması, bireyin emeklilik öncesi hedeflerini belirlemesi ve buna göre finansal, psikolojik ve sosyal hazırlıklar yapmasını içerir. Yapılan araştırmalar, iyi planlanmış bir emeklilik sürecinin hem emeklilik zamanlamasını hem de emeklilik sonrası yaşam memnuniyetini olumlu etkilediğini göstermektedir (Hershey & Mowen, 2000: 688; Spiegel & Shultz, 2003: 286).

Diğer yandan, emeklilik kararları gönüllü veya zorunlu olabilir; gönüllü kararlar daha yüksek memnuniyetle ilişkilendirilirken, zorunlu emeklilik durumları bireyde stres ve rol boşluğu yaratabilir (Shultz & Wang, 2007: 160). Emeklilik sonrası geçiş süreci ise, bireyin iş yaşamından ayrıldıktan sonra yeni roller üstlenme, boş zaman faaliyetlerine katılma ve psikolojik uyum sağlama becerilerini içerir (Wang, 2007: 456). Bu süreçte sosyal destek, sağlık durumu ve anlamlı uğraşlar, bireyin emekliliğe daha sağlıklı uyum sağlamasını kolaylaştırmaktadır (Van Solinge & Henkens, 2008: 433). Son olarak, köprü istihdamı, emekliliğe geçişte bireyin önceki mesleğinde ya da farklı bir alanda yarı zamanlı veya geçici işler üstlenmesini ifade eder. Bu istihdam biçimi, emekliliğin ani ve keskin bir geçiş olmasını engelleyerek bireyin sosyal ve ekonomik uyumunu destekler (Kim & Feldman, 2000: 1205; Wang vd., 2008: 820).

Şekil 1: Emeklilik Süreci Üzerine Ele Alınan Konular



**Kaynak:** Wang (2007), Van Solinge & Henkens (2008), Kim & Feldman (2000), Shultz (2003) ve Spiegel & Shultz (2003) çalışmalarından yararlanılarak yazarlar tarafından oluşturulmuştur.

### 5.1. Emeklilik Planlaması

2000’li yıllardan itibaren emeklilik planlaması üzerine yapılan araştırmalar, planlamanın emeklilik zamanlaması, emeklilik sonrası yaşam memnuniyeti ve uyum üzerindeki etkilerine odaklanmıştır. Bu bağlamda, emeklilik sürecini açıklamak için en sık kullanılan teorik yaklaşımlar, emekliliğin bir karar verme süreci ve bir uyum süreci olarak kavramsallaştırılmasıdır. Örneğin, emekliliğe iyi hazırlanmış ve geçişe hazır hisseden bireylerin, işgücünden daha erken ayrılma olasılıklarının daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Spiegel ve Shultz (2003: 285), deniz kuvvetlerinden emekli olan subaylar üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmada, emekliliğe hazırlık düzeyinin ve taşınabilir bilgi, beceri ve yeteneklerin emeklilik uyumuna etkilerini incelemiştir. Bulgular, emeklilik planlamasının daha yüksek memnuniyet ve sivil yaşama daha başarılı uyum ile ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Bu bulgu, süreklilik teorisi ve yaşam seyri perspektifiyle uyumlu olarak, emekliliği bir kariyer gelişimi aşaması olarak yeniden değerlendirme eğilimini desteklemektedir.

Emeklilik planlaması, bireylerin geleceğe yönelik hedef belirleme ve bu hedeflere ulaşma süreçlerini kolaylaştırır. Kim vd., (2005: 77), hem kişisel emeklilik planlaması hem de işyeri temelli finansal planlamanın, bireylerin emeklilikle ilgili güven duygularını güçlendiren belirleyici faktörler olduğunu ortaya koymuştur. Bu durum, emekliliği karar verme süreci

olarak kavramsallaştıran yaklaşımla da örtüşmektedir; çünkü bu yaklaşım, bireylerin emekliliğe yönelik bilinçli ve amaçlı kararlar verdiğini varsayar.

Emeklilik planlamasına ilişkin katılım düzeyi, bireyin gelir düzeyi, cinsiyeti ve etnik kökeni gibi demografik değişkenlerden etkilenmektedir. Price (2002: 41), düşük gelirli yaşlı işçilerin, kadınların ve etnik azınlıkların hem resmi hem de gayri resmi planlama süreçlerine daha az dahil olduklarını belirtmiştir. Frieze vd. (2011: 40), erkeklerin emeklilik için daha fazla tasarruf yapma ve daha yüksek riskli finansal araçlara yatırım yapma eğiliminde olduğunu saptamıştır. Benzer şekilde, Moen (1996), erkeklerin daha belirgin ve somut emeklilik hedeflerine sahip olduğunu; kadınların ise daha soyut ve genel hedefler (örneğin "mutlu olmak") ifade ettiklerini ortaya koymuştur (Silverman vd., 1996: 319). Wang ve Shi (2014: 209), kadınların daha kesintili kariyer öyküleri, daha düşük gelir düzeyleri ve daha yaygın yarı zamanlı istihdam gibi etkenler nedeniyle emeklilik planlamasında yapısal dezavantajlara sahip olduklarını vurgulamıştır.

### 5.2. Emeklilik Kararı Verme

Emekliliğe karar verme süreci, literatürde sıklıkla bireyin işgücünden çekilmeye yönelik bilinçli bir karar alma süreci olarak tanımlanır. Bu süreci açıklamak üzere en yaygın kullanılan çerçeve, rasyonel seçim teorisidir. Bu teori, bireyin iş ve boş zaman arasında yaptığı tercihi, fayda-maliyet analiziyle belirlediğini savunur. Bununla birlikte, sosyoloji, psikoloji ve gerontoloji alanlarında sıklıkla başvurulmuş rol teorisi, süreklilik teorisi ve yaşam seyri perspektifi gibi alternatif modeller de emeklilik kararlarını açıklamakta kullanılmaktadır.

Beehr (1986: 32), emeklilik kararını bireyin koşullarına bağlı olarak zaman içinde gelişen karmaşık bir psikolojik süreç olarak tanımlamıştır. Kararın bireysel belirleyicileri arasında yaş, sağlık durumu, eğitim düzeyi ve finansal durum öne çıkmaktadır. Örneğin, Kim ve Feldman (2000: 372), yaşın ilerlemesiyle emekli olma olasılığının arttığını göstermiştir. Bu bulgu, yaşam seyri perspektifinin, yaşlanmanın fiziksel ve bilişsel sınırlılıklar yarattığı yönündeki temel savını desteklemektedir. Eğitim seviyesi de emeklilik kararlarını etkileyen önemli bir değişkendir. Ekerdt vd. (2000: 4), yüksek eğitim düzeyine sahip bireylerin, bilgi ve becerilerini kullanarak danışmanlık ya da girişimcilik gibi alanlarda kariyerlerine devam etme olasılıklarının daha yüksek olduğunu ortaya koymuştur.

Sağlık durumu, emeklilik kararını etkileyen bir diğer temel faktördür. Shultz ve Wang (2007: 160), sağlık sorunlarının iş performansını düşürebileceğini ve bu durumun bireyi emekli olmaya zorlayabileceğini belirtmektedir. Finansal durum ise bireyin emeklilik kararındaki esnekliğini belirleyen kritik bir unsurdur. Bireylerin finansal olarak güvende hissetmeleri, emeklilik kararlarını ertelemelerine neden olabilirken, finansal baskılar emekli olma ihtiyacını hızlandırabilir. Bidewell vd. (2006: 370), "işten yorulmuş hissetme" gibi öznel deneyimlerin de erken emeklilikle ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Buna karşın, Adams ve Beehr (1998: 645), işe ve kariyere yüksek düzeyde bağlılık duyan bireylerin emekliliği daha geç tercih ettiklerini bildirmiştir.

Aile ve sosyal çevre, yaşam seyri perspektifine göre emeklilik kararını etkileyen önemli sosyal bağlamlardır. Özellikle eşin çalışma durumu, eş desteği, evlilik kalitesi ve bakıma muhtaç aile üyelerinin varlığı gibi faktörler, bireyin karar sürecine etki etmektedir. Bununla birlikte, evlilik durumu ile emeklilik kararı arasında doğrudan bir ilişki kurmayan çalışmalar da mevcuttur. Dolayısıyla, bu alanda daha fazla ampirik araştırmaya ihtiyaç vardır. Ayrıca, makro düzeydeki çevresel faktörler de emeklilik kararlarını şekillendirmektedir. Bunlar arasında kurumsal politikalar, mesleki normlar, işyerindeki yaşa dayalı önyargılar ve toplumsal stereotipler sayılabilir. Settersten ve Hagestad (1996: 603), bu tür dışsal faktörlerin yaşlı bireyler üzerinde emekliliğe yönelik baskı oluşturabileceğini ve bunun karar sürecini etkileyebileceğini vurgulamıştır.

### 5.3. Erken Emeklilik

Erken emeklilik konusu, özellikle beyaz yakalı profesyoneller üzerinde yapılan çalışmalarla geniş bir literatüre kavuşmuştur. Bununla birlikte, farklı sosyoekonomik gruplar üzerinde yapılan araştırmalar, erken emekliliğe neden olan faktörlerin çeşitlilik gösterdiğini ortaya koymaktadır. Szubert ve Sobala (2005: 178), Polonya'daki mavi yakalı işçilerle yürüttükleri çalışmada, iş koşulları, sağlık durumu ve boş zaman yetersizliğinin, bireylerin yasal emeklilik yaşından önce işgücünden ayrılma riskini artırdığını göstermiştir.

Erken emeklilik kararları her zaman gönüllü olmayabilir. Gowan (1998: 125), emekli olmak istemeyen ancak erken emeklilik paketi ile karşı karşıya kalan bireylerin bu süreci zararlı ve olumsuz bir yaşam olayı olarak değerlendirdiğini ortaya koymuştur. Özellikle düşük özsaygı düzeyine, sınırlı finansal kaynaklara ve çalışmaya devam etme isteğine sahip bireylerin, erken emekliliği daha olumsuz algıladığı görülmüştür. Bu durum, erken emekliliğin hem birey hem de toplum düzeyinde beklenmeyen ve "zamansız" bir geçiş olarak değerlendirilmesine neden olmaktadır.

İnsan kaynakları yönetimi perspektifinden bakıldığında, erken emekliliğin yalnızca bireyler değil, aynı zamanda örgütler ve toplum için de önemli sonuçlar doğurduğu açıktır. Örgütler, erken emekliliği personel azaltma veya yeniden yapılandırma aracı olarak kullanırken, bu kararların işgücü yapısı ve kurumsal bilgi birikimi üzerinde olası olumsuz etkileri de dikkate almak zorundadır. Politika yapımcılar, ortalama emeklilik yaşını artırmaya yönelik stratejiler geliştirirken, bu girişimlerin

kültürel kabulü ve bireyler üzerindeki etkilerini daha ayrıntılı biçimde incelemeye ihtiyaç vardır. Bu doğrultuda, erken emeklilikle ilgili ulusal düzeyde karşılaştırmalı çalışmaların artırılması, politikaların etkinliğinin değerlendirilmesi açısından önem taşımaktadır.

#### 5.4. Emekliliğe Geçiş ve Uyum

Emeklilik geçişi ve uyumu süreci, bireylerin iş yaşamından ayrıldıktan sonra psikolojik, sosyal ve davranışsal düzeyde yaşadıkları değişimleri ifade eder. Literatürde bu sürecin bireyler üzerinde hem olumlu hem de olumsuz etkiler yarattığına dair çeşitli bulgulara rastlanmaktadır. Örneğin, bazı araştırmalar emeklilik geçişi sonrasında bireylerin daha kötü fiziksel sağlık, artan depresyon ve yalnızlık duygusu, azalan yaşam memnuniyeti ve mutluluk düzeyi, emekliliğe karşı daha olumsuz bir tutum ve daha düşük aktivite seviyeleri bildirdiklerini ortaya koymuştur. Buna karşılık, Calasanti (1996: 27), emeklilik geçişinin yaşam memnuniyeti, sağlık durumu ve stres düzeyleri üzerinde olumlu etkiler yarattığını belirtmiştir. Diğer bazı çalışmalarda ise emeklilik geçişi ve uyumunun bireyler üzerinde anlamlı bir etki yaratmadığı gözlemlenmiştir.

Bu tutarsız bulguları açıklamak amacıyla Wang (2007: 455), emekli bireylerin geçiş sürecinde tek tip bir deneyim yaşamadıklarını, aksine farklı geçiş yollarının ve uyum biçimlerinin bulunduğunu ileri sürmüştür. Kendi araştırmasında Wang (2007:456), emeklilerin yaklaşık %70'inin psikolojik iyilik hâlinde önemli bir değişim yaşamadığını, %25'inin ilk aşamada negatif duygular yaşasa da zamanla toparlandığını, %5'inin ise geçiş süreciyle birlikte olumlu psikolojik değişimler yaşadığını bulmuştur. Bu bulgular, Piquart ve Schindler'in (2007: 442) Almanya örnekleminde yürüttüğü çalışmayla da doğrulanmış ve emeklilik geçişinde çoklu yolların varlığı yönündeki tezi desteklemiştir.

Emeklilik geçişi ve uyum sonuçlarını etkileyen başlıca belirleyiciler arasında bireysel ve sosyal faktörler öne çıkmaktadır. Yaşam seyri perspektifi bağlamında değerlendirildiğinde, fiziksel ve zihinsel sağlık durumu ile finansal yeterlilik, emeklilik geçişinin niteliğini belirleyen temel değişkenler olarak karşımıza çıkmaktadır. Ancak finansal düşüşlerin etkisi bağlama göre değişkenlik göstermektedir. Örneğin, van Solinge ve Henkens (2008: 430), Hollanda'da yapılan bir çalışmada finansal kayıpların uyum sürecini olumsuz etkilediğini belirtirken, Wang (2007:474) tarafından ABD'de yürütülen araştırmalarda bu etkinin daha sınırlı olduğu bulunmuştur.

Aile bağlamında değerlendirildiğinde, evli bireylerin genellikle bekâr veya dul bireylere kıyasla daha yüksek uyum düzeyi sergilediği görülmektedir (Piquart & Schindler, 2007: 450). Ancak bu avantaj, eşin hâlen çalışıyor olması durumunda ortadan kalkabilmektedir. Benzer şekilde, daha mutlu evliliklere sahip bireylerin ve daha az bağımlı çocuğa sahip olanların daha yüksek emeklilik uyumu gösterdiği belirtilmiştir. Van Solinge ve Henkens (2008: 431), emeklilik geçiş sürecinde partner kaybının emeklilik memnuniyeti üzerinde belirgin olumsuz etkiler yarattığını ortaya koymuştur.

Geçişin yapısal özellikleri de sürece etki etmektedir. Süreklilik teorisinin öne sürdüğü şekilde, emekliliğin gönüllü olarak gerçekleşmesi ve bireyin önceden planlama yapmış olması, geçişe daha yüksek uyum sağlanmasına katkıda bulunmaktadır (Wang, 2007: 473; Van Solinge & Henkens, 2008: 431). Buna karşın, beklenmedik veya planlanmamış erken emeklilik deneyimlerinin, geçiş süreciyle ilgili memnuniyeti azalttığı tespit edilmiştir (Quick & Moen, 1998: 45). Quick ve Moen'in çalışması, emeklilik motivasyonlarının da sonuçlar üzerinde belirleyici olduğunu göstermektedir. Örneğin, sağlık nedenleriyle emekli olan bireylerde emeklilik memnuniyeti daha düşükken; boş zaman değerlendirme arzusu ya da finansal teşviklerle emekliliği tercih eden bireylerde daha yüksek memnuniyet gözlemlenmektedir.

Emeklilik sonrası gerçekleştirilen faaliyetlerin de geçiş sürecine etkisi büyüktür. Köprü istihdamı, gönüllülük faaliyetleri ve boş zaman etkinlikleri, emeklilik geçişi ile olumlu biçimde ilişkilendirilmektedir. Bununla birlikte, bireylerin sosyal statülerini ve bağlantılarını kaybetme endişesi, özellikle sosyal etkileşim kaynaklı tatmin arayışları olan bireylerde, geçiş sürecini olumsuz etkileyebilmektedir (Van Solinge & Henkens, 2008: 433). Bu bulgu, sosyal kimliğin emeklilikte sürdürülme arzusunun, geçişin psikolojik niteliği üzerinde güçlü bir rol oynadığını göstermektedir.

#### 5.5. Köprü İstihdamı

Köprü istihdamı, yaşlı çalışanların kariyer işlerinden ayrıldıktan sonra tamamen iş gücünden çekilmeden önce sürdürdükleri çalışma biçimini ifade eder. Bu kavram, bireylerin emeklilikten sonra tam anlamıyla pasifleşmeden, farklı biçimlerde çalışma yaşamına devam etmelerine olanak tanıyan bir geçiş süreci olarak görülmektedir. Köprü istihdamı, emekliliğe ani bir çıkış yerine, daha kademeli ve esnek bir geçiş sağlayarak bireylerin hem ekonomik hem de psikososyal ihtiyaçlarını karşılamalarına imkân sunar. Köprü istihdamı genellikle geçici veya yarı zamanlı işlerde çalışma, bireyin önceki kariyerinden farklı bir sektörde yer alması ya da danışmanlık ve serbest meslek gibi esnek iş biçimlerini tercih etmesi şeklinde ortaya çıkar. Bu çalışma biçimi, bireylere ek gelir sağlama, sosyal çevrelerini sürdürme, zihinsel olarak aktif kalma ve emekliliğe daha sağlıklı uyum sağlama imkânı sunar (Shultz, 2003: 216).

1990'lardan sonra yapılan ampirik çalışmalar, köprü istihdamının giderek artan bir şekilde emeklilik sonrası iş gücü katılımını çeşitlendirdiğini ve emekliliğin artık iş yaşamından tamamen çekilmeyle eş anlamlı olmadığını ortaya koymuştur. Feldman (1994: 300), köprü istihdamını bireylerin tam emekliliğe geçişini kolaylaştıran motive edilmiş bir seçim davranışı

olarak kavramsallaştırmıştır. Bu yaklaşım doğrultusunda yapılan araştırmalarda, köprü istihdamı kararlarının rasyonel ve bilinçli karar süreçlerine dayandığı belirtilmektedir. Örneğin, Shultz (2003: 217), mali durumdan memnuniyet, esnek iş koşullarına sahip olma ve gönüllü olarak emekli olma hissini, yaşlı çalışanların köprü istihdamında yer alma olasılığını artırdığını göstermiştir. Kim ve Feldman (2000: 1205), sağlık durumu, işte geçirilen süre, eşin çalışma durumu ve bağımlı çocukların varlığı gibi faktörlerin köprü istihdamına yönelimi artırdığını belirtmiştir. Aynı çalışmada, yaş, emeklilik maaşının düzeyi ve erken emeklilik fırsatlarının azalması gibi etkenlerin ise köprü istihdamı olasılığını azalttığı ifade edilmiştir. Benzer şekilde, Kim ve DeVaney (2005: 390), üniversite mezunu olan ve kendi işini kurmuş bireylerin köprü istihdamına devam etme olasılığının daha yüksek olduğunu ortaya koymuştur.

Shultz (2003: 235), köprü istihdamını üç kategoriye ayırmıştır: kariyer köprü istihdamı, farklı alanda köprü istihdamı ve tam emeklilik. Kariyer köprü istihdamı, bireyin önceki sektörüyle aynı ya da benzer bir işte çalışmaya devam etmesini ifade ederken; farklı alanda köprü istihdamı, bireyin kariyerinden tamamen farklı bir sektörde çalışmaya başlamasıdır. Tam emeklilik ise bireyin iş gücünden tamamen çekilmesidir. Araştırmalar, erkek emeklilerin ve girişimcilik eğilimi yüksek bireylerin kariyer köprü istihdamını daha fazla tercih ettiğini; evli emekliler ile uzun süre aynı organizasyonda çalışmış olanların ise bu tercihe daha az eğilimli olduğunu göstermektedir. Ayrıca, daha genç emekliler ve kariyer değişimine yönelik arzusu olan bireylerin farklı alanda köprü istihdamına yönelme olasılığı daha yüksektir.

Rosen ve Jerdee (1989: 101), iş piyasasını iyi tanıyan, becerilerini etkin şekilde kullanmak isteyen ve sosyal güvenlik değişikliklerinden daha az kaygı duyan bireylerin, tam emeklilik yerine farklı bir alanda köprü istihdamını sürdürme olasılıklarının daha yüksek olduğunu belirtmiştir. Aynı çalışmada, daha az iş dışı ilgiye sahip bireylerin, yeteneklerini değerlendirmek isteyenlerin ve maddi gereksinimleri yüksek olanların kariyer köprü istihdamını tercih etme eğiliminde oldukları ifade edilmiştir. Ayrıca, daha genç kadın çalışanların, daha az iş dışı ilgisi olan bireylerin, kariyer köprü istihdamına yönelme olasılıklarının daha fazla olduğu vurgulanmıştır.

Emekliliği bir kariyer gelişimi aşaması olarak ele alan bazı araştırmalar, köprü istihdamını anlamada iş arama modelini kullanmıştır. Örneğin, Adams ve Rau (2005: 720), yaş, geleneksel iş arama sınırlılıkları ve iş ahlakının köprü istihdamına yönelimi olumsuz etkilediğini; emekliliğe ve işe karşı olumsuz tutumların azaldıkça köprü istihdamı arzusunun arttığını, sosyal desteğin de bu süreçte olumlu katkı sunduğunu göstermiştir.

Köprü istihdamını insan kaynakları yönetimi bağlamında değerlendiren çalışmalar da giderek artmaktadır. Bu kapsamda yapılan araştırmalar, emeklilerin hangi tür iş özelliklerini daha cazip bulduğunu ve organizasyonların bu bireyleri nasıl çekebileceğini incelemektedir. Örneğin, Rau ve Adams (2005: 725), esnek çalışma saatleri ve eşit istihdam olanaklarına yönelik politikaların, yaşlı bireylerin kuruma yönelme düzeylerini olumlu etkilediğini ortaya koymuştur. Bu bağlamda, organizasyonların daha etkili işe alım ve esnek çalışma stratejileri geliştirmeleri, köprü istihdamını teşvik edici bir unsur olarak değerlendirilmektedir.

Wang (2007: 473), köprü istihdamının emeklilik geçiş sürecinde psikolojik iyilik hâlini korumaya yardımcı olduğunu ve özellikle kariyer köprü istihdamının zihinsel sağlık üzerinde olumlu etkiler yarattığını ifade etmiştir. Buna karşın, farklı alanda gerçekleştirilen köprü istihdamının zihinsel sağlık üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmadığı da belirtilmiştir.

Uygulamalı örnekler de köprü istihdamının iş gücü piyasasındaki önemini pekiştirmektedir. Örneğin, Japonya’da yaşlı işgücünün iş hayatında tutulması amacıyla kamu ve özel sektör işbirliğiyle köprü istihdamı desteklenmiş; emeklilere yönelik danışmanlık, yarı zamanlı çalışma ve geçici istihdam modelleri yaygınlaştırılmıştır (OECD, 2018: 35). Benzer şekilde Almanya’da "Silver Economy" politikaları kapsamında, yaşlı çalışanların deneyimlerinden faydalanmak amacıyla danışmanlık ve eğitim rolleri desteklenmektedir (Lain, 2012: 545). Amerika Birleşik Devletleri’nde ise özellikle akademi, mühendislik ve sağlık gibi bilgi yoğun sektörlerde emekli profesyonellerin köprü istihdamı ile projelerde danışmanlık yapması yaygınlaşmıştır (Cahill vd., 2011: 35). Avustralya’da yaşlı çalışanların iş gücünde kalmasını teşvik eden "Age Positive" girişimi kapsamında, işverenler yaşlı bireyleri esnek şartlarla istihdam etmeye yönlendirilmiş ve yaş ayrımcılığıyla mücadele edilmiştir (Patrickson & Hartmann, 1998: 108). İsveç’te ise emeklilik yaşı civarındaki çalışanların deneyimlerinden faydalanmak amacıyla kamu sektöründe uzman danışmanlık ve mentorluk programları uygulanmaktadır (Eurofound, 2012: 25). Ayrıca Hollanda’da yaşlı çalışanlara yönelik olarak "Werk en Zekerheid" programı çerçevesinde emeklilikten sonra yarı zamanlı çalışma teşvik edilmiştir (van Dalen, Henkens & Schippers, 2010: 310).

Köprü istihdamının finansal sonuçlarına ilişkin bulgular ise henüz netlik kazanmamıştır. Feldman (1994: 310), bazı emeklilerin finansal nedenlerle köprü istihdamına yöneldiğini belirtmişse de, bu iş biçiminin emeklilerin finansal refahı üzerindeki kısa ve uzun vadeli etkilerini açıklığa kavuşturacak daha fazla ampirik araştırmaya ihtiyaç vardır.

Bu bölümde emeklilik sürecine dair kuramsal ve ampirik yaklaşımlar sistematik biçimde ele alınmıştır. Emeklilik, yalnızca bir işten çekilme ya da yaşa bağlı bir statü değişikliği değil, bireylerin yaşamlarında önemli bir geçişi ve dönüşümü ifade eden çok boyutlu bir olgudur. Bu çerçevede bölümde sırasıyla emeklilik planlaması, emekliliğe karar verme süreci, erken emeklilik, emeklilik geçişi ve uyumu ile köprü istihdamı temaları değerlendirilmiştir.

Emeklilik planlaması, emekliliğe geçişin hazırlık aşamasını temsil eder. Bu hazırlık süreci, bireylerin finansal, psikolojik ve sosyal yönden emekliliğe hazır hale gelmesini ifade etmektedir. Araştırmalar, planlamanın hem emeklilik kararlarının zamanlaması hem de emeklilik sonrası yaşam doyumu açısından belirleyici bir rol oynadığını göstermektedir. Özellikle emeklilik hedeflerinin netleştirilmesi, geçiş sürecine dair belirsizliklerin azalmasına katkı sağlamakta; bu da uyum sürecini kolaylaştırmaktadır.

Emekliliğe karar verme süreci, bireyin içsel ve dışsal birçok faktörü değerlendirerek emekli olma kararı aldığı karmaşık bir süreci yansıtır. Rasyonel seçim teorisi, rol teorisi, süreklilik ve yaşam seyri yaklaşımları bu süreci açıklamak için kullanılan temel çerçevelerdir. Karar verme sürecini etkileyen başlıca faktörler arasında yaş, sağlık durumu, finansal güven, kariyer tatmini ve ailevi sorumluluklar yer almaktadır. Bu süreçte alınan kararın gönüllülük düzeyi, emeklilik sonrası uyumun kalitesini de önemli ölçüde etkilemektedir.

Erken emeklilik başlığı altında, özellikle işgücünden yasal emeklilik yaşından önce ayrılan bireylerin deneyimleri ele alınmıştır. Bulgular, erken emeklilik kararlarının çoğu zaman gönülsüz alındığını ve bireylerde tatmin düzeyinin düşük olduğunu göstermektedir. Özellikle ekonomik baskılar, sağlık sorunları ve örgütsel yeniden yapılandırmalar bu tür emeklilik kararlarında etkili olmaktadır. Bu durum, emeklilik deneyimlerinin normatif kalıplarla sınırlı olmadığını, aksine bireyin karşı karşıya kaldığı yapısal kısıtların da karar süreçlerini biçimlendirdiğini ortaya koymaktadır.

Emeklilik geçişi ve uyumu, bireyin iş yaşamından ayrıldıktan sonra yeni roller üstlenmesini, psikolojik dengeyi korumasını ve sosyal çevresiyle ilişkilerini sürdürebilmesini içeren bir uyum sürecini tanımlar. Bu sürecin başarıyla gerçekleşmesi; bireyin sağlık durumu, sosyal destek düzeyi, evlilik ilişkileri ve finansal koşulları ile yakından ilişkilidir. Literatürde bu sürece ilişkin bulguların tutarsızlık göstermesi, bireyler arasında geçiş yolları ve deneyimlerinin çeşitliliğine işaret etmektedir. Bu noktada yaşam seyri yaklaşımı, emekliliğin bireyin yaşam öyküsü bağlamında değerlendirilmesi gerektiğini vurgulamaktadır.

Son olarak, köprü istihdamı emeklilik sürecinde bireylerin iş gücüyle ilişkisini tamamen kesmeden sürdürdüğü bir istihdam biçimi olarak önem kazanmaktadır. Emeklilikle iş arasında bir geçiş alanı sunan bu model, bireylerin hem ekonomik hem de psikososyal gereksinimlerini karşılayarak emekliliğe daha esnek ve kademeli bir geçiş imkânı sağlamaktadır. Kariyer köprü istihdamı ya da farklı alanlarda istihdam gibi çeşitli biçimlerde gerçekleşen bu süreç, bireyin öz yeterliliğini sürdürmesine ve sosyal statüsünü korumasına katkı sağlamaktadır. Uygulamada ise Japonya, Almanya, ABD, Avustralya, İsveç ve Hollanda gibi ülkelerde kamu politikaları aracılığıyla desteklenen köprü istihdamı modelleri, bu yaklaşımın iş gücü piyasasında ne denli stratejik hale geldiğini göstermektedir.

Genel olarak değerlendirildiğinde, emeklilik sürecinin birey, kurum ve toplum düzeyinde çok yönlü etkiler doğurduğu; karar alma, planlama, geçiş ve yeniden yapılanma süreçlerinin birbirinden bağımsız değil, dinamik bir etkileşim içinde olduğu görülmektedir. Bu nedenle, emekliliği yalnızca yaşla sınırlı bir statü değişimi olarak değil; bütüncül, çok katmanlı ve bağlamsal bir geçiş süreci olarak kavramsallaştırmak, hem akademik analizler hem de politika yapımı açısından önemli bir gereklilik olarak öne çıkmaktadır.

## 6. SONUÇ

Bu çalışma, emeklilik sürecinin yalnızca bir iş yaşamından çekilme eylemi olarak değil; bireylerin yaşam döngüsünde yer alan çok boyutlu bir geçiş süreci olarak kavramsallaştırılması gerektiği düşüncesinden yola çıkarak gerçekleştirilmiştir. Özellikle “köprü istihdamı” kavramı çerçevesinde emeklilik sonrası çalışma eğilimleri incelenmiş ve bu süreçte bireysel, örgütsel ve toplumsal düzeyde etkili olan faktörler kuramsal bir zeminde tartışılmıştır. Çalışma, yaşlanan nüfus, değişen iş yaşamı dinamikleri, ekonomik belirsizlikler ve insan kaynakları yönetiminin yeni yönelimleri bağlamında stratejik bir önem arz etmektedir. Emekliliğin, pasif bir dönemden ziyade, üretkenliğin devam edebileceği bir ikinci kariyer evresi olarak değerlendirilmesi gerektiğine işaret eden bu yaklaşım, hem bireysel refahın artırılmasına hem de örgütsel kapasitenin korunmasına katkı sağlayabilir.

Araştırma, nitel bir doküman analizi yöntemi ile yapılandırılmış; emeklilik, geçiş süreçleri, ikinci kariyer ve köprü istihdamı kavramları sistematik bir literatür incelemesi aracılığıyla ele alınmıştır. Bu çerçevede, emeklilik süreci beş temel tema altında analiz edilmiştir: emeklilik planlaması, karar verme süreci, erken emeklilik, geçiş ve uyum süreçleri ile köprü istihdamı. Araştırmanın teorik temelleri; rasyonel tercih, rol teorisi, süreklilik kuramı, yaşam seyri perspektifi ve insan kaynakları yönetimi bağlamında şekillendirilmiştir. Bu teoriler aracılığıyla, emeklilik kararlarının nedenleri, bu kararların bireysel ve toplumsal sonuçları ile köprü istihdamı tercihlerinin ardındaki motivasyonlar karşılaştırmalı biçimde değerlendirilmiştir.

Elde edilen bulgular göstermektedir ki, emeklilik süreci tek yönlü ve lineer bir süreçten ziyade; bireylerin yaşam öykülerine, kariyer deneyimlerine, psiko-sosyal kaynaklarına ve toplumsal bağlamlara göre farklı biçimlerde deneyimlenen çok katmanlı bir geçiştir. Bu doğrultuda, bireylerin emeklilik sonrası faaliyetlere yönelme eğilimleri, yalnızca finansal

gereksinimlerle değil; öz-yeterlilik, toplumsal aidiyet, üretkenlik ve anlam arayışı gibi psikolojik ihtiyaçlarla da şekillenmektedir.

Köprü istihdamı, bu ihtiyaçları karşılayan önemli bir seçenek olarak öne çıkmaktadır. Özellikle önceki kariyerle ilişkili alanlarda sürdürülen yarı zamanlı işler, bireylerin kimlik bütünlüğünü koruyarak sosyal katılımını artırmakta ve emeklilik geçişini daha sağlıklı kılmaktadır. Diğer yandan, farklı bir sektöre yönelme ya da gönüllü çalışma biçimleri de bireyin emeklilik sonrası rol repertuarını zenginleştiren etkili yollar arasında yer almaktadır.

Ancak, emekliliğin gönüllülük esasına dayanmaması, finansal baskılar ya da sağlık sorunları nedeniyle zorunlu biçimde gerçekleşmesi durumunda, bu geçişin birey üzerinde olumsuz etkiler doğurabileceği tespit edilmiştir. Bu bağlamda, emeklilik kararlarının bireysel özerklik temelinde alınması ve bu süreçle yönelik kapsamlı planlamaların yapılması, emeklilik sonrası yaşam doyumunu artırıcı bir unsur olarak değerlendirilmektedir.

Kurumsal düzeyde ise, yaşa dayalı önyargıların azaltılması, yaşlı bireylere yönelik esnek çalışma modellerinin geliştirilmesi ve emeklilik sonrası istihdam fırsatlarının çeşitlendirilmesi, insan kaynakları yönetiminin öncelikli gündemlerinden biri olmalıdır. Araştırma, örgütlerin yaşlanan iş gücünü etkin biçimde yönetebilmesi için köprü istihdamı gibi esnek uygulamaların stratejik olarak konumlandırılması gerektiğini ortaya koymaktadır.

Araştırma bulguları doğrultusunda bazı öneriler geliştirilebilir. Bireylerin erken yaşlardan itibaren emeklilik planlamasına teşvik edilmesi, finansal okuryazarlık eğitimlerinin artırılması ve yaşam boyu öğrenme fırsatlarının desteklenmesi, emeklilik geçişine hazırlık düzeyini artıracaktır. Örgütlerin esnek çalışma saatleri, danışmanlık pozisyonları ve yarı zamanlı görevler gibi köprü istihdam biçimlerini destekleyici insan kaynakları stratejileri geliştirmesi gerekmektedir. Ayrıca yaşlı çalışanların bilgi ve deneyimlerinden yararlanmak amacıyla mentorluk programları hayata geçirilmelidir. Kamu politikalarının yaşlılıkta aktif yaşamı destekleyecek biçimde yapılandırılması, yaş ayrımcılığıyla mücadeleyle yönelik kampanyaların düzenlenmesi ve sosyal güvenlik sistemlerinin köprü istihdamını teşvik edecek biçimde esnetilmesi önem arz etmektedir. Köprü istihdamının uzun vadeli etkilerini ortaya koyacak boylamsal çalışmaların artırılması; toplumsal cinsiyet, sınıf ve etnik farklılıklar gibi sosyo-demografik değişkenlerin bu süreçteki rolünün daha ayrıntılı biçimde analiz edilmesi, literatürdeki boşlukların giderilmesine katkı sağlayacaktır.

Bu araştırma, emeklilik sürecinin yalnızca bireysel değil, aynı zamanda örgütsel ve toplumsal düzeyde yeniden düşünülmesi gerektiğini göstermektedir. Emeklilik sonrası üretkenliğin sürdürülebilmesi, bireylerin toplumsal yaşama entegrasyonunun artırılması ve yaşam doyumunun korunması için köprü istihdamı gibi geçiş biçimlerinin daha fazla teşvik edilmesi gerekmektedir. Yaşlanan toplum yapısı karşısında geliştirilecek bütüncül emeklilik stratejileri, sadece bireylerin refahını değil; aynı zamanda sosyal güvenlik sistemlerinin sürdürülebilirliğini de doğrudan etkileyecektir. Bu nedenle emekliliğe dair yaklaşımların yeniden tanımlanması, hem akademik literatür hem de kamu politikaları açısından giderek daha büyük bir önem kazanmaktadır.

### EXTENDED ABSTRACT

This study was conducted with the premise that retirement should not be conceptualized merely as a withdrawal from working life, but rather as a multidimensional transition process situated within the life course of individuals. Within this framework, the concept of "bridge employment" was used as a focal point to examine post-retirement work tendencies. The study offers a theoretical discussion of individual, organizational, and societal-level factors that influence this process. In the context of an aging population, evolving labor market dynamics, economic uncertainties, and changing orientations in human resource management, the topic holds strategic significance. The approach, which conceptualizes retirement not as a passive period but as a productive "second career" phase, contributes to enhancing individual well-being and sustaining organizational capacity.

Methodologically, the study employed a qualitative document analysis approach. A systematic literature review was conducted to examine the interrelated concepts of retirement, transition processes, second careers, and bridge employment. The retirement process was thematically analyzed under five major categories: retirement planning, retirement decision-making, early retirement, retirement transition and adjustment, and bridge employment. The theoretical foundations of the research were based on rational choice theory, role theory, continuity theory, life course perspective, and the framework of strategic human resource management. These theories were used comparatively to evaluate the reasons behind retirement decisions, their consequences at multiple levels, and the motivational dynamics of bridge employment.

The findings reveal that retirement is not a linear or uniform process but rather a layered and diverse experience shaped by individuals' biographical narratives, career trajectories, psychosocial resources, and contextual variables. Individuals' engagement in post-retirement work is driven not only by financial necessity but also by psychological needs such as self-efficacy, social belonging, productivity, and the search for meaning. In this regard, bridge employment emerges as a meaningful option, especially for retirees who continue working part-time in their former professions, thereby preserving identity integrity and fostering social participation. Alternatively, entering a new field or engaging in voluntary work further enriches the post-retirement role repertoire.

However, the study also highlights that involuntary retirement due to financial pressures or health problems may lead to negative psychological and social outcomes. Therefore, ensuring autonomy in retirement decision-making and promoting comprehensive planning practices are essential for enhancing post-retirement life satisfaction.

At the organizational level, it is critical to combat age-related biases, expand flexible work arrangements for older adults, and diversify post-retirement employment opportunities. The study underlines the strategic role of human resource management in utilizing bridge employment practices to effectively manage an aging workforce.

Based on the findings, the study offers the following recommendations: First, individuals should be encouraged to engage in retirement planning from an early age, supported by financial literacy programs and lifelong learning opportunities. Second, organizations should adopt flexible HR strategies including part-time positions, consultancy roles, and mentoring programs to integrate retirees into the workplace. Third, public policies should promote active aging through inclusive social security reforms and anti-ageism campaigns. Finally, future research should focus on longitudinal studies to assess the long-term effects of bridge employment, and address gaps related to gender, class, and ethnic disparities in retirement transitions.

In conclusion, this study suggests that retirement should be redefined not only at the individual level but also within organizational and societal structures. Facilitating post-retirement productivity and integration through bridge employment can enhance individual well-being and ensure the sustainability of pension systems. Therefore, reframing retirement as a multidimensional, contextual, and strategic transition process is increasingly crucial for both academic inquiry and policy development.

### KAYNAKÇA

- ADAMS, G. A., & BEEHR, T. A. (1998). Turnover and retirement: A comparison of their similarities and differences. *Personnel Psychology*, 51(3), 643-665. doi: 10.1111/j.1744-6570.1998.tb00255.x
- ADAMS, G. A., PRESCHER, J., BEEHR, T. A., & LEPİSTO, L. (2002). Applying work-role attachment theory to retirement decision-making. *International Journal of Aging and Human Development*, 54(2), 125-137. doi: 10.2190/JRUQ-XQ2N-UP0A-M432
- ADAMS, G., & RAU, B. (2004). Job seeking among retirees seeking bridge employment. *Personnel Psychology*, 57(3), 719-744. doi: 10.1111/j.1744-6570.2004.00005.x
- ARMSTRONG-STASSEN, M. (2008). Human resource practices for an aging workforce. In S. Tyson (Ed.), *Strategic Human Resource Management* (pp. 201–220). CIPD.
- ARMSTRONG-STASSEN, M., & SCHLOSSER, F. (2008). Benefits of a supportive development climate for older workers. *Journal of Managerial Psychology*, 23(4), 419–437.
- BEEHR, T. A. (1986). The process of retirement: A review and recommendations for future investigation. *Personnel Psychology*, 39(1), 31-55. doi: 10.1111/j.1744-6570.1986.tb00573.x
- BERNHEİM, B. D., GARRETT, D. M. (2003). The effects of financial education in the workplace: evidence from a survey of households. *Journal of Public Economics*, 87(7-8), 1487-1519. doi: 10.1016/S0047-2727(01)00184-0
- BİDEWELL, J., GRİFFİN, B., & HESKETH, B. (2006). Timing of retirement: Including delay discounting perspective in retirement model. *Journal of Vocational Behavior*, 68(2) 368-387. doi: 10.1016/j.jvb.2005.06.002
- BİRATİ, A., & TZİNER, A. (1995). Successful promotion of early retirement: A quantitative approach. *Human Resource Management Review*, 5(1), 53-62. doi: 10.1016/1053-4822(95)90007-1
- BOXALL, P., & PURCELL, J. (2011). *Strategy and human resource management* (3rd ed.). Palgrave Macmillan.
- CAHILL, K. E., GIANDREA, M. D., & QUINN, J. F. (2011). Reentering the labor force after retirement. *Monthly Labor Review*, 134(6), 34–42.
- CALASANTİ, T. M. (1996). Gender and life satisfaction in retirement: An assessment of the male model. *Journals of Gerontology: Social Sciences*, 51(1), 18-29. doi: 10.1093/geronb/51b.1.s18
- CRON, W. L., JACKOFSKY, E. F., & SLOCUM, J. W. (1993). Job performance and attitudes of disengagement stage salespeople who are about to retire. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 13(2), 1-13. doi: 10.1080/08853134.1993.10753943
- EDWARDS, J. R. & SHİPP, A. J. (2007). The relationship between person-environment fit and outcomes: An integrative theoretical framework. In C. Ostroff & T. A. Judge (Eds.), *Perspectives on organizational fit* (pp. 209-258). New York: Lawrence Erlbaum.
- EKERDT, D. J., KOSLOSKİ, K., & DEVİNEY, S. (2000). The normative anticipation of retirement by older workers. *Research on Aging*, 22(1), 3-22. doi: 10.1177/0164027500221001
- EUROFOUND. (2012). *Income from work after retirement in the EU*. Publications Office of the European Union.
- EVANS, L., EKERDT, D. J., & BOSSE, R. (1985). Proximity to retirement and anticipatory involvement: Findings from the normative aging study. *Journal of Gerontology*, 40(3), 368–374. doi: 10.1093/geronj/40.3.368
- FELDMAN, D. C. (1994). The decision to retire early: A review and conceptualization. *The Academy of Management Review*, 19(2), 285–311. doi: 10.2307/258706
- FREUND, A. M., & BALTES, P. B. (1998). Selection, optimization, and compensation as strategies of life management: Correlations with subjective indicators of successful aging. *Psychology and Aging*, 13(4), 531-543. doi: 10.1037//0882-7974.13.4.531
- FRIEZE IH, OLSON JE, MURRELL AJ.(2011). Working beyond 65: predictors of late retirement for women and men MBAs. *Journal Women Aging*, 23(1), 40-57. doi: 10.1080/08952841.2011.540485.
- GLAMSER, F. D. (1976). Determinants of a positive attitude toward retirement. *Journal of Gerontology*, 31(1), 104–107. doi: 10.1093/geronj/31.1.104

- GOWAN, M. A. (1998). A preliminary investigation of the factors affecting appraisal of the decision to take early retirement. *Journal of Employment Counseling*, 35(3), 124-140. doi: 10.1002/j.2161-1920.1998.tb00994.x
- HERSHEY, D. A., & MOWEN, J. C. (2000). Psychological determinants of financial preparedness for retirement. *The Gerontologist*, 40(6), 687-697. doi: 10.1093/geront/40.6.687
- HOBFOLL, S. E. (2002). Social and psychological resources and adaptation. *Review of General Psychology*, 6(4), 307-324. doi: 10.1037/1089-2680.6.4.30
- KAST, F. E., & ROSENZWEIG, J. E. (1972). General systems theory: Applications for organization and management. *Academy of Management Journal*, 15(4), 447-465. doi: 10.2307/255141
- KİM, S. (2003). The impact of research productivity on early retirement of university professors. *Industrial Relations: A Journal of Economy & Society*, 42(1), 106-125. doi: 10.1111/1468-232X.00280
- KİM, H., & DEVANEY, S. A. (2005). The selection of partial or full retirement by older workers. *Journal of Family and Economic Issues*, 26(3), 371-394. doi:10.1007/s10834-005-5903-8
- KİM, S., & FELDMAN, D. C. (2000). Working in retirement: The antecedents of bridge employment and its consequences for quality of life in retirement. *Academy of Management Journal*, 43(6), 1195-1210. doi:10.2307/1556345
- KİM, J., KWON, J., & ANDERSON, E. A. (2005). Factors related to retirement confidence: Retirement preparation and workplace financial education. *Financial Counseling and Planning*, 16(2), 77-89. <https://psycnet.apa.org/record/2006-11386-006>
- LAIN, D. (2012). Working past 65 in the UK and the USA: Comparing public policies. *Journal of Social Policy*, 41(3), 543-560. <https://doi.org/10.1017/S0047279412000216>
- LAIN, D., & VICKERSTAFF, S. (2015). National institutions and older workers: International perspectives. *Social Policy & Society*, 14(3), 407-416.
- MOEN, P. (1996). Life course perspective on retirement, gender, and well-being. *Journal Occupational Health Psychology*, 1(2), 131-144. doi: 10.1037//1076-8998.1.2.131
- MULLER, C. F., & BOAZ, R. F. (1988). Health as a reason or a rationalization for being retired? *Research on Aging*, 10(1), 37-55. doi: 10.1177/01640275881010
- OECD. (2018). Working Better with Age: Japan. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/9789264201996-en>
- PATRICKSON, M., & HARTMANN, L. (1998). Australian women and retirement: Challenges and opportunities. *Labour & Industry: a journal of the social and economic relations of work*, 9(1), 107-122.
- PATRONLAR DÜNYASI (2024). Çalışma hayatında yeni dönem: İstihdamda 50 yaş trendi. <https://www.patronlardunyasi.com/calisma-hayatinda-yeni-donem-istihdamda-50-yas-trendi>
- PEREIRA MC, ROSA M, SANTOS MH. (2023). The Gender of Retirement in a Double-Ageing Country: Perspectives and Experiences of Retired Women and Men in Portugal. *Behavioral Sciences* 13(9), 774. doi: 10.3390/bs13090774.
- PHILLIPSON, C., & SMITH, A. (2005). Extending working life: A review of the research literature. Department for Work and Pensions Research Report No. 299.
- PINQUART, M., & SCHINDLER, I. (2007). Changes of life satisfaction in the transition to retirement: A latent-class approach. *Psychology and Aging*, 22(3), 442-455. doi: 10.1037/0882-7974.22.3.442
- POSTHUMA, R. A., & CAMPION, M. A. (2009). Age stereotypes in the workplace: Common stereotypes, moderators, and future research directions. *Journal of Management*, 35(1), 158-188.
- QUICK, H. E., & MOEN, P. (1998). Gender, employment, and retirement quality: A life course approach to the differential experiences of men and women. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3(1), 44-64. doi: 10.1037/1076-8998.3.1.44
- PRICE CA. (2002). Retirement for women: the impact of employment. *Journal Women Aging*, 14(3-4), 41-57. doi: 10.1300/J074v14n03\_04.
- RAU, B. L., & ADAMS, G. A. (2005). Attracting retirees to apply: Desired organizational characteristics of bridge employment. *Journal of Organizational Behavior*, 26(6), 649-660. doi: 10.1002/job.330

- ROSEN, B., & JERDEE, T. H. (1989). Retirement policies: Evidence of the need for change. *Human Resource Management*, 28(1), 87-103. doi: 10.1002/hrm.3930280106
- SETTERSTEN, R. A. Jr., & HAGESTAD, G. (1996). What's the latest? Cultural age deadlines for educational and work transitions. *The Gerontologist*, 36(5), 602-613. doi: 10.1093/geront/36.5.602
- SHACKLOCK, K., FULOP, L., & HORT, L. (2007). Managing older worker exit and re-entry practices: A 'revolving door'?. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 45(2), 151-167.
- SHACKLOCK, K., & BRUNETTO, Y. (2011). A model of older workers' intentions to continue working. *Personnel Review*, 40(2), 252-274.
- SHULTZ, K. S. (2003). Bridge employment: Work after retirement. In G. A. Adams & T.A. Beehr (Eds.), *Retirement: Reasons, processes, and results* (pp. 214-241). New York: Springer.
- SHULTZ, K. S., MORTON, K. R., & WECKERLE, J. R. (1998). The influence of push and pull factors on voluntary and involuntary early retirees' retirement decision and adjustment. *Journal of Vocational Behavior*, 53(1), 45-57. doi: 10.1006/jvbe.1997.1610
- SHULTZ, K. S., & WANG, M. (2007). The influence of specific health conditions on retirement decisions. *International Journal of Aging and Human Development*, 65(2), 149-161. doi: 10.2190/AG.65.
- SILVERMAN M, SKIRBOLL E & PAYNE J. (1996). An examination of women's retirement: African American women. *Journal of Cross-Cultural Gerontology*, 11(4), 319-334. doi: 10.1007/BF00115799
- SPIEGEL, P. E., & SHULTZ, K. S. (2003). The influence of preretirement planning and transferability of skills on Naval officers' retirement satisfaction and adjustment. *Military Psychology*, 15(4), 285-307. doi: 10.1207/S15327876MP1504\_3
- SZUBERT, Z., & SOBALA, W. (2005). Current determinants of early retirement among blue collar workers in Poland. *International Journal of Occupational Medicine & Environmental Health*, 18(2) 177-184. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/16201209/>
- TALAGA, JA. & BEEHR, TA. (1995). Are there gender differences in predicting retirement decisions? *Journal of Applied Psychology*, 80(1):16-28. doi: 10.1037/0021-9010.80.1.16.
- TAYLOR, P. (2006). Employment initiatives for an ageing workforce in the EU15. *International Social Security Review*, 59(1), 31-45.
- TAYLOR, P., & EARL, C. (2016). The social construction of retirement and evolving policy discourse of working longer. *Journal of Social Policy*, 45(2), 251-268.
- TÜİK (2024). İstatistiklerle Yaşlılar, 2023. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=İstatistiklerle-Yaslılar-2023>.
- TYERS, R., & SHİ, Q. (2007). Demographic change and policy responses: Implications for the global economy. *World Economy*, 30(4), 537-566. doi: 10.1111/j.1467-9701.2007.01004.x
- VAN DALEN, H. P., HENKENS, K., & SCHIPPERS, J. (2010). Productivity of older workers: Perceptions of employers and employees. *Population and Development Review*, 36(2), 309-330. <https://doi.org/10.1111/j.1728-4457.2010.00331.x>
- VAN SOLİNGE, H., & HENKENS, K. (2008). Adjustment to and satisfaction with retirement: Two of a kind? *Psychology and Aging*, 23(2), 422-434. doi: 10.1037/0882-7974.23.2.422
- WANG, M. (2007). Profiling retirees in the retirement transition and adjustment process: Examining the longitudinal change patterns of retirees' psychological well-being. *Journal of Applied Psychology*, 92(2), 455-474. doi: 10.1037/0021-9010.92.2.455.
- WANG M, & SHİ J. (2014). Psychological research on retirement. *Annual Review Psychology*. 65, 209-233. doi: 10.1146/annurev-psych-010213-115131.
- WANG, M., ZHAN, Y., LİU, S., & SHULTZ, K. (2008). Antecedents of bridge employment: A longitudinal investigation. *Journal of Applied Psychology*, 93(4), 818-830. doi: 10.1037/0021-9010.93.4.818