

JOURNAL OF AWARENESS

International Peer-Reviewed and
Open Access Electronic Journal

Uluslararası Hakemli ve Açık
Erişimli Elektronik Dergi

E-ISSN : 2149-6544
DOI : 10.26809/JOA



JOURNAL OF AWARENESS

E-ISSN: 2149-6544

DOI: 10.26809/joa

International Peer-Reviewed and Open Access Electronic Journal
Uluslararası Hakemli ve Açık Erişimli Elektronik Dergi

Volume / Cilt: 7

Issue / Sayı: 3

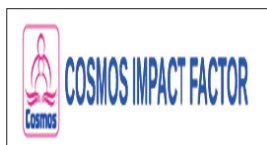
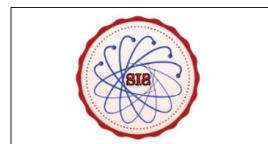
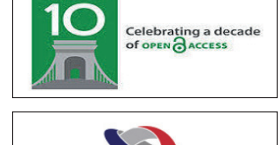
July / Temmuz 2022

Web: <https://journals.gen.tr/joa>

E-mail: joa.editorial@gmail.com

Address: Sarıcaeli Köyü ÇOMÜ Sarıcaeli Yerleşkesi No:29, D.119 Merkez
Çanakkale / TÜRKİYE

ABSTRACTING & INDEXING DİZİN & İNDEKS



ABOUT THE JOURNAL

Journal of Awareness

(E-ISSN 2149-6544) is an international peer-reviewed journal which started to be published in 2016. The journal aims to include studies in the main titles of social sciences and humanities such as; Anthropology, Public Administration, History, Geography, Theology, Philosophy, Folklore, Psychology, Sociology, International Relations, Architecture, Archeology, Art History, Literature, Linguistics, Communication Sciences, Law et al.

In this framework, high quality theoretical and applied articles are published. The views and works of academicians, researchers and professionals working in all fields of social sciences and humanities are brought together. The articles in the journal is published 4 times a year; WINTER (January), SPRING (April), Summer (July), AUTUMN (October). Journal of Awareness is an electronic and open access journal. The DOI (Doi Prefix: 10.26809/joa) number is assigned to all the articles published in the Journal.

Papers are wellcomed both in English and Turkish.

Submit your papert to the journal at <https://journals.gen.tr/joa/about/submissions>

For more information, please mail to joa.editorial@gmail.com

Owner

HOLISTENCE PUBLICATIONS

Contact

Adress: Sarcaeli Köyü ÇOMÜ Sarcaeli Yerleşkesi
No:29, D.119, Merkez-Çanakkale / TÜRKİYE
WEB : [//journals.gen.tr/joa/about/submissions](https://journals.gen.tr/joa/about/submissions)
E-mail : journals@holistence.com
GSM 1: +90 530 638 7017 / WhatsApp

DERGİ HAKKINDA

Journal of Awareness

(E-ISSN 2149-6544) 2016'da yayın hayatına başlayan uluslararası hakemli ve süreli bir dergidir. Dergi, Antropoloji, Kamu Yönetimi, Tarih, Coğrafya, İlahiyat, Felsefe, Halk Bilimi (Folklör), Psikoloji, Sosyoloji, Uluslararası İlişkiler, Mimarlık, Sanat Tarihi, Arkeoloji, Dilbilim, İletişim Bilimleri, Edebiyat ve Hukuk gibi sosyal ve beşeri bilim dallarındaki özgün, derleme ve çeviri içerikli bilimsel araştırmalar ile uygulama, araştırma, inceleme çalışmalarına yer vermektedir.

Bu çerçevede, yüksek kalitede teorik ve uygulamalı makalelere yer verilmektedir. Sosyal ve beşeri bilim alanlarında çalışan sanatçılar, akademisyenler, araştırmacılar ve profesyonellerin görüş ve çalışmaları bir araya getirilmektedir. Dergideki makaleler; KIŞ (Ocak), BAHAR (Nisan), YAZ (Temmuz) ve GÜZ (Ekim) dönemleri olmak üzere yılda dört kez yayımlanmaktadır. Journal of Awareness, açık erişimli elektronik bir dergidir. Dergide yayımlanan tüm makalelere DOI numarası (Doi Prefix: 10.26809/joa) atanmaktadır.

Derginin yayın dili Türkçe ve İngilizce'dir.

Yazılar, Makale Takip Sistemi üzerinden elektronik ortamda gönderilmektedir.

Makalelerinizi, <https://journals.gen.tr/joa/about/submissions> adresinden online olarak yükleyebilirsiniz.

Ayrıntılı bilgi için: joa.editorial@gmail.com adresine mail atabilirsiniz.

Sahibi

HOLISTENCE PUBLICATIONS

İletişim Bilgileri

Adress: Sarcaeli Köyü ÇOMÜ Sarcaeli Yerleşkesi
No:29, D.119, Merkez-Çanakkale / TÜRKİYE
WEB : [//journals.gen.tr/joa/about/submissions](https://journals.gen.tr/joa/about/submissions)
E-mail: journals@holistence.com
GSM 1: +90 530 638 7017 / WhatsApp

EDITORS / EDİTÖRLER

EDITOR-IN CHIEF(S) / BAŞ EDİTÖR(LER)

Turgay BERKSOY

Emeritus Prof. Dr., Marmara University, Faculty of Economics, Department of Public Finance, İstanbul, TÜRKİYE

Filiz Tufan EMİNİ KURTULUŞ

Assoc. Prof. Dr., Çanakkale Onsekiz Mart University, Biga Faculty of Economics and Administrative Sciences, Department of Public Administration, Çanakkale, TÜRKİYE, e-mail: filizemini@hotmail.com

SECTION EDITORS / ALAN EDİTÖRLERİ

Philosophy and Religion/Felsefe ve Din

Hojjatollah JAVANI

Assoc. Prof. Dr., Alzahra University, Faculty of Theology, Department of Religion and Mysticism, Tehran, IRAN, e-mail: hojjatollahj@alzahra.ac.ir

Mehterhan FURKANI

Assoc. Prof. Dr., Aksaray University, Faculty of Islamic Sciences, Department of Basic Islamic Sciences, Aksaray, TÜRKİYE, e-mail: mehtarkhan@aksaray.edu.tr

Geography / Coğrafya

Abdullah SOYKAN

Prof. Dr., Balıkesir University, Faculty of Science and Letters, Department of Geography, Balıkesir, TÜRKİYE, e-mail: asoykan@balikesir.edu.tr

Political Science & Public Administration & International Relations / Siyaset Bilimi & Kamu Yönetimi & Uluslararası İlişkiler

Erkan ARSLAN,

Assist. Prof. Dr., Cumhuriyet University, Yıldızeli Vocational School, Sivas, TÜRKİYE, e-mail: erkana@cumhuriyet.edu.tr

Education / Eğitim

Çiğdem ALDAN KANDEMİR,

Assoc. Prof. Dr., Muğla Sıtkı Koçman University, Faculty of Education, Department of Educational Sciences, Muğla, TÜRKİYE, e-mail: cakarademir@mu.edu.tr

Language and Literature/Dil ve Edebiyat

Seniha KRASNIQI

Assist. Prof. Dr., University of Prishtina, Faculty of Philology, Pristina, KOSOVO, e-mail: senihagylderen@yahoo.com

Mustafa ÖZSARI

Prof. Dr., Balıkesir University, Faculty of Arts and Sciences, Department of Literature, Balıkesir, TÜRKİYE; e-mail: mozsari@balikesir.edu.tr

Media and Communication / Medya ve İletişim

Oğuz Selim KOBABA

Dr., Cumhuriyet University, Faculty of Communication, Department of Journalism, Sivas, TÜRKİYE, email: selimkobaza@cumhuriyet.edu.tr

Psychology and Sociology / Psikoloji ve Sosyoloji

Yılmaz DAŞLI

Assoc. Prof. Dr, Cumhuriyet University, Faculty of Health Sciences, Department of Health Management, Sivas, TÜRKİYE, e-mail: ydasli@cumhuriyet.edu.tr

Administration / Yönetim

Gökben BAYRAMOĞLU

Assoc. Prof. Dr., Hitit University, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Department of Business Administration, Çorum, TÜRKİYE, e-mail: gokbenbayramoglu@hitit.edu.tr

Vildan DURMAZ

Assist. Prof. Dr., Eskisehir Technical University, Faculty of Aeronautics and Astronautics, Department of Aviation Management, Eskişehir, TÜRKİYE, vkorul@eskisehir.edu.tr

Law/Hukuk

İrem BERKSOY

Assist. Prof. Dr., Marmara University, Faculty of Economics, Department of Public Finance, Department of Financial Law, İstanbul, TÜRKİYE, e-mail: irem.berksoy@marmara.edu.tr

MANAGING EDITOR/SORUMLU YAZI İŞLERİ MÜDÜRÜ

Laura AGOLLI

Oakland University, Masters in Public Administration with specialization in Healthcare Administration, USA, e-mail: lagolli@oakland.edu

LANGUAGE EDITOR(S) / DİL EDİTÖRLERİ

Nesrin YAVAŞ

Assist. Prof. Dr., Ege University, Faculty of Literature, Department of American Culture and Literature, İzmir, TÜRKİYE, e-mail: nesrin.yavas@ege.edu.tr

TECHNICAL EDITOR/ TEKNİK EDİTÖR

Cumali YAŞAR

Dr., Çanakkale Onsekiz Mart University, Education Faculty, Department of Computer and Instructional Technology Education, Çanakkale, TÜRKİYE

TASARIM/DESIGNER

İlknur HERSEK SARI

Holistence Academy, TÜRKİYE e-mail: holistence.dizgi@gmail.com

REFEREES IN THIS ISSUE / BU SAYININ HAKEMLERİ

Muhibullah Kirami ÖLGEN,
Prof. Dr., Ege University, Türkiye.

Mustafa Fadıl SÖZEN,
Prof. Dr., Akdeniz University, Türkiye.

Burcu ÜZÜM,
Assoc. Prof. Dr., Kocaeli University, Türkiye.

Niyazi GÜMÜŞ,
Assoc. Prof. Dr., Bolu Abant İzzet Baysal University, Türkiye.

Didem GÖÇMEN,
Assist. Prof. Dr., Turkish Aeronautical Association University, Türkiye.

Tuğba YAŞIN,
Assist. Prof. Dr., Turkish Aeronautical Association University, Türkiye.

"This page is left blank for typesetting"



HOLISTENCE
publications

Bu sayfa dizgiden dolayı boş bırakılmıştır

CONTENTS / İÇİNDEKİLER

ARAŞTIRMA MAKALESİ/RESEARCH ARTICLE

Placebo effect of gemstones

Yusuf Arif Kutlu & Ayten Çalık & Emin Uğur Uluggerli

87

ARAŞTIRMA MAKALESİ/RESEARCH ARTICLE

Türkiye’de emekli bireylerin iş yaşamlarına yeniden dönmelerine ilişkin sosyoekonomik nedenler

Socioeconomic reasons for the return of retired individuals to their working lives in Türkiye

Serdar Çakan & Benan Gök

97

ARAŞTIRMA MAKALESİ/RESEARCH ARTICLE

Yeminli mali müşavirlerde iş stresinin tükenmişlik üzerindeki etkisi: Ankara örneği

The effect of occupational stress on burnout in certified public accountant: a case from Ankara

Alper Bahadır Dalmış & Mustafa Koçak

111

"This page is left blank for typesetting"



HOLISTENCE
publications

Bu sayfa dizgiden dolayı boş bırakılmıştır

ARAŞTIRMA MAKALESİ/RESEARCH ARTICLE

Placebo effect of gemstones

Yusuf Arif Kutlu¹  Ayten Çalık²  Emin Uğur Uluggerli³ 

¹ Assist. Prof. Dr., Çanakkale Onsekiz Mart University, Faculty of Engineering, Dep. of Geophysical Engineering, Türkiye, e-mail: yakutlu@comu.edu.tr

² Assist. Prof. Dr., Çanakkale Onsekiz Mart University, Faculty of Engineering, Dep. of Geological Engineering, Türkiye, e-mail: aytencalik@comu.edu.tr

³ Prof. Dr., Çanakkale Onsekiz Mart University, Faculty of Engineering, Dep. of Geophysical Engineering, Türkiye, e-mail: emin@comu.edu.tr

Abstract

The placebo effect can be explained as a response other than the specific influence of a treatment which comes from the psychosocial forces surrounding the treatment. This effect can be observed all over the world when people use healing stones. In this study, the perception of healing stones was investigated using the questionnaire technique. A popular online site helped reach 415 volunteers who participated in an online survey. Evaluation of the results revealed that gemstones, which are promoted as healing tools and give hope for getting better, have a positive effect on people. On the other hand, even if gemstones are preferred only for use as ornamental stones, jewelry and accessories, then no positive effect is expected from their healing power.

Keywords: Gemstones, healing stones, placebo effect, online survey

Citation/Atıf: KUTLU, Y. A., ÇALIK, A. & ULUGGERLİ, E. U. (2022). Placebo effect of gemstones. *Journal of Awareness*. 7(3): 87-95, DOI: 10.26809/joa.7.3.01

Corresponding Author/ Sorumlu Yazar:
Yusuf Arif Kutlu
E-mail: yakutlu@comu.edu.tr



Bu çalışma, Creative Commons Atıf 4.0 Uluslararası Lisansı ile lisanslanmıştır.
This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

1. INTRODUCTION

Natural stones, which have been mostly perceived as healing tools by all civilizations, are also indicators of beauty, power and social status (Çalık et al. 2018; Hatipoğlu et al. 2018). Here the general term “natural stones” is used to define both precious and semi-precious gems and also colourful rocks. Besides just having eye-catching colours, natural stones are also used for healing purposes (Truter, 2006; Bishop, 2007; Gienger and Maier, 2009). Their positive effects on health are related to certain beliefs and the social environment (Ishaque et al. 2009). The healing perception of gemstones is that their mineralogical properties facilitate healing, which include: their perfect crystal structure, brilliance, eye-catching colours and electrical and magnetic properties (Çalık, 2020). Therefore, they are widely used to heal physical and emotional problems (Micke et al. 2010; Seraj et al. 2011; Atodaria et al. 2017). On a global scale, the market size of natural stones is expected to reach \$443 billion in 2022 (GGJM, 01.10.2021). In recent years, a synthetic version of popular gemstones produced in the laboratory has also entered the market intensively (Renfro et al. 2010; Calik et al. 2019). Knowing that most of the stones in the market are synthetic due to excessive demand, it is possible that the expected healing from these stones is the placebo effect in psychology. The placebo can be explained as an effect other than the specific outcome of any treatment (Brody, 1982). Pavlov’s classical conditioning theory can also be adapted to the placebo effect (Montgomery and Kirsch, 1997). The expectation of recovery contributes to the recovery process of the patient (Frank, 1986; Miller et al. 2009; Jütte, 2013). The placebo effect usually comes from the psychosocial forces surrounding the treatment process (Zion and Crum, 2018).

The purposes for using natural stones all over the world are very similar. Therefore, the perception of healing stones on people can be investigated using the questionnaire technique. In this study, a total of 415 people participated in an online survey. Outcomes indicated that natural stones, which are considered to have medicinal properties and give people hope for getting better, have a positive effect on treatment progress.

2. MATERIALS AND METHODS

2.1. Theoretical Framework

The placebo effect became a new area of research in clinical pharmacology after the publication of Beecher’s classic work entitled “The Powerful Placebo” (Beecher, 1955). He defined placebo as a form of medical treatment used for its symbolic effect, or an attempt to accelerate medical treatment, which the physician believes will not be of particular efficacy for the condition being treated. On the other hand, the placebo was also explained as the effects other than the specific outcome of a treatment, the therapeutic effects of biomedically ineffective drugs and the therapeutic effects of drugs that cannot be explained by their pharmacological properties, and also a combination of these three treatments (Brody, 1982). Apart from their unique effects, drugs and medical procedures also contribute to the healing process of the patient with the “healing expectation” symbolically aroused in human consciousness (Frank, 1986). The most widely accepted theory for modelling the placebo response is that it can be expressed as expectation and conditioning that includes conscious and unconscious mental processing. How these mechanisms shape the placebo response is not fully understood. According to this theory, the person’s expectation about the substance taken or the procedure applied also reveals the placebo effect. When Pavlov’s classical conditioning theory is adapted to the placebo effect, such effect can be expressed as both the conditioned stimulus and the conditioned response (Montgomery and Kirsch, 1997). Given the limited evidence for the clinical significance of placebo effects, experimental studies aiming at translating scientific understanding of the placebo effect into improved patient care are recommended (Miller et al. 2009). Recent research shows that expectation is an integral part of the placebo effect (Jütte, 2013). Placebo effects mediate a variety of processes, including learning, anticipation, and social cognition, and can affect a variety of clinical and physiological outcomes related to health (Wager and Atlas, 2015). It has also been shown that the placebo response can be conceptualized as the reaction of a distributed neural

system within the central nervous system (Puviani and Rama, 2016). Finally, the placebo effect comes from the psychosocial forces surrounding the patient and the treatment, not the contrived practices themselves (Zion and Crum, 2018).

In this study, the conceptual model is based on the perception of healing, hope, interest and placebo. The dependent variables Healing, Hope, and Interest are assumed to have a positive effect on the Placebo Effect, which is considered the dependent variable in Figure 1.

Perceived healing from natural stones occurs due to their excellent crystal structures, brilliance and eye-catching colours (Bishop, 2007; Hatipoğlu et al. 2018; Çalık, 2020; Kutlu et al. 2022). When natural stones are promoted as having healing properties, the psychosocial forces surrounding the treatment are affected (Zion and Crum, 2018). Based on this situation, the H1 hypothesis is that people prefer to use healing stones for therapeutic purposes because they are promoted as healing tools.

Hope of cure and conditioning affects the treatment process positively (Frank, 1986; Montgomery and Kirsch, 1997; Miller et al. 2009). Natural stones are widely used to try to heal emotional problems (Micke et al. 2010; Seraj et al. 2011; Atodaria et al. 2017; Kutlu et al. 2022). Based on this situation, the H2 hypothesis is that people prefer to use healing stones for therapeutic purposes because they are hopeful that using them will help solve problems.

Natural stones are an indicator of beauty, power and social status (Hatipoğlu et al. 2018). Natural stones are also believed to be a source of healing beyond their eye-catching colours (Bishop, 2007; Gienger and Maier, 2009; Çalık, 2020). Based on these concepts, the H3 hypothesis is that people

prefer to use healing stones for therapeutic purposes because they find them very interesting.

2.2. Methods

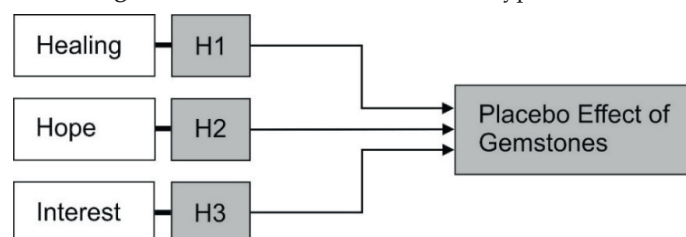
The questionnaire is one of the most basic information gathering tools that is used to determine social trends (Gallup, 1947). Several different survey types have been used including: face-to-face interview, e-mail, telephone and online etc. (Alreck and Settle, 2004; Neuman, 2006; Fowler, 2008; Groves et al. 2009). Before starting a survey, the type of survey, question types, sample size and reliability limits should be determined (Barnett, 2002). A sufficient number of trial questionnaires should also be conducted in advance to evaluate whether there are any problematic factors between the interviewers and the subjects conducting the survey (Fink, 2017). Choosing the data collection method appropriately, being systematic and classifying it properly allows appropriate analysis of the findings (Presser et al. 2004).

Even though the use of medicinal stones in the alternative medicine field all over the world differ in parallel with the cultural structures of societies, the application methods are very similar to each other. Therefore, the perception of healing stones can be investigated using the questionnaire technique. In this study, the online survey technique was employed using different social media.

2.3. Field Works

In this survey, participants were mostly selected from different social media channels. As a selection criterion, people who answered the distinctive question (e. g. Do you know someone who seeks healing from natural stones?) positively were invited to fill up the survey.

Figure 1. Theoretical framework and hypotheses.



In survey studies, the sample size should be at least 10 times higher than the independent variables (Kline, 1994). However, among published studies, the sample size has been at least 15 times higher (Stevens, 1996). The minimum number of subjects can be calculated as $N > 50 + 8M$, with M being the independent variable (Tabachnick and Fidell, 2007). Within the scope of this study and given these three criteria, 415 people were selected to carry out the survey. The questionnaire for the survey was prepared in consultation with many experts from different fields. The survey consisted of 18 questions/statements in five sections. The first section covered demographics; the second section covered four questions about the Healing variable; the third section covered three questions concerning the Hope variable and the fourth section covered four questions about the Interest variable and the last three questions about the dependent variable, Placebo. Multiple regression was used to examine the relationship between the independent variables and the dependent variable (Berry and Feldmen, 1985; Allison, 1999). Using the IBM SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) program (Bryman, 2008). In the data analysis, mean and standard deviation (std.) were used for each questionnaire. The skewness and kurtosis values for all expressions were calculated between -2 and +2 (George and Mallery, 2010).

The averages of the scales ranging from one to five in Table 1 were evaluated by considering the Five-Point Likert scale intervals (Pimentel, 2019). In binary scales such as Y/N, between 1.0-1.50 was evaluated as 'Yes' and between 1.51-2.0 as 'Not'.

Table 1. Five-Point Likert Scale interval

Scale	Interval	Difference	Mean		
1	1.0-1.79	0.79	Never	Definitely Not	Never
2	1.80-2.59	0.79	Slightly	Probably Not	Rarely
3	2.60-3.39	0.79	Moderately	Possibly	Sometimes
4	3.40-4.19	0.79	Very	Probably	Most of the time
5	4.20-5.0	0.80	Extremely	Definitely	Always

3. RESULTS

The study was conducted in 2020. The demographics were evaluated by frequency analysis. Accordingly, 68% of the attendees were female and the rest were male. Participants mostly consist of people between the ages of 18-50, having at least an undergraduate education and monthly incomes ranging from \$401 to \$2000 (Table 2).

Table 2. Demographic statements

	Frequency	Percent
S1. Gender.		
Female	282	68.0
Male	133	32.0
Total	415	100.0
S2. Age.		
<18	1	0.2
18-30	104	25.1
31-50	261	62.9
51-70	47	11.3
70<	2	0.5
Total	415	100.0
S3. Education level.		
Primary	1	0.2
Middle-High	14	3.4
Associate	16	3.9
Graduate	109	26.3
Postgraduate	275	66.3
Total	415	100.0
S4. Income rate.		
<\$200	15	3.6
\$200-\$400	20	4.8
\$401-\$1000	115	27.7
\$1001-\$2000	231	55.7
\$2000<	34	8.2
Total	415	100.0

With regard to the having hope in natural stones, 87% of the participants stated that some natural stones can heal, 57.6% stated that healing from natural stones is based on scientific findings, and at a moderate level, some participants believed that natural stones can be healing tools and used to cure some ailments in society (Table 3).

Table 3. Statements about variable Healing

	Frequency	Percent	Mean	Std.
S5. Do you think some ornamental stones are can heal?				
Yes	361	87.0	1.13	0.34
Not	54	13.0		
Total	415	100.0		
S6. Do you think that healing using natural stones is grounded in science?				
Yes	239	57.6	1.42	0.50
Not	176	42.4		
Total	415	100.0		
S7. How effective do you think that the stones are in healing?				
Never	24	5.8		
Slightly	77	18.6		
Moderately	213	51.3	2.97	0.85
Very	92	22.2		
Extremely	9	2.2		
Total	415	100.0		
S8. How effective do you think that healing stones can help people recover from some diseases?				
Never	11	2.7		
Slightly	87	21.0		
Moderately	229	55.2	2.96	0.75
Very	83	20.0		
Extremely	5	1.2		
Total	415	100.0		

While eye-catching colours are moderately effective in influencing natural stone preference for treatment, the belief that they can cure ailments and their promotion as having medicinal properties are also highly effective (Table 4).

When questions about the level of interest in natural stones were examined, 39.3% of the participants stated that they knew the name of the natural stone that represents their zodiac sign, 33% said that they tried to heal by using natural stones and a moderate level of participants kept natural stones in their living environments. Therefore, results suggested that a moderate number of the participants were interested in natural stones if they were introduced as having medicinal properties (Table 5).

Table 4. Statements about variable Hope.

	Frequency	Percent	Mean	Std.
S9. How effective are the therapeutic powers of the stones when people are hopeful about getting better?				
Never	18	4.3		
Slightly	35	8.4		
Moderately	136	32.8		
Very	168	40.5	3.51	0.98
Extremely	58	14.0		
Total	415	100.0		
S10. How effective do the colours of them reinforce the idea that the stones can heal?				
Never	28	6.7		
Slightly	73	17.6		
Moderately	116	28.0	3.28	1.09
Very	152	36.6		
Extremely	48	11.1		
Total	415	100.0		
S11. How effective do well-presented stones bring about therapeutic purposes?				
Never	11	2.7		
Slightly	36	8.7		
Moderately	119	28.7		
Very	184	44.3	3.62	0.94
Extremely	65	15.7		
Total	415	100.0		

Table 5. Statements about variable Interest.

	Frequency	Percent	Mean	Std.
S12. Do you know the name of the natural stone that represents your horoscope?				
Yes	163	39.3		
Not	252	60.7	1.61	0.49
Total	415	100.0		
S13. Have you ever tried to heal using the stones?				
Yes	137	33.0		
Not	278	67.0	1.67	0.47
Total	415	100.0		
S14. How interested are you in healing stones?				
Never	53	12.8		
Slightly	133	32.0		
Moderately	170	41.0	2.61	0.97
Very	42	10.1		
Extremely	17	4.1		
Total	415	100.0		
S15. How often do you wear natural stones or keep them in your living spaces?				
Never	57	13.7		
Rarely	99	23.9		
Sometimes	164	39.5	2.77	0.86
Most of the time	73	17.6		
Always	22	5.3		
Total	415	100.0		

Participants' belief in the ability of the human body to heal itself was at a moderate level. Also, their confidence in the treatment process was very important. When they were desperate, their tendency to try a method other than modern medicine was very high (Table 6).

Table 6. Statements about variable Placebo

	Frequency	Percent	Mean	Std.
S16. Would you rather use an alternative method rather than a medical treatment for an incurable disease?				
Definitely Not	15	3.6		
Probably Not	92	22.2		
Possibly	33	8.0		
Probably	197	47.5	3.56	1.14
Definitely	78	18.8		
Total	415	100.0		
S17. How effective do you think it is to believe in your medical treatment for the recovery process to be successful?				
Never	5	1.2		
Slightly	34	8.2		
Moderately	136	32.8		
Very	191	46.0	3.59	0.85
Extremely	49	11.8		
Total	415	100.0		
S18. To what extent can the human body recover from an illness itself without any medical support?				
Never	26	6.3		
Slightly	89	21.4		
Moderately	186	44.8	2.99	0.95
Very	92	22.2		
Extremely	22	5.3		
Total	415	100.0		

The skewness and kurtosis values for all expressions were calculated between -2 and +2. These values are within the desired reliability

limits (George and Mallery, 2010). Cronbach's Alpha values of 0.70 and above indicate that the questionnaire used is reliable (Nunnally, 1978). In this study, the calculated values were above 0.70 for all group questions. In studies on social sciences, although the determined variables are considered independent, there is also a link between them. Therefore, the Oblimin with Kaiser Normalization technique should be used in factor analysis (Kaiser, 1958; Clarkson and Jennrich, 1988). In addition, values of the factorial weight should be above 0.5 (Hulland, 1999). In this study, the Oblimin with Kaiser Normalization technique was preferred in the factor analysis for the independent variables (Healing, Hope and Interest) and the dependent variable (Placebo).

In the distribution of the factorial weight, presented in Table 7, there is no transitive between the factors and the smallest value is above 0.5. In addition, the total variance of the factors should be at least 50% (Dawson, 2016). In the current study, the total variance value (58.598%) was above 50%. If the Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) is at least 0.5 and the Bartlett p value is at most 0.05, then it can be assumed that the sample size and the collected data are suitable for factor analysis (Kaiser, 1974; Snedecor and Cochran, 1989). In this study, the KMO value was calculated as 0.837 and the p value as 0.000 (Table 7).

Table 7. Pattern Matrix

Variable	Item	Factor Loading				Cronbach's Alpha
		1	2	3	4	
Healing	S5	-0.788				0.81
	S6	-0.782				
	S7	0.724				
	S8	0.509				
Interest	S12		0.771			0.76
	S13		0.713			
	S14		-0.695			
	S15		-0.674			
Hope	S9			0.795		0.70
	S10			0.704		
	S11			0.641		
Placebo	S16				0.767	0.72
	S17				0.737	
	S18				0.733	

Rotation method: Oblimin with Kaiser Normalization
Total variance of factors: 58.598%
Kaiser-Meyer-Olkin (KMO): 0.837
Bartlett's Test of Sphericity (Chi-Square: 1452.579 df: 91 p=0.000)

The significance of the p value (0.000b) in the Anova table (Table 8) was less than 0.005, indicating that at least one of the independent variables was related to the dependent variable. In addition, the regression model used, $f(3.411)=28.635$, explained approximately 20% of the variance (Adjusted R Square: 0.201) in the dependent variable (Bartlett, 1936; Cochran and Cox, 1992).

Tolerance (Tol) and Variance Inflation Factor (VIF) values are used to determine the multicollinearity problem between variables. A tolerance value less than 0.10 and a VIF value greater than 4 indicate a multicollinearity problem (Hair et al. 2009). The tolerance values calculated in this study were above 0.10. VIF values were below 10. Therefore, there is no question of multicollinearity among the independent variables (Table 9).

In multiple regression analysis, for a hypothesis to be valid, the β value is expected to be greater than 0.10 and the p value less than 0.05 (Berry and Feldman, 1985). In this study, for hypothesis H1, the β value (0.304) was greater than 0.10 and the p value (0.000) was less than 0.05. That is, there is a strong positive correlation between the Healing independent variable and the Placebo dependent variable. For hypothesis H2, the β value (0.191) was greater than 0.10 and the p value (0.001) was less than 0.05. In other words, there was a strong positive correlation between the Hope independent variable and the Placebo dependent variable. For hypothesis H3, the β value (0.057) was less than 0.10 and the p value (0.274) was greater than 0.05. This indicated that there was no positive correlation between the independent variable of Interest and the dependent variable of

Placebo (Table 9). Within the scope of this study, the H1 and H2 hypotheses were accepted and the H3 hypothesis was rejected.

4. DISCUSSION

Our findings are as follows; hearsay and promotions have control over the behavioral approaches. In fact, the natural stones are promoted as “healing tools” and this is effective in influencing the preference for them hope of cure. In this study, there is a strong positive correlation between Healing (independent variable) and Placebo (dependent variable). This supports previous studies (Bishop, 2007; Ishaque et al. 2009; Seraj et al. 2011; Atodaria et al. 2017; Çalık et al. 2018; Hatipoğlu et al. 2018; Çalık, 2020). Also, “Hope of cure” or “expectation” affected the treatment process positively (Frank, 1986; Montgomery and Kirsch, 1997; Miller et al. 2009; Micke et al. 2010; Atodaria et al. 2017; Zion and Crum, 2018). Contrary to previous studies, it can be stated that the interest in natural stones due to their eye-catching colors is not related to their therapeutic use. Color and specific shape do not play any role in the selection of cure related usage.

5. LIMITATIONS

People with undergraduate level predominated the survey participants. The tendency towards higher education levels may cause bias in the results. In addition, since there is no control group in our survey, it is good to hold that the results obtained may be subjective to a certain extent. Despite these issues, we believe that the results still provide descriptive results.

Table 8. Anova values

Model		Sum of sq.	df	Mean sq.	f	p
1	Regression	40.424	3	13.475	28.635	0.000 ^b
	Residual	193.404	411	0.471		
	Total	233.827	414			

Table 9. Test of hypotheses

Hypotheses	β	t	p	Tol.	VIF	Outcome
H1	0.304	5.841	0.000	0.742	1.347	Accepted
H2	0.191	4.181	0.001	0.964	1.038	Accepted
H3	0.057	1.096	0.274	0.746	1.340	Rejected
<i>Adjusted R Square:0.201</i>		<i>Dependent variable: Placebo</i>				

6. CONCLUSION

There is a strong positive correlation between independent variables (Hope and Healing) and dependent variable (Placebo). On the contrary, there is not a positive correlation between independent variable (Interest) and dependent variable (Placebo).

In other words, we may conclude that if the natural stones are introduced as medicinal, they are used by people with the expectation of being cured regardless of their shape or color. On the other hand, the stones with eye-catching colors and shapes are used only for jewelry and are not preferred for therapeutic purposes.

It is very strongly suggested that the word "Healing", which is preferred in the promotion of natural stones, should be banned legally, to avoid disrupting and exploiting the medical treatment process.

7. ACKNOWLEDGEMENTS

We thank Sheila CHRISTOPHER for the language editing.

8. FUNDING

The study was supported by the SRP project (ÇOMÜ BAP FBA-2019-2783).

REFERENCES

- Allison, P.D. (1999). *Multiple regression: A primer*. Sage, ISBN: 978-0761985334.
- Alreck, P.L. & Settle, R.B. (2004). *The Survey Research Handbook*. McGraw Hill, 3rd ed., ISBN: 978-0072945485.
- Atodaria, E., Gandhi, K., Raole, V. & Mashru, T. (2017). Healing Powers of Gem Therapy: An Update. *EJPMR*. 4(8), 362-375.
- Barnett, V. (2002). *Sample Survey Principles and Methods*. London: Arnold, 3rd ed., ISBN: 978-0-470-68590-7.
- Bartlett, M.S. (1936). The Square Root Transformation in the Analysis of Variance. *Journal of the Royal Statistical Society*. 3, 68-78.
- Beecher, H.K. (1955). The Powerful Placebo. *J. Am. Med. Assoc.* 159(17), 1602-1606.
- Berry, W.D. & Feldman, S. (1985). *Multiple Regression in Practice*. Sage, 1st ed., ISBN: 978-0803920545.
- Bishop, L.M. (2007). *Words, Stones, and Herbs: The Healing Word in Medieval and Early Modern England*. Syracuse University Press, ISBN: 978-0815631248.
- Brody, H. (1982). The Lie That Heals: The Ethics of Giving Placebos. *Ann Intern Med.* 97, 112-118.
- Bryman, A. (2008). *Social Research Methods*. Oxford: Oxford University Press, 3rd ed., ISBN: 978-0199202959.
- Çalık, A., Deniz, O., Yasar, C. & Ulugergerli E.U. (2018). Umüt Kaynağı olarak Doğal Kaynaklar ve Yer-bilimleri: Yaşam Bilimlerinde Risk, Kaygı ve Umüt Üzerine Yazılar. *Rating Academy Yayınları*. 11-28.
- Calik, A., Karaca, O., Yasar, C. & Ulugergerli, E.U. (2019). Fake and Synthetic Minerals; A Way to Sustain the Gem Supply. *In Environmental Geotechnology*. 319-328.
- Çalık, A. (2020). Antik Çağlardan Günümüze Süs Taşlarının Şifa Kaynağı (İyileştirme-Koruma) Olarak Kullanım Şekilleri ve Nedenleri: Sağlık Bağlamında Edebiyat, Sanat ve Tarih. *Rating Academy Yayınları*. 75-85.
- Clarkson, D.B. & Jennrich, R.I. (1988). Quartic Rotation Criteria and Algorithms. *Psychometrika*. 53, 251-259.
- Cochran, W.G & Cox, G.M. (1992). *Experimental Designs*. New York: Wiley, 2nd ed., ISBN: 978-0471545675.
- Dawson, J. (2016). *Analyzing Quantitative Survey Data for Business and Management Students*. Sage, 1st ed.
- Fink, A. (2017). *How to Conduct Surveys: A Step-By-Step Guide*. California: Sage Publications, 6th ed., ISBN: 978-1483378480.
- Fowler, F.J. (2008). *Survey Research Methods*. Newbury Park, CA: Sage, 4th ed., ISBN: 978-1412958417.
- Frank, J. (1986). Psychotherapy-The Transformation of Teanings. *J.R.Soc.Med.* 74, 241-246.
- Gallup, G. (1947). The Quintamensional Plan of Question Design. *Public Opinion Quarterly*. 3, 385-393.
- George, D. and Mallery, M. (2010). *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference*. Taylor & Francis, 11th ed., ISBN: 978-0205011247.

- GGJM (Global Gems & Jewelry Market) (2021). Report: Global Gems & Jewelry Market. <https://www.researchandmarkets.com/reports/4089890/global-gems-and-jewelry-market-by-type-by>, [Date Accessed: 01/10/2021].
- Gienger, M. & Maier, W. (2009). *Healing Stones for the Vital Organs: 83 Crystals with Traditional Chinese Medicine*. Healing Arts Press, 1st ed., ISBN: 978-1594772757.
- Groves, R.M., Fowler, F.J., Couper, M.P., Lepkowski, J.M., Singer, E. & Tourangeau, R. (2009). *Survey Methodology*. New York: Wiley, 2nd ed., ISBN: 978-0-470-46546-2.
- Hair, J.F., Anderson, R.E., Tatham, R.L. & Black, W.C. (2009). *Multivariate Data Analysis*. Pearson, 7th ed., ISBN: 978-0138132637.
- Hatipoğlu, M., Kılıç, S., Babalık, H., Güner, E. & Güney, H. (2018). Healing-Therapy (Protective and Treatment) Effects on the Human Life of the Gemstones (Having Nodular and Crystalline Appearances); Some Samples Used in the Ancient and Medieval Times. *International Journal of Scientific and Technological Research*. 4(7), 10-37.
- Hulland, J. (1999). Use of Partial Least Squares (PLS) In Strategic Management Research: A Review of Four Recent Studies. *Strategic Management Journal*. 20, 195-204.
- Ishaque, S., Saleem, T. and Qidwai, W. (2009). Knowledge, Attitudes and Practices Regarding Gemstone Therapeutics in A Selected Adult Population in Pakistan. *BMC Complementary and Alternative Medicine*. 9(32), 1-17.
- Jütte, R. (2013). The Early History of The Placebo. *Complementary Therapies in Medicine*. 21, 94-97.
- Kaiser, H.F. (1958). The Varimax Criterion for Analytic Rotation In Factor Analysis. *Psychometrika*. 23, 187-200.
- Kaiser, H.F. (1974). An Index of Factorial Simplicity. *Psychometrika*. 39(1), 31-36.
- Kline, P. (1994). *An Easy Guide to Factor Analysis*. London: Routledge, 1st ed., ISBN: 9781315788135.
- Kutlu, Y.A., Çalık, A. & Ulugergerli, E.U. (2022). A Quest for why gemstones are used for healing. *Journal of Awareness*. 7(2): 65-72, Doi: 10.26809/joa.7.2.02.
- Micke, O., Schonekaes, K., Mucke, R., Kisters, K. & Buntzel, J. (2010). Mystical Stones in Oncology: Crystal Healing Power or Perfect Nonsense? *Trace Elements and Electrolytes*. 27, 73-79.
- Miller, F.G., Colloca, L. & Kaptchuk, T.J. (2009). The Placebo Effect Illness and Interpersonal Healing. *Perspectives in Biology and Medicine*. 52(4), 518-539.
- Montgomery, H.H. & Kirsch, I. (1997). Classical Conditioning and The Placebo Effect. *Pain*. 72, 107-113.
- Neuman, W.L. (2006). *Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches*. Boston: Pearson Education, 6th ed., ISBN: 0205457932.
- Nunnally, J.C. (1978). *Psychometric Theory*. New York: McGraw-Hill.
- Pimentel, J.L. (2019). Some Biases in Likert Scaling Usage and its Correction. *IJSBAR*. 45(1), 183-191.
- Presser, S., Couper, M.P., Lessler, J.T., Martin, E., Martin, J., Rothgeb, J.M. and Singer, E. (2004). Methods for Testing & Evaluating Survey Questions. *Public Opinion Quarterly*. 109-130.
- Puviani, L & Rama, S. (2016). Placebo Response is Driven by UCS Revaluation: Evidence, Neurophysiological Consequences and a Quantitative Model. *Scientific Reports*. 6(28991), 1-16.
- Renfro, N., Koivula, J.I., Wang, W. & Roskin, G. (2010). Synthetic Gem Materials in the 2000s: A Decade in Review. *Gems&Gemology*. 46(4), 260-273.
- Seraj, S., E-Khudha, M., Aporna, S.A., Khan, S.H., Islam, F., Jahan, F.I., Mou, S.M., Khatun, Z. and Rahmatullah, M. (2011). Use of Gemstones for Preventive and Curative Purposes: A Survey Among the Traditional Medicinal Practitioners of the Bede Community of Bangladesh. *American-Eurasian Journal of Sustainable Agriculture*. 5(2), 263-269.
- Snedecor, G.W. & Cochran, W.G. (1989). *Statistical Methods*. Iowa State University Press, 8th ed., ISBN: 978-0813815619.
- Stevens, J.P. (1996). *Applied Multivariate Statistics for The Social Sciences*. New Jersey: Lawrence Erlbaum, 3rd ed., ISBN: 0805834710.
- Tabachnick, B.G. & Fidell, L.S. (2007). *Using Multivariate Statistics*. Boston: Pearson Education, 5th ed., ISBN: 978-0205459384.
- Truter, I. (2006). Crystal Healing and Gem Therapy - "Using Energy Vibrations to Heal and Harmonise": Complementary and Alternative Medicine. *SA Pharmaceutical Journal*. 73(8), 54-57.
- Wager, T.D. & Atlas, L.Y. (2015). The Neuroscience of Placebo Effects: Connecting Context, Learning and Health. *Nature Reviews-Neuroscience*. 6, 403-418.
- Zion, S.R. & Crum, A.J. (2018). Mindsets Matter: A New Framework for Harnessing the Placebo Effect in Modern Medicine. *International Review of Neurobiology*. 138, 137-160.

"This page is left blank for typesetting"



HOLISTENCE
publications

Bu sayfa dizgiden dolayı boş bırakılmıştır

ARAŞTIRMA MAKALESİ/RESEARCH ARTICLE

Türkiye’de emekli bireylerin iş yaşamlarına yeniden dönmelerine ilişkin sosyoekonomik nedenler*

Socioeconomic reasons for the return of retired individuals to their working lives in Türkiye

Serdar Çakan¹ 

Benan Gök² 

¹Dr., Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu MYO, Türkiye, e-mail: drserdarcakan@gmail.com

²Dr., Bağımsız Araştırmacı, Türkiye, e-mail: benangok@gmail.com

Özet

Daha uzun yaşam beklentileri ve daha düşük doğurganlık oranları ile birçok ülke, yaşlanan bir nüfusa sahip olmanın getirdiği finansal ve psikolojik sorunlar ile işgücü arzı problemleriyle karşı karşıya kalmaktadır. İleri yaştaki bireylerin emekli olduktan sonra tekrar çalışma yaşamlarını devam ettirmek istemeleri, bu zorluklarla mücadelenin önemli bir yolu olarak görülmektedir. Son yıllarda örgütler, daha ileri yaştaki emekli bireylerin çalışma yaşamlarını devam ettirmeleri için işyeri uygulamalarını daha kapsayıcı olacak şekilde ayarlama gerektiğini anlamaya başlamaktadırlar. Bununla birlikte, daha ileri yaştaki bireylerin emeklilik sonrası yeniden çalışmaya devam etme niyetleri üzerindeki etkilerini araştıran nispeten az sayıda ampirik çalışma bulunmaktadır. Literatürdeki bu az sayıdaki ampirik çalışma bulguları, hangi faktörlerin ileri yaştaki emekli bireylerin çalışmaya devam etmeye teşvik etmede etkili olduğunu belirlemeye yönlendirmektedir. Bu araştırmanın amacı, emekli olduktan sonra tekrar iş yaşantısına dönen ileri yaştaki bireylerin işgücüne sürekli katılım kararlarını etkileyen faktörlerin neler olduğunu belirlemektir. Bu araştırmanın örneklemini, İstanbul, Sakarya ve Kocaeli illerinde yaşayan ve emeklilik sonrası çalışmaya devam eden katılımcılardan oluşmaktadır. Toplanan verilerin, betimsel ve içerik analizleri ile değerlendirilerek ampirik bulgulara ulaşılması hedeflenmektedir. Araştırma sayesinde “kariyer/yaş ilişkisine bağlı algılar”, “gelir kaybı/alım gücü”, “toplumsal statü/itibar” ve “kişisel beden ve ruh sağlığı” başlıklı alt temalar üzerinden etkili sonuçlara ulaşılmıştır. Elde edilen sonuçların ilgili iş kanunlarında ve SGK mevzuatında iyileştirmeler yapılmasına katkı sağlayacağı umulmaktadır.

Anahtar kelimeler: Kıdemli işgücü, yaşlanan işgücü, emeklilik, nitel araştırma

* Bu araştırma, 14th International Congress on Social Studies with Recent Researches için hazırlanan ve 29.10.2021 tarihinde başarı ile sunulan “Yüksek Kıdemli İş Görenlerin Kariyer Kısıtlarına Bağlı Gelişen Sosyoekonomik Problemler Üzerine Bir Araştırma” adlı bildirdiden üretilmiştir.

Citation/Atf: ÇAKAN, S., & GÖK, B. (2022). Türkiye’de emekli bireylerin iş yaşamlarına yeniden dönmelerine ilişkin sosyoekonomik nedenler. *Journal of Awareness*. 7(3): 97-110, DOI: 10.26809/joa.7.3.02

Corresponding Author/ Sorumlu Yazar:
Serdar Çakan
E-mail: drserdarcakan@gmail.com



Bu çalışma, Creative Commons Atif 4.0 Uluslararası Lisansı ile lisanslanmıştır.
This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

Abstract

Due to longer life expectancies and lower fertility rates, many different countries face the financial and psychological concerns and limited demand of workforce problems due to having an aging population. The desire of older individuals to continue their working life after retirement is seen as an important way to combat these difficulties. In recent years, organizations have begun to realize that it is necessary to adjust workplace practices to be more inclusive in order for retired individuals to continue their working lives. However, there are relatively few empirical studies investigating the effects on older people's intention to rework after retirement. The findings of the few empirical studies in the literature lead to determining which factors are effective in encouraging retirees to continue working. The aim of this research is to determine what factors affect the decisions of indefinite participation in the labor force of elderly individuals who return to occupational life. The sample of this research consists of participants who are living in the cities of Istanbul, Sakarya and Kocaeli and continuing to work after retirement. It is aimed to reach empirical findings by evaluating the collected data with descriptive and content analysis. With this research, effective results were obtained through sub-themes titled "perceptions related to career/age relationship", "loss of income/purchasing power", "social status/reputation" and "personal physical and mental health". It is expected that the obtained results will contribute to improvements in the relevant labor law and Social Security Institution (SGK) legislation.

Keywords: Senior workforce, aging workforce, pension, qualitative research

1. GİRİŞ

Bireyler açısından "yaşlılığın" ne zaman başladığı konusunda kabul edilmiş genel bir tanım bulunmamaktadır (Charness, 2008). Ancak araştırmalar, yaşlanmanın bireyin kronolojik yaşı üzerinde sosyal, çevresel ve psikolojik faktörlerin etkisi olduğunu ve bunların da bireylerin yaşlanma süreçlerini farklı şekillerde etkilediğini göstermektedir (Ilmarinen, 2001). Bu durum, ülkelerin makroekonomik şartlarını, hane halkı ekonomilerini farklı şekilde etkilemektedir. Sanayileşmiş ekonomilere sahip ülkelerde, emek piyasalarındaki daralmalardan dolayı ileri yaştaki işgücünün emeklilik süreçlerinin ertelenmesine dair formüllerin arandığı gözlemlenmektedir. Genç nüfus problemleri yaşayan sanayileşmiş ülkelerin amacı; işgücünü emek piyasasında daha uzun süre tutarak, mevcut sosyal güvenlik programlarının sürdürülebilirliğini artırmaya yardımcı olmaktır (Munnell ve Sass, 2008). Bununla birlikte dünyanın dört bir yanındaki araştırmacılar, işgücü piyasasındaki fırsatları kısıtlayan ve ileri yaştaki çalışanların geleneksel emeklilik yaşından sonraki dönemde çalışmaya devam etme nedenlerini artıran ve azaltan faktörleri incelemeye başlamışlardır (Schulz ve Binstock, 2008). Ancak emekliliğe başlama motivasyonunu inceleyen araştırmalarda bireylerin emeklilik yaşından sonra çalışmaya devam etme

nedenleri üzerine az sayıda çalışma yapılmıştır (Weckerle ve Shultz, 1999; Armstrong-Stassen, 2008; Gobeski ve Beehr, 2009). Dolayısıyla bu araştırmanın odak noktası, ileri yaştaki bireylerin emeklilik sonrası yeniden aktif çalışmaya devam etme nedenleri üzerine ampirik bulgulara ulaşmayı hedeflemektedir. "Sosyal, ekonomik, psikolojik ve sağlık gibi faktörler bireylerin emeklilik sonrası tekrar iş yaşantısına geri dönme kararını değiştirebilir mi?" sorusu, bu araştırmanın temel sorunsalını oluşturmaktadır. Bu araştırma temelde iki yönlüdür: Birincisi, Türkiye'deki emek piyasasının, ileri yaştaki çalışanların emeklilik kararlarını ve işgücü piyasasındaki gelecek beklentilerini nasıl şekillendirdiği hakkında artan bir bilgi birikimine katkıda bulunmayı amaçlamaktadır. İkincisi, araştırma bulgularına dayalı olarak, geleneksel emeklilik yaşının ötesinde ileri yaştaki çalışanların sürekli istihdamının önündeki kurumsal engelleri hafifletmenin yollarını arayan öneriler sunmaktadır. Bu amaçlar doğrultusunda Türkiye örneğine odaklanılarak, bu konudaki uluslararası varyasyonların anlaşılmasını kolaylaştırmak istenmektedir. Çünkü emeklilik öncesi planlama davranışlarının emekliliğe geçişte olumlu bir uyum sağlayıp sağlamadığı büyük ölçüde bilinmemektedir (Moffatt ve Heaven, 2017; Mirowsky ve Ross, 2017). Bu kapsamda, emeklilik öncesi planlamanın emeklilik uyumu üzerindeki etkileri üzerinde durulmaktadır.

Ardından ileri yaştaki bireylerin emeklilik sonrası tekrar çalışma isteklerini hangi faktörlerin işgücü kararlarını etkili bir şekilde değiştirdiği ele alınmaktadır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Emeklilik Öncesi Planlama ve Emekliliğe Uyum

Uluslararası literatürde emeklilik, çoğunlukla bir karar verme süreci, bir kariyer aşaması veya bir uyum süreci olarak kavramsallaştırılmaktadır (Wang ve Wanberg, 2017). Emeklilik, yaşlı yetişkinlikte önemli bir yaşam geçişi olmakta ve hem davranışsal hem de psikolojik olarak işgücünden geri çekilmeyi içermektedir (Wang ve Shi, 2014). Onyx ve Baker (2006) emeklilik kavramını, iş ve sonraki yaşam arasında üretimden geri çekilmeyi ima eden bir "geçit" olarak tanımlamaktadır. Hardy (2002) ise emekliliği, istihdamın aniden durdurulmasından ziyade, giderek artan geçişler dizisi olarak atfedilen "bir beklenti süreci" olarak ifade etmektedir. Emekliliğe geçiş önemli bir yaşam olayıdır ve bu kritik aşamaya başarılı bir şekilde uyum sağlamak, yaşlılıkta iyi bir yaşam kalitesini sürdürmek için önemli görülmektedir (Gall vd., 1997).

Emeklilik planlaması, bireyin emeklilik hayatına hazırlanmak için uzun vadeli çabasını ifade etmektedir. Bu planlama, emeklilerin gerçekçi bir emeklilik deneyimi beklentisi geliştirmelerine, net ve uzun vadeli bir hedef belirlemelerine yardımcı olmaktadır (Topa vd., 2009). Ayrıca emeklilik planlamasının, fiziksel ve psikolojik sağlığın korunmasında, emekliliğe yönelik olumlu tutumlar geliştirilmesine, daha yüksek tatmin düzeyine, daha düşük kaygıya ve yüksek refah üzerinde olumlu etkileri bulunmaktadır (Fretz vd., 1989). Bununla birlikte planlama davranışlarının belirli alanlarını inceleyen birkaç araştırmanın büyük ölçüde finansal planlama ile sınırlı kaldığı görülmektedir (Noone vd., 2009; Petkoska ve Earl, 2009). Farklı türde planlama faaliyetleri, zaman içinde emeklilik düzenlemesinin kalitesini belirleyen fiziksel, bilişsel, finansal veya sosyal alanlardaki kaynakların seviyesini değiştirmektedir (Wang vd., 2011).

Law vd. (2006) finansal, sağlık, sosyal yaşam ve psikolojik planlama dâhil olmak üzere dört tür emeklilik planlaması faaliyetine ilişkin sınıflandırmadan söz etmektedir. *Finansal planlama*, düzenli tasarruf veya mülk sahipliği gibi yaşlılıkta mali güvence sağlamayı amaçlamaktadır. *Sağlık planlaması*, düzenli egzersizler veya makul aralıklarla vücut muayenesi gibi sağlığın korunmasına vurgu yapmaktadır. *Sosyal yaşam planlaması*, destekleyici sosyal ağ geliştirmeyi ve yardım sunabilecek bireylerle bir sosyal ağ kurmak gibi emeklilik sonrası yaşam için eğlenceli hobilere sahip olmayı amaçlamaktadır. *Psikolojik planlama* ise kitap okuyarak veya atölye çalışmalarına katılarak emeklilikten sonra fiziksel ve psikolojik değişiklikler hakkında bilgi edinmek ve emeklilikteki olası değişikliklere uyum sağlamak için psikolojik hazırlıkla ilgilidir. Barbosa vd. (2016) tarafından incelenen 115 çalışmanın yaklaşık %80'inde sağlık ve finansal durumu kötü olan bireylerin, doğrudan (emeklilik memnuniyeti) veya dolaylı (yaşam memnuniyeti) göstergeler ile ilişkili olduğu tespit edilmiş ve bu sorunların bireylerin emekliliğe uyum sağlama konusunda sorun yaşama olasılıklarının daha yüksek olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Boylamsal olarak ele alınması gereken emeklilik süreci, emeklilik planlamasından başlamakta, emeklilik kararıyla devam etmekte ve uyumla sonuçlanmaktadır (Shultz ve Wang, 2011). Bu nedenle, uyum çalışmaları yapılırken beklentilerin ve planlamanın dikkate alınması gerekmektedir. Emekli bireyler arasında yapılan araştırmalar, beklentilerin emekliliğe uyum için önemli belirleyiciler olduğunu göstermiştir (Taylor vd., 2007; Van Solinge ve Henkens, 2008; Yeung, 2013). Dolayısıyla emekliliğe uyum, emekliliğe geçişle ilişkili değişikliklere uyum sürecini de ifade etmektedir ve bireyin emeklilikteki yaşamla ilgili psikolojik rahatlığı olarak tanımlanmaktadır (Wang vd., 2011). Bununla birlikte emekliliğin etkisine ilişkin son incelemeler (Henning vd., 2016), çoğunluk için emekliliğin refah üzerinde sınırlı bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Bu konudaki önemli sayıda araştırma, bu etkinin zaman içinde bireyler arasında farklılık gösterebileceğini ortaya koymaktadır (Schaap vd., 2017).

Çeşitli araştırmalar (Heybroek vd., 2015; Muratore vd., 2014; Wang, 2007) emekliliğin heterojen etkilerini ve yaşlı çalışanların önemli bir bölümünün emekliliğe uyum sağlamada sorunlar yaşadığını bildirmektedir.

Geçmişte yapılan araştırmalarda emeklilerin yaklaşık %30'unun, emeklilikten bir yıl sonra psikolojik sağlıklarında bir düşüş yaşadıkları bulgusuna ulaşılmıştır (Wang, 2007). Buna ek olarak bu bireylerde, fiziksel hastalık, psikolojik sıkıntı, yalnızlık veya toplumdan geri çekilme gibi çok çeşitli olumsuz psiko-sosyal sonuçlara yol açan stresli durumlar tespit edilmiştir (Dave vd., 2008). Çalışma hayatından ayrıldıktan sonra emekli bireyler, işten kaynaklanabilecek bir sosyal kimlik, öz değer ve sosyal destek kaybı gibi algılar taşımaya başlamaktadırlar (Wong ve Earl, 2009). Öte yandan, bazı araştırmacılar emekliliğin travmatik olmadığını savunmaktadırlar (Kim ve Moen, 2002). Farklı görüşlere göre; emeklilik, bireylere yeni hobiler veya yetenekler geliştirme veya farklı boş zaman etkinliklerinden zevk alma şansı vermektedir (Reitzes vd., 1996). Reitzes vd. (1996) emeklilik uyumu üzerine gerçekleştirdikleri iki yıllık boylamsal araştırmada, emeklilerin daha az depresyonda oldukları ve bu bireylerin emeklilikten sonra benlik saygısında iyileşme gösterdiği bulgusuna ulaşılmıştır. Bu nedenle, iş yaşamından emekliliğe sorunsuz geçiş, emeklilerin psikolojik iyilik halini korumaları için kritik öneme sahiptir.

2.2. Emeklilikten Sonra Artan Çalışma Oranı

Dünya'da insan nüfusu ciddi bir oranda yaşlanmaktadır. 2050 yılında dünyadaki yaşlı yetişkin sayısının insanlık tarihinde ilk kez çocuk sayısını geçeceği öngörülmektedir (United Nations [UN], 2002). Böyle bir sonuç giderek daha yaşlı işgücünün ortaya çıkmasına neden olacaktır (Fouad, 2007). Bu durum, örgütlerin ileri yaştaki çalışanları elde tutmak için daha fazla çaba sarf etmelerini gerektirecektir. Sonuç olarak, genç çalışanlara odaklanan örgütsel politikaların daha ileri yaştaki çalışanlara göre uyarlanması beklenmektedir (Hedge vd., 2006). Örneğin, işe alım (yeni çalışan çekme), elde tutma (çalışanları örgüt içinde daha uzun süre tutma) ve emekli çalışanların geride bıraktığı boşlukları doldurma gibi hususlar giderek daha önemli bir hâl alacaktır.

Bugüne kadar emeklilik araştırmasının odak noktası, ileri yaştaki çalışanların işgücünden ayrılma kararını belirleyen faktörleri, emeklilik uyumu ve memnuniyet düzeyini belirlemek olmuştur. Literatürde emeklilerin işgücüne geri dönme kararıyla ilgili faktörler sınırlı sayıda ilgi gördüğü tespit edilmiştir (Maestas, 2010). Bunun nedeni, emekliliğin nispeten yeni bir olgu olmasından kaynaklanmaktadır. Tarihsel olarak, bireyler işgücünden ayrıldıklarında emekli olarak konumlanmaktaydı. Bununla birlikte son yıllarda çoğu gelişmiş ülkede, emekliler açısından ücretli istihdama geri dönme yönünde artan eğilimler görülmektedir. Örneğin Maestas (2010), ABD'deki emeklilerin %26'sının işgücüne geri döndüğünü tespit etmiştir. Griffin ve Hesketh (2008) Avustralya'da emekli olmama oranını %38 olarak bulmuşlardır. Schellenberg ve diğerleri (2005), Kanada'daki emeklilerin %22'sinin emekli olduktan sonra ücretli bir işte çalıştığını tespit etmiştir. Literatürdeki oranlarla paralellik gösteren Türkiye'de de 50 yaşın üzerindeki bireylerin ücretli bir işte çalışma eğilimi arttığı bilinmektedir. Nüfustaki yaşlanma hızı yükseldikçe gelecek yıllarda bu bireylerin istihdamının daha da artması beklenmektedir. 2004 yılında Türkiye'de 55 yaş ve üzeri 1,8 milyon çalışan birey varken; 2019 yılında bu rakam 3,5 milyona yükselmiştir. 55 yaş ve üzeri çalışan bireyler içinde 55-59 yaş grubu %47'lik dilimle en büyük grubu temsil etmektedir. Buna ek olarak, 60 yaş ve üzeri çalışan bireylerin sayısında da 2007 yılından beri yükseliş gözlemlenmektedir (TÜİK, 2019). Bu artışın nedeni, bireylerin artık daha uzun yaşadıkları ve genellikle daha sağlıklı olmaları olabilir ancak, çoğu durumda ileri yaştaki bireylerin çalışmaya devam etmelerinin bir nedeni de finansal zorunluluktan kaynaklanabilmektedir. Bununla birlikte farklı ülkelerin oranları dikkate alındığında emekliliğin artık işgücünden kalıcı olarak ayrılmak anlamına gelmediği anlaşılmaktadır.

İşle ilgili beceriler, sözel veya matematiksel beceriler gibi daha genel becerilerin aksine, bireylerin iş yaşantısında kullandıkları özgün becerilerdir. Beehr (1986), bireylerin iş yaşantısında kullandıkları becerilerin güncelliğini korumaması emeklilik olasılığını artıracığını öne sürmüştür.

Timmerman (2000), işle ilgili becerilerin güncelliğini korumasının tekrar istihdam davranışının meydana gelmesinde öncü olduğuna dair bulgular tespit etmiştir. Diğer bir deyişle bireylerin işle ilgili becerilere sahip olması durumunun iş hayatına tekrar katılma olasılıklarının daha yüksek olduğunu işaret etmektedir. İleri yaştaki çalışanlar, yıllarca istihdamda kazanılan uzmanlıktaki artışlar nedeniyle genel olarak daha yüksek düzeyde becerilere sahiptir. Bu beceriler, bireylerin yeniden istihdam edilme ihtimallerini artıracak ve işle ilgili becerilere sahip olanlar için emeklilik sonrası istihdam tekliflerinin daha fazla alınmasına neden olabilecektir. Bununla birlikte yüksek düzeyde uzmanlığa sahip ileri yaştaki çalışanlar, başlangıç eğitim maliyetlerinden muaf olmaları nedeniyle örgütler için özellikle ilgi çekici gözükmektedir (Shultz ve Wang, 2007).

İleri yaştaki çalışanlarla ilgili önceki araştırmalar, öncelikle emeklilikle ilgili mali konulara dikkat çekmektedir. Bununla birlikte, Brooke ve Taylor (2005) araştırmasında, Birleşik Krallık ve Avustralya'daki örgütlerde iş yerindeki ileri yaştaki çalışanların emeklilik hakkındaki görüşlerine odaklanan nitel araştırma yapmışlardır. Benzer şekilde Parry ve Taylor (2007) ise İngiltere'nin üç bölgesinde ileri yaştaki çalışanların emeklilikle ilgili görüşlerine odaklanmışlardır. Vickerstaff ve Cox (2005), Güney İngiltere'nin bir bölgesinde yaşlıların emekliliklerinin zamanlaması üzerinde ne kadar kontrol sahibi olduklarını araştırmışlardır. Yukarıda bahsi geçen araştırmalar, sadece katılımcı verilerinin içeriğini analiz etmişlerdir. Bu araştırmada ise katılımcı görüşleri çok daha derinlemesine incelenmekte ve katılımcı görüşleri sosyal ve ekonomik faktörlere göre incelenmektedir.

2.3. Araştırmanın İçeriği ve Sorunsalı: Emeklilik Sonrası Çalışma Nedenleri

Bireylerin emeklilik sonrası tekrar çalışma isteklerini etkileyen hem içsel hem de dışsal birtakım nedenler bulunmaktadır. Literatürde emekliliğe etki eden temel faktörler ekonomik, finansal, sosyal, psikolojik ve genel sağlık gibi birçok farklı bağlam üzerinden incelenmektedir. Bu araştırma da "Sosyal, ekonomik ve sağlık gibi faktörler bireylerin emeklilik sonrası tekrar iş yaşantısına geri dönme kararını değiştirebilir mi?"

şeklinde tasarlanan araştırma sorusu üzerinden ifade edilmeye çalışılan problemin çözümüne yönelik modellenmiştir. Dolayısıyla bu araştırmada, ileri yaştaki bireylerin tekrar iş yaşamına dönmeleri ekonomik, sosyal, psikolojik ve sağlık gibi faktörler eksininde değerlendirilmektedir. Ekonomik nedenlere bakıldığında, finansal teşviklerin emeklilik kararlarında önemli bir rol oynayabileceğini göstermektedir. Birey yaşama maliyetini karşılayabiliyorsa, işyerinden ayrılma olasılığı daha yüksek olmaktadır (Adams, 1999). Maddi teşvikler, emekli olduktan sonra çalışmak için bir bireye sunulan herhangi bir tazminat ve/veya maddi ikramiye olarak adlandırılmaktadır. Bunun aksine finansal teşvikler, çalışanları emekliliklerini ertelemeye teşvik edebilmektedir (Beehr vd., 2000). Yapılan araştırmalar, emeklilik gelirlerinden memnun olan bireylerin emekli olma olasılıklarının daha yüksek olduğunu göstermektedir (Adams, 1999). Konuya çalışan bakış açısıyla bakıldığında, mevcut yaşam tarzını sürdürüp sürdüremeyeceği sorunu emeklilik kararını etkileyen en büyük faktör olmaktadır (Brown vd., 1996). Sosyal nedenler; bireylerin emeklilik yaşına geldiklerinde çalışma yaşamından hemen vazgeçmek yerine toplum içinde sosyal temas ve statü elde etmek istemeleri ile ilgilidir. Öte yandan, sanayinin bazı bölümlerinde kanuni emeklilik yaşı sonrası çalışanların elde tutulması veya yeniden istihdam edilmesi bazı örgütlerin beceri eksikliğinin üstesinden gelmesinin bir yolu olarak görülmektedir (Bal ve Visser, 2011). Psikolojik nedenler ise ileri yaştaki çalışanların genellikle deneyim biriktirmiş ve/veya telafi edici stratejiler öğrenmiş olması bakımından önemli kabul edilmektedir. Yaşa bağlı gelişen psikolojik rahatsızlıklar (bunaklık gibi) genellikle 65 yaşındaki bireylerde görülmemektedir. Ancak 80 yaşın üzerindeki her üç kişiden birinde bu rahatsızlıklar meydana gelebilmektedir. Örgütlerde az ya da çok bulunabilen bilişsel işlevleri teşvik eden aktiviteler, sosyal etkileşim ve entelektüel uyarıma işaret etmektedir (Hu vd., 2012). Bu durum, yasal emeklilik çağı sonrası çalışmanın faydalı olduğunu düşündürmektedir. Son olarak sağlıkla ilgili nedenlerin tanımlanması için öncelikle emeklilik yaşı ile ölüm oranlarına odaklanılmış ve yapılan çalışmalarda, erken emeklilik ile 65 yaşında emeklilik arasında ölüm açısından belirgin bir farka rastlanmamış-

tır (Tsai vd., 2005). Aksine 55 yaşında emekli olan bireylerin, 65 yaşına kadar işte kalanlara oranla daha yüksek bir ölüm oranına sahip olduğu görülmektedir. Bazı bireyler, yaşlanma sürecini tedavi edilebilir bir "hastalık" olarak görmekte ve kendilerini tedavi etmek için yeniden çalışmayı tercih ettiklerini belirtmektedirler (Sethe ve de Magalhaes, 2013).

Öğrenme ve kendini geliştirme niyeti, ileri yaştaki bireylerin tekrar iş hayatına dönme kararını etkileyebilmektedir. Özellikle ileri yaştaki öğrenme ve gelişim fırsatlarına sahip bireyler, emekli olmaya yönelik daha zayıf niyetler sergiledikleri gözlenmektedir. Çünkü ileri yaştaki çalışanların gelişme fırsatları bulması, becerilerinin eskime olasılığını azaltmaktadır ve aynı zamanda örgütlerin daha ileri yaştaki çalışanlara olan bağımlılığını artırmaktadır (Armstrong-Stassen ve Ursel, 2009; Kooij vd., 2010). Öte yandan özerklik, tanınma, saygı ve mentörlük olanakları, daha ileri yaştaki bireylerin çalışmaya devam etme niyetlerini teşvik etmektedir. Özellikle iş görevlerini yapılandırma özerkliği, daha ileri yaştaki çalışanların iş deneyimlerini ortaya çıkarmalarına ve çalışma sürelerini uzatmalarına imkân sağlamaktadır (Kanfer ve Ackerman, 2004). Örgütlerin, ileri yaştaki bireylerin genç çalışanlara mentorluk yapma fırsatı vermeleri, ileri yaştaki çalışanların sahip olduğu bilgi, beceri ve iş deneyimine değer verildiğini göstermektedir. Aynı zamanda bu durum ileri yaştaki bireylerin işgücüne katılımını teşvik edebilecek bir aidiyet duygusunu geliştirmektedir (Armstrong-Stassen ve Ursel, 2009; Herrbach vd., 2009; Zacher vd., 2017).

Emekli olduktan sonra çalışmaya devam etme isteği, istihdamda kalmaya yönelik beklentiler ve tercihlerle ilgili olmaktadır (Beehr vd., 2000). Bugüne kadar yapılan araştırmaların çoğu bireyleri erken emekli olmaya yönlendiren faktörlere odaklandığından emeklilikten sonra çalışmaya devam etme öncüllerine dair çok az ampirik kanıt bulunmaktadır (Armstrong-Stassen, 2008; Gobeski ve Beehr, 2009). Hollanda'da yapılan bir araştırmaya göre, Hollanda'daki öğretmenlerin emekli olduktan sonra çalışmak için çeşitli seçenekleri bulunmaktadır (Van der Linden vd., 2006). Bunlar arasında mentorluk ve ekip üyelerinin yetkinliklerinin çeşitliliğine dayalı olan

işler, kendi kendini yöneten çalışma ekiplerine katılmak gibi seçenekler bulunmaktadır. Bütün bunlar, emeklilikten sonra çalışmaya devam etme ve ileri yaştaki bireylerin kariyer planlama seçeneklerinin gelişmesine ve yaşam konforunun artmasına destek vermektedir.

3. YÖNTEM

Nitel araştırma tekniklerine uygun olarak tasarlanan bu araştırma, 18 emekli katılımcı ile gerçekleştirilmiştir. Bu araştırma ile bireylerin emeklilik deneyimlerine yönelik bilgilere ulaşılmış ve emekli bireylerin tecrübelerine istinaden sahip oldukları algılardaki ortak ve farklı yönlerden hareketle bir sonuca varılmıştır. Başka bir ifade ile araştırmanın amacı; bireylerin emeklilik kararını nasıl aldıklarına ve emeklilik sonrası çalışma veya çalışmama hakkında etkili olan durumları ortaya çıkaracak sonuçlara ulaşmaktır. Bu araştırmada görüşme tekniği kullanılmış olup yarı yapılandırılmış görüşme formları aracılığıyla veriler toplanmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşme formu, yedi adet demografik ve yedi adet açık uçlu soru ile oluşturulmuştur. Katılımcı seçiminde araştırmanın konusuna ve amacına uygun olarak kolay ulaşılabilirlik prensibi belirlenmiş ve farklı meslek gruplarından emekli bireylere ulaşabilmek için kolayda örneklem tekniği uygulanmıştır. Araştırmaya katılan emeklilerin farklı şehirlerde olması nedeniyle cevapların toplanmasında dijital imkânlardan yararlanılmıştır. Katılımcılara süre açısından baskı oluşturacak etkenlerden kaçınılarak katılımcıların görüşlerini serbestçe ifade etmeleri sağlanmıştır.

Araştırmada elde edilen veriler, görüşme formlarının analiz edilmesinden sonra farklı alt temalara göre sınıflandırılarak yeniden değerlendirilmiştir. Katılımcılardan alınan cevaplar kariyer algısı, gelir kaybı-alım gücü, toplumsal statü-itibar ve kişisel beden ve ruh sağlığı gibi farklı kategorilerine göre görüşme formundaki sorularla ilişkilendirilmiştir. Katılımcılardan alınan cevapların niteliğine ve frekansları göre içerik analizi yapılarak bir sonuca varılmaya çalışılmıştır. Nitel araştırmalar sayesinde insanın iç ve dış çevresi ile ilgili sorunları anlamada başarılı sonuçlar elde edilebilmektedir (Creswell, 1998).

Bu yöntemle insanların davranışlarını anlamlandırmak (Karadağ, 2010) ve bu davranışlar hakkında derinlemesine bilgiye ulaşmak (Büyükköztürk vd., 2010) mümkün olmaktadır. Bunun yanında araştırma içinde katılımcılar hakkında demografik bilgilere yer verilmesi, verilerin toplanması ve çözümlenmesi aşamalarının ayrıntılarıyla anlatılması araştırmanın geçerliliğini (Yıldırım ve Şimşek, 2011) arttırmıştır.

3.1. Çalışma Grubu

Bu çalışmada emekli bireyler ile iletişim zorluğu yaşamamak için kolayda örnekleme yöntemine karar verilmiştir. Bu yöntem sayesinde ulaşılması görece daha kolay bireylerin seçilmesi ile araştırmaya hız ve pratiklik kazandırılması amaçlanmıştır (Yıldırım ve Şimşek, 2011). Saha çalışması, Türkiye genelinde farklı sektörlerde çalıştıktan sonra emekli olan ve araştırmaya katılmayı kabul eden 18 emekli ile yapılmıştır. Toplanan cevapların tekrar frekanslarına bağlı olarak katılımcı sayısının yeterli olduğu kanaatine varılmıştır. Görüşmelerde zaman sınırlaması getirilmemiştir. Veri toplama ve bulguları değerlendirme süreci 2021 yılı Ekim ayı içinde gerçekleşmiştir. Araştırmaya katılan emekliler ile ilgili demografik bilgiler Tablo 1’de sunulmaktadır.

Tablo 1’de görüldüğü üzere ileri yaştaki emekli olan katılımcıların yaklaşık olarak %83,3’ün erkek, %16,7’sinin ise kadın olduğu görülmektedir. Ayrıca katılımcıların eğitim durumlarına bakıldığında ise %27,8 lise, %5,6’sı ön lisans, %55,5’i lisans, %11,1’i lisansüstü olduğu anlaşılmaktadır.

3.2. Verilerin Toplanması ve Analizi

Araştırmanın verileri, yarı yapılandırılmış görüşme formundaki soruların katılımcılara sorulması ile elde edilmiştir. Doğru soruların sorulabilmesi için öncelikle literatür incelenmiş, emeklilik konusuna dair benzer araştırmalar üzerine bilgiler toplanmıştır. Soruların özgünlüğüne, araştırmanın amacına uygun olmasına ve yönlendiricilikten uzak kalmasına dikkat edilmiştir. Görüşmeler başlamadan önce yönetim bilimleri alanında uzman emekli akademisyen birey ile görüşülerek araştırmanın soruları kontrol etmesi istenmiş ve soruların anlaşılabilirliği ve kastettiği anlamlar test edilmiştir. Bunun yanında toplanan verilerin görüşme formundaki kavramsal çerçeveye uyumuna özellikle dikkat edilmiştir. Toplanan veriler, excel tablosunda bütünleştirilmiş ve cevap frekansları yüzde dağılımlarına göre ayrıştırılmıştır.

Tablo 1. Katılımcıların demografik verileri

Katılımcı	Yaş	Cinsiyet	Eğitim Durumu	Mesleği	Son Çalıştığı Sektör	Emekli Olma Yaşı	Emeklilik Statüsü
E1	72	E	Lisans	Hakim	Kamu	64	Em. Sand.
E2	56	E	Y. Lisans	Yönetici	Otomotiv	50	SSK
E3	74	E	Lisans	Orman Müh.	Peyzaj Çevre	51	Em. Sand.
E4	59	E	Lisans	Dış Ticaret Uzm.	Otomotiv	50	SSK
E5	52	E	Lisans	Muhasebeci	Geri Dönüşüm	50	SSK
E6	57	K	Lisans	Kimya Müh.	Kimya	44	SSK
E7	53	E	Lisans	Yönetici	İnşaat	48	SSK
E8	53	E	Önlisans	Yönetici	Özel	50	SSK
E9	58	E	Lisans	Kimya Müh.	Ambalaj	46	SSK
E10	59	K	Lise	Dış Ticaret Uzm.	Demir Çelik	55	SSK
E11	58	E	Lise	İthalat İhracat Uzm.	Otomotiv	50	SSK
E12	53	E	Lise	İş Güvenliği Uzm.	Otomotiv	50	SSK
E13	53	E	Lisans	Elektronik Müh.	Telekomünikasyon	53	SSK
E14	52	E	Lise	Yalın Üretim Dan.	Otomotiv	51	SSK
E15	75	E	Doktora	Akademisyen	Eğitim	67	Eme. Sand.
E16	67	E	Lisans	Danışman	Eğitim ve Danış.	55	SSK
E17	59	K	Lisans	Akademisyen	Eğitim	53	Eme. Sand.
E18	50	E	Lise	İK Müdürü	Otomotiv	46	SSK

Bulguların ortaya çıkarılması ve katılımcıların görüşlerini en doğru haliyle ortaya çıkarabilmek için betimsel; emeklilerin cevapları üzerinden kavramsal ilişkilere ulaşabilmek için de içerik analizinin uygun olduğuna karar verilmiştir (Yıldırım ve Şimşek, 2011). Betimsel analiz, elde edilen verilerin alt temalara bölünmesiyle gerçekleştirilmiştir. Bunun yanında yürütülen süreçler dış geçerlilik artırmaya yönelik olarak tüm detaylarıyla anlatılmıştır. Katılımcıların verdiği cevaplar ile elde edilen bulgulara dair kişiye bağlı yorumlamalardan kaçınılmıştır.

4. BULGULAR

Araştırma sırasında elde edilen veriler, görüşme formlarının incelenmesi, okunması ve birbirleri ile karşılaştırılması sonrasında dört alt temaya göre yeniden düzenlenmiştir. Alt temalar; (1) *kariyer algısı*, (2) *gelir kaybı-alım gücü*, (3) *toplumsal statü-itibar* ve (4) *kişisel beden ve ruh sağlığı* şeklinde tasarlanmıştır. Oluşturulan alt temaların, araştırmanın amacına uygun olarak gereken kategorik yapıyı sağlamasına özen gösterilmiştir. Her bir alt tema, görüşme formundaki sorularla ilişkilendirilmiş, alınan cevaplarla emekliliğe dair geliştirilen düşünceler ve davranış kalıplarının ortaya çıkarılmasına gayret edilmiştir.

Alt Tema 1: Kariyer Algısı

Bu alt tema ile ilişkilendirilen sorular: “*Sizce meslekte geçirilen uzun yıllar sonunda çalışanların kariyerleri üzerinde etkili olan faktörler nelerdir? Bunların çalışma hayatının devam etmesi üzerinde ne ölçüde etkileri vardır*” ve “*Emeklilik öncesi ve sonrası dönemi birlikte düşündüğünüzde kariyer hedeflerinize ulaştığınızı düşünüyor musunuz? Hedefinizde neler vardı, ne kadarını gerçekleştirebildiniz? Gençlik yıllarına dönebilseyiz, başka bir iş – meslek yapmış olmayı düşünür müydünüz?*” şeklindedir. Bu alt temayla bağlantılı cevapların analizi Tablo 2’de gösterilmiştir.

Elde edilen bulgulara göre kariyer üzerinde etkin olan faktörler içinde ön plana çıkan; iş tecrübesi – sadakat – iş tatmini (%43), ikinci yoğunlukta verilen cevap, bilgi (%21) ve itibarlı olmak (%21)’tir. Katılımcıların cevaplarına göre; etkin kariyere etki eden faktörler açısından «kamu – özel» ya da «erkek – kadın» ayırımına rastlanmamıştır. Katılımcıların %78’i sonuçta elde ettiği (*yaşadığı*) kariyerden memnun iken, benzer şekilde %67’si kariyerin başına dönse, yine aynı yoldan gideceklerini belirtmektedirler.

Tablo 2. Kariyer algısı

Cevaplar	Frekans	%
İş tecrübesi, sadakat, iş tatmini	12	%43
Kişinin kendini tanınması, doğru iş/ sektör seçmesi	1	%0,03
Yabancı dil, teknoloji ve meslek bilgisi	6	%21
İtibarlı olmak (sosyal, güvenilir ve sorumluluk sahibi olmak, beğenilmek)	6	%21
Esnek çalışma, çalışma ortamı	3	%10
Kariyer hedeflerine ulaştım.	14	%78
Kısmen ulaştım.	2	%11
Kariyer hedeflerime ulaşamadım.	2	%11
Başka bir meslek yapmak isterdim.	6	%23
Başka bir meslek yapmak istemezdim.	12	%67

Alt Tema 2: Gelir Kaybı/Alım Gücü

Bu alt tema ile ilişkilendirilen sorular: “Emeklilikten sonra gelir düzeyinizde nasıl bir değişiklik yaşandı? Azaldı mı, arttı mı? Bunlarla ilgili olarak refah durumunuz nasıl etkilendi? Eğer eksik varsa telafi edebilmek için planlarınız var mı? Bunları gerçekleştirebildiniz mi ya da gerçekleştirebileceğine inanıyor musunuz? Bireysel emeklilik, gayrimenkul alımı, mevduat hesaplarında birikim, vs...” ve “Emekli olduktan sonra çalışmaya devam ettiniz mi? Neden böyle bir karar aldınız?” şeklindedir. Bu alt temayla bağlantılı cevapların analizi Tablo 3’te gösterilmiştir.

Araştırmadan elde edilen bulgulara göre; çalışma hayatından emekli hayata geçerken katılımcıların önemli bölümü (%67) gelir kaybına uğradıklarını ifade etmişlerdir. Ancak katılımcılar, yine büyük oranda (%61) gelir kaybını telafi edecek araçları çalışma hayatı içinde öngörerek elde ettiklerini ifade etmişlerdir. Fakat bütün bu

bilgiler ışığında katılımcı emeklilerin %72 oranında çalışmaya devam etmeyi tercih ettikleri gözlemlenmektedir. Elde edilen bulgulara göre; emekli olduktan sonra çalışma hayatına devam eden bireylerin ekonomik nedenleri öncelikle ancak buna ilave olarak hedeflerinin halâ aktif; verimliliklerinin ise yüksek olduklarını düşünceleridir.

Alt Tema 3: Toplumsal Statü/İtibar

Bu alt tema ile ilişkilendirilen sorular: “Emeklilik dönemine girmeden önce sizi etkileyen, size destek olan, sizi emeklilikten vazgeçirmeye çalışan (eğer varsa) kişiler kimlerdi? Neden böyle davrandıklarını düşünüyorsunuz? O kişiler kararlarınızda etkili oldular mı?” ve “Emekli olduktan sonra sosyal statünüzde, arkadaş çevrenizde ve aile içi ilişkilerde değişiklikler yaşandı mı? Ne tür farklılıklar oluştu? Oluşan yeni durum sizde nasıl duygular uyandırıyor?” şeklindedir. Bu alt temayla bağlantılı cevapların analizi Tablo 4’te gösterilmiştir.

Tablo 3. Gelir kaybı/alım gücü

Cevaplar	Frekans	%
Gelir kaybına uğradım.	12	%67
Gelir kaybına uğramadım.	6	%23
Gelir kaybını telafi edecek araçlarım vardı.	11	%61
Gelir kaybını telafi edecek araçlarım yoktu.	7	%29
Yeniden çalışmaya başladım.	13	%72
Emeklilikten sonra çalışmadım.	5	%28

Tablo 4. Toplumsal statü/itibar

Cevaplar	Frekans	%
Aileme ve çevreme danıştım. Beni etkilediler.	11	%61
Kimseye danışmadım. Kendi başıma karar verdim.	7	%29
Statü kaybına uğradım.	12	%67
Statü kaybına uğramadım.	6	%23
Arkadaş çevrem değişti.	12	%67
Arkadaş çevrem değişmedi.	6	%23

Araştırmanın verilerinden elde edilen bulgulara göre; katılımcıların önemli bir bölümü (%61) emeklilik kararı öncesi ailelerine ve arkadaşlarına danıştığı ortaya çıkmaktadır. Bu danışma eylemi genelde eşler ve katılımcıların arkadaş çevrelerinden destek gördüğü tespit edilmiştir. Bunun dışında katılımcıların önemli bir bölümünün (%67) emeklilik sonrası arkadaş çevrelerinin değiştiğini ve sosyal statüleri bağlamında kayıp yaşadıkları bulgusuna ulaşılmıştır. Bu değişikliklerin bireylerde olumsuz bir etki yaratmadığı tespit edilmiştir.

Alt Tema 4: Kişisel Beden ve Ruh Sağlığı

Bu alt tema ile ilişkilendirilen sorular: “Sizce çalışmaya devam etmek ya da emekli olmak için en uygun yaş (kadın ve erkek) nedir? Sizce “sağlık” ile “çalışmak” arasında nasıl bir ilişki vardır? Açıklar mısınız?” şeklindedir. Bu alt temayla bağlantılı cevapların analizi Tablo 5’te gösterilmiştir.

Araştırmada elde edilen bulgulara göre; katılımcılar emeklilik için en uygun yaşın kadınlarda 55 (%50); erkeklerde 55 (%39) ve 60 (%28) yaşların uygun olduklarını düşündükleri tespit edilmiştir. Katılımcı kadın emeklilerin emekli olma yaş ortalamasının 50, erkek katılımcıların emeklilik yaş ortalamasının 55 olduğu gerçeğinden hareketle, katılımcıların kendi yaşlarından daha yüksek yaşları emeklilik yaşı olarak uygun gördükleri anlaşılmaktadır. Katılımcılar, sağlık ile çalışma hayatı arasında çok büyük oranda (%67) pozitif bir ilişki kurmaktadırlar. Buna göre cinsiyete göre farklılık göstermekle birlikte 65 ve

ileriki yaşlarda çalışmak için beden ve ruh sağlığının önemli olduğu değerlendirilebilir. Buna ek olarak katılımcılar, kişinin sağlığından ziyade çalışma şartlarına baktıklarını, özellikle kadın çalışanlar, Türkiye’de çalışma şartların çok daha zor olduğunu ifade etmektedirler.

5. SONUÇ

Ulusal ve uluslararası literatürde emekli olan bireylerin tekrar çalışma ve işgücü piyasasında aktif kalmaları hakkında çok az şey bilinmektedir. Dolayısıyla bu araştırmanın amacı, emekli olduktan sonra yeniden çalışma hayatına dönen ileri yaştaki bireylerin işgücüne sürekli katılım kararlarını etkileyen faktörlerin neler olduğunu belirlemektir. Araştırmada kullanılan içerik analizi, genel olarak araştırma sorularını cevaplamak için gerekli bilgileri sağlayabilen nitel veriler üretmiştir. Yüksek nitelikli emekli olmuş bireylerin görüşleri dört alt tema (*kariyer/yaş ilişkisine bağlı algular, gelir kaybı/alım gücü, toplumsal statü/itibar ve kişisel beden ve ruh sağlığı*) altında toplanmıştır. Araştırmaya katılan örneklem emeklilik kararını verirken ailelerine ve çevrelerindeki bireylere danıştıkları bulgusuna ulaşılmıştır. Emeklilik kararı verilirken danışılan aile üyeleri (destek) ile iş arkadaşları (engel) arasında farklı yaklaşımların olduğu tespit edilmiştir. Araştırmadan elde edilen başka bir bulguya göre Türkiye’de emeklilik hakkı kazanmış bireyler daha önce çalışma yaşamından elde ettikleri kariyerden büyük oranda memnun oldukları anlaşılmaktadır.

Tablo 5. Kişisel beden ve ruh sağlığı

Cevaplar	Frekans	%
Erkek 65 üstü	1	%5,5
Erkek 65	1	%5,5
Erkek 60	5	%28
Erkek 57-58	2	%11
Erkek 55	7	%39
Erkek 50	2	%11
Kadın 60	3	%17
Kadın 55	9	%50
Kadın 50	6	%33
Çalışmak için ruh ve beden sağlığı gereklidir.	12	%67
Sağlık şartlarına göre emekli olma yaşı kişiye göre değişmelidir.	1	%5
Kadınlar için çalışma/sağlıklı çalışma şartları kolay değil.	1	%5
Kişisel beden ve ruh sağlığı çalışma şartlarına göre değişir.	4	%23

Araştırmaya katılan örneklemden elde edilen başka bir bulgu, meslekte geçirilen uzun yıllar sonunda çalışanların kariyerleri üzerinde iş tecrübesi, sadakat ve iş tatmininin daha fazla etkili olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Diğer önemli bir bulgu ise araştırmaya katılan emekli bireylerin emekli olduktan sonra itibar kaybı ve ekonomik refahta azalma olduğu dikkat çekmektedir. Özellikle söz konusu itibar kaybı, bireylerin sosyal çevrelerinin değiştiğine işaret etmektedir. Bireylerin emeklilik sonrası karşılaştıkları itibar ve sosyal çevre kaybı bu bireylerin saygınlık ve sosyal ihtiyaçlarını karşılamak için çalışma yaşamına tekrar dönmelerine neden olabilmektedir. Diğer yandan emekliliğin, bireyler üzerinde ekonomik baskılara sebep olduğu tespit edilmiştir. Bu bireylerin emekli olduktan sonra karşılaştıkları gelir kayıplarını telafi edecek farklı gelir kaynakları olduğunu belirtmeler de yeniden çalışma yaşamına geri döndükleri gerçeği ortaya çıkmaktadır. Araştırmaya katılan örneklemin büyük çoğunluğu, çalışmak için ruh ve beden sağlığının gerekli olduğunu ifade etmektedirler. Bu bireyler, emekli olduktan sonra ruh ve beden sağlığı devam ettiği müddetçe çalışma yaşamında aktif olarak istidam edebileceklerini ve çalışma yaşamının ruh sağlığını olumlu yönde etkilediğini söylemektedirler. Sonuç olarak, bilişsel yetenekler, fiziksel sağlık, takvim yaş, sosyal algı, ekonomik ve itibar çalışmaya devam etme kararının yönünü etkilediğinden çalışmaya tekrar devam etme üzerinde bir etkisi olduğunu göstermektedir.

Örgütlerin, ileri yaştaki çalışanların iş rolleri, öğrenme ve gelişme fırsatlarından memnuniyet duymaları ve bu bireyler için tasarlanmış kurumsal politikaların uygunluğu hakkındaki görüşlerini anlamaları önemlidir. Farklı yaşam evrelerindeki ve farklı endüstriyel sektörlerdeki çalışanların farklı ihtiyaçları ve öncelikleri olabileceğinden, örgütlerin politikalarını ve uygulamalarını ileri yaştaki bireylerin bireysel ihtiyaçlarına daha uyumlu olacak şekilde ayarlamaları gerekmektedir. Araştırma uzmanları ve politika yapıcılar tarafından önerilen yaygın elde tutma uygulamaları (örneğin, esnek çalışma düzenlemeleri veya yaşa bağlı İK politikaları) örgütler tarafından dikkatli bir şekilde uygulanmalıdır.

Örgütlerin sadece ileri yaştaki çalışanların güçlü yönlerine değil, bu çalışanların daha yavaş tepki verme süreleri gibi zayıf yönlerini de dikkate almaları gerekmektedir. Bu durumun etkisini azaltmaya yardımcı olmanın bir yolu, daha ileri yaştaki çalışanların beceri ve deneyimlerinden tam olarak yararlanmak olacaktır. Özellikle, işyeri sağlık ve güvenlik kültürü konusunda genç çalışanlara bilgi ve beceri aktarmak için ileri yaştaki çalışanlar önemli konumdadırlar. Tepki sürelerinin yaşla birlikte yavaşladığı bilinmesine rağmen, işyerinde ileri yaştaki çalışanlar bu durumu, olayları öngörme deneyimleriyle telafi etmektedirler ve böylece olumsuz örgütsel olayların meydana gelmesini önlemektedirler. Daha iyi sağlık hizmetleri ve teknoloji hali hazırda daha fazla ileri yaştaki çalışanların çalışma ömrünü uzatmasını sağlamaktadır, ancak uluslararası literatürde kanuni emeklilik dönemi sonrası çalışanlarla ilgili sağlık ve güvenlik araştırmaları çok sınırlı kalmaktadır. Örgütler, çalışanların çalışma hayatlarının başlangıcından itibaren güvenli ve sağlıklı bir ortamda çalışmalarını mümkün kılmalı ve bu çalışanların işten ayrılmayı seçene kadar işgücünde kalmalarını sağlamalıdır. Araştırmalar, işgücündeki ileri yaştaki çalışanların hem güvenilir hem de yetenekli olarak kabul edilebileceğini güçlü bir şekilde ifade etmektedir, ancak örgütlerin kanuni emeklilik yaşı sonrası sağlık ve güvenlik etkilerinin ne olduğunu bilmeleri gerekmektedir. Bununla birlikte ileri yaştaki emekli olmuş bireyleri işgücünde kalmaya teşvik etme konusunda politika geliştirmenin yanı sıra kurumsal uygulamaların anlamlı bir şekilde belirlenmesi beklenmektedir. Elde edilen bu sonuç, Hu vd. (2012) ile Sethe ve deMagalhaes (2013)'in çalışmaları ile uyumludur. Ancak bu noktada ülkenin mevcut ekonomik konjonktürü ve işsizlik gibi makro ekonomik problemlerinin varlığının önemli birer kısıt olduğu ifade edilmelidir.

Bu araştırmadan elde edilen bulgular, emekli olmuş yüksek kıdemli bireyleri konu edinecek gelecek araştırmalara ışık tutacağı düşünülmektedir. Gelecek araştırmalarda, emekli olma kararı veren bireyler ile emekli olmuş bireylerin cevaplarının "karşılaştırmalı" şeklinde gruplandırılması önerilmektedir.

Her iki guruptan elde edilen verilerin kıyaslanarak; yaş, sağlık, statü ve ekonomi gibi faktörlerin daha kapsamlı anlaşılmasına neden olacağı düşünülmektedir. Bir sonraki çalışmada örnekleme kadın işgörenlerin daha yoğunlukla katılması sağlanabilirse; cinsiyete bağlı farklılıklar konusunda (eğer varsa) daha detaylı bilgilere ulaşılabileceğine inanılmaktadır.

KAYNAKÇA

- ADAMS, G.A. (1999). Career-related Variables and Planned Retirement Age: An Extension of Beehr's Model. *Journal of Vocational Behavior*. 55, 221-235.
- ARMSTRONG-STASSEN, M. & URSEL, N.D. (2009). Perceived Organizational Support, Career Satisfaction, and The Retention of Older Workers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 82(1), 201-220.
- ARMSTRONG-STASSEN, M. (2008). Organisational Practices and The Post-Retirement Employment Experience of Older Workers. *Human Resource Management Journal*. 18(1), 36-53.
- BAL, P.M. & VISSER, M.S. (2011). When Are Teachers Motivated to Work beyond Retirement Age? The Importance of Support, Change of Work Role and Money. *Educational Management Administration & Leadership*. 39(5), 590-602.
- BARBOSA, L.M., MONTEIRO, B. & MURTA, S.G. (2016). Retirement Adjustment Predictors: A Systematic Review. *Work, Aging and Retirement*. 2(2), 262-219.
- BEEHR, T.A. (1986). The Process of Retirement: A Review and Recommendation for Future Investigation. *Personnel Psychology*. 39, 31-55.
- BEEHR, T.A., GLAZER, S., NIELSON, N.L. & FARMER, S.J. (2000). Work and Nonwork Predictors of Employees' Retirement Ages. *Journal of Vocational Behavior*. 57, 206-225.
- BROOKE, L. & TAYLOR, P. (2005). Older Workers and Employment: Managing Age Relations. *Ageing and Society*. 25(3), 415-29.
- BROWN, M.T., FUKUNAGA, C., UMEMOTO, D. & WICKER, L. (1996). Annual Review, 1990-1996: Social Class, Work and Retirement Behavior. *Journal of Vocational Behavior*. 49, 159-189.
- BÜYÜKÖZTÜRK, Ş., KILIÇ ÇAKMAK, E., AKGÜN, Ö. E., KARADENİZ, S. ve DEMİREL, F. (2010). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*, 6. Basım, Ankara: Pegem Akademi.
- CRESWELL, J. W. (2016). *30 Essential Skills for the Qualitative Researcher*. Thousand Oaks, Sage: CA.
- CHARNESS, N. (2008). Aging and Human Performance Human Factors. *Human Factors: The Journal of the Human Factors and Ergonomics Society*. 50, 548-555.
- DAVE, D., RASHAD, I. & SPASOJEVIC, J. (2008). The Effects of Retirement on Physical and Mental Health Outcomes. *Southern Economic Journal*. 75, 497-523.
- FOUAD, N.A. (2007). Work and Vocational Psychology: Theory, Research, and Applications. *Annual Review of Psychology*. 58(1), 543-564.
- FRETZ, B.R., KLUGE, N.A., OSSANA, S.M., JONES, S.M. & MERIKANGAS, M.W. (1989). Intervention Targets for Reducing Preretirement Anxiety and Depression. *Journal of Counseling Psychology*. 36, 301-307.
- GALL, T.L., EVANS, D.R. & HOWARD, J. (1997). The Retirement Adjustment Process: Changes in the Well-Being of Male Retirees Across Time. *The Journal of Gerontology: Psychological Sciences and Social Sciences*. 52B, 110-117.
- GOBESKI, K.T. & BEEHR, T.A. (2009). How Retirees Work: Predictors of Different Types of Bridge Employment. *Journal of Organizational Behavior*. 30, 401-425.
- GRIFFIN, B. & HESKETH, B. (2008). Post-Retirement Work: The Individual Determinants of Paid and Volunteer Work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 81(1), 101-121.
- HARDY, M.A. (2002). The Transformation of Retirement in Twentieth Century America: From Discontent to Satisfaction. *Generations*. 26(2), 9-16.
- HEDGE, J.W., BORMAN, W.C. & LAMMLEIN, S.E. (2006). *The Aging Workforce: Realities, Myths, and Implications for Organizations*. Washington, DC: American Psychological Association.
- HENNING, G., LINDWALL, M. & JOHANSSON, B. (2016). Continuity in Wellbeing in The Transition to Retirement. *GeroPsych: The Journal of Gerontopsychology and Geriatric Psychiatry*. 29(4), 225-237.
- HERRBACH, O., MIGNONAC, K., VANDENBERGHE, C. & NEGRINI, A. (2009). Perceived HRM Practices, Organizational Commitment, and Voluntary Early Retirement Among Late-Career Managers. *Human Resource Management*. 48(6), 895-915.
- HEYBROEK, L., HAYNES, M. & BAXTER, J. (2015). Life Satisfaction and Retirement in Australia: A Longitudinal Approach. *Work, Aging and Retirement*. 1(2), 166-180

- HU, Y., LEI, X., SMITH, J.P. & ZHAO, Y. (2012). Effects of Social Activities on Cognitive Functions. Evidence from CHARLS. WR-918 RAND Labor and Population Working Paper Series [çevrimiçi] Erişim: <https://www.ssrn.com/abstract/1993328>, [Erişim Tarihi: 4/03/2022].
- ILMARINEN, J.E. (2001). Aging Workers. *Occupational and Environmental Medicine*. 58, 546-552.
- KARADAĞ, E. (2010). Eğitim Bilimleri Doktora Tezlerinde Kullanılan Araştırma Modelleri: Nitelik Düzeyleri ve Analitik Hata Tipleri, 1. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 16(1): 49-71.
- KANFER, R. & ACKERMAN, P.L. (2004). Aging, Adult Development, and Work Motivation. *Academy of Management Review*. 29(3), 440-458.
- KIM, J.E., & MOEN, P. (2002). Retirement Transitions, Gender, and Psychological Well-Being: A Life-Course, Ecological Model. *The Journals of Gerontology: Psychological Sciences and Social Sciences*. 57, P212-P222.
- KOOIJ, D.T., JANSEN, P.G., DIKKERS, J.S. & DE LANGE, A.H. (2010). The Influence of Age on The Associations Between HR Practices and Both Affective Commitment and Job Satisfaction: A Metaanalysis. *Journal of Organizational Behavior*. 31(8), 1111-1136.
- LAW, K.W.K., WAN, P., & WONG, T.K.Y. (2006). Retirement Planning. *Indicators of Social Development Hong Kong*. Eds: S.W. Leung, P. Wan, & S.L. Wong. pp. 157-185, Hong Kong: Hong Kong Institute of Asia-Pacific Studies, Chinese University of Hong Kong.
- MAESTAS, N. (2010). Back to Work: Expectations and Realizations of Work After Retirement. *Journal of Human Resources*. 45(3), 718-748.
- MIROWSKY, J., & ROSS, C. E. (2017). *Education, social status, and health*. Routledge.
- MOFFATT, S., & HEAVEN, B. E. N. (2017). Planning for uncertainty: narratives on retirement transition experiences. *Ageing & Society*, 37(5), 879-898.
- MUNNELL, A. & SASS, S. (2008). *Working Longer: The Solution to The Retirement Income Challenge*. Washington, DC: Brookings Institution Press.
- MURATORE, A.M., EARL, J.K. & COLLINS, C.G. (2014). Understanding Heterogeneity in Adaptation to Retirement: A Growth Mixture Modeling Approach. *The International Journal of Aging and Human Development*. 79(2), 131-156.
- NOONE, J.H., STEPHENS, C. & ALPASS, F.M. (2009). Preretirement Planning and Well-Being in Later Life: A Prospective Study. *Research on Aging*. 31, 295-317.
- ONYX, J. & BAKER, E. (2006). Retirement Expectations: Gender Differences and Partner Effects an Australian Employer-Funded Sample. *Australasian Journal on Ageing*. 25(2), 80-83.
- PARRY, J. & TAYLOR, R.F. (2007). Orientation, Opportunity and Autonomy: Why People Work After State Pension Age in Three Areas of England. *Ageing and Society*. 27(4), 579-598.
- PETKOSKA, J. & EARL, J.K. (2009). Understanding The Influence of Demographic and Psychological Variables on Retirement Planning. *Psychology and Aging*. 24, 245-251.
- REITZES, D.C., MUTRAN, E.J. & FERNANDEZ, M.E. (1996). Does Retirement Hurt Well-Being? Factors Influencing Self-Esteem and Depression Among Retirees and Workers. *The Gerontologist*. 36, 649-656.
- SCHAAP, R., DE WIND, A., COENEN, P., PROPER, K. & BOOT, C. (2017). The Effects of Exit from Work on Health Across Different Socioeconomic Groups: A Systematic Literature Review. *Social Science & Medicine*. 198, 36-45.
- SHELLENBERG, G., TURCOTTE, M. & RAM, B. (2005). Post-Retirement Employment. *Perspectives on Labour and Income*. 6(9), 14-17.
- SCHULZ, J.H. & BINSTOCK, R.H. (2008). *Aging Nation: The Economics and Politics of Growing Older in America*. Baltimore, MD: Johns Hopkins University Press.
- SETHE, S., & DE MAGALHAES, J.P. (2013). Ethical Perspectives in Biogerontology. *Ethics, Health Policy and (Anti-) Aging: Mixed Blessings*. Eds: M. Schermer & W. Pinxten. pp. 173-188, Dordrecht, Netherlands: Springer.
- SHULTZ, K.S., & WANG, M. (2007). The Changing Nature of Mid and Late Careers. *21st Century Management: A Reference Handbook*. Ed: C. Wankel. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- SHULTZ, K.S. & WANG, M. (2011). Psychological Perspectives on The Changing Nature of Retirement. *American Psychologist*. 66(3), 170-179.
- TAYLOR, M.A., SHULTZ, K.S., SPIEGEL, P.E., MORRISON, R. F. & GREENE, J. (2007). Occupational Attachment and Met Expectations as Predictors of Retirement Adjustment of Naval Officers. *Journal of Applied Social Psychology*. 37(8), 1697-1725.
- TIMMERMAN, S. (2000). Earlier Retirement or Longer Worklife? Myths, Realities, and Predictions. *Journal of Financial Service Professionals*. 54, 34-39.
- TOPA, G., MORIANO, J.A., DEPOLO, M., ALCOVER, C.M. & MORALES, J.F. (2009). Antecedents and Consequences of Retirement Planning and Decision-Making: A Meta-Analysis and Model. *Journal of Vocational Behavior*. 75, 38-55.

- TSAI, S.P., WENDT, J.K., DONNELLY, R.P., DE JONG, G. & AHMED, F.S. (2005). Age at Retirement and Long-Term Survival of an Industrial Population: Prospective Cohort Study. *British Medical Journal (BMJ)*. 331(7523), 995-997.
- TUİK, Hane Halkı İşgücü İstatistikleri, <http://www.tuik.gov.tr>, [Erişim Tarihi: 1/4/2022].
- UNITED NATIONS. (2002). World Population Ageing 1950-2050. New York: Populations Division, Department of Economic and Social Affairs, <http://www.un.org/esa/population/publications/worldageing19502050/>, [Erişim Tarihi: 5/3/2022].
- VAN DER LINDEN, R., VAN DER NEUT, I. & TEURLINGS, C. (2006). *Evaluatie Pilots 'Langer Doorwerken in het Onderwijs' en Nestor Pilot [Evaluation Pilot Studies: 'Postponing Retirement in Education' and Nestor Pilot]*. Tilburg: IVA.
- VAN SOLINGE, H. & HENKENS, K. (2008). Adjustment to and Satisfaction with Retirement: Two of a Kind?, *Psychology and Aging*. 23(2), 422-434.
- VICKERSTAFF, S. & COX, J. (2005). Retirement and Risk: The Individualization of Retirement Experiences. *The Sociological Review*. 53(1), 77-95.
- 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.
- WANG, M., HENKENS, K. & VAN SOLINGE, H. (2011). Retirement Adjustment: A Review of Theoretical and Empirical Advancements. *American Psychologist*. 66(3), 204-213.
- WANG, M. & SHI, J. (2014). Psychological Research on Retirement. *Annual Review of Psychology*. 65(1), 209-233.
- WANG, M. & WANBERG, C.R. (2017). 100 Years of Applied Psychology Research on Individual Careers: From Career Management to Retirement. *Journal of Applied Psychology*. 102(3), 546-563.
- WECKERLE, J.R. & SHULTZ, K.S. (1999). Influences on the Bridge Employment Decision among Older USA Workers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 72(3), 317-329.
- WONG, J.Y. & EARL, J.K. (2009). Towards an Integrated Model of Individual, Psychosocial, and Organizational Predictors of Retirement Adjustment. *Journal of Vocational Behavior*. 75, 1-13.
- YEUNG, D.Y. (2013). Is Pre-Retirement Planning Always Good? An Exploratory Study of Retirement Adjustment among Hong Kong Chinese Retirees. *Aging & Mental Health*. 17(3), 386-393.
- YILDIRIM, A. & ŞİMŞEK, H. (2011). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 8. Basım.
- ZACHER, H., DIRKERS, B.T., KOREK, S. & HUGHES, B. (2017). Age-Differential Effects of Job Characteristics on Job Attraction: A Policy-Capturing Study. *Frontiers in Psychology*. 8, 1-11.

ARAŞTIRMA MAKALESİ/RESEARCH ARTICLE

Yeminli mali müşavirlerde iş stresinin tükenmişlik üzerindeki etkisi: Ankara örneği

The effect of occupational stress on burnout in certified public accountant: a case from Ankara

Alper Bahadır Dalmış¹ 

Mustafa Koçak² 

¹Dr. Öğr. Gör., Türk Hava Kurumu Üniversitesi, Türkiye, e-mail: abdalmis@thk.edu.tr

²Öğr. Gör., Türk Hava Kurumu Üniversitesi, Türkiye, e-mail: mkocak@thk.edu.tr

Özet

Bu çalışma, yeminli mali müşavirlerin iş stresi deneyimleme durumunun tükenmişlik duygusu üzerindeki etkisini incelemek amacıyla yapılmıştır. Literatür doğrultusunda hipotezler oluşturularak test edilmiştir. İş stresini ölçmek için Weiman Mesleki Stresi Ölçeği, tükenmişlik ve alt boyutlarını ölçmek için Maslach Tükenmişlik Ölçeği kullanılmıştır. Ölçeklerin Cronbach's Alpha güvenilirlik katsayısı sırasıyla 0,70 ve 0,789'dur. Çalışmada iş stresinin genel tükenmişlik düzeyi üzerindeki etkisiyle birlikte tükenmişliğin alt boyutları olan kişisel başarı eksikliği, duyarsızlaşma ve duygusal tükenme alt boyutları üzerindeki etkisi de incelenmiştir. İş stresinin tükenmişlik ve alt boyutları üzerindeki etkisini ölçmek amacıyla korelasyon ve regresyon analizleri yürütülmüştür. Analiz sonucunda elde edilen bulgulara göre iş stresinin hem genel tükenmişlik üzerinde hem de alt boyutları üzerinde pozitif yönde istatistiksel olarak anlamlı etkisi olduğu tespit edilmiştir ($p < 0,05$). Bu doğrultuda yeminli mali müşavirlerin ürettikleri bilgilerin güvenilir, karşılaştırılabilir ve anlaşılır olması açısından iş stresinden ve iş stresinin tetiklediği tükenmişlikten kurtulmaları gerekmektedir. Araştırma sonucunda yeminli mali müşavirlere yönelik stres ve tükenmişlik üzerine bilgi verilebilecek mesleki eğitim ve hizmet içi eğitimlerin düzenlenmesi önerilmiştir. Ayrıca çalışmanın kısıtlı bir örneklem ile yürütülmüş olmasından dolayı gelecek çalışmaların daha büyük örneklem ve farklı demografik değişkenlerin de dahil edilerek yürütülmesi önerilmektedir.

Anahtar kelimeler: İş stresi, tükenmişlik, yeminli mali müşavir.

Citation/Atf: DALMIŞ, A. B. & KOÇAK, M. (2022). Yeminli mali müşavirlerde iş stresinin tükenmişlik üzerindeki etkisi: Ankara örneği. *Journal of Awareness*. 7(3): 111-119, DOI: 10.26809/joa.7.3.03

Corresponding Author/ Sorumlu Yazar:
Alper Bahadır Dalmış
E-mail: abdalmis@thk.edu.tr



Bu çalışma, Creative Commons Atif 4.0 Uluslararası Lisansı ile lisanslanmıştır.
This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

Abstract

This study was conducted to examine the effect of certified public accountants' experience of job stress on the sense of burnout. In line with the literature, hypotheses were formed and tested. Weiman Occupational Stress Scale was used to measure job stress and Maslach Burnout Scale was used to measure burnout and its sub-dimensions. The Cronbach's Alpha reliability coefficients of the scales are 0.70 and 0.789, respectively. In the study, the effect of work stress on the general burnout level, as well as the effect on the sub-dimensions of burnout, lack of personal achievement, depersonalization and emotional exhaustion, were also examined. Correlation and regression analyzes were conducted to measure the effect of job stress on burnout and its sub-dimensions. According to the findings obtained as a result of the analysis, it was determined that job stress had a statistically significant positive effect on both general burnout and its sub-dimensions ($p < 0.05$). In this direction, certified public accountants need to get rid of job stress and burnout triggered by job stress in order to ensure that the information they produce is reliable, comparable and understandable. As a result of the research, it has been suggested to organize vocational training and in-service trainings for certified public accountants to provide information on stress and burnout. In addition, since the study was conducted with a limited sample, it is recommended that future studies be carried out by including larger sample and different demographic variables.

Keywords: Occupational stress, burnout, certified public accountant.

1. GİRİŞ

İş stresi dünya çapında hem çalışanlar hem de organizasyonlar açısından ciddi maddi kayıplara yol açabilen ve gün geçtikçe büyüyen bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. İş kavramının değişen doğası çalışanlar üzerinde benzeri görülmemiş baskı unsurları oluşturmuştur. Bu değişim çalışanların ve örgütlerin sağlık ve iyi oluş açısından endişelerini artırmıştır. Örneğin 1990'lı yıllarda birçok büyük kuruluşun dramatik ölçeklerde küçülme, dış kaynağa yönelme ve küreselleşme ile karşılaştığını gözlemlemek mümkündür. Bu tür değişimler bazı çalışanlar için hareketlilik ve esnek çalışma düzenlemeleri gibi iyi gelişmelere yol açsa da birçok çalışan için istihdam güvenliği, artan iş talepleri ve güvensiz istihdam koşulları nedeniyle (örn: yarı zamanlı işler ve kısa vadeli sözleşmeli işler) örgütsel bağlılıktaki düşüş ciddi birer sorun olarak gündeme gelmiştir. Bu değişiklikler beraberinde hızlı teknolojik değişim, verimlilik, artan rekabet ve müşteri hizmetleri açısından çalışanlar üzerinde büyük baskıların oluşmasına neden olmuştur. Bu doğrultuda çalışanların baskı hissetmesine neden olan ve yüksek seviyelerde iş stresine neden olan asıl faktörün yaşanan bu değişime dayandığını belirtmek mümkündür. İş stresinin nedenlerini ve sonuçlarını anlamak, bu konuya yönelik problemlerin giderilmesi için politikalar

ve uygulamaların geliştirilmesi önemlidir.

Dünya Sağlık Örgütü'nün tahminlerine göre ruh sağlığı bozuklukları 21. Yüzyılda diğer sağlık problemleri arasında yer almaya başlamıştır ve büyüyerek devam etmektedir (DSÖ, 2003). İş stresi, bireyin iş ortamında uyum sağlama yeteneğinin nesnel ihtiyaçları karşılayamayacak duruma gelmesiyle ortaya çıkan psikolojik ya da fiziksel baskıyı ifade etmektedir (Desouky ve Allam, 2017). Araştırmalarda belirtildiği üzere meslek gruplarında çalışanların sağlığını etkileyen en önemli faktörün iş stresi olduğu fikri yaygındır (Wang v.d., 2017). Bu nedenle bu konuya yönelik araştırmaların iş sağlığı gibi çeşitli akademik alanlarda oldukça yaygın şekilde araştırıldığını ifade etmek mümkündür. Bu tür araştırmalar sonucunda da kronik ve ileri düzeyde iş stresinin çalışanların psikolojik, fiziksel ve davranışsal işlevleri üzerinde ciddi ölçüde olumsuz etkiye neden olabileceği ifade edilmektedir (Bugajska v.d., 2011). İş stresinin ilk sinyalleri çalışanların tükenmişlik, depresyon ve kaygı gibi negatif duygular hissetmesiyle kendini göstermektedir. Bu tür negatif duyguların devam etmesi ise çalışanların fiziksel sağlıklarına zarar verme olasılığı taşımaktadır (Khamisa v.d., 2016). Bu çalışmada da iş stresinin tükenmişlik duygusu üzerinde etkisi araştırılarak literatüre katkı sağlamak amaçlanmaktadır.

Tükenmişlik ya da mesleki tükenmişlik, iş stresinin uzun süre birikmesinden kaynaklanabilen bir ruhsal sorundur. Tükenmişlik, çalışanların yaptıkları iş süresince geliştirdikleri fiziksel ve zihinsel tükenmişlik durumunu ifade etmektedir. Duygusal tükenmişlik ise çalışanın kişiliğinde bir dağılma gerçekleşmesi ve kişisel başarı hissini zayıflaması şeklinde ifade edilmektedir (Salpigktidis v.d, 2016). Tükenmişliğin klinik belirtileri arasında depresyon, tepkisizlik, yaşama ve çalışmaya karşı direnç, iş ve aile yaşamına yönelik motivasyon düşüklüğü bulunmaktadır (Kaschka v.d.,2011). Mesleki tükenmişlik, iş yaşamında maruz kalınan kronik stresin tetiklediği, çalışanların sağlığını negatif yönde etkileyen (Salvagioni v.d., 2017) ve yüksek düzeyde hissedildiği takdirde çalışanların genel yaşam kalitesini düşürebilen bir sendrom olarak ifade edilebilmektedir (Casida v.d., 2018). Tükenmişliğin ortaya çıkmasına yol açan birçok faktör bulunmaktadır ve çalışma ortamı ve mesleki tükenmişlik arasındaki ilişkinin varlığı birçok çalışmada doğrulanmıştır (Seidler v.d., 2014). Çevresel faktörlere ek olarak cinsiyet, yaş, hizmet süresi ve eğitim gibi kişisel faktörler de güncel araştırmalarda ele alınan konular arasındadır (McCormack v.d.,2018). Tükenmişlik yüksek tansiyon, kardiyovasküler hastalıklar, solunum hastalıkları, anksiyete ve depresyon gibi fiziksel ve zihinsel sorunların ortaya çıkması ile yakından ilişkilidir (Yi v.d., 2013).

Belirtildiği üzere tükenmişlik fiziksel ve zihinsel problemlere yol açabilen önemli bir sorundur. Bu sorunun nedenleri arasında ise iş stresi önemli bir rol oynamaktadır. Bu bağlamda bu çalışmada iş stresinin tükenmişlik üzerindeki etkisini araştırmak amaçlanmıştır. Öncelikle kavramsal çerçevede iş stresi ve tükenmişlik kavramları ele alınmakta, ardından kurulan hipotezlerin test edilmesine yönelik çalışmalar sunulmaktadır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Stres

Stres hissini geçmişi insanlık tarihi kadar uzanıyor olsa da bilimsel açıdan ele alındığı ilk tanım Cannon (1914) tarafından yapılmıştır. Cannon'a (1914) göre stress, istenmeyen çevresel etkilerle

bozulmuş iç dengeyi yeniden elde etmek için gereken fizyolojik bir uyaran olarak tanımlanmıştır. Stres vücudun herhangi bir dış etkene yönelik gösterdiği özel olmayan bir tepki olarak ifade edilmektedir. Stresin birçok tanımı yapılmış olup akademik açıdan en genel tanımlardan biri ise stresin bireysel farklılıklar ve psikolojik süreçlere yönelik uyumsal bir davranışın ardından organizmaya yansıyan sonuç şeklinde ifade edilmiştir (Özkan ve Özdevecioğlu, 2012). Yani psikolojik ve/veya fizyolojik baskıya neden olan bir çevresel olayın beden üzerindeki etkisi olarak ifade edilebilir. Stres birçok insanın günlük hayatında karşılaşabildiği bir durumdur ve özellikle günümüz iş hayatında çalışanlar tarafından hissedilebilmektedir. Bu durum ise iş stresi bağlamında ele alınmaktadır.

2.1.1. İş Stresi

Günümüz çalışma hayatında bireyler vakitlerinin büyük bir kısmını çalıştıkları örgütlerde geçirmektedirler. Çalışan bireylerin tecrübe ettikleri negatif çevresel olaylar sonucunda iş stresinin oluştuğunu gözlemlemek mümkündür. İş stresi, çalışanların ve yöneticilerin çalıştıkları mekanda karşılaştıkları negatif etkilerin sonucunda fiziksel, psikolojik ve davranışsal hallerini yansıtmaktadır. Bunun yanında iş stresi çalışanların fizyolojik ve psikolojik sağlıkları üzerinde olumsuz etkiler yaratmakta ve örgütsel verimliliğin düşmesine neden olabilmektedir. İş stresi günümüz dünyasının rekabetçi piyasasında hayatta kalmaya çalışan örgütler açısından ekonomik kayıplar yaşatabilecek önemli bir sorundur (Bayarçelik v.d., 2019).

İş stresi kavramını bir risk faktörü olarak kabul etmek bu sorunun temeline inmeyi ve çözümüne yönelik çabalar geliştirmeyi gerektirmektedir. İş stresi yalnızca tedavi ile aşılacak sıradan bir sorun değildir. Aksine koruma, önleme ve müdahale alternatiflerinin keşfedilmesi, çalışanların üzerinde stres oluşturabilecek faktörlerin belirlenmesi ve ortadan kaldırılması gereken kapsamlı bir süreç ihtiyacı duyulmaktadır. Bu nedenle iş stresinin nedenlerini de ele almak faydalı olacaktır.

2.1.2. İş Stresi

Günümüz çalışma hayatında bireyler vakitlerinin büyük bir kısmını çalıştıkları örgütlerde geçirmektedirler. Çalışan bireylerin tecrübe ettikleri negatif çevresel olaylar sonucunda iş stresinin oluştuğunu gözlemlemek mümkündür. İş stresi, çalışanların ve yöneticilerin çalıştıkları mekanda karşılaştıkları negatif etkilerin sonucunda fiziksel, psikolojik ve davranışsal hallerini yansıtmaktadır. Bunun anında iş stresi çalışanların fizyolojik ve psikolojik sağlıkları üzerinde olumsuz etkiler yaratmakta ve örgütsel verimliliğin düşmesine neden olabilmektedir. İş stresi günümüz dünyasının rekabetçi piyasasında hayatta kalmaya çalışan örgütler açısından ekonomik kayıplar yaşatabilecek önemli bir sorundur (Bayarçelik v.d., 2019).

İş stresi kavramını bir risk faktörü olarak kabul etmek bu sorunun temelini inmeyi ve çözümüne yönelik çabalar geliştirmeyi gerektirmektedir. İş stresi yalnızca tedavi ile aşılabilecek sıradan bir sorun değildir. Aksine koruma, önleme ve müdahale alternatiflerinin keşfedilmesi, çalışanların üzerinde stres oluşturabilecek faktörlerin belirlenmesi ve ortadan kaldırılması gereken kapsamlı bir süreç ihtiyaç duyulmaktadır. Bu nedenle iş stresinin nedenlerini de ele almak faydalı olacaktır.

2.1.3. İş Stresinin Nedenleri

İş stresini farklı mesleki gereklilikler ve çevresel faktörler tetikleyebilmektedir. Çalışanların hissettikleri baskı türleri değişebilirken bazı mesleklerde ise mesleğe özgü stres etkenleri bulunmaktadır. Literatürde ev ve kişisel yaşamdan kaynaklanan baskı türlerinin çalışan üzerinde iş yerinde de etkisi olması nedeniyle çalışanların aile içi çatışma gibi durumlarının kapsayıcı bir risk faktörü olduğu belirtilmektedir (Quick ve Henderson, 2016). Bu doğrultuda Hammer v.d. (2011), aileden işe yansıyan ve işten aileye yansıyan stres faktörlerini ele almıştır. Benzer şekilde Holmes ve Rahe (1967) finansal problemler ya da eşin ölümü gibi hayatı büyük ölçüde değiştiren olayların bireyler için sağlık risklerini ne şekilde etkilediğini anlamak için sistematik çalışmalar yürütmüştür. Axelrond ve Gavin (1980) hem mavi yakalı hem de beyaz

yakalı çalışanlarda stres faktörlerini incelemiş ve iş stresini anlamak amacıyla bir stres faktörü olarak ailenin etkisini araştırmıştır. Quick v.d. (1997) ise iş stresine yönelik araştırma literatürünün kapsamlı bir incelemesini yürütmüş ve işyerinde çalışanlar üzerinde iş stresi yaratabilecek faktörleri dört geniş gruba ayırmıştır. Bunlar göreve yönelik talepler (kariyer, iş yükü, güvencesiz iş), rollere yönelik talepler (rol çatışması ve belirsizliği), fiziksel talepler (sıcaklık, aydınlatma, işyerinin tasarımı) ve kişilerarası talepler (sosyal yoğunluk, kişilerarası çatışmalar, liderlik tarzları ve grup baskıları) olarak sıralanabilir (Quick v.d., 1997).

İş stresine yol açan faktörleri incelerken temelde üç grup neden göze çarpmaktadır. Bu nedenlerin başında işin kendisinden kaynaklananlar, ev ve aileden kaynaklananlar ve kişinin içsel olarak yaşadığı dürtülerden kaynaklananlar olarak sıralamak mümkündür. Özellikle yüksek seviyede performans gerektiren ve kontrol düzeyinin düşük olduğu işyerlerinde çalışan bireylerin karar verme özgürlüğünün olmaması iş stresi açısından sorun teşkil etmektedir (Kuper v.d., 2003). Ayrıca iş güvencesinin olmaması, kişilerin eylemlerinin sonuçlarıyla ilgili problemler de uzun vadede fiziksel olarak yıpranma getiren bir stres etkeni olarak kabul edilebilir (Ganster ve Rosen, 2013). Son olarak stres etkeni olarak işyerinde çatışma yönetimi konusunda etkili politikaların uygulanmaması belirtilebilir (Hopkins ve Yonker, 2015). Elbette her çatışma kötü değildir, aksine bazı çatışmalar sorunları çözüme ulaştırabileceği gibi yapıcı ve işlevsel olabilmektedir. Stres ve iş stresi kavramlarına yönelik literatür tabanlı bilgi verilmesinin ardından bu kavramın ilişkisinin incelendiği tükenmişlik kavramına da kısaca değinmek faydalı olacaktır.

2.2. Tükenmişlik

Tükenmişlik kavramının tanımı olarak günümüzde en çok kabul gören tanımlama Maslach ve Zimbardo (1982) tarafından yapılmıştır. Maslach ve Zimbardo'ya göre tükenmişlik üç boyutta ele alınmaktadır. Bu boyutlar duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı eksikliği olarak sıralanabilir. Bu bakış açısına göre tükenmişlik, işini yaparken diğer bireylerle yakın ilişki içinde

olan bireylerde yaygın olarak görülen duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı eksikliği olmak üzere üç kategoride ele alınmaktadır (Maslach ve Zimbardo, 1982). Duygusal tükenme, bireysel stresin bir göstergesidir ve bireye yönelik duygusal ve fiziksel taleplerin artışı ifade etmektedir. Duyarsızlaşma ise müşterilere yönelik olumsuz davranışlar ve işe olan ilginin azalmasıyla birlikte tükenmişliğin kişiler arası boyutunu temsil etmektedir. Ayrıca kişisel başarı eksikliğine yönelik duygu, bireyde olumsuz bir değerlendirme eğiliminin olduğunu göstermektedir (Budak ve Sürgevil, 2005).

Tükenmişliğin bireyin kişisel, ailevi ve örgütsel yaşamıyla ilişkili olması muhtemel bir durumdur. Tükenmişlik hisseden bireylerin yorgunluk, psikosomatik sorunlar, psikolojik sağlıkta bozulmalar ve aile üyelerinden uzaklaşma eğilimi gösterdikleri literatürde geniş bir şekilde ele alınmaktadır (Ardıç ve Polatçı 2008). Benzer şekilde tükenmişliğin performans düşüşüne, karakter değişimlerinin artmasına, devamsızlıklara ve üretkenlik üzerinde olumsuz etkilere neden olabileceği de belirtilmektedir (Kop ve Euwema 2001).

İş stresi ve tükenmişlik kavramlarının örgütsel performans üzerinde büyük ölçekli sorunlara yol açabileceği açıktır. Bu nedenle bu çalışmada iş stresi ve bu stresten kaynaklanabilecek tükenmişlik üzerinde bir araştırma yürütülmesi amaçlanmıştır. Çalışmanın devam eden bölümünde iş stresinin tükenmişlik üzerindeki etkisini tartışan hipotezler ve bu hipotezlerin test edilmesine yönelik metodolojik uygulamalara yer verilmektedir.

3. MATERYAL VE METOD

Bu çalışmada iş stresinin tükenmişlik üzerindeki etkisini incelemek amaçlanmaktadır. Literatürde bahsedildiği üzere tükenmişliğin üç alt boyutu bulunmaktadır. Bu doğrultuda bu çalışmada bir ana hipotez ve üç alt hipotez oluşturularak test edilmiştir. Bu hipotezler aşağıda sıralanmaktadır:

Hipotez 1: İş stresinin tükenmişlik üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönde bir etkisi bulunmaktadır.

Hipotez 1a: İş stresinin duygusal tükenme üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönde bir etkisi bulunmaktadır.

Hipotez 1b: İş stresinin kişisel başarı eksikliği üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönde bir etkisi bulunmaktadır.

Hipotez 1c: İş stresinin duyarsızlaşma üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönde bir etkisi bulunmaktadır.

Çalışmanın evrenini Ankara'da ikamet eden yeminli mali müşavirler oluşturmaktadır. Örneklemini ise anket talebine olumlu dönüş yapan ve çalışmaya dahil edilme kriterlerine uyan 324 yeminli mali müşavir oluşturmaktadır.

3.1. Veri Toplama Araçları

Veri toplama amacıyla araştırmacı tarafından hazırlanan anket formu üç kısımdan oluşmaktadır. Bunlardan ilki iş stresi düzeyini ölçmek için hazırlanmış olan Weiman Mesleki Stresi Ölçeği'dir. İkincisi ise Tükenmişlik düzeyini ölçmek için hazırlanmış olan Maslach Tükenmişlik Ölçeği'dir.

Weiman Mesleki Stres Ölçeği beşli likert tipte düzenlenmiş bir ölçektir ve 15 ifadeden oluşmaktadır. Ölçeğin Cronbach's Alpha güvenilirlik katsayısı 0,789'dur. Ölçekten elde edilen yüksek seviyeler, yüksek düzeyde iş stresinin göstergesidir. Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen ve Türkçe diline Ergin (1992) tarafından uyarlanan Maslach Tükenmişlik Ölçeği, duygusal tükenme, kişisel başarı eksikliği ve duyarsızlaşma olmak üzere üç alt boyut içermektedir. Üç alt boyutu temsil eden 22 ifade bulunmaktadır. Ölçek beşli likert tipte oluşturulmuştur ve içerdiği ifadelerin sıklığını sorgulayan bir yapıdadır. Ölçeğin genel güvenilirliği 0,70 olarak hesaplanmıştır. Duygusal tükenme alt boyutunun güvenilirlik katsayısı 0,69, kişisel başarı eksikliği 0,72 ve duyarsızlaşma 0,70'tir.

3.2. Evren ve Örneklem

Ankara Yeminli Mali Müşavirler Odası'na kayıtlı 1493 Yeminli Mali Müşavir bulunmaktadır (TÜRMOB, 2022). Kolayda örnekleme yöntemi kullanılarak 1493 kişiye e-mail yoluyla anketler yollanmıştır. 334 anket bireyler tarafından doldurulmuştur. Fakat bazı anketlerdeki verile-

rin değerlendirilemeyecek düzeyde eksik yanıtlanmış olması nedeniyle 324 anket çalışmanın örneklemini olarak belirlenmiştir. Bu doğrultuda örneklemin evreni temsil yeteneği %21,70 olarak belirlenmiştir.

3.3. Bulgular ve Yorumlar

Araştırmada ele alınan değişkenlerin ortalama ve standart sapma değerleri Tablo.1'de verilmiştir.

Tablo 1. Değişkenlerin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Değişken	Ort.	S.S.
İş Stresi	3,04	0,59
Duyarsızlaşma	3,59	1,03
Kişisel Başarı Eksikliği	3,48	1,16
Duygusal Tükenme	3,01	1,02
Genel Tükenmişlik	3,37	0,69

Çalışmada iş stresi düzeyi ve genel tükenmişlik düzeyinin ortalamasının üstünde (sırasıyla 3,04 ve 3,37) olduğu gözlenmiştir. Tükenmişliğin alt boyutlarında ise duyarsızlaşmanın ilk sırada (3,59), kişisel başarı eksikliğinin ikinci (3,48) ve duygusal tükenmenin üçüncü sırada (3,01) olduğu belirlenmiştir.

Araştırmada elde edilen veriler doğrultusunda iş stresi, tükenmişlik ve tükenmişliğin alt boyutları olan duyarsızlaşma, kişisel başarı eksikliği ve duygusal tükenme arasındaki ilişki Tablo.2'de gösterilmiştir.

Tablo.2'de gözlendiği üzere iş stresi ile tükenmişliğin bütün alt boyutları arasında pozitif bir ilişki saptanmıştır. Bu durum yeminli mali müşavirlerde iş stresi düzeyinin artmasıyla birlikte tükenmişlik düzeyinin de arttığının göstergesidir.

Tablo.2 ve Tablo.3'te gözlenebileceği üzere iş stresinin tükenmişlik üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönde bir etkisinin olduğu belirlenmiştir. İş stresinin tükenmişlik alt boyutlarından en az etkilediği alt boyut duygusal tü-

Tablo 2. Korelasyon Analizi

	1	2	3	4	5
1. İş Stresi	1,00				
2. Duyarsızlaşma	0,379**	1,00			
3. Kişisel Başarı Eksikliği	0,435**	0,401**	1,00		
4. Duygusal Tükenme	0,265**	0,129*	0,212**	1,00	
5. Genel Tükenmişlik	0,485**	0,711**	0,787**	0,623**	1,00

*p <0,05, ** p<0,01

Tablo 3. Regresyon Analizi

İş Stresi	R ²	F	t	β
Duyarsızlaşma	0,143**	15,864**	3,984**	0,379
Kişisel Başarı Eksikliği	0,254**	72,554**	8,457**	0,435
Duygusal Tükenme	0,070**	34,224**	5,883**	0,265
Genel Tükenmişlik	0,297**	91,065**	9,846**	0,485

kenme (β : 0,265) ve en çok etkilediği alt boyut ise kişisel başarı eksikliği (β : 0,504) olarak karşımıza çıkmaktadır. İş stresinin genel tükenmişlik düzeyi üzerinde ve tükenmişliğin bütün alt boyutları üzerinde pozitif yönde anlamlı etkisi olduğu tespit edilerek kurulan hipotez ve alt hipotezler doğrulanmıştır. Regresyon analizlerinin sonuçları incelendiğinde yeminli mali müşavirlerin deneyimledikleri iş stresinin tükenmişlik üzerinde anlamlı etkileri olduğu çıkarımını yapmak mümkün olmaktadır. Bu nedenle iş stresinin hem tükenmişlik hem de alt boyutları olan duygusal tükenme, kişisel başarı eksikliği ve duyarsızlaşmanın nedenlerinden biri olduğunu ifade etmek mümkündür.

4. TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu çalışmada yeminli mali müşavirlerindeki iş stresinin tükenmişlik üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Hem ülkemizde hem de yabancı literatürde bu konuda yürütülmüş çeşitli akademik çalışmalar bulunsa da, yeminli mali müşavirlerin örneklem olarak seçildiği çalışmaların azlığı dikkat çekmektedir. Bu nedenle bu çalışmada yeminli mali müşavirlik mesleğini yürüten bireylerdeki iş stresi ve tükenmişlik değişkenlerinin ele alınmasıyla literatüre katkı sağlamayı amaçlanmıştır.

Yapılan analizler sonucunda iş stresinin tükenmişliği hem genel olarak hem de tükenmişliğin alt boyutları olan duyarsızlaşma, kişisel başarı eksikliği ve duygusal tükenme alt boyutlarını istatistiksel olarak anlamlı şekilde ve pozitif yönde etkilediği belirlenmiştir. Literatürdeki benzer çalışmalar ele alındığında bu çalışmanın sonucunun diğerleri ile uyumlu olduğunu belirtmek mümkündür. Örneğin, Bayarçelik v.d. (2019) banka çalışanları ile yürüttükleri çalışmada iş stresi düzeylerinin tükenmişliğin alt boyutları olan duygusal tükenme ve duyarsızlaşmayı etkilediği bulunmuştur. Benzer şekilde bankacılık sektöründe Baklaci (2013) tarafından yürütülen tez çalışmasında iş stresi ile tükenmişlik arasında pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bir ilişkinin var olduğu saptanmıştır. Onay ve Kılıcı (2011) tarafından yürütülen çalışmada mesleki stres kaynaklarının tükenmişlik boyutlarından duyarsızlaşma ve duygusal tükenme alt boyutlarını etkilediği saptanmıştır. Yine bir

tez çalışmasında Kaya (2010) sağlık sektöründe yürüttüğü çalışmada iş stresinin azalmasıyla birlikte tükenmişliğin de azaldığını belirtmiştir.

Çalışmamızın bulguları doğrultusunda iş stresi arttıkça tükenmişlik duygusunun arttığını ifade etmek mümkündür. Ayrıca iş stresinin tükenmişliğin alt boyutları olan duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı eksikliğini de etkilediği gözlenmiştir. Literatürdeki çalışmalarla paralellik gösteren bu sonuçlar doğrultusunda, yeminli mali müşavirlerin iş stresiyle başa çıkma yöntemlerinin büyük önem taşıdığını ifade etmek mümkün olacaktır. İş stresi engellenebildiği ölçüde tükenmişlik ve alt boyutlarının azalacağı tahmin edilmektedir. Bu nedenlerden dolayı, iş stresi üzerinde ileri çalışmaların yürütülmesi önerilebilir. Ayrıca yeminli mali müşavirlere hem mesleki eğitimleri esnasında hem de mesleklerini sürdürürken iş stresiyle başa çıkma yöntemleri konusunda bilgilendirici içeriklerin sunulması önerilmektedir. Bu içerikler çeşitli eğitimler, seminerler gibi çalışmalarla bireylere aktarılarak mesleki performanslarının iş stresi tarafından engellenmesi riskini azaltmanın mümkün olacağı tahmin edilmektedir.

Çalışmamızın önemli kısıtlılıklarından biri örneklemdir. Tek bir ilde ve kısıtlı örneklem sayısı ile yürütülen bu çalışmanın sonuçlarını tüm Türkiye için genellemek mümkün olmayacaktır. Bu nedenle daha büyük örneklem ve daha farklı yöntemlerin kullanıldığı çalışmalarla iş stresi ve tükenmişlik değişkenleri incelenebilir.

KAYNAKÇA

- ARDIÇ, K., & POLATÇI, S. (2008). *Tükenmişlik Sendromu Akademisyenler Üzerinde Bir Uygulama (GÖÜ Örneği)*. Gazi Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 10(2), 69-96.
- AXELROD, W. L., & GAVİN, J. F. (1980). *Stress And Strain In Blue-Collar And White-Collar Management Staff*. Journal Of Vocational Behavior, 17(1), 41-49.
- BAKLACI, E. (2013). İş Stresi Ve Tükenmişlik Arasındaki İlişki: Banka Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- BAYARÇELİK, E. B., DURMAZ, B. V., & GÜRLER, N. (2019). İş Stresi Ve Pozitif Psikolojik Sermayenin Tükenmişlik Üzerine Etkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma. *İnsan Ve İnsan Dergisi*, 6(21), 493-523.
- BUDAK, G., & SÜRGEVİL, O. (2005). Tükenmişlik Ve Tükenmişliği Etkileyen Örgütsel Faktörlerin Analizine İlişkin Akademik Personel Üzerinde Bir Uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(2), 95-108.
- BUGAJSKA, J., JEDRYKA-GÓRAL, A., WIDERSZAL-BAZYL, M., ORŁOWSKA-BARANOWSKA, E., SAGAN, A., MAŁGORZATA MÍCHALAK, J., & KONARSKA, M. (2011). Job Strain, Overtime, Life Style, And Cardiovascular Risk In Managers And Physical Workers. *International Journal Of Occupational Safety And Ergonomics*, 17(1), 25-32.
- CANNON, W. B. (1914). The Emergency Function Of The Adrenal Medulla In Pain And The Major Emotions. *American Journal Of Physiology-Legacy Content*, 33(2), 356-372.
- CASIDA, J. M., COMBS, P., SCHROEDER, S. E., & JOHNSON, C. (2019). Burnout And Quality Of Work Life Among Nurse Practitioners In Ventricular Assist Device Programs In The United States. *Progress In Transplantation*, 29(1), 67-72.
- DESOUKY, D., & ALLAM, H. (2017). Occupational Stress, Anxiety And Depression Among Egyptian Teachers. *Journal Of Epidemiology And Global Health*, 7(3), 191-198.
- DSÖ (2003). *The Mental Health Context: Mental Health Policy And Service Guidance Package*. Dünya Sağlık Örgütü.
- ERGİN, C. (1992). Doktor Ve Hemsirelerde Tükenmişlik Ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Uyarlanması. VII. Ulusal Psikoloji Kongresi, 22th September 1992 Ankara, Türkiye.
- GANSTER, D. C., & ROSEN, C. C. (2013). Work Stress And Employee Health: A Multidisciplinary Review. *Journal Of Management*, 39(5), 1085-1122.
- HAMMER, L. B., KOSSEK, E. E., ANGER, W. K., BODNER, T., & ZIMMERMAN, K. L. (2011). Clarifying Work-Family Intervention Processes: The Roles Of Work-Family Conflict And Family-Supportive Supervisor Behaviors. *Journal Of Applied Psychology*, 96(1), 134.
- HOLMES, T. H., & RAHE, R. H. (1967). The Social Readjustment Rating Scale. *Journal Of Psychosomatic Research*.
- HOPKINS, M. M., & YONKER, R. D. (2015). Managing Conflict With Emotional Intelligence: Abilities That Make A Difference. *Journal Of Management Development*.
- KASCHKA, W. P., KORCZAK, D., & BROICH, K. (2011). *Burnout: A Fashionable Diagnosis*. *Deutsches Ärzteblatt International*, 108(46), 781.
- KAYA, E. (2010). İş Stresi Ve Tükenmişlik Duygusunun İşten Ayrılma Niyetine Etkileri: Sağlık Personeli Üzerinde Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü.
- KHAMİSA, N., PELTZER, K., İLİC, D., & OLDENBURG, B. (2016). Work Related Stress, Burnout, Job Satisfaction And General Health Of Nurses: A Follow-Up Study. *International Journal Of Nursing Practice*, 22(6), 538-545.
- KOP, N., & EUWEMA, M. C. (2001). Occupational Stress And The Use Of Force By Dutch Police Officers. *Criminal Justice And Behavior*, 28(5), 631-652.
- KUPER, H., & MARMOT, M. (2003). Job Strain, Job Demands, Decision Latitude, And Risk Of Coronary Heart Disease Within The Whitehall II Study. *Journal Of Epidemiology & Community Health*, 57(2), 147-153.
- MASLACH, C., & JACKSON, S. E. (1981). The Measurement Of Experienced Burnout. *Journal Of Organizational Behavior*, 2(2), 99-113.
- MASLACH, C., & ZIMBARDO, P. G. (1982). *Burnout: The Cost Of Caring*. New Jersey: Prentice Hall, Inc., Englewood Cliffs.
- MCCORMACK, H. M., MACINTYRE, T. E., O'SHEA, D., HERRING, M. P., & CAMPBELL, M. J. (2018). The Prevalence And Cause (S) Of Burnout Among Applied Psychologists: A Systematic Review. *Frontiers In Psychology*, 1897.
- ONAY, M., & KILCI, S. (2011). İş Stresi ve Tükenmişlik Duygusunun İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri: Garsonlar Ve Aşçıbaşılar. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3 (2), 363-372.
- ÖZKAN, A., & ÖZDEVECİOĞLU, M. (2013). The Effects Of Occupational Stress On Burnout And Life Satisfaction: A Study In Accountants. *Quality & Quantity*, 47(5), 2785-2798.
- QUICK, J. C., & HENDERSON, D. F. (2016). Occupational Stress: Preventing Suffering, Enhancing Wellbeing. *International Journal Of Environmental Research And Public Health*, 13(5), 459.
- QUICK, J. C., WRIGHT, T. A., ADKINS, J. A., NELSON, D. L., & QUICK, J. D. (1997). *Preventive Stress Management In Organizations* (Vol. 1997, Pp. 89-110). Washington, DC: American Psychological Association.
- SALPIGKTİDİS, I. I., PALIOURAS, D., GOGAKOS, A. S., RALLIS, T., SCHIZAS, N. C., CHATZINIKOLAOU, F., & BARBETAKIS, N. (2016). Burnout Syndrome And Job Satisfaction In Greek Residents: Exploring Differences

Between Trainees Inside And Outside The Country. Annals Of Translational Medicine, 4(22).

SALVAGIÒNÌ, D. A. J., MELANDA, F. N., MESAS, A. E., GONZÁLEZ, A. D., GABANÌ, F. L., & ANDRADE, S. M. D. (2017). *Physical, Psychological And Occupational Consequences Of Job Burnout: A Systematic Review Of Prospective Studies. Plos One, 12(10), E0185781.*

SEIDLER, A., THINSCHMIDT, M., DECKERT, S., THEN, F., HEGEWALD, J., NIEUWENHUIJSEN, K., & RIEDEL-HELLER, S. G. (2014). *The Role Of Psychosocial Working Conditions On Burnout And Its Core Component Emotional Exhaustion—A Systematic Review. Journal Of Occupational Medicine And Toxicology, 9(1), 1-13.*

WANG, X., ZHAO, Q., CHEN, W., YU, S., WANG, Z., & XIAO, Z. (2017). *Peripheral SLC6A4 Gene Expression In Obsessive-Compulsive Disorder In The Han Chinese Population. Shanghai Archives Of Psychiatry, 29(3), 146.*

YÌ, X., LÌ, X., MA, X., & LÌ, F. (2022). *The Relationship Between Occupational Stress And Job Burnout In Coal Miners: Interactions Between GCCR And SLC6A4 Gene Polymorphisms And The Environment. Journal Of Affective Disorders, 297, 76-82.*

JOURNAL OF AWARENESS



HOLISTENCE
publications