

T.C.
İSTANBUL TİCARET ÜNİVERSİTESİ
FİNANS ENSTİTÜSÜ
SİGORTA VE RİSK YÖNETİMİ ANABİLİM DALI
SİGORTA VE RİSK YÖNETİMİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

Y KUŞAĞININ EMEKLİLİK ALGISININ BİR ANKET
UYGULAMASI İLE ÖLÇÜMÜ

Yüksek Lisans Tezi

H.YUNUS İĞCİ

200003130

Danışman: Prof. Dr. SUNA ÖZYÜKSEL

İstanbul, 2020



T.C. İSTANBUL TİCARET İSTANBUL TİCARET ÜNİVERSİTESİ
FİNANS ENSTİTÜSÜ

YÜKSEK LİSANS TEZİ ONAY FORMU

.....
Yüksek Lisans programı öğrencisi Sigorta ve Risk Yönetimi H.Yunus İğci'nin
Y Kuşağının Emeklilik Algısının Bir Anket Uygulanması
ile Ölçümü başlıklı tez çalışması,
Enstitümüz Yönetim Kurulu 20.01.2020 tarih ve 100-2 sayılı kararıyla oluşturulan jüri tarafından
oybirliğiyle ~~onaylanmıştır~~ ile Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

UNYANLI ADI SOYADI/İMZA

TEZ DANIŞMANI

Prof. Dr. Sema Özyüksel

JÜRİ ÜYESİ

Doç. Dr. Seda Bağcıoğlu Kalkan

JÜRİ ÜYESİ

Doç. Dr. Serpil Kılıç Depren

(*): Yüksek lisans tez savunma jürileri en az biri kurum dışından olmak üzere danışman dahil en az üç öğretim üyesinden oluşür. Jürinin üç kişiden oluşması durumunda eş danışman jüri üyesi olamaz. Eş tez danışmanının jüri üyesi olması durumunda asıl jüri beş üyeden oluşür.

İÇİNDEKİLER

Giriş	7
I. EMEKLİLİK SİSTEMLERİ VE Y KUŞAĞINA İLİŞKİN KAVRAMSAL VE TEORİK ÇERÇEVE	
1. Emeklilik Sistemlerine İlişkin Kavramsal Ve Teorik Çerçeve.....	11
1.1. Sosyal Güvenlik ve Sosyal Güvenlik Sistemlerine İlişkin Kavramsal ve Teorik Çerçeve	11
1.1.1. Sosyal Güvenliğin Tanımı ve Önemi	11
1.1.2. Sosyal Güvenlik Sistemlerinin Türleri, Fonksiyonları ve Önemi	12
1.1.3. Sosyal Güvenlik İçin Önemli Bir Risk Unsuru Olarak Uzun Ömürlülük ve Sosyal Güvenlik Sistemlerindeki Aktif / Pasif Oranlarındaki Bozulma	13
1.2. Emekliliğe İlişkin Kavramsal Çerçeve	14
1.2.1. Emeklilik ve Tasarruf	16
1.2.2. Artan Yaşam Süresi ve Emeklilik	17
2. Y Kuşağına İlişkin Kavramsal ve Teorik Çerçeve	20
2.1. Kuşak Kavramı.....	20
2.2. Kuşak Sınıflandırması.....	22
2.2.1. Sessiz Kuşak	24
2.2.2. Bebek Patlaması Kuşağı (Baby Boomers)	25
2.2.3. X Kuşağı	26
2.2.4. Z Kuşağı	27
2.2.5. Alfa Kuşağı.....	27
2.3. Y Kuşağına İlişkin Kavramsal Çerçeve.....	28
2.3.1. Y Kuşağının Özellikleri.....	30
2.4. Y Kuşağının Emeklilik Algısını Önemli Kılan Faktörler	36
2.4.1. Artan Ortalama Yaşam Süresi ve Demografik Değişim	36
2.4.2. Emeklilik Algısını Etkileyen Faktörler ve Y Kuşağı.....	38
2.4.3. Emeklilik Algısı ile İlişkili Kavramlar ve Y Kuşağı	42
2.4.3.1. Bireysel Finansal Planlama ve Emeklilik Planlaması	42
2.4.3.2. Finansal Okuryazarlık	46
2.4.3.3. Tasarruf Davranışı	50
II. ABD'DE VE TÜRKİYE'DE EMEKLİLİK SİSTEMLERİ VE Y KUŞAĞININ EMEKLİLİK ALGISININ İNCELENMESİ	
1. ABD'de Emeklilik Sistemi ve Y Kuşağının Emeklilik Algısının İncelenmesi.....	54
1.1. Emeklilik Sistemlerinin İncelenmesi.....	54
1.1.1. Zorunlu ve Kamusal Emeklilik Sistemi	55
1.1.2. Katkıya Dayalı Emeklilik Sistemi	57
1.2. Y Kuşağının Emeklilik Algısının İncelenmesi	59

2. Türkiye’de Emeklilik Sistemi ve Y Kuşağının Emeklilik Algısının İncelenmesi	66
2.1. Emeklilik Sistemlerinin İncelenmesi.....	66
2.1.1. Türkiye’de Devlet Emeklilik Sistemi	66
2.1.2. Türkiye’de Emeklilik Sisteminin Genel Sorunları	67
2.1.3. Türkiye’de Emeklilik Sistemi Reformu	69
2.1.3.1. Emeklilik Reformunun Gerekçeleri.....	70
2.1.3.2. Emeklilik Sisteminde Yapılan Reformlar	72
2.1.4. Bireysel Emeklilik Sistemi	72
2.1.4.1. Bireysel Emeklilik Sisteminin Tarihsel Gelişimi	76
2.1.4.2. Bireysel Emeklilik Sisteminin Mevcut Durumu	77
2.2. Y Kuşağının Emeklilik Algısının İncelenmesi	80
2.2.1. Türkiye’de Y Kuşağı	80
2.2.2. Y Kuşağının BES’e Katılımı ile İlgili İstatistikler	81
III. Y KUŞAĞININ EMEKLİLİK ALGISININ BİR ANKET UYGULAMASI İLE ÖLÇÜMÜ	
1. Yöntem.....	85
1.1. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	85
1.2. Veri Toplama Yöntemi.....	87
1.2.1. Emeklilik Planlama Süreci Ölçeği.....	88
1.2.2. Finansal Okuryazarlık Tutum ve Davranış Ölçeği	89
1.2.3. Ölçeklerin Güvenilirlik ve Geçerlilik Analizleri	89
1.3. Araştırmada Kullanılan Analizler ve Araştırmanın Modeli	96
1.4. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	96
2. Bulgular	97
2.1. Tanımlayıcı İstatistikler	97
2.2. Korelasyon Analizi	103
2.3. T Testi ve Tek Yönlü Varyans Analizi	105
Sonuç.....	108
Kaynakça.....	111

ŞEKİLLER LİSTESİ

ŞEKİL 1: BES'E DAHİL OLAN NÜFUSUN AYNI YAŞ ARALIĞINDAKİ TÜRKİYE NÜFUSUNA VE TOPLAM FON TUTARININ GSYH'YE ORANI	79
ŞEKİL 2: KATILIMCILARIN YAŞ ARALIKLARINA GÖRE AYLIK ORTALAMA KATKI PAYLARI	83
ŞEKİL 3: KATILIMCILARIN YAŞLARINA GÖRE BİRİKİM TUTARI.....	83
ŞEKİL 4: KATILIMCILARIN KIDEM YILINA VE YAŞINA GÖRE FON ORTALAMASI.....	84
ŞEKİL 5: ARAŞTIRMANIN MODELİ	96



TABLolar LİSTESİ

TABLO 1: ARAŞTIRMACILARA GÖRE Y KUŞAĞININ DOĞUM ARALIKLARI	29
TABLO 2: SEÇİLİ ÜLKELERDE 1990 VE 2015 SENELERİNDE ORTALAMA YAŞAM SÜRESİ	37
TABLO 3: TÜRKİYE'DE AKTİF ÇALIŞAN VE PASİF NÜFUS SAYISI	68
TABLO 4: YILLARA GÖRE SGK'NIN FİNANSMAN AÇIĞI	71
TABLO 5: BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ ÖZET VERİLER	78
TABLO 6: BES KATILIMCI SAYISI YILLARA GÖRE DEĞİŞİMİ.....	78
TABLO 7: BES TOPLAM FON TUTARININ YILLARA GÖRE DEĞİŞİMİ	79
TABLO 8: TÜRKİYE'DE Y KUŞAĞININ BES'E KATILIM DURUMU	82
TABLO 9: ÖRNEKLEMİN SOSYO - DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİ.....	87
TABLO 10: KULLANILAN ÖLÇEKLERİN GÜVENİLİRLİK ANALİZİ SONUÇLARI	90
TABLO 11: FİNANSAL PLANLAMA SÜRECİ ALTÖLÇEĞİ AFA SONUÇLARI.....	91
TABLO 12: PSİKOSOSYAL PLANLAMA SÜRECİ ALT ÖLÇEĞİ AFA SONUÇLARI	92
TABLO 13: SAĞLIK PLANLAMA SÜRECİ ALT ÖLÇEĞİ AFA SONUÇLARI	93
TABLO 14: YAŞAM TARZINI PLANLAMA ALT ÖLÇEĞİ AFA SONUÇLARI.....	94
TABLO 15: FİNANSAL OKURYAZARLIK TUTUM VE DAVRANIŞ ÖLÇEĞİ AFA SONUÇLARI	95
TABLO 16: BUGÜN EMEKLİ OLMAK ZORUNDA KALSAM, BENİM ZAMANIMLA YAPABİLECEĞİM PEK ÇOK ŞEY VAR	98
TABLO 17: UZUN VADEDE SAĞLIĞIM HAKKINDA ÇOK DÜŞÜNÜYORUM	99
TABLO 18: ŞİMDİKİ ROLLERİMİ EMEKLİ OLDUĞUMDA SAHİP OLMAK İSTEDİĞİM ROLLERLE SİK SİK KARŞILAŞTIRIYORUM	99
TABLO 19: EMEKLİLERE YÖNELİK FİNANSAL KONULAR HAKKINDA NET BİR BİLGİYE SAHİBİM	100
TABLO 20: GELECEKTEKİ FİNANSAL DURUMUM HAKKINDA ÇOK DÜŞÜNDÜM.....	100
TABLO 21: EMEKLİLİKTEKİ FİNANSAL DURUMUM HAKKINDA DÜŞÜNMEYE BAŞLAMAK İÇİN ÇOK ERKEN	101
TABLO 22: EMEKLİLİK İÇİN FİNANSAL HAZIRLIKLAR YAPMAK GEREKLİ	101
TABLO 23: BUGÜN EMEKLİ OLMAK ZORUNDA KALIRSAM, EMEKLİLİKTE GEREKECEK YETERLİ PARAYA SAHİBİM	102
TABLO 24: GÜNLÜK VE HAFTALIK GİBİ KISA DÖNEMLER İÇİN HARCAMA PLANI YAPMAK GEREKİSİZDİR	102
TABLO 25: HAFTALIK VE AYLIK HARCAMA PLANLARI YAPARIM	103
TABLO 26: EĞİTİM SEVİYESİNİN EMEKLİLİK ALGISI ÜZERİNDEKİ ETKİSİNİ ÖLÇMEYE YÖNELİK TEK YÖNLÜ VARYANS ANALİZİ SONUÇLARI	105
TABLO 27: GELİR SEVİYESİNİN EMEKLİLİK ALGISI ÜZERİNDEKİ ETKİSİNİ SAPTAMAYA YÖNELİK UYGULANAN TEK YÖNLÜ VARYANS ANALİZİ SONUÇLARI.....	105
TABLO 28: CİNSİYETİN EMEKLİLİK ALGISI ÜZERİNDEKİ ETKİSİNİ ÖLÇMEYE YÖNELİK UYGULANAN BAĞIMSIZ ÖRNEKLEM T TESTİ SONUÇLARI	107
TABLO 29: MEDENİ DURUMUN EMEKLİLİK ALGISI ÜZERİNDEKİ ETKİSİNİ ÖLÇMEYE YÖNELİK UYGULANAN BAĞIMSIZ ÖRNEKLEM T TESTİ SONUÇLARI	107

Giriş

Geçmişini daha eski zamanlara dayansa da modern anlamda gelişen ve ulusal bir boyut kazanan sosyal güvenlik kavramını insanların sosyal risklere karşı korunmasını sağlayan ve sosyal riskler nedeniyle oluşan zararların telafi edilmesini sağlayan bir olgu olarak tanımlanabilir.¹ Bireylerin ve toplumların refahı için olmazsa olmaz olarak görülen sosyal güvenlik anlayışı Uluslararası çalışma örgütünün 1952 yılında belirlemiş olduğu dokuz adet sosyal riske karşı insanların korunmasını hedeflemektedir.² Yaşlılık, ILO'nun belirlemiş olduğu dokuz sosyal riskten yalnızca bir tanesidir. Yaşlılık döneminde insanlar fizyolojik ve psikolojik açılarından topluma uyum yeteneklerini kaybetmeleri ile birlikte çalışma ve gelir elde etme yeteneklerini de büyük ölçüde kaybetmektedirler. Bu durumda, gençlik döneminde sahip olunan refahın sürdürülemez riski ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle, emeklilik sistemleri kurulmuş, bireylerin yaşlılıkta kaybettikleri gelirlerin karşılanması amacı güdülmüştür. 65 yaş ve sonrası olarak kabul edilen yaşlılık döneminde bireyler gelir elde etme kabiliyetlerinin düşüşü ile karşılaşmalarına ek olarak sağlık harcamalarının artışına da şahit olmaktadır. Bu nedenlerden dolayı, yaşlılık döneminde bireyin hayatını sürdürebilmesi ve refah seviyesini koruyabilmesi için emeklilik kavramı önem kazanmaktadır.

Türk Dil Kurumu tarafından emekli kişi "Belirli bir süre çalıştıktan sonra kanunlar gereği işi ile ilgisi kesilerek kendisine aylık bağlanmış olan kimse" olarak tanımlanmaktadır.³ Bireylerin refah düzeylerini yakından ilgilendiren emeklilik sistemleri ise ilk olarak 19. yüzyılın sonlarında Almanya'da Bismarck tarafından geliştirilmiş, daha sonra Beveridge sistemi olarak adlandırılan İngiltere modeli geliştirilmiştir. Günümüzde daha karmaşık bir şekilde yürütülen emeklilik sistemleri temelde aynı amaca hizmet etmekte ve bireylerin yaşlılık dönemlerinde karşılaştığı sosyal risklerden korunmasını hedeflemektedir. 1980'li yıllardan itibaren tüm dünyada emeklilik sistemlerinin reform hareketlerine tabii olmaya başladığı görülmektedir. Uluslararası çalışma örgütünün tüm gelişmiş ülkelere üç katmanlı bir emeklilik sistemi oluşturmalarının tavsiye edilmesi ile birlikte, gelişmiş ülkelerde başlayan reform hareketleri ülkemizi de etkilemiş, Türkiye'de 1990'lı yıllardan itibaren emeklilik sisteminde reformlar yapılmaya başlanmıştır. Bu reformlar kapsamında sosyal güvenlik sistemi tek bir çatı altında birleştirilmiş ve emeklilik

¹ Erol, Sevgi Işık. "Türkiye'de sosyal güvenlik sisteminin sorunları ve sosyal güvenlik ahlakı." Kamu-İş Dergisi 13.3 (2014): 37-70.

² Korkusuz, M. Refik, and Suat Uğur. Sosyal güvenlik hukuku. Ekin Basım Yayın Dağıtım, 2013.

³ TDK, 2019, <https://sozluk.gov.tr/?kelime=20emekli>

sisteminin karşılaşılabileceği finansal sorunları önlemek amacıyla emeklilik yaşı kademeli olarak artırılmıştır. Buna ek olarak, gönüllülük esasına dayanan özel emeklilik sistemi olarak adlandırılabilen olan Bireysel Emeklilik Sistemi kurularak devletin teşvikleri ile özel emeklilik sistemine katılımın artırılması sağlanmıştır.

Günümüzde hem küresel bazda hem de ulusal bazda düşünüldüğünde gelecekte emeklilik sistemlerinin finansal sorunlar başta olmak üzere birtakım sorunlar yaşayacağı düşünülmektedir. Öncelikle, günümüzde devletler tarafından uygulanan emeklilik sistemlerinin dağıtım yoluyla finanse edildiği gözden kaçırılmamalıdır. Yani, günümüzdeki emeklilerin gelirleri, günümüzdeki çalışanların ödemiş olduğu primler ile karşılanmakta, primlerin giderleri karşılamaması durumunda mali bütçe tarafından açık kapatılmaktadır. Bu durumda, aktif çalışan insan sayısının emekli insan sayısına oran büyük önem kazanmaktadır. Bu nedenle, tüm dünyada görülen artan ortalama yaşam süresinin günümüzde ve gelecekte emeklilik sistemleri üzerinde önemli bir yük oluşturacağı düşünülmektedir. Günümüzde özellikle Batı Avrupa ve Japonya gibi gelişmiş ülkeleri etkilemeye başlayan bu sorunun gelecekte Türkiye için büyük risk oluşturacağı düşünülmektedir. Ülkemizde, 2050 senesinde 65 yaş ve üzeri nüfusun günümüzden yaklaşık olarak 3 kat daha yüksek oranda olacağı göz önüne alındığında, emeklilik sisteminin taşımakta olduğu risk daha net anlaşılmaktadır.⁴ Günümüzde, ülkemizdeki demografik yapının gelişmiş ülkelere kıyasla daha genç olması, gelecekte gelişmiş ülkelere kıyasla daha hızlı yaşlanma oranlarının görüleceğine işaret etmektedir.

Emeklilik sisteminin gelecekte taşıyacağı finansal yük ve öngörülen riskler göz önüne alındığında 1980-2000⁵ yılları arasında doğmuş olan Y kuşağı üyelerinin emeklilik dönemlerinde önemli riskler altında olduğu görülmektedir. Ülkemizde yapılan son emeklilik reformları uyarınca bireylerin 65 yaşında emekli olmaya hak kazandığı düşünüldüğünde Y kuşağı üyelerinin en yaşlı üyeleri 2045 senesinde, en genç üyelerinin ise 2065 senesinde emekli olacağı düşünülmektedir. Nüfus projeksiyonları göz önüne alındığında Y kuşağı üyelerinin ortalama olarak 20 sene boyunca emekli hayatı yaşayacakları tahmin edilmektedir. Emeklilik sistemlerinin taşıdığı riskler düşünüldüğünde Y kuşağının emeklilik algısının büyük önem taşıdığı görülmektedir.

⁴ United Nations, 2019, World Population Prospects, <https://population.un.org/wpp/Graphs/> Erişim: 19.01.2019

⁵ Kotler, Philip, and Nancy Lee. Social marketing: Changing behaviors for good. SAGE Publications, Incorporated, 2015.

Gelişmiş ülkelerde Y kuşağının emeklilik algısı üzerine yapılan araştırmalar incelendiğinde, genellikle Y kuşağının emeklilik algısının düşük olduğu gözlemlenmiştir. Deloitte'un 2017 senesinde yapmış olduğu araştırma⁶ Y kuşağı üyelerinin tasarrufa yanaşmadığını göstermektedir. Traynor tarafından İngiltere'de 2014 senesinde yapılan bir araştırma Y kuşağı üyelerinin %40'ının hiçbir tasarrufu olmadığını göstermiştir.⁷ Yine başka bir araştırmada Y kuşağı üyelerinin emekliliği çok uzak bir gelecek olarak gördükleri ve konu hakkında düşünmediklerini göstermiştir.⁸ Araştırmacı tarafından yapılan alan yazınında görülen genel sonuç, Y kuşağı üyelerinin emeklilik algılarının düşük olduğu ve emeklilik hakkında düşünmedikleri olarak özetlenebilir. Gelişmiş ülkelerde Y kuşağının emeklilik algısı ile ilgili yapılan pek çok çalışma olduğu görülmektedir. Öte yandan, ülkemiz alan yazını incelendiğinde emeklilik algısı ve planlaması üzerine çalışmalar bulunsa da Y kuşağının emeklilik algısına dair herhangi bir çalışmaya rastlanamamıştır. Bu nedenle, bu araştırmanın en önemli amacı ülkemiz alan yazınında bulunan bu boşluğun doldurularak ülkemizdeki Y kuşağı üyelerinin emeklilik algılarını araştırmaktır.

Araştırmanın ilk bölümünde kavramsal çerçeve kapsamında emeklilik kavramı ve Y kuşağı kavramı incelenmiştir. Y kuşağı kavramı aktarılırken, kuşak kavramı incelenmiş, Y kuşağının diğer kuşaklardan farklılıklarının anlaşılabilmesi amacıyla diğer kuşaklar hakkında da bilgiler aktarılmıştır. Bu kapsamda, kuşak kavramı ve Y kuşağı hakkında yapılan araştırmalar aktarılarak Y kuşağının karakteristik özellikleri aktarılmıştır. Bu bölümde ayrıca, emeklilik algısının daha iyi anlaşılabilmesi için emeklilik algısı ile ilgili kavramlar olan bireysel finansal planlama, finansal okuryazarlık ve tasarruf konularına yer verilmiştir.

Araştırmanın ikinci bölümünde ABD'deki emeklilik sistemi, ülkemizdeki emeklilik sistemi ile kıyas edilebilmesi ve Y kuşağı ile ilgili yapılan araştırmaların genellikle ABD'de gerçekleştirilmesi nedeniyle aktarılmıştır. Daha sonra Y kuşağının emeklilik algısı hakkında ABD ve OECD ülkelerinde yapılmış olan çalışmalar aktarılmıştır. Bu bağlamda emeklilik sistemleri ve gelişim süreçlerine ek olarak ülkemizde uygulanan emeklilik reformları ve gelişmiş ülkelerdeki emeklilik sistemlerine yer verilmiştir. Son kısımda ise ülkemizde

⁶ Obstacles to Millennial Retirement." 2016. Journal of Financial Planning 29 (9): 14.

<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&AuthType=ip&db=bth&AN=118031047&site=eds-live>.

⁷ Traynor, Paul. "The Generation Game - Deloitte." Deloitte, 2014.

<https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/lu/Documents/financial-services/performancemagazine/articles/lu-generation-game-savings-millennial-012015.pdf>.

⁸ Shaw, K., & Waite, K. (2015). Exploring the pension 'X factor' for generation Y men. Journal of Financial Services Marketing, 20(2), 122-132

Bireysel Emeklilik Sistemi verileri Emeklilik Gözetim Merkezinden alınan veriler incelenerek Y kuşaağının BES'e katılımı ile ilgili istatistiklere yer verilmiştir.

Araştırmanın üçüncü bölümünde Türkiye'de Y kuşaağının emeklilik algısını ölçmeye yönelik kullanılan yöntem ve yapılan istatistiki analizler sonucunda elde edilen bulgular aktarılmış ve yorumlanmıştır. Araştırmanın evrenini Türkiye'de çalışan Y kuşaağı üyeleri oluşturmakla birlikte araştırmanın örneklemi 399 kişiden oluşmaktadır. Araştırmada veri toplama amacıyla anket tekniği kullanılmış, kullanılan anket formu araştırmacı tarafından oluşturulan sosyo-demografik özellikleri belirlemeye yönelik sorular, emeklilik planlama süreci ölçeği ve finansal okuryazarlık tutum ve davranış ölçeğinden oluşmaktadır. Araştırmanın güvenilirlik ve açıklayıcı faktör analizleri SPSS (Versiyon 22.00) istatistik paket programı ile yapıldıktan sonra, elde edilen veriler korelasyon analizi ve regresyon analizleri uygulanarak değerlendirilmiştir. Araştırmanın son kısmında elde edilen sonuçlar değerlendirilmiştir.

I. EMEKLİLİK SİSTEMLERİ VE Y KUŞAĞINA İLİŞKİN KAVRAMSAL VE TEORİK ÇERÇEVE

Y kuşağının emeklilik algısı üzerine kurgulanan çalışmanın bu kısmında konu ile ilgili kavramsal ve teorik çerçeve sunulmaktadır. Bu bölüm emeklilik ve Y kuşağı olmak üzere iki ana başlıktan oluşmaktadır. Sosyal güvenlik sistemlerinin bir parçası olan emeklilik sistemi sosyal bir risk olan yaşlılıktan korunmak üzere geliştirilmiş ve günümüzde tüm ülkelerde uygulanan bir sistemdir. Bu bölümde, artan yaşam süresinin gelecekte ortaya çıkarabileceği etkiler emeklilik sistemi ve Y kuşağı üzerine olan olası etkileri değerlendirilmiştir.

İkinci olarak, araştırmanın örneklem kitlesini oluşturan Y kuşağı, özellikleri aktararak detaylı bir biçimde aktarılmıştır. Öncelikle kuşak kavramı ve kuşak teorisi anlatılmış, sonrasında ise sessiz kuşak, bebek patlaması kuşağı, X kuşağı ve Z kuşağının belirgin özellikleri belirtilmiştir. Devamında, Y kuşağının tanımlaması yapıldıktan sonra Y kuşağını diğer kuşaklardan ayırt eden karakteristik özellikleri aktarılmıştır.

Çalışmanın bu bölümü sayesinde çalışmanın ilerleyen bölümlerinde sıklıkla değinilecek olan emeklilik ve Y kuşağı kavramlarının anlaşılabilir bir şekilde aktarılması hedeflenmektedir. Y kuşağının emeklilik algısı üzerine kurgulanmış olan çalışmanın bu bölümü sayesinde Y kuşağının emeklilik algısını etkileyen faktörler aktarılmadan önce temel kavramların uygun bir şekilde anlaşılması hedeflenmiştir.

1. Emeklilik Sistemlerine İlişkin Kavramsal ve Teorik Çerçeve

Çalışmanın bu kısmında yaşlılık, sosyal sigorta kavramı, emeklilik, ülkemizdeki emeklilik sistemi vb. konular aktarılmaktadır. Y kuşağının emeklilik algısının inceleneceği bu çalışmada emeklilik sisteminin detaylı bir biçimde aktarılmasının önemli olduğu düşünülmektedir.

1.1. Sosyal Güvenlik ve Sosyal Güvenlik Sistemlerine İlişkin Kavramsal ve Teorik Çerçeve

1.1.1. Sosyal Güvenliğin Tanımı ve Önemi

Sosyal güvenlik, insanların sosyal risklere karşı korunması amacıyla önlemler alınmasını sağlayan ve sosyal risklerden kaynaklanan zararların telafi edilmesini sağlayan

bir olgudur.⁹ Daha kapsamlı bir tanımlamaya göre sosyal güvenlik, ülke sınırları içerisinde yaşayan tüm vatandaşları kapsayacak bir şekilde, herkesin refahını ve güvenliğini tehdit eden veya edebilecek olan tüm sosyal risklere karşı koruma sağlayan bir sistemdir.¹⁰ Yapılan tanımlardan anlaşılacağı gibi, sosyal güvenlik toplumların ve bireylerin refahı için gerekli bir sistemdir. Sosyal güvenlik kavramını tanımlamada önemli bir yer tutan sosyal risk kavramı ise insanların herhangi bir nedenden dolayı sosyal veya ekonomik anlamda refahlarını olumsuz etkileyecek durumlardır.¹¹

Sosyal riskler, kişinin gelirinin azalmasına neden olabileceği gibi giderinin artmasına da neden olabilir. Örneğin, bir çalışanın işsiz kalması durumunda gelirinde önemli bir düşüş görülebilirken, hastalanması durumunda tedavi masrafları nedeniyle giderleri önemli bir ölçüde artabilir. Sosyal riskler kapsamında işsizlik, iş kazası, doğum, sakatlık ve yaşlılık gibi durumlar bulunmaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü 1952 senesinde dokuz adet sosyal risk olduğunu belirlemiştir: yaşlılık, işsizlik, ölüm, doğum, maluliyet, hastalık, iş kazası, meslek hastalığı ve ailevi yükler.¹² Yani, sosyal güvenlik asgari olarak belirlenmiş bu sosyal risklere karşı güvence sağlamak durumundadır.

1.1.2. Sosyal Güvenlik Sistemlerinin Türleri, Fonksiyonları ve Önemi

Her ne kadar ulusal sosyal güvenlik sistemleri 19. Yüzyılda gelişmeye başlasa da daha önceki zamanlarda sosyal güvenlik olgusu aile içi yardımlaşma, lokal yardımlaşmalar, dini yardımlar vb. yöntemler ile sürdürülmüştür. Sanayi devrimi sonrası değişen dünyamızda bireylerin yaşam ve üretim biçimleri; köy hayatı ve tarımsal üretimden şehir hayatı ve endüstriyel üretime kaymıştır. Değişen toplum yapısı neticesinde işçi kesiminin sayıca artması sonucunda sosyal riskler de artmış ve bu risklere karşın etkin bir korunma ihtiyacı doğmuştur.¹³

İlk zamanlar firmaların kurdukları sandıklar aracılığıyla sağlanan sosyal güvenlik hizmeti belirli bir standarda kavuşturulması ve nüfusun büyük çoğunluğunu kapsayabilmesi amacıyla öncelikle Avrupa ve ABD’de olmak üzere ulusal yapılara büründürülmüştür. İlk

⁹ Erol, Sevgi Işık. "Türkiye’de sosyal güvenlik sisteminin sorunları ve sosyal güvenlik ahlakı." Kamu-İş Dergisi 13.3 (2014): 37-70.

¹⁰ Şakar, Müjdat. "Sosyal Sigortalar Uygulaması, 10." Baskı, İstanbul (2011).

¹¹ Korkusuz, M. Refik, and Suat Uğur. Sosyal güvenlik hukuku. Ekin Basım Yayın Dağıtım, 2013.

¹² Şakar, a.g.e.

¹³ Cutright, Phillips. "Political structure, economic development, and national social security programs." American journal of sociology 70.5 (1965): 537-550.

olarak Almanya’da 19. Yüzyılın sonlarında ulusal bir hizmet niteliği kazanan sosyal güvenlik, zamanla tüm Avrupa’ya yayılmış ve ülkemizde de benzer bir kavrayışla hizmet sunulmaya başlanmıştır.¹⁴

Bu çalışmada emeklilik sistemi ve bireylerin emekliliğe olan bakış açılarının incelenmesi nedeniyle emeklilik kavramı, sosyal risklerden birisi olarak kabul edilen yaşlılık riskine karşı korunma kapsamında incelenmektedir.

1.1.3. Sosyal Güvenlik İçin Önemli Bir Risk Unsuru Olarak Uzun Ömürlülük ve Sosyal Güvenlik Sistemlerindeki Aktif/Pasif Oranlarındaki Bozulma

Dünya Sağlık Örgütü yaşlılığı bir insanın başta fizyolojik açıdan olmak üzere çevreye uyum sağlama yeteneğinin düşmesi olarak tanımlanmaktadır. Bu tanım gereğince 65 yaşından daha yüksek yaşta olan insanlar yaşlı olarak kabul edilmektedir. İnsanın belirli bir yaştan sonra fizyolojik ve mental açıdan kabiliyetlerini yitirmesi sonucunda ise emeklilik dönemi başlamaktadır. İşte bu noktada birey, gelirlerinde azalma veya gelirlerinin tümüyle kaybı riskleriyle karşı karşıya kalmaktadır. Yaşlılık her meslek grubu ve her insan için farklılık gösterebilecek soyut bir kavramdır. Yani yaşlılığın ne zaman başladığına dair kesin bir saptama yapmak güçtür. Fakat, Uluslararası Çalışma Örgütü’nün belirlediği standartlar uyarınca yaşlılık 65 yaşında başlamaktadır.¹⁵

Yaşlılık dönemi insanların fizyolojik ve mental kapasitelerinin düştüğü bir dönem olması nedeniyle sosyal risk unsuru taşımaktadır. Yaşlılığın sosyal risk olarak kabul edilmesinin nedeni yaşlılık döneminde insanların kapasitelerinin düşmesiyle birlikte gelir kaybına uğramalarının beklenmesidir. Sağlık alanı başta olmak üzere teknolojik alanda yaşanan gelişmeler küresel alanda hem ortalama yaşam süresinin artmasına hem de yaşam kalitesinin artmasına neden olmaktadır. Bu durum da yaşlı nüfusun genç nüfusa oranla daha yüksek seviyelere çıkmasına neden olmaktadır. Bu çalışmanın devamında değinileceği üzere, artan yaşam süresi emeklilik sistemleri ve bireyler için birtakım riskler oluşturmaktadır.

Uluslararası Çalışma Örgütü’nün belirlediği sosyal riskler kapsamına yaşlılık da alınmıştır. Yani, yaşlılık insanların ekonomik durumunu olumsuz etkileyen risklerden birisi

¹⁴ Kaydu, Zerrin. Bireysel emeklilik sisteminde tüketici profillerinin farklılaşması: Antalya ve Isparta illerinin karşılaştırılması örneği. Diss. Sosyal Bilimler, 2006.

¹⁵ Güzel, Ali, Ali Rıza Okur, and Nurşen Caniklioğlu. "Sosyal Güvenlik Hukuku, Yenilenmiş 16." Bası, Beta Yayınları, İstanbul (2016).

olarak kabul edilmiştir. Yaşlılık süresince insanlar hem fizyolojik ve mental kapasitelerinin düşmesi nedeniyle gelir kaybına uğrama hem de sağlık harcamalarının artması riskleriyle karşı karşıya kalmaktadırlar.¹⁶ Yaşlılık riskine karşı korunmak için etkin bir emeklilik sisteminin gerekliliği tartışılmaz bir gerçekliktir.¹⁷ Tüm vatandaşları yaşlılık riskine karşı korumak için ulusal ve kurumsal bir emeklilik sisteminin kurulması gerekmektedir.

Emeklilik sistemi sayesinde tüm vatandaşların aylığa bağlanarak yaşlılıktaki gelir kaybının önüne geçilerek yoksulluk riskine karşı koruma sağlanmaktadır.¹⁸ Sonuç olarak, emeklilik kavramının ve emeklilik sistemlerinin yaşlılıkta oluşabilecek gelir kayıplarını ve artabilecek masrafları karşılamaya yönelik bir biçimde ortaya çıktığı söylenebilir. Bu nedenle çalışmanın devamında emeklilik kavramı ve emeklilik sistemleri irdelenmektedir.

1.2. Emekliliğe İlişkin Kavramsal Çerçeve

Emeklilik, bir bireyin herhangi bir sosyal risk neticesinde veya gönüllü olarak aktif çalışma hayatına devam etmemesi olarak tanımlanabilir. Türk Dil Kurumu, emekli kavramını “Belirli bir süre çalıştıktan sonra kanunlar gereği işi ile ilgisi kesilerek kendisine aylık bağlanmış olan kimse” şeklinde tanımlanmaktadır.¹⁹ Yapılan başka bir tanıma göre emeklilik, bireyin belirli bir yaşa geldikten sonra çalışmayı bıraktığı bir dönemdir.²⁰

Çalışmanın devamında aktarılacak olan dünyanın ve Türkiye'nin nüfus projeksiyonları göz önüne alındığında, emeklilik kavramının ve emeklilik sistemlerinin popülerlik kazanmasının nedeni görülmektedir. Geçtiğimiz yüzyılda sosyal güvenliğin bir parçası olarak ortaya çıkan emeklilik kavramı, yaşlılık riskine karşı koruma sağlayan ve tüm ulusları ilgilendirmesinin yanı sıra bireylerin hayatını önemli ölçüde etkileyen bir kavramdır.

Sosyal güvenlik ihtiyacının artmasıyla birlikte ilk olarak Almanya'da 19. Yüzyılın sonunda Bismarck emeklilik modeli olarak da bilinen, prim esaslı emeklilik sistemi hayata geçirilmiştir.²¹ Bu sistem günümüzdeki emeklilik sistemlerine benzer bir şekilde çalışanlar

¹⁶ Güzel vd., a.g.e.

¹⁷ Acuner, Serkan. Türk hukukunda bireysel emeklilik sistemi ve vergilendirilmesi. On İki Levha, 2017.

¹⁸ Holzmann, Robert, Richard Paul Hinz, and Mark Dorfman. "Pension systems and reform conceptual framework." World Bank Discussion Paper 824 (2008).

¹⁹ TDK, 2019, <https://sozluk.gov.tr/?kelime=20emekli>

²⁰ Cambridge, 2019 <http://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/retirement>

²¹ Arts, Wil, and John Gelissen. "Three worlds of welfare capitalism or more? A state-of-the-art report." Journal of European social policy 12.2 (2002): 137-158.

için katılımın zorunlu olduğu ve ödenen prime dayalı emekli aylığı bağlanan bir sistemdir. Bu sistem yaygınlık kazanarak daha sonraki yıllarda Avrupa'da kullanılmaya başlanmıştır.

Diğer bir emeklilik sistemi olan ve Beveridge emeklilik sistemi olarak adlandırılan emeklilik sistemi, oturuma ve ihtiyaca dayalı olarak verilmektedir. Yani, bireyin gençlik yıllarında çalışıp çalışmaması önem taşımamakta, ihtiyacı olması durumunda devletten aylık almaktadır. Bu sistemin amacı yoksulluğun önüne geçerek tüm vatandaşlar için asgari bir gelir sağlamaktır ve finansmanı vergiler yoluyla yapılmaktadır. İkinci Dünya Savaşı sonrasında refah devletinin yükselişi ve uluslararası alanda yapılan çalışmalar ile birlikte tüm dünyada Bismarck ve Beveridge modellerinin karması olarak adlandırılacak emeklilik sistemleri uygulamaya konulmuştur.²²

Günümüzde üç farklı emeklilik modelinin aynı anda yürütüldüğü sistemlerinin geliştirildiği görülmektedir. Bu modeller devlet emeklilik sistemi, özel emeklilik sistemi ve bireysel emeklilik sistemi olarak üç başlık altında incelenmektedir.²³ Devlet emeklilik sistemi dağıtım esasına uygun olarak, mevcut çalışanlardan toplanan katkıların mevcut emeklilere maaş olarak ödenmesiyle yürütülen bir sistemdir. Emeklilerin aylıklarının ödenmesi devletin garantisi altındadır, fakat sistemin gelirleri katılımcıların katkıları uyarınca dalgalanma gösterebilir. Ömür boyu devam eden emeklilik aylığı herkesin asgari bir gelire sahip olmasını sağlamak başta olmak üzere pek çok toplumsal fayda sağlamaktadır.²⁴

Özel emeklilik sisteminde ise belirli bir firmada veya mesleki branşta çalışan insanların bağlı oldukları kurum tarafından uygulanan bir emeklilik sistemidir. İşveren ve çalışan tarafından belirlenen oranlarda çalışma dönemi boyunca prim ödemesi gerçekleştirilmekte ve fonlarda değerlendirilen bu primlerin gelecekte emekli aylığı olarak geri ödenmesini kapsamaktadır.²⁵ Denetimi devlet tarafından sağlanan bu sistemler tamamlayıcı emeklilik olarak görülebilir.

Bireysel emeklilik sistemi, devlet emeklilik sistemini tamamlayıcı bir özelliği bulunan, çalışma zorunluluğu bulunmadan bireylerin gönüllülük esasına göre katılımına

²² Bonoli, Giuliano. The politics of pension reform: institutions and policy change in Western Europe. Cambridge University Press, 2000.

²³ Derelioğlu, Deniz. Dünya'da özel emeklilik fonu uygulamaları ve Türkiye için öneriler. Türkiye Genç İş adamları Derneği, 2001.

²⁴ Derelioğlu a.g.e.

²⁵ Derelioğlu, a.g.e.

dayanan bir sistemdir. Bireysel emeklilik sisteminde katılımcı belirli bir miktarı emeklilik fonlarına aktarır, zaman geçtikçe bu aktarılan katkı payı özel fonlarda değerlendirilir. Daha sonra biriken ve değerlendirilen bu tutar emeklilik döneminde bireyin gelirine katkı sağlamaktadır.²⁶

1.2.1. Emeklilik ve Tasarruf

Tasarruf, elde edilen gelirin bir kısmının veya tamamının tüketime aktarmadan gelecekte kullanmak üzere ayrılması olarak tanımlanabilir.²⁷ Ertelemiş tüketim şeklinde de tanımlanabilecek olan tasarruf, sermayenin oluşumu için birincil önceliktir. Uluslararası finans kuruluşlarının da belirttiği üzere tasarrufların ulusal düzeyde artması sonucunda ekonomik büyümenin olumlu etkileneceği düşünülmektedir.²⁸ Görüldüğü üzere tasarruf oranı ülkelerin makroekonomik durumları için büyük önem taşımaktadır. Genel tasarruf eğilimini etkileyen en önemli unsur gelir düzeyi ve demografik durum olarak belirtilebilir.²⁹

Ülke genelinde gelir düzeyinin artmasının genel tasarruf oranı üzerinde olumlu bir etki sağlayacağı düşünülmektedir.³⁰ Demografik yapı ise ülkedeki gelir düzeyini etkileyen bir etken olarak tasarruflar konusunda önem taşımaktadır. Çünkü bir ülkenin genç ve çalışan nüfusunun fazla olması gelir seviyesini olumlu olarak etkilemekte, tam tersi olarak yaşlı nüfusun yüksek olması bağımlı nüfusun fazla olmasına neden olduğu için tasarrufları olumsuz etkilemektedir.³¹

Gelişmiş ülkeler ile kıyaslandığında Türkiye’de kişi başı milli gelirin düşük olduğu görülmektedir. Bu da tasarruf oranlarının gelişmiş ülkelere nazaran daha düşük kalmasını sağlamaktadır.³² Bu durumda, ülkemizde yatırım yapılması için ve büyümenin sağlanabilmesi için gerekli olan finansman yurt içindeki tasarruflardan sağlanamadığı için yurtdışından borçlanma veya yurtdışından yatırım alma şeklinde sağlanmaktadır.³³

²⁶ Demirci, Azmi, and Atakan Şen. Bireysel emeklilik sistemi: dünya ve Türkiye uygulaması, vergi düzenlemeleri, muhasebe ve hesap planı. Maliye Hesap Uzmanları Derneği, 2006.

²⁷ Çelik, Zakibe. "Adana İlinde Hanehalkı Gelir ve Tasarruf Eğilimlerinin İncelenmesi." Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana (2009).

²⁸ Uluçol, Osman. "Türkiye’de Ailelerin Tasarruf Yapma Alışkanlıkları ve Tasarrufları Değerlendirme Yöntemleri Üzerine Bir Araştırma." Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi 10.35 (2011): 167-179.

²⁹ Yalçın ve Özel, a.g.e.

³⁰ Erkiletlioğlu, Hatice, et al. "Türkiye’de Tasarruf Eğilimi." Türkiye İş Bankası AŞ İktisadi Araştırmalar Bölümü (2011).

³¹ Erkiletlioğlu, a.g.e.

³² Uluçol, a.g.e.

³³ Uluçol, a.g.e.

Ekonomik büyümede dışa bağımlılığının azaltılması için mevcut tasarruf açığının azaltılması faydalı olacaktır.

Tasarruf ile emeklilik kavramları arasında organik bir bağ bulunmaktadır. Çalışmanın önceki bölümlerinde belirtildiği üzere sosyal bir risk olan yaşlılıkta bireyler gelir kaybına uğrama riskiyle karşı karşıya kalmaktadırlar. Bu nedenle gelirin olduğu dönemde tasarruf yapılması yaşlılık sırasında yaşanabilecek gelir kaybının zararlarını önleme açısından büyük önem taşımaktadır. Ülkemizde yapılan bir çalışmada sadece devletin zorunlu emeklilik sistemine bel bağlayan çalışanların gelecekte yaşam standartlarını koruyamama riskine sahip oldukları belirtilmektedir.³⁴ Bu noktada, tamamlayıcı bir sistem olarak bireysel emeklilik sistemi ön plana çıkmaktadır.

ING'nin 2015'te yapmış olduğu tasarruf eğilimleri üzerine bir araştırmada ülkemizdeki tasarruf yapma oranının %13 olduğu saptanmıştır.³⁵ Yapılan başka bir araştırmada ülkemizde en çok tercih edilen tasarrufları değerlendirme biçiminin altın üzerine olduğu görülmüştür. Yani, ülkemizde hem tasarruf oranı gelişmiş ülkelere nazaran düşük seviyededir hem de yapılan tasarruflar yatırıma aktarılamayacak bir biçimde altın üzerine yapılmaktadır. Bu noktada bireysel emeklilik sisteminin yaygınlaştırılması büyük önem kazanmaktadır, çünkü bireysel emeklilik sistemi ile toplanan tasarruflar hem ekonomiye yatırım olarak dönmekte hem de bireylerin gelecekte daha rahat bir yaşam sürmesine katkı sağlamaktadır.

Emeklilik gözetim merkezinde bulunan verilere bakıldığında, ülkemizde bireysel emeklilik sisteminin gün geçtikçe yaygınlaştığı ve fon miktarının arttığı görülmektedir.³⁶ Mevcut veriler, bireysel emeklilik sistemi katılımcı sayısının 7 milyona yaklaştığını ve toplam tasarruf miktarının 120 milyar Türk Lirasını geçtiğini göstermektedir.³⁷

1.2.2. Artan Yaşam Süresi ve Emeklilik

Emeklilik sistemlerinin sürdürülebilirliğini tehdit eden en önemli unsur olarak ortalama yaşam süresinin ve buna bağlı olarak nüfustaki yaşlılık oranının artması gösterilebilir. Özellikle medikal alanında yaşanan gelişmeler neticesinde ortalama yaşam

³⁴ Samancı, S., (2010). Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sisteminin Analizi ve Tüketicilerin Yaklaşımları Üzerine Bir Araştırma (Ankara İli Örneği). Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Gazi Üniversitesi Ebe.

³⁵ ING Bank. 2015. Türkiye’nin Tasarruf Eğilimleri Araştırması. Eylül. İstanbul.

³⁶ EGM, 2019 <https://www.egm.org.tr/Bilgi-Merkezi/Istatistikler/>

³⁷ EGM, a.g.e

süresinin artması ve gelişmiş ülkelerde doğum oranlarının düşmesi nedeniyle yaşlı nüfusun toplam nüfusa oranının artması emeklilik sistemlerinin sürdürülebilirliği açısından önemli bir sorun olmaktadır.³⁸ Günümüzde Japonya ve Avrupa gibi dünyanın gelişmiş bölgelerinde artan yaşlılık oranı iş gücü piyasası açısından riskler oluşturmaya başlamıştır.

Bu sorun, Avrupa ve Japonya gibi dünyanın gelişmiş ülkelerinde günümüzde yaşanıyor olsa da gelecekte Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde de yaşanması beklenen bir sorundur. Genç nüfusa sahip olarak adlandırılan ülkemizde görülen doğum oranlarındaki düşüş trendi ve yaşam süresinin uzama trendinin devam etmesi halinde yaşlı nüfusunun oranının 2050 yılında günümüzden yaklaşık üç kat daha fazla olması beklenmektedir.³⁹ Son verilere göre ülkemizde 65 yaş üzeri nüfusun toplam nüfusa oranı %6'dan düşük iken bu oranın 2050 senesinde %18 seviyesine çıkması beklenmektedir. Emeklilik sistemi açısından düşünüldüğünde, günümüze oranla üç kat daha fazla emeklinin gelecekte çalışan nüfustan toplanan primlerle finanse edilerek gelir elde edeceği görülmektedir. OECD tarafından uygulanan nüfus projeksiyonunda benzer oranların görüldüğü gözlemlenmiştir. Bu projeksiyona göre, diğer gelişmiş ülkelerde ve Türkiye'de bireylerin emekli olduktan sonraki beklenen yaşam süreleri artma eğilimindedir ve bu trendin devam etmesi beklenmektedir.⁴⁰

Emeklilik sistemleri üzerinde baskı yaratan diğer bir unsur da doğum oranlarının düşmesidir, çünkü arkadan gelen bir genç nüfusun olmaması dağıtım esasıyla işleyen emeklilik sistemlerinin finansal açıdan zor duruma düşmesine neden olması beklenmektedir. Ülkemizde doğurganlık hızı 2000 senesinde %2,5 iken günümüzde bu oran %2 seviyelerine gerilemiştir. Dünyadaki gelişmiş ülkelerde görülen trende bakıldığında OECD ülkelerinde doğurganlık oranının %1,7 seviyelerine gerilediği ve uzun yıllardır bu seviyelerde kaldığı görülmektedir.⁴¹ Ülkemizde de gelecek yıllar içerisinde doğurganlık oranındaki düşüş trendinin devam etmesi ve yaklaşık olarak %1,7 seviyesine gerilemesi beklenmektedir.⁴²

³⁸ The World Bank, Averting Old Age Crisis: Policies to Protect The Old and Promote Growth, Oxford University Press, A World Bank Policy Research Report, 1994, s.10.

³⁹ United Nations, 2019, World Population Prospects, <https://population.un.org/wpp/Graphs/> Erişim: 19.01.2019

⁴⁰ OECD (2015), Pensions at a Glance 2015: OECD and G20 indicators, Paris: OECD Publishing. Doi: 10.1787/pension_glance-2015-en.

⁴¹ United Nations, a.g.e.

⁴² United Nations, a.g.e.

Artan ortalama yaşam süresini sayısal veriler üzerinden incelemek gerekirse ülkemizde 2007 senesinde erkekler için 70, kadınlar için 76 olan ortalama yaşam süresi, 2017 senesinde erkekler için 73, kadınlar için 79 olarak gerçekleşmiştir.⁴³ Gelecekte ortalama yaşam süresinde görülen artış trendinin devam etmesi beklenmektedir. Örneğin, ülkemizde 2050 senesinde ortalama yaşam süresinin erkekler için 81, kadınlar için 85 sene olması beklenmektedir.⁴⁴ Dünya ile kıyaslandığında ülkemiz dünyanın en hızlı yaşlanan ülkeleri arasında gösterilmektedir. Ülkemizde 15-65 yaş aralığının yani bağımsız nüfusun 2041 senesine kadar artacağı, bu yıldan sonra ise bu oranın düşeceği düşünülmektedir.⁴⁵ Bu durum projeksiyon tam olarak Y kuşağının emeklilik süresinin başlangıcında ülkemizdeki bağımlı nüfusun artmaya başlayacağını göstermektedir.

Dünyada ve ülkemizde yaşanan bu demografik gelişmeler, ülkeleri emeklilik sisteminde reform yapmaya zorlamaktadır. Çalışmanın önceki kısımlarında da bahsedildiği üzere ülkemizde emeklilik yaşı 65'e çıkarılmıştır. Bu durumda, ortalama emeklilik süresi yaklaşık olarak 20 sene olmaktadır. Eğer ülkemizde yapılan emeklilik reformları olmasaydı gelecek yıllarda emeklilikte geçirilen sürenin ortalama olarak 30 seneden daha fazla olacağı görülmektedir. Emeklilik reformlarının yapılmadığı bir senaryoda, emeklilik sisteminin finansal açıdan sürdürülemez bir noktaya geleceğini tahmin etmek zor değildir.

Artan yaşam süresinin ve toplam nüfustaki yaşlılık oranının artması düşünüldüğünde Y kuşağının emekliliği süresince yaşanabilecek finansal sorunların varlığı ortadadır. Y kuşağı üyeleri 1980-2000 senesi arasında doğan kişiler olarak ülkemizde 2045-2065 seneleri arasında devlet emeklilik sisteminden emekli olabileceklerdir. Bu yıllar arasındaki nüfus projeksiyonları incelendiğinde, yaşlı nüfusun çalışan nüfusa olan oranının yüksek olması beklenmektedir. Bu nedenle, ülkemizde emeklilik sisteminin mevcut sorunlarını teşkil eden, kayıt dışı istihdam, işgücü piyasasının düzenlenmesi, yüksek işsizlik oranları vb. sorunların önümüzdeki on yıllarda çözülmesi gerekmektedir. Aksi takdirde, Y kuşağının emeklilik süresi boyunca emeklilik sisteminin finansal açıdan sürdürülebilirliğinin risk altında olduğu düşünülebilir. Diğer açıdan bakıldığında, Y kuşağı üyelerinin uzun sürmesi beklenen yaşlılık süresince refahlarını garanti altına almaları için, bugünlerden başlayarak birikime ve

⁴³ United Nations, a.g.e.

⁴⁴ United Nations, a.g.e.

⁴⁵ Hoşgör, Şeref, and Aysıt Tansel. 2050'ye doğru nüfusbilim ve yönetim: eğitim, işgücü, sağlık ve sosyal güvenlik sistemlerine yansımalar. TÜSİAD, 2010.

tasarrufa yönelmeleri ve/veya bireysel emeklilik sistemi gibi tamamlayıcı yöntemler kullanarak emeklilik hayatları için planlama yapmaları gerektiği sonucuna ulaşılabilir.⁴⁶

2. Y Kuşağına İlişkin Kavramsal ve Teorik Çerçeve

Çalışmanın bu kısmında ilk olarak kuşak kavramı, kuşak teorisi ve kuşaklar aktarılmaktadır. Daha sonra ise Y kuşağı detaylı bir şekilde açıklanarak diğer kuşaklardan farklı olan özellikleri aktarılmaktadır. Çalışmanın bu bölümü örneklem kitlesini oluşturan Y kuşağın karakteristik özelliklerinin anlaşılması bakımından önem taşımaktadır.

2.1. Kuşak Kavramı

Toplumlarda yaşanan değişimler toplumların ekonomik, kültürel ve sosyal değerlerinde de değişime neden olmaktadır. Ani şoklar, krizler veya yeniliklerden etkilenen bu değişimler, etkisini uzun zaman dilimleri içerisinde göstermektedir. Ortak olaylar karşısında benzer tepkiler geliştiren topluluklar birbirlerinden etkilenmekte ve ortak bir bilinç geliştirmektedirler. Kuşak, belli bir zaman diliminde yaşayarak ortak deneyimleri paylaşan ve aynı zamanda ortak inançları, yaşam seçimlerini, değerleri ve davranışları paylaşmalarına neden olan bireyler grubu olarak tanımlanabilir.⁴⁷

Kuşak teorisi ise modern anlamda ilk kez Karl Mannheim tarafından kuşaklar sorunu isimli makalesinde ileri sürülmüştür.⁴⁸ Mannheim'ın kuşak teorisine göre kuşak, ortak kültür ve alışkanlıklara sahip olan bireyler topluluğudur.⁴⁹ Bir kuşağın oluşumu için, bireylerin ortak bir konumda yaşanan deneyimlere dayanarak ortak bir tepki ve toplumsal hafıza geliştirerek benzer bilinç yapılarına sahip olması gerekmektedir. Kuşak kavramının sosyolojik açıdan incelendiği bu çalışma modern anlamda kuşak çalışmalarının temelini oluşturmaktadır.

Kuşak teorisi uyarınca bireylerin aynı zaman dilimlerinde doğmuş olmaları değil, aynı tarihsel olaylara tanıklık etmeleri onları aynı kuşak içerisinde değerlendirmeye olanak

⁴⁶ Özyüksel, Suna, and Umut Günay. "Retirement preparedness in turkey and the need for personal financial planning." (2019).

⁴⁷ Goldgehn, Leslie A. "Generation who, what, Y? What you need to know about Generation Y." International Journal of Educational Advancement 5.1 (2004): 24-34.

⁴⁸ Arslan, Aykut, and Selva Staub. "Kuşak Teorisi ve İç girişimcilik Üzerine Bir Araştırma." Kafkas University. Faculty of Economics and Administrative Sciences. Journal 6.11 (2015): 1.

⁴⁹ Mannheim, Karl. "The problem of generations." Psychoanalytic review 57.3 (1970): 378-404.

sağlamaktadır.⁵⁰ Kuşağın oluşumu ve karakteristik özelliklerini; ekonomik, siyasal, sosyo kültürel ve örgütsel değişimler etkilemektedir.⁵¹ Bu nedenle, ortak gelişmelere ve değişimlere tanık olan bir kuşağın, karakteristik özellikleri bakımından diğer kuşaklardan farklılaşması beklenmektedir.

Bir kuşak, genellikle bu kuşak sınıflandırmasına yol açan aynı tarihsel ve sosyal olaylara tanık birlikte olur. Ek olarak, gençlerin yaşanan değişimlere daha iyi uyum sağladığı ve gençlerin değişimden önceki durumları tecrübe imkanının bulunmadığı durumlar oluşmaktadır. İngilizce anlamı "generation" olan kuşak kavramı, yakın seneler içinde doğmuş, birbirlerine benzer değer yargıları taşıyan ve benzer toplumsal koşullarda yetişen bireylerin oluşturduğu topluluk olarak tanımlanabilir.⁵²

Kuşaklar tanımlanırken yalnızca aynı yıllarda doğmuş olmaları değil, o kuşağın birlikte yaşadığı toplumsal olaylar dikkate alınmaktadır. Buna ek olarak, bir kuşağın tecrübelerini diğer kuşaklara aktarmaları ve yaşamış oldukları nedeniyle sonraki kuşaklara değer aktarımında bulunma çabaları da kuşakların özelliklerinin oluşumuna katkı sağlamaktadır.⁵³ Kuşakların psikolojik bir durum, tutum veya davranıştan ziyade toplumların genel bir yönelimi olduğu görüldüğü için, psikoloji yerine sosyolojinin alanına giren bir konu olduğu söylenebilir. Bu açıdan bakıldığında, kuşak kavramının sosyoloji çerçevesinde ele alındığı pek çok çalışma bulunduğu görülmektedir.⁵⁴

Benzer toplumsal koşullarda yetişen ve/veya benzer olaylara tanık olan bireylerin diğer kuşaklardan daha farklı özelliklere sahip olduğunu belirten kuşak teorisine göre her kuşağın kendine özgü değer yargıları bulunmaktadır. Sonuç olarak, benzer dönemlerde hayata başlayan benzer yaş grubunda olan insanların birbirine benzer tutum ve davranışlar

⁵⁰ Pilcher, Jane. "Mannheim's sociology of generations: an undervalued legacy." *British Journal of Sociology* (1994): 481-495.

⁵¹ Kayacan, E. "X ve Y Kuşaklarının Motivasyon Kaynakları: Bankacılık Sektörü Üzerine Bir Alan Araştırması." *Yayımlanmamış Doktora Tezi*, İstanbul: İstanbul Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü (2016).

⁵² Tdk, 2019 <https://sozluk.gov.tr/?kelime=kuşak>

⁵³ Newman, D. M. "Sosyoloji Günlük Yaşamın Mimarisini Keşfetmek,(Çev: D. Ali Arslan)." *Nobel Akademik Yayıncılık*: Ankara (2013).

⁵⁴ Parry, Emma, and Peter Urwin. "Generational differences in work values: A review of theory and evidence." *International journal of management reviews* 13.1 (2011): 79-96.

sergiledikleri düşünölmektedir.⁵⁵ Glass'ın yapmış olduğu tanımlamaya göre kuşak, 20 yıllık bir süreçte doğan ve hayata karşı benzer bakış açılarına sahip olan insan topluluğudur.⁵⁶

Genellikle ABD ve Avrupa özelinde değerdendirilen kuşaklar, günümüzde küreselleşmenin ve iletişim çağının etkisiyle birlikte tüm ölkelerde benzer özellikler gösteren kuşakların oluşumuna katkıda bulunmaktadır. Bir kuşağın, diğer kuşaklardan farklı özellikler barındırması her ne kadar kuşak üyeleri arasında sosyo ekonomik farklılıklar bulunsada dünya çapında benzer olaylara tanık olmaları ve benzer etkileşimlerde bulunmalarıyla açıklanmaktadır.⁵⁷ Belirli yaş grupları arasında paylaşılmış olan deneyimler sayesinde ortak bir kültür oluşmaktadır. Her ne kadar herkesin gelişmelere karşı bakış açıları ve etkilenme dereceleri farklı olsa da 20. Yüzyılda ve özellikle günümüzde iletişim teknolojilerinin gelişmiş olması küresel anlamda ortak bir değerdler silsilesinin oluşmasına katkı sağlamıştır.

2.2. Kuşak Sınıflandırması

Kuşak konusunda çalışan uzmanlar genellikle nesillere demografik olarak yani doğum yıllarına göre tanımlama yapmaktadırlar. Alan yazını incelendiğinde, kuşakların nerede başladığı ve bittiği konusunda farklı yaklaşımlar bulunduğu görölmektedir. Ancak alan yazınında farklılıkların bulunması, kuşak çalışmalarının keyfi bir şekilde yürütöldüğü anlamına gelmemektedir. Her ne kadar hangi kuşağın hangi yılda bittiği konusunda farklı görüşler olsa da kuşakların isimlendirilmeleri, sıralamaları ve ortak özellikleri bakımından ortak bir anlayış bulunmaktadır. Bu nedenle alan yazınında bulunan farklı doğum yıllarını referans alan kuşak sınıflandırmalarını incelemenin faydalı olacağı düşünölmektedir.

Alan yazınında kuşakların başlangıç ve bitiş yılları için farklı araştırmacılar tarafından farklı seneler referans gösterilmişti. Brosdahl ve Carpenter⁵⁸ kuşakları doğum yıllarına göre aşağıdaki gibi sınıflandırmışlardır:

⁵⁵ Moss, S. "Generational Cohort Theory. Psychlopedia, Key theories, Developmental Theories." (2010). <http://www.sicotests.com/psyarticle.asp?id=374>,

⁵⁶ Glass, Amy. "Understanding generational differences for competitive success." Industrial and commercial training (2007).

⁵⁷ Bannon, Shele, Kelly Ford, and Linda Meltzer. "Understanding millennials in the workplace." The CPA Journal 81.11 (2011): 61.

⁵⁸ Brosdahl, Deborah JC, and Jason M. Carpenter. "Shopping orientations of US males: A generational cohort comparison." Journal of Retailing and Consumer Services 18.6 (2011): 548-554.

- Sessiz Kuşak (1925-1942)
- Bebek Patlaması (1943-1960)
- X Kuşağı (1961-1981)
- Y Kuşağı (Milenyum Kuşağı) (1982-2000)

Literatürdeki bazı çalışmalarda kullanılan bir diğer sınıflandırma ise çok uluslu bir araştırma şirketi olan Pew Araştırma Merkezi'ne aittir. Araştırma Şirketi onlarca yıldır nesiller hakkındaki verileri raporlamaktadır. Ocak 2019'da demografik, ekonomik, davranışsal veriler analiz ettikten sonra kuşaklar için bitiş ve başlangıç noktalarını belirleyen bir rapor yayınlamışlardır.⁵⁹ Yayımlanan bu rapora göre: Sessiz kuşak 1928'de, Bebek patlaması 1946'da X Kuşağı 1965'te, Y kuşağı 1981'de ve Z kuşağı 1997'de başlamaktadır. Yani Y kuşağı 1981 ile 1997 arasında doğan insanlardan oluşmaktadır.⁶⁰

Her ne kadar araştırmacılar tarafından farklı başlangıç ve bitiş doğum aralıkları belirlenen kuşaklar olsa da her kuşağın isimleri, benzer özellikleri ve var oluş sıralaması birbirinin aynısıdır. Yapılan sınıflandırma uyarınca ilk kuşak 1946-1964 seneleri arasında doğan ve bebek patlaması olarak adlandırılan kuşaktır. İkinci kuşak ise X kuşağı olarak adlandırılmakta ve 1965-1980 yılları arasında doğan bireyleri kapsamaktadır. Üçüncü kuşak ise Y kuşağı olarak adlandırılmaktadır ve 1980-2000 yılları arasında doğanları kapsamaktadır. Dördüncü ve son kuşak ise Z kuşağı olarak adlandırılmakta ve 2000 senesi ve sonrasında doğan insanları kapsamaktadır.

Her kuşağı birbirinden ayıran farklı karakteristik özellikleri bulunmaktadır. Bu özellikler kuşakların ortak tecrübeleri ve yetiştirilme stillerine paralel bir şekilde gelişmiştir. Kuşakların temel değerler, kullandıkları iletişim araçları ve tercih ettikleri iletişim türleri, eğitime bakış açıları, harcama alışkanlıkları ve aile yapıları gibi birbirlerinden farklılaşmalarını sağlayan özellikler bulunmaktadır. Alan yazınında bu karakteristik özelliklere dair farklı çalışmalar bulunsa da genellikle benzer olgulara ve özelliklere işaret edilmektedir.

⁵⁹ Dimock, Michael. "Defining generations: Where Millennials end and Generation Z begins." Pew Research Center 17 (2019): 1-7. <https://www.pewresearch.org/fact-tank/2019/01/17/where-millennials-end-and-generation-z-begins/>

⁶⁰ Dimock, a.g.e.

Çalışmanın devamında, çalışmanın örneklem kitlesini oluşturan Y kuşağına ek olarak, diğer kuşaklar da aktarılmaktadır çünkü bu sayede Y kuşağının diğer kuşaklardan farklılıklarının daha iyi anlaşılacağı düşünülmektedir. Bu kapsamda sessiz kuşak, bebek patlaması kuşağı, x kuşağı ve z kuşağı üyelerinin belirgin özellikleri ve bu kuşakların tanımları aktarılmıştır.

2.2.1. Sessiz Kuşak

1927 ile 1945 arasında doğan insanlardan oluşan sessiz kuşak, Büyük Buhran ve İkinci Dünya Savaşı gibi olumsuz olaylara tanıklık etmiş bir kuşaktır.⁶¹ Sessiz kuşak, ülkemizde ise cumhuriyet kuşağı olarak adlandırılmaktadır çünkü bu dönemde cumhuriyetin temelleri atılmıştır. Ayrıca, bu kuşağın en önemli özelliklerinden biri özel yaşamlarının gizliliğidir. Bu yüzden fikirlerini ve kişisel deneyimlerini kendilerine saklayarak sosyal otorite ve düzenlemelere uyma eğilimindedirler. Geçmiş deneyimler nedeniyle büyük riskler almak istememelerine ek olarak, bireysel sorumluluk almak yerine ekip çalışması ve iş birliği ile başarıya ulaşmayı tercih etmektedirler.⁶²

Sessiz kuşağın en önemli özelliklerinden birisi gençlik yıllarında savaşa tanık olmalarına rağmen orta yaşlarında refah devletinin bolluk döneminde yaşamaları nedeniyle elde olanın değerini bilme tutumu sergilemeleridir.⁶³ Sessiz neslin en önemli özellikleri tasarrufa, toplum içinde geleneksel değerlere, vatanseverliğe, çalışmaya verdikleri önemdir. Deneyim kazanırken yaşadıkları zorluklar nedeniyle, daha sonra kazanmış oldukları refahı riske atacak herhangi bir davranış içerisine girmekten çekinen sessiz kuşak üyeleri, genellikle dengeli ve pragmatik bir tutum sergilemektedir.⁶⁴

Genellikle geleneksel aile yapısına sahip olan, güven duygusuna ve uyumlu olmaya önem veren, kurumlara ve devlete saygılı bireylerdir. Bu kuşağın iş hayatına bakış açısı yaşam için çalışmak olarak özetlenebilir.⁶⁵ Bu kuşağın en belirleyici özellikleri; israfa karşı

⁶¹ Costanza, David P., and Lisa M. Finkelstein. "Generationally based differences in the workplace: Is there a there?." *Industrial and Organizational Psychology* 8.3 (2015): 308-323.

⁶² Acılioğlu, İnan. "İş'te Y kuşağı." Ankara: Elma Yayınevi (2015).

⁶³ McCrindle, Mark. "The ABC of XYZ: Understanding the Global Generations/Mark McCrindle." Australia: McCrindle Research Pty, 2009.–290 p (2014).

⁶⁴ McCrindle, a.g.e.

⁶⁵ Kalleberg, Arne L. "Work values and job rewards: A theory of job satisfaction." *American sociological review* (1977): 124-143.

ve tutumlu olmaları, sadakate önem vermeleri, disiplinli olmaları ve değişiklik yapma konusunda çekinceli olmaları şeklinde sıralanabilir.⁶⁶

2.2.2. Bebek Patlaması Kuşağı (Baby Boomers)

1946 ve 1964 seneleri arasında doğan insanları kapsayan bebek patlaması kuşağı, 2. Dünya Savaşı'nın ertesinde yüksek doğum oranlarının gözlemlendiği bir dönemde doğan kuşaktır.⁶⁷ Savaş ertesinde refah seviyesinin artması sonucunda ve savaş döneminde nüfusun baskılanmasının geri dönüşü olarak bu dönemde çok yüksek doğum oranları gözlemlenmiştir. Bu dönemde refah devleti politikalarının sıkı bir şekilde uygulanmış, bu kuşağın hayata bakış açısı da bu çerçevede şekillenmiştir.⁶⁸ 2. Dünya Savaşı sonrasında doğum oranlarının aşırı şekilde yükselmesi nedeniyle bu kuşağa bebek patlaması ismi verilmiştir.

Bu kuşağı etkileyen en önemli olay televizyonun bir kitle iletişim aracı olarak icat edilmesi ve yaygınlaşarak neredeyse her eve girmesidir.⁶⁹ Bebek patlaması kuşağı, her ne kadar refah devletinin altın çağında yaşamış olsa da düzeni sorgulayan ve hakkını arama konusunda çekinceye düşmeyen bir kuşaktır. Bebek patlaması kuşağının gençlik döneminde siyasi ve dini akımlar sorgulanmış, özellikle ABD'nin dış politikaları ciddi bir şekilde eleştirilmiştir. 1968 senesinde yükselen protestolar ile özdeşleştirilen bebek patlaması kuşağının idealist ve var olanı kabullenmek yerine değiştirmeye çalışan bir yapısı olduğu söylenebilir.⁷⁰

Fırsatların fazla olduğu bir dönemde yaşayan bu kuşak, rekabetçi bir ortam görmüşler bu nedenle bireysel gelişime önem veren idealist bir yapıya sahip olmuşlardır. İş hayatında takım çalışmasına önem veren bebek patlaması kuşağı üyeleri, 1980'li ve 1990'lı yıllarda büyük gelişme gösteren ABD ve Avrupa ekonomilerinin bel kemiğini oluşturan kadroları doldurmuşlar ve bu dönemde yüksek gelir sahibi olmuşlardır. Geleneksel olana bağlı olmayı tercih eden bu kuşak, teknolojiyi zorunlu olmadığı durumlar dışında kullanmayı tercih

⁶⁶ Kaiser, Dawn M. Organizational commitment at Kirtland Community College: An analysis of generational differences in the workforce. Capella University, 2005.

⁶⁷ Harris, Paul. "Boomer vs. echo boomer: The work war." T+ D 59.5 (2005): 44-49.

⁶⁸ Srinivasan, Vasanthi. "Multi generations in the workforce: Building collaboration." IIMB Management Review 24.1 (2012): 48-66

⁶⁹ Lancaster, L. C. "When generations collide: Who they are. why they clash, how to solve the generational puzzle at work/Lancaster LC, Stillman D." (2002).

⁷⁰ Aygenoğlu, Kübra. X ve Y kuşaklarının kurumsal iş hayatında insan kaynağı açısından stratejik yönetimi. MS thesis. Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2015.

etmemekle birlikte, yeni kuşaklardan kopmamak için genellikle gayretli bir çalışma içine girmektedirler.⁷¹

Bebek patlaması kuşağının en önemli özelliği, aynı iş yerinde uzun süreler çalışması, kurumlara ve devlete olan güveni ile inancının yüksek olması, işkolik olma seviyesinin yüksek olması olarak sıralanabilir. Bu kuşak sorumluluk bilinci taşıyan, lider özelliği gösteren, çalışkan ve hayatta başarıya ulaşmanın en önemli aracı olarak çalışmayı gören bireylerden oluşmaktadır.⁷² Bebek patlaması kuşağının en temel özellikleri; hırslı, idealist, işini hayatının merkezine koyan ve iş ahlakı yüksek olan bireylerden oluşmasıdır.⁷³

2.2.3. X Kuşağı

1965 ile 1980 yılları arasında doğanları betimleyen X kuşağı kavramı hem dünyada hem de Türkiye’de dönüşüm ve değişim yıllarında yaşamışlardır. Bu kuşakla birlikte yüksek öğretim yaygınlaşmaya başlamış, iş piyasasında artan rekabet nedeniyle X kuşağı üyelerinin farklılaşma çabası taşıdıkları gözlemlenmiştir. Ülkemizde ise Özal kuşağı olarak da adlandırılan bu kuşağın üyeleri, gençlik yıllarında ülkedeki hayat standartlarının değişmeye başladığını görmüş, askeri darbeleri ve siyasi çatışmaları ilk elden tecrübe etmişlerdir.⁷⁴

Ülkemizde ve dünyada yaşanan hızlı değişimlere tanık olması nedeniyle geçiş kuşağı olarak da görülen X kuşağı, teknolojinin gelişimine de ayak uydurma konusunda fazla zorluk yaşamamıştır. Fakat, bebek patlaması kuşağına kıyasla teknolojiyle daha barışık olmalarına rağmen, kendisinden sonra gelen kuşaklara kıyasla teknolojiyle çok da iç içe bir hayat tarzı benimsememektedirler.⁷⁵ X kuşağı her ne kadar geç olsa da teknoloji ile tanışmış ve büyük çoğunlukla teknolojik yeniliklere adapte olmayı başarmıştır.

X kuşağının iş hayatına başladığı dönemde kadınların da geçmişe kıyasla oransal olarak daha yüksek seviyede çalışma hayatına atılmalarıyla birlikte rekabet ortamı zorlaşmıştır. Bu nedenle, X kuşağı, kişisel gelişime deneyime ve öğrenmeye büyük önem

⁷¹ Manas, Alphan. "Yeniden Baby-Boomers." (2006). Forbes Dergisi. www.alphanmanas.com/65/

⁷² Altuntuğ, Nevriye. "Kuşaktan kuşağa tüketim olgusu ve geleceğin tüketici profili." Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi 4.1 (2012): 203-212.

⁷³ Angeline, Tay. "Managing generational diversity at the workplace: expectations and perceptions of different generations of employees." African Journal of Business Management 5.2 (2011): 249.

⁷⁴ Erden, S. (2012). Kültürel Değişimlerin Örgütlerde Kuşaklararası Çatışmalara Etkisinin İncelenmesi: Akademisyenlere Yönelik Bir Araştırma. (Doktora Tezi). Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilimdalı. Çanakkale

⁷⁵ Elmore, Leonard. "Competing for Jobs When You're up Against Your Mum, Your Grandpa, and Your Pers." Women In Business, Summer (2011): 37-39.

vermektedir. Yani bireysel hedefler bu kuşak ile ön plana çıkmaya başlamıştır.⁷⁶ X kuşağı, çalışma hayatında rekabet ve işsizlik gibi zorluklarla karşılaşması nedeniyle paraya ve işe çok önem veren bir kuşak olmuştur. Yaşadıkları dönemde soğuk savaşın sona ermesi, ekonomik krizler, siyasal skandallar gibi olaylara tanık olan X kuşağı üyeleri genellikle bağımsız, çeşitliliğe ve değişime açık, şüpheli kişilerdir.⁷⁷

2.2.4. Z Kuşağı

2000 ve daha sonraki yıllarda doğan bireyleri kapsayan Z kuşağı hakkında çok fazla araştırma bulunmamaktadır çünkü bu kuşak henüz eğitim hayatından çıkamayan bireylerden oluşmaktadır. Buna rağmen, Z kuşağının da diğer kuşaklardan farklılaşan özellikleri bulunmaktadır. Z kuşağının belirleyici özellikleri olarak; teknoloji bağımlısı, dikkatsiz, anlık eğlencelere önem veren, farklı işleri aynı anda yapmaya hevesli ve bağımsız olmaları sayılabilir.⁷⁸ Akıllı telefonların ve sosyal medyanın en aktif olduğu dönemde dünyaya gelmiş olan Z kuşağı üyeleri, bireyselliğe yüksek önem vermektedir.

Z kuşağı üyeleri teknolojik gelişmelerin altın çağında doğmaları nedeniyle teknolojiye sıkı sıkıya bağlı bir hayat yaşayan, bilgisayar veya akıllı telefon aracılığıyla vakit geçirmekten hoşlanan bireylerden oluşmaktadır.⁷⁹ İnternetin yüksek seviyede kullanımı neticesinde Z kuşağı üyeleri haber alma ve iletişim kurma konularında diğer nesillerden daha avantajlı ve daha kolay erişim sağlayan bireylerden oluşmaktadır. Gelecekte, Z kuşağının iş hayatına atılması ile birlikte hakkında daha fazla araştırma yapılması beklenmektedir.

2.2.5. Alfa Kuşağı

Sterbenz alfa kuşağını 2010 ve sonrasında doğanlar olarak tanımlamaktadır. Alfa kuşağının genel özellikleri, mobil dünyanın içine doğmuş olmalarından dolayı cep telefonu, tablet veya bilgisayar gibi araçlar olmadan kendilerini eksik hisseden ve sürekli çevirim içi (online) olma ihtiyacı hisseden bireyler olmalarıdır. Alfa kuşağı üyeleri, kendilerinden önceki kuşaklardan farklı olarak medya tüketimi alışkanlıkları farklı olan ve sürekli bir

⁷⁶ Tulgan, B. (1996). Common Misconceptions About Generation X. *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, 37(6), 46-49.

⁷⁷ Spector, J. M., Merrill, M. D., (2007). Van Merriënboer, J. J. G., & Driscoll, M. (Eds.). *Handbook Of Research On Educational Communications And Technology*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.

⁷⁸ Yıldırım, N. (2013). X'den sonra, Z'den önce: CEO Kuşağı. <http://bilgicagi.com/xden-sonrazden-once-ceo-kusagi-3/>

⁷⁹ Erden, Sena. "Kültürel değişimlerin örgütlerde kuşaklararası çatışmalara etkisinin incelenmesi: akademisyenlere yönelik bir araştırma." (2012).

şekilde yeni ürünleri tüketme ihtiyacı hisseden bireylerdir. Yapılan araştırmalara göre günümüzde firmalar alfa kuşağının tüketim özelliklerine yönelik ürünler hazırlamaya başlamıştır. Bu durum da gelecekte alfa kuşağı ile ilgili daha fazla çalışma yapılacağı düşünülmektedir.

Her şeyin teknoloji anlamına geldiği alfa kuşağı üyeleri için yaratıcılık, dijital çağın içine doğmuş olmaları ve coşkulu bireyler olmaları en önemli özellikleri olarak sıralanabilir. Alfa kuşağı üyeleri çok küçük yaşlarda sosyal medya ile tanışmakta ve diğer kuşaklardan farklı olarak oyuncak veya dış mekan oyunları yerine teknolojik aletler ile eğitim ve eğlence anlayışlarını geliştirmektedirler.

2.3. Y Kuşağına İlişkin Kavramsal Çerçeve

Y kuşağı, bu çalışmanın örneklem kütesini oluşturması nedeniyle araştırmanın en önemli unsurlarından birisidir. Bu nedenle araştırmanın bu kısmında Y kuşağının kimlerden oluştuğu ve Y kuşağının karakteristik özellikleri aktarılmaktadır. Tüketici ihtiyaçları, harcama davranışları, ekonomik durum ve eğitim geçmişi, tasarruf davranışı, geleceğe bakış açısı vb. arka plan ve tutumlar kişiden kişiye ve/veya toplumdan topluma büyük farklılıklar gösterebilir.

Bu tutumlar ülkelerin, kültürlerin ve insanların sosyo-ekonomik geçmişleri ve mevcut durumları uyarınca değişkenlik gösterebilir. Bu karmaşık ağın kategorize edilmesi inceleme ve hedef kitle belirleme konusunda pek çok kolaylık sağlamaktadır. Örneğin, bu çalışmada değinilen emeklilik algısı konusu, geleceğin emeklilerini oluşturan Y kuşağı grubunun emeklilik algılarının saptanmasını sağlayarak politika yapıcılarına fayda sağlayabilir. Bu şekilde yapılan kuşaklara göre kategorilere ayırma işlemi sayesinde farklı gruplar arasındaki ortak noktalar ve farklılıklar belirlenebilir.

Y kuşağı için en ortak ve diğer kuşaklardan onları ayıran gelişmeler küreselleşme, internet ve teknolojik gelişmeler olarak sıralanabilir. Demografik olarak bakıldığında, Deloitte'nin araştırmasına göre, Y Kuşağının yakın gelecekte küresel iş gücünün dörtte üçünü oluşturması beklenmektedir. Bu araştırma, Y kuşağının mevcut çalışanlar arasında gün geçtikçe daha fazla orana sahip olduğunu göstermektedir.⁸⁰

⁸⁰ Deloitte, Millennial Survey, 2017,

<https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/Global/Documents/Aboutdeloitte/Gx-Deloitte-Millennial-Survey-2017-Executive-Summary.Pdf>,P.1-30.

Alan yazınında kuşakların başlangıç ve bitiş noktaları hakkında genel kabul görmüş bir aralık bulunmadığı gibi, Y kuşağı için de kesin bir başlangıç ve bitiş tarihi bulunmamaktadır. Fakat bu ortak nokta bulunmayışı davranışsal olarak farklı bir tutuma işaret etmemekte, aksine her ne kadar başlangıç ve bitiş tarihleri hakkında uzlaşma olmasa da davranışsal açıdan aynı gruba atıfta bulunmaktadır. Aşağıdaki tabloda, alan yazınında bulunan araştırmalar uyarınca Y kuşağının doğum aralıkları aktarılmaktadır.⁸¹

Tablo 1: Araştırmacılara Göre Y kuşağının Doğum Aralıkları

Yazar ve Yılı	Doğum Aralığı
Pew Research Center (2019)	1981-1996
Belch & Belch (2018)	1982-2000
Junker, Walcher, & Blazek (2016)	1981-1995
Lissitsa & Kol (2016)	1980-1999
Muda, Mohd, & Hassan (2016)	1980-1990lar
Omar (2016)	1980-1990lar
N. R. Lee & Kotler (2015)	1980-2000
Ordun (2015)	1981-2000
Valentine & Powers (2013)	1977 - 1996
Moore (2012)	1982-2000

Kaynak: Moreno, F. M., Lafuente, J. G., Carreón, F. Á., & Moreno, S. M. (2017).

Tablodan da görüleceği üzere Y kuşağının doğum aralığı genellikle 1980 ile 2000 arasında doğanların Y kuşağı üyesi oldukları görülmektedir. Her ne kadar Y kuşağını belirtmek için Milenyum kuşağı kavramı da kullanılsa da bu çalışmada netlik sağlama

⁸¹ Moreno, Flor Madrigal, et al. "The characterization of the millennials and their buying behavior." International Journal of Marketing Studies 9.5 (2017): 135-144.

amacıyla Y kuşağı kavramı kullanılmaktadır. Ayrıca, Lee ve Kotler'in⁸² belirlemiş olduğu doğum aralığı olan 1980-2000 aralığı kullanılmaktadır.

2.3.1. Y Kuşağının Özellikleri

Alan yazını incelendiğinde Y kuşağı hakkında pek çok araştırma bulunduğu görülmektedir. Y kuşağı pek çok özelliğinden dolayı günümüzün ve geleceğin ekonomisini etkileyecek potansiyele sahip olan bir gruptur. Öncelikle yaşları düşünüldüğünde günümüzde 20 ile 40 yaşında olan bu kuşağın, bir kısmının hala üniversite öğrencisi olsa da üretim ve tüketim faaliyetlerinde aktif olarak buldukları görülmektedir. Ayrıca Y kuşağı, önceki nesillere kıyasla sadece Türkiye'de değil tüm dünyada benzersiz ve farklı özelliklere sahiptir.

Günümüzde 8 milyara yaklaşan dünya nüfusunun % 31'i ve 81 milyon olan Türkiye nüfusunun %32'si Y kuşağı üyesidir. Bu oranlar göstermektedir ki Y kuşağı nüfusu X Kuşağı nüfusunu geçmiş durumdadır ve yaşanan vefatlar nedeniyle Baby Boomers kuşağını yakın bir gelecekte geçmesi beklenmektedir.⁸³ Günümüzde en küçük üyesinin 21, en büyük üyesinin ise 40 yaşında olduğu Y kuşağının kısa bir zaman dilimi içerisinde iş hayatında baskın pozisyona gelmesi beklenmektedir. Gün geçtikçe yönetici pozisyonlarını da X kuşağı ve bebek patlaması kuşağından devralmaya başlayan Y kuşağının özelliklerinin anlaşılmasının ve liderlik tarzlarının araştırılmasının gelecek on yılda büyük önem taşıdığı düşünülmektedir.

Y kuşağı önceki nesillere kıyasla muazzam bir satın alma gücü ve tüketimine sahiptir. Diğer kuşaklar ile kıyaslandığında tüketime daha erken yaşlarda başlayan Y kuşağı, ekonomi üzerinde doğrudan etkiye sahiptir. Harcama ve tasarruf alışkanlıkları farklı olan Y kuşağı üyelerinin davranışlarını incelemek büyük önem taşımaktadır. Alan yazını incelendiğinde Y kuşağının tüketim alışkanlıkları ve tercihleri hakkında ülkemizde ve yurt dışında pek çok çalışma yapıldığı gözlemlenmektedir.

Y kuşağını önceki kuşaklardan ayıran en önemli özelliklerden birisi, aileleri tarafından üzerlerine çok düşülmesi ve görece bolluk döneminde yaşamaları nedeniyle sabırsız bir kişilik yapısına sahip olmalarıdır.⁸⁴ Y kuşağı üyeleri özgürlüklerine çok düşkün

⁸² Kotler, Philip, and Nancy Lee. *Social marketing: Changing behaviors for good*. SAGE Publications, Incorporated, 2015.

⁸³ Kuran, Evrim. "Telgraftan tablete." *Destek Yayınları* (2018).

⁸⁴ Acılioğlu, a.g.e.

olmakla birlikte, bağımsız hareket etmekten hoşlanırlar çünkü açık fikirli ve başkalarının düşüncelerine önem veren bir yapıya sahiptirler bu nedenle kendi düşüncelerinin de önem görmesini beklemektedirler.

İş bağlamında, günümüzün yöneticileri Y Kuşağı ile büyük ölçüde ilgilenmektedir çünkü Y kuşağı, iş hayatına giriş yapmış ve her geçen yıl sayıları gün geçtikçe artmaktadır. Yapılan bir araştırmaya göre her ne kadar bebek patlaması kuşağı ve X kuşağı iş hayatının hakimi olarak görünse de zaman geçtikçe Y kuşağı özellikle bebek patlaması kuşağının yerini almaya başlamıştır. Yapılan araştırmaya göre, Y kuşağı üyeleri değişim üzerine ilgilenmekte ve diğer nesillere kıyasla statü konusuna çok önem vermemektedir. Y kuşağı üyeleri, geleneksel iş yapma biçimlerinin değiştirilmesi gerektiğini düşünerek, kendilerini kanıtlama ihtiyacı hissetmektedirler.⁸⁵

Y kuşağı teknolojiyle içli dışlı bir şekilde büyümüştür. Y kuşağı büyüdükçe teknolojik gelişmeler de hızlı bir şekilde devam etmiş, Y kuşağı bu gelişime bire bir tanık olmuştur. Bu nedenle bu kuşak için teknolojinin içine doğmuş denilebilir. Çünkü hayatları boyunca farklı teknolojik aletlerin kullanımına tanık olmuşlardır. Y kuşağının büyük bir çoğunluğu internetin doğuşuna ve yayılmasına tanık olmuştur. Özellikle 1990'lı yıllarda doğmuş olan Y kuşağı üyeleri, ergenlikleri döneminde yaygın bir masaüstü bilgisayar ve internet kullanımı olan ortamı görmüş, gençlik dönemlerinde ise akıllı telefonların gelişimine tanık olmuşlardır. Yaşamları boyunca teknolojik gelişimlere tanık olmuş bu kuşağın, yeni teknolojik gelişmelere açık olduğu ve bu gelişmeleri benimsemekte sorun yaşamadıkları görülmektedir.

Y kuşağını diğer kuşaklardan ayıran özellikleri; Toplumsal açıdan büyük olaylara tanık olmaması, kitle iletişim araçlarını aktif bir şekilde kullanması nedeniyle küreselleşmeden etkilenmesi, etnik farklılıklara karşı hoşgörülü olması, üretim ve tüketim açısından yüksek potansiyele sahip olmaları nedeniyle pek çok çalışmanın odak noktası olması, özgüvenin ve kendine saygının aşırı yüksek olması, eğitim seviyesinin ve yabancı dil bilme oranının yüksek olması gibi sıralanabilir.

⁸⁵ Duffy, Bobby. "My'Generation: Shared Experiences Shape Individual Values and Attitudes." International Journal of Market Research 55.4 (2013): 475-476.

Yapılan bir araştırmaya göre Y kuşağı üyelerinin %56'sı herhangi bir yeni teknolojiyi ilk deneyen insanlar arasında olduklarını belirtmişlerdir.⁸⁶ Ayrıca, Y kuşağının %15 gibi küçük bir kısmı teknolojik aletlerin karmaşık olduğunu düşünmektedir. Y kuşağı üyelerinin %36'sı maddi imkanları el verdiği sürece yeni bir teknolojik alet almayı planladıklarını belirtmektedir.⁸⁷

Y kuşağı üyelerinin diğer bir önemli özelliği, dünya ve diğer insanlarla olan sürekli bağlantısı nedeniyle zaman algısının farklı olmasıdır. Bu kuşağın üyeleri internet üzerinden kullandıkları iletişim araçları ve anlık mesajlaşma, görüntülü bağlanma vb. hızlı iletişim yolları nedeniyle kendileri için zaman daha hızlı geçmekte ve zamanın değeri artmaktadır, çünkü bu kolaylık ve hızlı ulaşımı hayatın diğer alanlarında da görmek istemektedirler. Bu nedenle, sorun çözme ve sorun saptama gibi konularda hızlı davranma eğilimi gösterirler. Bu hız arayışı da onların dikkat eksikliği göstermelerine neden olmaktadır.⁸⁸ Günümüzde iş hayatında gün geçtikçe yaygınlaşan dijitalleşme ve otomasyon trendinin devam etmesiyle birlikte Y kuşağının zaman algısının iş hayatıyla uyumlu bir hal alacağı düşünülmektedir.

Singapur'da bulunan GMP Grubunun yaptığı bir araştırmaya göre, Y Kuşağı patronlarının daha insan odaklı olmasını isterken, kendi patronlarının daha fazla yetenek odaklıdır. Y kuşağı, dengeli bir liderlik tarzı altında çalışmak istemektedir. Bu kuşağın benimsemek istediği liderdeki aradığı özellikler, esneklik, sorumluluk, deneme yanılma konusunda özgürlük ve kendi yöntemlerini bulma ve deneme konusunda esneklik olarak sıralanabilir.⁸⁹ Yani, Y kuşağı üyeleri, kendi özgür ruhlarının ve kendilerine olan özgüvenin yansıtılabileceği bir iş ortamı aramaktadırlar.⁹⁰

Y kuşağının en önemli özelliği, internetin, haber alma kanallarının ve sosyal medyanın gelişen teknolojiyle birlikte baş döndürücü bir hızda geliştiği bir çağda büyümeleri

⁸⁶ Fromm, Jeff, and Christie Garton. Marketing to millennials: Reach the largest and most influential generation of consumers ever. Amacom, 2013.

⁸⁷ Karahasan, Fatoş. "Açılın Gençler Geliyor." İstanbul, Doğan Egmont Yayıncılık (2018).

⁸⁸ Bucuta, Anca. "A review of the specific characteristics of the generation Y consumer." The Proceedings of the International Conference "Marketing-from Information to Decision". Babes Bolyai University, 2015.

⁸⁹ Kultalahti, Susanna, Piia Edinger, and Tiina Brandt. "Expectations for leadership-generation Y and innovativeness in the limelight." European Conference on Management, Leadership & Governance. Academic Conferences International Limited, 2013.

⁹⁰ The GMP Group and TEMASEK Polytechnic, 2009. 'Y' are they different? A Study of Gen Y at Work, Their View & How They Are Viewed.

ve çocukluk veya ergenlik dönemlerinde bu teknolojiler ile tanışmalarındır.⁹¹ Dijital teknolojinin ve platformların içine doğmuş olan bu nesil, hayatlarının her alanında interneti ve teknolojiyi kullanmaktadır. Bu açıdan düşünüldüğünde teknolojiyi sadece gerektiği zaman kullanan X kuşağından önde oldukları söylenebilir.⁹²

Y kuşağı üyeleri diğer nesillere kıyasla daha sosyal ve diğer fikirlere açık olan bireyler olarak liberal değerleri benimsemeye yatkındırlar. Dini açıdan bakıldığında, din ile ilişkilerinin diğer nesillere kıyasla daha zayıf olduğu görülmektedir.⁹³ Buna ek olarak, Y kuşağı üyeleri kendisinden önce gelen kuşaklarla kıyaslandığında bağlantı ve bağlılık hisleri onların bir gruba ait olma isteklerinin daha yüksek olmasını sağlamaktadır.⁹⁴ Fakat bu gruplandırmanın stabil ve ömür boyu sürecek bir gruplandırma değil, sosyal bir çevreye bağlı olma olarak algılanmaktadır. Geçmiş kuşaklarda olduğu gibi kendilerini dini bir grup veya ulusal bir kimlik üzerinden tanımlama yerine mikro ölçekli kimlikler ile tanımlamayı tercih eden Y kuşağı üyeleri için sosyal alan ve gruplar büyük önem taşımaktadır çünkü sosyal ortamlarında bulunan insanların görüşleri onlar için önemlidir.⁹⁵ Ayrıca Y kuşağı üyeleri kendi kimliklerinin ve görüşlerinin diğer insanlar tarafından hoşgörülü bir biçimde karşılanması gerektiğini düşünmektedirler çünkü kendileri diğer insanlara hoşgörü ile yaklaşmaktadırlar.

Avustralya'da yapılan bir araştırma, gelir düzeyleri ne olursa olsun, Y kuşağı üyelerinin "hayalleri" olduğunu ve kişisel başarıları sayesinde gelecekte gelirleri arttıktan sonra istediklerini elde edebileceklerine dair güçlü bir inanca sahip olduklarını göstermektedir.⁹⁶ Bu durum, Y kuşağı üyelerinin özgüvenleri hakkında ipuçları taşımaktadır. Y kuşağı üyeleri, dünyanın genel durumu hakkında pesimist tutumlar takınabilse de kendisinin gelecekte herhangi bir şekilde başarılı olacağını ve hayattan beklentilerini karşılayacağına dair çok olumlu bir bakış açısına sahiptirler.

⁹¹ Zemke, Ron, Claire Raines, and Bob Filipczak. *Generations at work: Managing the clash of Boomers, Gen Xers, and Gen Yers in the workplace*. Amacom, 2013.

⁹² Mengi, Zeynep. "İş başarısında kuşak farkı." Erişim Yeri: www.kigem.com/content.asp (2009).

⁹³ Levickaite, Rasa. "Generations X, Y, Z: How social networks form the concept of the world without borders (the case of Lithuania)." *LIMES: Cultural Regionalistics* 3.2 (2010): 170-183.

⁹⁴ Nimon, Sally. "Generation Y and Higher Education: The "Other" Y2K." *Journal of institutional research* 13.1 (2007): 24-41.

⁹⁵ Noble, Stephanie M., Diana L. Haytko, and Joanna Phillips. "What drives college-age Generation Y consumers?." *Journal of business research* 62.6 (2009): 617-628.

⁹⁶ Bruce, Melanie, and Stephen Kelly. "Expectations, identity and affordability: The housing dreams of Australia's generation Y." *Housing, Theory and Society* 30.4 (2013): 416-432.

Y kuşağı için, sosyalleşmek büyük önem taşır. Yeni düşüncelere ve değerlere karşı açık fikirli olan Y kuşağı, özgür bir şekilde fikirlerin tartışılabilmesine ve diğer insanların düşüncelerine önem vermektedir. Bu durum da internet üzerinden çevrimdışı veya çevrimiçi iletişim kanallarına olan yatkınlıkları ile açıklanabilir. Başkalarının fikirlerine önem veren ve kendi fikirlerini ifade etmekten çekinmeyen Y kuşağının özgüven sahibi bir kuşak olduğu söylenebilir.⁹⁷

Y kuşağı üyeleri çevrelerini kontrol etmeleri, hızlı ve kolay bir şekilde bilgi edinmeleri, kendileri için daha fazla zaman ayırmaları ve gibi karakteristik özelliklere sahiptir. Y kuşağı üyeleri, dünyaya karşı daha az alaycı bir tutumlar, daha iyimser bir yaklaşımla diğer kuşaklara kıyasla daha idealisttirler ve bu yönleriyle bebek patlaması kuşağıyla benzerlikler taşımaktadırlar.⁹⁸

Y kuşağının bir diğer özelliği sağlık, aile ve adalet gibi konulara büyük önem vermesidir. Y kuşağı, hayattaki en büyük amacının mutluluk olduğunu ve bir birey olarak toplumda değer görmesi gerektiğini düşünmektedir. Yani Y kuşağına göre, mutluluk başarıdan önce gelmektedir.⁹⁹ Y kuşağının bir diğer önemli özelliği, aynı işte uzun süre durmamasıdır. Çok sık iş değiştirme özelliği gösteren bu kuşak, iş değiştirmenin iyi bir şey olduğunu, farklı ortamlar, insanlar ve tecrübeler edinerek kendisini geliştirdiğini savunmaktadır. Buna ek olarak, bu kuşağın üyeleri girişimci olma konusunda isteklidirler. Y kuşağı, başkalarına bağımlı olarak yaşamaktan hoşlanmadığı için kendi işinin patronu olma fikrini özgürlük olarak görmektedir.

Deloitte 2017 senesinde 30 farklı ülkeden 8000 katılımcı ile yapmış olduğu Y kuşağı üzerine çalışmada 1982 sonrasında doğan üniversitede okuyan veya tam zamanlı çalışanların gelecek hakkındaki beklentilerini araştırmıştır. Yapılan bu çalışma sonucunda Y kuşağı üyelerinin ekonomik anlamda gelişmiş ülkelerde geleceğe dair pesimist bir yaklaşım takındıklarını, fakat gelişmekte olan ülkelerde yaşayan Y kuşağı üyelerinin daha optimist olduğunu belirtmiştir.¹⁰⁰

⁹⁷ Mengi, a.g.e.

⁹⁸ Reisenwitz, Timothy H., and Rajesh Iyer. "Differences in generation x and generation y: Implications for the organization and marketers." *Marketing management journal* 19.2 (2009).

⁹⁹ Kuran, a.g.e.

¹⁰⁰ Deloitte, 2017, The 2017 Deloitte Millennial Survey

<https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/global/Documents/About-Deloitte/gx-deloitte-millennial-survey-2017-executive-summary.pdf>

Y kuşağı, kendisinden önceki kuşaklarla kıyaslandığında siyasi ve ekonomik açıdan daha rahat bir dönemde yaşaması nedeniyle, hayata karşı kaygılı bir tutum sergilemek yerine hayattan zevk alma odaklı bir yaşam sürmektedir.¹⁰¹ Özetlemek gerekirse, Y kuşağı özellikle iş hayatında özgüvenli olmaları, bazı durumlarda saygısız davranışları, teknolojiye bağımlı olmaları, adaptasyon yeteneklerinin yüksek olması gibi özelliklere sahiptir.¹⁰²

Y kuşağı, dünya görüşü açısından diğer kuşaklara kıyasla daha farklı değerlere ve beklentilere sahip bir kuşaktır. En önemli özellikleri, esneklik ve uyum sağlama yetenekleri olmakla beraber bir ekip üyesi olmaya ve ekibin bir parçası olarak çalışmaya önem vermektedirler.¹⁰³ Kendi yöntemlerini keşfetme ve uygulama için serbest bir alan talep eden Y kuşağı üyeleri kendilerinden daha tecrübeli olanların deneyimlerini dinlemeye ve danışmanlık almaya açıktırlar.¹⁰⁴

Yapılan bir araştırmada Y kuşağının şehirleşmenin yüksek olduğu bir dönemde yaşadığı için köy kültürüne uzak, tüketim konusunda kendi yaşadığı ve diğer insanların yaşadığı deneyimlere büyük önem veren ve genellikle kadınların iş hayatında aktif olduğu bir dönemde yaşamaları nedeniyle geleneksel toplumsal cinsiyet algılarının dışına çıkabildiği belirtilmektedir.¹⁰⁵ 2010 senesinde Johnson Controls tarafından yapılan başka bir araştırmada Y kuşağının belirleyici özellikleri olarak; çevre dostu esnek bir hayat tarzı olan, sınırları aşmak isteyen ve iş birliği yapmaktan keyif alan bireyler olarak tanımlanmıştır.¹⁰⁶

Y kuşağının özelliklerini özetlemek gerekirse; Özgüvenleri yüksektir, özgürlüğe büyük önem verirler, teknolojiyle araları çok iyidir, çalışmayı hayatın amacı olarak değil, bir araç olarak görürler, yaratıcı çalışmaya büyük önem verirler, diğer insanların düşüncelerine büyük önem verirler, ırkçılık, ayrımcılık gibi davranışlar düşüktür, hoşgörülüdürler.

Bu çalışma ülkemizde Y kuşağının emeklilik algısının ölçülmesi amacıyla kurgulanmıştır. Bu nedenle, çalışmanın ilk kısmında emeklilik sistemleri ve emeklilik kavramının ne olduğu aktarılmış, sonrasında Y kuşağının belirgin özelliklerinin ve hangi

¹⁰¹ Acıloğlu, a.g.e.

¹⁰² Queen, Michael Ict Summit Eurasia- Bilişim Zirvesi Konuşması, Ekim 2011, [Http://Www.Burakergun.Com.Tr/Y-Kusagi-Yoneticiler-Ve-Y-Kusaginin-Yonetimi/](http://www.burakergun.com.tr/Y-Kusagi-Yoneticiler-Ve-Y-Kusaginin-Yonetimi/)

¹⁰³ How Millennial Staff Can Help Your Firm to Get through the Recession (2009), Partner's Report, 9, pp.1-3

¹⁰⁴ Reisenwitz and Iyer, a.g.e.

¹⁰⁵ Edelman , 8095 Araştırma Raporu, 2012, [Http://Cloud.Presspage.Com/Files/198/Presentation8095-Millennials2012-Edelman.Pdf](http://cloud.presspage.com/files/198/presentation8095-millennials2012-edelman.pdf)

¹⁰⁶ Controls, Johnson. "Generation Y and the workplace annual report 2010." Johnson Controls (2010).

grubu temsil ettiği aktarılmıştır. Bu sayede çalışmanın devamında değinilecek olan, ülkemizde ve ABD’de Y kuşağının emeklilik algısı ile Y kuşağının emeklilik algısını etkileyen faktörlerin daha rahat anlaşılması için zemin oluşturulmuştur.

2.4. Y Kuşağının Emeklilik Algısını Önemli Kılan Faktörler

Uluslararası anlamda insanların emeklilik dönemlerinde karşılaşacakları harcamalar için daha büyük bir özveri ile birikim yapmaları gerekmektedir çünkü gelecekte kamu emeklilik sistemleri geçmişteki kadar yüksek katkı sağlamaması beklenmektedir.¹⁰⁷ Buna ek olarak, günümüzde finansal enstrümanlar hiç olmadığı kadar çeşitlenmiş ve kompleks bir hale bürünmüştür. Y Kuşağının emeklilik algısını önemli kılan en önemli faktörler emeklilik sistemleri üzerinde risk yaratan bazı unsurlardır. Artan ortalama yaşam süresi ömür boyu ödeme sağlayan sosyal güvenlik kapsamında devletler tarafından sunulan emeklilik sistemleri üzerindeki mali yükü artırmaktadır. Öte yandan hem devletin hem de özel emeklilik sistemlerinin taşıdığı en önemli risklerden bir diğeri makroekonomik risklerdir. Bu riskler; işgücü ve finansal piyasaların genel durumu, yüksek enflasyon ve/veya düşük faiz oranları olarak sınıflandırılabilir. Artan ortalama yaşam süresi başka olmak üzere, belirtilen riskler Y kuşağının emeklilik dönemindeki gelirlerini ve ülkelerin ulusal emeklilik sistemlerini ciddi derecede etkileme potansiyeline sahip olan riskler olarak görülebilir. Bu nedenle, Y kuşağı üyelerinin en azından bu risklerin farkında olarak tasarruf ve harcama davranışlarını yönetmeye başlamasının gelecekte yaşanabilecek finansal sorunların hem bireysel hem de ulusal bazda çözülebilmeye katkı sağlayacağı düşünülebilir.

2.4.1. Artan Ortalama Yaşam Süresi ve Demografik Değişim

Günümüzde ve gelecek projeksiyonlarında yaşanan iki önemli demografik gelişme yaşlı nüfusun çalışan nüfusa oranını gün geçtikçe artmasına neden olmaktadır. Bu gelişmeler artan uzun yaşam ömrüyle birlikte insanların daha az çocuk sahibi olma eğilimidir.¹⁰⁸ Toplam doğurganlık oranı, 36 OECD ülkesinin 34'ünde gelişmiş ülkelerde tahmini nüfus değiştirme düzeyinin altındadır (toplam nüfusu sabit tutması gereken doğum sayısı yaklaşık 2.1'dir). Doğurganlık oranları 20. yüzyılın ikinci yarısında keskin bir şekilde düşmüş ve OECD ülkelerinde 2000 yılından bu yana sabit bir trendde devam etmektedir. Doğurganlık

¹⁰⁷ BANKS, J. (2010) Cognitive Function, Financial Literacy and Financial Outcomes at Older Ages: Introduction. The Economic Journal, 120, F357-F362.

¹⁰⁸ OECD, 2019, “Pensions at a Glance 2019 - OECD and G20 Indicators”. Accessed February 13, 2020. <http://www.oecd.org/publications/oecd-pensions-at-a-glance-19991363.htm>.

oranlarının emeklilik sistemleri üzerinde derin bir etkisi vardır çünkü artan uzun yaşam beklentisi ile birlikte demografik yapılarıdaki önemli değişimlerin itici güçleridir.¹⁰⁹

Geçtiğimiz yüzyılın en önemli başarılarının birisi ortalama yaşam süresini artırmaktır. Ortalama yaşam süresindeki artış yavaşlamış olsa da hala devam etmektedir ve gelecekte de yavaş da olsa devam edeceği beklenmektedir. Aşağıdaki tabloda bazı ülkeler için 1990 ve 2015 yılları için ortalama yaşam beklentisi verilmektedir. Görüldüğü gibi pek çok ülkede ortalama yaşam beklentisi artmaktadır.¹¹⁰ Seçili ülkeler arasında Türkiye'nin 25 yıllık süre içerisinde ortalama yaşam süresini en çok artıran ülke olduğu görülmektedir. Ek olarak, 2015 senesinde 75 olan ortalama yaşam süresinin diğer ülkelere kıyasla düşük olduğu düşünüldüğünde ülkemizde gelecekte ortalama yaşam süresinin diğer ülkelere kıyasla daha hızlı artacağını söylemek yanlış olmayacaktır.

Tablo 2: Seçili Ülkelerde 1990 ve 2015 Senelerinde Ortalama Yaşam Süresi

Ülke	1990	2015
Arjantin	72	76
Avustralya	77	82
Çin	69	76
Fransa	77	83
Japonya	79	84
Türkiye	64	75
ABD	75	79

Düşük doğum hızı da artan ortalama yaşam süresinin etkisini artıran önemli bir gelişmedir. OECD ülkelerinde 1955'te kadın başına doğum oranı 3,2 iken 2005 senesinde bu oran 1,6'ya düşmüştür.¹¹¹ 2005'ten bu yana doğurganlık oranında önemli bir değişiklik görülmemiş, yani doğurganlık oranı durağan bir trende girmiştir. Bu nedenle gelecekte bu oranın artması beklenmemektedir. Öte tarafta aynı dönemler göz önüne alındığında ortalama yaşam beklentisi 78'den 88'e yükselmiştir. OECD ülkelerinde doğurganlık oranı düşerken ortalama yaşam süresi artmıştır ve artmaya da devam etmektedir.

OECD ülkelerinde doğum oranında artış beklenmezken ortalama yaşam süresinin artması beklenmektedir. 2015-20 yıllarında doğan insanların beklenen yaşam süresi erkekler

¹⁰⁹ OECD, 2019, a.g.e.

¹¹⁰ The World Bank, Longevity Statistics 2018

¹¹¹ OECD, 2019, a.g.e.

için ortalama 78,1 yıl, kadınlar için 83,4 yıl olarak belirlenmiştir. Ortalama olarak OECD ülkelerinde, 65 yaşında kalan yaşam beklentisinin 2065 yılına kadar kadınlar arasında 3,9 yıl, erkekler arasında 4,5 yıl artması beklenmektedir. Bu durumun da emeklilik sistemleri üzerinde fazladan mali yük bindireceği düşünülmektedir.¹¹²

OECD ülkelerinde 2020 yılından itibaren yaşlı nüfusun çalışan nüfusa olan oranındaki artışın büyük bir ivme kazanması beklenmektedir. Bu durumun dağıtım yöntemiyle finanse edilen emeklilik sistemleri üzerinde göz ardı edilemeyecek bir mali yük bindireceğinden, gelecekte bu emeklilik sistemlerinin finansal krizler yaşaması ve kamu maliyesi üzerinde her yıl artacak şekilde büyük baskı oluşturması kaçınılmaz olarak görülmektedir.

Yaşlı nüfusun çalışan nüfusa oranı Y kuşağının ilk üyelerinin emekli olması beklenen 2045 senesinde yaklaşık 50 olması beklenmektedir. Yani, çalışan her iki kişi için bir kişi de yaşlı nüfus olacaktır. Bu projeksiyonda çalışma gücüne katılmayan çocukların dahil edilmediği düşünüldüğünde gelecekte artan ortalama yaşam süresi ve günümüzde yaşanan düşük nüfus artış hızının gelecekte çok ciddi sorunlara yol açacağını öngörmek zor olmamaktadır.

Demografik olarak yaşanan bu değişimin yalnızca dağıtım yöntemiyle finanse edilen emeklilik sistemlerini etkileyeceğini düşünmek hatalı olacaktır çünkü özel emeklilik sistemleri de toplanan fonların yatırıma dönüştürülmesinden dolayı bağımlı nüfusun yüksek olması neticesinde yaşanacak olan makroekonomik olumsuzluklardan etkilenecektir.¹¹³

Artan ortalama yaşam beklentisi ve yaşlı nüfusun oransal olarak her geçen yıl artacak olması nedeniyle Y kuşağı üyelerinin dağıtım sistemine dayalı emeklilik sistemini tamamlayıcı alternatifleri düşünmeleri gerektiği ortaya çıkmaktadır. Bu noktada, Y kuşağı üyelerinin bilinçli finansal kararlar alarak kendilerine uygun bir şekilde emeklilik planı geliştirmeleri hem ulusal ekonomi hem de bireysel ekonomileri açısından büyük önem taşımaktadır. Çalışmanın devamında gelecek için büyük önem arz eden Y kuşağının emeklilik algısını etkileyen faktörler incelenmektedir.

2.4.2. Emeklilik Algısını Etkileyen Faktörler ve Y Kuşağı

Finansal kurumlar tarafından yapılan birkaç anket haricinde, çok az sayıda çalışma Y kuşağının emeklilik tasarruflarını etkileyen faktörleri incelemiştir. Sektör raporları, Y

¹¹² OECD, 2019, a.g.e.

¹¹³ OECD, 2019, a.g.e.

kuşağının büyük bir kısmının emeklilik için tasarruf etmediğini göstermektedir. Pentegra tarafından yapılan araştırmaya göre, 1980 ve 2000 yılları arasında doğan katılımcıların sadece %37'si maaşlarının en az %5'ini tasarrufa yönlendirmiştir.¹¹⁴ Tasarruf oranındaki bu yetersizliğin iki temel nedeni bulunmaktadır: yaşam maliyetlerinin ve borç oranlarının artması.

Wells Fargo'nun yapmış olduğu çalışmada, 22-35 yaşları arasında ankete katılan 1.000 kişinin (tam zamanlı çalışma ve yarı zamanlı çalışma dahil) %41'inin henüz emeklilik için tasarruf etmeye başlamadığını tespit edilmiştir.¹¹⁵ Bu çalışmada da ortaya çıkan düşük emeklilik tasarrufu oranının nedeni yine borç ödemeleridir. Bu çalışma aynı zamanda düşük gelirin emeklilikten tasarruf etmemenin ana nedenlerinden biri olduğu sonucuna varmıştır. Ayrıca araştırmanın sonuçlarına göre, düşük gelirli kadınlar, emeklilik için tasarruf konusunda erkek meslektaşlarına göre daha da zorlanmaktadır.¹¹⁶

2016 Fidelity Investments'ın, 25-35 yaş arası 305 katılımcının dahil olduğu 615 yetişkin arasında yapmış olduğu araştırmada katılımcıların %47'si ebeveynlerinden finansal destek aldığını bildirmiştir.¹¹⁷ Katılımcıların yarısından fazlası (%60) emeklilik hesaplarına para yatırmaya başlamıştır. Bu sonuçlar tanımlayıcı nitelikte olmalarına rağmen, Y kuşağı üyelerinin mevcut emeklilik tasarrufu durumunun genel bir resmini sunmaktadır. Alan yazınında emeklilik tasarrufları ile ilgili olarak Y kuşağının mali durumunu inceleyen çok az akademik çalışma bulunmaktadır. Bu nedenle çalışmanın devamında emeklilik tasarruflarını etkileyen faktörleri tüm yaş gruplarını kapsayacak şekilde inceleyen çalışmalar sunulmaktadır. Alan yazınında tüm yaş gruplarının emeklilik algısını etkilediği saptanan değişkenlerin, Y kuşağı için de geçerli olduğu düşünülmektedir.

Emeklilik algısı üzerine yapılan daha önceki çalışmalar göstermiştir ki demografik özellikler bireylerin emeklilik algıları üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Alan yazını incelendiğinde bireylerin yaşları, etnik kökenleri, cinsiyetleri ve medeni durumları ile emeklilik algıları arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Emeklilik algısı ile ilgili önceki çalışmalarda yaş değişkeni pek çok kez incelenmiştir. Alan yazını incelendiğinde emeklilik

¹¹⁴ Pentegra Retirement Services (2017). Pentegra Millennial Saving Survey. Retrieved from <http://www.pentegra.com/wp-content/uploads/2016/12/Pentegra-Millennial-Savings-Survey-Report.pdf>

¹¹⁵ Wells Fargo (2016). 2016 Wells Fargo Millennial Study. Retrieved from <https://www08.wellsfargomedia.com/assets/pdf/commercial/retirement-employee-benefits/perspectives/2016-millennial-retirement-study.pdf>

¹¹⁶ Wells Fargo 2016, a.g.e.

¹¹⁷ Fidelity Investments (2016). 2016 Fidelity investments millennial money study. Retrieved from https://www.fidelity.com/bin-public/060_www_fidelity_com/documents/pr/millennial-money-fact-sheet.pdf

hesabı sahiplik oranının genç yetişkinler arasında düşük olduğu görülmektedir. Örneğin, 22-35 yaş arasındaki yetişkinlerin sadece %20'sinde bireysel emeklilik hesabı olduğu görülmüştür.¹¹⁸

Bireylerin yaşı arttıkça emeklilik hesaplarındaki para miktarı da doğru orantılı bir şekilde artmaktadır. Emeklilik hesabı sahipliği ile ilgili önceki araştırmalarda etnik kökenin etkisi de defalarca incelenmiştir. Yapılan araştırmalar sonucunda, beyaz çalışanların emeklilik hesaplarına katılma olasılığının siyahi ve Latin çalışanlardan daha fazla olduğunu göstermiştir.¹¹⁹ Bir araştırmaya göre, beyaz çalışanların %62'si emeklilik hesabına sahipken, siyahların sadece %54'ü ve Latin kökenli çalışanların %38'i emeklilik hesabına sahiptir.¹²⁰ Azınlıkların beyazlardan daha düşük oranda emeklilik planlarına katkıda buldukları görülmüştür.¹²¹ Siyahi ve Latin kökenli bireylerin emeklilik hesabı tasarrufları, beyazların emeklilik hesabı tasarruflarından önemli ölçüde daha azdır.¹²²

Erkeklerle karşılaştırıldığında, kadınların emeklilik hesapları olması daha az olasıdır.¹²³ Ampirik kanıtlar, ortalama olarak, erkeklerin emeklilik hesaplarında kadınlardan daha yüksek bakiyelere sahip olduğunu göstermiştir.¹²⁴ Birçok araştırmacı, bu durumun kadınların genellikle erkeklerden daha düşük ücretli işlere sahip olması ve/veya yarı zamanlı işlere daha çok rağbet göstermesi ve bu nedenle işverenlere bağlı emeklilik planlarına sınırlı erişimle ilişkilendirilebileceğini açıklamıştır.¹²⁵ Medeni durumun emeklilik hesabı sahipliği ile de yakından ilişkili olduğu görülmüştür. Araştırmacılar, evli hanelerin emeklilik hesaplarına sahip olma olasılıklarının daha yüksek olduğunu göstermiştir.¹²⁶ Araştırmalar, eğitim ve emeklilik planı mülkiyeti arasında pozitif bir ilişki olduğunu göstermiştir.¹²⁷

¹¹⁸ Knoll, M. A., Tamborini, C. R., & Whitman, K. (2012). I do...want to save: Marriage and retirement savings in young households. *Journal of Marriage and Family*, 74(1), 86–100. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2011.00877.x>

¹¹⁹ Farrell, J., & Shoag, D. (2016). Asset management in public DB and non-DB Pension Plans. *Journal of Pension Economics & Finance*, 15(4), 379–406.

¹²⁰ Rhee, N. (2013). Race and retirement insecurity in the United States. Washington, DC: National Institute on Retirement Security. Retrieved from https://www.giaging.org/documents/NIRS_Report_12-10-13.pdf

¹²¹ Hira, T. K., Rock, W. L., & Loibl, C. (2009). Determinants of retirement planning behaviour and differences by age. *International Journal of Consumer Studies*, 33(3), 293–301.

¹²² Rhee, 2013, a.g.e.

¹²³ Holden, K. C., & Fontes, A. (2009). Economic security in retirement: How changes in employment and marriage have altered retirement-related economic risks for women. *Journal of Women, Politics & Policy*, 30(2–3), 173–197.

¹²⁴ Copeland, C. (2015). Individual retirement account balances, contributions, and rollovers, 2013 with longitudinal results 2010–2013: The EBRI IRA database. Retrieved from https://www.ebri.org/pdf/briefspdf/EBRI_IB_414.May15.IRAs.pdf

¹²⁵ Knoll vd., 2012, a.g.e.

¹²⁶ Knoll vd., 2012, a.g.e.

¹²⁷ Lusardi, A., & Mitchell, O. S. (2007). Baby boomer retirement security: The roles of planning, financial literacy, and housing wealth. *Journal of Monetary Economics*, 54(1), 205–224.

Ekonomik durum bireylerin emeklilik algısını etkileyen diğer faktörlerden birisidir. Tahmin edileceği üzere ekonomik durumu iyi olan bireylerin ekonomik durumu iyi olmayan bireylere kıyasla emeklilik planlaması konusunda daha bilinçli ve aktif oldukları görülmektedir. Araştırmalar, emeklilik hesap bakiyelerinin gelirle pozitif ilişkili olduğunu göstermiştir.¹²⁸ Gelir seviyesi ile emeklilik hesabı sahipliği arasında anlamlı ve olumlu bir ilişki bulunmaktadır.

ABD’de yapılmış bir araştırmaya göre; düşük gelirli hane halklarının sadece % 25’inin, orta gelirli hane halklarının %48’inin ve yüksek gelirli hane halklarının %60’ının emeklilik hesabı bulunmaktadır.¹²⁹ Ev sahiplerinin emeklilik hesaplarında kiracılardan daha fazla para biriktirdiği sonucuna varmıştır.¹³⁰ Görev süresi ile emeklilik hesabı bakiyesi arasında pozitif ilişki olduğu bulunmuştur.¹³¹ Örneğin, 60 yaşlarındaki bireyler arasında, 30 yıldan fazla hizmete sahip olanların %49’u emeklilik hesaplarında 100.000 doların üzerinde tasarruf sağlamış, bu oran 10 yıldan az hizmet verenler için %13 olmuştur.¹³² Riskten kaçınan yatırımcılar emeklilik hesaplarında daha az para biriktirmişlerdir.¹³³ Sağlığı iyi olan bireyler, emeklilik planlarında kötü sağlık durumunda olan insanlara kıyasla daha fazla para biriktirmişlerdir.¹³⁴

¹²⁸ Burke, J., Hung, A. A., & Luoto, J. E. (2015). Automatic enrollment in retirement savings vehicles (Working Paper No. 117). Santa Monica, CA: RAND Corporation. Retrieved from <https://pdfs.semanticscholar.org/8830/5ed23647b9fee56779e64c55405d5f921d9c.pdf>

¹²⁹ Ghilarducci, T., Saad-Lessler, J., & Bahn, K. (2015). Are U.S. workers ready for retirement?: Trends in plan sponsorship, participation, and preparedness. *Journal of Pension Benefits, Ferenzy Benefits Law Center*, Winter, 25–39

¹³⁰ DeVaney, S. A., & Chiremba, S. T. (2005). Comparing the retirement savings of the baby boomers and Other cohorts. *Compensation and working conditions online*. Retrieved from <https://www.bls.gov/opub/mlr/cwc/comparing-the-retirement-savings-of-the-baby-boomers-and-other-cohorts.pdf>

¹³¹ VanDerhei, J., Holden, S., Alonso, L., & Copeland, C. (2008). 401(k) plan asset allocation, account balances, and loan activity in 2007 (Issue Brief, No. 324). Washington DC: Employee Benefits Research Institute. Retrieved from https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1318375

¹³² VanDerhei vd., 2008 a.g.e.

¹³³ Neelakantan, U., & Chang, Y. (2010). Gender differences in wealth at retirement. *The American Economic Review*, 100(2), 362–367.

¹³⁴ Burke, J., Hung, A. A., & Luoto, J. E. (2015). Automatic enrollment in retirement savings vehicles (Working Paper No. 117). Santa Monica, CA: RAND Corporation. Retrieved from <https://pdfs.semanticscholar.org/8830/5ed23647b9fee56779e64c55405d5f921d9c.pdf>¹³⁴ Lusardi, A., & Mitchell, O. S. (2007). Baby boomer retirement security: The roles of planning, financial literacy, and housing wealth. *Journal of Monetary Economics*, 54(1), 205–224.

¹³⁴ Burke, J., Hung, A. A., & Luoto, J. E. (2015). Automatic enrollment in retirement savings vehicles (Working Paper No. 117). Santa Monica, CA: RAND Corporation. Retrieved from <https://pdfs.semanticscholar.org/8830/5ed23647b9fee56779e64c55405d5f921d9c.pdf>

¹³⁴ Ghilarducci, T., Saad-Lessler, J., & Bahn, K. (2015). Are U.S. workers ready for retirement?: Trends in plan sponsorship, participation, and preparedness. *Journal of Pension Benefits, Ferenzy Benefits Law Center*, Winter, 25–39

¹³⁴ DeVaney, S. A., & Chiremba, S. T. (2005). Comparing the retirement savings of the baby boomers and Other cohorts. *Compensation and working conditions online*. Retrieved from <https://www.bls.gov/opub/mlr/cwc/comparing-the-retirement-savings-of-the-baby-boomers-and-other-cohorts.pdf>

Özetlemek gerekirse; Yaş arttıkça emeklilik algısı artmaktadır, erkekler kadınlara oranla daha yüksek emeklilik algısına sahiptir, evliler bekarlara oranla daha yüksek emeklilik algısına sahiptir, eğitim seviyesi arttıkça emeklilik algısı artmaktadır, gelir arttıkça emeklilik algısı artmaktadır, ev sahibi olanların emeklilik algısı daha yüksektir, çalışma Süresi arttıkça emeklilik algısı artmaktadır, sağlık Durumu iyi olanların emeklilik algısı daha yüksektir, risk algısı arttıkça emeklilik algısı artması gibi durumların emeklilik algısını pozitif yönde etkilediği görülmüştür.

Yao ve Cheng tarafından yapılmış olan araştırmada 2013 senesinde ABD’de yaşayan Y kuşağı üyelerinin emeklilik planlamaları ve emeklilik hesaplarının durumları incelenmiştir. Elde edilen verilere göre yaş, eğitim, gelir, finansal planlama yapma gibi durumlar emeklilik algısını pozitif yönde etkilemektedir.¹³⁵ Ayrıca yapılan araştırma sonucunda Y kuşağı üyelerinin sadece %37’sinin emeklilik hesabına sahip olduğu görülmektedir.

2.4.3. Emeklilik Algısı ile İlişkili Kavramlar ve Y Kuşağı

Araştırmanın bu bölümünde emeklilik algısı ve emeklilik algısını etkileyen ve oluşturan faktörler alan yazını taraması yapılarak kavramsal çerçevede sunulmakta ve daha önce yapılmış olan araştırmalarda saptanmış olan Y kuşağının emeklilik algısına dair tutumları aktarılmaktadır. Alan yazını taraması sonucunda bu kavramların emeklilik algısı ile doğrudan ilişkili olduğu görülmüştür. Her kavramın sonunda Y kuşağının kavram ile olan ilişkisi irdelenmektedir.

2.4.3.1. Bireysel Finansal Planlama ve Emeklilik Planlaması

Bireysel finansal planlama, finansal kaynakların yaşam hedeflerine ulaşılmasını sağlayacak şekilde yapılandırılarak organize edilmesini ve bireyin finansal durumunun şu andaki ve gelecekteki finansal refahı için net bir şekilde ortaya konulması olarak tanımlanabilir. Finansal planlama, finansal başarının elde edilmesine yardımcı olma

¹³⁴ VanDerhei, J., Holden, S., Alonso, L., & Copeland, C. (2008). 401(k) plan asset allocation, account balances, and loan activity in 2007 (Issue Brief, No. 324). Washington DC: Employee Benefits Research Institute. Retrieved from https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1318375

¹³⁴ VanDerhei vd., 2008 a.g.e.

¹³⁴ Neelakantan, U., & Chang, Y. (2010). Gender differences in wealth at retirement. *The American Economic Review*, 100(2), 362–367.

¹³⁴ Burke, J., Hung, A. A., & Luoto, J. E. (2015). Automatic enrollment in retirement savings vehicles (Working Paper No. 117). Santa Monica, CA: RAND Corporation. Retrieved from <https://pdfs.semanticscholar.org/8830/5ed23647b9fee56779e64c55405d5f921d9c.pdf>

¹³⁵ Yao, Rui, and Guopeng Cheng. 2017. “Millennials’ Retirement Saving Behavior: Account Ownership and Balance.” *Family & Consumer Sciences Research Journal* 46 (2): 110–28. doi:10.1111/fcsr.12241

amacıyla bir finansal plan serisi oluşturma ve uygulama sürecini içerir.¹³⁶ Bireysel finansal planlama, finans, ekonomi, hukuk, vergilendirme ve yatırım teorisi alanlarından birçok teori ve tekniği çeken disiplinler arası bir uygulamadır. Warschauer finansal planlamayı, bireyin kişiliğini, finansal durumunu ve sosyo-ekonomik ve yasal çevresini göz önünde bulunduran, stratejinin benimsenmesine ve bireyin hedeflerine ulaşmasına yardımcı olacak finansal araçların kullanılmasına yol açan bir süreç olarak tanımlamaktadır.¹³⁷ Başka bir tanım bireysel finansal planlamayı, bireylerin kişisel ve finansal bilgileri dikkate alma, gelecekteki finansal hedefleri belirleme ve bu hedeflere ulaşmak için bir finansal plan geliştirme süreci olarak ele almaktadır.¹³⁸

Bu tanımlardan yola çıkarak finansal planlamanın, bireylerin yaşamdaki amaçlarını ve hedeflerini uygun finansal yönetim yoluyla sürekli olarak tanımladığı ve karşıladığı bir süreç olduğu söylenebilir. Ayrıca, bahsedilen tanımlar gelir düzeyi ve bireyin sahip olduğu yatırımların sayısına bakılmaksızın finansal planlamanın önemini vurgulamaktadır.¹³⁹ Yani, finansal planlama yalnızca varlıklı insanlar için değil, gelir ve zenginlik seviyesine bakılmaksızın tüm insanlar için uygulanabilir bir yöntemdir. Birçok kişi yanlış bir şekilde bireysel finansal planlamanın yalnızca varlıklı bireyler için olduğunu varsaymaktadır; fakat bireysel finansal planlama, bir bireyin sınırlı veya önemli miktarda zenginlik sahibi olup olmamasıyla ilgili değildir. Bireyin yaşam standartlarını iyileştirmek, finansal bozulma olasılığını en aza indirmek, optimal yatırım yapmak ve zaman içinde yeterli servet biriktirmek istemesi durumunda bireysel finansal planlama bir zorunluluktur.

Gitman ve Joehnk, bireysel finansal planlama sürecinin, mevcut durumu analiz etmek, finansal hedefleri belirlemek ve belirlenen hedeflere ulaşmak için bir bütçe hazırlamak amacıyla üç faaliyetten oluştuğunu belirtir.¹⁴⁰ Birinci faaliyet bireyin bugünkü finansal pozisyonunu, ikinci faaliyet bireyin olmayı istediği yeri, üçüncü faaliyet ise istenen sonuca ulaşmak için gerekli yöntemleri ifade etmektedir. Bireysel finansal planlama süreci,

¹³⁶ Garman, E.T. & Forgue, R.E. 2008. Personal finance. 9th ed. USA: Cengage Learning.

¹³⁷ Warschauer, T. 2002. The role of universities in the development of the personal financial planning profession. Financial services review, 11(3):201-216

¹³⁸ Cornett, M.M., Adair, T.A. & Nofsinger, J. 2009. Finance applications and theory. New York: McGraw-Hill.

¹³⁹ Botha, M., Du Preez, L., Geach, W., Goodall, B., Palframan, J., Rossini, L. & Rabenowitz, P. 2011. Fundamentals of financial planning 2012. Durban: LexisNexis.

¹⁴⁰ Gitman, L.J. & Joehnk, M.D. 2008. Personal financial planning. New York: SouthWestern Thompson Learning

bireylerin bilişsel yeteneklerle ve daha da önemlisi finansal okuryazarlık ve bireysel finansal yönetim becerileriyle donatılmasını gerektirir.¹⁴¹

Kapsamlı bir finansal plan, bireylere finansal yaşamlarının tüm finansal alanlarında ihtiyatlı finansal kararlar almalarını sağlayan güçlü bir çerçeve sağlamaktadır. Bir finansal planın uygulanması bireye finansal konularda en büyük başarı şansını sağlamaktadır. Bireysel finansal planlama sayesinde birey ömür boyunca sahip olduğu varlığı nasıl koruyacağı ve değerlendireceği konusunda etkin bir görüş sahibi olur. Bireysel finansal planlama, yaşlılıkta veya öngörülemez gelir düşürücü riskler karşısında bireyin finansal anlamda rahat olmasını sağlamaktadır.¹⁴² Finansal başarının yakalanması ve hayat boyunca sürdürülebilmesi için bireysel özelliklere uygun bir finansal planlama yapılması durumunda finansal açıdan refaha ermek ve bu refahı ömür boyu sürdürebilmek için önemli bir adım atılmış olur.¹⁴³

Amaçların planlamayı etkilemesi, insanların orta veya zor olduğunu düşündükleri hedefler bulunduğu zaman yüksek bir motivasyonla devam ettiklerini, yani hedefin zorluk seviyesi ile hedefe ulaşma arasında pozitif bir ilişki olduğunu belirtmektedirler.¹⁴⁴ Ayrıca hedefin çok kolay olması durumunda bireyler bu hedefi bir zorluk olarak görmemekte ve bu hedefi umursamama yoluna girmektedirler. Hedef olarak emeklilik ele alındığında, psikolojik olarak bireyin hedefi ne kadar zor veya ulaşılabilir olduğunu düşünmesiyle, emeklilik planı yapması arasında bağlantı olduğu sonucuna ulaşılabilir. Yani, bireylerin emeklilik amacı edinmesi sonucunda sahip oldukları hedefin ulaşılabilirliği hakkında nasıl bir algıya sahip oldukları önem kazanmaktadır. Örneğin, emekliliği çok uzak bir gelecekte ve önemsiz bir detay olarak gören bir bireyin emeklilik planlaması konusunda isteksiz olması anlaşılabilir bir tutumdur.

Emekliliğe hazırlık süreci ve finansal olarak emekliliğe hazırlanmak için gereken somut fiiller emekliliğin elbet bir gün gelecek olduğunu tanımayla başlar.¹⁴⁵ Emeklilik zamanına uzun yıllar bulunan bir bireyin finansal olarak emeklilik planı yapmaması veya bu konu üzerine herhangi bir adım atmaması anlaşılabilir olmakla beraber, bu bireyin her

¹⁴¹ Boon, T.H., Yee, H.S. & Ting, H.W. 2011. Financial literacy and personal financial planning in Klang Valley, Malaysia. *International journal of economics and management*, 5(1):149-168.

¹⁴² Nazik, M.H. ve Ersoy, S., (2006). *Aile ekonomisi*. Ankara: Gazi Kitabevi

¹⁴³ Nazik, a.g.e.

¹⁴⁴ Locke, E. A., & Latham, G. P. (2006). New directions in goal-setting theory. *Current directions in psychological science*, 15(5), 265-268.

¹⁴⁵ Beehr, T. A. (1986). The process of retirement: A review and recommendations for future investigation. *Personnel Psychology*, 39(1): 31–55.

nasılsa bir gün emekli olacağını düşünmeye başlamasıyla emekliliğe hazırlıkta ilk adım atılmış olur. Gayri resmi planlama olarak adlandırılan bu davranış, genel olarak emekliliği önceleyen ilk adım olarak ele alınabilir. Yani, bireyin emeklilik için finansal hazırlıklarının başlaması, bireyin gelecekte yaşayacağı emeklilik zamanları hakkında düşünmesiyle başlamaktadır.¹⁴⁶ Araştırmalar göstermektedir ki emeklilik için düşünme, tartışma ve hedef belirleme eylemlerini belirleyen ve dolayısıyla gayri resmi emeklilik planlamasını başlatan durum ile emeklilik için planlama yapma arasında anlamlı ve pozitif ilişkiler bulunmaktadır.¹⁴⁷

Yapılan diğer bir araştırmada emekliliği düşünen insanlar ile somut eylemlerle finanse etmeyi planlayan insanlar arasında güçlü bir ilişki bulunmuştur.¹⁴⁸ Psikolojik araştırmalar, örneğin emekli olduktan sonra yaşam hakkında akılda belirli bir tabloya sahip olmanın, faaliyetleri teşvik etme ve somut eylemler üzerinde düşünme olasılığı üzerinde olumlu bir etki yaratacağını göstermektedir. Emekliliği planlayanlar, gerçek emekliliklerinin nasıl sonuçlanacağı konusunda daha rahat bir his yaşama eğilimindedir, bu da planlamanın insanları daha bilinçli ve rahat hale getirebileceğini göstermektedir.

Emeklilik planlaması, sadece bir emekli maaşı için prim ödemek veya emeklilik tazminat fonuna katkıda bulunmaktan daha karmaşık bir olgudur. Emeklilik planlamasını uygun bir şekilde yapabilmek için vergi hukuku bilgisi, bileşik faiz ve para hesaplama yeteneği, reel getiri/nominal getiri hesaplamaları ve hedeflere uygun risk yönetimiyle yatırım stratejisi gerekmektedir. Emeklilik planlaması, çalışma yıllarından sonra bireysel ihtiyaçları karşılamak için gelir sağlamak amacıyla bir miktar para tasarrufu yapmaktır. Ayrıca, emeklilik planlaması, bireylerin oldukça büyük bir gelir eksikliğine karşı son derece savunmasız oldukları durumlarda önem kazanmaktadır.

Swart, ilk maaş ödemesi alındığında bireylerin emeklilik için planlamaya başlaması gerektiğini belirtmektedir, çünkü vade uzadıkça birleşik getirinin gücünün artmaktadır.¹⁴⁹ Başka bir deyişle, birey ne kadar erken emeklilik için planlama yapmaya başlarsa, emeklilik günü geldiğinde sahip olduğu zenginlik miktarı o kadar yüksek olacaktır. Bununla birlikte

¹⁴⁶ Lusardi, A. (1999). Informal expectations and savings for retirement. In H. J. Aaron (Ed.), Behavioral dimensions of retirement economics (pp. 81–124). Washington, DC: Brookings Institution

¹⁴⁷ Stawski, R. S., Hershey, D. A., & Jacobs-Lawson, J. M. (2007). Goal clarity and financial planning activities as determinants of retirement savings contributions. *The International Journal of Aging and Human Development*, 64(1): 13–32.

¹⁴⁸ McCrea, S., Liberman, N., Trope, Y., & Sherman, S. (2008). Construal level and procrastination. *Psychological Science*, 19, 1308–1314.

¹⁴⁹ Swart, N. 2009. *Manage your money: basic financial life skills for South Africans*. 2nd ed. Pretoria: Van Schaik.

Gitman ve Joehnk çoğu kişinin sadece kırklı veya ellili yaşlarında emekli olmayı düşünmeye başladığını belirtmektedirler.¹⁵⁰ Fakat, bireylerin mümkün olan en kısa sürede tasarruf edilebilecek veya yatırılabilir tutarı belirlemek için aylık bütçeyi analiz ederek yatırım yapmaları gerekmektedir.

2.4.3.2. Finansal Okuryazarlık

Finansal okuryazarlık, bireylerin refahını etkileyen finansal durumları okuma, inceleme, yönetme ve iletişim kurma kapasiteleri olarak tanımlanabilir.¹⁵¹ Başka bir tanıma göre, finansal okuryazarlığı, bireyin maddi refahı, gelecekteki finansal planlamayı kaçınılmaz olarak etkileyen kişisel finansal koşulların kontrolünü ele geçirme ve günlük finansal kararları etkileyen finansal olaylara bilgili bir şekilde tepki verme yeteneği olarak ele alınabilir.¹⁵² Genel tanımıyla finansal okuryazarlık, bireylerin eğitilmiş finansal kararlar alma, finansal kaynakları verimli bir şekilde yönetme ve finansal refahı ve artan finansal serveti sağlamak için uygun finansal önlemleri alma kapasitesi olarak tanımlanmaktadır.¹⁵³

Finansal okuryazarlık emeklilik algısını belirleyen en önemli olgulardan birisidir, çünkü finansal okuryazarlığı yüksek olan bir bireyin emeklilik sırasında yaşayacağı gelir kaybını öngörerek bulunduğu andan itibaren emeklilik üzerine planlama yapması beklenmektedir. Tam tersi şekilde ise finansal okuryazarlığı düşük olan bir bireyin emeklilik algısının düşük olması beklenmektedir. Finansal uzmanlık ile karıştırılmaması gereken finansal okuryazarlık kavramı, sadece bireyin içinde bulunduğu finansal koşulları temel bir seviyede anlamlandırarak buna uygun hareket etme kabiliyeti olarak görülmelidir.¹⁵⁴ Finansal okuryazarlığı bulunan bir bireyin varlık yönetimi, bankacılık sistemi, kendisini ilgilendiren vergilerin mevzuatı gibi konularda temel bilgilere sahip olması ve vereceği finansal kararlarda sahip olduğu bilgileri kullanarak uygun analizle hareket etmesi gerekmektedir.¹⁵⁵

¹⁵⁰ Gitman, L.J. & Joehnk, M.D. 2008. Personal financial planning. New York: Southwestern Thompson Learning.

¹⁵¹ Cude, B.J., Lawrence, F.C., Lyons, A.C., Metzger, K., LeJeune, E., Marks, L. & Machtmes, K. 2006. College students and financial literacy: what they know and what we need to learn. Eastern family economics and resource management association:102109.

¹⁵² Symanowitz, C.D. 2006. The relationship between financial literacy, economic measures and delayed gratification in South African high school learners. Pretoria: UP. (Dissertation – MBA).

¹⁵³ Shuttleworth, C.C. 2009. Towards a financial literacy model as a coordinating interface between financial information and decision makers. Pretoria: UP. (Thesis – PhD).

¹⁵⁴ Gökmen, Habil (2012), Finansal Okuryazarlık, Hiperlink Yayınları, İstanbul.

¹⁵⁵ Hilgert, M. ve Hogarth J. (2002), Financial Knowledge, Experience and Learning Preferences: Preliminary Results From A New Survey On Financial Literacy, Consumer Interests Annual, 48.

Finansal okuryazarlık seviyesinin düşük olması birey açısından olumsuz sonuçlar doğurabilir. Yetersiz tasarruf, artan ve sürdürülemeyecek seviyeye gelen borç miktarı, gelirden daha yüksek harcama ve etkisiz kredi yönetimi, yetersiz finansal okuryazarlığın olumsuz sonuçlarından bazılarıdır.¹⁵⁶ Ayrıca yetersiz finansal okuryazarlığın en önemli sonuçları uzun vadeli finansal hedeflere ulaşmakta ortaya çıkmaktadır. Bu hedefler mülk ve araç satın almak, sigorta ve banka kredileri almak, yüksek öğrenim için hazırlık yapmak ve emeklilik için istenen tasarruf seviyesine ulaşmak gibi uzun vadeli hedefleri içermektedir. Araştırmacılar finansal okuryazarlığı düşük olan bireylerin emeklilik için planlama yapıp yapmadıklarının şüpheli olduğu konusunda hemfikirdir ve bu kişilerin servet biriktirme ihtimalinin düşük olduğunu belirtmektedirler.¹⁵⁷ Mandell ve Klein'in belirttiği gibi finansal okuryazarlığın düşük olması, yalnızca bireyi olumsuz etkilemenin yanı sıra ülkenin genel ekonomisi için de zararlı sonuçlar doğurabilir.¹⁵⁸

Yüksek düzeyde finansal okuryazarlık, bireyleri olumlu yönde etkileyebilir ve olumlu finansal tavır sergilemelerine yardımcı olabilir. Ayrıca, önemli ölçüde daha yüksek finansal okuryazarlık seviyeleri, bireylerin daha uzun vadeli hedeflere ulaşmalarına yol açan daha iyi finansal kararlar almalarını sağlar.¹⁵⁹ Bu, finansal okuryazarlık, tutum ve kişisel finansal yönetim arasında bir ilişki olabileceğinin bir göstergesidir. Gelişmiş finansal okuryazarlığın, hisse ve mülklere yatırım yapmak ve hayat sigortası satın almak da dahil olmak üzere kişisel finansal planlama faaliyetlerinde daha fazla katılım sağladığı sonucuna varılmıştır. Fakat bu durum, daha düşük finansal okuryazarlık seviyesine sahip bireylerde negatif bir ilişki içerisindedir.¹⁶⁰

Geçtiğimiz 20 yılda, finansal araçların çeşitlenmesi ve sıradan insanların da bu araçlara ulaşımındaki yaşanan kolaylıklar göz önünde bulundurulduğunda, finansal okuryazarlığın önemi bir kez daha anlaşılmaktadır, çünkü bireyler artan seçenekler karşısında karar vermekte zorlanmaktadırlar. Öte yandan, finansal okuryazarlığı yüksek olan

¹⁵⁶ Sabri, M.F., Cook, C.C. & Gudmunson, C.G. 2012. Financial well-being of Malaysian college students. *Asian education and development studies*, 1(2):153-170.

¹⁵⁷ Mahdzan, N.S. & Victorian, S.M.P. 2013. The determinants of life insurance demand: a focus on saving motives and financial literacy. *Asian social science*, 9(5):274-284

¹⁵⁸ Mandell, L. & Klein, L.S. 2009. The impact of financial literacy education on subsequent financial behavior. *Journal of financial counselling and planning*, 20(1):1524.

¹⁵⁹ Symanowitz, C.D. 2006. The relationship between financial literacy, economic measures and delayed gratification in South African high school learners. Pretoria: UP. (Dissertation – MBA).

¹⁶⁰ Mahdzan, a.g.e.

bir bireyin mantıklı finansal kararlar alma konusunda herhangi bir zorlanma yaşaması beklenmemektedir.¹⁶¹

Mevcut literatür, emeklilik planlamasının fiili tasarruf davranışının güçlü bir göstergesi olduğunu varsayarak, temel olarak finansal okuryazarlık ile emeklilik planlaması arasındaki bağlantıya odaklanmıştır. Örneğin, Lusardi ve Mitchell¹⁶² “planlayıcı” olarak sınıflandırdıkları katılımcıların çok daha yüksek servet seviyelerinde emekliliğe ulaştıklarını ve bu katılımcıların planlamayanlara göre daha yüksek finansal okuryazarlık gösterdiklerini saptamıştır. Ayrıca, bazı araştırmacılar benzer araştırma sorularını diğer ülkelerden gelen anket verileriyle incelemiştir. Van Rooij ve arkadaşları¹⁶³, Hollanda’da finansal bilgi ile emeklilik planlaması arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Fornero ve Monticone¹⁶⁴, İtalya’da yapmış oldukları araştırmada, Lusardi ve Mitchell’in ampirik sonuçlarına benzer sonuçlara ulaşmıştır. Bu sonuçlar, finansal okuryazarlığı yüksek olan bireylerin emeklilikte zenginliğinin daha yüksek olduğunu göstermektedir.

Y kuşağı üyeleri emekliliğe hazırlık konusunda bilgi açısından değerlendirildiklerinde de benzer bir şekilde bilgisiz oldukları görülmektedir. Örneğin, Ipsos tarafından İngiltere’de yapılan bir araştırmada katılımcılara emeklilik sonrasında senelik 25,000 Pound değerinde bir gelir elde etmeniz için ne kadar para biriktirmeleri gerektiği sorulduğunda ortaya çıkan ortalama değer olması gerekenin oldukça altında olmuştur. Senelik 25,000 Poundluk bir getiri için gerekli olan miktar 315,000 Pound iken Y kuşağı üyelerinin vermiş oldukları ortalama cevap 90,000 pound olmuştur. Bu da göstermektedir ki Y kuşağı üyelerinin finansal okuryazarlık seviyeleri düşük seviyededir.¹⁶⁵

Y kuşağı gelecekteki kazanç potansiyeli yüksek olan bir gruptur ve dolayısıyla daha yüksek bir sosyal statüye sahip olmaları beklenmektedir.¹⁶⁶ Bu nedenle, bu neslin istikrarlı bir finansal geleceği güvence altına almak için kişisel finansal yönetime katılması önemlidir.

¹⁶¹ Saraç, Esra (2014), Finansal Okuryazarlık ve Dumlupınar Üniversitesi Öğrencilerinin Finansal Okuryazarlık Düzeylerinin Ölçülmesi Üzerine Bir Araştırma, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi-Sosyal Bilimler Enstitüsü.

¹⁶² Lusardi, A., & Mitchell, O. S. (2007). Baby Boomers retirement security: The role of planning, financial literacy, and housing wealth. *Journal of Monetary Economics*, 54, 205–224.

¹⁶³ Van Rooij, M., Lusardi, A., & Alessie, R. (2011). Financial literacy and retirement planning in the Netherlands. *Journal of Economic Psychology*, 32, 593-608.

¹⁶⁴ Fornero, E., & Monticone, C. (2011). Financial literacy and pension plan participation in Italy. *Journal of Pension Economics and Finance*, 10 (4), 547-564.

¹⁶⁵ Shrimpton, Hannah. 2017 “Millennial Myths and Realities.” Ipsos MORI. Accessed February 20, 2020. <https://www.ipsos.com/ipsos-mori/en-uk/millennial-myths-and-realities>.

¹⁶⁶ Bevan-Dye, A.L. & Surujlal, J. 2011. Attitudes towards materialism in sport and materialism tendencies amongst Black Generation Y students. *African journal for physical, health education, recreation and dance, supplement*, 17(4):43-55.

Ne yazık ki, yapılan başka bir araştırmada Y kuşağı üyelerinin, borca karşı daha esnek davranan tutumlara sahip olduğu, yani gelecekteki gelirlerini şimdiden harcama konusunda esnek davrandıklarını göstermektedir.¹⁶⁷ Bu araştırmadan hareketle Y kuşağının emeklilik dönemi hakkında iyimser bir tutum takındığı söylenebilir.

Van Rooij ve arkadaşları¹⁶⁸ gençlerin özel finans ve emeklilik hakkında orta yaştaki insanlara göre daha az bilgiye sahip olmasını finansal bilginin yaşam boyu edinilen tecrübeler sayesinde geliştirilebilen bir bilgi türü olmasına bağlamışlardır. Ginn ve MacIntyr,¹⁶⁹ yapmış oldukları araştırmada kadınların yaşlarına bakmaksızın daha düşük bir finansal okuryazarlık seviyesine sahip olduğunu tespit etmişlerdir. Bu argümanı kadınların genel olarak sosyoekonomik ortamda erkeklere oranla daha az rol almalarıyla açıklamaktadırlar. Y kuşağının şu anda emeklilik ve gelecekteki yaşamları hakkında herhangi bir endişe hissetmediklerini ve bu nedenle emeklilik maaşını öğrenmekle ya da emeklilik için tasarruf yapmakla uğraşmadıklarını göstermiştir.¹⁷⁰ Finans piyasalarında yaşanan bu çeşitlenme ile birlikte ortaya çıkan riskler artmakta ve bireyler tasarruflarını doğru değerlendirme konusunda sorunlar yaşayabilmektedirler. Piyasalarda yaşanan bu çeşitliliğe ek olarak, geçmişe nazaran borçlanma imkanlarının ve limitlerinin artmış olması, bireylerin vermiş oldukları sağlıksız kararları kolay bir şekilde uygulayabilmelerine olanak sağlamaktadır.

ABD’de Y kuşağı üyelerinin finansal okuryazarlıkları üzerine yapılan bir araştırmada, Y kuşağı üyelerinin finansal okuryazarlık oranının düşük olduğu sonucuna varılmıştır. Bu araştırma sonucunda Y kuşağı üyelerinin birikim ve yatırım konusunda oldukça kısıtlı bir bakış açısına sahip olduğu görölmüştür. Ayrıca, Y kuşağı üyelerinin borçluluk oranının yüksek olduğu saptanmış ve birçok bireyin kendilerini aşırı borçlu hissettiği tespit edilmiştir. Yine aynı araştırmaya göre, Y kuşağı üyelerinin borçlarının önemli bir kısmı öğrenci kredilerinden kaynaklanmakta ve pek çok birey bu borçların geri ödemesi konusunda kendilerine güven duymamaktadır. Finansal okuryazarlık oranı düşük olan Y kuşağı üyeleri genellikle kredi kartı gibi yüksek maliyetli borçlanma araçlarını kullanmaktadır. Y kuşağı üyeleri emeklilik hesabına sahip olsalar bile ihtiyaç duymaları

¹⁶⁷ Borden, L.M., Lee, S., Serido, J. & Dawn, C. 2008. Changing college students’ financial knowledge, attitudes and behaviour through seminar participation. *Journal of family economics*, 29(1):23-40.

¹⁶⁸ Van Rooij, M. C., Lusardi, A., & Alessie, R. J. (2011). Financial literacy and retirement planning in the Netherlands. *Journal of Economic Psychology*, 32(4), 593-608.

¹⁶⁹ Ginn, J., & MacIntyre, K. (2013). UK pension reforms: is gender still an issue?. *Social Policy and Society*, 12(01), 91-103.

¹⁷⁰ Shaw, a.g.e.

durumunda bu hesaptan para çekme konusunda tereddüt etmemektedirler çünkü geleceklerine ve kendilerine dair gereğinden fazla bir güven duymaktadırlar. Pek çok Y kuşağı üyesi finansal danışmanlık alma konusunda çekinceli davranmakta çünkü finansal kurumlara ve konunun uzmanlarına çok fazla güvenmemekte ve bu hizmetleri çok pahalı bulmaktadırlar. Sonuç olarak, Y kuşağı üyeleri her ne kadar hayatları boyunca borçlanma ve/veya yatırım gibi finansal kararlar alsalar da finansal okuryazarlık seviyeleri düşüktür ve daha da kötüsü finansal okuryazarlık seviyelerinin düşük olduğunu farkında değildirler.¹⁷¹

İpotek veya ebeveynlik gibi sorumlulukları olan Y kuşağı üyeleri tasarrufları daha ciddiye alırlar. Lusardi ve Mitchell ABD'de yapılan çalışmalardan benzer sonuçlar elde etmişlerdir. Sonuç, iyileştirilmiş bir odaklanmanın ve eğitim programlarının dağılımının artırılmasının finansal okuryazarlığı ve dolayısıyla emeklilik planlamasını iyileştirebileceğini göstermektedir.¹⁷² Ayrıca, gelecekleri için net bir planı olan gençler, tasarruflarını plansız olanlardan daha iyi yönetebilmektedirler. Y kuşağı, giderek daha karmaşık bir finansal ortamda finansal kararlar vermenin zorluğuyla karşı karşıyadır ve bu nedenle kişisel finansal planlamanın tüm alanlarındaki finansal bilgilerini geliştirmelidir.¹⁷³

2.4.3.3. Tasarruf Davranışı

Tasarruf ve harcama davranışlarının bireysel emeklilik algısında önemli bir yeri bulunmaktadır çünkü birey eğer tasarruf davranışı sergilemiyor ise emeklilik için herhangi bir hazırlıkta bulunamaz. Doğası gereği emeklilik, kişinin çalışmak istemediği veya çalışamayacak duruma geldiği yaşlarda daha önceki dönemlerde yapmış olduğu birikimleri harcayacağı bir dönemdir. Pek çok araştırmacı tarafından farklı şekillerde tanımlanan tasarruf kavramı, iktisat alanında genellikle elde edilen gelirin bir kısmının köşeye ayrılarak gelecekte kullanması amacıyla muhafaza edilmesi olarak tanımlanmaktadır.¹⁷⁴ Sermayenin oluşturulabilmesi için tasarruf elzem bir davranıştır çünkü sahip olunan gelirin hepsinin tüketilmesi durumunda herhangi bir birikim sağlanması mümkün değildir. Benzer bir şekilde emeklilik planlaması için tasarruf olmazsa olmazlardan birisidir çünkü tasarruf etmeyen

¹⁷¹Carlo de Bassa Scheresberg, 2015, "Generation Y Personal Finances: a Crisis of Confidence and Capability." Accessed February 20, 2020. <https://www.fincap.org.uk/en/insights/generation-y-personal-finances-a-crisis-of-confidence-and-capability>.

¹⁷² Lusardi, A., & Mitchell, O. (2009). How ordinary consumers make complex economic decisions: Financial literacy and retirement readiness. NBER Working Paper, 15350.

¹⁷³ Cudmore, B.A., Patton, J., Ng, K. & McClure, C. 2010 The millennials and money management. Journal of management and marketing research, 4(1):1-28.

¹⁷⁴ Çelik, Z., (2009). Adana İlinde Hanehalkı Gelir ve Tasarruf Eğilimlerinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Adana: Çukurova Üniversitesi SBE

bireyin emeklilik süresince, önceki hayat standartlarını korumak için herhangi bir dayanağı olmayacaktır.

Warnderyd tasarrufları aynı dönemin başlangıcı ile sonunda elde edilmiş net değer farkı olarak tanımlar.¹⁷⁵ Bu fark, tüketimden sonra gelirdeki fazlalığa eşittir. Katona amaçlarını göz önünde bulundurarak tasarrufları üçe ayırmıştır; sözleşmeye bağlı, isteğe bağlı ve artık tasarruf.¹⁷⁶ Sözleşmeden tasarruf, uzun vadeli birikime yönelik düzenli ödemelerin bir şeklidir. İsteğe bağlı tasarruf, belirli bir zamanda karar verilen, ayrı tasarruf hükümleri olarak tanımlanır. Katona'nın artık tasarruf tanımlaması, Warnderyd tasarruf tanımına benzemektedir; bu, bir süre sonunda kalan net değeri ifade etmektedir. Bu tanımdan hareketle tasarruf davranışının bireyin davranış ve karar verme mekanizması ile ilgili olduğu anlaşılmaktadır.

Bir kişinin tasarruf etme yeteneği, bireyin tasarruf etme kabiliyeti ve istekli olması anlamına gelerek hem dış hem de iç faktörlerden etkilenebilir. Dış faktörler ekonomik çevreyi, ayrıca toplumu ve kurumları ifade eder. Örneğin ekonomik ortam, küresel finansal piyasası, dış ticaretteki ve borsadaki mevcut durum dış faktörlerdendir. Toplumsal ve kurumsal faktörler örneğin ulusal emeklilik sistemi, vergi sistemi (vergi seviyeleri) işsizlik ödemelerinin yanı sıra, bankalar üzerindeki yapı ve düzenlemelerin (müşteriler ve bankalar arasındaki etkileşim) nasıl çalıştığı dışsal faktörler sınıfına girer.¹⁷⁷

Tasarruf davranışını etkileyen iç faktörler; yaşam döngüsü boyutları (yaşamdaki mevcut aşama), eğitim/meslek ve kişinin yaşı, gelecek planları, toplam gelir, tasarruf ve finans hakkında bilgileri gibi faktörlerdir. Tasarruf davranışını etkileyen bireysel faktörler kişilik özellikleri, tasarruf/ risk tutumları ve tasarruf nedenleridir. İç faktörler, daha önce de belirtildiği gibi, gelir, eğitim, finansal okuryazarlık, yaş ve tasarruf etme alışkanlığı gibi bir bireyin yaşam döngüsü boyutlarını yansıtan faktörlerdir. Daha yüksek gelirin daha yüksek tasarruf oranları ile pozitif yönde ilişkili olup olmadığı sorusu uzun zamandır tartışılmaya başlanmıştır.¹⁷⁸

¹⁷⁵ Wörneryd, K.-E. (1999). *The Psychology of Saving - A Study on Economic Psychology*. Cheltenham, UK: Edward Elgar.

¹⁷⁶ Katona, G. (1975). *Psychological Economics*, New York: Elsevier

¹⁷⁷ Katona, G. 1975, a.g.e.

¹⁷⁸ Dynan, K. E., Skinner, J., & Zeldes, S. P. (2000). Do the rich save more? (No. w7906). National Bureau of Economic Research.

Kişilik özellikleri, beklentiler, tutumlar ve tasarruf motifleri gibi bireysel faktörlerin tümü, tasarruf etme isteği söz konusu olduğunda önemli bir rol oynamaktadır.¹⁷⁹ Fisher'a göre, para biriktirmek geleceğe yönelik memnuniyeti ertelemekle ilgilidir. Fisher, geleceği görebilecek ve hedefler koyabilecek bireylerin para tasarrufunda daha başarılı olduğunu öne sürmektedir.¹⁸⁰ Bir başka faktör, beklentiler, tasarruf etme isteği için son derece önemlidir. Tasarruf etme isteği, gelecek için düşük beklentiler olduğunda artar. Bu, örneğin makroekonomik duruma veya kişisel ekonomik görünümüne olan düşük bir inançla tetiklenebilir.

Genç yaştaki insanların bir ev ya da araba gibi diğer yatırımlarla daha fazla ilgilenebilecekleri için, emeklilik tasarruflarının 40-60'larındaki bireyler için çok önemli olduğu, 30'larındaki bireyler için daha az önemli olduğu düşünülmektedir. Hermansson, tasarruf ufkunu bireylerin tasarruf etme davranışına bağlamanın makul olduğu ve tasarruf motivasyonlarının yaşa göre değişebileceği sonucuna varmıştır.¹⁸¹ Elde edilen sonuçlara göre, genç bireylerin tasarruf alışkanlıklarının düşük olduğu sonucuna varılmıştır.

Pettigrew ve arkadaşları, gençlerin tasarruf konusunda heyecanlanmadıklarını ve emeklilik planlarının sıkıcı ve alakasız olduğunu düşündüklerini savunmaktadırlar.¹⁸² Yapılan araştırmanın sonuçlarına göre gençlerin çoğunluğu, tasarrufun amacını ve faydalarını gördüğünü bilmelerine rağmen tasarruf etmeye öncelik vermemektedir. Y kuşağı tarafından tasarruf yalnızca sıkıcı bir faaliyet olarak algılanmakla kalmamakta, aynı zamanda sıkıcı bir varlık varlığıyla da ilişkilendirilmektedir. Yani Y kuşağı için tasarruf edilen değer, kendi kendine hiçbir işe yaramadan duran bir varlık olarak değerlendirilmektedir.¹⁸³

Shaw ve Waite Y kuşağının tasarruf yapmaya yönelik tutumunun, önceki nesillere kıyasla çok farklı olduğunu belirterek, Y kuşağının emeklilik için para biriktirmemesinin nedeni olarak onların emekliliği hayatın bir aşaması olarak görmediklerini belirtmektedir.¹⁸⁴ Y kuşağının tasarruf yapma amacı genellikle kısa vadeli geliriyle satın alamayacağı bir

¹⁷⁹ Hermansson, Cecilia. (2015). Understanding the relationships between bank-customer relations, financial advisory services and saving behavior. KTH, Centrum för bank och finans, Cefin.

¹⁸⁰ Fisher, I. (1930). The Theory of Interest. London: Macmillan.

¹⁸¹ Fisher, 1930, a.g.e.

¹⁸² Pettigrew, N., Taylor, J., Simpson, C., Lancaster, J. and Madden, R. (2007) Live now, save later? Young people, saving and pensions. Department for Work & Pensions report by Ipsos Mori. Available at: www.Dwp.gov.uk/asd/asd5/rfs-index.asp

¹⁸³ Pettigrew, A.g.e.

¹⁸⁴ Shaw, K., & Waite, K. (2015). Exploring the pension 'X factor' for generation Y men. Journal of Financial Services Marketing, 20(2), 122-132.

ürünü gelirini biriktirerek satın almaktır. Y kuşağını erkeklerinin tasarruf faaliyetlerinin çoğunlukla hedefe yönelik sebeplere dayanmaktadır. Yani, Y kuşağının tasarruf faaliyetleri çoğunlukla kısa vadeli ve laptop, araba vb. bir ürünü satın almaya yöneliktir.



II. ABD'DE VE TÜRKİYE'DE EMEKLİLİK SİSTEMLERİ VE Y KUŞAĞININ EMEKLİLİK ALGISININ İNCELENMESİ

Çalışmanın bu bölümünde ise ABD'de emeklilik sistemleri, Y kuşağının emeklilik algısı ile Türkiye'de Bireysel Emeklilik Sistemi ve Türkiye'de emeklilik algısı konuları aktarılmaktadır. 1980'li yıllardan itibaren gelişmiş ülkelerde görülen sorunların benzerleri ülkemizde de 1990'lı yıllarda finansal alanda görülmeye başlandığı için emeklilik sisteminde reform çalışmaları başlamış ve 2008 senesinde reform süreci tamamlanmıştır. Bu sayede ülkemizde emeklilik sisteminin finansal açıdan sürdürülebilirliğinin artırılması hedeflenmiştir. Reform çalışmaları kapsamında gönüllü bireysel emeklilik sistemi de kurulmuş ve devlet teşvikleri sağlanarak vatandaşların yönlendirilmesi özendirilmiştir. Bu bölümün amacı Türkiye'de Y kuşağının emeklilik algısını aktarmadan önce konu ile ilgili kapsamlı bir çerçeve sunarken Y kuşağı ile ilgili ampirik çalışmalardan faydalanarak alan yazını taramasını sunmaktır.

1. ABD'de Emeklilik Sistemi ve Y Kuşağının Emeklilik Algısının İncelenmesi

1.1. Emeklilik Sistemlerinin İncelenmesi

ABD'de bireysel emekliliğin ilk adımı American Express Company tarafından oluşturulan emeklilik fonu görülmektedir.¹⁸⁵ Günümüzde ise ABD'de emeklilik sistemi 3 basamaklı olarak yapılandırılmıştır. Bu yapılandırma uyarınca devlet, işveren ve bireysel gönüllülük esasına dayalı emeklilik planları bulunmaktadır. Yani Abd vatandaşı emekli olduğu sırada üç farklı kanaldan emekli aylığı almaya hak kazanabilir.

Hem maaş hem de prim esaslı olarak uygulanabilen emeklilik planları genellikle fonun büyüklüğünü etkilemektedir. Maaş esaslı emeklilik fonları büyük firmalar ve/veya kamu kurumları tarafından yönetilmektedir çünkü fon büyüklüğünün yüksek bir seviyede olması gerekmektedir. Prim esaslı emeklilikte ise genellikle insanlar açtırmış oldukları bireysel hesaplara kendileri katkı sağlamak ve/veya işverenleri onların adına katkıda bulunmaktadırlar. Prim esaslı emeklilikte erken emeklilik yaşı 55 olarak belirlenirken, emeklilik yaşı 60 olarak belirlenmiştir.¹⁸⁶

¹⁸⁵ Yanardağ, Özgür. "Türkiye'de Sosyal Güvenlik Sistemi ve Bireysel Emeklilik Sisteminin Etkinliği: Muğla İli Üzerine Ampirik Bir İnceleme." Muğla Üniversitesi SBE Yayınlanmamış Doktora Tezi, Muğla (2010).

¹⁸⁶ Acuner, a.g.e.

Görüldüğü üzere ABD’de emeklilik sistemi üç katmanlı bir şekilde kurulmuştur. Bu katmanlar, devletin zorunlu emeklilik sistemi, meslek bazlı emeklilik sistemleri ve Türkiye’deki bireysel emeklilik sistemi uygulamasına benzer olan katkıya dayalı emeklilik sistemidir. İlgili alan yazını incelendiğinde ABD’nin emeklilik sisteminin her ne kadar üç katmanlı yapısı bulunsa da genellikle belirlenmiş ve katkıya dayalı olmak üzere ikiye ayrıldığı gözlemlenmektedir. Belirlenmiş emeklilik planı Türkiye’de görülen zorunlu emeklilik planına benzerken, katkıya dayalı emeklilik planı bireysel emeklilik sistemine benzemektedir. ABD’de ülkemize kıyasla daha yaygın olan meslek bazlı emeklilik sistemleri hem zorunluluk esasına hem de gönüllülük esasına dayanabilmektedir.

1.1.1. Zorunlu ve Kamusal Emeklilik Sistemi

ABD’de kamu emeklilik sistemlerinin doğuşu ve büyümesi on dokuzuncu yüzyılın sonlarında kamu hizmeti reformları ile geliştirilmiştir.¹⁸⁷ New York City başta olmak üzere büyük yerel yönetimler, polis memurları, itfaiyeciler ve öğretmenler için emeklilik yardımı sağlama konusunda liderlik etmişlerdir.¹⁸⁸ Devlet tarafından yönetilen ilk emeklilik planları konsolide öğretmen planları ve nadiren devlet çalışanlarını içermekteydi. Büyük Buhran sonrası yıllarda yerel emeklilik planlarının devlet çapında sistemlere dönüştürülmesi ve farklı meslek gruplarının birleştirilmiş emeklilik sistemlerine aktarılma süreci ciddi bir şekilde başlamış ve yirminci yüzyılın ortalarına kadar devam etmiştir.¹⁸⁹ 1960’larda ve 1970’lerde, daha küçük emeklilik sistemleri, ölçek ekonomilerinden ve teknolojik iyileştirmelerden yararlanmak için daha büyük emeklilik sistemlerine konsolide olmaya devam etmiştir.¹⁹⁰ Bu süreç ile birlikte birçok yerel emeklilik sistemi devlet düzeyindeki sistemlerle birleşmiştir. Sonuç olarak, emeklilik sistemlerinin sayısı önemli ölçüde azalmış, ancak her sistemdeki ortalama çalışan sayısı ve emeklilik fonlarının büyüklüğü önemli ölçüde artmıştır.

1935 senesinde yürürlüğe giren sosyal güvenlik yasasıyla uygulanmaya başlanan ve OASDI (Old Age, Survivors, Disability Insurance) olarak isimlendirilen sosyal güvenlik programı yaşlılar, ölüm durumunda çalışanın ailesi ve engelliler için sosyal güvenlik

¹⁸⁷ Clark, R. L., Craig, L. A., & Wilson, J. W. (2003). *A History of Public Sector Pensions in the United States*. Philadelphia, PA: University of Pennsylvania Press.

¹⁸⁸ Mitchell, O. S., McCarthy, D., Wisniewski, S. C., & Zorn, P. (2001). “Developments in State and Local Pension Plans.” In O.S. Mitchell and E. C. Husted, (Eds.), *Pensions in the Public Sector* (pp. 11- 40). Philadelphia, PA: University of Pennsylvania Press.

¹⁸⁹ Clark, R. L., Craig, L. A., & Sabelhaus, J. (2011). *State and Local Retirement Plans in the United States*. Northampton: MA: Edward Elgar Publishing.

¹⁹⁰ Mitchell, vd., 2001 a.g.e.

hizmetinin sağlayan sosyal sigorta sistemidir. ABD'deki çalışanların %96'sı OASDI programına kayıtlıdır ve bu oran ülkedeki en yüksek katılım sağlanan emeklilik sistemidir. Çalışanlar OASDI programını vergileri ile finanse ederler ve biriktirilen fonlar mevcut emeklilere gelir sağlamak amacıyla kullanılır.

Çalışanların OASDI programından emekli olmaya hak kazanmaları ve emeklilik süresince kazanacakları getiri miktarı programa yaptıkları katkı ile ölçülmektedir. Programa hem çalışanlar hem de işverenler katkı yapmaktadırlar. OASDI programından emekliliğe hak kazanmak için çalışanlar minimum 40 kredi biriktirmek zorundadırlar ve her sene maksimum 4 kredi toplanabilmektedir. Yani, OASDI programından emekliliğe hak kazanmak için bir çalışanın en az 10 sene boyunca programa katılım sağlaması gerekmektedir. Emekliliğe hak kazanmanın diğer bir zorunluluğu da belirli bir yaşa gelmektedir. Katılımcılar 62 ile 70 yaşları arasında emekliliğe hak kazanabilecekleri gibi 62 yaşında emekli olanlar daha düşük gelir elde ederken 70 yaşında emekli olanlar daha yüksek gelir elde etmektedirler.¹⁹¹

1974 tarihli Çalışan Emeklilik Gelirleri Güvenlik Yasası (ERISA) 2 Eylül 1974'te yasa ile düzenlenmiştir. Bu yasa ile hemen hemen tüm çalışanların emeklilik planını kapsayan kılavuz ilkelerin ayrıntılı bir düzenlemesini oluşturulmuştur. Belirlenmiş emeklilik planı, devlet çalışanlarının ve yerel hükümet çalışanlarının katıldığı emeklilik türüdür. Tam zamanlı devlet çalışanlarının yüzde seksen yedisi ve tam zamanlı yerel yönetim çalışanlarının yüzde 83'ü belirlenmiş sosyal yardım planlarına erişime sahiptir.¹⁹² Buna karşılık, devlet çalışanlarının sadece yüzde 43'ü ve yerel hükümet çalışanlarının yüzde 24'ü belirlenmiş katkıya dayalı emeklilik planlarını (401 (k) ve 403 (b) planlar gibi) kullanmaktadır.¹⁹³

Belirlenmiş emeklilik planında emeklilik süresince elde edilecek olan gelir genellikle üç değişkenin hesaba katılmasıyla hesaplanır: çalışanların emeklilikten önceki maaş düzeyleri, çalışanların hizmet verdiği yıl sayısı (yani hizmet kredileri) ve çalışanların son maaşları ile hizmet kredilerinin oranını gösteren çarpan oranı. Bu emeklilik sistemi, çalışanların emekli olduktan sonraki hayatlarını finanse etmek için sisteme yeteri kadar katkı sağlayıp sağlamadığına bakılmaksızın belirlenen tutarı emeklilere ödemekle yükümlüdür. ABD Sayım Bürosuna göre, 2012 yılında ABD'de 17,5 milyon kamu çalışanını (12,6 milyon

¹⁹¹ <https://advinda.com/an-overview-of-the-us-pension-system/>

¹⁹² U.S. Bureau of Labor Statistics (BLS). (2011). A Snapshot of State and Local Government Employee Benefits. Program Perspectives. 3 (1).

¹⁹³ U.S. BLS, 2011 a.g.e.

aktif ve 4,9 milyon aktif olmayan) ve 2.53 trilyon doların yönetimini kapsayan 227 birbirinden ayrı ve devlete bağlı emeklilik sistemi bulunmaktadır.¹⁹⁴

1.1.2. Katkıya Dayalı Emeklilik Sistemi

Katkıya dayalı emeklilik planı, her bir üye için farklı bir kayıt tutulması yoluyla gerçekleştirilen bireysel kayıt planı olarak da bilinmektedir. Bu tip emeklilik planında katılımcı sisteme yapmış olduğu katkı tutarınca yaşlılık döneminde gelir elde etmektedir. Örneğin, katılımcı her sene düzenli olarak gelirin belirli bir oranını sisteme aktarmakta, bunun geri dönüşü olarak spekülasyon riskini de üzerine almakla birlikte gelecekte gelir elde etmektedir. Kayıtlar ve katkılar kişiye özel olarak tutulmakla birlikte yaşlılıkta elde edilecek gelirin bir garantisi bulunmamaktadır. Kişinin emeklilik planı devam ettiği sürece elde ettiği gelir veya zarar emeklilik döneminde elde edeceği geliri etkilemektedir. Aşağıda ABD’de katkı esaslı çalışan emeklilik planları listelenmiştir:

- 401 (K) Planı
- Güvenli Liman (K) Planı
- SIVIPLE Planları
- Para Alımı Planları
- Hisse Senedine Dayalı Emeklilik Planları
- Diğer Tür Çalışma Esaslı Emeklilik Planları

401 (k) ve benzeri emeklilik planları (403 (b), 457 ve diğer tasarruf planları) işverenin sağladığı emeklilik planı yoluyla yaşlılıkta gelir elde etmek için tasarruf etmenin yollarıdır.

401 (k) planları, tanımlanmış katkı planının en yaygın türüdür, fakat 401 (k) planı ile diğer tanımlanmış katkı planları arasında (elbette bunları kimlerin kullanabileceğinin ötesinde) büyük bir fark yoktur. Tüm katkı planları temel olarak aynı şekilde çalışmaktadır.

Bu sistemde ne kadar katkıda bulunulacağına çalışan karar verir ve işveren parayı çalışanın adına bireysel emeklilik hesabına aktarır. Yatırım bordro kesintisi ile gerçekleşir: yani çalışanın maaşının belirli bir yüzdesine çalışan karar verdikten sonra belirlenmiş bu tutar çalışan adına doğrudan maaşından kesilerek bireysel emeklilik hesabına aktarılır.

İşten ayrılma durumunda, çalışanın daha önceki yaptığı katkılar onun mülkiyetinde kalmaya devam eder. Yani, katılıma dayalı emeklilik planında işsiz kalma gibi bir risk

¹⁹⁴ U.S. Census Bureau. (2012). Public Pensions: State-Administered Defined Benefit Data Summary Report: 2012. Washington, DC: U.S. Government Printing Office.

bulunmamaktadır. Öte yandan, pek çok işveren çalışanlarının katılıma dayalı emeklilik planına katılmaları için teşvikte bulunur ve çalışanların yatırdığı miktarın bir kısmını şirket hesabından karşılamaktadır.

401 (k) planına yatırılan paranın nasıl değerlendirileceği kısmı tamamen yatırımcının inisiyatifindedir. Planın sunduğu yatırım seçenekleri - genellikle yatırım fonları - arasından bireysel katılımcı tarafından seçim yapılması gerekmektedir. Yatırım üzerindeki tüm riski bireysel yatırımcı taşıdığı için uygun karar vermenin önemli olduğu söylenebilir.

401 (k) ve diğer tanımlanmış katkı planı türleri "vergi öncesi" gelir ile finanse edilmektedir. Yani, bireysel katkıya dayalı emeklilik sistemine aktarılan para üzerinden herhangi bir gelir vergisi kesilmemektedir. Bu sayede, katılımcıların ödemiş olduğu toplam vergi tutarı düşmektedir. Katılım için devlet tarafından sağlanan bu teşvik, emekli olduğu sırada kesilen vergi ile telafi edilmektedir. Katılımcılar emekli oldukları zaman katılıma dayalı emeklilik planında biriktirmiş oldukları para üzerinden gelir vergisi ödemek durumundadır.

59 yaşından önce sistemden para çekilmesi durumunda gelir vergisine ek olarak, birikmiş tutarı erken çekme ücreti de ödenmektedir. Bu uygulama ile hükümet emeklilik birikimlerinin emeklilik süresi gelmeden önce çekilmesinin önüne geçmeyi hedeflemektedir.

Bireysel katılıma dayalı 401(k) planının iki temel faydası bulunmaktadır. Bu faydalar vergi indirimleri ve bazı durumlarda çalıştığınız yerden alınan katkılardır. Her şeyden önce, düzenli olarak maaşınızdan kesilerek tanımlanmış bir katkı planına yatırım yaptığınız para vergi öncesi paradır. Bu, katkılarınızın vergilendirilen gelir miktarını etkili bir şekilde azalttığı anlamına gelir. İkincisi, yatırılan para emeklilik planında kaldığı sürece, katılımcının yatırım getirilerinden de hiçbir vergi kesintisi yapılmamaktadır. Yani, yatırıma yönlenen tüm paralar katılımcı emekli olmaya hazır olana herhangi bir vergi faturası olmadan her yıl bileşik olarak büyümektedir.

Katılıma dayalı bireysel emeklilik sistemleri bireylerin emeklilik yaşantısı boyunca çalıştıkları süre boyunca sahip oldukları refah düzeyini koruyabilmeleri için büyük önem taşımaktadır çünkü zorunlu emeklilik sistemi ile elde edilen gelirin yeterli olmayacağı düşünülmektedir. 2035 senesinden itibaren OASDI programının mali yükümlülüklerini yerine getirememesi riski bulunduğu finansal projeksiyonlar sayesinde görülmektedir. Önümüzdeki yıllarda finansal reformlar yapılmadığı durumda federal hükümetin

sürdürülemez bir yola girmiş olduğu düşünülmektedir, çünkü sağlık harcamaları artarken, yaşlanan nüfus nedeniyle programın gelirleri her geçen yıl azalmaktadır.¹⁹⁵

GAO tarafından yapılan projeksiyonlara göre 2060 senesinde ABD’de 65 yaş üzerinde bulunan birey sayısı yaklaşık 95 milyon olacak iken, nüfusun %23,7’sinin 65 yaş üzeri insanlar tarafından oluşacağı düşünülmektedir. Bu durum da ABD’nin emeklilik sistemi üzerindeki baskıları artıracığı ve sistemin sürdürülebilirliği için tehlike oluşturduğu düşünülmektedir.¹⁹⁶ GOA’nın senatoya sunmuş olduğu rapor ile gelecekte demografik değişkenler nedeniyle gelecekte yaşanabilecek olan sorunlara dikkat çekilmektedir. Özellikle günümüzde sıklıkla bahsedilmeye başlanan ve zorunlu emeklilik sistemlerinin dünya çapında karşılaşmakta olduğu ve gelecekte büyümesi beklenen artan yaşam süresi ve buna bağlı olarak dünya nüfusunun gün geçtikçe yaşlanması sonucunda bağımlı nüfusun artması gibi sorunların dağıtım sistemiyle işlemekte olan zorunlu emeklilik sistemlerinin gelecekte yetersiz ve güvenilir olmaktan uzak olacağı düşüncesini geliştirmektedir. Bu nedenle tamamlayıcı olarak görülen katılıma dayalı bireysel emeklilik planlarının önemi artmaktadır. Bu noktada emeklilik dönemi yaklaşık olarak 25 ile 45 sene sonra başlayacak olan Y kuşağının emeklilik algısı ve emeklilikleri için bugünden ne düşündükleri önem taşımaktadır. Çalışmanın devamında Y kuşağının ABD’de emeklilik algısı ile ilgili literatür taraması aktarılmaktadır.

1.2. Y Kuşağının Emeklilik Algısının İncelenmesi

ABD’nin en çeşitli ve en büyük kuşağını oluşturan Y kuşağı üyeleri, Büyük Resesyon, küreselleşme, büyük teknolojik değişimler, makroekonomik bozulma sonucunda düşen gelirler gibi pek çok olumsuz sayılabilecek gelişimi tecrübe etmiş olsalar da teknolojik devrimin şekillenmesinde büyük katkıları olan ve diğer nesillere kıyasla en eğitilmiş nesli oluşturmaktadır. Fakat bahsedilen zorluklara rağmen ulaşılan bu başarılar Y kuşağını büyüklerinden daha yüksek hayat standartlarında yaşamalarına yardımcı olmamaktadır. Amerikan Rüyası olarak bilinen, çalışan herkesin kendisi ve çocukları için konforlu bir hayat kurabileceği fikri Y kuşağı için anlamsız gelmeye başlamaktadır çünkü bu kuşak büyüklerinden daha düşük hayat standartlarında yaşamaktadır.¹⁹⁷

¹⁹⁵ GAO, 2019, The Nation’s Retirement System: A Comprehensive Re-evaluation Needed to Better Promote Future Retirement Security

¹⁹⁶ GAO, 2019, a.g.e.

¹⁹⁷ Young Invincibles, January 2017, Financial Health of Young America: Measuring Generational Declines between Baby Boomers & Millennials

2017 senesinde yapılan bir araştırma göstermektedir ki ABD’de yaşayan Y kuşağı üyeleri Bebek Patlaması kuşağına kıyasla yarı yarıya daha düşük servete ve %20 daha düşük maaşa sahiptir. 1989 senesinde medyan genç çalışanların medyan geliri 50 bin dolar iken bu rakam 2013 senesinde 40 bin dolar olmuştur.¹⁹⁸ Ayrıca, her iki kuşağın ev sahiplik oranları incelendiğinde Bebek Patlaması kuşağının genç iken ev sahibi olma oranı %46 iken günümüzde Y kuşağının ev sahibi olma ortalaması %43’tür ki bu oran %7’lik bir düşüşe işaret etmektedir.¹⁹⁹ Araştırmanın sonuçları göstermektedir ki Y kuşağı finansal açıdan geçmiş kuşaklara oranla daha düşük güvenceye sahiptir. Bu durumun Y kuşağının emeklilik planlamalarını olumsuz olarak etkilediği söylenebilir.

Emeklilik için tasarruf söz konusu olduğunda, Y kuşağı üyeleri iki önemli engelle sahiptir: öğrenci kredisi borcu ve kötümserlik. Amerikan CPA Enstitüsü, ABD’deki insanların yüzde 80’inin öğrenci kredileri ödemek için finansal fedakarlık yaptığını belirtmektedir.²⁰⁰ Y kuşağı üyeleri emeklilik için tasarruf etmenin çok önemli olduğunun farkındalar, ancak ThinkAdvisor’a göre, emeklilik için ihtiyaç duyulan 1 milyon dolarlık birikime ulaşabileceklerini düşünmemektedirler. Wells Fargo araştırmasına göre, Y Kuşağı üyeleri gelecekleri için çok kötümser bir tutuma sahipler ve 2008 mali krizinin bir benzerinin gelecekte yaşanma ihtimalinden hala korkmaktadırlar. Wells Fargo tarafından ankete katılan Y Kuşağı üyelerinin yaklaşık üçte ikisi 1 milyon dolar tasarruf sağlayabileceklerinden şüphe ettiklerini ve sadece yarısı emeklilik için tasarruf etmeye başladıklarını belirtmişlerdir.²⁰¹

Deloitte’un Y kuşağının en genç üyelerinden oluşan 1100 kişiyle yapmış olduğu araştırmada, Avustralya, Brezilya, Hollanda, İngiltere ve ABD’de yaşayan Y kuşağı üyelerinin emeklilik algıları araştırılmıştır. Hyperbolic discounting olarak bilinen ve davranışsal finansın bir konusu olan kavrama göre insanların yakın dönemde fayda sağlayacakları bir durum yerine uzak gelecekte fayda sağlayacakları bir tutum geliştirmeleri zordur. Bu kavram, Y kuşağı üyelerinin neden emeklilik planlaması ve emeklilik için tasarruf yapma konusunda isteksiz olduklarını açıklamaktadır.²⁰²

¹⁹⁸ Young Invincibles, 2017, a.g.e.

¹⁹⁹ Young Invincibles, 2017, a.g.e.

²⁰⁰ “Obstacles to Millennial Retirement.” 2016. Journal of Financial Planning 29 (9): 14.

<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&AuthType=ip&db=bth&AN=118031047&site=eds-live>.

²⁰¹ “Obstacles to Millennial Retirement.” 2016, a.g.e.

²⁰² Traynor, Paul. “The Generation Game - Deloitte.” Deloitte, 2014.

<https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/lu/Documents/financial-services/performancemagazine/articles/lu-generation-game-savings-millennial-012015.pdf>.

Deloitte'un yapmış olduğu araştırmada da Y kuşağının en genç üyelerinin para biriktirme konusunda çok isteksiz oldukları görölmüştür. Yine aynı araştırmaya göre, para biriktirme durumunda ev almak veya seyahat etmek için para biriktirmenin emeklilik için para biriktirmekten çok daha önemli olduğu görölmüştür. Y kuşağı üyelerinin emeklilik sistemleri ve planları hakkındaki düşük seviyede olan bilgileri, onlar için finansal eğitimin zaruri olduğunu göstermektedir.²⁰³

Yapılan bir araştırmaya göre ABD'de yaşayan Y kuşağı üyelerinin %40'ının emekliliğe dair hiçbir planlaması bulunmamaktadır. Her ne kadar bu araştırma X kuşağı ve Bebek patlaması kuşağı üyelerinin Y kuşağının yaşındayken emeklilik planlamasına sahip olup olmadıkları hakkında bir araştırma yapmasa da birçok araştırma göstermektedir ki Y kuşağı üyeleri emeklilik için hazır olmanın oldukça uzağında bulunmaktadırlar. İngiltere'de de hükümet tarafından benzer bir araştırma yapılmış ve pek iç açıcı sonuçlara ulaşılamamıştır. Elde edilen sonuçlara göre İngiltere'de yaşayan Y kuşağı üyelerinin %43'ü emeklilik için gerekli birikim yapmaktan oldukça uzaktırlar.²⁰⁴

2015 senesinde İngiltere, ABD, Japonya, Avustralya ve Hollanda vatandaşı olan 1200 Y kuşağı üyesiyle gerçekleştirilen bir araştırma sonucunda Y kuşağı üyelerinin emeklilik konusunun ne kadar ciddi olduğu konusunda bilgili olmadıkları sonucuna varılmıştır.²⁰⁵

Bu bilgisizlik büyük çoğunlukla ilgi eksikliğinden kaynaklanmaktadır. Çalışmamızda defalarca bahsedildiği üzere, Y kuşağının emeklilik süresinde durdurulamaz politik, makro ekonomik ve demografik etkenlerden dolayı oluşacak olan sorunlar hakkında çok düşük oranda bilgisi bulunduğu ve farkındalık seviyelerinin oldukça düşük olduğu gözlemlenmektedir. Ek olarak, Y kuşağının kişisel finans konusunda çok düşük bilgiye sahiptir ve finans konusuna ilgisi düşük bir kuşaktır. Y kuşağının %46'sı iş ve eğitim hayatları boyunca herhangi bir finansal bilgi edinmedikleri görölmektedir.²⁰⁶

Y kuşağı özellikle emeklilik planlaması konusunda önemli bir yer tutan bileşik getiri veya vergi avantajı sağlayan yatırımlar hakkında düşük oranda bilgiye sahiptir. Buna ek olarak, Y kuşağı emeklilik süresince ihtiyaç duyacağı miktarı genellikle düşük sanmakta,

²⁰³ Traynor, 2014, a.g.e.

²⁰⁴ Shrimpton, Hannah. 2017 "Millennial Myths and Realities." Ipsos MORI. Accessed February 20, 2020. <https://www.ipsos.com/ipsos-mori/en-uk/millennial-myths-and-realities>.

²⁰⁵ Kelly, Paul, Vince Pacilio, and Adriano Coelle. 2015, "Generation Lost: Engaging Millennials with Retirement Saving." BNY Mellon. Accessed February 11, 2020.

https://www.bnymellon.com/emea/en/_locale-assets/pdf/our-thinking/generation-lost.pdf.

²⁰⁶ Kelly vd., 2015, a.g.e.

yükselen yaş ortalaması ve emeklilikte geçen sürenin kendi emeklilikleri döneminde ortalama yaklaşık 20 sene süreceği konusunda bilgisiz oldukları sonucuna varılmıştır.²⁰⁷ Ek olarak, kontrol odağı yüksek olan Y kuşağı üyelerinin %63'ünün emeklilik yatırımlarını ev alma, araba alma veya önemli bir hastalık geçirme gibi durumlar karşısında kullanılabilir olması durumunda emeklilik yatırımlarına daha fazla bağlılık göstereceğini bildirmişlerdir.²⁰⁸

2019 senesinde yapılan yeni bir çalışma Y kuşağı üyelerinin emeklilik tasarrufu ve hakkındaki birkaç klişeyi ortadan kaldırıyor gibi görünmektedir. Yapılan araştırmaya göre, Y kuşağının yaklaşık beşte üçünün emeklilik için tasarruf sağladığı görülmektedir.²⁰⁹ 23-38 yaşları arasındaki 1.000 kişi üzerinde yapılan araştırmada, gelir düzeylerinin tasarruf edilen miktar bakımından çok az farklılık yarattığı ortaya çıkmıştır. 49.999 \$' dan daha az geliri olan (tasarruf 26.450 \$) katılımcıların ortalama emeklilik tasarrufu 26.475 \$ 'dır ve geliri 100.000 \$ veya daha fazla olan katılımcıların (26.638 \$ tasarruf) ortalama tasarruflarından sadece 188 \$ daha azdır. Muhtemelen bileşik faiz nedeniyle yaşanan bir artışla katılımcıların ortalama birikimleri açısından yaş büyük bir fark yaratmaktadır.²¹⁰

Y kuşağı için emeklilik hem uzak hem de geçici olarak görülmekte ve bu da onların konu hakkında ilgisiz kalmalarına neden olmaktadır.²¹¹ Van Rooij ve arkadaşları, finansal okuryazarlık ve emeklilik planlaması üzerine yapılan bir çalışmada, gençlerin emeklilik hakkında yaşlı insanlar kadar düşünme eğilimi göstermedikleri, çünkü onlar için emekliliğin çok uzak bir kavram olduğu görülmüştür.²¹² Pettigrew ve arkadaşları²¹³ ve Correia²¹⁴, tasarrufun yaşlanma ve emeklilikle bağlantılı olduğu durumlarda tasarruflara yönelik olumsuz tutumların güçlendiğini öne sürmektedir.

Yapılan bir araştırmaya göre İngiltere'deki bazı Y kuşağı üyeleri, ebeveynleri ve büyükanne ve büyükbabaları gözlemledikleri için emeklilik tasarrufu ihtiyacının farkındalardır. Bu farkındalığa sahip olan bireylerin emeklilikleri için tasarruf yapmaya veya

²⁰⁷ Kelly vd., 2015, a.g.e.

²⁰⁸ Kelly vd., 2015, a.g.e.

²⁰⁹ "Quick Look: Millennials vs. Retirement Stereotypes." 2019. Plans & Trusts 37 (4): 7.

<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&AuthType=ip&db=bth&AN=137189391&site=eds-live>.

²¹⁰ "Quick Look, 2019, a.g.e.

²¹¹ Shaw, K., & Waite, K. (2015). Exploring the pension 'X factor' for generation Y men. Journal of Financial Services Marketing, 20(2), 122-132

²¹² Van Rooij, M. C., Lusardi, A., & Alessie, R. J. (2011). Financial literacy and retirement planning in the Netherlands. Journal of Economic Psychology, 32(4), 593-608

²¹³ Pettigrew, N., Taylor, J., Simpson, C., Lancaster, J. and Madden, R. (2007) Live now, save later? Young people, saving and pensions. Department for Work & Pensions report by Ipsos Mori. Available at: www.Dwp.gov.uk/asd/asd5/rrs-index.asp

²¹⁴ Correia, M. (2013) LIMRA: Gens X & Y about retirement saving. Employee Benefits News 27(3): 22-23.

planlama yapmaya başlamaları için bir ilgiye sahip oldukları gözlemlenmiştir, fakat bu ilgi onları harekete geçirmek için yeterli olmadığı görülmüştür.²¹⁵ ABD, Avustralya ve Birleşik Krallık'taki Y kuşağı üyeleri, gelecekteki emekliliklerini finanse etmek yerine bir ev alma veya seyahat etme ile ilgilenmektedirler.²¹⁶ Bu harcamaya ve emeklilik için hiçbir girişimde bulunmama tutumu, Y kuşağı üyeleri arasında emeklilik planlaması ve emeklilik tasarrufu ihtiyacını kabul etmelerine rağmen varlığını sürdürmektedir.²¹⁷

Yapılan bir diğer çalışmada ayrıca finansal bilginin emeklilik planlamasından önce geldiğini ve bunun tersi olmadığını da gösterilmiştir.²¹⁸ Yani finansal okuryazarlık seviyesi emeklilik planlamasının öncülüdür bir sonucu değildir. Düşük finansal okuryazarlığın sonuçları üzerine yapılan diğer bir çalışmada, düşük finansal okuryazarlığın emeklilik planlaması üzerinde olumsuz bir etkiye sahip olduğunu belirtilmekte, ancak zaman perspektifinin bir diğer önemli faktör olduğunu eklenmektedir.²¹⁹ Yaş faktörü, emekliliğine daha çok uzun süre olan bireylerin, emeklilik planlamasına daha az ilgi gösterme ihtimalinin daha yüksek olduğunu belirtmektedir.

HSBC'nin 16 ülkede emeklilik üzerine yapmış olduğu bir araştırmada katılımcıların %10'u Y kuşağının emeklilik için en uygun koşullara sahip olacak olan kuşak olduğunu belirtmektedir. Katılımcıların %58'i Y kuşağı üyelerinin önceki kuşakların yol açtığı sorunlar nedeniyle zorlu bir ekonomik ortamda çalıştıklarını ve emekli olacaklarını düşünmektedirler. Araştırmaya katılan Y kuşağına üye çalışan nüfusun %26'sı emekli oldukları yaşta kamusal emeklilik hizmetinin var olmayacağını düşünmektedirler. Yine aynı katılımcıların %66'sı kamusal emeklilik hizmetlerinde yaşanan düşüş hakkında endişeli olduklarını bildirmektedirler.²²⁰

Collison²²¹ tarafından, farklı nesillerin emeklilik konusundaki tutumları hakkında yapılan bir araştırmada, Y kuşağının gelecek yaşam tarzları konusunda en iyimser nesil oldukları tespit edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre katılımcıların %68'i yaşam

²¹⁵ Shaw, a.g.e.

²¹⁶ Traynor, P. (2015). The Generation game: Savings for the new millennials. BNY Mellon, December 2015.

²¹⁷ Shaw, a.g.e.

²¹⁸ Van Rooij, M. C., Lusardi, A., & Alessie, R. J. (2011). Financial literacy and retirement planning in the Netherlands. *Journal of Economic Psychology*, 32(4), 593-608.

²¹⁹ Clark, Robert L., Morrill, Melinda Sandler, & Allen, Steven G. (2012). The role of financial literacy in determining retirement plans. *Economic Inquiry*, 50(4), 851

²²⁰ "The Future of Retirement -Shifting Sands USA Report - HSBC." Accessed February 21, 2020.

https://www.us.hsbc.com/content/dam/hsbc/us/docs/pdf/Future_of_Retirement_10_USA_Report_Final.pdf

²²¹ Collinson, C. (2012). The retirement readiness of three unique generations: Baby boomers, generation X, and millennials. *Journal Article*.

standartlarının emekli olduklarında artacağını ya da aynı kalacağını düşünmektedir. Bu sonuç, X kuşağı'ndan yüzde 20 daha iyimser bulunmuştur.

Shaw ve Waite²²², Y kuşağının emekli olup emeklilik için yapılan birikimlerin gelecekte kullanıp kullanmayacağı konusunda Y kuşağı üyelerinin kararsız olduklarına işaret etmiştir. Bu kararsızlık iki nedenden kaynaklanmaktadır. Her şeyden önce, Y kuşağı emekli olmak istediklerinde emeklilik yaşlarının artacağına inanmaktadır. İkincisi, bazı Y kuşağı üyeleri emekli olacak yaşa ulaşacak kadar uzun ömürlü olup olmayacakları konusunda şüphe taşımaktadırlar. Bu belirsizlik emeklilik için tasarruf etmenin önündeki bir engel olarak gösterilebilir. Y kuşağını emeklilik planlamasından alıkoyan ana düşünce “neden kullanmayacağım bir şey için tasarruf etmeliyim” dir. Yukarıda da bahsedildiği Y kuşağının gelecekte emeklilik planlama faaliyetleri ve emeklilik planlaması eksikliğini tecrübe etmeyeceklerini düşündüklerine dair bir görüşü bulunmaktadır. Buna göre Y kuşağı gelecekte gelirlerinin artacağını düşünmektedir.

Pettigrew ve arkadaşları²²³, şu anda ne kadar iyi ya da istikrarlı bir yaşam sürdürdüğüne bakılmaksızın, bu tutumun tüm Y kuşağı üyeleri arasında yaygın olduğunu savunmaktadır. Shaw ve Waite²²⁴ tarafından elde edilen çelişkili sonuçlar, bu Y kuşağı erkeklerinin, emekli maaşının hayat standartlarını korumak için yetersiz olduğunun farkında olmalarına ve bu nedenle gelecek için bireysel bir çaba gösterme zorunda olduklarını bilmelerine rağmen gelecekte daha yüksek gelire sahip olacaklarını düşünmelerine engel olmamaktadır.

Finansal ürün ve hizmetler Y kuşağı tarafından somut olmayan varlıklar olarak değerlendirilmekte ve bu da kontrol hissini azalmasına neden olmaktadır.²²⁵ Y kuşağı ayrıca para ve özgürlük arasında kendi paralarının kontrolüne sahip olma isteğini açıklayan güçlü bir bağlantıya sahiptir.²²⁶ Yani Y kuşağı üyeleri, paralarının kontrolünü başka bir kuruma devretmekte zorluk çekmekte, kendi birikimlerini kendileri yönetmek istemektedirler. Y kuşağının hızlı ve şeffaf bir dijital çağda büyümelerinden dolayı yaptıkları her şeyde esneklik, şeffaflık ve hız beklemektedirler. Risk konusunda, gençler orta yaşlı

²²² Shaw, a.g.e.

²²³ Pettigrew, a.g.e.

²²⁴ Shaw, a.g.e. ²²⁴ Clark, Robert L., Morrill, Melinda Sandler, & Allen, Steven G. (2012). The role of financial literacy in determining retirement plans. *Economic Inquiry*, 50(4), 851

²²⁴ Collinson, C. (2012). The retirement readiness of three unique generations: Baby boomers, generation X, and millennials. *Journal Article*.

²²⁵ Shaw, a.g.e.

²²⁶ Schewe, C. D., Debevec, K., Madden, T. J., Diamond, W. D., Parment, A., & Murphy, A. (2013). “If You've Seen One, You've Seen Them All!” Are Young Millennials the Same Worldwide?. *Journal of international consumer marketing*, 25(1), 3-15.

insanlardan daha fazla risk alma eğilimindedir. Cinsiyetler arasında erkekler, kadınlardan daha büyük yatırım riskleri almaya eğilimlidir.²²⁷

2007-2008 yılındaki mali krizin ardından, finansal hizmetlere duyulan güven küresel olarak azalmıştır²²⁸ ve 2014'te finansal kurumlara olan güvenin hala düşük olduğu tespit edilmiştir.²²⁹ Shaw ve Waite²³⁰ ve Foster²³¹, İngiltere'deki Y kuşağı üyelerinin finansal sisteme olan güvensizliğini araştırmışlar ve benzer sonuçlara ulaşmışlardır. Shaw ve Waite, Y kuşağının finansal kriz sırasında büyüdüğü için temel olarak finans endüstrisine karşı olumsuz bir bakış açısına sahip olduğunu belirtmektedir. Finans sistemine duyulan güvensizliğin Y kuşağının tasarruf ve emeklilik faaliyetlerine daha az bağlı olmalarının nedenlerinden biri olduğu iddia edilebilir.

ABD ve OECD ülkelerinde Y kuşağının emeklilik algısı üzerine yapılan çalışmalar göz önüne alındığında, öncelikle göze çarpan durum Y kuşağı üyelerinin kendisinden önceki kuşaklara kıyasla daha düşük bir ekonomik güce sahip olduğu görülmektedir. Bu durum, Y kuşağı üyelerinin emeklilik algılarını olumsuz etkileyen en önemli nedenlerden birisidir. Yapılan araştırmalar Y kuşağı üyelerinin yaklaşık %40'ının emeklilik konusunda hiçbir adım atmadığını göstermektedir. Buna ek olarak, Y kuşağı üyeleri finansal okuryazarlık bakımından yetersiz bir durumdadır ve emeklilik dönemlerinde karşılaşılabilecekleri maddi sorunları hafife almaktadırlar. Buna ek olarak, demografik, ekonomik ve politik riskler düşünüldüğünde Y kuşağı üyelerinin çoğunluğu bu konu hakkında bilgiye sahip değildir. HSBC'nin yapmış olduğu araştırmada Y kuşağı üyeleri ortalama olarak 59 yaşında emekli olacağını ve 79 yaşında öleceğini düşünmektedir. Fakat çalışmanın önceki kısımlarında bahsedildiği üzere OECD ülkelerinde ortalama yaşam süresi 85'in üzerine çıkacaktır. Y kuşağının emekliliğe bakış açısının çoğunlukla rasyonellikten uzak, ilgiye ve bilgiye muhtaç olduğu söylenilebilir.

²²⁷ Sunden, A.E. and Surette, B.J. (1998), "Gender differences in the allocation of assets in retirement savings plans", *The American Economic Review*, Vol. 88 No. 2, pp. 207-11.

²²⁸ Nyberg, L (2008). Lars Nyberg: The financial crisis. Bank of International Settlements. Available at: <http://www.bis.org/review/r081017c.pdf>

²²⁹ PwC, (2015). Stand out for the right reasons -How financial services lost its mojo – and how it can get it bac. 1st ed. PwC. Available at: http://pwc.blogs.com/files/how-financial-services-lostits-mojo---and-how-it-can-get-it-back_full-report.pdf

²³⁰ Shaw, a.g.e.

²³¹ Foster, L, 2012, 'I Might not Live That Long!' A Study of Young Women's Pension Planning in the UK, *Social & Policy Administration*, Vol. 46, No. 7, December 2012, pp. 769-787

2. Türkiye’de Emeklilik Sistemi ve Y Kuşağının Emeklilik Algısının İncelenmesi

Çalışmanın bu bölümünde Türkiye’de emeklilik sistemi ele alınarak devletin emeklilik sistemi ve bireysel emeklilik sistemi konuları aktarılmaktadır. Bu bölümde bireysel emeklilik sistemi detaylı bir şekilde aktarılarak tarihsel gelişimi, mevcut durumu ve yaş odaklı istatistikler aktarılmaktadır. Bu sayede Türkiye’de Y kuşağının Bireysel Emeklilik Sistemi’ne katılım durumu incelenmekte ve ülkemizde BES’e genel bakış açısı ile kıyaslanması hedeflenmektedir.

2.1. Emeklilik Sistemlerinin İncelenmesi

2.1.1. Türkiye’de Devlet Emeklilik Sistemi

Sosyal güvenlik sistemi, bireylerin hayatlarının belirli dönemlerinde karşılaşma ihtimalinin bulunduğu risklerden korunmalarını sağlamaktadır. Sosyal güvenlik sistemi sayesinde bireyler ölüm, iş kazası, malul duruma düşme, yaşlılık gibi sosyal risklerin doğuracağı gelir kaybından hem kendilerini hem de ailelerini korumuş olurlar.

Türkiye’de sosyal güvenlik sisteminin temelleri Osmanlı dönemlerinde atılmakla birlikte Tanzimat döneminde oluşturulan emekli sandıkları asker ve memurlar için emeklilik sisteminin kurulmasını sağlamıştır.²³² Türkiye Cumhuriyeti’nin kurulması ile birlikte sosyal güvenlik sisteminin kapsamı artırılmaya çalışılmış, 1945 senesinde işçilerin de emeklilik sistemine dahil edilmesi sağlanmıştır.

İlerleyen süreçte memurlar için Emekli Sandığı, işçiler için Sosyal Sigortalar Kurumu ve esnaf ile sanatkarlar için Bağ-kur olmak üzere üç farklı sosyal sigorta kurumu oluşturulmuştur. 2006 senesinde yapılan reform çalışmasıyla bu üç kurumun birleştirilmesine kadar birbirlerinden ayrı olarak hizmet sunmuşlardır.²³³ 2006 senesinde kurulan Sosyal Güvenlik Kurumu günümüzde de tüm çalışanları kapsayan bir sosyal güvenlik sisteminin yürütülmesinden sorumludur.

Devletin emeklilik sistemi katılımcıların bir kez emekli olduktan sonra hayatlarının sonuna kadar maaş ödenmesini garanti eden ve fayda esasına dayanan bir sistemdir. Çalışan herkesin emeklilik sistemine katılması zorunludur ve toplanan fonun yönetimi devletin elindedir. Sistemin finansmanı dağıtım esasına göre yapılmakta yani kurumun elde ettiği

²³² Alper, Yusuf. "Sosyal Güvenlik Reformu ve Finansmanla İlgili Beklentiler." SGD-Sosyal Güvenlik Dergisi 1.1 (2011).

²³³ Özdemir, Süleyman. Küreselleşme sürecinde refah devleti. İstanbul Ticaret Odası, 2007.

geliri dağıtması yöntemiyle finansman sağlanmaktadır.²³⁴ Yani, basitleştirerek anlatmak gerekirse, kurum çalışanlardan toplamış olduğu primleri emeklilere dağıtmaktadır. Bu nedenle finansman dengesinin dikkatli bir şekilde oluşturulması ve gelecek projeksiyonlarının sağlıklı ve özenli bir şekilde izlenmesi gerekmektedir. Sosyal sigorta sisteminin açık vermesi durumunda devletin kuruma katkısı ile bu açıklar sübvansede edilmektedir.

Devletin emeklilik sistemi dağıtım esasına dayanarak finanse edildiği için işgücü piyasasının düzenlenmesi de sistemin devamlılığının sağlanması açısından büyük önem taşımaktadır. Örneğin, işsizliğin artması durumunda sistemin gelirlerinin düşmekte bu da finansal açıdan sağlıksız bir tablo oluşmasına neden olmaktadır. Ayrıca, emeklilik maaşının ömür boyu sürmesi nedeniyle artan ortalama yaşam süresi de finansal açıdan sağlıksız bir durum oluşmasına katkı sağlamaktadır. Bu gibi uzun dönemde telafi edilebilecek sistemsel sorunların önceden tahmin edilerek gerekli adımların atılması sistemin sağlıklı bir şekilde devam ettirilebilmesi için büyük önem taşımaktadır çünkü yapılan herhangi bir iyileştirmenin etkisinin görülebilmesi için uzun yıllar geçmesi gerekmektedir.

Türkiye’de gelecekte yaşanabilecek sorunları çözebilmek için emeklilik sistemini reforma tabii tutmuş, yapılan reformlar kapsamında bireysel emeklilik sistemi oluşturularak devletin yükünün azaltılması hedeflenmiştir.

2.1.2. Türkiye’de Emeklilik Sisteminin Genel Sorunları

Ülkemizde emeklilik sisteminin sahip olduğu sorunlar hem sistemin gelirlerini azaltıcı hem de giderlerini artırıcı sorunlardır. Gelirlerin düşmesine neden olan sorunlar kayıt dışı ekonominin ve çalışmanın yüksek olması, sigorta primlerinin düşükten yatırılması, sürekli af ve yapılandırmalara başvurulması nedeniyle insanların af çıkacak beklentisine girmesi olarak sıralanabilir.²³⁵ Giderlerin artmasına neden olan sorunlar ise geçmişte sağlanan emekliliğin çok erken yaşta hak edilmesi, artan uzun yaşam süresi, bazı durumlarda sağlanan emekli ikramiyeleri olarak sıralanabilir.²³⁶

Çalışmanın daha önceki kısımlarında da bahsedildiği gibi ülkemizde dünyanın diğer ülkelerinde olduğu gibi emeklilik sistemi dağıtım sistemi kullanılarak finanse edilmektedir.

²³⁴ Oran, Serap Sarıtaş. "Türkiye’de Emeklilik Sisteminin Finansallaşma Çerçevesinde Analizi: Bireysel Emeklilik Sistemi." Mülkiye Dergisi 41.3 (2017): 49-81.

²³⁵ SGK, Sosyal Güvenlik Reformu: Uygulama Öncesi Yeni Yaklaşım, 2007, s. 35

²³⁶ SGK, Birinci Yılında Sosyal Güvenlik Sisteminin Değerlendirilmesi, 2008, s. 46

Dağıtım sistemi uyarınca mevcut emeklilerin maaşları mevcut çalışanların ödemiş oldukları primler ile ödenmektedir. Bu yöntem de finansal açıdan riskli durumlar oluşmasına neden olabilmektedir çünkü devlet emekli aylığını garanti ettiği için, mevcut çalışanların ödediği primlerin mevcut emeklilerin maaşlarını karşılamadığı durumda devletin sisteme yardım etme zorunluluğu bulunmaktadır. Bu durum da kamu maliyesinde önemli açıklara neden olabilmektedir. Çalışan/emekli arasındaki oranı ifade eden aktif/pasif oranının yüksek olması sayesinde bu durumun yaşanmasının önüne geçilmektedir. Ne yazık ki ülkemizde aktif/pasif oranının yıllar geçtikçe düştüğü görülmektedir. 2000 senesinde 2,09 olan aktif/pasif oranının 2018 senesinde 1,76 olduğu görülmektedir.²³⁷ Aşağıdaki tabloda aktif çalışan sayısı ile aktif emekli sayısı gösterilmektedir. Grafikten anlaşılacağı üzere, aktif emekli sayısında artış olurken, aktif çalışan sayısında bazı dönemlerde düşüş bazı dönemlerde artış gerçekleşmektedir. Güncel durumda, aktif çalışan sayısı 22 milyon ve aktif emekli sayısı 12,9 milyondur.

Tablo 3: Türkiye'de Aktif Çalışan ve Pasif Nüfus Sayısı

Yıl	Aktif Çalışan Kişi	Emekli Kişi
2009	15096728	9173780
2010	16196304	9518704
2011	17374631	10015071
2012	18352859	10382732
2013	18886989	10595966
2014	19821822	10921001
2015	20773227	11384263
2016	21131838	11755365
2017	22280463	12154140
2018	22072840	12613151
2019	22000964	12977719

Kaynak: SGK İstatistik Bülteni

²³⁷ SGK, http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/aylik_istatistik_bilgileri

Ülkemizde emeklilik sistemine dair görülen en önemli sorunlardan birisi de kayıt dışı istihdamın yüksek olmasıdır. Genellikle orta ve küçük boylu işletmelerin kar etme amacıyla kayıtsız çalışanlar bulundurması, caydırıcı ceza bulunmaması, denetlemenin sağlıklı gerçekleştirilememesi, erken yaşta emekli olanların hala çalışmak istemesi ve sigortasız çalışması gibi faktörler kayıt dışı istihdamı artırmaktadır. Kayıt dışı istihdam nedeniyle ülkemizin gayri safi yurt içi hasılasının toplanan primlere oranı gelişmiş ülkelere kıyasla düşük olmaktadır.²³⁸ 2000 senesinde yaklaşık olarak yüzde elli seviyesinde olan kayıt dışı istihdam, günümüzde yüzde otuz dört seviyesine kadar düşürülmüştür. Her ne kadar düşüş trendi olsa da kayıt dışı istihdam oranı hala yüksektir.²³⁹ Kayıt dışı istihdam olmasa da emeklilik sisteminin gelirlerini düşüren diğer bir etken de çalışanların primlerinin tabandan yatırılmasıdır. Bu durumda hem çalışanlar zarar görmekte hem de sistemin sürdürülebilirliği düşmektedir.

2.1.3. Türkiye’de Emeklilik Sistemi Reformu

Türkiye’de emeklilik sistemi üzerinde yapılan reformlar sosyal güvenlik sisteminin mali dengesizliklerinin arttığı 1990’lı yıllardan itibaren hız kazanmış ve yapılan durum analizlerinden faydalanılarak reform süreci yürütülmüştür. Örneğin, 1996 senesinde Dünya Çalışma Örgütü tarafından hazırlanan raporda Türkiye’nin sosyal güvenlik sistemi açısından mevcut sorunları ele alınmış ve uygulanması tavsiye edilen reform hareketleri açıklanmıştır.²⁴⁰ Rapor kapsamında, emeklilik sistemi ile sağlık sisteminin birbirinden ayrılması ve emeklilik için ödenen primler ile alınan aylıklar arasındaki bağın kuvvetlendirilmesi tavsiye edilmiştir.²⁴¹

TÜSİAD da benzer bir rapor hazırlayarak emeklilik sisteminin sahip olduğu sorunlara değinmiş, özellikle emeklilik yaşının artırılması gerekliliğine vurgu yapmıştır. Bu raporda üç basamaklı bir emeklilik sistemi önerilmiştir: birinci basamak asgari gereklilikleri kapsayacak zorunlu emeklilik sistemi, ikinci olarak yine zorunlu katılımın olacağı bireysel emeklilik sistemi ve üçüncü basamakta ise gönüllülük esasına dayanan bireysel emeklilik sistemi önerilmiştir.²⁴² Yapılan reform hareketleri göz önüne alındığında bu raporların reform sürecinde etkili olduğu görülmektedir.

²³⁸ OECD, <https://data.oecd.org/tax/social-security-contributions.htm>

²³⁹ TÜİK, <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=33777>

²⁴⁰ ILO, Sosyal Güvenlik Nihai Rapor, Mart 1996

²⁴¹ ILO, a.g.e.

²⁴² Tüsiad, Türk Emeklilik Sisteminde Reform, Tüsiad Yayını, İstanbul 2004,

1990'lı yıllarda ilk olarak Sosyal Sigortalar Kurumu'nun ve daha sonra Emekli Sandığı ile Bağ-kur'un finansal dengesizlik yaşaması bütçe yükünü artırmıştır. Finansal dengesizlikler ile başlayan eleştiriler farklı alanlara yayılmış, mevcut sistemin çalışan nüfus arasındaki dengesizliklerden ve kapsayıcılık açısından da eleştiriler yöneltilmiştir. Ortaya çıkan mevcut sorunların çözümü için üç basamaklı bir reform süreci gerçekleştirilmiştir. 1999 senesinde emeklilik yaşı yükseltilmiş, 2006 senesinde Sosyal Sigortalar Kurumu, T.C. Emekli Sandığı ve Bağ-kur kurumları birleştirilerek Sosyal Güvenlik Kurumu kurulmuş ve 2008 senesinde ise sosyal güvenlik mevzuatı yenilenmiştir.

2.1.3.1. Emeklilik Reformunun Gerekçeleri

Emeklilik sisteminde reform yapılmasını gerektiren pek çok gerekçe bulunmaktadır. Bu gerekçelerin ilki bu çalışmanın devamında günümüz için incelenecek olan nüfus yapısında yaşanan değişimdir. Bilindiği üzere, emeklilik sisteminde mevcut çalışanların ödediği primler, mevcut emeklilerin aylıklarının ödenmesi için kullanıldığından, çalışan-emekli oranının sağlıklı bir seviyede olması sistemin sürdürülebilirliği açısından büyük önem taşımaktadır.

Türkiye, geçmişte genç ve dinamik bir nüfusa sahip olmasına rağmen, gelişmiş ülkelere kıyasla nüfusun yaşlanma süreci daha hızlı gerçekleşecektir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın²⁴³ yapmış olduğu çalışmaya göre, ülkemizde 65 yaş ve üzerinde bulunan kişilerin toplam nüfusa oranı 2039 senesinde %14'e ulaşacaktır. Bu veri göz önüne alındığında, emeklilik sisteminde reform yapılmasının bir zorunluluk olduğu görülmektedir, çünkü yaşlı nüfusun artması bağımlı nüfusun artması ve çalışan nüfusun azalması anlamına gelmektedir.

Reformun en önemli gerekçelerinden birisi 1990'lı yıllarda yaşanan finansal dengesizliklerdir. Sosyal güvenlik sisteminin açık vermesi devletin üzerindeki mali yükleri artırmakta ve gelir gider dengesinin bozulmasına neden olmaktadır. Bu durumun ciddiyeti, 2005 senesinde devlet tarafından sosyal güvenlik kurumlarına aktarılan finansal desteğin milli gelire oranının %4.8 gibi çok yüksek bir seviyede olmasıyla anlaşılmaktadır.

Aşağıdaki tabloda yaşanan artış trendi görülmektedir. Geçtiğimiz yıllar incelendiğinde ise SGK'ya yapılan bütçe transferlerinin 2017'de 128 milyon TL, 2018'de

²⁴³ Çsgb, Sosyal Güvenlik Reformu, Ankara 2008, S.7; Tc. Başbakanlık

150 milyon TL olduğu görülmektedir.²⁴⁴ Reform sonrasında da bütçe transferlerinin yüksek olması yapılan reform sonuçlarının alınması için uzun yıllar geçmesi gerekliliğini gösterir niteliktedir. Aşağıdaki tabloda SGK'nın yıllara göre finansman açığı gösterilmektedir.²⁴⁵ Elde edilen verilere göre finansman açığı kimi zamanlar düşse de artış eğiliminde olduğu dikkat çekmektedir.

Tablo 4: Yıllara Göre SGK'nın Finansman Açığı

Yıl	Bin TL
2009	₺29.369.246,00
2010	₺27.069.236,00
2011	₺16.509.163,00
2012	₺17.249.609,00
2013	₺20.348.475,00
2014	₺21.269.000,00
2015	₺11.947.000,00
2016	₺20.244.488,00
2017	₺25.019.465,00
2018	₺16.261.165,00
2019	₺41.480.878,00

Kaynak: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı²⁴⁶

Emeklilik sisteminin finansal sorunlar yaşamasına neden olan birkaç durum bulunmaktadır. Bu durumlardan ilki kayıt dışı istihdamdır, yani çalışan emeklilik sistemine hiç dahil olmayarak ödemesi gereken primleri ödememekte veya düşük ücret üzerinden prim yatırmaktadır. Bu da sistemin gelirlerinde önemli bir düşüşe neden olmaktadır.

Finansal sorunları yaratan diğer bir etken de erken yaşta emeklilik sonucunda ortaya çıkan düşük aktif/pasif oranıdır. 1999 senesinde yapılan düzenleme ile bu durumun önüne geçilmeye çalışılmıştır fakat bu düzenlemeden önce ülkemizde 40'lı yaşlarında emekli olan

²⁴⁴ Sgk (2019). Sgk Veri Uygulaması. Erişim <https://Veri.Sgk.Gov.Tr/>

²⁴⁵ Sgk (2019). Sgk Veri Uygulaması. Erişim <https://Veri.Sgk.Gov.Tr/>

²⁴⁶ Çsgb, 2008 a.g.e.

pek çok insan ortalama yaşam süresi düşünüldüğünde çalıştığı süreden daha çok emekli maaşı alacaktır. Bu durum da emeklilik sistemi üzerinde ciddi bir yük oluşturmaktadır.

2.1.3.2. Emeklilik Sisteminde Yapılan Reformlar

İlk olarak 1999 senesinde emeklilik yaşının yükseltilmesi, prim ödeme gün sayısının artırılması ve aylık bağlanma oranlarını düşürmeye yönelik adımlar atılmıştır. Bu düzenleme ile birlikte ülkemizde genel emeklilik yaşı kadınlarda 58, erkeklerde ise 60 yaşına yükseltilmiştir. 1992 yılında yapılan düzenlemede yaşa bakılmaksızın prim günü esasına dayalı bir emeklilik aylığı kazanma şansı bulunmaktaydı. Bu uygulama sonucunda kadınlar 38, erkekler ise 43 yaşında emekli olabiliyordu. 1999 senesinde yapılan düzenleme ile emeklilik yaşı önemli ölçüde artırılmıştır. Yaş konusunda yapılan düzenlemelere ek olarak, sigortalılık süresi ve minimum prim ödeme gün sayısı da artırılarak emekli olma koşulları zorlaştırılmıştır.²⁴⁷

1999 senesinde yapılan düzenlemelerin çok etkili olmayacağı düşünülerek ve T.C. Emekli Sandığı'nda yapılan düzenlemelerin kısıtlı olması nedeniyle daha sonra daha kapsayıcı bir reform hareketine girişilmiştir. Bu kapsamda dört ana amacı bulunan bir reform çalışması başlatılmıştır. Emeklilik sistemi kapsamında, tüm sigorta sistemlerinin birleştirilerek tek bir çatı altında toplanması amacı taşınmıştır.²⁴⁸ Bu kapsamda, 2006 senesinde Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu ile farklı emeklilik rejimleri tek bir çatı altında toplanmıştır. Ayrıca, emeklilik yaşı tekrar artırılarak kadın ve erkekler için 65'e yükseltilmiştir.

Ülkemizde yapılan reform çalışmaları kapsamında genel anlamda devlet ve bireysel olmak üzere iki farklı emeklilik sisteminin işlevsellik kazandığı söylenebilir. Bu nedenle, araştırmanın devamında ülkemizdeki devlet ve bireysel emeklilik sistemi hakkında detaylı bilgi sunulmaktadır.

2.1.4. Bireysel Emeklilik Sistemi

1980'li yıllarda tüm dünyada popülerleşmeye başlayan bireysel emeklilik sistemi hem bireylerin emeklilik hayatlarında daha rahat bir yaşam sürmesini sağlamak hem de ülkelerin makroekonomik durumlarına biriken paranın yatırıma dönüştürülmesiyle katkı

²⁴⁷ Çsgb, Sosyal Güvenlik Reformu Ne Getiriyor?, Çsgb Yayını, Ankara, 1999, S.8.

²⁴⁸ Çsgb, 2008 a.g.e.

sağlayan bir sistem olarak ortaya çıkmıştır.²⁴⁹ Bireysel emeklilik sistemi, gönüllülük esasıyla bireyin birikimlerini aktararak yaşlılık döneminde bu birikimlerini kullanmalarını sağlayan ve özel firmalar aracılığıyla yönetilen bir sistemdir.²⁵⁰

Sistemin asıl amacı, insanların gelirlerinin yüksek olduğu dönemde tasarruf ederek yaşlılık dönemlerinde kullanmalarını sağlayacak bir gelir oluşturulmasıdır. Devletin emeklilik sistemine kıyasla daha serbest bir yapısı olan bu sistemde insanlar koşulları yerine getirmeleri durumunda hala çalışıyor olsalar da daha önce yapmış oldukları birikimleri kullanma şansına sahiptirler. Uluslararası Para Fonu ve Dünya Bankası gibi uluslararası finans kuruluşlarının emeklilik konusunda sadece dağıtım sistemine bağımlı olunmasının finansal açıdan riskler taşıması nedeniyle fonlama modelinin de emeklilik sistemine entegre edilmesi gerekliliğini vurgulamışlardır.²⁵¹

Bireysel emeklilik sisteminin asıl amacı tek başına emeklilik geliri sağlamak değil, devletin sunduğu zorunlu emeklilik sistemini tamamlayıcı bir özellik göstermektir. Ülkemizde uygulanan bireysel emeklilik sistemi uyarınca katılımcıların on sene boyunca katkı sağlaması gerekmektedir. Katılımcılar dilediği takdirde birikimlerini toplu olarak çekme imkanına sahiptirler.²⁵² Sistemde ödemeler kişinin sağladığı katkı uyarınca yapıldığı için, katılımcıların aldıkları riskler uyarınca özel fonları kullanarak birikimlerini değerlendirme imkanına sahiptirler. Özel firmalar tarafından yönetilen bu fonlar Sermaye Piyasası Kurulu tarafından denetlenmektedir.²⁵³

Bireysel emeklilik sistemi, devletin vatandaşlarına sunma durumunda olduğu sosyal güvenlik hizmetinin sağlanmasında tamamlayıcı bir özellik olarak katkı vermektedir. Ayrıca ödenen katkı payları fonlarda değerlendirilerek ekonominin işleyişine katkı sağlamaktadır. Buna ek olarak, yapılan tasarruflara devlet katkısı da hesaba eklenerek finansal piyasalarda

²⁴⁹ Güneş, Hidayet. "Bireylerin Bireysel Emeklilik Sistemine Yönelik Tutum ve Davranışları: Karabük İlinde Bir Alan Araştırması." Karabük: Karabük Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi (2015).

²⁵⁰ Kızılgeçit, Zeynep. Bireysel Emeklilik Sistemi ve Bireysel Emeklilik Sistemindeki Sigorta Şirketlerinde Fon Yönetimi. Diss. 2014.

²⁵¹ Güneş, a.g.e.

²⁵² Can, Yeşim. "Bireysel Emekliliğin Türkiye'deki Durumu ve Gelişimi." Ekonomi Bilimleri Dergisi 2.2 (2010): 139-146.

²⁵³ Yıldırım, Aydın. "Bireysel emeklilik sisteminde fonların yönetimi, Türkiye uygulamaları, örnek ülkelerle karşılaştırılması." (2010).

yatırıma yönlendirildiğinde ülkenin makroekonomik durumuna katkı sağladığı söylenebilir.²⁵⁴

Bireysel emeklilik sistemi fonlarında uzun vadeli yatırıma yönlenen katkı payları sayesinde finansal piyasaların spekülatif ataklardan korunmasına da katkı sağlamaktadır.²⁵⁵ Bu gibi avantajlarının yanı sıra bireysel emeklilik sisteminin getirdiği birtakım dezavantajlar da bulunmaktadır. İnsanların uzun vadeli düşünmediği ve kısa vadeli fayda amacıyla hareket ettiği düşünüldüğünde ve sistemsel risklerin bireylere yansıtılması, yatırılan tutarın çekilebilmesi için yaş sınırı olması vb. olumsuz özelliklerden dolayı sisteme katılım düşük seviyede kalmaktadır.²⁵⁶

Bireysel emeklilik sistemi, çalışanların gelirlerinden bir kısmını tasarruf ederek emeklilik döneminde gelir elde etmelerini sağlama amacıyla oluşturulmuş, devletin emeklilik sistemi üzerindeki yükü hafifletme amacıyla kurulan bir sistemdir. Her ne kadar katılım otomatik ve zorunlu olsa da çıkışın isteğe bağlı olduğu bireysel emeklilik sisteminin gönüllülük esasına göre işlediği söylenebilir. Bireysel emeklilik sisteminde çalışanlar tasarruflarını özel şirketler aracılığıyla özel fonlarda değerlendirmektedir.

Ülkemizde bireysel emeklilik sistemi, devlet emeklilik sisteminin finansal yapısında ortaya çıkan bozulmalar nedeniyle yapılan reform çalışmaları kapsamında uygulanmaya başlanmıştır.²⁵⁷ Dünya Bankası'nın (1994) yapmış olduğu tavsiyede devlet emeklilik sistemine tamamlayıcı olarak bireysel emeklilik sistemini önermesi sistemin geliştirilmesi için kilit bir rol oynamıştır.²⁵⁸ Bu çalışmalar doğrultusunda 2003 senesinde bireysel emeklilik sistemi kurulmuş ve uygulamaya konulmuştur.

Bireysel emeklilik sistemi kurulurken hem vatandaşlar açısından faydaları hem de ülkenin makroekonomik durumuna olan katkıları göz önünde bulundurulmuştur. Bu sistem ile vatandaşlar emeklilik döneminde ek gelir elde ederler ve farklı yatırım kanallarını

²⁵⁴ Yanlıç, N. (2016). Bireysel Emeklilik Sisteminin Finansman ve Öngörüler. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Muhasebe-Finansman Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Ankara

²⁵⁵ Solmaz, Arzu. Bireysel emeklilik fonlarının Türkiye ekonomisindeki önemi, gelişimi ve Avrupa Birliği ülkeleriyle karşılaştırılması. MS thesis. Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2016.

²⁵⁶ Yanlıç, a.g.e.

²⁵⁷ Samancı, Selen. Türkiye'de Bireysel Emeklilik Sisteminin Analizi ve Tüketicilerin Yaklaşımları Üzerine Bir Araştırma (Ankara İli Örneği) ",(Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara, 25. Diss. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2010.

²⁵⁸ Ozel, Ozgur, and Cihan Yalcin. Yurtici Tasarruflar ve Bireysel Emeklilik Sistemi: Türkiye'deki Uygulamaya İlişkin Bir Değerlendirme. No. 1304. 2013.

kullanma imkanları elde edebilirler hem de fonlarda biriken katkı payları özel şirketler tarafından yatırıma yönlendirilerek ülkenin kalkınmasına ve yatırımların artmasına katkıda bulunmuş olurlar.²⁵⁹

Sermaye Piyasası Kurulu'nun²⁶⁰ aktardığına göre bireysel emeklilik sisteminin temel özellikleri aşağıdaki gibi sıralanabilir:

- Gönüllülük esasına dayanan sisteme çalışan-çalışmayan, 18 yaşını doldurmuş her vatandaş katılabilir.
- Sistem çerçevesinde toplanan katkı payları tamamıyla devlet denetlemesi altında bulunan özel şirketlerde emeklilik yatırım fonlarında değerlendirilmektedir.
- Denetime tabii olan bu firmalar katılımcılara en az 3 farklı fon seçeneği sunarak katılımcıların kendi risk algılarına uygun olarak yatırımlarda bulunması sağlanmaktadır.
- Yatırımlar çeşitli borçlanma araçları, borsa, repo, mevduat, kıymetli madenler vb. pek çok farklı alanda değerlendirilebilir.
- Katılımcılar koşulları sağlamaları durumunda bağlı buldukları emeklilik şirketini değiştirme hakkına sahiptirler.
- Toplanan katkı payları emeklilik şirketinin bünyesinde değil, SPK'nın belirlediği saklama kuruluşlarında saklanır.

Bireysel emeklilik sistemi katılımcı ile özel emeklilik firması arasındaki sözleşme ile başlar ve katılımcıya özel açılan hesaba katılımcı düzenli olarak belirli bir miktar katkı payı ödemesi yapar. Katılımcının ödemiş olduğu katkı payları, profesyonel fon yöneticileri tarafından yönetilen fonlarda katılımcının seçimleri paylaşılır. Bu süreçte katılımcının tasarruflarını değerlendirdiği varlıklar Takasbank'ta saklanmaktadır.²⁶¹

Katılımcı dilediği takdirde daha önceden belirlemiş olduğu tutardan daha fazla miktarda katkı payı ödemesi yapabilmektedir.²⁶² Sisteme dahil olan katılımcının daha önceden belirlemiş olduğu katkı payını ödemesi zorunlu olmakla birlikte işveren de isteğe bağlı olarak katılımcıların bireysel emeklilik hesabına katkıda bulunabilirler. Katılımcı,

²⁵⁹ Samancı, a.g.e.

²⁶⁰ SPK, 2019 <https://www.spk.gov.tr/Sayfa/AltSayfa/286>

²⁶¹ Onar, Ayşe Gamze. Türkiye'de emeklilik yatırım fonlarının yönetimi. MS thesis. TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2010.

²⁶² Onar, a.g.e.

bireysel emeklilik sistemine en az on sene boyunca katkı sağlamasıyla birlikte 56 yaşını doldurduktan sonra emekliliğe hak kazanabilir.

Katılımcı bu şartları sağladıktan sonra, birikmiş tasarruflarını toplu olarak çekebileceği gibi maaş olarak çekme seçeneğine de sahiptir.²⁶³ Öte yandan, katılımcılar emekliliği hak etmeden de sistemler çıkararak birikimlerini geri alabilmektedirler. Bu nedenle, sistemin teşvik edilmesi için bireysel emeklilik sistemiyle emekli olan katılımcılar için (en az 10 sene katkı yapmış ve 56 yaşını doldurmuş) vergilendirme avantajları bulunmaktadır.²⁶⁴

2.1.4.1. Bireysel Emeklilik Sisteminin Tarihsel Gelişimi

1980’li yıllardan beri pek çok ülke ortaya çıkan sosyal güvenlik problemlerini çözmek için çeşitli adımlar atmışlardır. Buna rağmen Türkiye’de gerçekleştirilen emeklilik sistemi reformları daha geç bir dönemde yapılmaya başlanmıştır. 1990’lı yıllarda popülist yaklaşımlarla gerçekleştirilen değişimler veya sosyal güvenlik sisteminin kendi haline bırakılması sonucunda sistem daha büyük problemler yaratmaya başlamıştır.²⁶⁵ Bu çerçevede Bireysel Emeklilik Sistemi (BES) üzerine çalışmalar 1999 gibi geç bir yılda başlamıştır. 4632 numaralı Bireysel Emeklilik Tasarrufları ve Yatırım Sistemi Kanunu 2001’de yasalaştırılmış ve BES sistemi 2003 senesinde uygulanmaya başlamıştır. 4632 sayılı kanun aşağıdaki hedefler ile dizayn edilmiştir:

- Uzun dönem altyapı yatırımları için gerekli olan fonları sağlama ve bu sayede işsizliği azaltma,
- Kamunun uzun dönem borçlanma kabiliyetini artırmak,
- Piyasada oluşan kısa vadeli spekülasyon hareketleri engellemek,
- Ulusal birikime yönelimi artırmak,
- Para piyasalarının derinleşmesine katkı sağlamak,
- Vatandaşların istedikleri her an kontrol edebilecekleri güvenli ve avantajlı bir yatırım yapısı kurmak.

2012 senesinde 6327 sayılı kanun ile BES’in daha etkin ve verimli bir yapıya kavuşturulabilmesi için önemli değişiklikler yapılmıştır. Bu değişiklikler ile kurumsal bazda katılımın artırılması hem firmalar hem de katılımcılar için katılım maliyetinin düşürülmesi

²⁶³ Onar, a.g.e.

²⁶⁴ Bacak, Bünyamin. "Sosyal Güvenlik Yönüyle Bireysel Emeklilik." Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi 49 (2005).

²⁶⁵ Oktayer, Nagihan, And Asuman Oktayer. "Özel Emeklilik Fonlarının Finansal Piyasaların Gelişimine Etkileri." Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 9.2 (2007): 55-80.

ve sistemde kullanılan fonların performansının artırılması amaçlanmıştır. Bu kanun ile yapılan en önemli değişiklik devlet katkısı yönteminin uygulamaya konmasıdır. Bu uygulama ile katılımcılar ödemiş oldukları katkı payının %25'i kadar devletten destek almaktadır. Fakat %25'lik devlet katkısı tüm katılımcılara sunulmamış, belirli şartları sağlayan katılımcılara sunulmuştur. Bu sayede sisteme katılımın teşvik edilmesi ve katılımcıların daha uzun süreler boyunca sistemde kalmaları sağlanmaya çalışılmıştır. Aşağıda devlet katkısını almak için gerekli şartlar listelenmiştir:²⁶⁶

- Sistemde en az 3 sene kalan katılımcılar devlet katkısının %15'ini almaktadır.
- Sistemde en az 6 sene kalan katılımcılar devlet katkısının %35'ini almaktadır.
- Sistemde en az 10 sene kalan katılımcılar devlet katkısının %60'ını almaktadır.
- Sistemden emekli olmaya hak kazananlar veya vefat/malullük gibi nedenlerden dolayı sistemden çıkmak zorunda kalanlar devlet katkısının %100'ünü alabilmektedirler.

Bireysel Emeklilik sisteminde yapılan diğer bir güncelleme 2017 senesinin başında yürürlüğe konmuştur. 6740 sayılı kanun ile Otomatik Katılım Sistemi kurulmuştur. OKS ile işverenler çalışanlarını otomatik olarak bireysel emeklilik sistemine kayıt etmektedirler. Hem kamu hem de özel sektör işverenleri OKS sistemi uyarınca çalışanlarının gelirlerinin %3'ünü emeklilik hesabına aktarmakla yükümlüdürler.²⁶⁷ Çalışanlar otomatik katılımdan diledikleri zaman çıkabilmektedirler veya katkı payı ödemeye devam etmeyi seçebilirler.

2.1.4.2. Bireysel Emeklilik Sisteminin Mevcut Durumu

Çalışmanın bu bölümünde Emeklilik Gözetim Merkezinden elde edilen veriler uyarınca Bireysel Emeklilik Sisteminin mevcut durumu aktarılmaktadır. Aşağıdaki tabloda aktarıldığı üzere, toplam fon tutarı yüz milyar TL'yi aşmış durumdadır ve katılımcı sayısı 6,8 milyon kişi olmuştur.

²⁶⁶ Rakıcı, Cemil, And Ela Mehmet. "Türkiye'de Bireysel Emeklilik Sistemine Yönelik Vergisel Teşvikler." Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi 16.3 (2016): 89-110.

²⁶⁷ Emeklilik Gözetim Merkezi

Tablo 5: Bireysel Emeklilik Sistemi Özet Veriler

Katılımcıların Fon Tutarı	106.857,0 milyon TL
Devlet Katkısı Fon Tutarı	18.213,8 milyon TL
Şirketlerin Katılımcılarının Toplamı	6.883.844 Kişi
Katkı Payı Tutarı	69.771,4 milyon TL

Kaynak: EGM

Aşağıdaki tabloda Bireysel Emeklilik Sistemi'nin yıllara göre katılımcı sayıları aktarılmaktadır. Artış hızında düşüş olmasına ve günümüzde henüz 2017'deki katılımcı sayısı yakalanmamış olmasına rağmen yıllar içinde Bireysel Emeklilik sisteminin daha fazla katılımcıya ulaştığı görülmektedir. Özellikle devlet katkısı planının uygulama konulmasından itibaren 2014 ve 2015 senelerinde yüksek oranda bir artış olduğu görülmektedir.

Tablo 6: BES Katılımcı Sayısı Yıllara Göre Değişimi

Yıl	Katılımcı Sayısı
2003	15.245
2004	314.257
2005	672.696
2006	1.073.650
2007	1.457.704
2008	1.745.354
2009	1.987.940
2010	2.281.478
2011	2.641.843
2012	3.128.130
2013	4.153.055
2014	5.092.871
2015	6.038.432
2016	6.627.025
2017	6.922.615
2018	6.835.549
2019	6.883.844

Kaynak: EGM

Aşağıdaki tabloda Bireysel Emeklilik Sistemi fon tutarının yıllık değişimi aktarılmaktadır. Sistem kurulduğundan bugüne 2015 ve 2017 seneleri istisna olmak üzere neredeyse her sene toplam fon büyüklüğünün USD bazında arttığı görülmektedir. Özellikle 2013 senesinde yapılan güncelleme ile devlet katkısının tanıtılması sonrasında BES fon tutarında önemli bir artış yaşandığı görülmektedir.

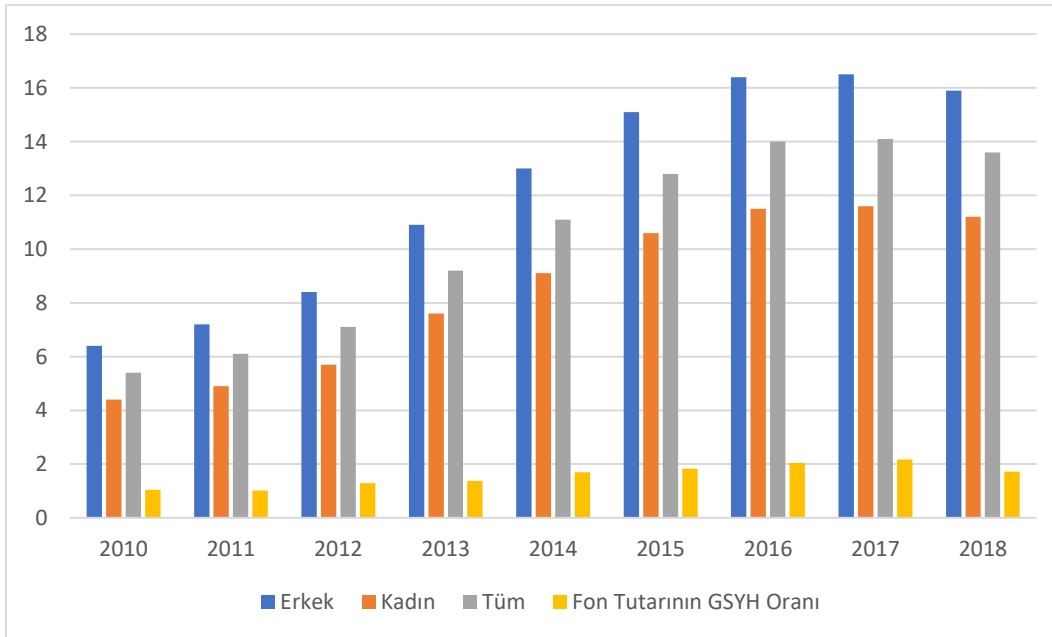
Tablo 7: BES Toplam Fon Tutarının Yıllara Göre Değişimi

Yıl	Fon Tutarı (Milyon USD)
2006	1.996
2007	3.902
2008	4.165
2009	6.105
2010	7.799
2011	7.541
2012	11.430
2013	11.805
2014	14.932
2015	14.718
2016	15.130
2017	17.904
2018	14.472
2019	17.808

Kaynak: EGM

Aşağıda bulunan Şekil 1’de katılımcıların aynı yaş grubundaki nüfusa oranı ve toplam fon tutarının GSYH’ye oranı aktarılmaktadır. Toplam fon tutarının GSYH’ye oranında 2018 senesinde kadar bir artış olduğu görülmekte, 2018 senesinde bir düşüş olduğu görülmektedir. Dikkat çekici diğer bir nokta erkeklerin kadınlara oranla daha yüksek katılım sağlamış olmalarıdır. Ayrıca, katılımcı sayısının aynı yaş aralığındaki toplam nüfusa oranı incelendiğinde yıllar içerisinde artış olmasına rağmen katılımcı oranının %14’te kaldığı görülmektedir. %14’lük seviye çok düşük bir katılımın gerçekleştiğini göstermektedir.

Şekil 1: BES'e Dahil Olan Nüfusun Aynı Yaş Aralığındaki Türkiye Nüfusuna ve Toplam Fon Tutarının GSYH'ye Oranı



2.2. Y Kuşağının Emeklilik Algısının İncelenmesi

2.2.1. Türkiye’de Y Kuşağı

Ülkeden ülkeye politik ve ekonomik koşulların değişmesi nedeniyle bazı ülkelerde Y kuşağının doğup büyüdüğü ortam diğerlerinden daha farklı olabilir.²⁶⁸ Ülkemiz açısından düşünüldüğünde neo liberal ekonomik politikaların gelişmiş ülkelere kıyasla daha geç uygulamaya konulması ve teknolojik gelişmelerin de günlük hayata daha yavaş yansıdığı düşünüldüğünde gelişmiş ülkelere kıyasla bir farklılık bulunabileceği düşünülmektedir. Örneğin, Y kuşağının en belirleyici özelliklerinden birisi olan internet, Türkiye’ye 1994’te erişimi mümkün olmuştur.²⁶⁹

Her ne kadar alan yazınında Y kuşağının 1980 ile 2000 seneleri arasında doğan insanlar olduğu belirtilse de Yüksekbilgili Türkiye’de Y kuşağının 1983-1994 arasında doğan nesil olduğunu savunmaktadır.²⁷⁰ Ülkemizde yaşanan siyasi olaylar göz önüne alındığında, Y kuşağı üyelerinin büyük bir kısmı 1990’ların stabil olmayan ekonomik durumunda çocukluklarını geçirmişlerdir. Fakat bu dönem aynı anda ülkemizde uygulanan neo-liberal politikaların meyvesinin alınmaya başladığı ve ürün çeşitliliği ile dünyada oluşan teknolojik gelişmelerin ülkemize hızlı bir şekilde yansımaya başladığı bir dönemdir.

Y kuşağının en belirgin özellikleri olarak, esnek çalışma saatlerini tercih etme, iletişim aracı olarak interneti kullanma, teknolojiyle içli dışlı bir şekilde yaşamak, kendini sabırsız olarak tanımlamak, kendi işini kurma isteği, yüksek özgüven vb. gösterilmektedir.²⁷¹ Ek olarak, yapılan bu çalışmada Türkiye’deki Y kuşağı üyelerinin küresel anlamda Y kuşağı üyelerinin göstermiş olduğu özelliklerin pek çoğunu gösterdiği belirtilmektedir. Universum’un²⁷² yapmış olduğu bir araştırmaya göre, Y kuşağı üyelerinin iş hayatından beklentileri, mesleki eğitim, kariyer, uluslararası çalışma olanağı, seyahat etme, maaş, uygun liderler, yaratıcı ve dinamik bir iş ortamı, statü ve yenilik olarak sıralanmaktadır. Marketing Türkiye²⁷³ raporuna göre, Türkiye’de bulunan Y kuşağı üyeleri için iş yaşam dengesi

²⁶⁸ W Wiedmer, Terry. "Generations do differ: Best practices in leading traditionalists, boomers, and generations X, Y, and Z." Delta Kappa Gamma Bulletin 82.1 (2015): 51-58.

²⁶⁹ Yüksekbilgili, Zeki. "Türkiye’de Y Kuşağının Yaş Aralığı." Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi 14.53 (2015): 259-267.

²⁷⁰ Yüksekbilgili, a.g.e.

²⁷¹ Yüksekbilgili, a.g.e.

²⁷² Universum, Turkey’s Most Attractive Employers, 2017, <https://Universumglobal.Com/Rankings/Turkey/>

²⁷³ Marketing Türkiye, 2018, Gençler Belirledi: En “İdeal” İşverenler.

<https://www.marketingturkiye.com.tr/arastirmalar/en-ideal-isveren/#Contentwrapper>

sanıldığı kadar çok büyük öneme sahip değildir. Y kuşağının ilk ve en önemli amacı yaratıcı bir çalışma içinde bulunmak ve uluslararası alanda çalışmalar yürütme olanağına erişmektir.

Alan yazını incelendiğinde, ülkemizde Y kuşağı üzerine yapılan çalışmaların kısıtlı olduğu ve yapılan çalışmaların da pazarlama alanı üzerinde yoğunlaştığı görülmektedir. Ülkemizde Y kuşağı üyelerinin gelişmiş ülkelerde bulunan Y kuşağı üyelerinden karakteristik olarak farklılaştığını belirten herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu çalışmada da emeklilik algısı hakkında elde edilen bulgular yurtdışı araştırmalarda elde edilen bulgular ile kıyaslanmaktadır.

2.2.2. Y Kuşağının BES'e Katılımı ile İlgili İstatistikler

Aşağıdaki tabloda Y kuşağının BES'e katılım durumu aktarılmaktadır. Dikkat edileceği üzere, 24 yaş altı Y kuşağının BES'e katılım oranı 24 yaş üzerine kıyasla düşüktür. Bu durum, Y kuşağının genç üyelerinin henüz iş hayatına atılmamış olmaları ile açıklanabilir. Genel oran düşünüldüğünde Y kuşağının %13'ünün BES'e kayıt olduğu görülmektedir. Bu oran, Şekil 1'de aktarılan Türkiye ortalaması ile benzerlik taşımaktadır. Katılım oranının en yüksek olduğu yaşta bile BES'e katılanların aynı yaştaki toplam nüfusa oranının %20'ten düşük olduğu görülmektedir. Fakat toplam katılımın 30-40 arasında oran olarak Türkiye ortalamasının üzerinde olduğuna dikkat edilmelidir.

Tablo 8: Türkiye'de Y Kuşağının BES'e Katılım Durumu

Yaş	BES'e Dahil Olmayan Nüfus	BES'e Dahil Olan Nüfus
20	1.303.992	32.899
21	1.284.469	47.247
22	1.226.003	62.528
23	1.195.975	79.850
24	1.210.181	103.983
25	1.160.966	122.144
26	1.108.230	133.716
27	1.090.913	150.031
28	1.076.405	167.257
29	1.086.946	179.861
30	1.073.874	191.514
31	1.060.671	200.443
32	1.062.431	208.856
33	1.046.321	215.330
34	1.048.974	224.739
35	1.021.274	230.581
36	1.040.273	237.898
37	1.144.986	257.321
38	1.099.231	251.078
39	1.048.384	245.046
40	1.017.992	236.389
Toplam	23.408.491	3.578.711

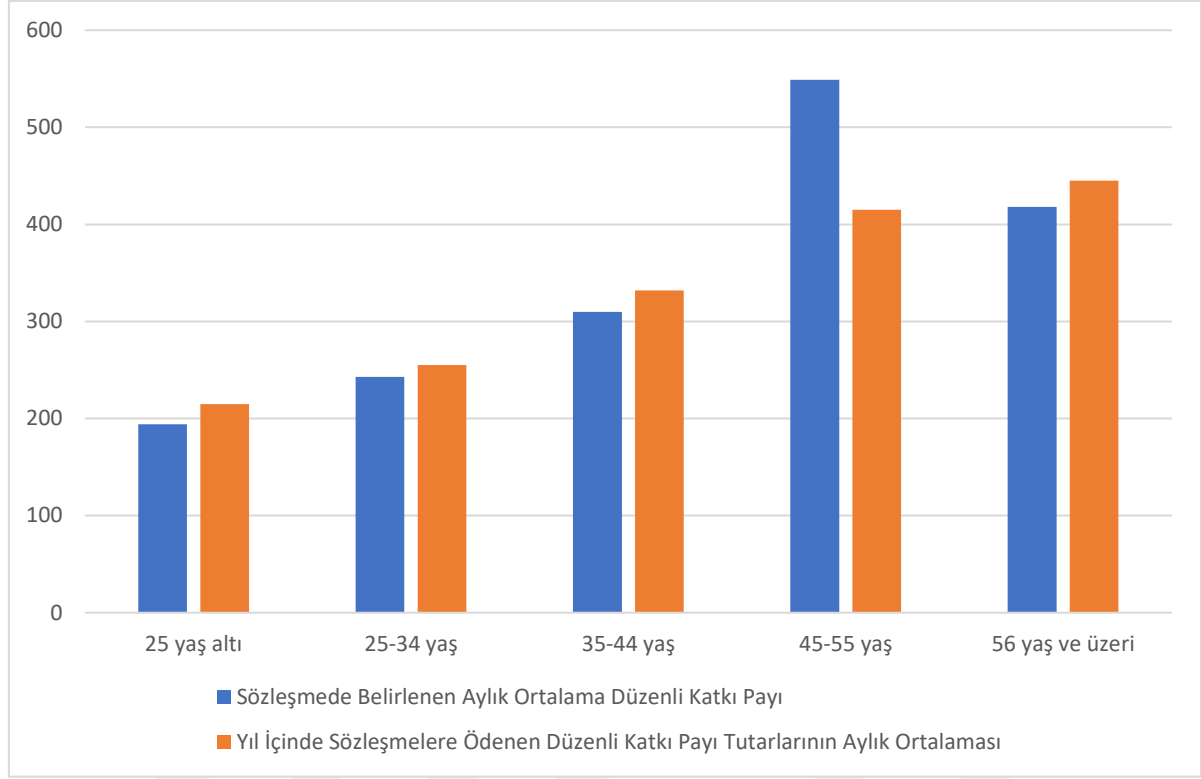
Kaynak: EGM

Aşağıdaki bulunan şekil 2’de katılımcıların yaş aralıklarına göre aylık ortalama katkı payları aktarılmaktadır. Şekilden anlaşılacağı üzere en yüksek katkı payı ödemesini 45-55 yaş aralığındaki grup yapmaktadır. Ayrıca katılımcıların yaşları düştükçe katkı payı seviyelerinin de düştüğü gözlemlenmektedir. Her ne kadar EGM’den sağlanan şekil uyarınca tam olarak Y kuşağının yaş aralığı hakkında bilgi edinilememiş olsa da Y kuşağı üyelerinin yaklaşık ortalama katkı payı tutarlarının aylık 250 TL seviyesinde olduğu görülmektedir. BES yatırımları genel olarak değerlendirildiğinde kişisel katkı payı ortalamasının oldukça düşük olduğu söylenebilir.

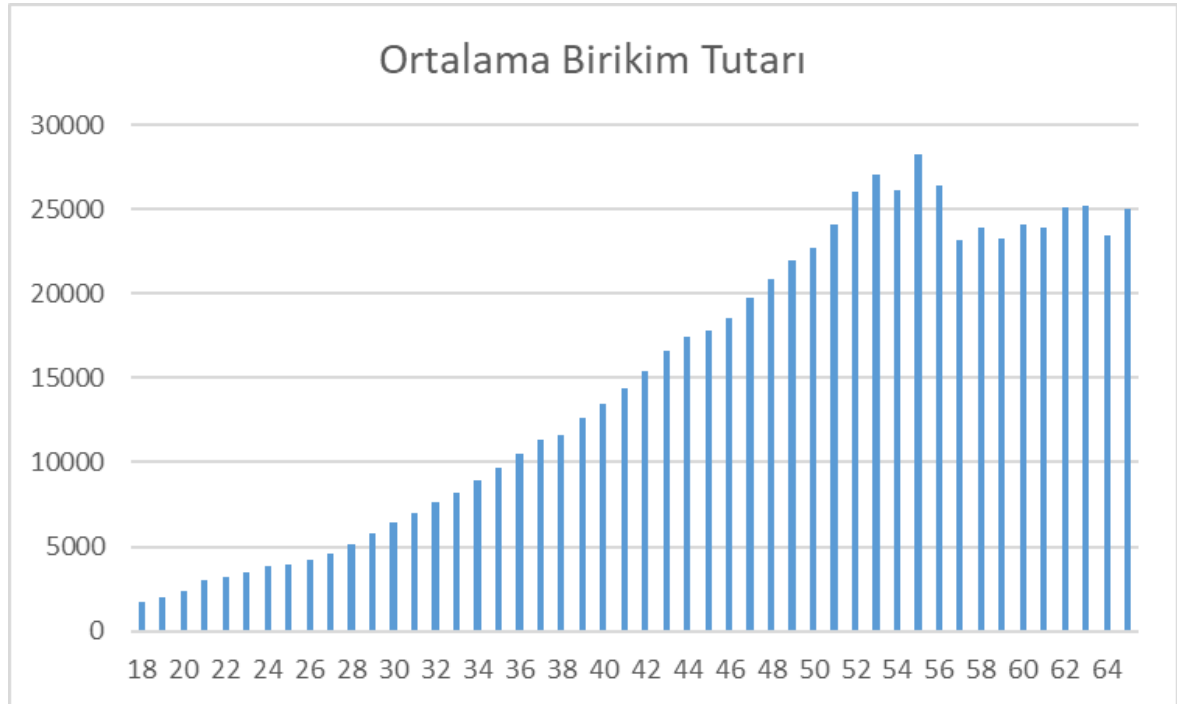
Aşağıda bulunan Şekil 2’de katılımcıların yaşlarına göre BES hesaplarındaki birikim tutarları gösterilmektedir. 55 yaşına kadar katılımcıların yaşları arttıkça birikim tutarlarının arttığını gösteren net bir trend bulunmaktadır. Bu trend yıllar geçtikçe katılımcıların daha yüksek birikim seviyelerine ulaşmaları ile açıklanabilir. Y kuşağı üyelerinin birikim tutarları incelendiğinde 20 yaşında ortalama birikim tutarının 2,500 TL ve 40 yaşında 13,500 TL olduğu görülmektedir. Her ne kadar bu tutarın düşük olduğu düşünülse de 40 yaşındaki bir

Y kuşağı üyesinin emeklilik dönemine 25 sene bulunduğu göz önüne alındığında birikim tutarının gelecek değerinin düşük olmadığı söylenebilir.

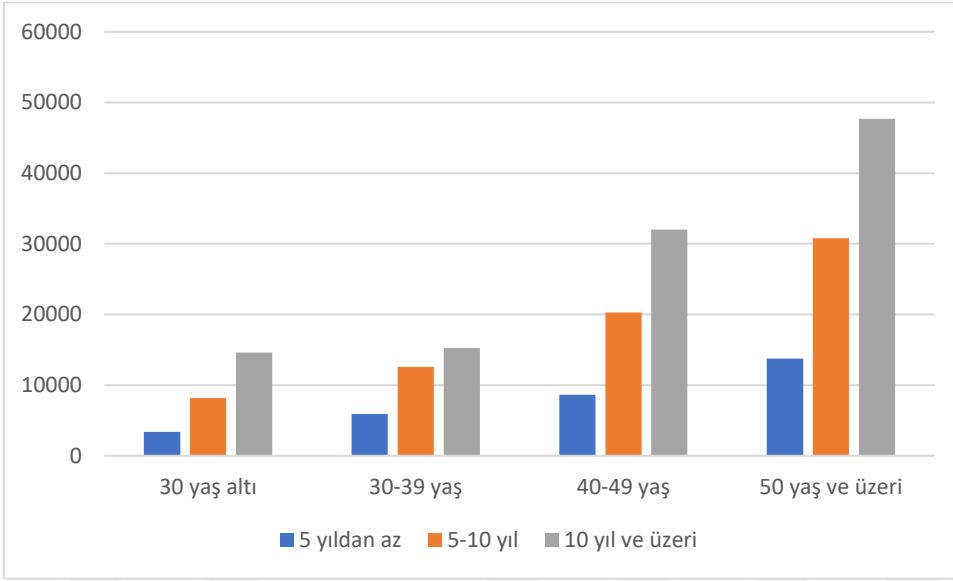
Şekil 2: Katılımcıların Yaş Aralıklarına Göre Aylık Ortalama Katkı Payları



Şekil 3: Katılımcıların Yaşlarına Göre Birikim Tutarı



Şekil 4: Katılımcıların Kıdem Yılına ve Yaşına Göre Fon Ortalaması



Şekil 4’te katılımcıların BES’te geçirdikleri kıdem yılına ve yaşlarına oranla birikim miktarları gösterilmektedir. 30 yaş altı ve 30-39 yaş arasında bulunan Y kuşağı üyelerinin BES’teki birikimlerinin kıdemleri arttıkça yüksek oranda arttığı görülmektedir. 10 yıl ve daha fazla süredir BES birikimi yapan katılımcıların yaklaşık 15,000 TL ortalama birikime sahip olduğu ve 30 yaş altı ile 30-39 yaş arasındaki katılımcılar arasında çok düşük bir farklılık olduğu görülmektedir.

Sonuç olarak, Emeklilik Gözetim Merkezi’nin aktarmış olduğu veriler göz önüne alındığında ülkemizde Bireysel Emeklilik Sistemi’ne katılımın düşük olduğu söylenebilir. Buna ek olarak, aktarılan ortalama katkı payı ve katılımcıların toplam birikim tutarları da göz önüne alındığında Bireysel Emeklilik Sistemi’nin günümüzde zorunlu emeklilik sistemini tamamlayıcı bir model olarak benimsendiğini söylemenin zor olacağı düşünülmektedir. Buna ek olarak, Y kuşağının Bireysel Emeklilik Sistemine katılımı incelendiğinde, her ne kadar 30 yaş üzeri Y kuşağı üyelerinin sisteme katılımının 30 yaş ve altı Y kuşağı üyelerine oranla daha yüksek olduğu görülse de aktarılan ortalama katkı payı tutarı ve erişilen ortalama birikim tutarları göz önüne alındığında Y kuşağı üyelerinin Bireysel Emeklilik Sistemi’ni benimseme ve kullanma oranının düşük olduğu görülmektedir. Öte yandan, Y kuşağının BES’e olan düşük ilgisi yalnızca Y kuşağı ile sınırlı değildir. Genel veriler dikkate alındığında tüm yaş gruplarının ülkemizde BES’e katılım oranlarının düşük olduğu görülmektedir.

III. Y KUŞAĞININ EMEKLİLİK ALGISININ BİR ANKET UYGULAMASI İLE ÖLÇÜMÜ

Araştırmanın bu bölümünde Y kuşağının emeklilik algısının emeklilik yatırımlarına olan etkisini incelendiği anket çalışması bulunmaktadır. Araştırmanın önceki bölümlerinde tanıtılan emeklilik kavramı ve Y kuşağı özelliklerinin ülkemizde uygulanan anket çalışmasıyla elde edilen sonuçlar araştırmanın bu kısmında sunulmaktadır. Bu bölümün ilk kısmında araştırma yürütülürken izlenen yöntem; araştırmanın evreni ve örneklemin uygunluğu, veri toplama araçları, elde edilen verinin uygunluk analizleri ve araştırmanın sınırlılıklarından oluşmaktadır. Bu bölümün ikinci kısmında ise korelasyon ve regresyon analizleri uygulanan elde edilen bulgular araştırmacının yorumları ile birlikte sunulmaktadır.

1. Yöntem

1.1. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini Türkiye’de yaşayan Y kuşağı üyeleri oluşturmaktadır. Alan yazınında Y kuşağı üyelerinin doğum aralıkları hakkında farklı görüşler bulunmaktadır. Bu çalışmada alan yazınında sıklıkla kullanılan ve Lee ile Kotler’in²⁷⁴ belirlemiş olduğu 1980-2000 yılları arasında doğan kişiler Y kuşağı olarak kabul edilmektedir. Diğer bir deyişle araştırma uygulandığı sırada Türkiye’de 20 ile 40 yaş arasında bulunan bireyler bu araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. Güncel veriler göz önünde bulundurulduğunda araştırmanın evrenini 13,2 milyon kişi oluşturmaktadır.²⁷⁵

Güvenilir ve geçerli bir araştırma yapabilmek için kullanılan örneklemin, araştırmanın evrenini etkin bir şekilde genelleyebilmesi gerekmektedir. Etkin bir genellemenin sağlanabilmesi için en önemli unsur yeterli seviyede katılımcı ile yeterli büyüklükte bir örnekleme sahip olmaktır.²⁷⁶ Araştırma evrenin büyüklüğü göz önünde bulundurularak toplumun farklı bölgelerinden ve yeter sayıda örnekleme ulaşabilmek için araştırmacı tarafından derlenen anket formu Google Forms uygulaması kullanılarak internet üzerinden dağıtılmıştır.

Araştırmanın örneklemi oluşturulurken kolayda ve kartopu tekniği kullanılmıştır. Bu sayede hem geniş bir örneklemin uygun ve hızlı bir şekilde ulaşılması hem de kartopu

²⁷⁴ Kotler, Philip, and Nancy Lee. Social marketing: Changing behaviors for good. SAGE Publications, Incorporated, 2015.

²⁷⁵ Emeklilik Gözlem Merkezi’ndeki güncel veri kullanılmıştır.

²⁷⁶ Gürbüz, S., & Şahin, F. (2016). Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

yöntemi sayesinde ulaşılması güç olan katılımcılara ulaşılması hedeflenmiştir.²⁷⁷ Bu yöntem ile 2020 Ocak-Şubat aylarında 700 adet anket formu doldurulması sonrasında anket uygulaması kapatılmıştır. Elde edilen 700 katılımcıdan oluşan data incelenmiş, gereğinden fazla eksik bilgilerin bulunduğu 73 form araştırmaya dahil edilmemiş, ufak eksiklikler bulunan 21 form ise kayıp verilerin seri ortalamasıyla doldurulmasıyla analize dahil edilmiştir. Daha sonrasında araştırmacı tarafından yapılan çoklu uç değer analizi sonucunda 95 katılımcının doldurmuş olduğu anket formları araştırmanın normal dağılımını ve sonucunu engelleyeceği şüphesi ile örneklemden çıkartılmıştır.²⁷⁸ Daha sonra, araştırmaya katılan fakat Y kuşağı üyesi olmayan 133 kişi araştırmanın evrenini yansıtmadığı gerekçesiyle araştırmanın örnekleme dahil edilmemiştir. Sonuç olarak, araştırmanın örneklemini Türkiye’de Y kuşağı üyesi olan 399 kişi oluşturmaktadır. Gürbüz ve Şahin’in Bartlett Körtlik ve Higgins’den uyarlanmış oldukları formül ile hazırlanmış oldukları tablo uyarınca 384 kişilik bir örneklem on milyon ve üzerinde üyeye sahip olan evrenleri genelleyebilmek için yeterli olmaktadır.²⁷⁹ Bu nedenle araştırmanın 399 kişiden oluşan örnekleminin %95 güven aralığı ile araştırmanın evreninin görüşlerini yansıttığı sonucuna ulaşılabilir.

Araştırmanın örnekleminin demografik özellikleri, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumları dikkate alınmıştır. Aşağıdaki tabloda katılımcıların demografik dağılımları gösterilmektedir.

²⁷⁷ Gürbüz ve Şahin 2016, a.g.e.

²⁷⁸ Gürbüz ve Şahin 2016, a.g.e

²⁷⁹ Gürbüz ve Şahin 2016, a.g.e

Tablo 9: Örneklemin Sosyo - Demografik Özellikleri

Sosyo - Demografik Özellikler		Sayı	Oran
Cinsiyet	Erkek	187	46,9
	Kadın	212	53,1
Medeni Durum	Bekar	221	55,4
	Evli	178	44,6
Eğitim Durumu	Lise	10	2,5
	Lisans	225	56,4
	Lisansüstü	164	41,2
Gelir Seviyesi	2000 TL ve Altı	10	2,5
	2000-5000 TL	97	24,3
	5000-10000 TL	216	54,1
	10000 TL ve Üzeri	76	19,0
İkamet Edilen Ev	Kendi Evi	160	40,1
	Kira	213	53,4
	Diğer	26	6,5
Otomobil Sahipliği	Evet	164	41,1
	Hayır	235	58,9

1.2. Veri Toplama Yöntemi

Araştırmada geniş bir katılımcı kitlesine ulaşabilmek amacıyla veri toplama yöntemi olarak araştırmacı tarafından derlenen anket formu kullanılmıştır. Anket formunun ilk kısmında katılımcıların demografik özelliklerini saptamaya yönelik sorular bulunmaktadır. Anket formunun ikinci kısmında dört boyutu bulunan Emeklilik Planlama Süreci Ölçeği (The Process of Retirement Planning Scale) kullanılmıştır. Anket formunun üçüncü kısmında ise dört farklı boyutu bulunan Finansal Okuryazarlık Tutum ve Davranış Ölçeği (Financial Literacy Behavior And Attitude Scale) kullanılmıştır.

1.2.1. Emeklilik Planlama Süreci Ölçeği

Emeklilik Planlama Süreci Ölçeği, insanların emeklilik zamanlarında sağlık toplumsal ilişkiler geliştirmesi, boş zamanların değerlendirilmesi, sağlığın korunması ve aile ile olumlu ilişkiler geliştirilmesi, gelirin yeterli olması gibi süreçlere yönelik bireyin hazırlanma seviyesini belirlemeye yönelik ifadelerden oluşmaktadır.²⁸⁰

Noone, Stphens ve Alpass²⁸¹ tarafından geliştirilen bu ölçek 48 maddeden ve dört farklı boyuttan oluşmaktadır. Bu boyutlar, finansal planlama süreci, yaşam tarzını planlama süreci, psiko-sosyal planlama süreci ve sağlığı planlama süreci olarak adlandırılmaktadır.²⁸² Finansal planlama süreci boyutu bireyin gelecekteki finansal durumunu değerlendirmeye yönelik ifadelerden oluşmaktadır. Yaşam tarzını planlama süreci boyutu bireyin emeklilik sürecinde sahip olacağı boş zamanı değerlendirmeye yönelik planlamalarını saptama amacı taşıyan ifadelerden oluşmaktadır. Psiko-sosyal planlama süreci boyutu, bireyin sahip olduğu ve olacağı rolleri değerlendirmeye yönelik ifadelerden oluşmaktadır. Sağlığı planlama süreci boyutu ise bireyin uzun süreli sağlık açısından sahip olduğu tutumları değerlendirmeye yönelik ifadelerden oluşmaktadır.²⁸³ Beşli Likert tipi olarak oluşturulan anket formunda katılımcıların vermiş oldukları cevaplar 1=benim için kesinlikle doğru değil, 2=benim için doğru değil, 3=benim için doğru olup olmadığından emin değilim, 4=benim için doğru, 5=benim için kesinlikle doğru şeklinde kodlanmıştır.

Anket formunun Türkçe'ye uyarlama çalışması Günay tarafından 2013 senesinde yapılmıştır.²⁸⁴ Yapılan uyarlama çalışmasında dilbilimciler ile kapsam geçerliliği, faktör analizi uygulanarak yapı geçerliliği ve Cronbach alpha analizi ile ölçüt geçerliliği incelenmiş, elde edilen bulguların Noone, Stephens ve Alpass'ın bulduğu sonuçlar ile uyumlu olduğu görülmüştür.²⁸⁵ Araştırma sonucunda yüksek puan almanın yüksek seviyede emeklilik algısına sahip olunduğu, düşük puan almanın ise düşük emeklilik algısına sahip olunduğu sonucuna varılmaktadır. Günay tarafından yapılan uyarlama çalışması sonucunda

²⁸⁰ Günay, Gülay. 2013 "Emekliliği Planlama Süreci Ölçeğinin Türkçe Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması: Karabük Üniversitesi Örneği" Turkish Journal of Geriatrics 16 (1) 84-94

²⁸¹ Noone JH, Stephens C, Alpass F. The Process of Retirement Planning Scale (PREPS): Development and validation. Psychological Assessment 2010;22(3):520-31. (PMID:20822264).

²⁸² Günay 2013 a.g.e.

²⁸³ Günay 2013 a.g.e.

²⁸⁴ Günay 2013 a.g.e.

²⁸⁵ Günay 2013 a.g.e.

ölçeğin Türkiye’de emeklilik algısını saptamaya yönelik araştırmalarda kullanılmasının uygun olduğu belirtilmektedir.²⁸⁶

1.2.2. Finansal Okuryazarlık Tutum ve Davranış Ölçeği

Bu ölçek bireylerin finansal davranış ve tutumlarını ölçmeye yönelik olarak Sarıgül tarafından yurtdışı literatürde finansal okuryazarlığı ölçme amacıyla kullanılan pek çok farklı ölçek kullanılarak 27 soruluk bir anket formu oluşturularak hazırlanmıştır.²⁸⁷ Yapılan dilbilim incelemeleri sonucunda 6 madde ölçekten çıkarılarak 21 soruluk anket formu oluşturulmuştur. 5’li Likert tipinde hazırlanan ölçeğin iç tutarlılık, güvenilirlik ve faktör analizleri yapılarak güvenilir olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yapılan analizler sonucunda ölçek 14 maddeye indirilmiş ve dört faktörlü bir yapısı olduğu ortaya konulmuştur.²⁸⁸ Finansal okuryazarlık tutum ve davranış ölçeği; harcama, tutum, algı ve ilgi olmak üzere dört farklı faktörden oluşmaktadır. Yapılan güvenilirlik analizi sonucunda harcama boyutu 0,78, tutum boyutu, 0,76, algı boyutu, 0,78, ilgi boyutu 0,77 ve son olarak ölçek toplamı 0,72 cronbach alpha skoru ile ölçeğin güvenilir olduğu görülmüştür.²⁸⁹ Yapılan ölçek geliştirme çalışması sonucunda elde edilen ölçeğin güvenilir ölçümler yapabildiği sonucuna varılarak, harcama ve tasarruf başta olmak üzere bireylerin finansal okuryazarlık tutum ve davranışlarını ölçme konusunda güvenilir ve geçerli bir ölçek olduğu sonucuna varılmıştır.²⁹⁰

1.2.3. Ölçeklerin Güvenilirlik ve Geçerlilik Analizleri

Emeklilik planlama süreci ölçeği ve finansal okuryazarlık tutum ve davranış ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri SPSS ve AMOS programları aracılığıyla gerçekleştirilmiştir. SPSS aracılığıyla Cronbach Alpha geçerlilik testi ve AMOS programı aracılığıyla ise birinci düzey doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır.

Cronbach Alpha skoru 0 ile 1 arasında bir değer alır ve elde edilen sonuç 1’e ne kadar yakın ise ölçeğin güvenilirliğinin o kadar yüksek olduğu sonucuna varılır. Aşağıdaki tabloda güvenilirlik analizi sonucunda elde edilen Cronbach Alpha skorları listelenmektedir. Emekliliği planlama süreci ölçeği 0,874 ve finansal okuryazarlık tutum ve davranış ölçeği

²⁸⁶ Günay 2013 a.g.e.

²⁸⁷ Sarıgül, Haşmet 2015 “Finansal Okuryazarlık Tutum ve Davranış Ölçeği: Geliştirme, Geçerlilik ve Güvenilirlik” Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi - Cilt:13 Sayı:1 (Ocak 2015) - Doi: <http://dx.doi.org/10.11611/JMER408>

²⁸⁸ Sarıgül, 2015 a.g.e.

²⁸⁹ Sarıgül, 2015 a.g.e.

²⁹⁰ Sarıgül, 2015 a.g.e.

0,800 değerinde olduğu görülmektedir. Ölçeklerin alt boyutları için de ayrı olarak uygulanan güvenilirlik analizinin sonucunda tüm boyutların 0,70 değerinden yüksek olduğu görülmüş, bu durumda araştırmada kullanılan ölçeklerin i güvenilirlik katsayılarının uygun olduğu sonucuna varılmıştır.²⁹¹

Tablo 10: Kullanılan leklerin Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Ölçek	İfade Sayısı	Cronbach Alpha Skoru
Emekliliği Planlama Süreci leği	48	0,874
Finansal Planlama Süreci	14	0,745
Psiko-Sosyal Planlama Süreci	12	0,786
Sağlık Planlama Süreci	11	0,714
Yaşam Tarzı Planlama Süreci	11	0,721
Finansal Okuryazarlık Tutum ve Davranış leği	14	0,800
Harcama Boyutu	4	0,793
Tutum Boyutu	4	0,700
Algı Boyutu	3	0,779
İlgi Boyutu	3	0,784

Araştırmanın devamında verilerin belirtilen faktörleri uygun bir Şekilde yansıtıp yansıtmadığını gözlemlemek amacıyla açıklayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Açıklayıcı faktör analizi uygulanmadan önce verilerin normal dağılıp dağılmadığını saptama amacıyla normallik testi uygulanmış, verilerin normal dağılım gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Daha sonra her bir ölçek için ayrı ayrı olmak üzere KMO ve Bartlett küresellik testi uygulanmış ölçeklerin açıklayıcı faktör analizi için uygun olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Açıklayıcı faktör analizi uygulanırken temel bileşenler analizi ve varimaks eksen döndürmesi tekniği uygulanmıştır. Aşağıdaki tablolarda her bir ölçek için ayrı ayrı uygulanan açıklayıcı faktör analizi sonuçları bulunmaktadır.

Emeklilik planlama süreci leği alt boyutlarının her biri dört farklı faktöre yüklenmektedir. Uyarlama çalışmasında belirtildiği üzere 1 numaralı faktör emekliliği planlama düşüncesi, 2 numaralı faktör emekliliği planlama zamanlaması, 3 numaralı faktör

²⁹¹ Gürbüz ve Şahin 2016, a.g.e

davranışa dayalı emeklilik planı hazırlıkları ve 4 numaralı faktör tıbbi dayalı emeklilik planı hazırlıkları olarak adlandırılmaktadır.

Tablo 11: Finansal Planlama Süreci Altölçeği AFA Sonuçları

İFADE	FAKTÖR			
	1	2	3	4
FPS3	,866			
FPS4	,812			
FPS1	,770			
FPS2	,651			
FPS5		,774		
FPS6		,722		
FPS8			,745	
FPS7			,633	
FPS10				,804
FPS9				,790
FPS11				,704
FPS12				,661
FPS14				,633
FPS13				,615
Açıklanan Varyans	24,480	18,422	9,016	7,493
Toplam Açıklanan Varyans	%59,412			

Finansal Planlama Süreci Alt ölçeği için uygulanan açıklayıcı faktör analizi sonuçları yukarıdaki tabloda gösterilmektedir. Elde edilen bulgular, ölçeğin özgün hali ve uyarlama çalışması sonucunda elde edilen bulgular ile paralellik göstermektedir.²⁹² Dört faktörle birlikte toplam varyansın %59,4'ünü açıklayabilen bu faktör yapısı kabul edilebilir bir seviyeyi işaret etmektedir.

²⁹² Günay, 2013 a.g.e.

Tablo 12: Psikososyal Planlama Süreci Alt Ölçeği AFA Sonuçları

İFADE	FAKTÖR			
	1	2	3	4
PPS6	,764			
PPS5	,757			
PPS2	,726			
PPS3	,703			
PPS4	,694			
PPS1	,686			
PPS8		,867		
PPS7		,834		
PPS10			,816	
PPS9			,728	
PPS11				,805
PPS12				,668
Açıklanan Varyans	35,056	12,861	10,025	8,291
Toplam Açıklanan Varyans	%66,233			

Psikososyal planlama süreci alt ölçeğinin açıklayıcı faktör analizi sonuçları yukarıdaki tabloda gösterilmektedir. Özgün ölçek çalışmasında ve uyarlama çalışmasında olduğu gibi dört faktörlü bir yapı olduğu saptanmıştır. Ölçeğin dört faktörlü yapısının toplam varyansın %66,2'sini açıkladığı görülmüştür. Özgün çalışmada “Emekli olduklarında insanların rollerinin nasıl değişebileceği konusunda net bir bilgiye sahibim” ifadesini taşıyan ve yukarıdaki tabloda PPS2 olarak kodlanmış olan ifade, Günay tarafından yürütülen uyarlama çalışmasında “emeklilik planı kararları” faktörüne yüklenmiştir. Bu araştırmada ise özgün çalışmada olduğu gibi “emeklilik planı düşüncesi” faktörüne yüklendiği görülmüştür. Özgün çalışma ve uyarlama çalışmasında elde edilen bulgular göz önünde bulundurulduğunda açıklayıcı faktör analizi sonuçlarının uygun olduğu sonucuna varılmıştır.²⁹³

²⁹³ Günay 2013 .a.g.e.

Tablo 13: Sağlık Planlama Süreci Alt Ölçeği AFA Sonuçları

İFADE	FAKTÖR			
	1	2	3	4
SPS1	,803			
SPS4	,777			
SPS3	,678			
SPS2	,578			
SPS6		,824		
SPS5		,782		
SPS10			,890	
SPS11			,873	
SPS8				,777
SPS70				,775
SPS9				,688
Açıklanan Varyans	29,380	16,241	13,107	8,266
Toplam Açıklanan Varyans	%66,993			

Yukarıdaki tabloda sağlık planlama süreci alt ölçeği açıklayıcı faktör analizi sonuçları bulunmaktadır. Elde edilen bulgular doğrultusunda, alt ölçeğin dört faktörlü ve toplam varyansın %66,9'unu açıklayan bir yapısının olduğu görülmektedir. Elde edilen sonuçların özgün ölçek geliştirme ve ölçeğin Türkçeye uyarlama çalışmalarına paralel olduğu görülmektedir.²⁹⁴

²⁹⁴ Günay, 2013 a.g.e.

Tablo 14: Yaşam Tarzını Planlama Alt Ölçeği AFA Sonuçları

İFADE	FAKTÖR			
	1	2	3	4
YTP1	,859			
YTP2	,822			
YTP3	,670			
YTP4	,666			
YTP6		,480		
YTP5		,769		
YTP7			,593	
YTP8			,549	
YTP11				,820
YTP10				,781
YTP9				,848
Açıklanan Varyans	29,784	15,653	12,005	8,403
Toplam Açıklanan Varyans	%65,845			

Yukarıdaki tabloda yaşam tarzını süreci alt ölçeği açıklayıcı faktör analizi sonuçları bulunmaktadır. Elde edilen bulgular doğrultusunda, alt ölçeğin dört faktörlü ve toplam varyansın %65,8'ini açıklayan bir yapısının olduğu görülmektedir. Özgün çalışmada “Emekli insanların zamanlarını nasıl geçirdikleri konusunda net bir bilgiye sahibim.” ifadesini taşıyan ve yukarıdaki tabloda YTP3 olarak kodlanmış olan ifade, Günay tarafından yürütülen uyarlama çalışmasında “emeklilik planı kararları” faktörüne yüklenmiştir. Bu araştırmada ise özgün çalışmada olduğu gibi “emeklilik planı düşüncesi” faktörüne

yüklendiği görülmüştür. Elde edilen sonuçların özgün ölçek geliştirme ve ölçeğin Türkçeye uyarlama çalışmalarına paralel olduğu görülmektedir.²⁹⁵

Tablo 15: Finansal Okuryazarlık Tutum ve Davranış Ölçeği AFA Sonuçları

İFADE	FAKTÖR			
	1	2	3	4
Harcama3	,829			
Harcama4	,800			
Harcama2	,732			
Harcama1	,692			
Tutum3		,802		
Tutum1		,784		
Tutum4		,646		
Tutum2		,495		
Algı1			,855	
Algı2			,791	
Algı3			,785	
İlgi3				,859
İlgi1				,837
İlgi2				,716
Açıklanan Varyans	28,650	14,556	11,905	10,060
Açıklanan Toplam Varyans	%65,171			

Yukarıdaki tabloda finansal okuryazarlık tutum ve davranış ölçeği açıklayıcı faktör analizi sonuçları bulunmaktadır. Elde edilen bulgular doğrultusunda, alt ölçeğin dört faktörlü ve toplam varyansın %65,1'ini açıklayan bir yapısının olduğu görülmektedir. Elde edilen sonuçların Sarıgül tarafından yapılan ölçek geliştirme çalışmalarına paralel olduğu görülmektedir.²⁹⁶ Sonuç olarak, ölçeğin harcama, tutum, algı ve ilgi olmak üzere dört faktörlü yapısının geçerli olduğu doğrulanmıştır.

²⁹⁵ Günay, 2013 a.g.e.

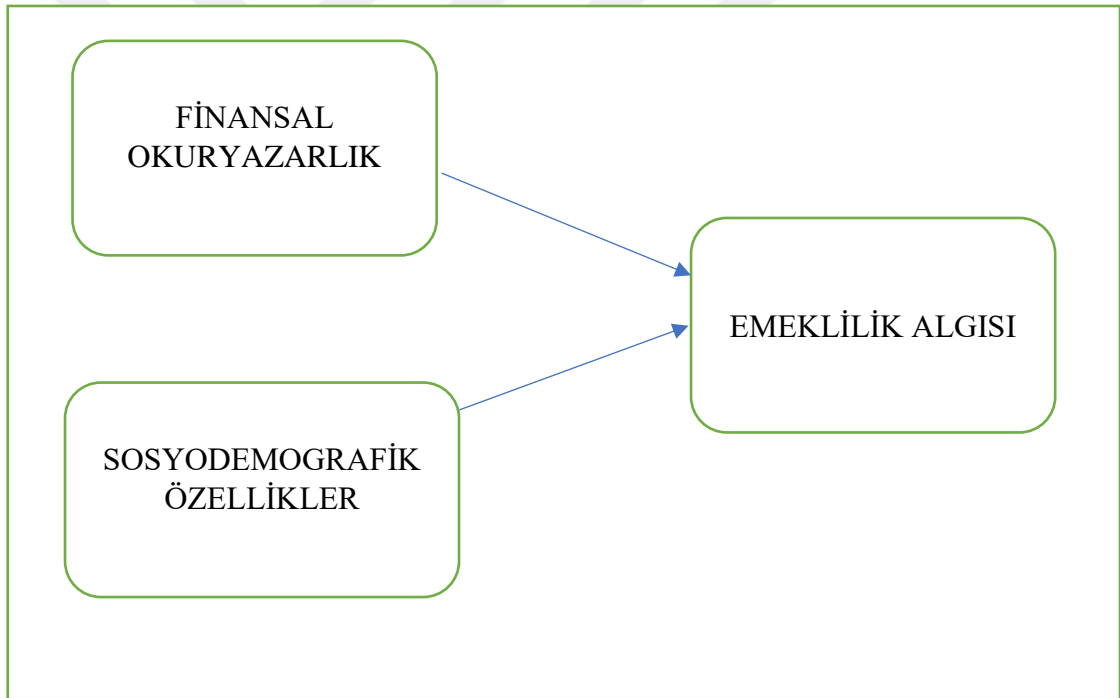
²⁹⁶ Sarıgül, 2015 a.g.e.

1.3. Araştırmada Kullanılan Analizler ve Araştırmanın Modeli

Araştırmanın analizlerini yapmak için SPSS (Versiyon 22.00) istatistik paket programı kullanılmıştır. SPSS programı aracılığıyla Cronbach Alpha güvenilirlik analizi, normallik testi, KMO ve Bartlett küresellik testi, açıklayıcı faktör analizi, korelasyon testi ve regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan analizler %95 güven aralığında ve %5 anlamlılık seviyesinde değerlendirilmiştir.

Aşağıdaki şekilde araştırmanın modeli görselleştirilerek sunulmuştur. Araştırmada ilk olarak Y kuşağının emeklilik algısının hangi seviyede olduğu incelenecektir. Daha sonra sosyo demografik özelliklerin, finansal okuryazarlık ve emeklilik algısı üzerindeki etkisi analiz edilecek ve son olarak finansal okuryazarlık düzeyinin emeklilik algısı üzerindeki etkisini saptanmaya yönelik analiz uygulanacaktır.

şekil 5: Araştırmanın Modeli



1.4. Araştırmanın Sınırlılıkları

Yapılan araştırmanın kullanılan yöntem ve araştırma modeli açısından pek çok sınırlılığı bulunmaktadır. Araştırmanın en önemli sınırlılığı pek çok etken tarafından etkilenebilecek olan emeklilik algısının yalnızca sosyo-demografik özellikler ve finansal okuryazarlık açılarından etkilerinin değerlendirilmesidir. Her ne kadar araştırma evreni Türkiye’de yaşayan tüm Y kuşağı üyelerini kapsıyor olsa da araştırmanın örneklemini oluşturulurken kolayda örnekleme tekniği kullanılmıştır. Ek olarak, Google Forms üzerinden

çevirim içi bir şekilde verilerin toplanması araştırmanın diğer bir sınırlılığıdır. Her ne kadar anket uygulamasının tek bir bölge ve insan topluluğundan oluşturulmaması için çevirim içi yöntem ile veri toplanması araştırma açısından kolaylık sağlasa da anket formunun bireylere ulaşılarak yüz yüze bir şekilde doldurulmaması araştırmanın diğer bir sınırlılığı olarak kabul edilebilir. Araştırmanın diğer bir sınırlılığı kesitsel bir yöntem ile veri toplanmasıdır. Kesitsel yöntem örneklemin anketi doldurdukları andaki görüşlerini aktarmaktadır. Boylamsal bir çalışmada ise araştırma örneklemini ile farklı zaman dilimlerinde tekrar görüşülerek emeklilik algılarındaki değişimin gözlemlenmesini ve bu değişimin nedenlerinin saptanmasını sağlayabilir. Araştırmanın sınırlılıklarından bir diğeri ortak yöntem yanlılığı ve sosyal beğenilirlik etkisinin mevcut olma ihtimalidir. Kesitsel ve tek bir kaynaktan (Google Forms aracılığıyla ulaştırılan anket formu) veri toplama durumunda bu sınırlılıkların oluşma ihtimali bulunmaktadır.²⁹⁷ Araştırmanın diğer bir sınırlılığı, katılımcıların anket formunda bulunan ifadeleri doğru bir şekilde anladığı ve dürüst bir şekilde cevap verdiğinin varsayılmasıdır.

2. Bulgular

Araştırmanın bu kısmında ilk olarak tanımlayıcı istatistikler verilerek Y kuşağının emeklilik algısı seviyesi ifade edilmektedir. Daha sonra korelasyon analizi sonuçları sunulurken sosyo-demografik özellikler, finansal okuryazarlık ve emeklilik algısı arasındaki korelasyon ilişkileri incelenmektedir. Bu bölümün son kısmında ise sosyo-demografik özellikler ile finansal okuryazarlık durumunun emeklilik algısı üzerindeki etkileri incelenmektedir.

2.1. Tanımlayıcı İstatistikler

Aşağıdaki tabloda tanımlayıcı istatistikler ve ortalamalar belirtilmektedir. Elde edilen bulgular emeklilik algısının 3,14 ile düşük bir seviyede olduğuna işaret etmektedir. Araştırmanın daha önceki kısımlarında bahsedildiği üzere emeklilik algısını ölçmeye yönelik ölçekte 3 değeri benim için doğru olup olmadığından emin değilim anlamına gelmektedir. Bu durumda, Türkiye’de Y kuşağı üyelerinin emeklilik algılarının düşük olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Emeklilik algısının alt boyutları incelendiğinde, finansal planlama süreci boyutunun 3,13, psiko-sosyal planlama süreci boyutunun 2,77, sağlık planlama süreci boyutunun 3,35 ve yaşam tarzı planlama süreci boyutunun 3,31 ortalamaya

²⁹⁷ Gürbüz ve Şahin 2016, a.g.e

sahip olduğu görülmektedir. Psiko-sosyal planlama sürecinin en düşük, sağlık planlama sürecinin ise en yüksek ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Ayrıca, finansal planlama süreci boyutunun emeklilik algısına neredeyse eşit bir ortalamaya sahip olduğu görülmektedir.

Finansal okuryazarlık tutum ve davranışları ortalaması 3,64 ile emeklilik algısına oranla daha yüksek bir seviyede olduğu görülmüştür. Finansal okuryazarlık tutum ve davranışların alt boyutları incelendiğinde algı boyutu (3,92) ile tutum boyutunun (4,06) harcama boyutuna (3,25) ve ilgi boyutuna (3,33) kıyasla daha yüksek ortalamalara sahip olduğu görülmektedir.

ÖLÇEK	ORTALAMA
Finansal Planlama Süreci	3,1333
Psiko-Sosyal Planlama Süreci	2,7772
Sağlık Planlama Süreci	3,3540
Yaşam Tarzı Planlama Süreci	3,3181
Emeklilik Algısı	3,1456
Algı Boyutu	3,9295
Harcama Boyutu	3,2594
İlgi Boyutu	3,3358
Tutum Boyutu	4,0642

Aşağıda bulunan tabloda yaşam tarzını planlama alt boyutuna ait “Bugün Emekli Olmak Zorunda Kalsam, Benim Zamanımla Yapabileceğim Pek Çok Şey Var” ifadesine verilen yanıtların dağılımı bulunmaktadır. Görüldüğü üzere katılımcıların %50,1’i benim için doğru ifadesine katılmıştır. Katılımcıların %41,6’sı ise benim için doğru değil ve benim için doğru olup olmadığından emin değilim seçeneklerinden birini işaretlemiştir. Bu duruma bakılarak, katılımcıların yarısından fazlasının ifadeye katılımı gerçekleşmesine rağmen katılımcılar arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığı söylenebilir.

Tablo 16: Bugün Emekli Olmak Zorunda Kalsam, Benim Zamanımla Yapabileceğim Pek Çok Şey Var

		Sıklık	Yüzde	Kümülatif Yüzde
Değer	Doğru değil	49	12,3	12,3
	Doğru Olup Olmadığından Emin Değilim	117	29,3	41,6
	Doğru	200	50,1	91,7
	Kesinlikle Doğru	33	8,3	100,0
	Toplam	399	100,0	

Aşağıda bulunan tabloda sağlık planlama sürecine ait “Uzun Vadede Sağlığım Hakkında Çok Düşünüyorum” ifadesine verilen yanıtların dağılımını göstermektedir. Görüldüğü üzere katılımcıların %51,6’sı benim için doğru ifadesine katılmıştır. Katılımcıların %38,8’i ise benim için doğru değil ve benim için doğru olup olmadığından emin değilim seçeneklerinden birini işaretlemiştir. Bu durum, katılımcıların genellikle uzun vadeli sağlıkları hakkında bilinçli olduklarını gösterebilir.

Tablo 17: Uzun Vadede Sağlığım Hakkında Çok Düşünüyorum

		Sıklık	Yüzde	Kümülatif Yüzde
Değer	Kesinlikle Doğru Değil	5	1,3	1,3
	Doğru Değil	60	15,0	16,3
	Doğru Olup Olmadığından Emin Değilim	74	18,5	34,8
	Doğru	206	51,6	86,5
	Kesinlikle Doğru	54	13,5	100,0
	Toplam	399	100,0	

Aşağıdaki tabloda psiko sosyal planlama süreci alt boyutuna ait “Şimdiki Rollerimi Emekli Olduğumda Sahip Olmak İstedğim Rollerle Sık Sık Karşılaştırıyorum” ifadesine verilen yanıtların dağılımı gösterilmektedir. Elde edilen bulgular katılımcıların çoğunlukla bu ifadeye katılmadığını göstermektedir (benim için kesinlikle doğru değil=%7, benim için doğru değil=%33,6). Katılımcıların yalnız küçük bir yüzdesi (%2,3) ifadeye kesinlikle katılmaktadır.

Tablo 18: Şimdiki Rollerimi Emekli Olduğumda Sahip Olmak İstedğim Rollerle Sık Sık Karşılaştırıyorum

		Sıklık	Yüzde	Kümülatif Yüzde
Değer	Kesinlikle Doğru Değil	28	7,0	7,0
	Doğru Değil	134	33,6	40,6
	Doğru Olup Olmadığından Emin Değilim	101	25,3	65,9
	Doğru	127	31,8	97,7
	Kesinlikle Doğru	9	2,3	100,0
	Toplam	399	100,0	

Aşağıdaki tabloda finansal planlama süreci alt boyutuna ait “Emeklilere Yönelik Finansal Konular Hakkında Net Bir Bilgiye Sahibim” ifadesine verilen yanıtların dağılımı gösterilmektedir. Elde edilen bulgular katılımcıların %40,9’unun benim için doğru değil seçeneğini işaretlediğini göstermektedir. Benim için doğru ve benim için kesinlikle doğru (kümülatif %25,8) seçeneklerinin düşük sıklıkla işaretlendiği dikkat çekmektedir.

Tablo 19: Emeklilere Yönelik Finansal Konular Hakkında Net Bir Bilgiye Sahibim

		Sıklık	Yüzde	Kümülatif Yüzde
Değer	Kesinlikle Doğru Değil	27	6,8	6,8
	Doğru Değil	163	40,9	47,6
	Doğru Olup Olmadığından Emin Değilim	106	26,6	74,2
	Doğru	73	18,3	92,5
	Kesinlikle Doğru	30	7,5	100,0
	Toplam	399	100,0	

Aşağıdaki tabloda finansal planlama süreci alt boyutuna ait “Gelecekteki finansal durumum hakkında çok düşündüm” ifadesine verilen yanıtların dağılımı gösterilmektedir. Elde edilen bulgular katılımcıların büyük bir çoğunluğunun (kümülatif=%78,4) bu ifadenin kendileri için doğru veya kesinlikle doğru olduğunu belirtmektedirler. Bu durum, katılımcıların yüksek oranda gelecekleri hakkında düşündüklerini göstermektedir.

Tablo 20: Gelecekteki finansal durumum hakkında çok düşündüm

		Sıklık	Yüzde	Kümülatif Yüzde
Değer	Kesinlikle Doğru Değil	2	,5	,5
	Doğru Değil	33	8,3	8,8
	Doğru Olup Olmadığından Emin Değilim	51	12,8	21,6
	Doğru	208	52,1	73,7
	Kesinlikle Doğru	105	26,3	100,0
	Toplam	399	100,0	

Aşağıdaki tabloda finansal planlama süreci alt boyutuna ait “Emeklilikteki finansal durumum hakkında düşünmeye başlamak için çok erken” ifadesine verilen yanıtların dağılımı gösterilmektedir. Katılımcıların %40,6’sının bu ifadeye doğru, %14,3’ünün bu ifadeye kesinlikle doğru seçeneğini işaretledikleri görülmektedir. Bu durum katılımcı kitlesini oluşturan Y kuşağının büyük çoğunlukla emeklilik hakkında düşünmediğini göstermektedir. Ek olarak, yukarıda belirtildiği üzere “gelecekteki finansal durumum hakkında çok düşündüm” ifadesinde yüksek oranda olumlu yanıt veren katılımcıların bu ifadeye bulunan “gelecek” kelimesi ile her zaman emeklilik dönemini kastetmedikleri sonucuna varılabilir.

Tablo 21: Emeklilikteki finansal durumum hakkında düşünmeye başlamak için çok erken

		Sıklık	Yüzde	Kümülatif Yüzde
Değer	Kesinlikle Doğru Değil	19	4,8	4,8
	Doğru Değil	97	24,3	29,1
	Doğru Olup Olmadığından Emin Değilim	64	16,0	45,1
	Doğru	162	40,6	85,7
	Kesinlikle Doğru	57	14,3	100,0
	Toplam	399	100,0	

Aşağıdaki tabloda finansal planlama süreci alt boyutuna ait “Emeklilik için finansal hazırlıklar yapmak gerekli” ifadesine verilen yanıtların dağılımı gösterilmektedir. Elde edilen bulgular sonucunda, Y kuşağı üyelerinin emeklilik konusunda finansal eylemde bulunmaları gerektiğinin bilince oldukları sonucuna varılabilir. Katılımcıların %56,6’sı bu ifadeye doğru, %27,8’i ise bu ifadeye kesinlikle doğru şeklinde katılmışlardır.

Tablo 22: Emeklilik için finansal hazırlıklar yapmak gerekli

		Sıklık	Yüzde	Kümülatif Yüzde
Değer	Kesinlikle Doğru Değil	6	1,5	1,5
	Doğru Değil	9	2,3	3,8
	Doğru Olup Olmadığından Emin Değilim	47	11,8	15,5
	Doğru	226	56,6	72,2
	Kesinlikle Doğru	111	27,8	100,0
	Toplam	399	100,0	

Aşağıdaki tabloda finansal planlama süreci alt boyutuna ait “Bugün emekli olmak zorunda kalırsam, emeklilikte gerekecek yeterli paraya sahibim” ifadesine verilen yanıtların dağılımı gösterilmektedir. Elde edilen bulgular doğrultusunda katılımcıların çok büyük bir çoğunluğunun (%28,8=kesinlikle doğru değil, %43,9=doğru değil) bugün emekli olma durumunda yeterli finansal birikime sahip olmadıklarını düşündükleri görülmektedir.

Tablo 23: Bugün emekli olmak zorunda kalırsam, emeklilikte gerekecek yeterli paraya sahibim

		Sıklık	Yüzde	Kümülatif Yüzde
Değer	Kesinlikle Doğru Değil	115	28,8	28,8
	Doğru Değil	175	43,9	72,7
	Doğru Olup Olmadığından Emin Değilim	66	16,5	89,2
	Doğru	33	8,3	97,5
	Kesinlikle Doğru	10	2,5	100,0
	Toplam	399	100,0	

Aşağıdaki tabloda finansal okuryazarlık ölçeğinin algı boyutuna ait “Günlük ve haftalık gibi kısa dönemler için harcama planı yapmak gereksizdir” ifadesine verilen yanıtların dağılımı gösterilmektedir. Elde edilen bulgular, katılımcıların büyük çoğunlukla bu ifadeye katılmadıklarını göstermektedir. Katılımcıların %27,3’ü çok az katılıyorum seçeneğini işaretlerken, %36,6’sı hiç katılmıyorum seçeneğini işaretlemiştir.

Tablo 24: Günlük ve haftalık gibi kısa dönemler için harcama planı yapmak gereksizdir

		Sıklık	Yüzde	Kümülatif Yüzde
Değer	Tamamen Katılıyorum	9	2,3	2,3
	Oldukça Fazla Katılıyorum	31	7,8	10,0
	Kısmen Katılıyorum	104	26,1	36,1
	Çok Az Katılıyorum	109	27,3	63,4
	Hiç Katılmıyorum	146	36,6	100,0
	Toplam	399	100,0	

Aşağıdaki tabloda finansal okuryazarlık ölçeğinin tutum boyutuna ait “Haftalık ve aylık harcama planları yaparım” ifadesine verilen yanıtların dağılımı gösterilmektedir. Elde edilen sonuçlar katılımcıların büyük oranla bu ifadeye çekimser kaldığını, fakat olumsuz tutumun olumlu tutuma kıyasla daha yüksek oranda gerçekleştiği görülmektedir. Bu ifadeye olumlu yaklaşan katılımcı oranı %7,5 iken, olumsuz yaklaşanların (çok nadiren ve hiçbir zaman) %48,4 oranında olduğu görülmektedir.

Tablo 25: Haftalık ve aylık harcama planları yaparım

		Sıklık	Yüzde	Kümülatif Yüzde
Değer	Her Zaman	4	1,0	1,0
	Genellikle	30	7,5	8,5
	Ara Sıra	172	43,1	51,6
	Çok Nadiren	132	33,1	84,7
	Hiçbir Zaman	61	15,3	100,0
	Toplam	399	100,0	

2.2. Korelasyon Analizi

Yapılan korelasyon analizleri sonucuna göre emeklilik algısının alt boyutlarının birbirleriyle ve emeklilik algısı ile pozitif ve anlamlı bir korelasyon içerisinde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Emeklilik algısının finansal okuryazarlık ile düşük düzeyde ve anlamlı bir korelasyona ($r=0,139$ $p<0,01$) sahip olduğu görülmektedir. Bu bulgu, finansal okuryazarlık arttıkça emeklilik algısının arttığını ve emeklilik algısındaki artışında finansal okuryazarlığın arttığını göstermektedir. Finansal okuryazarlığın emeklilik algısının alt boyutları arasındaki korelasyon göz önüne alındığında psiko-sosyal planlama sürecinin finansal okuryazarlık ile anlamlı bir ilişki içerisinde olmadığı ($r=0,038$ $p>0,05$), fakat diğer üç alt boyutun finansal okuryazarlık anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkiye sahip olduğu sonucuna varılmıştır. Öte yandan, emeklilik algısının finansal okuryazarlığın alt boyutları ile ilgili korelasyonları incelendiğinde, emeklilik algısının tüm finansal okuryazarlık alt boyutları ile anlamlı bir korelasyon ilişkisine sahip olduğu sonucuna varılmıştır. Aşağıdaki tabloda korelasyon analizi sonuçları sunulmaktadır.

		Finansa 1 Planlam a Süreci	Psiko-Sosyal Planlama Süreci	Sağlık Planlama Süreci	Yaşam Tarzı Planlama Süreci	Emeklilik Algısı	Algı Boyutu	Harcama Boyutu	İlgi Boyutu	Tutum Boyutu	Finansal Okuryazarlık
Finansal Planlama Süreci	Pearson Korelasyonu	1									
	Sig. İki Yönlü										
Psiko-Sosyal Planlama Süreci	Pearson Korelasyonu	,364**	1								
	Sig. İki Yönlü	,000									
Sağlık Planlama Süreci	Pearson Korelasyonu	,365**	,291**	1							
	Sig. İki Yönlü	,000	,000								
Yaşam Tarzı Planlama Süreci	Pearson Korelasyonu	,460**	,625**	,421**	1						
	Sig. İki Yönlü	,000	,000	,000							
Emeklilik Algısı	Pearson Korelasyonu	,718**	,774**	,688**	,828**	1					
	Sig. İki Yönlü	,000	,000	,000	,000						
Algı Boyutu	Pearson Korelasyonu	,210**	-,049	,170**	,030	,115*	1				
	Sig. İki Yönlü	,000	,324	,001	,555	,022					
Harcama Boyutu	Pearson Korelasyonu	,238**	,052	,110*	,057	,149**	,292**	1			
	Sig. İki Yönlü	,000	,297	,028	,256	,003	,000				
İlgi Boyutu	Pearson Korelasyonu	,085	,007	,214**	,083	,127*	,167**	,171**	1		
	Sig. İki Yönlü	,090	,886	,000	,100	,011	,001	,001			
Tutum Boyutu	Pearson Korelasyonu	,258**	,134**	,244**	,253**	,292**	,251**	,312**	,383**	1	
	Sig. İki Yönlü	,000	,007	,000	,000	,000	,000	,000	,000		
Finansal Okuryazarlık	Pearson Korelasyonu	,287**	,038	,272**	,139**	,240**	,683**	,657**	,659**	,662**	1
	Sig. İki Yönlü	,000	,447	,000	,006	,000	,000	,000	,000	,000	

** . Korelasyon 0,01 anlamlılık düzeyinde pozitif çıkmıştır (İki Yönlü korelasyon uygulanmıştır).

* . Korelasyon 0,05 anlamlılık düzeyinde pozitif çıkmıştır (İki Yönlü korelasyon uygulanmıştır).

2.3. T Testi ve Tek Yönlü Varyans Analizi

Araştırmanın devamında sosyo-demografik bulgular ve finansal okuryazarlık durumlarının emeklilik algısına olan etkisi incelenmektedir. Cinsiyet ve medeni durumun emeklilik algısına olan etkisini incelemek amacıyla bağımsız örneklem t testi uygulanmıştır. Eğitim ve gelir düzeyinin emeklilik algısına olan etkisini incelemek amacıyla tek yönlü Anova analizi uygulanmıştır. Finansal okuryazarlık ve alt boyutlarının emeklilik algısına olan etkisini incelemek amacıyla enter metoduyla basit regresyon analizi uygulanmıştır.

Aşağıdaki tabloda eğitim düzeyiyle emeklilik algısı arasındaki ilişkiyi saptamaya yönelik yapılan tek yönlü Anova analizinin sonuçları gösterilmektedir. Elde edilen sonuçlar sonucunda sig değerinin 0,165 çıkmasından dolayı eğitim seviyesinin emeklilik algısı üzerinde herhangi bir etkisi olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 26: Eğitim Seviyesinin Emeklilik Algısı Üzerindeki Etkisini Ölçmeye Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

	Kareler Toplamı	Df	Ortalamalar Karesi	F	Sig.
Gruplar Arası	,520	2	,260	1,813	,165
Gruplar İçi	56,761	396	,143		
Toplam	57,281	398			

Aşağıdaki tabloda gelir seviyesinin emeklilik algısı üzerindeki etkisini ölçmek için uygulanan tek yönlü Anova analizinin sonuçları bulunmaktadır. Elde edilen sonuçlar sonucunda sig değerinin 0,429 çıkmasından dolayı gelir seviyesinin emeklilik algısı üzerinde herhangi bir etkisi olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 27: Gelir Seviyesinin Emeklilik Algısı Üzerindeki Etkisini Saptamaya Yönelik Uygulanan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

	Kareler Toplamı	Df	Ortalamalar Karesi	F	Sig.
Gruplar Arası	,399	3	,133	,924	,429
Gruplar İçi	56,882	395	,144		
Toplam	57,281	398			

Aşağıdaki tabloda cinsiyetin ve medeni durumun emeklilik algısına olan etkisini incelemeye yönelik uygulanan bağımsız örneklem için t testi analizinin sonuçları gösterilmektedir. Elde edilen sonuçlar doğrultusunda sig değeri 0,05'ten büyük olması nedeniyle cinsiyetin emeklilik algısı üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmadığı sonucuna varılmıştır (sig=0,376). Benzer bir şekilde, elde edilen sonuçlar medeni durumun da emeklilik algısı üzerinde herhangi bir etkisi bulunmadığını göstermektedir (Sig=0,684).



Tablo 28: Cinsiyetin Emeklilik Algısı Üzerindeki Etkisini Ölçmeye Yönelik Uygulanan Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları

		Levene's Testi		T Testi						
		F	Sig.	t	df	Sig. (İki Yönlü)	Ortalama Farkı	Standart Hata Farkı	95% Güven Aralığı Farklılığı	
									Düşük	Yüksek
Emeklilik Algısı	Eşit Varyans Varsayımı Geçerli	,236	,627	-,887	397	,376	-,03376	,03807	-,10861	,04108
	Eşit Varyans Varsayımı Geçerli Değil			-,887	391,222	,376	-,03376	,03806	-,10859	,04106

Tablo 29: Medeni Durumun Emeklilik Algısı Üzerindeki Etkisini Ölçmeye Yönelik Uygulanan Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları

		Levene's Testi		T Testi						
		F	Sig.	t	df	Sig. (İki Yönlü)	Ortalama Farkı	Standart Hata Farkı	95% Güven Aralığı Farklılığı	
									Düşük	Yüksek
Emeklilik Algısı	Eşit Varyans Varsayımı Geçerli	,501	,480	,407	397	,684	,01558	,03825	-,05962	,09077
	Eşit Varyans Varsayımı Geçerli Değil			,407	377,589	,684	,01558	,03829	-,05970	,09086

Sonuç

Araştırmanın bulguları incelendiğinde, Türkiye’de Y kuşağı üyelerinin emeklilik algılarının düşük olduğu sonucuna varılmıştır (Ortalama=3,14). Emeklilik algısının alt boyutları incelendiğinde psiko-sosyal planlama sürecinin 2,77 ortalama ile en düşük ortalamaya sahip olan boyut olduğu ve sağlık planlama sürecinin 3,35 ortalama ile en yüksek ortalamaya sahip olan boyut olduğu görülmektedir. Alan yazınında yapılan araştırmalar göz önüne alındığında elde edilen sonuçların alan yazını ile paralellik gösterdiği görülmektedir. Aşağıda Y kuşağının emeklilik algısı ile ilgili yapılan çalışmalar listelenmektedir.

- Deloitte tarafından 2016 senesinde yapılan bir araştırmaya göre OECD ülkelerinde yaşayan Y kuşağı üyelerinin emeklilik planı yapma konusunda isteksiz oldukları görülmüştür.²⁹⁸
- 2015 senesinde yapılan başka bir araştırmada Y kuşağı üyelerinin emeklilik konusunda isteksiz ve bilgisiz oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Yine aynı araştırmanın sonuçlarına göre Y kuşağı üyelerinin %46’sı finans konusunda herhangi bir eğitim almamışlardır ve konuya dair ilgileri düşük çıkmıştır.²⁹⁹
- Van Rooij tarafından yapılan bir araştırma sonucunda genç bireylerin emeklilik konusunda hem ilgisiz hem de bilgisiz oldukları sonucuna varılmıştır.³⁰⁰
- Traynor tarafından ABD ve İngiltere’de yaşayan Y kuşağı üyeleri arasında yapılan bir araştırmada, Y kuşağı üyelerinin emekliliklerini finanse etmek yerine seyahat etme veya ev alma gibi diğer alanlara daha çok ilgili olduklarını göstermektedir.³⁰¹

Finansal okuryazarlık tutum ve davranışları incelendiğinde, Y kuşağı üyelerinin algı (3,92) ve tutum (4,06) boyutlarında yüksek ortalamaya harcama (3,25) ve ilgi (3,33) alanında ise düşük ortalamaya sahip oldukları görülmüştür. Elde edilen bulgular finansal okuryazarlık durumunun emeklilik algısı üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğunu göstermiştir. Bu bulgu, Hollanda’da Van Rooij yapılan araştırmanın sonuçları ile paralellik göstermektedir.³⁰² 2014 senesinde yapılan başka bir çalışmada benzer sonuçlara

²⁹⁸ “Obstacles to Millennial Retirement.” 2016. Journal of Financial Planning 29 (9): 14.

<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&AuthType=ip&db=bth&AN=118031047&site=eds-live>.

²⁹⁹ Kelly vd., 2015 a.g.e.

³⁰⁰ Van Rooij, M. C., Lusardi, A., & Alessie, R. J. (2011). Financial literacy and retirement planning in the Netherlands. Journal of Economic Psychology, 32(4), 593-608

³⁰¹ Traynor, P. (2015). The Generation game: Savings for the new millennials. BNY Mellon, December 2015.

³⁰² Van Rooij, 2011 a.g.e.

ulaşılması, finansal okuryazarlığın emeklilik planlamasını belirleyen önemli bir etken olduğu görülmüştür.³⁰³

Araştırmada sosyo-demografik özelliklerin emeklilik algısına olan etkisi incelendiğinde; cinsiyet, medeni hal, eğitim durumu ve gelir seviyesinin emeklilik algısı üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı sonucuna varılmıştır.

Bu araştırmanın en önemli katkısı gelişmiş ülkelerde defalarca araştırılmış olan Y kuşağının emeklilik algısının ülkemizde ilk kez incelenmesidir. Elde edilen bulguların yurtdışı alan yazınında bulunan bulgularla paralellik göstermesi dikkat çekicidir. Bu sayede, ülkemizde de benzer bir problemin bulunduğu işaret edilmiştir. Araştırmanın daha önceki kısımlarında bahsedildiği üzere artan ortalama yaşam süresi ve makroekonomik riskler 2045 senesinde emekli olmaya başlayacak olan Y kuşağı üyelerinin emeklilik algılarını önemli kılmaktadır. Ülkemiz alan yazını incelendiğinde emekliliğe dair yaklaşım ve tutumların genellikle Bireysel Emeklilik Sistemi özelinde incelendiği görülmektedir. Bu araştırma ile belirli bir yaş grubu hedef alınarak emeklilik sisteminde gelecekte yaşanabilecek problemlerin göz önünde bulundurulmasıyla Y kuşağı örneklem olarak seçilmiştir. Bu sayede, alan yazınına farklı bir yaklaşım sunarak ülkemizde daha önce konu edilmemiş bir araştırma evreni ve örneklem ile emeklilik algısının incelenmesinin ülkemiz alan yazınına önemli bir katkı sunduğu düşünülmektedir.

Araştırma sonucunda ülkemizde Y kuşağının emeklilik algısının düşük çıkması ve finansal okuryazarlığın emeklilik algısını pozitif ve anlamlı etkilediği sonuçlarına ulaşılmasıyla birlikte araştırmacılar ve politika yapıcılar ve Y kuşağı üyeleri için önemli sonuçlar ortaya konulduğu düşünülmektedir. İlk olarak, araştırmanın kısıtları düşünüldüğünde, gelecekte Y kuşağının emeklilik algısı üzerine yapılacak olan çalışmalarda anket tekniği yerine mülakat gibi farklı teknikler kullanılarak daha güvenilir sonuçlar elde edilebilir. Buna ek olarak, anket tekniğinin çevirim içi uygulanması yerine yüz yüze doldurulması ile de daha güvenilir sonuçlara ulaşılacağı düşünülmektedir. Ayrıca, bu araştırmada Türkiye'deki Y kuşağı üyeleri gibi oldukça geniş bir evren seçilmiştir. Gelecekte yapılacak araştırmalarda daha belirli bir bölgeye ve/veya çalışan gruplarına yönelik farklı evrenler seçilmesi araştırmanın daha kolay yürütülmesine olanak sağlayabilir.

³⁰³ Clark, Robert L., Morrill, Melinda Sandler, & Allen, Steven G. (2012). The role of financial literacy in determining retirement plans. *Economic Inquiry*, 50(4), 851

Emeklilik algısı ve planlaması gibi konularda yapılacak uygulamaların uzun yıllar içerisinde etkilerini göstermeye başladıkları düşünüldüğünde, gelecekte emeklilik sisteminde artan ortalama yaşam süresi ve makroekonomik riskler nedeniyle yaşanabilecek sorunların çözülebilmesi için geç olmadan harekete geçilmesi gerektiği düşünülmektedir. Politika yapıcılar açısından düşünüldüğünde, araştırma sonuçlarının Y kuşağı üyelerinin emeklilik algısı üzerinde sosyo-demografik özelliklerin etkisi olmadığı fakat finansal okuryazarlığın etkisi olduğu göz önünde bulundurularak, bireysel emeklilik sisteminin geliştirilmesi ve/veya teşviklerin artırılması düşünülebilir. Buna ek olarak, Y kuşağının finansal okuryazarlık oranının artmasını sağlayacak yeni uygulamalar da değerlendirilebilir. Bu sayede ülkemizde Y kuşağı üyelerinin emeklilik algılarının artırılması sağlanabilir.

Gelişmiş ülkelerde 1980'li yıllardan itibaren ve ülkemizde 1990'lı yıllardan itibaren görülen emeklilikte reform hareketlerinin değişen demografik yapı ve bireylerin tasarruf tutumları gibi nedenlerden dolayı gelecekte yeterli olmayacağı, bireylerin de emeklilik dönemlerinin finanse edilebilmesi için özverili ve bilinçli davranmaları gerektiği görülmektedir. Bu nedenle Y kuşağı üyelerinin bireysel tutumları ve emeklilik algılarının gelecekte yaşlılık nedeniyle ortaya çıkabilecek sosyal güvenlik risklerinin giderilebilmesi için önem taşımaktadır. Bu araştırma sonucunda gelişmiş ülkelerde yapılan çalışmalara paralel bir sonuç elde edilerek, Türkiye'de Y kuşağı üyelerinin emeklilik algılarının düşük olduğu sonucuna varılmıştır.

Kaynakça

- Acılıoğlu, İnan. "İş'te Y kuşaağı." Ankara: Elma Yayınevi (2015).
- Acuner, Serkan. Türk hukukunda bireysel emeklilik sistemi ve vergilendirilmesi. On İki Levha, 2017.
- Alper, Yusuf. "Sosyal Güvenlik Reformu ve Finansmanla İlgili Beklentiler." SGD-Sosyal Güvenlik Dergisi 1.1 (2011).
- Altuntuğ, Nevriye. "Kuşaktan kuşaağa tüketim olgusu ve geleceğin tüketici profili." Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi 4.1 (2012): 203-212.
- Angeline, Tay. "Managing generational diversity at the workplace: expectations and perceptions of different generations of employees." African Journal of Business Management 5.2 (2011): 249.
- Arslan, Aykut, and Selva Staub. "Kuşak Teorisi ve İç girişimcilik Üzerine Bir Araştırma." Kafkas University. Faculty of Economics and Administrative Sciences. Journal 6.11 (2015): 1.
- Aygenoğlu, Kübra. X ve Y kuşaklarının kurumsal iş hayatında insan kaynağı açısından stratejik yönetimi. MS thesis. Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2015.
- Ayhün, Sena Erden. "Kuşaklar arasındaki farklılıklar ve örgütsel yansımaları." *Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi* 2.1 (2013): 93-112.
- Bacak, Bünyamin. "Sosyal Güvenlik Yönüyle Bireysel Emeklilik." *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi* 49 (2005).
- Bannon, Shele, Kelly Ford, and Linda Meltzer. "Understanding millennials in the workplace." *The CPA Journal* 81.11 (2011): 61.
- Brosdahl, Deborah JC, and Jason M. Carpenter. "Shopping orientations of US males: A generational cohort comparison." *Journal of Retailing and Consumer Services* 18.6 (2011): 548-554.
- Bruce, Melanie, and Stephen Kelly. "Expectations, identity and affordability: The housing dreams of Australia's generation Y." *Housing, Theory and Society* 30.4 (2013): 416-432.
- Bucuta, Anca. "A review of the specific characteristics of the generation Y consumer." *The Proceedings of the International Conference "Marketing-from Information to Decision"*. Babes Bolyai University, 2015.
- Cambridge, 2019 <http://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/retirement>

- Can, Yeşim. "Bireysel Emekliliğin Türkiye'deki Durumu ve Gelişimi." *Ekonomi Bilimleri Dergisi* 2.2 (2010): 139-146.
- Controls, Johnson. "Generation Y and the workplace annual report 2010." *Johnson Controls* (2010).
- Costanza, David P., and Lisa M. Finkelstein. "Generationally based differences in the workplace: Is there a there?." *Industrial and Organizational Psychology* 8.3 (2015): 308-323.
- Cutright, Phillips. "Political structure, economic development, and national social security programs." *American journal of sociology* 70.5 (1965): 537-550.
- Çelik, Zakibe. "Adana İlinde Hanehalkı Gelir ve Tasarruf Eğilimlerinin İncelenmesi." *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana* (2009).
- Çsgb, Sosyal Güvenlik Reformu Ne Getiriyor?, Çsgb Yayını, Ankara, 1999, S.8.
- Çsgb, Sosyal Güvenlik Reformu, Ankara 2008, S.7; Tc. Başbakanlık
- Deloitte. "Deloitte Millennial Survey." (2017)., <https://www2.deloitte.com/content/dam/deloitte/global/documents/aboutdeloitte/gx-deloitte-millennial-survey-2017-executive-summary.pdf>, P.1-30.
- Demirci, Azmi, and Atakan Şen. *Bireysel emeklilik sistemi: dünya ve Türkiye uygulaması, vergi düzenlemeleri, muhasebe ve hesap planı*. Maliye Hesap Uzmanları Derneği, 2006.
- Derelioğlu, Deniz. *Dünya'da özel emeklilik fonu uygulamaları ve Türkiye için öneriler*. Türkiye Genç İş adamları Derneği, 2001.
- Dimock, Michael. "Defining generations: Where Millennials end and Generation Z begins." *Pew Research Center* 17 (2019): 1-7. <https://www.pewresearch.org/fact-tank/2019/01/17/where-millennials-end-and-generation-z-begins/>
- Duffy, Bobby. "'My' Generation: Shared Experiences Shape Individual Values and Attitudes." *International Journal of Market Research* 55.4 (2013): 475-476.
- EGM, 2019 <https://www.egm.org.tr/bilgi-merkezi/istatistikler/>
- Elmore, Leonard. "Competing for Jobs When You're up Against Your Mum, Your Grandpa, and Your Pers." *Women In Business, Summer* (2011): 37-39.
- Erden, Sena. "Kültürel değişimlerin örgütlerde kuşaklararası çatışmalara etkisinin incelenmesi: akademisyenlere yönelik bir araştırma." (2012).
- Ergenekon, Çağatay. "Sosyal Güvenlik Fonları ve Sermaye Piyasaları." *İktisat Dergisi* (2000).

- Erkiletlioğlu, Hatice, et al. "Türkiye’de Tasarruf Eğilimi." *Türkiye İş Bankası AŞ İktisadi Araştırmalar Bölümü* (2011).
- Erol, Sevgi Işık. "Türkiye’de sosyal güvenlik sisteminin sorunları ve sosyal güvenlik ahlakı." *Kamu-İş Dergisi* 13.3 (2014): 37-70.
- Fromm, Jeff, and Christie Garton. *Marketing to millennials: Reach the largest and most influential generation of consumers ever*. Amacom, 2013.
- Bonoli, Giuliano. *The politics of pension reform: institutions and policy change in Western Europe*. Cambridge University Press, 2000.
- Glass, Amy. "Understanding generational differences for competitive success." *Industrial and commercial training* (2007).
- Goldgehn, Leslie A. "Generation who, what, Y? What you need to know about Generation Y." *International Journal of Educational Advancement* 5.1 (2004): 24-34.
- Güneş, Hidayet. "Bireylerin Bireysel Emeklilik Sistemine Yönelik Tutum ve Davranışları: Karabük İlinde Bir Alan Araştırması." *Karabük: Karabük Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi* (2015).
- Güzel, Ali, Ali Rıza Okur, and Nurşen Canıklıoğlu. "Sosyal Güvenlik Hukuku, Yenilenmiş 16." *Bası, Beta Yayınları, İstanbul* (2016).
- Harris, Paul. "Boomer vs. echo boomer: The work war." *T+ D* 59.5 (2005): 44-49.
- Hoşgör, Şeref, and Aysıt Tansel. *2050'ye doğru nüfusbilim ve yönetim: eğitim, işgücü, sağlık ve sosyal güvenlik sistemlerine yansımalar*. TÜSİAD, 2010.
- ILO, Sosyal Güvenlik Nihai Rapor, Mart 1996
- ING Bank. 2015. Türkiye’nin Tasarruf Eğilimleri Araştırması. Eylül. İstanbul.
- Kaiser, Dawn M. *Organizational commitment at Kirtland Community College: An analysis of generational differences in the workforce*. Capella University, 2005.
- Kalleberg, Arne L. "Work values and job rewards: A theory of job satisfaction." *American sociological review* (1977): 124-143.
- Karahasan, Fatoş. "Açılın Gençler Geliyor." *İstanbul, Doğan Egmont Yayıncılık* (2018).
- Kayacan, E. "X ve Y Kuşaklarının Motivasyon Kaynakları: Bankacılık Sektörü Üzerine Bir Alan Araştırması." *Yayımlanmamış Doktora Tezi, İstanbul: İstanbul Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü* (2016).
- Kaydu, Zerrin. *Bireysel emeklilik sisteminde tüketici profillerinin farklılaşması: Antalya ve Isparta illerinin karşılaştırılması örneği*. Diss. Sosyal Bilimler, 2006.
- Kızılgöçer, Zeynep. *Bireysel Emeklilik Sistemi ve Bireysel Emeklilik Sistemindeki Sigorta Şirketlerinde Fon Yönetimi*. Diss. 2014.

- Korkusuz, M. Refik, and Suat Uğur. *Sosyal güvenlik hukuku*. Ekin Basım Yayın Dağıtım, 2013.
- Kultalahti, Susanna, Piia Edinger, and Tiina Brandt. "Expectations for leadership-generation Y and innovativeness in the limelight." *European Conference on Management, Leadership & Governance*. Academic Conferences International Limited, 2013.
- Kuran, Evrim. "Telgraftan tablete." *Destek Yayınları* (2018).
- Lancaster, L. C. "When generations collide: Who they are. why they clash, how to solve the generational puzzle at work/Lancaster LC, Stillman D." (2002).
- Kotler, Philip, and Nancy Lee. *Social marketing: Changing behaviors for good*. SAGE Publications, Incorporated, 2015.
- Levickaite, Rasa. "Generations X, Y, Z: How social networks form the concept of the world without borders (the case of Lithuania)." *LIMES: Cultural Regionalistics* 3.2 (2010): 170-183.
- Manas, Alphan. "Yeniden Baby-Boomers." (2006). Forbes Dergisi. www.alphanmanas.com/65/
- Mannheim, Karl. "The problem of generations." *Psychoanalytic review* 57.3 (1970): 378-404.
- Marketing Türkiye, 2018, Gençler Belirledi: En "İdeal" İşverenler. <https://www.marketingturkiye.com.tr/arastirmalar/en-ideal-isveren/#Contentwrapper>
- McCrinkle, Mark. "The ABC of XYZ: Understanding the Global Generations/Mark McCrinkle." Australia: McCrinkle Research Pty, 2009.–290 p (2014).
- Mengi, Zeynep. "İş başarısında kuşak farkı." *Erişim Yeri: www.kigem.com/content.asp* (2009).
- Moreno, Flor Madrigal, et al. "The characterization of the millennials and their buying behavior." *International Journal of Marketing Studies* 9.5 (2017): 135-144.
- Moss, S. "Generational Cohort Theory. Psychlopedia, Key theories, Developmental Theories." (2010).
- Newman, D. M. "Sosyoloji Günlük Yaşamın Mimarisini Keşfetmek,(Çev: D. Ali Arslan)." *Nobel Akademik Yayıncılık: Ankara* (2013).
- Nimon, Sally. "Generation Y and Higher Education: The " Other" Y2K." *Journal of institutional research* 13.1 (2007): 24-41.
- Noble, Stephanie M., Diana L. Haytko, and Joanna Phillips. "What drives college-age Generation Y consumers?." *Journal of business research* 62.6 (2009): 617-628.

- OECD (2015), Pensions at a Glance 2015: OECD and G20 indicators, Paris: OECD Publishing. Doi: 10.1787/pension_glance-2015-en.
- OECD, <https://data.oecd.org/tax/social-security-contributions.htm>
- Onar, Ayşe Gamze. *Türkiye'de emeklilik yatırım fonlarının yönetimi*. MS thesis. TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2010.
- Oran, Serap Sarıtaş. "Türkiye'de Emeklilik Sisteminin Finansallaşma Çerçevesinde Analizi: Bireysel Emeklilik Sistemi." *Mülkiye Dergisi* 41.3 (2017): 49-81.
- Özdemir, Süleyman. *Küreselleşme sürecinde refah devleti*. İstanbul Ticaret Odası, 2007.
- Özel, Özgür, and Cihan Yalcin. *Yurtici Tasarruflar ve Bireysel Emeklilik Sistemi: Türkiye'deki Uygulamaya İlişkin Bir Değerlendirme*. No. 1304. 2013.
- Özyüksel, Suna, and Umut Günay. "Retirement preparedness in turkey and the need for personal financial planning." (2019).
- Parry, Emma, and Peter Urwin. "Generational differences in work values: A review of theory and evidence." *International journal of management reviews* 13.1 (2011): 79-96.
- Pilcher, Jane. "Mannheim's sociology of generations: an undervalued legacy." *British Journal of Sociology* (1994): 481-495.
- Queen, Michael Ict Summit Eurasia- Bilişim Zirvesi Konuşması, Ekim 2011, <Http://Www.Burakergun.Com.Tr/Y-Kusagi-Yoneticiler-Ve-Y-Kusaginin-Yonetimi/>
- Holzmann, Robert, Richard Paul Hinz, and Mark Dorfman. "Pension systems and reform conceptual framework." *World Bank Discussion Paper* 824 (2008).
- Reisenwitz, Timothy H., and Rajesh Iyer. "Differences in generation x and generation y: Implications for the organization and marketers." *Marketing management journal* 19.2 (2009).
- Samancı, Selen. *Türkiye'de Bireysel Emeklilik Sisteminin Analizi ve Tüketicilerin Yaklaşımları Üzerine Bir Araştırma (Ankara İli Örneği)* , (Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara, 25. Diss. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2010.
- Sgk (2019). Sgk Veri Uygulaması. Erişim <Https://Veri.Sgk.Gov.Tr/>
- SGK, Birinci Yılında Sosyal Güvenlik Sisteminin Değerlendirilmesi, 2008, s. 46
- SGK, http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/aylik_istatistik_bilgileri
- SGK, Sosyal Güvenlik Reformu: Uygulama Öncesi Yeni Yaklaşım, 2007, s. 35

- Solmaz, Arzu. Bireysel emeklilik fonlarının Türkiye ekonomisindeki önemi, gelişimi ve Avrupa Birliği ülkeleriyle karşılaştırılması. MS thesis. Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2016.
- Jonassen, David, et al. *Handbook of research on educational communications and technology: a project of the association for educational communications and technology*. Routledge, 2008.
- SPK, 2019 <https://www.spk.gov.tr/Sayfa/AltSayfa/286>
- Srinivasan, Vasanthi. "Multi generations in the workforce: Building collaboration." *IIMB Management Review* 24.1 (2012): 48-66.
- Şakar, Müjdat. "Sosyal Sigortalar Uygulaması, 10." *Baskı, İstanbul* (2011).
- Tdk, 2019 <https://sozluk.gov.tr/?Kelime=Kuşak>
- TDK, 2019, <https://sozluk.gov.tr/?kelime=20emekli>
- The GMP Group and TEMASEK Polytechnic, "Y" are they different? A Study of Gen Y at Work, Their View & How They Are Viewed. 2009
- The World Bank, Averting Olg Age Crisis: Policies to Protect The Old and Promote Growth, Oxford University Press, A World Bank Policy Research Report, 1994, s.10.
- Ware, Christina V. *Generation X and Generation Y in the workplace: A study comparing work values of Generation X and Generation Y*. Diss. Capella University, 2013.
- TÜİK, <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=33777>
- Tüsiad, Türk Emeklilik Sisteminde Reform, Tüsiad Yayını, İstanbul 2004,
- Uluyol, Osman. "Türkiye'de Ailelerin Tasarruf Yapma Alışkanlıkları ve Tasarrufları Değerlendirme Yöntemleri Üzerine Bir Araştırma." *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi* 10.35 (2011): 167-179.
- United Nations, 2019, World Population Prospects, <https://population.un.org/wpp/Graphs/>
Erişim: 19.01.2019
- Universum, Turkey's Most Attractive Employers, 2017, <https://universumglobal.com/Rankings/Turkey/>
- Arts, Wil, and John Gelissen. "Three worlds of welfare capitalism or more? A state-of-the-art report." *Journal of European social policy* 12.2 (2002): 137-158.
- Wiedmer, Terry. "Generations do differ: Best practices in leading traditionalists, boomers, and generations X, Y, and Z." *Delta Kappa Gamma Bulletin* 82.1 (2015): 51-58.
- Yanardağ, Özgür. "Türkiye'de Sosyal Güvenlik Sistemi ve Bireysel Emeklilik Sisteminin Etkinliği: Muğla İli Üzerine Ampirik Bir İnceleme." *Muğla Üniversitesi SBE Yayınlanmamış Doktora Tezi, Muğla* (2010).

- Yıldırım, Aydın. "Bireysel emeklilik sisteminde fonların yönetimi, Türkiye uygulamaları, örnek ülkelerle karşılaştırılması." (2010).
- Yüksekbilgili, Zeki. "Türkiye’de Y Kuşağının Yaş Aralığı." *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi* 14.53 (2015): 259-267.
- Zemke, Ron, Claire Raines, and Bob Filipczak. *Generations at work: Managing the clash of Boomers, Gen Xers, and Gen Yers in the workplace*. Amacom, 2013.
- “Obstacles to Millennial Retirement.” 2016. *Journal of Financial Planning* 29 (9): 14.
<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&AuthType=ip&db=bth&AN=118031047&site=eds-live>.
- “Quick Look: Millennials vs. Retirement Stereotypes.” 2019. *Plans & Trusts* 37 (4): 7.
<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&AuthType=ip&db=bth&AN=137189391&site=eds-live>.
- Banks, J. (2010) Cognitive Function, Financial Literacy and Financial Outcomes at Older Ages: Introduction. *The Economic Journal*, 120, F357-F362.
- Beehr, T. A. (1986). The process of retirement: A review and recommendations for future investigation. *Personnel Psychology*, 39(1): 31–55.
- Bevan-Dye, A.L. & Surujlal, J. 2011. Attitudes towards materialism in sport and materialism tendencies amongst Black Generation Y students. *African journal for physical, health education, recreation and dance, supplement*, 17(4):43-55.
- Boon, T.H., Yee, H.S. & Ting, H.W. 2011. Financial literacy and personal financial planning in Klang Valley, Malaysia. *International journal of economics and management*, 5(1):149-168.
- Borden, L.M., Lee, S., Serido, J. & Dawn, C. 2008. Changing college students’ financial knowledge, attitudes and behaviour through seminar participation. *Journal of family economics*, 29(1):23-40.
- Botha, M., Du Preez, L., Geach, W., Goodall, B., Palframan, J., Rossini, L. & Rabenowitz, P. 2011. *Fundamentals of financial planning 2012*. Durban: LexisNexis.
- Burke, J., Hung, A. A., & Luoto, J. E. (2015). Automatic enrollment in retirement savings vehicles (Working Paper No. 117). Santa Monica, CA: RAND Corporation. Retrieved from <https://pdfs.semanticscholar.org/8830/5ed23647b9fee56779e64c55405d5f921d9c.pdf>
- Carlo de Bassa Scheresberg, 2015, “Generation Y Personal Finances: a Crisis of Confidence and Capability.” Accessed February 20, 2020.
<https://www.fincap.org.uk/en/insights/generation-y-personal-finances-a-crisis-of-confidence-and-capability>.
- Clark, R. L., Craig, L. A., & Sabelhaus, J. (2011). *State and Local Retirement Plans in the United States*. Northampton: MA: Edward Elgar Publishing.
- Clark, Robert L., Morrill, Melinda Sandler, & Allen, Steven G. (2012). The role of financial literacy in determining retirement plans. *Economic Inquiry*, 50(4), 851
- Collinson, C. (2012). The retirement readiness of three unique generations: Baby boomers, generation X, and millennials. *Journal Article*.

- Copeland, C. (2015). Individual retirement account balances, contributions, and rollovers, 2013 with longitudinal results 2010–2013: The EBRI IRA database. Retrieved from https://www.ebri.org/pdf/briefspdf/EBRI_IB_414.May15.IRAs.pdf
- Cornett, M.M., Adair, T.A. & Nofsinger, J. 2009. Finance applications and theory. New York: McGraw-Hill.
- Correia, M. (2013) LIMRA: Gens X & Y about retirement saving. *Employee Benefits News* 27(3): 22–23.
- Cude, B.J., Lawrence, F.C., Lyons, A.C., Metzger, K., LeJeune, E., Marks, L. & Machtmes, K. 2006. College students and financial literacy: what they know and what we need to learn. *Eastern family economics and resource management association*:102109.
- Cudmore, B.A., Patton, J., Ng, K. & McClure, C. 2010 The millennials and money management. *Journal of management and marketing research*, 4(1):1-28.
- Çelik, Z., (2009). Adana İlinde Hanehalkı Gelir ve Tasarruf Eğilimlerinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Adana: Çukurova Üniversitesi SBE
- DeVaney, S. A., & Chiremba, S. T. (2005). Comparing the retirement savings of the baby boomers and Other cohorts. *Compensation and working conditions online*. Retrieved from <https://www.bls.gov/opub/mlr/cwc/comparing-the-retirement-savings-of-the-baby-boomers-and-other-cohorts.pdf>
- Dynan, K. E., Skinner, J., & Zeldes, S. P. (2000). Do the rich save more? (No. w7906). National Bureau of Economic Research.
- Farrell, J., & Shoag, D. (2016). Asset management in public DB and non-DB Pension Plans. *Journal of Pension Economics & Finance*, 15(4), 379–406.
- Fidelity Investments (2016). 2016 Fidelity investments millennial money study. Retrieved from <https://>
- Fisher, I. (1930). *The Theory of Interest*. London: Macmillan.
- Fornero, E., & Monticone, C. (2011). Financial literacy and pension plan participation in Italy. *Journal of Pension Economics and Finance*, 10 (4), 547-564.
- Foster, L, 2012, 'I Might not Live That Long!' A Study of Young Women's Pension Planning in the Uk, *Social & Policy Administration*, Vol. 46, No. 7, December 2012, pp. 769–787
- Gale, William G., Hilary Gelfond, and Jason J. Fichtner. "How Will Retirement Saving Change by 2050? Prospects for the Millennial Generation." *Prospects for the Millennial Generation* (December 2018) (2018).
- GAO, 2019, *The Nation's Retirement System: A Comprehensive Re-evaluation Needed to Better Promote Future Retirement Security*
- Garman, E.T. & Fogue, R.E. 2008. *Personal finance*. 9th ed. USA: Cengage Learning.
- Ghilarducci, T., Saad-Lessler, J., & Bahn, K. (2015). Are U.S. workers ready for retirement?: Trends in plan sponsorship, participation, and preparedness. *Journal of Pension Benefits*, Ferenczy Benefits Law Center, Winter, 25–39
- Ginn, J., & MacIntyre, K. (2013). UK pension reforms: is gender still an issue?. *Social Policy and Society*, 12(01), 91-103.
- Gitman, L.J. & Joehnk, M.D. 2008. *Personal financial planning*. New York: SouthWestern Thompson Learning

- Gökmen, Habil (2012), Finansal Okuryazarlık, Hiperlink Yayınları, İstanbul.
- Hermansson, Cecilia. (2015). Understanding the relationships between bank-customer relations, financial advisory services and saving behavior. KTH, Centrum för bank och finans, Cefin.
- Hilgert, M. ve Hogarth J. (2002), Financial Knowledge, Experience and Learning Preferences: Preliminary Results From A New Survey On Financial Literacy, Consumer Interests Annual, 48.
- Hira, T. K., Rock, W. L., & Loibl, C. (2009). Determinants of retirement planning behaviour and differences by age. *International Journal of Consumer Studies*, 33(3), 293–301.
- Holden, K. C., & Fontes, A. (2009). Economic security in retirement: How changes in employment and marriage have altered retirement-related economic risks for women. *Journal of Women, Politics & Policy*, 30(2–3), 173–197.
- “The Future of Retirement -Shifting Sands USA Report - HSBC.” Accessed February 21, 2020. https://www.us.hsbc.com/content/dam/hsbc/us/docs/pdf/Future_of_Retirement_10_USA_Report_Final.pdf.
- <https://advinda.com/an-overview-of-the-us-pension-system/ia.com/assets/pdf/commercial/retirement-employee-benefits/perspectives/2016-millennial-retirement-study.pdf>
- Katona, G. (1975). *Psychological Economics*, New York: Elsevier
- Kelly, Paul, Vince Pacilio, and Adriano Coelle. 2015, “Generation Lost: Engaging Millennials with Retirement Saving.” BNY Mellon. Accessed February 11, 2020. https://www.bnymellon.com/emea/en/_locale-assets/pdf/our-thinking/generation-lost.pdf.
- Knoll, M. A., Tamborini, C. R., & Whitman, K. (2012). I do...want to save: Marriage and retirement savings in young households. *Journal of Marriage and Family*, 74(1), 86–100. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2011.00877.x>
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2006). New directions in goal-setting theory. *Current directions in psychological science*, 15(5), 265-268.
- Lusardi, A. (1999). Informal expectations and savings for retirement. In H. J. Aaron (Ed.), *Behavioral dimensions of retirement economics* (pp. 81–124). Washington, DC: Brookings Institution
- Lusardi, A., & Mitchell, O. (2009). How ordinary consumers make complex economic decisions: Financial literacy and retirement readiness. NBER Working Paper, 15350.
- Lusardi, A., & Mitchell, O. S. (2007). Baby boomer retirement security: The roles of planning, financial literacy, and housing wealth. *Journal of Monetary Economics*, 54(1), 205–224.
- Mahdzan, N.S. & Victorian, S.M.P. 2013. The determinants of life insurance demand: a focus on saving motives and financial literacy. *Asian social science*, 9(5):274-284
- Mandell, L. & Klein, L.S. 2009. The impact of financial literacy education on subsequent financial behavior. *Journal of financial counselling and planning*, 20(1):1524.
- McCrea, S., Liberman, N., Trope, Y., & Sherman, S. (2008). Construal level and procrastination. *Psychological Science*, 19, 1308–1314.
- Mitchell, O. S., McCarthy, D., Wisniewski, S. C., & Zorn, P. (2001). “Developments in State and Local Pension Plans.” In O.S. Mitchell and E. C. Husted, (Eds.), *Pensions in the Public Sector* (pp. 11- 40). Philadelphia, PA: University of Pennsylvania Press.

- Nazik, M.H. ve Ersoy, S., (2006). Aile ekonomisi. Ankara: Gazi Kitabevi
- Neelakantan, U., & Chang, Y. (2010). Gender differences in wealth at retirement. *The American Economic Review*, 100(2), 362–367.
- Nyberg, L (2008). Lars Nyberg: The financial crisis. Bank of International Settlements. Available at: <http://www.bis.org/review/r081017c.pdf>
- OECD, 2019, “Pensions at a Glance 2019 - OECD and G20 Indicators”. Accessed February 13, 2020. <http://www.oecd.org/publications/oecd-pensions-at-a-glance-19991363.htm>.
- Oktayer, Nagihan, and Asuman Oktayer. "ÖZEL EMEKLİLİK FONLARININ FİNANSAL PİYASALARIN GELİŞİMİNE ETKİLERİ." *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 9.2 (2007): 55-80.
- Pentegra Retirement Services (2017). Pentegra Millennial Saving Survey. Retrieved from <http://www.pentegra.com/wp-content/uploads/2016/12/Pentegra-Millennial-Savings-Survey-Report.pdf>
- Pettigrew, N., Taylor, J., Simpson, C., Lancaster, J. and Madden, R. (2007) Live now, save later? Young people, saving and pensions. Department for Work & Pensions report by Ipsos Mori. Available at: www.Dwp.gov.uk/asd/asd5/rrs-index.asp
- PwC, (2015). Stand out for the right reasons -How financial services lost its mojo – and how it can get it bac. 1st ed. PwC. Available at: http://pwc.blogs.com/files/how-financial-services-lostits-mojo---and-how-it-can-get-it-back_full-report.pdf
- Rakıcı, Cemil, And Ela Mehmet. "Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sistemine Yönelik Vergisel Teşvikler." *Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 16.3 (2016): 89-110.
- Rhee, N. (2013). Race and retirement insecurity in the United States. Washington, DC: National Institute
- Sabri, M.F., Cook, C.C. & Gudmunson, C.G. 2012. Financial well-being of Malaysian college students. *Asian education and development studies*, 1(2):153-170.
- Saraç, Esra (2014), Finansal Okuryazarlık ve Dumlupınar Üniversitesi Öğrencilerinin Finansal Okuryazarlık Düzeylerinin Ölçülmesi Üzerine Bir Araştırma, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi-Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Schewe, C. D., Debevec, K., Madden, T. J., Diamond, W. D., Parment, A., & Murphy, A. (2013). “If You've Seen One, You've Seen Them All!” Are Young Millennials the Same Worldwide?. *Journal of international consumer marketing*, 25(1), 3-15.
- Shaw, K., & Waite, K. (2015). Exploring the pension ‘X factor’ for generation Y men. *Journal of Financial Services Marketing*, 20(2), 122-132.
- Shrimpton, Hannah. 2017 “Millennial Myths and Realities.” Ipsos MORI. Accessed February 20, 2020. <https://www.ipsos.com/ipsos-mori/en-uk/millennial-myths-and-realities>.
- Shuttleworth, C.C. 2009. Towards a financial literacy model as a coordinating interface between financial information and decision makers. Pretoria: UP. (Thesis – PhD).
- Stawski, R. S., Hershey, D. A., & Jacobs-Lawson, J. M. (2007). Goal clarity and financial planning activities as determinants of retirement savings contributions. *The International Journal of Aging and Human Development*, 64(1): 13–32.
- Sunden, A.E. and Surette, B.J. (1998), “Gender differences in the allocation of assets in retirement savings plans”, *The American Economic Review*, Vol. 88 No. 2, pp. 207-11.

- Swart, N. 2009. *Manage your money: basic financial life skills for South Africans*. 2nd ed. Pretoria: Van Schaik.
- Symanowitz, C.D. 2006. *The relationship between financial literacy, economic measures and delayed gratification in South African high school learners*. Pretoria: UP. (Dissertation – MBA).
- The World Bank, *Longevity Statistics 2018*
- Traynor, P. (2015). *The Generation game: Savings for the new millennials*. BNY Mellon, December 2015.
- Traynor, Paul. “The Generation Game - Deloitte.” Deloitte, 2014.
<https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/lu/Documents/financial-services/performance/lu-generation-game-savings-millennial-012015.pdf>.
- U.S. Bureau of Labor Statistics (BLS). (2011). *A Snapshot of State and Local Government Employee Benefits. Program Perspectives*. 3 (1).
- U.S. Census Bureau. (2012). *Public Pensions: State-Administered Defined Benefit Data Summary Report: 2012*. Washington, DC: U.S. Government Printing Office.
- Van Rooij, M. C., Lusardi, A., & Alessie, R. J. (2011). Financial literacy and retirement planning in the Netherlands. *Journal of Economic Psychology*, 32(4), 593-608.
- VanDerhei, J., Holden, S., Alonso, L., & Copeland, C. (2008). *401(k) plan asset allocation, account balances, and loan activity in 2007 (Issue Brief, No. 324)*. Washington DC: Employee Benefits Research Institute. Retrieved from https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1318375
- Wärneryd, K.-E. (1999). *The Psychology of Saving - A Study on Economic Psychology*. Cheltenham, UK: Edward Elgar.
- Warschauer, T. 2002. The role of universities in the development of the personal financial planning profession. *Financial services review*, 11(3):201-216
- Wells Fargo (2016). *2016 Wells Fargo Millennial Study*. Retrieved from https://www08.wellsfargomed.com/bin-public/060_www_fidelity_com/documents/pr/millennial-money-fact-sheet.pdf
- Yao, Rui, and Guopeng Cheng. 2017. “Millennials’ Retirement Saving Behavior: Account Ownership and Balance.” *Family & Consumer Sciences Research Journal* 46 (2): 110–28. doi:10.1111/fcsr.12241
- Young Invincibles ,January 2017, *Financial Health of Young America: Measuring Generational Declines between Baby Boomers & Millennials*
- Gürbüz, S., & Şahin, F. (2016). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Sarıgül, Haşmet 2015 “Finansal Okuryazarlık Tutum ve Davranış Ölçeği: Geliştirme, Geçerlilik ve Güvenilirlik” *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi - Cilt:13 Sayı:1 (Ocak 2015)* - Doi: <http://dx.doi.org/10.11611/JMER408>
- Günay, Gülay. 2013 “Emekliliği Planlama Süreci Ölçeğinin Türkçe Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması: Karabük Üniversitesi Örneği” *Turkish Journal of Geriatrics* 16 (1) 84-94

- Noone JH, Stephens C, Alpass F. The Process of Retirement Planning Scale (PRePS): Development and validation. *Psychological Assessment* 2010;22(3):520-31.
- Sterbenz, C. (2015). Here's who comes after generation Z - and they're going to change the world forever. Retrieved from [https:// www.businessinsider.in/Heres-who-comes-after-Generation-Z-andtheyre-going-to-change-the-world-forever/articleshow/50060434.cms](https://www.businessinsider.in/Heres-who-comes-after-Generation-Z-andtheyre-going-to-change-the-world-forever/articleshow/50060434.cms)
- Wiedmer, T. (2015). Generations do differ: Best practices in leading traditionalists, boomers, and generations X, Y, and Z. *Delta Kappa Gamma Bulletin*, 82(1), 51-58
- Liffreing, I. (2018). Forget millennials, Gen Alpha is here (mostly). Retrieved from <https://digiday.com/marketing/forget-millennials-gen-alpha/>



EK 1: ANKET SORULARI

1. KİŞİSEL BİLGİLER

- Cinsiyetiniz
 - Erkek
 - Kadın

- Yaşınız
 - 20-40
 - 41-50
 - 51-65
 - 66 ve üstü

- Eğitim Düzeyiniz
 - Lise ve altı
 - Üniversite
 - Yüksek Lisans / Doktora

- Medeni Durumunuz
 - Evli
 - Bekar

2. FİNANSAL BİLGİLER

- Aylık Ortalama Geliriniz
 - 2.000 TL ve altı
 - 2.001 TL – 5.000 TL
 - 5.001 TL – 10.000 TL
 - 10.001 ve üstü

- Gelirleriniz giderleriniz karşılıyor mu?
 - Evet
 - Hayır

- İkamet Ettiğiniz Evinizin Durumu
 - Kendi evimiz
 - Kira
 - Diğer

- Kendinize ait otomobiliniz var mı?
 - Evet
 - Hayır

3. EMEKLİLİĞİ PLANLAMA SÜRECİ ÖLÇEĞİ

FPS: Finansal Planlama Süreci

YTP: Yaşam Tarzını Planlama Süreci

PSPS: Psiko-sosyal Planlama Süreci

SPS: Sağlık Planlama Süreci

1. Gelecekteki finansal durumum hakkında çok düşündüm. (FPS)
 - a. Kesinlikle Doğru Değil
 - b. Doğru Değil
 - c. Doğru olup olmadığından emin değilim
 - d. Doğru
 - e. Kesinlikle Doğru

2. Mevcut finansal durumum ile emekli olduğumda sahip olmak istediğim finansal durumumu sık sık karşılaştırıyorum. (FPS)
 - a. Kesinlikle Doğru Değil
 - b. Doğru Değil
 - c. Doğru olup olmadığından emin değilim
 - d. Doğru
 - e. Kesinlikle Doğru

3. Emeklilere yönelik finansal konular hakkında net bir bilgiye sahip değilim. (FPS)
 - a. Kesinlikle Doğru Değil
 - b. Doğru Değil
 - c. Doğru olup olmadığından emin değilim
 - d. Doğru
 - e. Kesinlikle Doğru

4. Emeklilere yönelik finansal konular hakkında ailemle sık sık konuşuyorum. (FPS)
- Kesinlikle Doğru Değil
 - Doğru Değil
 - Doğru olup olmadığından emin değilim
 - Doğru
 - Kesinlikle Doğru
5. Uzun vadede sağlığım hakkında çok düşünüyorum. (SPS)
- Kesinlikle Doğru Değil
 - Doğru Değil
 - Doğru olup olmadığından emin değilim
 - Doğru
 - Kesinlikle Doğru
6. Şimdiki sağlık durumum ile gelecekte olmasını istediğim sağlık durumumu sıklıkla karşılaştırıyorum. (SPS)
- Kesinlikle Doğru Değil
 - Doğru Değil
 - Doğru olup olmadığından emin değilim
 - Doğru
 - Kesinlikle Doğru
7. Yaşlı insanlar için sağlığın önemi hakkında net bir bilgiye sahibim. (SPS)
- Kesinlikle Doğru Değil
 - Doğru Değil
 - Doğru olup olmadığından emin değilim
 - Doğru
 - Kesinlikle Doğru
8. Gelecekteki sağlığım hakkında ailemle sık sık konuşuyorum. (SPS)
- Kesinlikle Doğru Değil
 - Doğru Değil
 - Doğru olup olmadığından emin değilim
 - Doğru
 - Kesinlikle Doğru

9. Emeklilikte zamanımı nasıl geçireceğim hakkında çok fazla düşünüyorum.
(YTP)
- Kesinlikle Doğru Değil
 - Doğru Değil
 - Doğru olup olmadığından emin değilim
 - Doğru
 - Kesinlikle Doğru
10. Zamanımı şimdi nasıl geçirdiğim ile emeklilikte zamanımı nasıl geçirmek istediğimi sık sık karşılaştırıyorum. (YTP)
- Kesinlikle Doğru Değil
 - Doğru Değil
 - Doğru olup olmadığından emin değilim
 - Doğru
 - Kesinlikle Doğru
11. Emekli insanların zamanlarını nasıl geçirdikleri konusunda net bir bilgiye sahibim. (YTP)
- Kesinlikle Doğru Değil
 - Doğru Değil
 - Doğru olup olmadığından emin değilim
 - Doğru
 - Kesinlikle Doğru
12. Emekli insanların zamanlarını nasıl geçirdikleri hakkında ailemle sık sık konuşuyorum. (YTP)
- Kesinlikle Doğru Değil
 - Doğru Değil
 - Doğru olup olmadığından emin değilim
 - Doğru
 - Kesinlikle Doğru
13. Emekli bir insan olarak aile içindeki rollerim hakkında çok fazla düşünüyorum.
(PSPS)
- Kesinlikle Doğru Değil
 - Doğru Değil
 - Doğru olup olmadığından emin değilim
 - Doğru
 - Kesinlikle Doğru

14. Emekli bir insan olarak toplum içindeki rollerim hakkında çok fazla düşünüyorum. (PSPS)
- Kesinlikle Doğru Değil
 - Doğru Değil
 - Doğru olup olmadığından emin değilim
 - Doğru
 - Kesinlikle Doğru
15. Emekli olduklarında insanların rollerinin nasıl değişebileceği konusunda net bir bilgiye sahibim. (PSPS)
- Kesinlikle Doğru Değil
 - Doğru Değil
 - Doğru olup olmadığından emin değilim
 - Doğru
 - Kesinlikle Doğru
16. Şimdiki rollerimi emekli bir birey olduğumda sahip olmak istediğim rollerle sık sık karşılaştırıyorum. (PSPS)
- Kesinlikle Doğru Değil
 - Doğru Değil
 - Doğru olup olmadığından emin değilim
 - Doğru
 - Kesinlikle Doğru
17. Emekli insanların rolleri hakkında ailemle sık sık konuşuyorum. (PSPS)
- Kesinlikle Doğru Değil
 - Doğru Değil
 - Doğru olup olmadığından emin değilim
 - Doğru
 - Kesinlikle Doğru
18. Emekli olmanın nasıl bir şey olduğu konusunda insanlarla sık sık konuşuyorum. (PSPS)
- Kesinlikle Doğru Değil
 - Doğru Değil
 - Doğru olup olmadığından emin değilim
 - Doğru
 - Kesinlikle Doğru

19. Emeklilikteki finansal durumum hakkında düşünmeye başlamak için çok erken. (FPS)
- Kesinlikle Doğru Değil
 - Doğru Değil
 - Doğru olup olmadığından emin değilim
 - Doğru
 - Kesinlikle Doğru
20. Şimdiden finansal hazırlıklar yapmak yerine emekliliğe yakın herhangi bir finansal konuyla uğraşmayı tercih ederim. (FPS)
- Kesinlikle Doğru Değil
 - Doğru Değil
 - Doğru olup olmadığından emin değilim
 - Doğru
 - Kesinlikle Doğru
21. Benim yaşındaki insanların emeklilik için finansal hazırlıklar yaptıklarını biliyorum. (FPS)
- Kesinlikle Doğru Değil
 - Doğru Değil
 - Doğru olup olmadığından emin değilim
 - Doğru
 - Kesinlikle Doğru
22. Emeklilik için finansal hazırlıklar yapmak gerekli. (FPS)
- Kesinlikle Doğru Değil
 - Doğru Değil
 - Doğru olup olmadığından emin değilim
 - Doğru
 - Kesinlikle Doğru
23. Uzun vadeli sağlığımı düşünmek için daha çok erken. (SPS)
- Kesinlikle Doğru Değil
 - Doğru Değil
 - Doğru olup olmadığından emin değilim
 - Doğru
 - Kesinlikle Doğru

24. Şimdiden uzun vadeli sağlığım için hazırlık yapmak yerine, ortaya çıktığında sağlık konularıyla uğraşmayı tercih ederim. (SPS)
- Kesinlikle Doğru Değil
 - Doğru Değil
 - Doğru olup olmadığından emin değilim
 - Doğru
 - Kesinlikle Doğru
25. Emeklilikte zamanımı nasıl geçireceğim hakkında düşünmeye başlamak için daha çok erken. (YTP)
- Kesinlikle Doğru Değil
 - Doğru Değil
 - Doğru olup olmadığından emin değilim
 - Doğru
 - Kesinlikle Doğru
26. Şimdiden emekliliğimde zamanımı nasıl geçireceğimi düşünmek yerine emekli olduğumda zamanımı nasıl geçireceğime karar vermeyi tercih ederim. (YTP)
- Kesinlikle Doğru Değil
 - Doğru Değil
 - Doğru olup olmadığından emin değilim
 - Doğru
 - Kesinlikle Doğru
27. Benim yaşındaki insanların zamanlarını geçirmek için yeni yollar geliştirdiklerini biliyorum. (YTP)
- Kesinlikle Doğru Değil
 - Doğru Değil
 - Doğru olup olmadığından emin değilim
 - Doğru
 - Kesinlikle Doğru
28. Emeklilik için yeni aktiviteler geliştirmek gerekli. (YTP)
- Kesinlikle Doğru Değil
 - Doğru Değil
 - Doğru olup olmadığından emin değilim
 - Doğru
 - Kesinlikle Doğru

29. Emekli bir birey olarak rollerimi düşünmek için daha çok erken. (PSPS)
- Kesinlikle Doğru Değil
 - Doğru Değil
 - Doğru olup olmadığından emin değilim
 - Doğru
 - Kesinlikle Doğru
30. Şimdiden emeklilikteki rollerime hazırlanmak yerine, gelecekteki rollerim ortaya çıktığında onlarla ilişkili herhangi bir konuda uğraşmayı tercih ederim. (PSPS)
- Kesinlikle Doğru Değil
 - Doğru Değil
 - Doğru olup olmadığından emin değilim
 - Doğru
 - Kesinlikle Doğru
31. Benim yaşındaki insanların rollerindeki değişimler için hazırladıklarımı biliyorum. (PSPS)
- Kesinlikle Doğru Değil
 - Doğru Değil
 - Doğru olup olmadığından emin değilim
 - Doğru
 - Kesinlikle Doğru
32. Emekli bir birey olarak rollerimdeki değişimler için hazırlanmak gerekli. (PSPS)
- Kesinlikle Doğru Değil
 - Doğru Değil
 - Doğru olup olmadığından emin değilim
 - Doğru
 - Kesinlikle Doğru
33. Bugün emekli olmak zorunda kalırsam, emeklilikte gerekecek yeterli paraya sahibim. (FPS)
- Kesinlikle Doğru Değil
 - Doğru Değil
 - Doğru olup olmadığından emin değilim
 - Doğru
 - Kesinlikle Doğru

34. 65 yaşında emekli olmak zorunda kalırsam, emeklilikte gerekecek yeterli paraya sahibim. (FPS)
- Kesinlikle Doğru Değil
 - Doğru Değil
 - Doğru olup olmadığından emin değilim
 - Doğru
 - Kesinlikle Doğru
35. Aile üyeleri gelirimizden yeterli bir oranı biriktiriyor veya bununla yatırım yapıyorlar. (FPS)
- Kesinlikle Doğru Değil
 - Doğru Değil
 - Doğru olup olmadığından emin değilim
 - Doğru
 - Kesinlikle Doğru
36. Emekli olduğum zaman, emeklilik için istediğim yaşam standartını sağlamak için yeterli gelire sahip olacağım. (FPS)
- Kesinlikle Doğru Değil
 - Doğru Değil
 - Doğru olup olmadığından emin değilim
 - Doğru
 - Kesinlikle Doğru
37. Emekli olduğum zaman borçsuz bir eve sahip olmuş olacağım. (FPS)
- Kesinlikle Doğru Değil
 - Doğru Değil
 - Doğru olup olmadığından emin değilim
 - Doğru
 - Kesinlikle Doğru
38. Emekli olduğum zaman beklenmedik harcamalar için yeterli paraya sahip olacağım. (FPS)
- Kesinlikle Doğru Değil
 - Doğru Değil
 - Doğru olup olmadığından emin değilim
 - Doğru
 - Kesinlikle Doğru

39. Sadece uzun vadeli sağlığıma yararlı olacak olan besinleri alıyorum. (SPS)
- Kesinlikle Doğru Değil
 - Doğru Değil
 - Doğru olup olmadığından emin değilim
 - Doğru
 - Kesinlikle Doğru
40. Bütün sağlıksız olan alışkanlıklardan kaçınıyorum. (SPS)
- Kesinlikle Doğru Değil
 - Doğru Değil
 - Doğru olup olmadığından emin değilim
 - Doğru
 - Kesinlikle Doğru
41. Fiziksel aktivite yapmaya çalışıyorum. (düzenli olarak spor ve/veya yoga yapmak) (SPS)
- Kesinlikle Doğru Değil
 - Doğru Değil
 - Doğru olup olmadığından emin değilim
 - Doğru
 - Kesinlikle Doğru
42. Kanser, diabet ve kalp hastalıkları gibi hastalıklar için asla bir sağlık taraması yaptırmadım. (SPS)
- Kesinlikle Doğru Değil
 - Doğru Değil
 - Doğru olup olmadığından emin değilim
 - Doğru
 - Kesinlikle Doğru
43. Ben asla bir sağlığım için check-up yaptırmadım. (SPS)
- Kesinlikle Doğru Değil
 - Doğru Değil
 - Doğru olup olmadığından emin değilim
 - Doğru
 - Kesinlikle Doğru

44. Bugün emekli olmak zorunda kalsam, benim zamanımla yapabileceğim pek çok şey var. (YTP)
- Kesinlikle Doğru Değil
 - Doğru Değil
 - Doğru olup olmadığından emin değilim
 - Doğru
 - Kesinlikle Doğru
45. Son zamanlarda yeni ilgi alanları, aktiviteleri veya hobilerle meşgulüm. (YTP)
- Kesinlikle Doğru Değil
 - Doğru Değil
 - Doğru olup olmadığından emin değilim
 - Doğru
 - Kesinlikle Doğru
46. İş dışında yapmaktan hoşlandığım pek çok ilgilerim var. (YTP)
- Kesinlikle Doğru Değil
 - Doğru Değil
 - Doğru olup olmadığından emin değilim
 - Doğru
 - Kesinlikle Doğru
47. İşimden yavaş yavaş uzaklaşmaya başladım. (PSPS)
- Kesinlikle Doğru Değil
 - Doğru Değil
 - Doğru olup olmadığından emin değilim
 - Doğru
 - Kesinlikle Doğru
48. Çalışma saatlerimi azaltmaya başladım veya azalttım. (PSPS)
- Kesinlikle Doğru Değil
 - Doğru Değil
 - Doğru olup olmadığından emin değilim
 - Doğru
 - Kesinlikle Doğru

4. FİNANSAL OKURYAZARLIK TUTUM VE DAVRANIŞ ÖLÇEĞİ

1. Para ile ilgili konular karmaşıktır.
 - a. Tamamen Katılıyorum
 - b. Oldukça Fazla Katılıyorum
 - c. Kısmen Katılıyorum
 - d. Çok az Katılıyorum
 - e. Hiç Katılmıyorum

2. Planlanmış harcamalar için köşede para bulundurulmalıdır. (Tutum)
 - a. Tamamen Katılıyorum
 - b. Oldukça Fazla Katılıyorum
 - c. Kısmen Katılıyorum
 - d. Çok az Katılıyorum
 - e. Hiç Katılmıyorum

3. Finansal planlama ve bütçe çok parası olanlar için gereklidir. (Algı)
 - a. Tamamen Katılıyorum
 - b. Oldukça Fazla Katılıyorum
 - c. Kısmen Katılıyorum
 - d. Çok az Katılıyorum
 - e. Hiç Katılmıyorum

4. Günlük ve haftalık gibi kısa dönemler için harcama planı yapmak gereksizdir. (Algı)
 - a. Tamamen Katılıyorum
 - b. Oldukça Fazla Katılıyorum
 - c. Kısmen Katılıyorum
 - d. Çok az Katılıyorum
 - e. Hiç Katılmıyorum

5. Ne yaparsam yapayım finansal durumumda bir değişiklik olmaz. (Algı)
 - a. Tamamen Katılıyorum
 - b. Oldukça Fazla Katılıyorum
 - c. Kısmen Katılıyorum
 - d. Çok az Katılıyorum
 - e. Hiç Katılmıyorum

6. Finans konularında eğitim almak isterim. (İlgi)
- Tamamen Katılıyorum
 - Oldukça Fazla Katılıyorum
 - Kısmen Katılıyorum
 - Çok az Katılıyorum
 - Hiç Katılmıyorum
7. Alışveriş yapmak mutluluğum için çok önemlidir. (Harcama)
- Tamamen Katılıyorum
 - Oldukça Fazla Katılıyorum
 - Kısmen Katılıyorum
 - Çok az Katılıyorum
 - Hiç Katılmıyorum
8. Para, harcamak içindir, biriktirmek için değil. (Harcama)
- Tamamen Katılıyorum
 - Oldukça Fazla Katılıyorum
 - Kısmen Katılıyorum
 - Çok az Katılıyorum
 - Hiç Katılmıyorum
9. Harcamalarımı kontrol etmekte zorlanırım. (Harcama)
- Her zaman
 - Genellikle
 - Ara sıra
 - Çok Nadiren
 - Hiçbir zaman
10. Haftalık ve aylık harcama planları yaparım. (Tutum)
- Her zaman
 - Genellikle
 - Ara sıra
 - Çok Nadiren
 - Hiçbir zaman

11. Paramın nasıl bittiğini anlamam. (Harcama)

- a. Her zaman
- b. Genellikle
- c. Ara sura
- d. Çok Nadiren
- e. Hiçbir zaman

12. Alışveriş yaparken fiyatları kıyaslarım. (Tutum)

- a. Her zaman
- b. Genellikle
- c. Ara sura
- d. Çok Nadiren
- e. Hiçbir zaman

13. Bir şey satın alırken finansal durumumu dikkate alırım. (Tutum)

- a. Her zaman
- b. Genellikle
- c. Ara sura
- d. Çok Nadiren
- e. Hiçbir zaman

14. Gazetelerin ve televizyonların ekonomi ve finans haberlerini takip ederim. (İlgi)

- a. Her zaman
- b. Genellikle
- c. Ara sura
- d. Çok Nadiren
- e. Hiçbir zaman