



ANKARA
HACI BAYRAM VELİ ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

**TÜRKİYE’DE GAZETECİLERİN EMEKLİLİK SONRASI
DAVRANIŞLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA**

Melek ERHAN

Tez Danışmanı

Prof. Dr. Bülent BAYAT

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI

ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ BİLİM DALI

TEMMUZ - 2021



**TÜRKİYE’DE GAZETECİLERİN EMEKLİLİK SONRASI
DAVRANIŞLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA**

Melek ERHAN

**YÜKSEK LİSANS TEZİ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ BİLİM DALI**

**ANKARA HACI BAYRAM VELİ ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

TEMMUZ 2021

ETİK BEYAN

Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmasında; tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, tez çalışmasında yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi, kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı, bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu, bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

Melek ERHAN

06.07.2021

TÜRKİYE’DE GAZETECİLERİN EMEKLİLİK SONRASI DAVRANIŞLARI ÜZERİNE
BİR ARAŞTIRMA
(Yüksek Lisans Tezi)

Melek ERHAN

ANKARA HACI BAYRAM VELİ ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

Temmuz 2021

ÖZET

Bu araştırmada gazetecilerin emeklilik sonrasındaki yaşam tercihlerinin incelebilmesi için emeklilik hakkını elde ettikten sonraki kararları ve bu kararların gerekçesi olan nedenlerin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Tarama modeline uygun olarak tasarlanmış, betimleyici özellikte nicel bir araştırmadır. Araştırmanın evrenini basın kanununa bağlı olarak Türkiye’de “gazeteci” tanımı ile çalışarak emekliliği hak eden gazeteciler ve fiilen emekli gazeteciler oluşturmaktadır. Evrenden çalışma grubu olarak seçilen Türkiye Gazeteciler Konfederasyonu, Çağdaş Gazeteciler Derneği, Parlamento Muhabirleri Derneği, Foto Muhabirleri Derneği üyelerinden 194 gazeteciye ulaşılarak emeklilik kararı sonrasındaki davranışlarını betimleyebilmek için tasarlanan anket uygulanmıştır. Elde edilen veriler, SPSS 24 paket programında frekans (f), yüzde (%), aritmetik ortalama ile analiz edilmiştir. Araştırmadaki gazetecilerin %26,8’i emekliliği hukuken hak ettikten hemen sonra, %67’si ise en geç 5 yıl içinde emekli olmaktadır. Emeklilikten sonra yeniden çalışma yaşamına dönen gazetecilerin %64,7’si gazetecilik mesleğine devam etmekte, gazetecilik yapmayanların da %72,1’i de yine gazetecilikle ilintili işler yapmaktadır. Gazetecilerin %36,3’ü geçim sıkıntısı ve emekli aylığının yetersizliği, %27,4’ü mesleki tecrübeyi kullanmak, %22,6’sı üretken olmak, %4,1’i sosyal statünün devamı, %4,8’i boş zaman faaliyeti bulamama ve evde sıkılma nedenleriyle emeklilikte çalışmayı istemektedir. Emekli olan bu gazetecilerin %54,5’i ortaya çıkan boş zamanlarını ailesi ile ilgilenererek, %21,4’ü spor yaparak, %15,9’u hikâye, roman ya da şiir yazarak, %6,9’u el sanatı yaparak ve %1,4’ü resim yaparak değerlendirmektedir. Araştırmada kadın ve erkeklerin emeklilik ve sonrasındaki yaşamsal kararlarında farklılaşmalar da tespit edilmiştir. Buna göre, kadın gazetecilerin (%28,6) emeklilik sonrası sivil toplum kuruluşlarında çalışma tercihi erkeklerden (%17,9) fazladır. Erkek gazetecilerin büyük çoğunluğu (%47,3) emeklilik sonrası iş bulamadığı için çalışmazken, kadınların büyük çoğunluğu (%56) aileye vakit ayırmak, hayatı yaşamak, gazeteciliği zihinsel olarak sonlandırmak, yoğun iş temposundan sıkılmak, mesleğini gerektiği gibi yapamamak ve mesleğin uğradığı deformasyon gibi nedenlerle çalışmamaktadır.

Bilim Kodu : 113505
Anahtar Kelimeler : Gazeteci, Emeklilik, Emeklilik Sonrası, Medya
Sayfa Adedi : 116
Tez Danışmanı : Prof. Dr. Bülent Bayat

A RESEARCH ON THE BEHAVIOURS OF JOURNALISTS AFTER RETIREMENT IN
TURKEY
(M. Sc. Thesis)

Melek ERHAN

ANKARA HACI BAYRAM VELİ UNIVERSITY
THE INSTITUTE OF GRADUATE STUDIES

July 2021

ABSTRACT

In this research, the decisions after retirement, and their causes were aimed to investigate on a journalists group. The research was designed according to the “scanning model” which is one of the quantitative research methods. The population sampling in this study consists of retired journalists and journalists who deserved retirement by working with the definition on the press law in Turkey. 194 journalist members of Journalists Confederation of Turkey, Progressive Journalists Association, Parliament Correspondents Association and Photo journalist Association of Turkey, who were chosen by research group, completed a questionnaire that included measures of describing the behaviors after their individual retirement decisions. The results of the research shows that the majority (64.7%) of the journalists who re-started working after retirement returned back to journalism as a profession. Those who do not work as journalists (72.1%) also work in journalism-related jobs. 36.3% of the journalists in the sample wanted to work in retirement, due to financial difficulties and inadequate pensions, 27.4% want to use professional experience, 22.6% being productive, 4.1% continuation of social status, 4.8% not being able to find leisure time activities and being bored at home want to work. 54.5% of these retired journalists, spend their leisure times by dealing with their families, 21.4% by doing sports, 15.9% by writing stories, novels or poems, 6.9% by making handicrafts and 1.4% by drawing. The research also revealed differences between men and women in retirement and the vital decisions after retirement. Female journalists (28.6%) prefer to work in non-governmental organizations after retirement than men (17.9%). The majority of male journalists (47.3%) do not work because they cannot find a job after retirement, the majority of women (56%) does not work by the reasons as spending time with the family, living life, mentally ending journalism, getting bored with busy work pace, not doing their job properly, and the deformation of the profession.

Science Code : 113505
Key Words : Journalist, Media, Retirement, Post-retirement
Page Number : 116
Supervisor : Prof. Dr. Bülent Bayat

TEŞEKKÜR

Bu çalışmaya önemli katkıları olan, yol göstermeleri ve desteği ile yanımda olan danışmanın Sayın Prof. Dr. Bülent Bayat’a saygılarımı sunuyorum, teşekkür ediyorum.

Alandaki araştırmama katılan tüm meslektaşlarıma içten teşekkürlerimi sunuyorum.

Bu araştırmanın meslektaşlarıma ulaşmasına imkân sağlayan Parlamento Muhabirleri Derneği Başkanı Sayın Göksel Bozkurt’a, Türkiye Foto Muhabirleri Derneği Başkanı Sayın Rıza Özel’e, Çağdaş Gazeteciler Derneği Başkanı Sayın Can Güteryüzlü ile Çağdaş Gazeteciler Derneği Yönetim Kurulu üyeleri değerli dostlarım Cengiz Aldemir ve Kenan Şener’e ve Türkiye Gazeteciler Konfederasyonu Başkanı Sayın Nuri Kolaylı’ya teşekkürlerimi sunuyorum.

Çalışma döneminde beni daima teşvik eden, yürekten destekleyen ve çalışma imkanı sağlayan değerli eşim Prof. Dr. Çağrı Erhan’a ve yaşamıma değer katan sevgili çocuklarım Zeynep ve Çağan Erhan’a uyumları ve destekleri için sonsuz teşekkür ediyorum.

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	iv
ABSTRACT.....	v
TEŞEKKÜR.....	vi
İÇİNDEKİLER	vii
TABLoların LİSTESİ.....	xii
ŞEKİLLERİN LİSTESİ	xiv
KISALTMALAR	xv
1. GİRİŞ	1
2. GAZETECİ KİMDİR?.....	7
2.1. Genel Olarak Gazeteci Tanımı	7
2.2. Hukuken Gazeteci Tanımı.....	8
2.3. Basın Kartı Gazetecilik İlişkisi.....	9
2.4. Gazeteci Sayılmanın Kriterleri	10
2.4.1. Basın-İş Kanunu Kapsamına Giren İşyerinde Çalışma	10
2.4.2. Fikir ve Sanat İşinde Çalışma	11
2.4.3. Basın İş Sözleşmesine Bağlı Çalışma.....	12
2.5. Gazetecilerin Hukuki Hakları.....	13
2.5.1. Basın İş Kanunu'na Neden İhtiyaç Duyuldu?	13
2.5.2. Ücret Hakkı.....	16
2.5.2.1. Peşin ödeme ve gecikme faizi	16
2.5.2.2. İkramiye ve ilave ücret.....	17
2.5.2.3. Askerlik ve gebelikte ücret	18
2.5.2.4. Mahkûmiyet veya yayının tatili halinde ücret	19
2.5.3. Kıdem Tazminatı Hakkı	20
2.5.3.1. Kıdem tazminatına hak kazanma kriterleri	21

2.5.3.1.1. Basın İş Kanunu kapsamında gazeteci olmak	21
2.5.3.1.2. İş sözleşmesinin kanunda öngörülen şekilde sona ermesi	21
2.5.3.1.3. Meslekte en az 5 yıl çalışmış olma.....	22
2.5.4. Ölüm Tazminatı	23
2.5.5. Çalışma Süreleri ve Dinlenme Hakkı	23
2.5.6. Sendika Hakkı.....	24
2.5.7. Fiili Hizmet Süresi Zammı	26
3. EMEKLİLİK NEDİR?	31
3.1. Yaşlılık ve Emeklilik İlişkisi	31
3.1.1. Yaşlılık Kavramı.....	31
3.1.2. Emeklilik Kavramı.....	34
3.2. Emeklilik Kuramları.....	35
3.3. Emekliliğin Boyutları	39
3.3.1. Emekliliğin Hukuki Boyutu.....	39
3.3.2. Emekliliğin Ekonomik Boyutu	41
3.3.3. Emekliliğin Psikolojik Boyutu	41
3.3.4. Emekliliğin Sosyolojik Boyutu	42
3.4. Emeklilik Biçimleri	43
3.4.1. Zamana Göre Emeklilik.....	43
3.4.2. Tercihe Göre Emeklilik	44
3.4.3. Çalışma Durumuna Göre Emeklilik	44
4. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ.....	47
4.1. Araştırmanın Modeli	47
4.2. Araştırmanın Amacı	47
4.3. Araştırmanın Evreni ve Çalışma Grubu	48
4.4. Araştırmanın Sınırlılıkları	49
4.5. Verilerin Toplanması.....	50

4.6. Verilerin Analizi.....	51
5. ARAŞTIRMANIN BULGULARI.....	53
5.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri	53
5.1.1. Cinsiyet Durumu.....	53
5.1.2. Yaş Durumu.....	54
5.1.3. Medeni Durum.....	55
5.1.4. Eşin Çalışma Durumu.....	55
5.1.5. Okul Çağındaki Çocuk Durumu	56
5.1.6. İkamet Edilen İl	56
5.1.7. Eğitim Durumu	57
5.2. Gazeteciliğe İlişkin Genel Bulgular	58
5.2.1. Gazeteciliği Seçme Nedeni.....	58
5.2.2. Gazeteciliğin İlk Meslek Olma Durumu.....	59
5.2.3. Emekliliği Hak Etmede Yaş Durumu	59
5.2.4. Emekli Olma Süresi.....	60
5.2.5. Farklı İşyerlerinde Çalışma.....	61
5.2.6. Yöneticilik Yapma Durumu	62
5.2.7. Emeklilik Kararında İşyerinin Etkisi	62
5.2.8. Emeklilik Sonrası Çalışma Planı	63
5.2.9. Emeklilik Sonrası İkinci Kariyer	63
5.2.10. Emeklilik Sonrası Çalışma	64
5.3. Emeklilik Sonrası Çalışan Gazetecilere İlişkin Bulgular	65
5.3.1. Emeklilik Sonrası İşyeri Tercihi	65
5.3.2. Emeklilik Sonrası Kariyer Tercihi.....	65
5.3.3. Emeklilik Sonrası Kariyerin Gazetecilikle İlintisi.....	66
5.3.4. Emeklilik Sonrası Kariyerde Çalışma Statüsü.....	66
5.3.5. Emeklilik Sonrası Kariyerde Çalışma Süresi Planı	67

5.3.6. Emeklilik Sonrası Çalışma Tercihinin Nedenleri	68
5.3.7. Emeklilik Sonrası Kariyerde İş Arama Süresi.....	69
5.4. Emeklilik Sonrası Çalışmayan Gazetecilere İlişkin Bulgular	70
5.4.1. Emeklilik Sonrası Çalışmama Tercihinin Nedenleri	70
5.4.2. Emeklilik Sonrası Çalışmama Tercihinde Ücretin Önemi	71
5.5. Emeklilik Sonrası Yaşam Rutinindeki Değişikliklere İlişkin Bulgular	71
5.5.1. Emeklilik Sonrası İkamet Değişikliği.....	71
5.5.2. Emeklilik Sonrası Ortaya Çıkan Boş Zamanların Değerlendirilmesi.....	73
5.5.3. Emeklilik Sonrası Eğitim.....	73
5.5.4. Emeklilik Sonrası Haber Takibi	74
5.5.5. Emeklilik Sonrası Sağlık	74
5.5.6. Emeklilik Sonrası Medeni Durum	75
5.6. Cinsiyete Göre Betimleyici Bulgular	75
5.6.1. Eğitim Durumu	76
5.6.2. Gazeteciliği Seçme Nedeni	77
5.6.3. Gazeteciliğin İlk Meslek Olma Durumu.....	78
5.6.4. Emekli Olma Süresi	78
5.6.5. Farklı İşyerlerinde Çalışma.....	79
5.6.6. Yöneticilik Yapma Durumu	80
5.6.7. Emeklilik Sonrası Çalışma Planı	81
5.6.8. Emeklilik Sonrası İkinci Kariyer	81
5.6.9. Emeklilik Sonrası Çalışma Durumu	82
5.6.10. Emeklilik Sonrası Kariyerde Çalışma Süresi Planı	84
5.6.11. Emeklilik Sonrası Çalışma Tercihi	85
5.6.12. Emeklilik Sonrası İkinci Kariyerde İş Arama Süresi	86
5.6.13. Emeklilik Sonrası Çalışmama Tercihinin Nedenleri	87
5.6.14. Emeklilik Sonrası Ortaya Çıkan Boş Zamanların Değerlendirilmesi...	88

5.6.15. Emeklilik Sonrası Eğitim.....	89
6. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME.....	91
KAYNAKLAR	101
EKLER.....	107
EK-1. Anket Soruları.....	107
ÖZGEÇMİŞ.....	116



TABLoların LİSTESİ

Tablo 2.1. Türkiye'de basın sektöründe sendikalaşma oranları	26
Tablo 2.2. Fiili hizmet süresi zammından yararlanan gazeteciler.....	28
Tablo 3.1. Dünya Sağlık Örgütü Yaş Sınıflandırması,2017	33
Tablo 3.2. Yıllara Göre Türkiye’de Yaşlı Nüfusun Toplam Nüfusa Oranı, 2019	33
Tablo 3.3. Bazı Ülkelerdeki Emeklilik Yaşı, 2019	40
Tablo 5.1. Cinsiyet Dağılımı.....	53
Tablo 5.2. Yaş Dağılımı.....	54
Tablo 5.3. Medeni Durum Dağılımı.....	55
Tablo 5.4. Eşlerin Çalışma Dağılımı.....	55
Tablo 5.5. Okul Çağındaki Çocukların Dağılımı	56
Tablo 5.6. İkamet Edilen İllerin Dağılımı.....	57
Tablo 5.7. Eğitim Düzeyinin Dağılımı.....	57
Tablo 5.8. Gazeteciliği Seçme Nedenin Dağılımı.....	58
Tablo 5.9. Gazeteciliğin İlk Meslek Olma Dağılımı.....	59
Tablo 5.10. Emekliliği Hak Etme Yaşının Dağılımı.....	59
Tablo 5.11. Emekli Olma Süresinin Dağılımı.....	60
Tablo 5.12. Katılımcıların İşyerlerinin Dağılımı	61
Tablo 5.13. Katılımcıların Yöneticilik Yapma Dağılımı	62
Tablo 5.14. Emeklilik Kararında İşyeri Etkisinin Dağılımı	62
Tablo 5.15. Emeklilik Sonrası Çalışma Planı Dağılımı	63
Tablo 5.16. Emeklilik Sonrası Kariyer Planının Sektörel Dağılımı.....	63
Tablo 5.17. Emeklilik Sonrası Çalışma Dağılımı	64
Tablo 5.18. Emeklilik Sonrası Eski İşyerinde Çalışma Dağılımı	65
Tablo 5.19. Emeklilik Sonrası Kariyer Değişikliğinin Dağılımı	65
Tablo 5.20. İkinci Kariyerin Gazetecilikle İlgisinin Dağılımı	66
Tablo 5.21. Çalışma Statüsünün Dağılımı	66
Tablo 5.22. Çalışma Süresi Planı Dağılımı.....	67
Tablo 5.23. Emeklilik Sonrası Çalışma Tercihinin Nedenlerinin Dağılımı.....	68
Tablo 5.24. Emeklilik Sonrası Kariyerde İş Arama Süresinin Dağılımı.....	69
Tablo 5.25. Emeklilik Sonrası Çalışmama Tercihinin Dağılımı.....	70
Tablo 5.26. Emeklilik Sonrası Çalışmama Tercihinde Ücretin Öneminin Dağılımı .	71
Tablo 5.27. Emeklilik Sonrası İkamet Değişikliği Kararının Dağılımı	71
Tablo 5.28. Emeklilik Sonrası İkamet Değişikliğinin İllere Dağılımı	72

Tablo 5.29. Emeklilik Sonrası Boş Zamanların Değerlendirilmesinin Dağılımı.....	73
Tablo 5.30. Emeklilik Sonrası Alınan Eğitimin Dağılımı.....	73
Tablo 5.31. Emeklilik Sonrası Haber Takibinin Dağılımı	74
Tablo 5.32. Emeklilik Sonrası Sağlık Durumu Dağılımı	74
Tablo 5.33. Emeklilik Sonrası Medeni Durum Dağılımı.....	75
Tablo 5.34. Cinsiyete Göre Eğitim Dağılımı	76
Tablo 5.35. Cinsiyete Göre Gazeteciliği Seçme Nedenlerinin Dağılımı	77
Tablo 5.36. Cinsiyete Göre Gazeteciliğin İlk Meslek Olma Dağılımı.....	78
Tablo 5.37. Cinsiyete Göre Emekli Olma Süresinin Dağılımı	79
Tablo 5.38. Cinsiyete Göre İşyerlerinin Dağılımı.....	79
Tablo 5.39. Cinsiyete Göre Yöneticilik Yapma Dağılımı.....	80
Tablo 5.40. Cinsiyete Göre Emeklilik Sonrası Çalışma Planlarının Dağılımı.....	81
Tablo 5.41. Cinsiyete Göre Emeklilik Sonrası Kariyer Planının Sektörel Dağılımı ..	82
Tablo 5.42. Cinsiyete Göre Emeklilik Sonrası Çalışma Dağılımı	83
Tablo 5.43. Cinsiyete Göre Çalışma Süresi Planının Dağılımı.....	84
Tablo 5.44. Cinsiyete Göre Emeklilik Sonrası Çalışma Nedenlerinin Dağılımı	85
Tablo 5.45. Cinsiyete Göre Emeklilik Sonrası İş Arama Süresinin Dağılımı	86
Tablo 5.46. Cinsiyete Göre Emeklilik Sonrası Çalışmama Nedenlerinin Dağılımı ..	87
Tablo 5.47. Cinsiyete Göre Emeklilikte Boş Zaman Değerlendirilmesinin Dağılımı	88
Tablo 5.48. Cinsiyete Göre Emeklilik Sonrası Alınan Eğitimin Dağılımı	89

ŞEKİLLERİN LİSTESİ

Şekil	Sayfa
Şekil 6.1. Eğitim durumuna göre yaşlı nüfus dağılımı, 2018, TÜİK	92



KISALTMALAR

Bu çalışmada kullanılmış kısaltmalar, açıklamaları ile birlikte aşağıda sunulmuştur.

Kısaltmalar	Açıklamalar
AA	Anadolu Ajansı
BASIN-İŞ	Basın, Gazetecilik, Grafik-Tasarım, Ambalaj İşçileri Sendikası
BM	Birleşmiş Milletler
Çev.	Çeviren
DİSK BASIN-İŞ	Türkiye Basın Yayın Matbaa Çalışanları Sendikası
DSÖ	Dünya Sağlık Örgütü
HGK	Hukuk Genel Kurulu
ILO	Uluslararası Çalışma Örgütü
MEDYA-İŞ	Medya İşçileri Sendikası
NATO	Kuzey Atlantik Antlaşması Örgütü
OECD	Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü
SPSS 24.0	Statistical Packages For Social Sciences
TBMM	Türkiye Büyük Millet Meclisi
TDK	Türk Dil Kurumu
TGS	Türkiye Gazeteciler Sendikası
TRT	Türkiye Radyo Televizyon Kurumu
TÜİK	Türkiye İstatistik Kurumu
UGF	Uluslararası Gazeteciler Federasyonu

1. GİRİŞ

Emeklilik, içinde pek çok bireysel ve toplumsal olguyu barındıran bir süreçtir. Genel olarak yaşlılık kavramı ile anılan emeklilik, bilimsel gelişmeler nedeniyle insan ömrünün uzaması ve yaşlı nüfusun artmasıyla toplumsal olarak daha dikkat çekici hale gelmiştir.

Çoğu insan emeklilik sürecini nasıl geçireceğini fazlaca düşünür. Birçoğu da bir gecede bambaşka bir insan olamayacakları düşüncesiyle o güne kadar geliştirdikleri yetenek ve tutumlarını devam ettireceklerini bilirler. Emeklilerin uzun yıllar çalışarak edindikleri rutinleri onları yarı zamanlı ya da gönüllü işler yapmaya yönlendirir. Bu aşamada emeklilerin önünde üç seçenek görünmektedir. Bu üç seçenek para kazanmak, gönüllü işler yapmak ve boş zaman etkinlikleri yapmaktır.

Emeklilerin bu tercihlerini meslekleri ne kadar etkiler? Bir başka deyişle meslekler emeklilik tercihlerini de yönlendirir mi? Çoğu zaman “gazetecilik bir meslek değil, yaşam biçimidir” diyen gazetecilerin emekli olduktan sonra hangi yaşamsal tercihlere yöneldikleri merak konusudur. Hem deneyim hem de mesleki olgunluk bakımından yetkinleşmiş olan bu gazetecilerin mesleğe devam etme kararı verip vermedikleri, eğer devam etme kararı almış ya da almamışlarsa bunların nedenleri ile mesleğe devam etmeme kararı almış olan emekli gazetecilerin ne tür yaşamsal kararlar aldıkları tez çalışmasının konusunu oluşturmaktadır.

Bir başka ifade ile araştırmacı, araştırma ile kendisinin de mensubu olduğu emekli gazetecilerin mevcut durumlarına yakından bakmayı, gazetecilerin emeklilik hakkı kazanımı sonrası yaşam tercihlerini betimlemeyi hedeflemektedir.

Bir araştırmacının herhangi bir disiplin alanının çerçevesinde geçerli ve doğru bilgi elde etmesi için bilimsel olduğu kabul edilmiş kurallara (yöntemlere) uygun olarak çalışması gerekir (Bayat, 2014: 3). Çalışmada da “gazeteciler hangi yaşamsal tercihlere bulunmaktadır? Bu tercihlerin altında hangi nedenler vardır?” sorularının yanıtları betimsel nitelikli nicel bir araştırma yöntemiyle aranmıştır. Olayın ne olduğuna odaklanan betimsel araştırmalar, neyin ne olduğunun, şeylerin nasıl başlayıp nasıl sürdüğünün ya da bir durumun, kişinin ya da olayın neye benzediğinin resminin çizilmesine yönelir (Punch, 2005: 16).

Tarama modeli (Creswell, 2014: 155) çerçevesinde yapılandırılan araştırmada, gazetecilerin emeklilik sonrasındaki yaşam tercihlerinin incelenmesi amacıyla emeklilik hakkını elde ettikten sonraki kararları, bu kararları hangi saiklerle aldıklarının nedenlerini belirleyebilmek için veri toplama tekniği olarak anketten yararlanılmıştır (Neuman, 2007: 412). Anket, araştırmanın çalışma grubu olarak belirlenen kamuoyunda saygın basın örgütleri arasında yer alan Türkiye Gazeteciler Konfederasyonu, Çağdaş Gazeteciler Derneği, Parlamento Muhabirleri Derneği, Foto Muhabirleri Derneği üyelerine elektronik posta yoluyla uygulanmıştır.

Araştırmanın anketi Google form uygulaması aracılığıyla elektronik ortamda çalışma grubunu oluşturan gazetecilere uygulanmış, 203 gazeteciden dönüş alınmıştır. Ancak incelemede 194 formun araştırmada kullanılacak yeterli veriyi içerdiği belirlenmiştir. Verilerin analizi bu 194 katılımcı üzerinden gerçekleştirilmiştir.

Tezin ana öznesi olan gazetecinin tanımında tam bir uzlaşma olmasa da Uluslararası Gazeteciler Federasyonu (UGF) profesyonel gazeteciye “asli, sürekli ve ücretli işi bir veya birkaç yazılı veya görsel-işitsel kitle iletişim aracına yazı veya resimle katkıda bulunmak olan ve kazancının çoğunu bu yolla sağlayan kişi” olarak tanımlamaktadır.

Meslekler uluslararası standart sınıflandırılmasında işçi statüsü bir kenara bırakılarak yapılan meslekler tanımında ise gazeteci, gazetelerde ve süreli yayınlarda yayımlamak veya radyo veya televizyondan yayınlanmak üzere güncel olayları ve haberleri toplayan, veren ve yorumlayan kişidir (Bohere, 1986: s.7).

Hohenberg’e göre ise bir kişinin profesyonel gazeteci olup olmadığını dört kriter belirler. Bunlar sorumluluk ve muhakeme kabiliyeti, mesleki tecrübe ve stajı içeren eğitim, teknik bilgi, meslek standartları ve mesleki ahlaka uygunluktur (Hohenberg, 1963: 22)

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) gazeteciye çeşitli güncel ve toplumsal olayları ya da konuları inceleyen ve değerlendiren, gazete, televizyon, radyo ve diğer medya unsurları aracılığıyla bunları haber haline getiren kişi olarak tanımlamıştır (ILO, 2012: 165).

Türkiye’nin mevzuatı ILO’dan etkilense de buradaki tanımlar kanunlara birebir yansımamıştır. Türkiye’de kimin gazeteci sayılıp sayılmadığını anlamak için bakılması gereken kaynaklar 5680 sayılı Basın Kanunu, 5953 sayılı Basın-İş Kanunu

ve Basın Kartları Yönetmeliği'dir. Ancak ifade etmek gerekir ki her üç düzenlemede de tanımlar açısından farklılıklar vardır. Gazeteci kimliğinin birden fazla kanuna konu edilmesi basın çalışanları için hukuki anlamda tek ve ortak bir tanım yapmayı zorlaştırmaktadır.

Kamuoyunu etkileme yönüyle gözlerin üzerinde olduğu gazeteciler hakkında çok sayıda çalışma bulunmaktadır. Ancak çalışmalar gazetecilerin çoğunlukla sözleşmeden doğan hakları, siyaset ilişkileri, etik değerleri konularında yoğunlaşmıştır. Bu konularda önemli eserler kaleme alınmıştır. Kendisi de bir gazeteci olan Çetin Özek'in hukuk kitapları, Mehmet Ali Şuğle'nin İş Hukuku açısından Gazeteci isimli kitabı başucu çalışmaları arasındadır.

Sadece 2020 yılında gazetecilik ya da medya başlığı altında doktora ve yüksek lisans düzeyinde 500 tez hazırlanmıştır. 2020 yılına ait bu tezlerden biri Zühal Nihan Çetin'in medya çalışanlarının iş ve aile yaşamında çatışma ile iş doyumu ilişkisini irdelediği alan araştırmasıdır. Çetin yaptığı analizde medya çalışanlarının iş doyumu ve iş-aile çatışması düzeyleri ile cinsiyet, medeni durum, çalışma süresi değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığını tespit etmiştir. Ayrıca araştırmada medya çalışanlarının iş doyumu ve iş-aile çatışması düzeyleri arasında da anlamlı bir ilişki bulunmadığı gözlemlenmiştir (Çetin, 2020: 92).

Kenan Şener tarafından kaleme alınan bir diğer alan araştırmasında televizyon haberciliğinde hızın gazetecilik pratiklerine ve kimliğine etkisi incelenmiştir. Şener çalışmasında hızın haber değerini, içeriğini ve sunumunu belirleyen başat faktörler arasında yerini giderek güçlendirdiği sonucuna ulaşmıştır. Çalışmada, televizyon haberciliğindeki hızlanmanın, gazetecilik pratiklerini, haber içeriğini, haberle gerçek arasındaki ilişkiyi, gazetecinin çalışma şartlarını ve kimliğini etkilediği belirtilmiştir. Çalışmada, "Haberin doğruyu aktarma düzeyi azaldığı gibi, bu durum olağanlaşmıştır. Televizyon haberinin niteliği düşmüş, içeriği zayıflamıştır" ifadeleri yer almıştır (Şener, 2020: 146).

İpek Kaya ise yüksek lisans tezinde, gazetecilik alanında etik tartışmaları ele almış, okur temsilciliğinin uygulanabilirliğini ortaya koymayı amaçlamıştır. Bu amaçla araştırmasında okur temsilcileri ile görüşmeler yapan araştırmacı, çalışmasının sonucunda "Sansüre ve oto sansüre maruz kalan okur temsilcilerinin görevlerini,

yüklendikleri misyona uygun bir biçimde yerine getiremedikleri gözlemlenmiştir” ifadesine yer vermiştir (Kaya, 2020:125).

Yukarıda kısa sonuçları verilen araştırmalar da dahil olmak üzere ne 2020 ne de 1968’den bu yana Ulusal Tez Merkezi kayıtlarında emeklilik hakkının kullanımı sonrasında gazetecilerin yaşam tercihlerine yönelik herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu nedenle tez, alanında yapılan ilk araştırma olma özelliği taşıyacaktır.

Araştırmanın temel varsayımları 2 başlıkta toplanabilir.

1. Araştırmadaki çalışma grubunun evreni temsil ettiği varsayılmıştır.
2. Araştırmaya katılanların anket sorularına samimi ve gerçeğe uygun yanıtlar verdikleri varsayılmıştır.

Araştırmada gazetecilerin emeklilik kararındaki tercihleri, emeklilikte ikinci kariyer planları, emekli olduktan sonra yeniden çalışmaya başlayanların hangi işlere yöneldikleri, emeklilikle birlikte şehir değiştirip değiştirmedikleri, emeklilikle ortaya çıkan boş zamanlarını nasıl değerlendirdiklerine yönelik veriler elde edilmiştir.

Araştırmada ayrıca, gazetecilerin bu mesleği neden seçtikleri, emeklilik gibi yaşamsal kararlarda cinsiyetin etkisi, eğitim, sağlık ve medeni durumlarındaki değişiklikler konularında da verilere ulaşılmıştır.

Ulaşılan veriler bağlamında araştırma, başta gazeteciler olmak üzere basın çalışanlarının emeklilik dönemlerine ilişkin yeni çalışmalara kapı aralayacak, özellikle de bu süreçteki yaşamsal doyum açısından yürütülebilecek araştırmalara zemin hazırlayacaktır. Ortaya konan sonuçlar gerek gazeteci derneklerine gerekse emekli derneklerine üyelerine yönelik politikalarını yeniden düzenleme konusunda ışık tutabilir. Bu özelliği ile araştırma, derneklerin emekli üyelerini daha yakından tanıyarak yeni politikalar geliştirmelerine yardımcı olabilir.

Tez çalışmasının ana gövdesi girişle birlikte altı bölümden oluşmaktadır. İlk üç bölümde kavramsal çerçevenin ortaya konması amaçlanmıştır. Bu bölümler için literatür taraması yapılmış, yerli ve yabancı dildeki kitap, makale, rapor gibi kaynaklar ile internet sitelerinden yararlanılarak kavramsal alt yapı ortaya konulmuştur.

Bu bağlamda tezin girişin ardından gelen ikinci bölümünde gazeteci tanımını tartışılmış, tezde irdelenecek gazetecinin hukuken ne anlama geldiği ve gazetecilerin hakları üzerinde durulmuştur.

Tezin üçüncü bölümünde emeklilik kavramı üzerinde durulmuş, emekliliğin yaşlılıkla ilişkisi, boyutları ve biçimleri kuramsal bakış açısıyla aktarılmaya çalışılmıştır.

Tezin dört ve beşinci bölümleri ise alan araştırmasından oluşmaktadır. Dördüncü bölümde araştırmanın dayandığı kuramsal altyapı ve yöntemle dair detay bilgiler yer almakta, ardından gelen beşinci bölümde ise Türkiye’de hukuken gazeteci tanımı ile çalışan emekliliği hak etmiş ve hukuken emekli olmuş gazetecilere yöneltilen anketin sonucunda elde edilen bulgular ortaya konmaktadır.

Tezin son bölümünü oluşturan altınca bölümde ise çalışmanın öznesini oluşturan gazetecilerin ankete verdikleri yanıtlarla ortaya çıkan bulgular değerlendirilmekte, buna ilaveten literatür taramasında ortaya konan bazı hukuki düzenlemelere yönelik değişiklik önerileri yer almaktadır.

2. GAZETECİ KİMDİR?

Gazetecinin içinde yer aldığı medyanın asıl işi toplumun bilgilendirilmesidir. Küreselleşmeyle birlikte artan bilgi ihtiyacı, gazeteciliği daha da ön plana çıkarmıştır. Gazeteciler bilgiyi habere dönüştürüp kamu hizmeti yaparlar. Bu kamu hizmetini yerine getirirken sorumlulukları, doğru bilgiye ulaşma, o bilgiyi tarafsız, objektif kriterler içinde kamuya sunmaktır. Bu sorumluluğun yerine getirilip getirilmediği ayrı bir tartışma konusunu oluştursa da kamuyu doğru bilgilendirme görevi gibi önemli bir misyonu üstlenen gazeteciliğin tanımında da tam bir uzlaşısı yoktur. Üstelik yasalar da tanımdan ziyade kapsam üzerinden düzenleme yapmışlardır (Ekşi, 1993: 3). Bu nedenle “gazeteci kimdir” sorusunun yanıtı, yani gazetecinin tanımı bu çalışmada daha çok hukuki düzlemde incelenecektir.

2.1. Genel Olarak Gazeteci Tanımı

Türk Dil Kurumu (TDK), gazeteciyi gazeteye yazı yazmayı, haber toplayıp vermeyi veya gazetenin yazı işlerinde çalışmayı iş edinen kimse olarak tanımlar (Türkçe Sözlük). Bununla birlikte, bu genel tanım dışında tıpkı yazılı basın gibi toplumu bilgilendirmek ve aydınlatmak amacıyla kullandıkları araçların teknik olarak farklı olmasına rağmen görsel ve işitsel basın işletmelerinde fikri emeği ile çalışanlar da bugün gazeteci olarak tanımlanmaktadır (Şakar, 2005: 249-250).

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) 2012 tarihli mesleklerin uluslararası standart sınıflandırılması kitabında, gazeteciyi çeşitli güncel ve toplumsal olayları ya da konuları inceleyen ve değerlendiren, gazete, televizyon, radyo ve diğer medya unsurları aracılığıyla bunları haber haline getiren kişi olarak tanımlamıştır. ILO meslek standardı sınıflandırmasında, gazete editörü, gazete muhabiri, spor yazarı, alt editör, televizyon ve radyoların haber sunucuları ve muhabirleri gazeteci olarak çalışanlara örnek gösterilmiştir (ILO, 2012: 165).

Uluslararası Gazeteciler Federasyonu (UGF) profesyonel gazeteciyi asli, sürekli ve ücretli işi bir veya birkaç yazılı veya görsel-işitsel kitle iletişim aracına yazı veya resimle katkıda bulunmak olan ve kazancının çoğunu bu yolla sağlayan kişi olarak tanımlamaktadır. İşçi statüsü bir kenara bırakılarak meslekler tanımı yapılması yoluna gidilen meslekler uluslararası standart sınıflandırılmasına göre gazeteci, gazetelerde ve süreli yayınlarda yayımlamak veya radyo veya televizyondan yayınlanmak üzere güncel olayları ve haberleri toplayan, veren ve yorumlayan kişidir (Bohere, 1986: s.7).

Bu alanda yetkin isimlerden Hohenberg, gazetecinin profesyonel gazeteci olup olmadığını dört kriter üzerinden tanımlamıştır. Hohenberg'e göre gazeteci için ilk kriter, sorumluluk ve muhakeme kabiliyetidir. İkinci kriter ise genel olarak eğitim olmakla birlikte bu eğitim mesleki tecrübe ile stajı da içerir. Gerekli teknik bilgi üçüncü kriteri, meslek standartları ve mesleki ahlaka uygunluk dördüncü kriteri oluşturur (Hohenberg, 1963: 22).

2.2. Hukukî Gazeteci Tanımı

Türkiye'nin mevzuatı ILO'dan etkilense de buradaki tanımlar tam olarak kanunlara birebir yansımamıştır. Türkiye'de kimin gazeteci sayılıp sayılmadığını anlamak için bakılması gereken kaynaklar 5680 sayılı Basın Kanunu, 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun (Kısaca Basın İş Kanunu) ve Basın Kartları Yönetmeliği'dir. Ancak ifade etmek gerekir ki her üç düzenlemede de tanımlar açısından farklılıklar ve yetersizlikler vardır. Gazeteci kimliğinin birden fazla kanuna konu edilmesi basın çalışanları için hukuki anlamda tek ve ortak bir tanım yapmayı zorlaştırmaktadır. Bu da ileride detaylıca inceleneceği üzere aynı işi yapan kişiler arasında hak farklılaşmalarına yol açmaktadır.

Basın İş Kanunu'nun Kanunun Şümulü başlığını taşıyan 212 Sayılı Kanun ile değişik 1. maddesi; bu kanunun Türkiye'de yayınlanan gazete ve mevkutelerle (sürekli yayın) haber ve fotoğraf ajanslarında her türden fikir ve sanat işlerinde çalışan ve İş Kanunu'ndaki 'işçi' tanımı kapsamı dışında kalan kimselerle bunların işverenleri hakkında uygulanacağını ifade etmektedir (Şakar, 2005: 249).

Söz konusu kanunda sadece gazete ifadesi yer alsa da 1994 yılında çıkarılan Radyo ve Televizyonların Kuruluş ve Yayınları Hakkındaki Kanun'un 38. maddesine göre, radyo ve televizyon kuruluşlarının haber birimlerinde çalışanlar da Basın İş Kanunu'na tabi kılınmışlardır. Bir başka ifade ile çalıştıkları kurum gazete olmasa da hukukî gazeteci olarak tanınmışlardır (Şakar, 2005: 268).

Konuyla ilgili bir diğer düzenleme de Basın Kartları Yönetmeliği'ndedir. Yönetmelikte gazeteci ifadesi yer almamakta bunun yerine "medya mensubu" ifadesi kullanılmaktadır. Buna göre medya mensubu radyo, televizyon, gazete ve dergi gibi basın ve yayın organları ile dijital ortamlarda basın ve yayın faaliyeti yürüten çalışanları ifade etmektedir (Resmî Gazete, 14.12.2018, S. 3065).

2.3. Basın Kartı Gazetecilik İlişkisi

Bu sorunun yanıtı için öncelikle basın kartı tanımına bakılmalıdır. Basın kartı, Cumhurbaşkanlığı İletişim Başkanlığı'na Basın Kartı Yönetmeliği'nde kapsama alınan kişilere geçici, süreli veya süresiz olarak verilebilen resmi kimlik belgesidir (Basın Kartı Yönetmeliği madde 4 ve 5).

Bu resmi kimlik belgesi, Basın İş Kanunu'na tabi gazeteci sayılmak için zorunlu değildir ancak uygulamada gazetecilik mesleğini yapabilmek için Basın Kartı Yönetmeliği'ne göre verilen basın kartına sahip olmak gereklidir. Basın kartı çalışanın gazeteci olduğunu resmi olarak ispatlar. Kişi sadece bu kart vasıtasıyla kurumların gazetecilere sağladığı haklardan yararlanabilir (Şuğle, 2003: 415-416).

Basın İş Kanunu ve Yönetmelik arasındaki uyumsuzluklar nedeniyle gazetecilik mesleğini gerçekte yapıp da basın kartı olmayanlar olduğu gibi basın kartı olup da gazetecilik yapmayanlar da uygulamada görülmektedir. Yargıtay'ın basın kartı sahipliğinin tek başına gazeteciliği ispatlamayacağına dair bir kararı bulunmaktadır. Bu kararda Yargıtay, basın kartı sahibi olmayan eski bir hakemin televizyon yorumlarının ve yazılı basında uzmanlık gerektiren konularda yazdığı yazıların fikir ve sanat işi olduğuna işaret ederek işinin Basın İş Kanunu kapsamına girdiğine hükmetmiştir (Akpulat, 2019: 225).

14 Aralık 2018'de yayımlanan son Basın Kartları Yönetmeliği'nde de eski yönetmelikte olduğu gibi basın kartı verilecekler sıralanmış, doğrudan görevi haber üretmek olmayan ancak işi dolaylı olarak haberi konu alan bazı mesleklere, kamu görevlilerine de basın kartı verilmesi uygulaması artırılarak sürdürülmüştür. Yapılan son değişiklikte yönetmelik, kamu yararına faaliyette bulunan dernek ve vakıflarda medya mensubu olarak çalışanları da kapsar hale getirilmiştir. Böylelikle kamu yararı amacıyla faaliyet gösteren dernek ve vakıflarda basın görevlisi olarak çalışanlar da basın kartı sahibi olabilmektedir. Değişiklik “gazeteci kimdir?” sorusuyla birlikte okunduğunda gazetecilik mesleğini fiilen yapanlar dışında kamu görevlilerinin de basın kartı alabiliyor olması ulaşılabilecek cevabı, yani gazetecinin tanımını tam olarak vermemekte, tanımı zedelemekte, farklılaştırmaktadır.

Bir başka yaklaşımla basın kartı sahibi olan ve bir gazetede kadrolu gazeteci olarak yer alan kişiler de fiilen gazetecilik yapmadıkları takdirde, bu kişileri Basın İş Kanunu bakımından gazeteci olarak kabul etmek mümkün değildir. Atılğan, bu kişileri naylon

gazeteci olarak tanımlamaktadır. Atılğan’a göre, naylon gazeteciler, fiilen bu mesleği yapmadıkları halde sırf basın kartı alabilmek için herhangi bir gazetede çalışır gibi görünmektedir, yani bunlar kadroda gazeteci olarak gözükmekte ancak gazetecilik yapmamaktadır (Atılğan, 1994: 292).

Dolayısıyla araştırmada, basın kartı bazında bir gazetecilik anlayışı üzerinden değerlendirme yapılmamaya çalışılmış, kriterler basınla ilgili tüm yasalar birlikte değerlendirilerek ele alınmıştır. Ancak unutulmamalı ve altı çizilmelidir ki basın kartı sahipliği gazetecilik için tanımı oluşturmaya da en önemli ayırt edici unsurlardandır.

2.4. Gazeteci Sayılmanın Kriterleri

Türkiye’deki mevzuata bakıldığında gazeteci olarak hukuken tanınmak için üç temel kriterin bir arada bulunması gerektiği görülür. Bunlar Basın İş Kanunu kapsamına giren bir işyerinde çalışma, fikir ve sanat işinde çalışma ve çalışmanın basın iş sözleşmesine dayanmasıdır. Çalışmanın bu bölümünde hem bu kriterler incelenecek hem de bu kriterlerin özünü oluşturan kanunların daha önce ifade edilen birbirinden farklı ve eksik içerikleri nedeniyle yol açtığı sorunlar tartışılacaktır.

2.4.1. Basın-İş Kanunu Kapsamına Giren İşyerinde Çalışma

Basın İş Kanunu’nun 1. maddesinde ifade bulduğu üzere kapsama “Türkiye’de” yayınlanan gazete ve mevkuteler ile haber ve fotoğraf ajansları girmektedir. Yani basın kuruluşunun kanunda sayılan yerler olmasıyla birlikte, yayının da Türkiye’de olması gereklidir. Literatürde bu durum eleştiri konusu edilmiştir. Şuğle’ye göre, kapsam açısından önem arz etmesi gereken yayın yerinin Türkiye olması değil, çalışmanın Türkiye’de yapılıyor olmasıdır. Yani ücretli olarak gazetecilik işini Türkiye’de yapan bir kişi yayın yurt dışında da olsa Basın İş Kanunu kapsamına alınmalıdır (Şuğle, 2001: 39-44).

Yine ilgili kanunda Türkiye’de yayınlanan “gazete ve mevkutelerle haber ve fotoğraf ajansları” ifade edilmiş, ancak bunların tanımlamaları yapılmamış, anlatımda basılı yayın kriteri üzerinden gidilmiştir. Bu durum televizyon gazetecileri için 6112 Sayılı Kanun ile bir süre sonra açıklığa kavuşturulsa da internet haber sitelerinde çalışanlar için düzenleme henüz yapılmamıştır. Bu da sayıları giderek artan internet haber sitelerinde çalışanların Basın İş Kanunu kapsamında olup olmadıklarının sorgulanmasına yol açmıştır. Örneğin Yargıtay kararlarını değerlendiren Başterzi,

internet sitelerinde habercilik yapanların kapsamda olduğunu ifade etmektedir (Başterzi, 2011: 28). Buna karşılık Sümer, kanunun yer bakımından kesin sınırlılık içerdiğine işaret ederek internet çalışanlarının kapsama alınması için kanun değişikliği önermektedir (Sümer, 2007: 398). Uygulamada da çoğunlukla internet haber sitelerinde çalışanlara basın kartı verilmemekte, bu çalışanlar hukuken gazeteci sayılanların yararlandığı yıpranma benzeri haklardan yararlanamamaktadırlar.

İnternet haber sitelerinde çalışanların durumuna ilişkin tartışma sürerken, 2018’de yapılan Basın Kartları Yönetmeliği değişikliğinde, medyanın dijitalleşmesi karşısında bu alanda çalışan gazetecilere yönelik bir düzenlemeye gidilmiştir. Yönetmeliğin tanımlar başlıklı 4. maddesinin n bendinde medya mensubu tanımı yenilenmiş, yeni tanımda medya mensubu için *“radyo, televizyon, gazete ve dergi gibi basın-yayın organları ile dijital ortamlarda basın-yayın faaliyeti yürüten çalışanlar”* ifadesine yer verilmiştir. Ayrıca yönetmeliğin basın ve yayın kuruluşlarında basın kartı verilebilecek unvanlar ve kontenjanlar başlıklı 10. maddesinin 2. fıkrasında *“Ekli listelerde yer alan unvanların güncelliği ve geçerlilik durumu ile bu listelerde yer almayan medya mensuplarına basın kartının hangi şartlarda verileceği Komisyonun teklifi ve Başkanın onayı ile belirlenir”* ifadesi de yine internet gazeteciliği için yorumlanmaktadır. Yönetmelik bu iki maddeyle dijital medyada çalışan gazeteciler için basın kartı yolunun açıldığını düşündürmektedir ancak uygulamanın sınırları da tam olarak çizilmiş değildir. Dolayısıyla internet haber sitelerinde çalışanlar için tartışma hala sürmektedir.

2.4.2. Fikir ve Sanat İşinde Çalışma

Gazetecilik mesleğinin bir gazete, dergi ya da televizyonda çalışanların tamamını kapsadığı düşünülebilir mi? Bu sorunun yanıtını “düşünülemez” olarak veren isimlerden Şuğle, işyerinin gazetecilik amacıyla kurulsun da işlerin idame ettirilmesi için farklı meslekten kişilerin de kurumda çalışması gerektiğine işaret etmekte, kanun açıkça yazmamış olsa da örneğin güvenlik veya yemekhane görevlilerinin gazeteci sayılmalarının mümkün olmadığını vurgulamaktadır. Yani çalışmanın yasada ifade edildiği gibi fikri ve sanat işini de kapsamaması gerekir. Gazeteciliğin kapsamı için enformasyon ve aktüalite de önemlidir ancak kanunlarda bu iki kavram da yer bulmuş değildir. Fransız literatürü ve yargı kararlarını aktaran Şuğle, bir kişinin gazeteci

sayılması için çalışmanın enformasyon amaçlı ve az çok aktüalite ile ilgili olmasının gerektiğine vurgu yapmıştır (Şuğle, 2001: 418).

Tuncay’a göre de kanunda geçen “her türlü fikir ve sanat işi” ifadesi her ne kadar kapsamı genişleten özellikte olsa da “her gazeteci fikir işçisidir ama her fikir işçisi gazeteci değildir” (Tuncay, 1989: 38).

Bu konudaki bir Yargıtay kararında da fikir ve sanat işinde çalışma kriterinin, gazetecilik mesleğinin yerine getirilmesinde, doğrudan doğruya bu alanda çalışmayı ifade ettiğine hükmedilmiştir. Yani, yazar, muhabir, redaktör, düzeltmen, çevirmen, fotoğrafçı, kameraman, ressam, karikatürist gibi çalışanların gazetecilik mesleği ile doğrudan doğruya ilgili olmaları nedeniyle gazeteci olarak değerlendirilmeleri gerekir (Akpulat, 2019: 229).

2.4.3. Basın İş Sözleşmesine Bağlı Çalışma

Basın İş Kanunu’nda gazeteci için “Bu kanunun şümulüne giren fikir ve sanat işlerinde ücret karşılığı çalışanlar” denilmiştir. Madde uyarınca zorunlu şart basın iş sözleşmesidir. Bu sözleşme, belirli ya da belirsiz, kısmi ya da tam süreli olabilir. Kanunda yazılı sözleşme yapılmaksızın çalışma karşılığında ücret ödense bile gazetecilik niteliğinden bahsedilemeyeceği ifade edilmektedir. Ancak Yargıtay kararlarına atıf yapan Şuğle, yazılı sözleşmesi olmasa da diğer kriterlerle gazetecilik yaptığını ispatlayan kişinin Basın İş Kanunu’nun tanıdığı haklardan yararlanması gerektiğini ifade etmektedir (Şuğle, 2003: 427).

Uygulamada basın çalışanlarının genel olarak üç ayrı şekilde istihdam edildikleri gözlemlenmektedir. İlk ve temel çalışma biçimi, Basın İş Kanunu’na göre sözleşme imzalayarak çalışmadır (Şahin ve Avşar, 2016: 120). Ancak Basın İlan Kurumu’nun 2019 istatistiklerine göre 3 bin 211 basın kartı sahibi bulunmakta; aynı istatistiklerde gazetelerde çalışan fikir işçilerinin sayısı ise 7 bin 593 olarak ifade edilmiştir (Basın İlan Kurumu). Bu rakamlardaki bu farklılık çok sayıda gazetecinin Basın İş Kanunu sözleşmesine göre değil de İş Kanunu sözleşmesine göre çalıştığını ortaya koymaktadır. Ancak İş Kanunu sözleşmesiyle gazetecilik mesleğini yapanlar Basın İş Kanunu haklarından yararlanamamaktadır.

Basındaki bir diğer çalışma şekli ise telifli çalışmadır. Bu çalışmaya serbest gazetecilik ya da freelance çalışma da denilmektedir. Bu çalışma şekli çoğunlukla yurt dışı ve

taşıradaki çalışmalarda uygulanmaktadır. Bu yöntemde, gazeteci yayınlanan her haberi ya da çektiği her fotoğraf ve video için “parça başı” para almaktadır, yapılan ödeme de ücret ya da maaş olarak değerlendirilmemektedir. Üstelik telifli çalışanların büyük bir kısmı asli olarak başka işlerde çalışmaktadır (Şahin ve Avşar, 2016: 121).

Basındaki üçüncü istihdam şekli ise stajyerliktir. Stajyer olarak çalışanlar genellikle iletişim fakültesi öğrencileri ya da gazeteciliğe meraklı kişilerdir. Aslında Basın İş Kanunu’nun “Tecrübe müddeti” başlığı taşıyan 10. maddesinde kadroya yeni alınacak olan gazetecilere yer verilmiş, bu deneyim süresinin 3 ayı geçemeyeceği ve mesleğe ilk kez girenleri kapsayacağı ifade edilmiştir. Yani hem uzun süreli olamaz hem de ilk işten sonraki çalışmaları kapsayamaz. Ancak bu düzenleme zaman zaman basında kötüye kullanılmakta, çoğunlukla deneme süresi gibi işletilmektedir (Şuğle, 2003: 427).

2.5. Gazetecilerin Hukuki Hakları

Gazetecilerin hukuki hakları ayrı bir yasa ile düzenlenmiştir. Bu hakların içeriklerini ortaya koymadan önce bu özel düzenlemelere neden ihtiyaç duyulduğunun tartışılması yerinde olacaktır.

2.5.1. Basın İş Kanunu’na Neden İhtiyaç Duyuldu?

Basın çalışanlarının haklarının neden ayrı bir kanun ile düzenlenmesine ihtiyaç duyulduğu konusu önem taşımaktadır. Gazetecilik mesleğinin, en önemli işlevi haber vermedir ancak bunun yanında gazeteciler farklı siyasal düşüncelerin savunulduğu siyasi ve toplumsal kültürün oluşmasına ve gelişmesine de katkıda bulunmaktadır. Bu nedenle kültürel bir işleve de sahiptirler. Bu da bu mesleğe kamusal bir nitelik kazandırmaktadır (Özsever, 2004: 21).

Kamusal özelliği gazetecilik mesleğinin yürütülmesi için özgür ve tarafsız bir ortamın hazırlanmasına yönelik koruyucu düzenlemelerin yapılmasını kaçınılmaz kılar. Zira basının toplumu aydınlatma görevinin, olumsuz şartlar altında bir manipülasyon aracına dönüşmesi ihtimali her zaman vardır. Bu özelliğe ilave olarak gazetecilik mesleğinde çalışanlar hızlı, tempolu, stres yaratan ve çoğunlukla düzensiz, belirsizliklerle dolu bir iş ortamında çalışmaktadır. Özellikle, afetler, savaş, terör ve diğer toplumsal olayların haber olarak topluma ulaştırılması sürecinde çalışma şartları ve süreleri bir fabrika veya büro işçisinin düzenli çalışma ortamından oldukça farklı

olduğundan gazetecilerin yorucu, stresli, riskli çalışma şartlarına uygun, özel hukuki düzenlemelere ihtiyaç duyulmuştur (Şakar, 2005: 264).

Türkiye'deki özel düzenlemelerin tarihi gelişimi de bu yönde gerçekleşmiştir. Çok partili hayata geçişin hemen ilk yıllarında Meclis'e sunulan gazetecilerin haklarını düzenleyen tasarıda, Kanun koyucu bu düzenlemeye neden ihtiyaç duyulduğuna dair bilgiye gerekçe metninde yer vermiştir (TBMM Tutanağı, 1952). Bu gerekçe üç ana unsur etrafında şekillenmiştir.

Bu üç unsurun ilki nispeten daha geneldir ve sadece fikren çalışanlara özgü bir iş kanununun bulunmayışının açıklanmasıdır. Hükümet bu alandaki boşluğu doldurmak için muhtelif iş kategorilerini kendi özel geleneklerine uygun şartlarda düzenleyerek mevzuat reformu yapma yoluna gitmiştir. Tasarı gerekçesinde, basın çalışanlarının çalışmalarının özel gelenekleri olduğu kabul edilmiştir. Gerçekten de basın mensuplarının çalışma saatleri belli değildir, zaman zaman tehlikeli durumlarla yüz yüze kalabilirler, çok farklı mekanlarda yüksek tempoda ve yoğun rekabet içinde çalışmalarını yürütürler.

İkinci olarak gerekçede vurgulanan, basın mensuplarının kendi özel mesleki ihtiyaçlarının olduğudur. Bu bağlamda mesleğin toplumsal işlevi öne çıkmaktadır. Belki de mesleği pek çok meslek grubundan farklılaştıran neden de budur. Gazetecileri sağlıklı iş şartları oluşturarak korumak aynı zamanda toplumu da korumaktır. Çağdaş demokrasilerin vazgeçilmez unsurlarından basın, topluma tüm gelişmeleri, olayları iletir. Buna ilaveten gelişmeleri yorumlayarak, eleştirerek yönlendirme de yapar. Böylece kamuoyu oluşturur. O nedenle de önemli bir güç odağı özelliği taşır. Bu nedenle literatürde basın için dördüncü güç de denilmektedir (Şuğle, 2003: 44).

Üçüncü olarak kanunun gerekçesinde, düzenlenecek fikri çalışma konularında basına “umumi ve sosyal hayatımız içinde ayrı ve bariz bir ehemmiyeti olan basın mensuplarının durumu ön planda ele alınmıştır” sözleriyle öncelik verilmiştir.

Hükümet tasarıyı Meclis'e getirirken Almanya, Fransa, Yugoslavya, Çekoslovakya, Küba, Tunus ve İtalya'nın mevzuatından yararlanmıştır. Burada dikkat çekici hususlardan biri Türkiye'nin Şubat 1952'de NATO'ya resmen üye olarak kabulünden yaklaşık 9 ay sonra Meclis'e sunulan kanun tasarısında sadece o dönemin iki kutuplu dünya düzeninde batı olarak adlandırılan bloğa mensup Fransa, Almanya gibi ülkelerin değil, aynı zamanda doğu olarak isimlendirilen bloğa mensup ve o tarihlerde komünist

partilerce idare edilen Çekoslovakya ve Yugoslavya'nın mevzuatından da yararlanıldığının ifade edilmesidir. Fakat burada gözden kaçmaması gereken, bu son iki ülkenin tasarı hazırlanırken yürürlükte olan mevzuatına değil, komünist partilerin henüz iktidara gelmediği 1930'lardaki kanunlarından yararlanılmasıdır. Keza atıf yapılan diğer ülkelerin mevzuatının tümü İkinci Dünya Savaşı öncesi dönemde geçerli olan belgelerdir. Dolayısıyla, dikkatli bir inceleme yapıldığında, tasarıda adı geçen tüm ülkelerin mevzuatlarının aslında İkinci Dünya Savaşı'nın hemen öncesinde ya da sonrasında köklü biçimde değişikliğe uğradığı, başka bir deyişle, tasarı Meclis'e sunulduğunda zaten yürürlükten kalkmış olduklarıdır.

Mesela, tasarıda atıf yapılan 1933 tarihli Almanya yasası, 4 Ekim 1933'te yürürlüğe giren Editörler Yasası olup, aslında Nazi idaresinin tüm basını Propaganda Bakanlığı eliyle kontrol altında tutmaya yöneliktir (<https://encyclopedia.ushmm.org/content/en/article/the-press-in-the-third-reich>). Erişim tarihi: 11.03.2019.

Yine gerekçede, bahsedilen İtalya'daki 1923'teki basınla ilgili uygulama metni ise, Benito Mussolini'nin basına sansür getiren bir kararnamesinden ibarettir. İki yıl sonra, 1925'te de tüm İtalyan basını devlet tam kontrolü altına alan bir düzenleme yapılmıştır (Domenico, 2002: 47).

Hükümetin söz konusu tasarımı hazırlarken, yabancı ülkelerin o tarihte yürürlükte olan yasalarından ne ölçüde yararlandığına dair bir ifade ise gerekçe metninde yer almamaktadır. Güncel uygulamaların dikkate alınma biçimiyle ilgili tek ifade, yine gerekçede geçen Milletlerarası Çalışma Bürosu yayınlarından istifade edildiğidir. İlginç bir şekilde, yayınlarından istifade edilen Milletlerarası Çalışma Bürosu'nun, basın tasarısının Meclis'e sunulmasından yaklaşık 5 ay evvel İstanbul'da, Yakın ve Orta Doğu İşgücü Faaliyet Merkezi adıyla bir şube açmasına olanak veren kanun yürürlüğe girmiştir (Resmî Gazete, 1952). Bu sayede tasarımı hazırlayanların söz konusu büronun yayınlarından kolayca istifade edebilmesi de mümkün olmuştur.

Tasarı yine aynı TBMM tutanaklarından anlaşılacağı üzere, dönemin Çalışma Bakanı Nuri Özsan'ın ivedilik ve öncelikle görüşme önergesi üzerine 13 Haziran 1952'de TBMM'de hiçbir maddesi tartışılmadan kabul edilmiştir. 20 Haziran 1952'de de Basın İş Kanunu Resmî Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

2.5.2. Ücret Hakkı

Tıpkı İş Kanunu'nda olduğu gibi Basın İş Kanunu'nda da bir çalışan olarak gazeteci, çalışması karşılığında ücrete hak kazanır. Ancak bununla birlikte gazeteciler diğer çalışanlardan farklı olarak bazı avantajlara sahiptir. Bunun da nedeni daha önce kapsamlı olarak ele alınan gazetecilerin korunması gereğidir.

Gazetecilerin ücret hakkı Basın İş Kanunu'nun 14, 16 ve 17. maddeleri ile güvence altına alınmıştır. Kanunun 14. maddesinde genel hatlarıyla ücret ve ikramiye hakkı düzenlenmiş, 16 ve 17. maddelerinde sırayla askerlik ve gebelik halinde ücret ile mahkûmiyet ve yayın tatili halinde ücret konuları hükme bağlanmıştır.

Ancak kanun koyucu düzenlemelerle koruma amacı gütse de uygulamada sıkıntılar yaşanmaktadır. Bu sıkıntılar Gazeteciler Cemiyeti'nin 2014 yılında yayımladığı Türk Basınının Sorunları Raporu'nda sıralanmış ve beklentiler dile getirilmiştir. Rapora göre sektördeki gazetecilerin büyük bölümünün gerçek ücretleri bordrolarına yansıtılmamakta, ücretlerin bir bölümü telif ücreti adı altında ödenmekte ve ücretler büyük ölçüde asgari ücret üzerinden gösterilmektedir. Bu da gazetecilerin emeklilikte hak kayıplarına yol açmaktadır. Mağduriyetlerin önüne geçilmesi için kanunlara aykırı bu durumların denetlenmesi ve aksaklıkların giderilmesi istenmiştir (Gazeteciler Cemiyeti Raporu, 2014, [http://www.gazetecilercemiyeti.org.tr/gazeteciler - cemiyetinin-turk-basinin-sorunlari-raporu-yayinlandi/](http://www.gazetecilercemiyeti.org.tr/gazeteciler-cemiyetinin-turk-basinin-sorunlari-raporu-yayinlandi/)). Erişim Tarihi: 13.03.2019.

2.5.2.1. Peşin ödeme ve gecikme faizi

Basın İş Kanunu tıpkı memurlar gibi gazetecilerin de ücretlerinin peşin ödenmesini düzenlemiştir. Kanun'un 14. Maddesinde, *“Kararlaştırılan ücret, her ay peşin olarak ödenir”* denilmektedir. Aynı maddede ayrıca *“Gazetecilere ücretlerini vaktinde ödemeyen işverenler, bu ücretleri, geçecek her gün için yüzde beş fazlasıyla ödemeye mecburdurlar. Mukavele müddeti sona ermeden evvel kendisine atfedilebilecek kusuru olmaksızın işine son verilen gazeteci, peşin almış olduğu ücretin işlememiş bulunan kısmını iade etmeye mecbur tutulamaz.”* ifadeleri yer almaktadır. Bu yüzde 5 fazlası kuralı, Basın İş Kanunu'nun ilk halinde yüzde 2 olmakla birlikte, 1961 yılında 212 Sayılı Kanun ile değiştirilmiş yüzde 5'e yükseltilmiştir (Gökçe, 2010: 43).

Peşin ödeme ve gecikme faiziyle hedeflenen, gazetecilik mesleğinin yürütümünde bir işverene bağlı olarak çalışan gazetecilerin ücretlerini garantiye alarak tarafsız ve

mesleki bağımsızlıkla görevlerini yerine getirebilmeleridir. Yeterli güvence olmazsa gazetecilerin görevlerini bağımsız ve tarafsızca yürütebilmeleri söz konusu olamaz. Bu nedenle ücret ve diğer hakların zamanında ödenmesi sağlanmak istenmiştir.

Peşin ödeme kuralı kesin emredicidir. Sözleşmelerle değiştirilemez. Aksine bir sözleşme hükmü geçersiz sayılacaktır. Ancak bu kuralın ücretin çalışma karşılığı olduğu kuralına istisna olduğunu düşünmemek gerekir. Kanuni düzenleme sadece ücretin ödenme zamanına işaret etmektedir (İskender Demirci, 2013: 17-18).

Basın İş Kanunu'nda ücretin gecikmesi halinde günlük yüzde 5 fazlasıyla ödenmesi kuralı yıllık yüzde 1825'e dek gelmesi nedeniyle tartışmalara yol açmıştır. Bu kuralda ölçülülük ilkesinin aşıldığı vurgulanmaktadır (Ulucan, 2005: 530).

Tartışma yargıya taşınmış ve konu kendisine ulaşan Yargıtay İçtihadı Birleştirme Büyük Genel Kurulu'nca değerlendirilmiş, bir içtihat kararı oluşturmuştur (Sayı 1973/4-6). Kararda yüzde 5 fazla ödemenin faiz ya da tazminat olmadığı, uyulması zorunlu bir kanun hükmü olduğu ifade edilmiştir. Bununla beraber söz konusu kararda, günlük yüzde 5 fazla ödeme kuralının yüksek oran bir oran olduğu gerekçesiyle zamanında ödenmeyen ücretlerde karşılıklı kusur halleri dikkate alınarak indirime gidilmesi gereği de dile getirilmiştir (Çil, 2016: 1157).

2.5.2.2. İkramiye ve ilave ücret

Basın İş Kanunu'nun 14. maddesinde ikramiye hakkı, *“Gazeteciler her hizmet yılı sonunda işverenin sağladığı karın emeklerine düşen nispi karşılığı olarak asgari birer aylık ücret tutarında ikramiye alırlar.”* ifadeleriyle hüküm altına alınmıştır.

Kanun metninde asgari ifadesinin geçmesi nedeniyle tarafların anlaşması halinde bu miktarın üzerinde bir ikramiye ödenmesi kararlaştırılabilir. Ancak ikramiye ödenmesinde kanundaki tanımlamanın yetersiz kalması nedeniyle zaman zaman sıkıntılar yaşanmıştır. Örneğin kanunda kar ölçütü yoktur, kar ve zarar tespitinin nasıl yapılacağı belirlenmemiştir. Bununla birlikte Yargıtay, kar ve zarar tespitinin ilgili vergi dairesi tarafından araştırılmasını, zararın da bilirkişi raporları ile tespit edilmiş olmasını yeterli görmektedir (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 2005).

İlave ücret bahsi ise Basın İş Kanunu'nun 15. maddesinde *“Gazeteci, mukavele hükümleri dışında olarak işveren tarafından verilen işler veya sipariş edilen veya yayınlanması kabul edilen yazılar için ayrıca ücrete hak kazanır.”* ifadeleriyle hüküm

altına alınmıştır. Kanunda bu işlerle ilgili ilave ücretlerin sigorta primlerinin ödenmesinin de zorunlu olduğu belirtilmiştir. Ancak çoğu zaman aynı medya kuruluşu bünyesinde birden fazla yayın organı hazırlanmakta ve gazetecinin hazırladığı bu ürünler bir havuz olarak değerlendirilerek kuruluş içindeki tüm yayın organlarında bazı değişikliklerle kullanılmaktadır. Bunun için de gazeteciye ayrı bir ücret ödemesi yapılmamaktadır. Basın İş Kanunu'nun 15. maddesindeki hüküm bu uygulamayı kapsamadığı gibi Türkiye Gazeteciler Sendikası'nın yaptığı toplu iş sözleşmelerinde de bu konuda gazeteciye koruyucu hükümler bulunmamaktadır (Şakar'dan aktaran Karahisar, 2008a: 70).

2.5.2.3. Askerlik ve gebelikte ücret

İş Kanunu'ndan farklı olarak Basın İş Kanunu'nun 16. maddesine göre, gazeteci talim veya manevra dolayısıyla silah altına alındığında bu müddet süresince ücret hakkını korur. Bununla birlikte, yedek subay olarak veya diğer suretlerle askeri hizmet karşılığı aylık alıyorsa gazetecinin aldığı bu aylık kendi işinden aldığı ücretten az ise, işveren, gazeteciye yalnız aradaki bu farkı ödemekle mükelleftir. Bu durumda gazetecinin askerlik görevi nedeniyle aldığı ücret, yarım aylık ücretine eşit veya daha yüksek ise işverenin ücret ödeme yükümlülüğü ortadan kalkmaktadır.

Aynı maddeye göre, gazeteci, ilk muvazzaf askerlik hizmeti için silah altına alınmışsa normal askerlik süresinde son aldığı ücretin yarısı ödenir. Askerlik müddetince gazetecinin sözleşmesi feshedilemez. Gazetecinin bu haktan yararlanması için muvazzaf askerliğe gazetecilik görevi sırasında gitmiş olması gerekir. İşinden ayrılan ve daha sonra askere giden gazeteciye eski işverenin ücret ödeme yükümlülüğü olmaz.

1961 yılında 212 Sayılı Kanun ile yapılan değişikliklerde kadın gazetecilere avantaj sağlanmıştır. İş Kanunu'ndan farklı olarak kadın gazeteciler, hamileliğin 7. ayından itibaren doğumun ikinci ayının sonuna kadar izinli sayılır. Doğum gerçekleşmez veya çocuk ölü dünyaya gelirse, bu halin ortaya çıkmasından itibaren bir ay müddetle bu ücret ödenir. Bu süre içinde de çalıştığı işyeri son aldığı ücretin yarısını ödemekle mükelleftir. Kadın gazetecinin sigortadan veya bağlı bulunduğu kuruluşlardan alacağı yardımlar gebelik öncesi ve sonrası aldığı bu ödemenin verilmesini etkilemez. Yani kadın gazeteci sigortadan almış olduğu yardımın yanı sıra çalışmış olduğu işverenden de ücretinin yarısını alır. Kadın gazetecilerin gebeliği nedeniyle işveren iş

sözleşmesini feshedemez. İşverence fesih yoluna gidilse de bu bir geçerli nedene dayanmayan fesih olacaktır (İskender Demirci, 2013: 35).

2.5.2.4. Mahkûmiyet veya yayının tatili halinde ücret

Gazetecilerin mahkumiyetleri veya çalıştıkları basın organının yayınlarının durduğu süredeki ücretleri Basın İş Kanunu'nun 17. maddesinde düzenlenmiştir. Bu maddeye göre, gazeteci, mensup olduğu süreli yayın organındaki bir yayını dolayısıyla hürriyeti kesintiye uğramışsa ücretini işverenden almaya devam eder. Burada dikkat edilmesi gereken hürriyetin kesintiye uğramasının gazetecinin yayını nedeniyle olmasıdır. Gazeteci herhangi başka bir nedenden dolayı tutuklu ya da hükümlü ise ödeme kapsamında değildir.

Maddenin devamında ücret ödenmesine getirilen diğer kriterler de sıralanmıştır. Bunlardan ilki, gazetecinin hürriyetin kısıtlanmasına sebep olan yayını, ilgili yayın müdürünün veya sahibinin bilgisi dahilinde yapması veya ona yaptırılmasıdır. Buna ilaveten gazetecinin yayında sorumlu müdürün kontrolünden geçirildikten sonra tahrifat, tadilat ya da ilaveler yapmaması veya yaptırmaması gerekir. Aksi takdirde gazeteci bu hükümden faydalanamaz. Kanuna göre, hürriyeti kısıtlanan gazeteci bağlı bulunduğu kadroya yapılacak toplu zamlardan emsali gibi yararlanır.

Anılan maddede gazetecinin çalıştığı kurumdan ayrılmasından sonraki durum da karara bağlanmıştır. Buna göre, gazetecinin hürriyetinin kesintiye uğraması çalıştığı kurumdan ayrılmasından sonra meydana gelmişse, gazetecinin söz konusu basın organından aldığı son ücreti miktarındaki tazminat, hürriyeti kesintiye uğradığı sürece her ay işveren tarafından ödenir.

İlgili kanunun aynı maddesinde, faaliyeti tatil edilen basın kuruluşlarında çalışan gazetecilere yönelik de düzenleme mevcuttur. Tatil edilen süreli yayında çalışanlar, tatil tarihinden itibaren iki ay müddetle ücretlerini alırlar. Kanun bu hali, *“Her ne sebeple olursa olsun, neşriyatı tatil edilen mevkutede çalışanlar tatil tarihinden itibaren iki ay müddetle ücretlerini alırlar.”* ifadeleri ile hüküm altına almıştır.

Kanunda “her ne sebeple olursa olsun“ ifadesi olması nedeniyle ödeme için, faaliyetin tatilinin nedeni önemli değildir. Tatil ekonomik nedenlerle, yargısal ya da darbeler dönemi dikkate alındığında Sıkıyönetim Komutanlığı kararıyla da olabilir (Sümer, 2013: 101).

Gazetecinin bu süre içinde işyerini değiştirmesi halinde belirtilen ödemenin eski işverence, eski işinde aldığı tutar oranında yapılması gerekir. Mahkûmiyet ya da yayının tatil edilmesi halinde gazetecilerin kanuni tazminatı da öncelikli olarak ödenir (Gökçek Karaca, 2010: 131-132).

2.5.3. Kıdem Tazminatı Hakkı

Kıdem tazminatı mevzuata 1936 yılında girmiştir. O günden bugüne kadar da gerek hukuki niteliği gerekse miktarı ve ödenme koşulları tartışmalara neden olmuştur. Sadece İş Kanunu değil Basın İş Kanunu'ndaki tazminata ilişkin düzenleme de eksikler taşıması ve yetersizliği nedeniyle öğreti ve uygulamada farklı yorumlara yol açmıştır (Şuğle, 2003: 426).

Kıdem tazminatı Basın İş Kanunu'nun 6. ve 11. maddelerinde düzenlenmiştir. Kanunda hem kıdem tazminatı hem de kıdem hakkından bahsedilmektedir. Bu bile kanunun dilinin ne kadar karışık olduğuna işaret etmektedir. Kanunun 6. maddesi sözleşmenin işveren tarafından feshini düzenlemiş, 11. maddesi ise feshin gazeteci tarafından yapılması hallerini hükme bağlamıştır.

Basın İş Kanunu'nun 6. maddesi çerçevesinde kıdem tazminatı için *“Kanunda öngörülen şekilde iş sözleşmesi sona eren gazeteciye meslekte en az 5 yıl çalışmak şartıyla kıdem süresine ve aylık ücretine göre değişen miktarda işverence ödenmesi gereken para”* şeklinde bir tanım yapılabilir.

İş Kanunu'nda kıdem tazminatı ödemesi için bir tavan belirlenmiştir. Bu tavan, Devlet Memuru Kanunu'na tabi en yüksek devlet memuruna bir hizmet yılı için ödenecek azami emeklilik ikramiyesidir. Buna göre ödenecek kıdem tazminatı bu emeklilik ikramiyesinin tutarını geçemez. Ancak İş Kanunu'nun aksine Basın İş Kanunu'nda böyle bir tavan hükmü yer almamıştır. O nedenle ödemeler tavan ücret üzerinden tavan sınırlaması olmaksızın yapılmaktadır (Uçum ve Karataş, 2008).

Gazetecinin kıdem tazminatı hesabında gelir vergisi hesaplamasında da farklılık vardır. İş Kanunu'na göre ödenen kıdem tazminatı tamamen gelir vergisinden muafken, gazetecinin sadece 24 aylık ücretine denk gelen kıdem tazminatı tutarı vergiden muaftır, bunun üzerindeki kısım ise vergiye tabidir (Şakar, 2008: 28).

2.5.3.1. Kıdem tazminatına hak kazanma kriterleri

Basın İş Kanunu'na göre, gazeteci iş sözleşmesi sona erdiğinde doğrudan kıdem tazminatına hak kazanamaz. Kıdem tazminatına hak kazanma üç kriteri barındırmaktadır. Bunlar Basın İş Kanunu kapsamında gazeteci olmak, meslekte 5 yıl çalışmak ve iş sözleşmesinin kanunda öngörülen bir şekilde sona ermesidir (Gökçek Karaca, 2010: 189).

2.5.3.1.1. Basın İş Kanunu kapsamında gazeteci olmak

Üç kriterin ilki Basın İş Kanunu kapsamında gazeteci olmaktır. Basın İş Kanunu'nun 1. Maddesine göre, Türkiye'de yayınlanan gazete ve mevkutelerle (sürelî yayın) haber ve fotoğraf ajanslarında her türden fikir ve sanat işlerinde çalışan ve İş Kanunu'ndaki 'işçi' tanımı kapsamı dışında kalan kimseler gazetecidir (Şakar, 2005: 249).

2.5.3.1.2. İş sözleşmesinin kanunda öngörülen şekilde sona ermesi

Kanunun "Akdiñ işveren tarafından feshi ve kıdem tazminatı" başlığını taşıyan 6. maddesi işverenin belirsiz süreli iş sözleşmesini geçerli bir nedene dayanarak sona erdirilmesini düzenlemiştir. Bu maddeye göre, gazeteciye haklı bir neden olmadan sözleşmesinin sonlandırılması halinde kıdem tazminatı ödenir (Gökçek Karaca, 2010: 190).

Aynı maddede gazetecinin işine son verilmesinin gazetecinin 5 yıldan fazla çalışması olması halinde 3 ay önce, 5 yıldan az çalışma süresi olması halinde 1 ay önce yapılacak yazılı bildirimden sonra geçerli olacağı da hükme bağlanmıştır. Ancak uygulamada bu süreler için yazılı bildirim yerine çoğunlukla aynı kanunun "feshin ihbarı" başlıklı 5. maddesindeki "yazılı ihbar mühletlerine tekabül eden ücret miktarındaki tazminatın işveren veya gazeteci tarafından diğer tarafa önceden ödenmesi suretiyle akdiñ derhal feshi de caizdir" hükmü uygulanmaktadır. Yazılı bildirim sürelerini içeren ve uygulamada "ihbar tazminatı" olarak adlandırılan ödeme yapılmaktadır.

Basın İş Kanunu, sözleşmenin gazeteci tarafından feshine olanak tanımıştır. Kanunun 7. maddesinde bu hak "Gazeteci en az bir ay evvel işverene yazılı ihbarda bulunmak suretiyle iş akdini her zaman feshedebilir." ifadeleriyle hükme bağlanmıştır. Gazeteci neden göstermeksizin bildirim süresi kuralı kapsamında işten ayrılabilir. Ancak bu durumda kıdem tazminatı ödemesine dair kanunda düzenleme yapılmamıştır. O nedenle de istifa sonrasında kıdem tazminatı ödemesi yapılmamaktadır. Ancak

öğretide kıdem tazminatı hükümlerinin emredici nitelikte düzenlenmediği için tarafların sözleşmeye, istifası halinde gazeteciye, kıdem tazminatı ödeneceğine dair hüküm koyabilecekleri ifade edilmiştir (Tuncay, 1989: 112).

Yargıtay 1997’de aldığı bir kararda gazetecinin istifasında kıdem tazminatı talebinin kabul edilemeyeceğini hükme bağlamıştır (Yargıtay HGK. T.12.03.1997). Söz konusu kararda, “5953 sayılı kanunun 11/1. Maddesinde belirtilen haklı nedene dayalı olarak sözleşmenin feshedildiğinin iddia edilmemesi veya haklı nedenle kanıtlanamaması beş yıllık çalışma koşulunun gerçekleşmiş olması halinde dahi gazetecinin istifası söz konusu ise kıdem tazminatı isteğinin kabul edilmesi olanağı yoktur” ifadelerine yer verilmiştir. Yargıtay bu ifadelerle gazetecinin Basın İş Kanunu’nun “İhbar mühletini beklemeksizin fesih hakkı ve tazminat” başlıklı 11. maddesine atıf yaparak haklı nedenlerle istifasında ise kıdem tazminatına hak kazanacağına işaret etmiştir.

Bu maddeye göre bir yayın organının yön ve karakterinde gazeteci için şeref ve şöhretine ya da genel olarak manevi değerlerine zarar verici değişiklik meydana gelirse gazeteci ihbar süresini beklemeksizin ya da bu süreye ilişkin tazminat vermeksizin sözleşmeyi fesih hakkına sahiptir. Burada sayılan haklı nedenler konusunda ise kanunda bir açıklık bulunmamaktadır. Ancak İş Kanunu’nun 24. maddesindeki haklı nedenlerin kıyasen uygulanabileceği dile getirilmektedir (Korkmaz, 2012: 62).

2.5.3.1.3. Meslekte en az 5 yıl çalışmış olma

Gazetecinin kıdem tazminatına hak kazanması için gereken kriterlerden bir diğeri de asgari belli bir süre çalışmaktır. Bu durum Basın İş Kanunu’nun 6. maddesinde, “Meslekte en az beş yıl çalışmış olan gazetecilere kıdem tazminatı ödenir. Kıdem hakkı gazetecinin mesleğe ilk giriş tarihinden itibaren hesaplanır.” ifadesiyle net şekilde kurala bağlanmıştır. Maddede ifade edilen mesleğe ilk giriş tarihi içinse Cumhurbaşkanlığı İletişim Başkanlığı nezdinde tutulan sicil kayıtları dikkate alınır.

Aynı kanunun 6. maddesinin 8. fıkrasında da bir kere kıdem tazminatı almış gazetecilerin durumu düzenlenmiştir. Bu hükme göre, bir kere kıdem hakkı almış gazetecinin kıdemi yeni işine girişinden itibaren hesaplanır. Bir gazeteci bir işyerinden kıdem aldıktan sonra başka bir işyerinde çalışmaya başladığında kıdemine esas alınacak süre, yeni işyerindeki işe giriş tarihidir. Gazeteci ve işveren arasındaki aksine bir sözleşme de geçerli olacaktır.

Kanunun 6. maddesinde 5 yılın hesaplanmasında gazetecinin sadece fiilen çalıştığı günler değil haftalık, yıllık ya da hastalık nedeniyle izinli olduğu tüm süreler dikkate alınır (Demir, 2018: 284).

2.5.4. Ölüm Tazminatı

Gazetecinin ölümü sebebiyle iş akdinin son bulması halinde Basın İş Kanunu'nun 18. maddesine göre, ölen gazetecinin eşi ve çocuklarına, bunlar bulunmadığı durumda geçimini sağladığı aile bireylerine aylık ücretinin üç mislinden az olmamak üzere kıdem hakkı tutarında ölüm tazminatı öngörülmüştür.

Bu tazminatın kıdem tazminatı olup olmadığı literatürde tartışma konusudur. Şakar'a göre, ölüm tazminatı, kıdem tazminatıdır. Bu görüşe göre, 212 Sayılı Kanun ile yapılan değişiklikte 18. maddedeki tazminatın niteliğinde değişikliğe gidilmiştir. Ölüm tazminatı, önceden kıdem tazminatıyla bağlantısı olmayan ayrı bir tazminat iken yapılan değişiklikle kıdem tazminatının ödeneceği durumlardan birinin de gazetecinin ölümü hali olduğu ifade edilmiştir. Ölüm halinde de kıdem tazminatı verilir ve bunun da alt sınırı 3 aylık ücrettir (Şakar, 2008: 18).

Bu görüşün aksini savunanlardan Özek, ölüm tazminatının ayrı bir tazminat olduğu kanaatini paylaşmıştır. Özek'e göre, 212 Sayılı Kanun ile yapılan değişiklik, tazminatın niteliğinde değil ödenme biçimindedir. O nedenle de ödeme kıdeme göre yapılacaktır. Ölüm halinde esas alınacak kıdemse gazetecinin mesleğe giriş yılı ne olursa olsun son işyerinde geçen hizmet süresidir (Özek, 1962: 97-98).

2.5.5. Çalışma Süreleri ve Dinlenme Hakkı

Basın sektöründe yayım ve yayında devamlılık ve bütünlük esastır. Bu esas nedeniyle de gazetecilerin çalışma usul ve esasları mesleğin doğası gereği diğer çalışanlardan farklıdır. Basın İş Kanunu'nda çalışma süreleri İş Kanunu'ndan farklı bir biçimde düzenlenmiştir. Gazetecilerin sadece normal çalışma süreleri belirlenmekle kalınmamış haftalık, yıllık izin hakları ile mazeret izinleri de hükme bağlanmıştır. Gazeteci izin haklarından feragat edemez (Oğuzman, 1966: 872).

Basın İş Kanunu kapsamında olan işyerlerinde günlük iş süresi gece ve gündüz devrelerinde sekiz saattir. Kanunda gece ve gündüz çalışmaları için farklı çalışma süreleri öngörülmemiştir (Basın İş Kanunu Ek Madde 1). Gazetecinin gündüz ya da gece çalışması günlük iş süresi açısından fark yaratmaz (Gökçek Karaca, 2003: 3).

Haftalık iş süresi ise Kanunun “haftalık izin“ başlıklı 19. maddesi uyarınca altı gündür. Bu maddeye göre, her altı günlük fiili çalışmayı müteakip gazeteciye bir günlük ücretli dinlenme izni verilmesi zorunludur. Gazetecinin görevi devamlı gece çalışmasını gerektiriyorsa hafta tatili iki gün olarak düzenlenmiştir.

Hafta tatilinin pazar günü verilmesi zorunlu değildir. Haftanın diğer günlerinden birinde de verilebilir. Hafta tatili yaptırılmaması halinde ise tatil gününde yaptırılan bu çalışma fazla mesai kabul edilir ve bu fazla çalışma için normal saatlerdeki çalışma ücreti yüzde 50 fazlasıyla ödenir (Oğuzman, 1966: 873).

İş Kanunu’na göre daha uzun süre yıllık ücretli izin hakkı tanımlanan Basın İş Kanunu’nda gazetecilerin yıllık izinlerinde hem kıdeme hem de yayın organının yayın periyoduna göre farklı düzenlemeye gidilmiştir. Buna göre yayın periyodu günlük olan bir yayın organında çalışan gazeteciye, en az bir yıl çalışmış olmak şartıyla, yılda dört hafta ücretli izin verilir. Çalışma yayın periyodu günlük olmayan bir yayın organında ise gazeteciye her altı aylık çalışma devresi için iki hafta ücretli izin verilir. Kıdem ile iznin farklılaştırılmasında ise 10 yıl baz alınmıştır. Gazetecinin mesleğindeki hizmeti, 10 yıldan fazla ise ücretli izin süresi altı haftaya çıkmaktadır. Buradaki kıdem aynı işyerindeki hizmetine göre değil, meslekteki hizmet süresine göre hesaplanır (Basın İş Kanunu Madde 21).

2.5.6. Sendika Hakkı

Türkiye’nin sosyal yapısı, sosyal sınıfların birbirinden kesin çizgilerle ayrılmaması örgütlenmeyi çoğu zaman engelleyici olmuştur. Hatta sendika hakkı da bu nedenle dernek hakkıyla özellikle ilk dönemlerde tamamen karışmıştır (Kutal, 2011: 110).

Gazeteciler tarafından kurulan ilk örgütlü yapılar da genel eğilime uygun emek-sermaye ilişkisi doğrultusunda değil, ilişkilerin geliştirilmesi ve mesleki etik standartları oluşturmak amaçlarına yöneliktir ve dernek şeklindedir. Gazetecilerin kurdukları ilk dernek 1917’de Osmanlı Matbuat Cemiyeti’dir. Gazetecilerin oluşturdukları dernekler ortak ekonomik hak ve çıkarların korunması amacıyla zaman içinde sendikaya dönüşmüştür (Gökçek Karaca, 2004: 170).

Gazetecilerin sendikal örgütlenmelerinin hukuki zemini ise 1952’de çıkarılan Basın İş Kanunu’dur. Bu kanunla gazetecilere sendika kurma hakkı tanınmış, aynı yıl ilk gazeteci sendikası İstanbul gazetecilerince kurulmuştur. Bu sendika 1963’te “Türkiye

Gazeteciler Sendikası” adını alarak Türkiye genelini temsil etmek üzere yeniden yapılanmıştır (Topuz, 2003).

Sendika hakkı Anayasal güvence altında olan bir haktır. Sendikaya üyelik, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nın elektronik başvuru sistemine e-Devlet kapısı üzerinden başvuruda bulunulması ve sendika tüzüğünde belirlenen yetkili organın kabulü ile kazanılır (6356 Sayılı Kanun madde 17).

Türkiye’de sendikalaşma batıdan farklı özellikler taşır. Her şeyden önce bir mücadelenin sonucu değildir. Sendikalar daha çok düzen içi kuruluşlar olarak oluşmuşlardır (Mahiroğulları’ndan aktaran Karahisar, 2008: 86).

Basında sendikal örgütlenme zayıftır. Gazeteci ve Çalışma Ekonomisi Uzmanı Atilla Özsever’e göre gazeteciler sendikal haklarının korunması yönünde mücadele etmez. Bunun da temelinde gazetecilerin mevcut işlerini kaybetme korkusu, mesleğin rekabetçi yapısı, gazetecilerin ortak hareket etmede yeterli sınıfsal geleneğe sahip olmamaları gibi nedenler yatmaktadır. Ancak gazetecilerin derneklere eğilimi sendikalardan daha yüksektir (Özsever, 2004: 159).

Sendikal örgütlenmeyi güçlendirmek ve artırmak için birleştirme yollarına başvurulmuştur. 2012’de çıkarılan son İşkolları Yönetmeliği ile “gazetecilik” ve “basın-yayın” işkolları birleştirilmiştir. Böylece basın yayın sektörünün tüm çalışanları ile gazeteciler aynı işkolunda örgütlenme olanağı bulmuşlardır. Buna göre gazeteciler, tasarımcılar, matbaa işçileri aynı işkolunda örgütlenebilmektedir (Koçer, 2019: 84).

Ayrıca Basın İş Kanunu’na tabi olmadıklarından bu kanunun hükümlerinden yararlanamayan serbest gazetecilere de 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu ile sendika kurma ve sendikaya üye olma hakkı verilmiştir (Atılğan, 1994: 292).

SENDİKALAR	ÜYE SAYISI	ORAN (%)
BASIN-İŞ (Türkiye Basın, Yayın, Gazetecilik, Grafik-Tasarım, Baskı ve Ambalaj Sanayi İşçileri Sendikası)	2410	2.80
TGS (Türkiye Gazeteciler Sendikası)	1345	1.56
DİSK-BASIN-İŞ (Türkiye Basın Yayın Matbaa Çalışanları Sendikası)	332	0.39
MEDYA-İŞ (Medya İşçileri Sendikası)	2806	3.26
TOPLAM	6893	8.01

Tablo 2.1. Türkiye'de basın sektöründe sendikalaşma oranları

Tüm bu hukuken güçlendirme gayretlerine rağmen yine de Tablo 2.1.'de görüldüğü üzere Çalışma Bakanlığı'nın 2020 yılı Ocak döneminde yayımlanan tebliğine göre, 8 numaralı Basın, Yayın ve Gazetecilik işkolunda toplamda dört ayrı sendikada sendikalaşma oranı 6 bin 893 üye ile sadece %8,1'dir. Aynı tebliğde bu dönemde toplam işçi sayısı 86 bin 329 olarak ilan edilmiştir (Resmî Gazete, 31025).

2.5.7. Fiili Hizmet Süresi Zammı

Fiili hizmet süresi zammı, itibari hizmet süresi, fiili hizmet müddeti zammı ifadeleri aynı amacı anlatmaya yöneliktir. Bir başka deyişle bu üç ifade üç farklı kanunda aynı durumu anlatmak üzere kullanılmıştır. Gazetecilerin de dahil olduğu çalışanlar için yürürlükte olan son kanunda bu uygulama, fiili hizmet süresi zammı olarak düzenlenmiştir. Ancak kamuoyunda ve bu çalışmanın öznesini oluşturan gazeteciler bu düzenleme için çoğunlukla yıpranma hakkı ifadesini kullanmaktadır.

Fiili hizmet süresi zammı ilk kez 1949 yılında, 5434 Sayılı Emekli Sandığı Kanunu'nda "fiili hizmet müddeti zammı" adı ile bazı meslek gruplarına getirilmiş, daha sonra kapsamı değiştirilerek, 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nda da düzenlenmiştir. Bu kanundaki düzenlemenin adı itibari hizmet süresidir. 506 Sayılı Kanun, 01.10.2008 tarihinde 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu (Sosyal Sigortalar Kanunu) ile yürürlükten kaldırılmıştır. 5510 Sayılı

Kanun'da düzenleme, fiili hizmet süresi zammı olarak anılmıştır. Her üç kavram da aynı içeriğe sahip kavramlardır (Çavuş, 2015: 114).

Fiili hizmet süresi zammı, meslekleri nedeniyle çeşitli iş risklerine maruz kalarak yaşamları olumsuz etkilenen sigortalılara, bu dezavantajı, yıpranmayı gidermeyi hedefleyen pozitif ayrımcılık niteliğinde bir sosyal güvenlik uygulamasıdır. Uygulamanın temel amacı sigortalıları maruz kaldıkları risk nedeniyle sosyal güvenlik hak ve alacakları açısından özel olarak korumaktır. Sigortalının korunmasının şartları kanunla düzenlenmiştir. Kanun kapsamındaki işyerleri ve işlerde çalışanların hizmet sürelerine ek prim ödeme gün sayısı eklenmesi ve belli bir sürenin emeklilik yaş haddinden indirilmesi öngörülmüştür. Böylelikle meslekleri nedeniyle yıpranan ilgili kanunda sayılan sigortalılara diğerlerinden daha erken emekli olma olanağı sağlanmaktadır (Esen, 2013: 113-114).

Fiili hizmet süresi zammının detayları, haktan kimlerin, ne şekilde yararlanacakları 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda düzenlenmiştir (Resmî Gazete, S.26200).

Fiili hizmet süresi zammından çeşitli dönemlerde yararlananlar arasında basın çalışanları da vardır. Hak hemen hemen her sosyal güvenlik kanunu düzenlemesinde değişikliğe uğramıştır. Zaman zaman basın ve gazetecilik işyerlerinde çalışanlar tek tek sayılmış zaman zaman da basın işkolunda çalışanların tamamı kapsama alınmıştır (Başbuğ, 2017).

Gazeteciler açısından yararlanma koşulu, Basın İş Kanunu kapsamında olmaktır. Basın İş Kanunu kapsamında olmamakla birlikte ilgili yönetmelik çerçevesinde TRT'de haber bölümünde çalışanlar da fiili hizmet süresi zammından yararlanmaktadır. Yani basın sektöründeki sekreter, güvenlik görevlisi, muhasebeci gibi çalışanlar bu hak kapsamında değildir (Demir, 2018: 292).

KAPSAMDAKİ İŞLER/İŞYERLERİ	KAPSAMDAKİ SİĞORTALILAR	EKLENECEK SÜRE
Basın ve gazetecilik mesleği	Basın Kartı Yönetmeliği'ne göre basın kartı sahibi olarak fiilen çalışanlar	90 gün
TRT	Basın Kartı Yönetmeliği'ne göre TRT'de haber hizmetinde fiilen çalışanlar	90 gün

Tablo 2.2. Fiili hizmet süresi zammından yararlanan gazeteciler

19.01.2013 tarihli 6385 Sayılı Kanun ile değişik 5510 Sayılı Kanun'da gazetecilerin yıpranma hakları yeniden düzenlenmiştir (Resmî Gazete, S.28533). Bu düzenlemede fiili hizmet süresi zammından yararlanacak gazeteciler için kriter Tablo 2.2'de görüleceği üzere Basın Kartı Yönetmeliği'ne atıf yaparak şekillendirilmiştir.

Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 40. maddesi gereği, kapsamda olan gazetecilerin prim ödeme gün sayılarına bu işyerlerinde ve işlerde geçen çalışma sürelerinin her 360 günü için 90 gün, fiili hizmet süresi zammı olarak eklenir. Yani 360 gün çalışan bir gazeteci toplam 450 gün prim ödeme gün sayısı elde etmiş olacaktır. Bu surette hesaplanacak fiili hizmet zammının beş yılı geçmeyecek olan kısmı prim ödeme gün sayısına eklenir.

Gazetecilerin bu haktan yararlanmaları için gazetecilik mesleğindeki işyerlerinde en az 3600 gün çalışmaları da şarttır. Bu şart, ölüm ve maluliyet durumlarında bağlanacak gelirler içinse hesaplanırken aranmaz. Ayrıca gazetecilerin kanun gereği fiilen riske maruz kalmadıkları genel tatil ve ulusal bayram günleri ile yıllık ücretli izin, mazeret izni veya ücretsiz izin süreleri de fiili hizmet süresi olarak değerlendirilmemektedir.

Sosyal Sigortalar Kanunu hesaplanan fiili hizmet süresi zammının üç yılı geçmemek üzere yarısının gazetecilerin emeklilik yaş sınırından indirilmesine de olanak tanımıştır. Bu düzenleme ile gazeteciler sigortalılık süreleri benzer olan diğer bazı sigortalılara göre üç yıl erken emekli olabilmektedir.

Fiili hizmet süresi zammı, yani yıpranma hakkının Basın İş Kanunu kapsamında olması bu hak açısından gazeteciler arasında ikili bir yapı oluşturmuştur. Zira bu durumda sadece basın kartı sahibi gazeteciler bu haktan yararlanabilmekte, kartı

olmayan gazeteciler ise bu haktan yararlanamamaktadır. Nitekim tüm gazeteci örgütleri düzenlemeye yönelik sert eleştiriler getirmiştir.

Tartışmalar sürerken bir gazetecinin açtığı tespit davasını ele alan İstanbul 22. İş Mahkemesi de konuyu Anayasa Mahkemesi'nin gündemine taşımış, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun fiili hizmet süresi zammı ile ilgili düzenleme getiren 40. maddesinde 2013 yılında yapılan değişiklikle eklenen 16 numaralı bendindeki hükmün, aynı işi yapmalarına karşın, basın kartı sahibi olan ve olmayan gazeteciler arasında ayrıma yol açtığı gerekçesiyle iptalini istemiştir. Yüksek Mahkeme de İstanbul İş Mahkemesi'nin iptali istemini görüşerek karara bağlamış, ilgili hükmü iptal etmiştir (Resmî Gazete, 31039).

Anayasa Mahkemesi aynı kararında, yeni düzenleme yapılabilmesi amacıyla iptal kararının yürürlüğe girmesi için 9 ay süre tanıyarak, iptal kararının 14.11.2020 tarihinde geçerli olacağını ifade etmiştir. Bir başka ifadeyle, 14.11.2020 tarihine kadar basın kartı verilme şartlarına ve 16 numaralı bende ilişkin yasal düzenleme yapılmasını istemiştir.

Bu sürenin dolmasına birkaç hafta kala Meclise sunulan düzenleme TBMM Genel Kurulu'nda kabul edilmiştir. Düzenleme ile gazetecilerin yıpranma hakkından faydalanabilmeleri için işyeri tarafından Basın İş Kanunu kapsamında sigortalı olmaları ve Cumhurbaşkanlığı İletişim Başkanlığı'ndan da basın kartı almaları şartı getirilmiştir. Düzenlemenin yıpranma hakkından yararlanacaklar için "Cumhurbaşkanlığı kararnamesine göre basın kartı sahibi olmak suretiyle fiilen çalışanlar" ifadesini içermesi, bir başka ifade ile basın kartı şartını koruması nedeniyle basın örgütlerini memnun etmemiştir.

Türkiye Gazeteciler Sendikası Genel Sekreteri İlkay Akkaya, Deutsche Welle Türkçe'ye yaptığı açıklamada, gazetecilerin diğer işkollarına göre hem iş yükü hem de stres ve motivasyon anlamında çok zor bir iş gerçekleştirdiklerine dikkat çekmiş, "Gazetecilik gecesi gündüzü olmayan, çok özveri isteyen bir meslek. Meclis'e bir düzenleme getirilmesi olumlu. Ancak kapsamı ve veriliş şekline ilişkin sıkıntılar var. Yıpranma hakkı sadece basın kartına sahip olanlara tanınmış ve aynı zamanda basın işkolunun çok önemli bir parçası olan matbaacılar bu alanın dışında tutulmuş. Yasaya bağlı olan bütün işçilerin bu yıpranma hakkından yararlanabilir olmasını sağlamamız

gerekiyor. Çünkü basın kartına sahip olmayan ve bunu almakta çok zorluk çeken binlerce gazeteci var” değerlendirmesini yapmıştır (Deutsche Welle Türkçe).

Eleştiriler altında yasalaşan düzenlemeye Parlamento Muhabirleri Derneği de tepki gösteren örgütler arasında yer alarak, “Gelinen noktada yeni düzenleme 212 Sayılı Yasaya tabi çalışan ancak basın kartı olmayan gazeteci meslektaşlarımız için mağduriyete neden olabilecektir ve yeni düzenleme kaçınılmaz bir ihtiyaçtır” açıklamasını yapmıştır.



3. EMEKLİLİK NEDİR?

Geri çekilmek, sosyal hayattan, toplumdan ve aktif hayattan el çekmek gibi olay ve gelişmelerle açıklanmaya çalışılan emeklilik; kariyer aşamalarının son dönemi olan, çalışma yaşamının son yıllarına rastlayan ve çalışanların bazıları için bir amaç ve mutlu son bazıları için de bitiş olarak yorumlanabilmektedir (Ataol, 1989: 25, Yılmaz, 1996: 4).

Çalışmanın bu başlığı altında insan hayatının önemli dönüm noktalarından biri olan emeklilik yaşlılıkla ilişkisi, kuramları, boyutları ve biçimleriyle incelenecektir.

3.1. Yaşlılık ve Emeklilik İlişkisi

Genellikle ilgili literatürde emeklilik kavramı ile yaşlılık, yaşlanma olgusu bir arada ele alınmaktadır. Çünkü emeklilik, özellikle bireyin olgunluk döneminde, fizyolojik olarak yaşlanmaya başlanması ile gündeme gelir. Emeklilik, yaşlanmanın sonuçlarından biri olarak değerlendirilmektedir. Yaşlı olmak genellikle olumsuz duygu, düşünce, algı ve beklentilerle birlikte anılmaktadır. Bu büyük oranda üretimden çekilme, ekonomik veya sosyal katkı yerine topluma yük oldukları kabulüyle ilişkilidir. Çalışan yaşının emekli olması, yaşlılığın kronik hastalık ve fiziksel gerilemelerle birlikte anılması, bakımla ilgili düzenlemeler toplumda yaşlılığın daha çok ekonomik boyutuyla sorun olarak algılanmasına yol açmaktadır. Dolayısıyla emeklilik sürecinde yaşananlar yaşlılıkla birlikte değerlendirilmelidir.

3.1.1. Yaşlılık Kavramı

Yaşlılık, kişinin ileri yaşlanma evresi ve insan yaşamının son dönemi olarak tanımlanmaktadır. Yaşlanma kavramı ise insanın doğumu ile başlayıp hayatının sonuna kadar süren doğal ve kaçınılmaz bir olgudur. Bu noktada bireyin yaşını belirlerken dört farklı kategoriden bahsedilebilir. Bunlardan birincisi olan kronolojik yaş, bireyin doğum tarihine göre ifade edilen yaştır. Doğum yaşı ya da takvim yaşı olarak da ifade edilebilir. Kişiler kronolojik yaşlarına göre yaş gruplarına ayrılmakta ve ayrıca yaşlı nüfusta belirlenmiş olan bu takvim yaşına göre tanımlanmaktadır. Genellikle kronolojik olarak 65 yaş ve üzeri olan kişiler yaşlı olarak kabul edilmektedir. İkinci kategori olarak biyolojik yaş, bireyin bedeninin ve organlarının işleyişine göre sağlık durumunu içerir. İnsanın biyolojik yaşı, vücut yaşı olarak da ifade edilebilir. Bireyin sağlık durumu, sosyal çevre, yaşanan zaman ve mekâna göre

yaşlı insanların biyolojik kayıpları da birbirinden farklı olmaktadır. Üçüncü kategori olan psikolojik yaş, bireyin kendisini hangi yaşta hissettiğini yansıtır. Psikolojik yaşlılıkta çoğunlukla, birey kendini yaşlanmaya hazır hissetmez. Örneğin kendini işine adan ve üretmeyi seven birey emekli olunca derin bir üzüntü duyar (Çunkuş, Taşdemir Yiğitoğlu ve Akbaş, 2019, s.61). Dördüncü ve son kategori olarak görünüm yaşı, bireyin dış görünüşünün diğerlerince nasıl algılandığına ilişkindir (Şen, 2015: 316).

Yaşlılık kronolojik yaştan ilerlemesiyle paralel giden biyolojik, psikolojik, sosyolojik ve ekonomik boyutlar içeren bir süreç olarak tanımlanabilir. Ancak sosyal bağlamda her birey için yaşlılık farklı anlamları barındırır. Yaşlılığın birey için ifade ettikleri yaşlılık deneyiminin olumlu veya olumsuz olmasına yol açar. Sağlık açısından hareket kısıtlılığı getirir. Ekonomik bağlamda yaşlılık; iş yaşamından çekilme, tedavi ve bakım giderlerinin getirdiği ekonomik zorlukları içerir (Şeker ve Kurt, 2018: 10).

Sosyal güvenlik sistemi açısından da yaşlılık, bireyi çalışamaz duruma getirerek gelir kaybı oluşturan ve sigortalıyı geçim güclüğü ile karşı karşıya bırakan bir risktir. Bu risk sosyal politikanın dar ve geniş anlamları bağlamında açıklanabilir. Sosyal politika içinde yaşlılık, dar anlamda, çalışma hayatı ile ele alınmakta sosyal sigortanın içinde emeklilik sigortası olarak tanımlanmaktadır. Geniş anlamda ise yaşlılık, çalışma hayatı dışında kalan yaşlılara yönelik sosyal yardımlar ve sosyal hizmetleri içermektedir (Cengiz, 2018: 25).

Yaşamın son dönemi olan yaşlılık toplumdan topluma, dönemden döneme değişiklik gösterse de Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ) ve Birleşmiş Milletler' in (BM) yaşlılığın başlangıcı için belirli kabulleri vardır. BM 60 yaş ve üzerini yaşlı olarak nitelendirmekte ancak standart bir ölçü getirmemektedir. Tablo 3.1'de detaylarıyla görüleceği üzere DSÖ ise 2017'de yaptığı son yaş sınıflandırmasında, yaşlılık döneminin en alt sınırını 80 yaş olarak belirlemiş, bu sınıflandırmayla yaşlılık 80 yaş itibarıyla başlatılmıştır (DSÖ, 2017).

YAŞ ARALIKLARI	YAŞ GRUPLARI
0-17 yaş arası	ERGEN
18-65 yaş arası	GENÇ
66-79 yaş arası	ORTA YAŞ
80-99 yaş arası	YAŞLI

Tablo 3.1. Dünya Sağlık Örgütü Yaş Sınıflandırması,2017

Her ne kadar DSÖ, yaş sınıflandırmasını değiştirse de örgütün 2019'da yayımladığı Dünya Sağlık İstatistikleri raporuna göre, ortalama yaşam süresi 72'dir. Ülkeler arasında ortalama yaşam süresi Japonya'da 84, İsviçre'de 83 ile en yüksek, Lesotho ve Orta Afrika Cumhuriyeti'nde ise 52-53 yıldır. Aynı raporda, başta gelişmiş ülkelerde olmak üzere kadınların erkeklere göre daha uzun yaşadığı tespiti de yer almaktadır.

Ülkemiz yaşlanma sürecinin hızlı olduğu gelişmekte olan ülkeler arasındadır. Tablo 3.2'de görüleceği üzere Türkiye İstatistik Kurumu'nun yıllar itibariyle verileri bu yargıyı somutlaştırmaktadır.

NÜFUS SAYIMLARI/PROJEKSİYONLAR	TOPLAM NÜFUS İÇİNDE YAŞLI NÜFUS (%)
1955	3,4
2010	7,1
2014	8,0
2019	9,1
2023	10,2
2030	12,9
2040	16,3
2060	22,6
2080	25,6

Tablo 3.2. Yıllara Göre Türkiye'de Yaşlı Nüfusun Toplam Nüfusa Oranı, 2019

1955 nüfus sayımında yaşlı nüfusun toplam nüfusa oranı %3,4 iken; 2010 nüfus sayımında bu oran %7,1'e yükselmiştir. 2014 sayımında bu oran %8 oranı ile 6 milyon 192 bin 962 kişi olmuştur.

TÜİK'in 2019 yılına ilişkin "İstatistiklerle Yaşlılar" çalışmasının sonuçlarına göre de 65 ve daha yukarı yaştaki nüfus 5 yılda %21,9 artarak, 7 milyon 550 bin 727 kişiye ulaşmıştır. Yaşlı nüfusun toplam nüfus içindeki oranı da 2019 itibarıyla %9,1'e çıkmıştır (TÜİK, 2019).

TÜİK'in nüfus projeksiyonlarına göre de yaşlı nüfus oranının 2023 yılında %10,2; 2030 yılında %12,9; 2040 yılında %16,3; 2060 yılında %22,6 ve 2080 yılında %25,6 olacağı tahmin edilmiştir (TÜİK, 2017).

Tüm bu projeksiyonlar yaşlı nüfusun Türkiye'de giderek artacağına işaret etmektedir. Yaşlı nüfusun artması da emeklilerin sayısının giderek artacağını göstermektedir. Bu duruma paralel olarak bu çalışmanın ilgi alanına giren emekli gazetecilerin sayıları da artacak, bu da çalışmanın önemini artıracaktır.

3.1.2. Emeklilik Kavramı

En basit tanımı ile emeklilik dönemi, kanunlarla belirlenen bir süre çalıştıktan sonra bireyin iş ile ilgisinin kesilerek kendisine aylık bağlandığı zamandır. Emekliliğin literatürde birbirinden farklı tanımları bulunmaktadır. Monk emekliliği, üretimsel olgunluk döneminden işsizlik dönemine geçiş olarak tanımlamakta, emekliliğin yaşlılık dönemine ilişkin bir durumu ifade ettiğini kabul etmektedir (Monk, 1985: 322).

Şakar emekliliği, çalışma yaşamında uzun bir zaman yer almış kişilerin belirli bir yaşa ulaştıklarında ya da sürdürdükleri işi yapamaz hale geldiklerinde çalışma yaşamından ayrılmaları ve bu süreç sonunda kendilerine sürekli gelir bağlanması olarak nitelendirmektedir (Şakar, 1987: 21).

Monk ve Şakar gibi Tuncay da emekliliği yaşlılık bağlamında tanımlamaktadır. Tıpkı sağlık bozulması, psikolojide değişim gibi emeklilik de yaşlanmanın sonuçlarındandır. Emeklilik, yaşlılık durumunun olması gereken bir sonucudur. Emeklilik bireyin topluma sağladığı varsayılan faydanın ödüllendirilerek, ülkelere göre belirlenen bir kronolojik yaşta aktif hayattan çekilecek bireye yaşlılık aylığı ya da sosyal yardım sağlanmasıdır (Tuncay, 2012: 85-86).

Emekliliği insanın gelişim evreleriyle birlikte değerlendiren Başaran, insanın gelişim evreleri ile çalışma dönemlerinin birbiriyle örtüştüğü, birbirini tamamladığı ve etkilediği görüşünü dile getirmiştir. Bir başka ifade ile insan önce bir işi yapmaya

hazırlanır, işin ilk yıllarında kendini yetiştirir, giderek uzmanlaşır, bunda tekamüle erdiğinde de bunu bir süre sürdürmeye çalışır ve sonunda da o işi bırakır. Emeklilik dönemi de kanunlara göre belirli bir süre çalıştıktan sonra kişinin işi bırakması sonrasında kendisine aylık bağlanan dönemdir (Başaran, 2008: 47).

Emekliliğin en kabul gören tanımı, bir işten tam zamanlı olarak çalışmaktan ayrılış ve düzenli işin olmadığı bir sürece geçiş yapmaktır. Tüm tanımlara göre emeklilik, içinde ayrılmayı barındırmaktadır. Ancak bu ayrılma sonrasında emekli aylığı, daha fazla boş zamanı gibi olumlu faktörleri de getirmektedir. Yani sonun başlangıcı gibi değil, kalan hayatın ilk günü olarak ele alınmalıdır (Akçay, 2015: 204). Üstelik pek çok araştırmaya göre de insanlar son yıllarda mümkün olduğunca daha erken emekli olmayı tercih etmektedir (Hershey ve Mowen, 2000).

Bir çalışanın emeklilikle birlikte, sosyal sigorta kurumlarından yaşlılık aylığına hak kazanabilmesi için, kanunda öngörülen yaş, sigortalılık süresi ve prim ödeme gün sayısı gibi kriterleri yerine getirmesi yeterlidir. İş göremez durumda olma yaşlılık aylığına hak kazanmak için aranan kriterlerden biri değildir. Bu durumda kanunun öngördüğü koşulları sağlayan çalışanın emekli olması için çalışma gücünü kaybetmiş olması gerekmemektedir. Yaşlılık aylığı almakta olan bireylerin birçoğu yeniden çalışabilecek fiziksel ve zihinsel güce sahiptir. Bunun sonucu olarak da birçok ülkede emekliler yeniden çalışma yaşamına katılmaktadır.

3.2. Emeklilik Kuramları

Pek çok kuram, teori emekliliği açıklama çabasıdadır. Emekliliği baz alan, onu açıklamaya çalışan teoriler sadece emekliliği açıklamaya çalışmakla kalmayıp aynı zamanda bireylerin emekli olduktan sonra karşı karşıya kalacakları muhtemel sorunları çözmeye de katkı sağlamışlardır. Emeklilikle ilgili çok sayıda kuram olmakla birlikte bunlardan dördü literatürde en çok atıf yapılan kuramlardır. Bunlar, süreklilik kuramı, aktivite kuramı, kopma (geri çekilme) kuramı ve kriz kuramıdır (Gee ve Baillie, 1991:122).

Robert Atchley'in ilk çerçevesini 1968'de başlattığı süreklilik kuramı bireyin kişisel geçmişi ile bugünkü amaçlarının bütünleşmesini içeren bir evrimleşmeyi, gelişmeyi varsayar. Emeklilik döneminde yaşam boyunca edinilen davranış kalıplarının sürdürülmesini içerir. Emekliliğin yaşamın devam eden bir süreci olduğuna vurgu yapar (Akçay, 51-54).

Bu bakış açısına göre bireyler emeklilik öncesi yaşam şekillerini sürdüreceklerinden emeklilik dönemi de uyumsuzluk içermeyecektir. Süreklilik kuramına göre, bireyler düzenli olarak iç zihinsel çerçeveler tarafından yönlendirilir ve bu da onların zaman içinde benzer davranış kalıplarını veya yaşam tarzlarını sürdürme olasılıklarını artırarak, sadece yavaşça değiştikleri anlamındadır (Sarım, 1996: 8).

Süreklilik kuramına yöneltilen en önemli eleştiri, yetişkinlik dönemindeki bazı özelliklerin yaşlılıkta sürdürülmesinin her zaman mümkün olmayacağını açıklayamamasıdır. Çünkü bireyler emekli olduğunda mesleki ilişkilerini ve bu ilişkilere bağlı olarak sürdürdüğü yaşam biçimlerini yaşlılığında da sürdürmek isterlerse çeşitli güçlüklerle karşılaşır (Sarım, 1996: 10). Bu duruma örnek olarak güç gerektiren meslekler gösterilebilir. Yine bozulan sağlık, azalan gelir ve değişen sosyal çevre, yaşlılıkta yeni bir yaşam biçiminin benimsenmesini gerektirebilir.

Çalışma hayatından, onun sağladığı ayrıcalıklardan vazgeçme, gelir kaybı, genel beden sağlığına ilişkin kayıplar, giderek yaşlanma emeklilik döneminde bireyleri bekleyen kayıplardan bazılarıdır (Akçay, 2015: 224).

Emekliliği kayıplar üzerinden bir kriz hali olarak açıklamaya çalışan kriz kuramında bireyin kimliği ve kendisini ifade etmesinde iş en etkin faktördür. İşten ayrılma özgüvende azalma ve bireyin kendini kötü hissetmesine yol açar (Monk'tan aktaran Şen, 318).

Kopma (geri çekilme) kuramında birey iş yaşamından ayrılmasıyla bağlarını da yavaşça çözmektedir. Bu durumun bireysel farklılıklara karşın tüm bireylerde görüldüğü varsayımına dayanan kuramda bireyin emeklilik sonrasında etkileşimleri zayıflar ama böylelikle bireylerin özgürlük alanları genişler. Yüksek üretkenlikleri için iş baskısından kurtulmuş olarak huzur duyarlar (Akçay, 2015: 35-46).

Kopma kuramına eleştiri olarak gelişen aktivite kuramında yaşlanan birey pozitif olarak uyum sağlar, sosyal çevrede yeni roller edinir ve farklı aktivitelerde bulunur. Sosyal çevreye karşı uyumun önemi, özellikle emeklilik yani aktif iş yaşamının sona ermesinden sonra değerli hale gelir. Bu durumda emeklilik, bireylerin planladıkları yaşam biçimi ve değerlerini sürdürmek için fırsatlar içermesinden dolayı huzur veren bir süreçtir. Böylelikle bireyler bir özgürlük zamanında uzun zamandır beklenen hedeflerini hayata geçirebilirler; kalan yaşamlarını dolu yaşarlar (Üçok, 2018: 452).

Aktivite kuramında aktivite düzeyi ve doyum arasında da olumlu bir ilişki olduğu varsayılır. Aktivite arttıkça bireyler daha yüksek doyum duygusuna sahip olurlar. Emeklilik döneminde de işin yerini tutacak başka faaliyetler bulmaları gerekir. Emeklilikte aktivitenin sürdürülmesi için aile, gönüllü toplum rolleri gibi diğer roller giderek artar, gerilemez (Akçay, 2015: 47-48).

Bu dört başat kurama ek olarak birkaç dikkat çekici kuram daha öne çıkmaktadır. Bunlardan ekonomik rasyonel modelin bakış açısına göre birey, tüm kararlarında olduğu gibi emeklilik kararını da fayda maliyet hesabı çerçevesinde verir. Çalışma temelli değerlerin bireyin en temel motivasyon kaynağı olduğu savunulur. Bu nedenle de emeklilik sürecinde çalışmanın hobi ve gönüllü faaliyetlere yönlendirilmesi gerektiği vurgulanır (Çakır, 2011: 83-85).

Bir diğer kuram hümanist varoluşçu kuramdır. Bu kuram emekliliği hayat boyu eğitimin bir süreci olarak değerlendirip, emekliliği bireyin kendi potansiyelinin farkına varması olarak yorumlamaktadır. Hayat boyu öğrenmeye vurgu yapılır. Öğrenme odaklı yaklaşıma göre, birey yaşamı boyunca elde etmek istediklerine ulaşmak için davranışlarda bulunur, eğer tercih edilen davranış hedefe ulaşmayı mümkün kılıyorsa bundan sonra belli hedeflere ulaşmak için aynı davranış seçilir (Bayat, 2002:2).

Son olarak kompleks sistematik kuramsa bireylerin her birinin özellikleriyle de yaşadıkları birikimleriyle de benzersiz olduğunu varsayar. Emeklilik süreçlerinin de bu farklılıkları yansıtmalarıyla ele alınmasına dayanır.

Literatürde bu kuramları ortaya çıkaran araştırmaların yanında bunlara dayanılarak yapılan çok sayıda araştırma mevcuttur.

Örneğin Gee ve Baillie, 1991’de yaptıkları araştırmada çalışma yaşamında yer alan 40 yaş ve üzeri 83 İngiliz ve 100 Avusturyalıının emeklilik beklentilerinin cinsiyet, iş tutumları ve serbest zaman deneyimleri ile ilişkisini incelemiştir. Bu araştırma sonucuna göre hem kadınlar hem de erkekler emekliliği baskın bir beklentiyle yeni bir başlangıç olarak görmüşlerdir. Araştırmada ayrıca emekliliği planlama kurslarında erkekler arasında finans idaresi, kadınlar arasında ise gönüllü aktivitelere katılımın en popüler konu olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Gee ve Baillie, 1991:122).

Yuh ve arkadaşlarının 1999’de, planlanmış emeklilik yaşının belirlenmesine yönelik 35-70 yaş aralığında yürüttükleri çalışmada; bireylerin %18’inin 55 yaşında,

%36'sının 62 yaşından önce emekli olmayı planladıkları saptanmıştır. Ayrıca az beceri gerektiren meslekler, eğitim düzeyinin düşük olması, siyah ya da İspanyol olmanın planlanan emeklilik yaşının düşmesinde, yatırım gelirinin olmaması ile hane halklarının yaşam beklentilerinin planlanan emeklilik yaşının yükselmesinde önemli olduğu belirlenmiştir (Yuh ve diğerlerinden aktaran Günay, 2006: 20).

Sarım, 1996'da İstanbul'da 5 yıl, 5-10 yıl ve 10 yıldan fazla süredir emekli olan emeklilerin zamanlarını değerlendirme durumlarını incelemek amacıyla İstanbul'da emekli olmuş 129 erkek ve 71 kadın üzerinde bir araştırma yapmıştır. Bu araştırmada hemşire, doktor, yönetici ve diğer profesyonel mesleklerden emekli olanların %49'unun emeklilik sonrasında da çalışma yaşamında kaldıkları, böylelikle mesleki bağlantılarını korudukları, emeklilik sonrası saygı ve prestijlerini sürdürdükleri saptanmıştır.

Araştırmaya göre, eğitim düzeyi yüksek mesleklere sahip olan bireylerin daha fazla serbest zaman fırsatlarını değerlendirme ve aktivitelere sahip oldukları da belirlenmiştir. Araştırmaya katılan emeklilerin %52'sinin emeklilik sonrasında çalıştığı, en yüksek oranda gerçekleştirilen fiziksel aktivitenin yürüyüş olduğu bulunmuştur. Boş zaman faaliyeti olarak TV izlemek %90,5 ile en başta gelen faaliyettir.

Emeklilerin %75,5'inin kitap, gazete okumayı tercih ettiği, %75,5'inin sinema, tiyatro gibi sanat aktivitelerini ise tercih etmedikleri tespit edilmiştir. Emeklilerin katıldıkları sosyal faaliyetlerin başında %82,5 oranında aileleri ile %70 oranında arkadaş ve komşuları ile zaman geçirmek gelmektedir (Sarım, 1996: 64-68).

1996 yılında Yılmaz tarafından yapılan bir başka araştırmada; emeklilik yaşantısının özelliklerinin belirlenmesi, emekli profilinin çıkartılması amaçlanmıştır. İzmir'de 234 emekli bireyi kapsayan araştırma sonucunda, emeklilerin emekli olma kararlarını, emeklilik planlarını aileleri ile büyük bir çoğunlukla eş ve çocuklarıyla birlikte gerçekleştirdikleri için emekliliğe daha kolay uyum sağladıkları ortaya çıkmıştır.

Emekli olduktan sonra emeklilerin arkadaşlarına, çocuklarına ve torunlarına daha fazla zaman ayırarak ev işleri ile daha fazla ilgilendikleri saptanmıştır. Emeklilerin %59,4'ü emekli olmaktan mutluluk duyduklarını, çalışma yaşamını özlemediklerini ve emekli olma kararından hiç pişman olmadıklarını belirtmiştir. Ayrıca emeklilerin %56'sı kendilerini topluma faydalı hissederken, %27'si topluma faydasız hissetmektedir.

Ülkemizdeki ekonomik koşulların olumsuzluğu nedeni ile emeklilerin emeklilik sonrasında da çalışma gereği duydukları sonucu da araştırma bulguları arasındadır (Yılmaz'dan aktaran Tosun, 2018: 37).

Şimşek ve Büyükkıdık'ın 2015'te yaptıkları araştırmada, emeklilik yaşı geldiğinde çalışmaya devam etmeyip emekli olan öğretmenler, bunun gerekçesini mesleki yorgunluk, okulda yaşadıkları problemler ve aileleriyle daha kaliteli zaman geçirme düşüncesine bağlamışlardır. Aynı araştırmada, özellikle emekli erkek öğretmenler, serbest zamanlarını genelde kahvehanede geçirdiklerini, bunun yanında televizyon izlediklerini, dernek çalışmalarına katıldıklarını, yayınları takip ettiklerini belirtmiştir (Şimşek ve Büyükkıdık, 2015: 25-32).

3.3. Emekliliğin Boyutları

Emeklilik, bir yandan çalışma hayatını tamamlayan bireylerin karşı karşıya kalacakları sorunları barındıran, diğer yandan da bireyi sahip olduğu deneyim ve birikimleri ile güçlü kılan bir potansiyele sahiptir. Bu nedenle emeklilik kavramına yakından bakıldığında, tek bir boyut ile açıklanmasının hayli zor olduğu görülmektedir. Zira emeklilik hem ekonomiyi hem fiziki ve hem de ruhsal durumları içinde barındırır. Literatürde de emeklilik, genellikle bu çok yönlü boyutlarıyla ele alınmaktadır. Çoğunlukla da hukuki, ekonomik, fizyolojik, psikolojik ve sosyal olmak üzere beş boyutta tasnif edilmiştir.

3.3.1. Emekliliğin Hukuki Boyutu

Emekliliğin hukuki boyutu, ülkelerin kanunları ile düzenlenmektedir. Ülkeler kendi sosyal güvenlik sistemleri içinde sosyo-ekonomik ve insani gerekçeleri baz alarak hukuki boyutu düzenlemek üzere bir emeklilik yaşı belirlemektedir. Kanuni yaşı dolduranlar emeklilik hakkı kazanır ve o yaştan sonra iş hayatından çekilenlere yaşlılık aylığı ya da sosyal yardım yapılır. Bu kanuni yaş, ülkelerin sosyal ve demografik yapılarına, istihdam politikalarına, ekonomik durumlarına bağlı olarak farklılık gösterir. Emeklilikle birey, topluma sağladığı varsayılan ekonomik katkı dolayısıyla ödüllendirilmiş, devlet ise vatandaşını ileri yaşında yalnız ve gelirsiz bırakmamış olur (Tuncay, 2012: 85-86).

Kişinin hangi yaştan sonra çalışmasının doğru olup olmayacağının tespiti çeşitli faktörlere bağlıdır. Örneğin kişinin kadın ya da erkek olmasına, çalıştığı işin zorluğu

ya da yıpratıcılığına, beslenme koşullarına, yaşadığı ülkeye göre bu faktörler değişebilmektedir. Emeklilik yaşı, uygulamada ölçütler incelenerek ya da kişiselleştirme yapılarak değil, genel bir biçimde tespit edilmektedir. Bununla birlikte, bazı ağır ve yıpratıcı işlerde çalışanlara yaş haddinden daha düşük yaşlarda emekli olma hakkı verilebilmektedir (Erol, 2014: 46-47).

ÜLKELER	EMEKLİLİK YAŞI	
	KADIN	ERKEK
Yunanistan	67	67
İtalya	66,7	66,7
Almanya	65,7	65,7
İngiltere	64	65
Belçika	65	65
İsveç	61	61
Fransa	62	62
İspanya	65	65,6
Rusya	60	65
Ukrayna	57	60

Tablo 3.3. Bazı Ülkelerdeki Emeklilik Yaşı, 2019

Tablo 3.3'te OECD kaynaklarına göre, bazı ülkelerdeki kadın ve erkekler için belirlenmiş emeklilik yaşları görülmektedir. Buna göre, emeklilik yaşı kadın ve erkeklerde Yunanistan'da 67, İtalya'da 66,7, Almanya'da 65,7 ve Belçika'da 65'tir. Emeklilik yaşında kadın ve erkekler için farklı yaş düzenlemesi yapan ülkelerden İspanya'da kadınlar 65, erkekler 65,7 yaşında; Rusya'da kadınlar 60, erkekler 65 yaşında emekli olmaktadır.

Türkiye'de ise emeklilik yaşı sigortalılığın başlangıcı ile değişmektedir. 1999'dan önce sigortalı olanlar için kademelendirilmiş bir emeklilik yaşı uygulanmakla beraber, bu tarihten sonra sigortalı olanlar için emeklilik yaşı kadınlarda 58'e, erkeklerde ise 60'a yükseltilmiştir. 2008'de yürürlüğe giren 5510 sayılı Kanunla yapılan düzenlemeyle ise 1.10.2008 tarihinden sonra işe başlayanlar için emeklilik yaşı 65 olmuştur.

3.3.2. Emekliliğin Ekonomik Boyutu

Emeklilik insan hayatında önemli bir dönüşümün kararıdır. İnsanlar neden emekli olur sorusunun yanıtını verirken, bozulan sağlık önemli faktörlerdendir ama en belirleyicisi değildir. Asıl önemli olan faktör, çoğunlukla maddi güvenlidir (İnanç ve diğerleri, 2019: 113). Bu maddi güvenlik ihtiyacı ve bunun karşılanması emekliliğin ekonomik boyutunu oluşturur.

Emekliliğin ekonomik boyutu kişinin emeklilikle hak ettiği geliri ifade eder. Bu çoğunlukla belirli bir emekli aylığı ve kıdem tazminatı olarak aldığı toplu parayı içerir. Genel olarak bakıldığında toplu para emekli için önemli bir birikimi içerir ancak aylığı ise aktif çalışmasından kazandığından daha düşüktür. O nedenle bireyler aktif çalıştıklarında emeklilik dönemlerini göz ardı etmeleri halinde emeklilikle elde ettikleri birikimler yeterli olmayacak ve mevcut standartlarının altına düşebileceklerdir (Hershey ve Mowen, 2000).

Emeklilikte bireyler, mali durumlarının idamesi için genel olarak merkezi sosyal güvenlik sisteminden ya da bireysel emeklilik sisteminden yararlanırlar. Gerek Türkiye’de gerekse diğer ülkelerde, sosyal güvenlik harcamaları içinde en büyük paya sahip olan harcama kalemi emeklilik sigortasıdır (İşcan ve Aydın, 2018: 444). Ancak pek çok ülkede olduğu gibi Türkiye’de de emeklilerin büyük bölümü ekonomik durumlarının kötülüğünden yakınmaktadır (Sevim ve Şahin, 2007: 203).

Emekli olduktan sonra kişinin maaşı düşeceğinden ekonomik durumundaki bu olumsuzluk onun sosyal ve evlilik ilişkilerine de yansıyacaktır. Ailesinin ihtiyaçlarını karşılayamayan, sosyal ihtiyaçlarını karşılamak için gerekli gelire sahip olmayan birey, yaşlılık psikolojisinin de etkisiyle bunalımla karşı karşıya kalabileceği gibi dinsel yaklaşımla şükür, teslimiyet ve tefekkür anlayışına da sığınabilir (Şahin, 2006: 17).

3.3.3. Emekliliğin Psikolojik Boyutu

Emekliliğin psikolojik boyutu ise gelişim psikolojisi alt disiplinin konusu olmuştur. Emeklilik yaşlılık dönemine denk gelmektedir. Hem yaşlılık döneminin getirdiği sorunlar hem de bu döneme denk gelen emekliliğin getirdiği bütün sorunlar, bireyin ruh halini de etkileyecektir. Emeklilik, psikolojik olarak bir geri çekilme davranışıdır. Bu süreçte emekli, edinmiş olduğu pek çok alışkanlığını değiştirmek durumunda kalır.

Emekli birey, depresyondan aşırı iyimserliğe, aşırı gelecek endişesinden düşüncesizce ani kararlara kadar geniş bir yelpazede duygular yaşar (Çakır, 2011: 39-41).

Bir başka deyişle emeklilik, olumlu ve olumsuz sonuçları olan bir dönemdir. Üstelik bu sonuçlar aynı zamanda da yaşanabilir. Bu konuda çarpıcı bir örneği Şen, çalışmasında Prof. Lehr'in araştırmasında konuştuğu bir kişinin ağzından şöyle aktarmıştır: *“Eğer eşim 65 yaşından önce emekli olursa, komşularım onun için ‘o artık işe yaramaz, hep hasta, artık onda iş kalmamış’ gibi küçültücü sözler sarf edecekler. Eğer 65 yaşından sonra da çalışmaya devam ederse ‘açgözlü, hep daha fazlasını ister’ diyecekler.”* (Şen, 2019: 318).

Olumlu bakış açısıyla bakıldığında emeklilik, en basit anlatımı ile özgürlüktür. Bu özgürlük boş zamanı, daha bireysel tercihleri ve yaşam doyumunu getirir. Birey iş hayatında aktif değildir, statü kaybı yaşamaktadır ama daha az karmaşık bir yaşam sürmektedir. Özgürlük ve boş zamanı, iş ve getirdiği statüye tercih etmektedir (Sevim ve Şahin, 2007: 188 -189).

Olumsuz bakış açısının kökeninde bireyin kendini artık işe yaramaz olarak görmesi yatmaktadır. Emeklilik bu bakış açısında, stres yaratan bir süreç olarak kabul edilmektedir. Günümüzün yarışmalı toplumunda birey çoğu zaman işi ve evi ile sınırlı bir çevrede sıkışıp kalmıştır. Bu da bireyin kendini emeklilikle birlikte büyük bir boşlukta bulmasına yol açar. Yaşlılık öncesi dönemde, yaşamlarını emekliliğe erteleyenler, yaşlılıkta büyük bir hayal kırıklığına uğrar, kendilerini işe yaramaz görebilir ve giderek yoğun huzursuzluk içine girebilirler (Can, 1990: 635).

3.3.4. Emekliliğin Sosyolojik Boyutu

Bireyin emeklilikle birlikte sosyal çevresi ile ilişkilerindeki değişim, emekliliğin sosyal boyutunu oluşturur. Bu boyutta daha çok statü ve rol kavramları üzerinden değerlendirme yapılmıştır. Çalışma yaşamında kazanılan statü ve roller, bireyin toplum içerisindeki yeri ve ilişkilerini belirleyen ana araçlardır. Bu açıdan emeklilik sosyal gücün azalması, belirli bir statünün ve ona bağlı rollerin kaybedilmesi ve yaşlılık döneminde yeni bir statüye geçilmesini içerir.

Bir başka deyişle emeklilik, birey için kazanılan yeni bir toplumsal statüdür. Bu yeni statü, bireyin çevresiyle ilişkilerinde ve rollerinde değişimi de beraberinde getirir. Bu

durum hem bireyin uzun yıllarca edindiği rutini bozarken hem de ailesi ve toplum içindeki yeri ve kimliğinde de değişiklik getirir (Lo ve Brown, 1999).

Birey emeklilikle kazandığı yeni statü ile yeni roller edinir. Toplumun genel beklentisi emekli bireyin bu dönemi dinlenerek geçirmesi, yetişkinlik dönemlerinde zaman ayıramadığı serbest, gönüllü ve boş zaman etkinliklerini gerçekleştirmesidir. Buna toplumsal kaynakların yetersizliği ve iyi planlanmaması da eklenince kıt olan kaynakların yaş grupları arasında dağılımında sorunlar oluşturmaktadır. Bu da toplumun yaşlılara karşı önyargı geliştirmelerine neden olabilmektedir (Canatan, 2007: 71-72).

3.4. Emeklilik Biçimleri

Emeklilik zamana, tercihe ve çalışma durumuna göre farklı açılardan ele alınabilir.

3.4.1. Zamana Göre Emeklilik

Emeklilik zamana göre değerlendirildiğinde bireylerin yaşı ve çalışmasına ilişkin kıdemi dikkate alınmaktadır. Bu faktörler ile bakıldığında iki farklı emeklilik biçiminden söz edilebilir. Bunlardan ilki erken emeklilik diğeri zamanında emekliliktir. Erken emeklilik, yasalar çerçevesinde belirlenir. Özendirici ya da zorlayıcı bir şekilde gelişebilir. Bireyin önceden belirlenmiş olan kronolojik yaş düzeyine ulaşmadan emekli olması halini ifade eder (Çakır, 2011: 23).

Erken emeklilik yani genç yaşta emeklilik, çoğunlukla yeniden çalışma yaşamına dönüşle sonuçlanmaktadır. Bireyler emekliliğin getirdiği boşluk hissi ve buna ilaveten ekonomik nedenlerle emekli aylığı alsalar da çeşitli statülerle ek gelir kazanma arayışındadır (Akı, 2007: 4).

Erken emeklilik, sosyal güvenlik sistemine ek yük getirme, gençlerin istihdam şanslarını azaltma, yoksulluk gibi olumsuz sonuçları olabilse de işleri ve işgücünü dengede tutmaya yarayan bir mekanizma olarak fayda da sağlayabilmektedir. Örneğin, mevcut işgücündeki fazlalığın azaltılması için erken emeklilik bir yöntem olarak kullanılabilir. Ancak Demirbilek'e göre son aşamada, Türkiye'deki emeklilik sisteminin esas sorunu, genç yaşta emekli olanların hem çalışma güçlerini kaybetmemiş olmaları hem de yetersiz emekli aylığı nedeniyle kendilerinden sonra gelen kuşaklara iş pozisyonlarını bırakma eğiliminde olmamalarıdır (Demirbilek, 2007: 140-142).

Zamana göre emekliliğin ikinci biçimi zamanında emekliliktir. Zamanında emeklilik, bireyin yasalarca belirlenmiş kronolojik yaş sınırına ulaşması ve bu yaş itibarıyla emekli olmasıdır. Bir başka deyişle, ülke yasalarında belirlenen kronolojik yaşta emekli olunmasıdır. Ancak burada da doğru zaman her zaman tartışma konusudur. Bu zaman bireyden bireye, ülkeden ülkeye hatta aynı ülkede farklı dönemlere göre değişebilmektedir.

3.4.2. Tercihe Göre Emeklilik

Tercihe göre emeklilik adının da işaret ettiği gibi bireylerin tercihlerine odaklıdır. Bireylerin çalışma yaşamından isteyerek ayrılmaları ya da çalışmaya devam etme arzuları olduğu halde zorunlu nedenlerle ayrılmalarına göre iki kısımda tasnif edilebilir. Bunlardan ilki gönüllü emeklilik, ikincisi ise zorunlu emekliliktir. Gönüllü emeklilik, bireyin kendi isteği ve arzusu ile özgür bir biçimde aldığı bir karardır. Birey bu kararı emeklilikten beklediği yararlar ve emekliliğin maddi ve manevi kayıplarını karşılaştırarak verir. Buna karşın gönülsüz emeklilik, bireyin kendi istek ve arzusu dışında gelişir. Bu, yasal yollarla olabileceği gibi birey açısından ortaya çıkan zorlayıcı sebeplere bağlı olarak da gerçekleşebilir (Çakır, 2011: 29).

Kamu görevlileri için uygulanan resen emeklilik de gönülsüz emekliliğe bir örnektir. İdare, bireyin talep etmemesine karşın emeklilik işlemi başlatmaktadır. Resen emekli birey, iştirakçi iken emekli durumuna girmekte ve emekliliğin sağladığı hakları talep edebilir hale gelmektedir. Yani birey kendi kararı dışında hak sahibi haline getirilmektedir (Arıcı, 1994: 13-14).

3.4.3. Çalışma Durumuna Göre Emeklilik

Emekliliğe genel olarak bakıldığında algılanan, iş yaşamından çekilme ve ekonomik faaliyetin sona ermesidir. Ancak bu araştırmanın sonuçlarına da yansıdığı gibi gerek ekonomik gerekse psikolojik nedenlerle günümüzde emeklilikte çalışma oldukça yaygındır. Nedeni ne olursa olsun bu durum da çalışma durumuna göre iki ayrı emeklilik biçimi ortaya koymaktadır.

Çalışma durumuna göre emekliliğin ilk biçimi kısmi emeklilik diğeri ise tam zamanlı emekliliktir. Bireyler ya tam zamanlı olarak çalışmaya devam etmekte ya da esnek çalışma modellerine yönelerek, örneğin kısmi çalışmayı tercih ederek, çalışma

hayatından birdenbire ayrılmamakta, emekliliğe yönelme süreci aşamalı olarak gerçekleşmektedir (Çakır, 2011: 35).

Diğer çalışma durumuna göre emeklilik ise tam zamanlı emekliliktir. Tam zamanlı emeklilik ise bireyin aktif olarak çalışmayı bırakması ve çalışma yaşamının dışına çıkması durumudur. Başka bir ifade ile tam zamanlı emeklilik, emeklilik kavramının tam olarak karşılığını oluşturur.





4. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Çalışmanın bu başlığı altında araştırmanın yöntemine ilişkin detaylar, amacı, modeli, veri toplama araçları, evren ve çalışma grubu ile veri analizi üzerinde durulmuştur.

Pozitivist anlayışı esas alan bu araştırma, gözlemlenebilir bir sosyal gerçeklik olan gazetecilerin emeklilik sonrasındaki davranışlarına odaklanmış, genellemeler yapabilecek bilgiye ulaşmayı hedeflemiştir (Gürbüz ve Şahin, 2018: 33).

Çalışmada emekli olan gazeteciler “hangi yaşamsal tercihlerde bulunmaktadır? Bu tercihlerin altında hangi nedenler vardır?” ana sorularının yanıtları nicel bir araştırma ile aranmıştır.

Nicel araştırmalar, sayısal veriler kullanarak genellenebilir sonuçlar elde etmeyi hedefleyen çalışmalardır. Nicel araştırmaların sayısal veriler üretmesi temel üstünlükleri arasındadır. Bu alan araştırması da nicel araştırma yöntem ve teknikleri kullanılarak yapılandırılmıştır ve betimsel bir nitelik arz etmektedir (Punch, 2005: 16).

4.1. Araştırmanın Modeli

Planlanan belli bir sürede, araştırmanın amacına uygun olarak verilerin toplanması ve analiz edilmesine yönelik düzenlemeler araştırmanın modelini oluşturur (Karasar, 2014: 33). Bu araştırma da nicel araştırma tekniklerinden tarama modeli üzerine kurgulanmıştır. Tarama modeli, bir evren içinden seçilen bir örneklem üzerinde yapılan çalışmalarla evren genelindeki eğilim, tutum ya da görüşlerin sayısal olarak betimlenmesine olanak tanır (Creswell, 2014: 155). Tarama sosyal bilimlerde en yaygın şekilde kullanılan araştırma modellerindendir. Üstelik bireylerin belirli konulardaki tutumlarını, tercihlerini belirlemeye yönelik sorulara oldukça uygundur (Karasar, 2014: 77).

4.2. Araştırmanın Amacı

Tezde gazetecilerin emeklilik sonrasındaki yaşam tercihlerinin incelebilmesi amacıyla emeklilik hakkını elde ettikten sonraki kararları, bu kararları hangi saiklerle aldıklarının nedenlerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu amacın gerçekleşmesi için katılımcılara yöneltilen sorular on yedi başlıkta toplanabilir.

1. Gazetecilerin bu mesleği tercih etmelerinin nedeni nedir?
2. Gazeteciler emekliliği kaç yaşında elde etmektedir?

3. Emeklilik hakkını elde eden bu gazeteciler ne kadar süre içinde emekli olmaktadır?
4. Emekli gazeteciler emeklilikten sonra çalışmayı sürdürmekte midir?
5. Emekli olan gazetecilerin yeniden çalışmaya başlamalarının nedeni nedir?
6. Emeklilik sonrası yeniden çalışmaya başlayan gazeteciler bu çalışmayı ne kadar süre devam ettirmek istemektedir?
7. Emekli olan gazeteciler ikinci kariyerlerinde hangi sektörleri tercih etmektedir?
8. Emekli olan gazetecilerin ikinci kariyerinin gazetecilikle ilintisi var mıdır?
9. Emeklilik sonrası çalışmayan gazetecilerin çalışmama nedenleri nelerdir?
10. Daha yüksek ücretin çalışma yaşamına dönüşte etkisi var mıdır?
11. Emekli gazeteciler emeklilikle birlikte şehir değiştirmekte midir?
12. Emekli gazeteciler emeklilikle birlikte ortaya çıkan boş zamanlarını hangi faaliyetlere yöneltmektedir?
13. Emekli gazeteciler yazılı ve görsel medyayı takip etmeyi sürdürmekte midir?
14. Emekli olan gazetecilerin eğitim durumlarında değişiklik yaşanmakta mıdır?
15. Emekli olan gazetecilerin sağlık durumlarında değişiklik yaşanmakta mıdır?
16. Emekli olan gazetecilerin medeni durumlarında değişiklik yaşanmakta mıdır?
17. Emeklilik tercihlerinde cinsiyetin etkisi var mıdır?

Çalışmanın ana amacı yanında katılımcı gazetecilere demografik verilere ulaşılmasını hedefleyen sorular da yöneltilmiştir.

4.3. Araştırmanın Evreni ve Çalışma Grubu

Araştırmacının bilgi toplayarak tanımak ve genelleme yapmak istediği topluluğa evren, evreni temsil kabiliyetine sahip olan ve evrenden belirli şartlar dahilinde seçilen sınırlı parçaya ise örneklem denilmektedir (Büyüköztürk ve diğerleri, 2011: 81).

Alan araştırmasının evrenini basın kanununa bağlı olarak Türkiye’de “gazeteci” tanımı ile çalışarak emekliliği hak eden konumundaki gazeteciler ile fiilen emekli gazeteciler oluşturmaktadır. Ancak araştırmanın evrenini sayısal olarak kesin bir şekilde ortaya koymak mümkün değildir. Zira evreni oluşturan bir grup olan emekliliği hak eden konumundaki gazetecilerin mevcut durumları sürekli değişmektedir, üstelik bu

değişimin herhangi bir kaydı da bulunmamaktadır. Bu anlamda çalışmanın evreni birim sayısı bilinmeyen bir başka ifade ile sonsuz veya durağan olmayan bir evrendir. Bu durumda durağan bir evren olmadığı için üzerinde çalışılan gruba da örneklem yerine çalışma grubu denilmesi daha uygun görünmektedir (Erkuş, 2019:139).

Burada eklenmelidir ki araştırmacının bu yöneliminde yani çalışma grubu tercihinde tek neden evrenin büyüklüğü ve durağan olmaması değildir. Araştırmacı sadece belli bir ilde ya da bölgede değil Türkiye'nin dört bir yanında çalışan ya da çalışmış olan araştırmanın kapsamındaki tüm gazetecilere ulaşmayı hedeflemiştir. Bu amaçla da derneklerden yararlanılması benimsenmiştir.

Bunun nedeni de hem araştırmacının gözlemlerinin hem de genel kabullerde gazetecilerin farkındalığı yüksek meslek grupları arasında yer alması nedeniyle hemen hemen hepsinin en az bir derneğe hatta çoğu zaman birbirini tamamlayan ya da farklı alanlardaki ihtiyaçları karşılayan birden çok derneğe üye olduklarıdır.

Bu yaklaşım doğrultusunda kapıları farklı kesimlerden, farklı ideolojilerden bireylere açık dernekler eliyle heterojen yapıda bir grup belirlenmesi hedeflenmiştir. Bu gruptaki gazetecilerin sağladığı veriler değerlendirilerek genellemeler yapılabilmesi amaçlanmıştır.

Böylesi bir yaklaşımın getirdiği bakış açısıyla gazeteci dernekleri taranmış, çalışma grubunda Türkiye Gazeteciler Konfederasyonu, Çağdaş Gazeteciler Derneği, Parlamento Muhabirleri Derneği, Foto Muhabirleri Derneği üyelerinin olması planlanmıştır. Söz konusu dernekler Türkiye çapında üyelikleri en çok, basınla ilgili faaliyetlerde hep ön sıralarda yer alan ve kamuoyunca da yakından bilinen derneklerdir.

4.4. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma Türkiye Gazeteciler Konfederasyonu, Çağdaş Gazeteciler Derneği, Parlamento Muhabirleri Derneği, Foto Muhabirleri Derneği üyelerine elektronik posta yoluyla uygulanmıştır.

Söz konusu derneklerin üyelik tasnifinde üyelerinin kendilerine bildirim yapmamaları nedeniyle çalışan ya da emekli ayrımı yapamadıkları için tüm üyelerine gönderilmesi, bununla birlikte konunun emekliliği hak eden ve emekli gazetecileri ilgilendirdiği

ifade edilerek o şartları sağlayan gazetecilerin anketi yanıtlanması istenmesi alan araştırmasının sınırlılıkları arasında sayılabilir.

Bir diğer sınırlılık da araştırmada uygulanan anketin elektronik posta aracılığı ile gönderilmesidir. Bu durum elektronik posta adresi olan gazetecilerin araştırmaya dahil edilmesi sonucunu doğurmakta, bu da çalışmaya katılan grubun bilgi teknolojilerine erişebilenlerden oluşması anlamına gelmektedir.

4.5. Verilerin Toplanması

Tarama modellerinde başlıca veri toplama tekniği anketlerdir. Araştırmada da kısa sürede çok sayıda bireye ulaşabilmek amacıyla veri toplama tekniği olarak anketten yararlanılmıştır. Sorular büyük çoğunluğu kapalı uçlu olmakla beraber kısmen de açık uçlu olarak oluşturulmuştur (Neuman, 2007: 412).

Anketteki sorular olgusal ve davranışsal olmak üzere iki grupta toplanmaktadır. Katılımcıların yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, medeni durumuna ilişkin sorular olgusal soruları oluştururken, emekli olup olmadıkları, emeklilikteki tercihlerine yönelik sorular ise davranış grubunu oluşturmaktadır (Balcı, 2020:151).

Anket soruları kendisi de emekli bir gazeteci olan araştırmacının gözlemlerinden yararlanılarak oluşturulmuş, sadece gazetecilerin emeklilikle ilgili tercihlerini ortaya koyabilmek adına şekillendirilmiştir.

Anketin uygulanmasında da etik değerlere önem verilerek, her aşamada katılımcıların bilgilendirilmesinde açık ve net olunmaya çalışılmış, yönlendirici soru ve cevaplardan kaçınılmıştır.

Araştırmanın odaklandığı Türkiye Gazeteciler Konfederasyonu, Çağdaş Gazeteciler Derneği, Parlamento Muhabirleri Derneği ve Foto Muhabirleri Derneği'nin emekliliği hak etmiş ya da emekli olan tüm üyelerine ulaşmaya çalışılmıştır. Bu amaçla söz konusu derneklerin yönetimleriyle irtibata geçilmiş, anketin içeriği, hangi amaca yönelik olduğu konularında bilgilendirme yapılmış, ayrıca katılımcıların elektronik posta adreslerinin depolanmayacağı, isim, işyeri gibi kişisel bilgilerin açıklanmayacağı ifade edilmiştir.

Araştırmacının yürüttüğü temaslar sonrasında, Türkiye Gazeteciler Konfederasyonu, Çağdaş Gazeteciler Derneği, Parlamento Muhabirleri Derneği, Foto Muhabirleri

Derneği yönetimlerinden olumlu yanıt alınmış, anket Google form uygulaması aracılığıyla 2021 yılının şubat ayında katılımcılara uygulanmıştır.

4.6. Verilerin Analizi

Çalışmada katılımcıların demografik bilgilerini öğrenmeye ve emeklilik tercihlerine ilişkin yanıtlar betimsel olarak analiz edilmiştir. Bu amaçla SPSS 24.0 (Statistical Packages For Social Sciences) kullanılarak, söz konusu yanıtların frekans dağılımına ve yüzdelik paylarına ilişkin 48 adet tablo oluşturulmuştur.

Araştırmanın anketi Google form uygulaması aracılığıyla elektronik ortamda çalışma grubunu oluşturan gazetecilere uygulanmış, 203 gazeteciden dönüş alınmıştır. Ancak incelemede 194 formun araştırmada kullanılacak yeterli veriyi içerdiği belirlenmiştir. Verilerin analizi bu 194 katılımcı üzerinden gerçekleştirilmiştir.



5. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Araştırmadaki 194 gazetecinin betimleyici istatistiklerine ilişkin veriler bu bölümde incelenecektir. Araştırmadaki kişilerin demografik özelliklerinin yanında, emeklilik süreci ve emeklilik sonrası süreç hakkında betimleyici istatistikleri de değerlendirilecektir.

5.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Bu başlık altında araştırmaya katılan gazetecilerin demografik özelliklerine ilişkin elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

Bu bölümdeki sorulara araştırmanın tüm katılımcılarının yanıt vermesi beklenmiştir. Veriler sonucu etkilemeyecek şekilde az sayıdaki eksik yanıtlar göz ardı edilerek değerlendirilmiştir. Eksik yanıt sayısına tablolarda yer verilmiştir.

5.1.1. Cinsiyet Durumu

		Frekans (f)	Yüzde (%)
Cinsiyetiniz	Kadın	49	25,3
	Erkek	145	74,7
	Toplam	194	100,0

Tablo 5.1. Cinsiyet Dağılımı

Tablo 5.1.'de araştırmaya katılan gazetecilerin cinsiyet dağılımına ilişkin verilerin yer aldığı sonuçlar gösterilmektedir. Araştırmaya katılan gazetecilerin cinsiyete göre dağılımı incelendiğinde; kişilerin %74,7'si erkek, %25,3'ü kadındır. Araştırmaya katılan 1 kişi ise cinsiyetini belirtmemiştir.

5.1.2. Yaş Durumu

Yaş	Frekans (f)	Yüzde (%)
37	1	0,5
43	1	0,5
45	2	1,0
47	3	1,5
48	3	1,5
49	6	3,0
50	13	6,5
51	10	5,0
52	7	3,6
53	13	6,5
54	11	5,5
55	12	6,0
56	10	5,0
57	8	4,0
58	6	3,0
59	5	2,5
60	20	10,0
61	9	4,6
62	11	10,5
63	5	2,5
64	3	1,5
65	6	3,0
66	2	1,0
67	8	4,0
68	3	1,5
69	2	1,0
70	5	2,5
71	1	0,5
73	1	0,5
74	2	1,0
75	1	0,5
78	1	0,5
80	1	0,5
Toplam	192	99,0
Eksik	2	1,0
Toplam	194	100,0

Tablo 5.2. Yaş Dağılımı

Araştırmaya katılanların yaşlarına ilişkin betimleyici istatistikleri incelendiğinde; araştırmadaki gazetecilerin yaşının en küçük 37, en büyük 80 ve yaş ortalamasının ise 57 olduğu belirlenmiştir. Araştırmaya ağırlıklı olarak (%10,0) 60 yaşındaki kişilerin

katıldığı, 194 kişi içinde 60 yaş üstü 62 kişi olduğu görülmektedir. 2 katılımcı ise yaşını belirtmemiştir.

5.1.3. Medeni Durum

		Frekans (f)	Yüzde (%)
Medeni durumunuz	Evli	153	78,9
	Bekar	39	20,1
	Toplam	192	99,0
	Eksik	2	1,0
	Toplam	194	100,0

Tablo 5.3. Medeni Durum Dağılımı

Araştırmaya katılan gazetecilerin medeni durumlarına göre dağılımı incelendiğinde; kişilerin %78,9'u evli, %20,1'i bekarıdır. Kişilerin %1'i medeni durumunuz sorusuna yanıt vermemiştir.

5.1.4. Eşin Çalışma Durumu

		Frekans (f)	Yüzde (%)
Evli iseniz eşiniz çalışıyor mu?	Evet	74	38,1
	Hayır	85	43,8
	Toplam	159	82,0
	Eksik	35	18,0
	Toplam	194	100,0

Tablo 5.4. Eşlerin Çalışma Dağılımı

Araştırmadaki evli gazetecilerin eşlerinin çalışıp çalışmadığına ilişkin yöneltilen soruya göre; evli olan kişilerin %43,8'inin eşleri çalışmamakta ve %38,1'inin eşleri çalışmaktadır. 35 eksik, bekar ve boşanmış kişilerden kaynaklanmaktadır.

5.1.5. Okul Çağındaki Çocuk Durumu

		Frekans (f)	Yüzde (%)
Okul çağında çocuğunuz var mı?	Evet	87	44,8
	Hayır	92	47,4
	Toplam	179	92,3
	Eksik	15	7,7
	Toplam	194	100,0

Tablo 5.5. Okul Çağındaki Çocukların Dağılımı

Araştırmaya katılanların okul çağında çocuklarının olup olmadığı incelendiğinde; katılımcı gazetecilerin %47,4'ünün okul çağında çocuğu bulunmamakta, %44,8'inin okul çağında çocuğu bulunmaktadır. Kişilerin %7,7'si "Okul çağında çocuğunuz var mı?" sorusuna yanıt vermemiştir.

5.1.6. İkamet Edilen İl

		Frekans (f)	Yüzde (%)
İkamet ettiğiniz il	Afyonkarahisar	1	0,5
	Ankara	98	50,5
	Antalya	9	4,6
	Artvin	1	0,5
	Bartın	1	0,5
	Bursa	25	12,9
	Bükreş	1	0,5
	Çanakkale	2	1,0
	Diyarbakır	1	0,5
	Giresun	1	0,5
	İstanbul	26	13,4
	İzmir	7	3,6
	Karaman	1	0,5
	Kayseri	1	0,5
	Kırklareli	1	0,5
	Kırşehir	1	0,5
	Kilis	1	0,5
	Malatya	1	0,5
	Manisa	1	0,5
	Mersin	1	0,5
	Muğla	6	3,1
	Sakarya	1	0,5

		Frekans (f)	Yüzde (%)
İkamet ettiğiniz il	Samsun	3	1,5
	Sinop	1	0,5
	Van	1	0,5
	Zonguldak	1	0,5
	Toplam	194	100,0

Tablo 5.6. İkamet Edilen İllerin Dağılımı

Araştırmaya katılan gazetecilerin ikamet ettikleri yerlere göre dağılımı incelendiğinde; 25 farklı ilden katılımcı olduğu saptanmıştır. 1 gazeteci de araştırmaya Bükreş'ten katılım sağlamıştır. Kişilerin %50,5'i Ankara'da, %13,4'ü İstanbul'da, %12,9'u Bursa'da ikamet etmektedir. Katılımcıların %76,8'inin bu üç ilde; %23,2'si Bükreş dahil 24 farklı ilde ikamet etmekte olduğu saptanmıştır.

5.1.7. Eğitim Durumu

		Frekans (f)	Yüzde (%)
Eğitim durumunuz nedir?	Okur Yazar	1	0,5
	İlköğretim	1	0,5
	Lise	43	22,2
	Üniversite	133	68,6
	Yüksek Lisans	15	7,7
	Toplam	193	99,5
	Eksik	1	0,5
	Toplam	194	100,0

Tablo 5.7. Eğitim Düzeyinin Dağılımı

Araştırmaya katılan kişilerin eğitim seviyeleri incelendiğinde; kişilerin %68,6'sı üniversite mezunu, %22,2'si lise mezunu, %7,7'si yüksek lisans mezunu, %0,5'i okur yazar ve %0,5'i ilköğretim mezunudur. Katılımcı gazetecilerin %76,3'ünün üniversite ve üstü düzeyinde eğitim aldığı saptanmıştır.

5.2. Gazeteciliğe İlişkin Genel Bulgular

Bu bölümdeki sorulara araştırmanın tüm katılımcılarının yanıt vermesi beklenmiştir. Veriler sonucu etkilemeyecek şekilde az sayıdaki eksik yanıtlar göz ardı edilerek değerlendirilmiştir. Ayrıca bu eksik yanıtlar her tablo altında oranları ile birlikte eksik başlığı altında gösterilmiştir.

5.2.1. Gazeteciliği Seçme Nedeni

		Frekans (f)	Yüzde (%)
Gazetecilik mesleğini neden seçtiniz?	Eğitimim Bu Alan Üzerine	70	36,1
	Ailem Tavsiye Etti	10	5,2
	Tanıdığım Tavsiye Etti	27	13,9
	Fotoğrafa Olan İlgim	3	1,5
	Bu Mesleği Yapmak İstediğim İçin	15	7,7
	Karşıma çıkan fırsatlar	14	7,2
	Mesleğe Olan İlgi ve Merak	30	15,5
	Çocukluk Hayalimdi	15	7,7
	Toplam	184	94,8
	Eksik	10	5,2
	Toplam	194	100,0

Tablo 5.8. Gazeteciliği Seçme Nedenin Dağılımı

Tablo 5.8’de araştırmadaki kişilerin gazetecilik mesleğini neden seçtiklerine yönelik soruya verilen yanıtlar gösterilmiştir. Araştırmada bu sorunun yanıtı için katılımcılara “eğitimim bu alan üzerine, tanıdığım tavsiye etti, ailem tavsiye etti” olmak üzere 3 kapalı uçlu ve diğer olmak üzere 1 açık uçlu 4 seçenek sunulmuştur.

Yanıtlar incelendiğinde; katılımcı gazetecilerin %36,1'i kapalı sorular arasında yer alan aldıkları eğitimin bu alan üzerine olduğu seçeneğini tercih etmiş, gazetecilik mesleğini eğitimleri bu alan üzerine olduğu için seçtiklerini dile getirmişlerdir.

Araştırmaya katılan gazetecilerin %5,2'si aile tavsiyesi, %13,9'u da tanıdık tavsiyesi ile bu mesleği seçtiklerini ifade etmişlerdir. Katılımcıların %5,2'si ise bu soruya yanıt vermemiştir.

5.2.2. Gazeteciliğin İlk Meslek Olma Durumu

		Frekans (f)	Yüzde (%)
Gazetecilik ilk mesleğiniz mi?	Evet	140	72,2
	Hayır	53	27,3
	Toplam	193	99,5
	Eksik	1	0,5
	Toplam	194	100,0

Tablo 5.9. Gazeteciliğin İlk Meslek Olma Dağılımı

Araştırmadaki katılımcıların gazeteciliğin ilk mesleği olup olmadığına ilişkin veriler incelendiğinde; kişilerin %72,2'sinin ilk mesleği gazetecilik olurken, kişilerin %27,3'ünün ilk mesleği gazetecilik değildir.

5.2.3. Emekliliği Hak Etmede Yaş Durumu

		Frekans (f)	Yüzde (%)
Kaç yaşında emekliliği hak ettiniz?	Henüz Emekli Değilim	2	1,0
	40 Yaş Altı	1	0,5
	40-42	31	16,0
	43-45	41	21,1
	46-48	49	25,3
	49-51	33	17,0
	52-54	22	11,3
	55-57	9	4,6
	58-60	4	2,1
	Toplam	192	99,0
	Eksik	2	1,0
	Toplam	194	100,0

Tablo 5.10. Emekliliği Hak Etme Yaşının Dağılımı

Araştırmadaki gazetecilerin emekliliği kaç yaşında hak ettiklerine ilişkin veriler incelendiğinde; kişilerin %25,3'ü 46-48 yaş, %21,1'i 43-45 yaş, %17'si 49-51 yaş, %16'sı 40-42 yaş, %11,3'ü 52-24 yaş, %4,6'sı 55-57 yaş, %2,1'i 58-60 yaş aralığında ve %0,5'i 40 yaş öncesi emekliliği hak etmiştir.

Kişilerin %1'i henüz emekliliği hak etmemiş ve %1'i araştırmadaki bu soruya yanıt vermemiştir.

5.2.4. Emekli Olma Süresi

		Frekans (f)	Yüzde (%)
Emekliliği hukuken hak ettikten kaç yıl sonra fiilen emekli oldunuz?	Hemen	52	26,8
	1 Yıl	30	15,5
	2 Yıl	18	9,3
	3 Yıl	7	3,6
	4 Yıl	9	4,6
	5 Yıl	12	6,2
	6 Yıl	6	3,1
	7 Yıl	4	2,1
	8 Yıl	8	4,1
	9 Yıl	10	5,2
	10 Yıl	3	1,5
	11-15 Yıl	4	2,1
	16-19 Yıl	6	3,1
	20 Yıl ve Üzeri	3	1,5
	Hala Çalışıyorum	15	7,7
	Emekli Olamadım	3	1,5
	Toplam	190	97,9
	Eksik	4	2,1
	Toplam	194	100,0

Tablo 5.11. Emekli Olma Süresinin Dağılımı

Araştırmadaki gazetecilerin emekliliği hukuken hak ettikten kaç yıl sonra fiilen emekli olduklarına ilişkin veriler incelendiğinde; kişilerin %26,8'i emekliliği hukuken hak ettikten hemen sonra fiilen de emekli olmuştur. Kişilerin %15,5'i 1 yıl sonra, %9,3'ü 2 yıl sonra, %3,6'sı 3 yıl sonra, %4,6'sı 4 yıl sonra, %6,2'si 5 yıl sonra, %3,1'i 6 yıl sonra, %2,1'i 7 yıl sonra, %4,1'i 8 yıl sonra, %5,2'si 9 yıl sonra, %1,5'i 10 yıl sonra, %2,1'i 11-15 yıl sonra, %3,1'i 16-19 yıl sonra ve %1,5'i 20 yıl ve daha fazla süre sonra fiilen emekli olmuşlardır.

Dağılımlar incelendiğinde katılımcı gazetecilerin %67'sinin emekliliği hak ettikten sonra en geç 5 yıl içinde emekli oldukları saptanmıştır.

Kişilerin %7,7'si ise emekliliği hukuken hak etmesine rağmen hala emekli olmayıp çalışmaktadırlar. Kişilerin %1,5'i ise emekliliği hak etmesine rağmen hala emekli olmadığını belirtmiştir. Henüz emekli olamayan bu kişiler, bunun gerekçesini sigorta prim günleri dolmasına rağmen emeklilik için yaşı beklemlerine bağlamıştır.

5.2.5. Farklı İşyerlerinde Çalışma

		Frekans (f)	Yüzde (%)
Emekli olmadan kaç farklı iş yerinde gazetecilik yaptınız?	0-1 Yer	38	19,6
	2-3 Yer	53	27,3
	4-5 Yer	44	22,7
	6-7 Yer	36	18,6
	8 Yer ve Üzeri	18	9,3
	Toplam	189	97,4
	Eksik	5	2,6
	Toplam	194	100,0

Tablo 5.12. Katılımcıların İşyerlerinin Dağılımı

Araştırmadaki katılımcıların emekli olmadan önce kaç farklı işyerinde gazetecilik yaptıkları incelendiğinde; kişilerin %27,3'ü 2-3 farklı yerde, %22,7'si 4-5 farklı yerde, %19,6'sı 1 yerde, %18,6'sı 6-7 farklı yerde ve %9,3'ü 8 ve daha fazla yerde çalışarak emekli olmuşlardır. 0-5 arasında farklı yerde çalışarak emekli olan kişiler

araştırmadaki katılımcıların %71,4'ünü oluşturmaktadır. Araştırmadaki katılımcıların %2,6'sı bu soruya yanıt vermemiştir.

5.2.6. Yöneticilik Yapma Durumu

		Frekans (f)	Yüzde (%)
Yönetici pozisyonunda çalıştınız mı?	Evet	137	70,6
	Hayır	57	29,4
	Toplam	194	100,0

Tablo 5.13. Katılımcıların Yöneticilik Yapma Dağılımı

Araştırmadaki gazetecilerin yönetici pozisyonunda çalışıp çalışmadıklarına ilişkin veriler incelendiğinde; %70,6'sı yönetici pozisyonunda çalışırken, %29,4'ü yönetici pozisyonunda çalışmamıştır.

5.2.7. Emeklilik Kararında İşyerinin Etkisi

		Frekans (f)	Yüzde (%)
Emeklilik kararınızda çalıştığınız yer etkili oldu mu?	Evet	99	51,0
	Hayır	80	41,2
	Diğer	14	7,2
	Toplam	193	99,5
	Eksik	1	0,5
	Toplam	194	100,0

Tablo 5.14. Emeklilik Kararında İşyeri Etkisinin Dağılımı

Araştırmadaki gazetecilerin emeklilik kararlarında çalıştıkları yerin etkili olup olmamasına ilişkin veriler incelendiğinde; kişilerin %51'inin emeklilik kararlarında çalıştıkları yer etkili olurken, %41,2'sinin emeklilik kararlarında çalıştığı yer etkili olmamıştır. Ancak katılımcı gazetecilerin %7,2'si emeklilik kararında çalıştıkları yerin etkisinin olup olmamasına diğer yanıtını vermiştir. Diğer diyen kişilerin verdikleri cevaplar incelendiğinde; bu gazetecilerin “çalıştığım gazete kapandı, sendika tarafından istifaya zorlandım, yasal sürem dolunca emekli oldum, ekonomik

koşullar, %40 özürlü raporu olmam sebebiyle emekli oldum” yanıtlarını ek olarak belirttikleri saptanmıştır.

5.2.8. Emeklilik Sonrası Çalışma Planı

		Frekans (f)	Yüzde (%)
Emekli olmaya karar verirken, emeklilik sonrası çalışmaya devam etmeyi planladınız mı?	Evet	154	79,4
	Hayır	39	20,1
	Toplam	193	99,5
	Eksik	1	0,5
	Toplam	194	100,0

Tablo 5.15. Emeklilik Sonrası Çalışma Planı Dağılımı

Araştırmaya katılan gazetecilerin emeklilik sonrası çalışma durumlarına ilişkin planları incelendiğinde; kişilerin %79,4’ü emeklilik sonrası çalışmayı düşünürken, sadece %20,1’i emeklilik sonrası çalışmayı düşünmemektedir.

5.2.9. Emeklilik Sonrası İkinci Kariyer

		Frekans (f)	Yüzde (%)
Emeklilik sonrası olası ikinci kariyerinizde öncelikli olarak hangi sektörde çalışmak isterdiniz?	Kamu	18	9,3
	Özel	90	46,4
	Sivil Toplum	40	20,6
	Gazetecilik	24	12,4
	Diğer	7	3,6
	Toplam	179	92,3
	Eksik	15	7,7
	Toplam	194	100,0

Tablo 5.16. Emeklilik Sonrası Kariyer Planının Sektörel Dağılımı

Araştırmadaki gazetecilerin emeklilik sonrası ikinci kariyerlerini hangi sektörde sürdürmek istediklerine ilişkin veriler incelendiğinde; kişilerin %46,4’ü özel sektörde çalışmayı planladıklarını ifade etmişlerdir. Katılımcı gazetecilerin %20,6’sı sivil toplum kuruluşlarında çalışmayı düşündüklerini, %12,4’ü yine gazetecilik sektöründe

çalışmayı planladıklarını dile getirmişlerdir. Gazetecilerin %9,3'ü ise kamu kuruluşlarında çalışmayı tercih etmektedir. Bu veriler değerlendirildiğinde gazetecilerin kamuda çalışma eğilimlerinin düşük olduğu saptanmıştır.

Katılımcıların %3,6'sı ise diğer sektörlerde ikinci kariyerlerini sürdürmek istediklerini belirtmişlerdir. Diğer sektörlerde çalışmak isteyen kişilerin bu ikinci kariyerlerini eğitim, spor ve turizm sektörlerinde sürdürmek istedikleri saptanmıştır.

5.2.10. Emeklilik Sonrası Çalışma

		Frekans (f)	Yüzde (%)
Mevcut çalışma durumunuz nedir?	Gelir getirici bir işte çalışıyorum (Yanıtınız bu şık ise 18. sorudan devam ediniz)	96	49,5
	Çalışmıyorum ama çalışmak isterim (Yanıtınız bu şık ise 22. sorudan devam ediniz)	43	22,2
	Çalışmak istemiyorum (Yanıtınız bu şık ise 25. sorudan devam ediniz)	47	24,2
	Toplam	186	95,9
	Eksik	8	4,1
	Toplam	194	100,0

Tablo 5.17. Emeklilik Sonrası Çalışma Dağılımı

Araştırmadaki katılımcı gazetecilerin mevcut çalışma durumlarına ilişkin veriler incelendiğinde; %49,5'i gelir getirici bir işte çalışmaktadır. Bu verilere %22,2'sinin çalışmıyor fakat çalışmak istemekte olduğu da eklendiğinde katılımcı gazetecilerin %71,7'sinin emeklilik sonrası çalışma arzusunda olduğu tespit edilmektedir. Bu veriler ışığında katılımcı gazetecilerin emeklilik sonrası çalışma tercihlerinin (%71,7) hayli yüksek olduğu söylenebilir.

Gazetecilerin %24,2'si ise emeklilik sonrası çalışmak istememektedir. Araştırmadaki kişilerin %4,1'i bu soruya yanıt vermemiştir.

5.3. Emeklilik Sonrası Çalışan Gazetecilere İlişkin Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde emekli olduktan sonra çalışmaya devam eden katılımcı gazetecilerin verileri değerlendirilecektir. Bu nedenle katılımcı gazetecilerden emekli olduktan sonra sadece çalışmaya devam edenlerin ilgili soruları yanıtlamaları beklenmiştir. Veriler bu soruların muhatabı olan gazetecilerin verdikleri yanıtlar çerçevesinde değerlendirilmiştir. Bir başka ifade ile bu bölümde eksik ile ifade edilen emekli olduktan sonra çalışmak istemeyenler ve çalışmak için iş bulamadıkları için çalışmayanlardır. Bu yaklaşımla soruya yanıt verenler dikkate alınarak geçerli yüzdeler oluşturulmuştur.

5.3.1. Emeklilik Sonrası İşyeri Tercihi

		Frekans (f)	Yüzde (%)	Geçerli Yüzde (%)
Emeklilik sonrası ikinci kariyerinize eski işyerinizde mi devam ettiniz?	Evet	41	21,1	35,3
	Hayır	75	38,7	64,7
	Toplam	116	59,8	100,0
	Eksik	78	40,2	
	Toplam	194	100,0	

Tablo 5.18. Emeklilik Sonrası Eski İşyerinde Çalışma Dağılımı

Araştırmadaki gazetecilerin ikinci kariyerlerine eski işyerlerinde devam edip etmediklerine ilişkin veriler incelendiğinde; katılımcı gazetecilerden çalışmaya devam edenlerinin %64,7'si ikinci kariyerlerini farklı bir işyerinde, %35,3'ü ikinci kariyerlerini eski işyerlerinde sürdürmektedir.

5.3.2. Emeklilik Sonrası Kariyer Tercihi

		Frekans (f)	Yüzde (%)	Geçerli Yüzde (%)
Bir önceki soruya yanıtınız "hayır" ise yeni işinizde gazeteciliği mi seçtiniz?	Evet	55	28,4	64,7
	Hayır	30	15,5	35,3
	Toplam	85	43,8	100,0
	Eksik	109	56,2	
	Toplam	194	100,0	

Tablo 5.19. Emeklilik Sonrası Kariyer Değişikliğinin Dağılımı

Yine bu soruya yanıt veren gazetecilerin verileri incelendiğinde; ikinci kariyerlerine farklı bir işyerinde devam edenlerin %64,7'sinin gazetecilik mesleğine devam etmekte olduğu saptanmıştır. Farklı işyerinde çalışan gazetecilerin %35,3'ü kariyerlerine farklı bir sektörde devam etmektedir.

5.3.3. Emeklilik Sonrası Kariyerin Gazetecilikle İltisatı

		Frekans (f)	Yüzde (%)	Geçerli Yüzde (%)
Eğer gazetecilik yapmıyorsanız, yeni işinizin gazetecilikle herhangi bir bağı var mı?	Evet	44	22,7	72,1
	Hayır	17	8,8	27,9
	Toplam	61	31,4	100,0
	Eksik	133	68,6	
	Toplam	194	100,0	

Tablo 5.20. İkinci Kariyerin Gazetecilikle İlgisinin Dağılımı

Araştırmadaki kişilerin ikinci kariyerlerinde gazetecilik dışında farklı bir mesleği tercih edenlerin sürdürdükleri yeni iş gazetecilik mesleği ile herhangi bir bağı olup olmadığına ilişkin veriler incelendiğinde; %72,1'inin yaptıkları yeni iş gazetecilikle bağlantısı olduğu görülmektedir.

5.3.4. Emeklilik Sonrası Kariyerde Çalışma Statüsü

		Frekans (f)	Yüzde (%)	Geçerli Yüzde (%)
Yeni işinizde çalışma durumunuz nedir?	Tam Zamanlı	65	33,5	61,9
	Yarı Zamanlı	10	5,2	9,5
	Freelance	26	13,4	24,8
	Kendi İşim	4	2,1	3,8
	Toplam	105	54,1	100,0
	Eksik	89	45,9	
	Toplam	194	100,0	

Tablo 5.21. Çalışma Statüsünün Dağılımı

Araştırmadaki gazetecilerin yeni işlerindeki çalışma statüleri incelendiğinde geçerli yüzdelere göre kişilerin %61,9'unun tam zamanlı çalıştıkları saptanmıştır.

Katılımcıların %24,8'inin ise freelance olarak adlandırılan ve bir kuruma doğrudan bağlı olmayarak serbest gazeteci unvanıyla çalışmayı tercih etmekte olduğu görülmektedir. Serbest gazeteciler, aynı anda bir veya birkaç gazeteye düzenli olarak katkıda bulunabilirler ve böylece hem bağımsızlıklarını koruyabilir hem de tam zamanlı çalışıyor olabilirler (Atılğan, 1994: 292).

Katılımcı emekli gazetecilerin ikinci kariyerlerinde tercih ettikleri bir diğer çalışma biçimi ise yarı zamanlı çalışmadır. Katılımcıların %9,5'i yarı zamanlı çalışırken, %3,8'i ise kendi işyerinde çalışmaktadır. Burada not edilmesi gereken “kendi işimi yapıyorum” diyenlerin de yine dergicilik, kitap yazarlığı gibi yazı işleriyle meşgul olduklarını ifade etmiş olmalarıdır.

5.3.5. Emeklilik Sonrası Kariyerde Çalışma Süresi Planı

		Frekans (f)	Yüzde (%)	Geçerli Yüzde (%)
Emeklilik sonrası ikinci kariyerinizde ne kadar süreyle çalışmayı sürdürmeyi planlıyorsunuz?	1 yıldan az	2	1,0	1,4
	1-3 yıl arası	26	13,4	18,6
	4-7 yıl arası	37	19,1	26,4
	7 yıl ve üzeri	75	38,7	53,6
	Toplam	140	72,2	100,0
	Eksik	54	27,8	
	Toplam	194	100,0	

Tablo 5.22. Çalışma Süresi Planı Dağılımı

Araştırmadaki emekli gazetecilerin emeklilik sonrası ikinci kariyerlerini ne kadar süreyle sürdüreceklerine ilişkin veriler incelendiğinde; bu kişilerin %53,6'sının 7 yıldan daha fazla süre çalışmayı sürdürmeyi düşündüğü görülmektedir. Verilere göre katılımcıların %26,4'ü 4-7 yıl arasında çalışmaya devam etme kararındadır. Çalışmayı

1-3 yıl aralığında sürdürmeyi düşünenlerin oranı ise %18,6'dır. Katılımcıların sadece %1,4'ü 1 yıldan daha kısa süre çalışmayı sürdürmeyi planladığını belirtmiştir.

5.3.6. Emeklilik Sonrası Çalışma Tercihinin Nedenleri

		Frekans (f)	Yüzde (%)	Geçerli Yüzde (%)
Emekli olduktan sonra çalışmanızın/ çalışmak istemenizin en önemli nedeni nedir?	Geçim sıkıntısı, emekli aylığının yetersizliği	53	27,3	36,3
	Sosyal statümün devamını istemem	6	3,1	4,1
	Mesleki tecrübemi kullanma isteğim	40	20,6	27,4
	Üretken olmayı seviyor olmam	33	17,0	22,6
	Boş zaman faaliyeti bulamayışım ve evde sıkılmam	7	3,6	4,8
	Hepsi	7	3,6	4,8
	Toplam	146	75,3	100,0
	Eksik	48	24,7	
	Toplam	194	100,0	

Tablo 5.23. Emeklilik Sonrası Çalışma Tercihinin Nedenlerinin Dağılımı

Araştırmaya katılan gazetecilerden emekli olduktan sonra çalışmayı tercih eden ve aynı zamanda iş bulabilen katılımcıların emeklilik sonrası neden çalışmak istediklerine ilişkin veriler incelendiğinde; ilk sırada ekonomik neden yer almaktadır. Bu kişilerin %36,3'ü geçim sıkıntısı ve emekli aylığının yetersizliği nedeniyle çalışmak istediğini belirtmiştir.

Verilerin analizine devam edildiğinde, katılımcı gazetecilerin %27,4'ü mesleki tecrübesini kullanma isteği nedeniyle çalışmak istediğini ifade etmiştir. Katılımcıların %22,6'sının çalışma tercihinin nedenini üretken olma isteği oluşturmaktadır. Katılımcıların %4,1'i sosyal statüsünü devam ettirme nedeniyle, %4,8'i boş zaman

faaliyeti bulamama ve evde sıkılma nedeniyle çalışmak istediğini belirtmiştir. Son olarak katılımcıların %4,8'i belirlenen faktörlerin hepsinin yeniden çalışmak istemelerinde etken olduğunu ifade etmiştir.

Tüm veriler birlikte değerlendirildiğinde gazetecilerin yeniden çalışma isteklerinin altında mesleki tecrübenin kullanılma isteği, üretkenlik talebi, sosyal statünün devam ettirilmek istenmesi, boş zaman faaliyeti bulamama ve evde sıkılma gibi psikolojik ve toplumsal nedenlerin etkinliği dikkat çekmektedir.

5.3.7. Emeklilik Sonrası Kariyerde İş Arama Süresi

Emeklilik sonrası yeniden çalışmak için ne kadar süre iş aradınız?	Frekans (f)	Yüzde (%)	Geçerli Yüzde (%)
0-2 ay arası	72	37,1	62,1
3-5 ay arası	10	5,2	8,6
6-8 ay arası	8	4,1	6,9
12 ay ve üzeri	26	13,4	22,4
Toplam	116	59,8	100,0
Eksik	78	40,2	
Toplam	194	100,0	

Tablo 5.24. Emeklilik Sonrası Kariyerde İş Arama Süresinin Dağılımı

Araştırmadaki gazetecilerin emeklilik sonrası yeniden çalışmak için ne kadar süre iş aradıklarına ilişkin veriler incelendiğinde; kişilerin %62,1'i 0-2 ay, %8,6'sı ise 3-5 ay içinde iş bularak yeniden işe başlamışlardır. Bu oran kümülatif olarak %70,7'ye denk gelmektedir. Bir başka ifade ile çalışma arzusunda olan emekli gazetecilerin %70,7'si en geç 5 ay içinde yeniden iş hayatına dönebilmektedir. Emeklilik sonrasında yeniden çalışmak için katılımcıların %6,9'u 6-8 ay, %22,4'ü de 12 ay ve daha fazla ay iş aramışlardır.

5.4. Emeklilik Sonrası Çalışmayan Gazetecilere İlişkin Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde emekli olduktan sonra çalışmaya devam etmeyen ya da edemeyen gazetecilerin verileri değerlendirilecektir. Bu bölümdeki sorulara sadece çalışmayan gazeteciler yanıt vermiştir. O nedenle katılımcıların verilerinin incelenmesinde sadece bu sorulara yanıt verenler dahil edilerek geçerli yüzdelere oluşturulmuştur.

5.4.1. Emeklilik Sonrası Çalışmama Tercihinin Nedenleri

		Frekans (f)	Yüzde (%)	Geçerli Yüzde (%)
Emekli olduktan sonra çalışmıyorsanız, çalışmama nedeniniz nedir?	Sağlık sorunları	3	1,5	3,8
	İş bulamamak	30	15,5	37,5
	Yeni işlerin getirisini yetersiz görmek	21	10,8	26,3
	Diğer	26	13,4	32,5
	Toplam	80	41,2	100,0
	Eksik	114	58,8	
	Toplam	194	100,0	

Tablo 5.25. Emeklilik Sonrası Çalışmama Tercihinin Dağılımı

Araştırmadaki gazetecilerin emekli olduktan sonra neden çalışmadıklarına ilişkin veriler incelendiğinde; bu gazetecilerin %37,5'inin iş bulamadığı için çalışmadıkları saptanmıştır. Katılımcı gazetecilerin %26,3'ü yeni işlerin getirisini yetersiz görmesi sebebiyle çalışmamaktadır. %3,8 katılımcı ise çalışmamalarının nedeni olarak sağlık sorunlarını göstermiştir.

Katılımcı emekli gazetecilerin %32,5'i diğer sebepler dolayısıyla çalışmadıklarını belirtmişler, bu sebepleri de detaylandırmışlardır. Bu açıklamalara göre, bu tercihteki gazeteciler, ailelerine vakit ayırmak, hayatını yaşamak, gazeteciliği zihinsel olarak

sonlandırmak, yoğun iş temposundan sıkılmak, mesleğini gerektiği gibi yapamamak ve mesleğin uğradığı deformasyon nedenlerini sıralamışlardır.

5.4.2. Emeklilik Sonrası Çalışmama Tercihinde Ücretin Önemi

		Frekans (f)	Yüzde (%)	Geçerli Yüzde (%)
Daha iyi bir ücret önerilseydi yeniden çalışmaya başlar mıydınız?	Evet	51	26,3	52,0
	Hayır	47	24,2	48,0
	Toplam	98	50,5	100,0
	Eksik	96	49,5	
	Toplam	194	100,0	

Tablo 5.26. Emeklilik Sonrası Çalışmama Tercihinde Ücretin Öneminin Dağılımı

Araştırmadaki gazetecilere emeklilikte yeniden çalışmada ücretin öneminin belirlenmesi amacıyla yöneltilen soruya verilen yanıtlar incelendiğinde, kişilerin %52'sinin daha iyi bir ücretle yeniden çalışmaya başlayabileceğini belirttiği saptanmıştır. Katılımcıların %48'inin daha iyi bir ücret önerilse dahi yeniden çalışmaya başlamayacakları, daha yüksek ücretle çalışmama kararlarını değiştirmedikleri görülmüştür.

5.5. Emeklilik Sonrası Yaşam Rutinindeki Değişikliklere İlişkin Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde emekli gazetecilerin emeklilik kararı sonrasında yaşam rutinlerindeki değişimler değerlendirilmiştir.

5.5.1. Emeklilik Sonrası İkamet Değişikliği

		Frekans (f)	Yüzde (%)	Geçerli Yüzde (%)
Emeklilikle birlikte il değiştirdiniz mi?	Evet	30	15,5	16,8
	Hayır	149	76,8	83,2
	Toplam	179	92,3	100,0
	Eksik	15	7,7	
	Toplam	194	100,0	

Tablo 5.27. Emeklilik Sonrası İkamet Değişikliği Kararının Dağılımı

Araştırmadaki gazetecilerin emeklilikle birlikte il değişikliği yapıp yapmadıklarına ilişkin veriler incelendiğinde; bu gazetecilerin %16,8'i il değişikliği yaparken, %83,2'si emeklilikle birlikte il değişikliği yapmamıştır. Bu verilere göre emekli gazetecilerin il değiştirmeleri sınırlı düzeyde kalmıştır. Kişilerin %7,7'si bu soruya yanıt vermemiştir.

		Frekans (f)	Yüzde (%)	Geçerli Yüzde (%)
İl değiştirdi iseniz hangi il?	İl Değişikliği Yapmadım	163	84,0	84,0
	Ankara	5	2,6	2,6
	Antalya	2	1,0	1,0
	Artvin	1	0,5	0,5
	Aydın	1	0,5	0,5
	Bükrüş	1	0,5	0,5
	Eskişehir	1	0,5	0,5
	İzmir	1	0,5	0,5
	İstanbul	7	3,6	3,6
	İzmir	2	1,0	1,0
	Karaman	1	0,5	0,5
	Kırklareli	1	0,5	0,5
	Muğla	5	2,6	2,6
	Samsun	2	1,0	1,0
	Sinop	1	0,5	0,5
	Toplam	194	100,0	100,0

Tablo 5.28. Emeklilik Sonrası İkamet Değişikliğinin İllere Dağılımı

Araştırmadaki katılımcı gazetecilerden emeklilik sonrasında il değişikliği yapanlar azınlıkta olsa da değişiklik yapanların tercihleri incelendiğinde il değişikliği yapan bu gazetecilerin daha çok İstanbul, Ankara, Antalya, Muğla, İzmir ve Samsun'u tercih ettikleri görülmektedir.

5.5.2. Emeklilik Sonrası Ortaya Çıkan Boş Zamanların Değerlendirilmesi

		Frekans (f)	Yüzde (%)	Geçerli Yüzde (%)
Emeklilik sonrasında ortaya çıkan boş zamanları nasıl değerlendiniz?	Spor	31	16,0	21,4
	Resim	2	1,0	1,4
	Hikâye, roman ya da şiiir yazarak	23	11,9	15,9
	El sanatı	10	5,2	6,9
	Aile ile ilgilenererek	79	40,7	54,5
	Toplam	145	74,7	100,0
	Eksik	49	25,3	
	Toplam	194	100,0	

Tablo 5.29. Emeklilik Sonrası Boş Zamanların Değerlendirilmesinin Dağılımı

Araştırmadaki katılımcı gazetecilerin emeklilik sonrasında boş zamanlarını nasıl değerlendirdiklerine ilişkin veriler incelendiğinde, kişilerin %54,5'i ailesi ile ilgilenerek boş zamanlarını değerlendirmişlerdir.

Katılımcı gazetecilerin %21,4'ü spor yaparak, %15,9'u hikâye, roman ya da şiiir yazarak, %6,9'u el sanatı yaparak ve %1,4'ü de resim yaparak boş zamanlarını değerlendirmişlerdir.

5.5.3. Emeklilik Sonrası Eğitim

		Frekans (f)	Yüzde (%)	Geçerli Yüzde (%)
Emeklilik sonrasında yeni bir eğitim aldınız mı?	Evet	36	18,6	21,1
	Hayır	135	69,6	78,9
	Toplam	171	88,1	100,0
	Eksik	23	11,9	
	Toplam	194	100,0	

Tablo 5.30. Emeklilik Sonrası Alınan Eğitimin Dağılımı

Araştırmadaki gazetecilerin emeklilik sonrası eğitim alıp almadıklarına ilişkin veriler incelendiğinde; kişilerin %78,9'u emeklilik sonrası herhangi bir eğitim almazken, %21,1'i emeklilik sonrası eğitim almışlardır. Eğitim alanların sayısının azınlıkta olduğu söylenebilir.

5.5.4. Emeklilik Sonrası Haber Takibi

		Frekans (f)	Yüzde (%)	Geçerli Yüzde (%)
Emeklilik sonrasında haberleri takip etmeyi sürdürdünüz mü, gazete okuyup, televizyon haberlerini izliyor musunuz?	Evet	167	86,1	94,4
	Hayır	10	5,2	5,6
	Toplam	177	91,2	100,0
	Eksik	17	8,8	
	Toplam	194	100,0	

Tablo 5.31. Emeklilik Sonrası Haber Takibinin Dağılımı

Katılımcı gazetecilerin emeklilik sonrası haberleri takip edip etmedikleri, gazete okuyup okumadıkları, televizyon haberlerini izleyip izlemediklerine ilişkin yöneltilen soruya verdikleri yanıtlar incelendiğinde, çok büyük bir oranda haber takibinin sürdüğü saptanmıştır. Katılımcıların %94,4'ü gündemi takip etmeye devam ederken, sadece %5,6'sı gündemi takip etmeyi bırakmıştır.

5.5.5. Emeklilik Sonrası Sağlık

		Frekans (f)	Yüzde (%)	Geçerli Yüzde (%)
Emeklilik sonrasında sağlık problemi yaşadınız mı?	Evet	44	22,7	24,9
	Hayır	133	68,6	75,1
	Toplam	177	91,2	100,0
	Eksik	17	8,8	
	Toplam	194	100,0	

Tablo 5.32. Emeklilik Sonrası Sağlık Durumu Dağılımı

Araştırmadaki gazetecilerin emeklilik sonrasında herhangi bir sağlık problemi yaşayıp yaşamadıklarına ilişkin veriler incelendiğinde; kişilerin %68,6'sı herhangi bir sağlık problemi yaşamazken, %22,7'si emeklilik sonrası sağlık problemleri ile karşılaşmışlardır. Kişilerin %8,8'i bu soruya yanıt vermemiştir. %22,7 küçük bir oran gibi görünse de emeklilikle birlikte böylesi bir değişim not edilmelidir. Katılımcıların %8,8'i bu soruyu yanıtlamamıştır.

5.5.6. Emeklilik Sonrası Medeni Durum

		Frekans (f)	Yüzde (%)	Geçerli Yüzde (%)
Emeklilik sonrasında medeni durumunuz değişti mi?	Evet	12	6,2	6,8
	Hayır	165	85,1	93,2
	Toplam	177	91,2	100,0
	Eksik	17	8,8	
	Toplam	194	100,0	

Tablo 5.33. Emeklilik Sonrası Medeni Durum Dağılımı

Araştırmadaki gazetecilerin emeklilik sonrası medeni durumlarında herhangi bir değişiklik olup olmadığına ilişkin veriler incelendiğinde; kişilerin %85,1'inin medeni durumunda herhangi bir değişiklik olmazken, %6,2'sinin medeni durumu değişmiştir. Katılımcıların %8,8'i bu soruya yanıt vermemiştir.

5.6. Cinsiyete Göre Betimleyici Bulgular

Bu bölümde araştırmadaki gazetecilerin cinsiyete göre karşılaştırılmasının yapılması amacıyla kişilerin cinsiyete göre betimleyici istatistikleri değerlendirilmiştir.

5.6.1. Eğitim Durumu

CİNSİYET		Frekans (f)	Yüzde (%)
KADIN	Lise	4	8,2
	Üniversite	38	77,6
	Yüksek Lisans	7	14,3
	Toplam	49	100,0
ERKEK	Okur Yazar	1	0,7
	İlköğretim	1	0,7
	Lise	39	26,9
	Üniversite	95	65,5
	Yüksek Lisans	8	5,5
	Toplam	144	99,3
	Eksik	1	0,7
	Toplam	145	100,0

Tablo 5.34. Cinsiyete Göre Eğitim Dağılımı

Araştırmadaki gazetecilerin cinsiyetlerine göre eğitim durumları incelendiğinde; kadınların %14,3'ü yüksek lisans mezunuyken, erkeklerin %5,5'i yüksek lisans mezunudur. Kadınların %77,6'sı üniversite mezunuyken, erkeklerin %65,5'i üniversite mezunudur. Kadınların %8,2'si lise mezunuyken, erkeklerin %26,9'u lise mezunudur. Kadınlarda okur yazar ve ilköğretim mezunu olan kişi bulunmazken, erkekler de %0,7 okur yazar ve %0,7 ilköğretim mezunu kişi vardır. Eğitim verilerine göre kadın gazetecilerin eğitim düzeyinin erkeklere göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

5.6.2. Gazeteciliği Seçme Nedeni

CİNSİYET		Frekans (f)	Yüzde (%)
KADIN	Ailem Tavsiye Etti	1	2,0
	Bu Mesleği Yapmak İstediğim İçin	2	4,1
	Karşıma çıkan fırsatlar	5	10,2
	Mesleğe Olan İlgi ve Merak	8	16,3
	Çocukluk Hayalimdi	5	10,2
	Eğitimim Bu Alan Üzerine	27	55,1
	Tanıdığım Tavsiye Etti	1	2,0
	Toplam	49	100,0
ERKEK	Ailem Tavsiye Etti	9	6,2
	Fotoğrafa Olan İlgim	3	2,1
	Bu Mesleği Yapmak İstediğim İçin	13	9,0
	Karşıma çıkan fırsatlar	9	6,2
	Mesleğe Olan İlgi ve Merak	22	15,2
	Çocukluk Hayalimdi	10	6,9
	Eğitimim Bu Alan Üzerine	43	29,7
	Tanıdığım Tavsiye Etti	26	17,9
	Toplam	135	93,1
	Eksik	10	6,9
	Toplam	145	100,0

Tablo 5.35. Cinsiyete Göre Gazeteciliği Seçme Nedenlerinin Dağılımı

Araştırmadaki gazetecilerin cinsiyetlerine göre gazetecilik mesleğini neden seçtiklerine ilişkin veriler incelendiğinde; kadınların %55'i ve erkeklerin %29,7'si eğitimleri gazetecilik üzerine olması nedeniyle bu mesleği seçmiştir. Kadınların %16,3'ü ve erkeklerin %15,2'si mesleğe olan ilgi ve meraktan dolayı seçimlerini gazetecilikten yana yapmıştır. Kadınların %10,2'si ve erkeklerin %6,9'u gazetecilik mesleği çocukluk hayali olması nedeniyle bu mesleği seçmiştir. Kadınların %10,2'si ve erkeklerin %6,2'si gazetecilik alanında karşısına çıkan fırsatlar nedeniyle gazeteci olmuştur. Kadınların %2'si ve erkeklerin %17,9'u tanıdığın tavsiyesi sebebiyle,

kadınların %2'si ve erkeklerin %6,2'si aile tavsiyesi ile bu mesleği seçtiklerini belirtmiştir.

5.6.3. Gazeteciliğin İlk Meslek Olma Durumu

CİNSİYET		Frekans (f)	Yüzde (%)
KADIN	Evet	41	83,7
	Hayır	7	14,3
	Toplam	48	98,0
	Eksik	1	2,0
	Toplam	49	100,0
ERKEK	Evet	99	68,3
	Hayır	46	31,7
	Toplam	145	100,0

Tablo 5.36. Cinsiyete Göre Gazeteciliğin İlk Meslek Olma Dağılımı

Araştırmadaki kişilerin cinsiyete göre gazetecilik mesleğinin ilk mesleği olup olmadığına ilişkin veriler incelendiğinde; kadınların %83,7'si ve erkeklerin %68,3'ünün ilk mesleği gazetecilik olurken, kadınların %14,3'ü ve erkeklerin %31,7'sinin ilk mesleği gazetecilik değildir.

5.6.4. Emekli Olma Süresi

CİNSİYET		Frekans (f)	Yüzde (%)
KADIN	Hemen	10	20,4
	1 Yıl	9	18,4
	2 Yıl	5	10,2
	3 Yıl	2	4,1
	4 Yıl	2	4,1
	8 Yıl	3	6,1
	9 Yıl	5	10,2
	10 Yıl	1	2,0
	11-15 Yıl	1	2,0
	16-19 Yıl	3	6,1
	20 Yıl ve Üzeri	1	2,0
	Hala Çalışıyorum	6	12,2
	Emekli Olamadım	1	2,0
	Toplam	49	100,0

CİNSİYET		Frekans (f)	Yüzde (%)
ERKEK	Hemen	42	29,0
	1 Yıl	21	14,5
	2 Yıl	13	9,0
	3 Yıl	5	3,4
	4 Yıl	7	4,8
	5 Yıl	12	8,3
	6 Yıl	6	4,1
	7 Yıl	4	2,8
	8 Yıl	5	3,4
	9 Yıl	5	3,4
	10 Yıl	2	1,4
	11-15 Yıl	3	2,1
	16-19 Yıl	3	2,1
	20 Yıl ve Üzeri	2	1,4
	Hala Çalışıyorum	9	6,2
	Emekli Olamadım	2	1,4
	Toplam	141	97,2
	Eksik	4	2,8
	Toplam	145	100,0

Tablo 5.37. Cinsiyete Göre Emekli Olma Süresinin Dağılımı

Araştırmadaki gazetecilerin cinsiyetine göre emekliliği hukuken hak ettikten kaç yıl sonra fiilen emekli olduklarına ilişkin veriler incelendiğinde; kadınların %20,4'ü ve erkeklerin %29'u emekliliği hukuken hak ettikten hemen sonra fiilen emekli olmuştur. Bu verilere göre, erkekler kadınlara oranla daha hızlı emekli olmaktadır.

5.6.5. Farklı İşyerlerinde Çalışma

CİNSİYET		Frekans (f)	Yüzde (%)
KADIN	0-1 Yer	15	30,6
	2-3 Yer	14	28,6
	4-5 Yer	6	12,2
	6-7 Yer	11	22,4
	8 Yer ve Üzeri	3	6,1
	Toplam	49	100,0
ERKEK	0-1 Yer	23	15,9
	2-3 Yer	39	26,9
	4-5 Yer	38	26,2
	6-7 Yer	25	17,2
	8 Yer ve Üzeri	15	10,3
	Toplam	140	96,6
	Eksik	5	3,4
	Toplam	145	100,0

Tablo 5.38. Cinsiyete Göre İşyerlerinin Dağılımı

Araştırmadaki gazetecilerin cinsiyetlerine göre emekli olmadan önce kaç farklı işyerinde gazetecilik yaptıkları incelendiğinde; kadınların %30,6'sı ve erkeklerin %15,9'u aynı işyerinde gazeteciliğe başlayıp orada emekli olmuşlar, uzun ve istikrarlı bir çalışma dönemi geçirmişlerdir. Bu oran kadın gazetecilerde erkeklerin iki katına ulaşmıştır.

Verilere göre, kadınların %28,6'sı ve erkeklerin %26,9'u 2-3 farklı yerde, kadınların %12,2'si ve erkeklerin %26,2'si 4-5 farklı yerde, kadınların %22,4'ü ve erkeklerin %17,2'si 6-7 farklı yerde, kadınların %6,1'i ve erkeklerin %10,3'ü 8 ve daha fazla yerde çalıştıktan sonra emekli olmuşlardır.

5.6.6. Yöneticilik Yapma Durumu

CİNSİYET		Frekans (f)	Yüzde (%)
KADIN	Evet	30	61,2
	Hayır	19	38,8
	Toplam	49	100,0
ERKEK	Evet	107	73,8
	Hayır	38	26,2
	Toplam	145	100,0

Tablo 5.39. Cinsiyete Göre Yöneticilik Yapma Dağılımı

Araştırmaya katılan gazetecilerin cinsiyetlerine göre yönetici pozisyonunda çalışıp çalışmadıklarına ilişkin veriler incelendiğinde; kadınların %61,2'si ve erkeklerin %73,8'si yönetici pozisyonunda çalışırken, kadınların %38,8'i ve erkeklerin %26,2'si yönetici pozisyonunda çalışmamışlardır.

5.6.7. Emeklilik Sonrası Çalışma Planı

CİNSİYET		Frekans (f)	Yüzde (%)
KADIN	Evet	35	71,4
	Hayır	14	28,6
	Toplam	49	100,0
ERKEK	Evet	119	82,1
	Hayır	25	17,2
	Toplam	144	99,3
	Eksik	1	0,7
	Toplam	145	100,0

Tablo 5.40. Cinsiyete Göre Emeklilik Sonrası Çalışma Planlarının Dağılımı

Araştırmadaki gazetecilerin cinsiyetlerine göre emeklilik sonrası çalışma durumlarına ilişkin veriler incelendiğinde; kadınların %71,4'ü ve erkeklerin %82,1'i emeklilik sonrası çalışmayı düşünmektedir. Kadınların %28,6'sı ve erkeklerin %17,4'ü emeklilik sonrası çalışmayı planlamamaktadır. Erkeklerin çalışmayı isteme oranı kadınlara göre daha yüksek görünmektedir.

5.6.8. Emeklilik Sonrası İkinci Kariyer

CİNSİYET		Frekans (f)	Yüzde (%)
KADIN	Kamu	2	4,1
	Özel	19	38,8
	Sivil Toplum	14	28,6
	Gazetecilik	6	12,2
	Diğer	2	4,1
	Toplam	43	87,8
	Eksik	6	12,2
	Toplam	49	100,0

CİNSİYET		Frekans (f)	Yüzde (%)
ERKEK	Kamu	16	11,0
	Özel	71	49,0
	Sivil Toplum	26	17,9
	Gazetecilik	18	12,4
	Diğer	5	3,4
	Toplam	136	93,8
	Eksik	9	6,2
	Toplam	145	100,0

Tablo 5.41. Cinsiyete Göre Emeklilik Sonrası Kariyer Planının Sektörel Dağılımı

Araştırmadaki gazetecilerin cinsiyetlerine göre emeklilik sonrası ikinci kariyerlerini hangi sektörde sürdürmek istediklerine ilişkin veriler incelendiğinde; emeklilik sonrasındaki ikinci kariyerde kadınlarda daha düşük olsa da hem kadınlarda hem de erkeklerde özel sektörde çalışma eğilimi yüksektir. Kadınların %38,8'i ve erkeklerin %49'u özel sektörde çalışmayı planlamaktadır.

Bu bağlamda özel sektör tercihindeki fark kadınlarda sivil toplum kuruluşlarına yönelmiştir. Kadınların sivil toplum kuruluşlarında çalışma tercihi erkeklerden daha fazladır. Bu oran kadınlarda %28,6, erkeklerde %17,9'dur. Kadınların %12,2'si ve erkeklerin %12,4'ü yine gazetecilik sektöründe çalışmayı istemektedir. Kadınların %4,1'i ve erkeklerin %11'i kamu kuruluşlarında ve kadınların %4,1'i ve erkeklerin %3,4'ü diğer sektörlerde ikinci kariyerlerini sürdürmek istediklerini belirtmiştir.

5.6.9. Emeklilik Sonrası Çalışma Durumu

CİNSİYET		Frekans (f)	Yüzde (%)
KADIN	Gelir getirici bir işte çalışıyorum (Yanıtınız bu şık ise 18. sorudan devam ediniz)	20	40,8
	Çalışmıyorum ama çalışmak isterim (Yanıtınız bu şık ise 22. sorudan devam ediniz)	8	16,3

CİNSİYET		Frekans (f)	Yüzde (%)
KADIN	Çalışmak istemiyorum (Yanıtınız bu şık ise 25. sorudan devam ediniz)	20	40,8
	Toplam	48	98,0
	Eksik	1	2,0
	Toplam	49	100,0
ERKEK	Gelir getirici bir işte çalışıyorum (Yanıtınız bu şık ise 18. sorudan devam ediniz)	76	52,4
	Çalışmıyorum ama çalışmak isterim (Yanıtınız bu şık ise 22. sorudan devam ediniz)	35	24,1
	Çalışmak istemiyorum (Yanıtınız bu şık ise 25. sorudan devam ediniz)	27	18,6
	Toplam	138	95,2
	Eksik	7	4,8
	Toplam	145	100,0

Tablo 5.42. Cinsiyete Göre Emeklilik Sonrası Çalışma Dağılımı

Araştırmadaki gazetecilerin cinsiyetlerine göre mevcut çalışma durumlarına ilişkin veriler incelendiğinde; kadınların %40,8'i ve erkeklerin %52,4'ü gelir getirici bir işte çalışmaktadır. Emeklilik sonrası çalışma oranının erkeklerde daha yüksek olduğu görülmektedir. Kadınların %16,3'ü ve erkeklerin %24,1'i çalışmıyor fakat çalışmak istemektedir. Bu veri değerlendirildiğinde kadın gazetecilerin emeklilik döneminde iş bulma olanaklarının erkeklere göre daha az olduğu söylenebilir. Kadınların %40,8'i ve erkeklerin %18,6'sı çalışmak istememektedir. Bu verilere göre, kadın gazetecilerin emeklilik döneminde çalışmama tercihinin erkeklere göre çok daha fazla olduğu görülmektedir.

5.6.10. Emeklilik Sonrası Kariyerde Çalışma Süresi Planı

Araştırmanın bu bölümünde emekli olduktan sonra çalışmaya devam eden katılımcı gazetecilerin verileri değerlendirilmek istenmiş, bu nedenle katılımcı gazetecilerden emekli olduktan sonra sadece çalışmaya devam edenlerin ilgili soruları yanıtlamaları beklenmiştir. Veriler bu sorulara yanıt vermesi beklenen gazetecilerin yanıtları çerçevesinde ele alınmıştır. Bu amaçla soruya yanıt verenler dikkate alınarak geçerli yüzdeler oluşturulmuştur.

CİNSİYET		Frekans (f)	Yüzde (%)	Geçerli Yüzde (%)
KADIN	1-3 yıl arası	9	18,4	33,3
	4-7 yıl arası	10	20,4	37,0
	7 yıl ve üzeri	8	16,3	29,6
	Toplam	27	55,1	100,0
	Eksik	22	44,9	
	Toplam	49	100,0	
ERKEK	1 yıldan az	2	1,4	1,8
	1-3 yıl arası	17	11,7	15,0
	4-7 yıl arası	27	18,6	23,9
	7 yıl ve üzeri	67	46,2	59,3
	Toplam	113	77,9	100,0
	Eksik	32	22,1	
	Toplam	145	100,0	

Tablo 5.43. Cinsiyete Göre Çalışma Süresi Planının Dağılımı

Araştırmadaki kişilerin cinsiyetlerine göre emeklilik sonrası ikinci kariyerlerini ne kadar sürdüreceklerine ilişkin veriler incelendiğinde; kadınların %33,3'ü 1-3 yıl arasında çalışmayı tercih ederken, bu oran erkeklerde %15'tir. Erkeklerin 59,3'ü 7 yıl ve üzerinde çalışmaya devam etmek istemekte, kadınlarda bu oran %29,6'ya inmektedir. Kadınların en çok çalışmayı planladıkları süre %37 ile 4-7 yıl arasındır, bu oran erkeklerde %23,9'dur.

5.6.11. Emeklilik Sonrası Çalışma Tercihi

CİNSİYET		Frekans (f)	Yüzde (%)	Geçerli Yüzde (%)
KADIN	Geçim sıkıntısı, emekli aylığının yetersizliği	11	22,4	40,7
	Mesleki tecrübemi kullanma isteğim	5	10,2	18,5
	Üretken olmayı seviyor olmam	10	20,4	37,0
	Boş zaman faaliyeti bulamayışım ve evde sıkılmam	1	2,0	3,7
	Toplam	27	55,1	100,0
	Eksik	22	44,9	
	Toplam	49	100,0	
ERKEK	Geçim sıkıntısı, emekli aylığının yetersizliği	42	29,0	35,3
	Sosyal statümün devamını istemem	6	4,1	5,0
	Mesleki tecrübemi kullanma isteğim	35	24,1	29,4
	Üretken olmayı seviyor olmam	23	15,9	19,3
	Boş zaman faaliyeti bulamayışım ve evde sıkılmam	6	4,1	5,0
	Hepsi	7	4,8	5,9
	Toplam	119	82,1	100,0
	Eksik	26	17,9	
	Toplam	145	100,0	

Tablo 5.44. Cinsiyete Göre Emeklilik Sonrası Çalışma Nedenlerinin Dağılımı

Araştırmadaki gazetecilerin cinsiyetlerine göre emeklilik sonrası neden çalışmak istediklerine ilişkin veriler incelendiğinde; kadınların %40,7'si ve erkeklerin %35,3'ü emekli aylığı yetersiz olduğundan, geçim sıkıntısından dolayı çalışmak istediğini ifade

etmektedir. Rakamlar yakın olsa da kadınların geçim sıkıntısı nedeniyle çalışma arzuları daha yüksektir.

Mesleki tecrübenin kullanılmak istenmesi tercihi erkeklerde, üretken olmayı sevme tercihi ise kadınlarda ağır basmaktadır. Mesleki tecrübeyi kullanma isteği kadınlarda %18,5 ve erkeklerde %29,4'tür. Kadınların %37'si ve erkeklerin %19,3'ü üretken olmayı sevmesi nedeniyle çalışmak istediğini ifade etmiştir.

Erkeklerde sosyal statüsünün devam etmesini istemesi nedeniyle çalışmak isteyen gazetecilerin bulunduğu, kadınlarda ise bu tercihin olmadığı saptanmıştır. Kadınların %2'si ve erkeklerin %4,1'i de boş zaman faaliyeti bulamama ve evde sıkılma sebebiyle çalışmak istediğini belirtmiştir.

5.6.12. Emeklilik Sonrası İkinci Kariyerde İş Arama Süresi

CİNSİYET		Frekans (f)	Yüzde (%)	Geçerli Yüzde (%)
KADIN	0-2 ay arası	10	20,4	55,6
	3-5 ay arası	1	2,0	5,6
	6-8 ay arası	3	6,1	16,7
	12 ay ve üzeri	4	8,2	22,2
	Toplam	18	36,7	100,0
	Eksik	31	63,3	
	Toplam	49	100,0	
ERKEK	0-2 ay arası	62	42,8	63,3
	3-5 ay arası	9	6,2	9,2
	6-8 ay arası	5	3,4	5,1
	12 ay ve üzeri	22	15,2	22,4
	Toplam	98	67,6	100,0
	Eksik	47	32,4	
	Toplam	145	100,0	

Tablo 5.45. Cinsiyete Göre Emeklilik Sonrası İş Arama Süresinin Dağılımı

Araştırmadaki gazetecilerin cinsiyetlerine göre emeklilik sonrası yeniden çalışmak için ne kadar süre iş aradıklarına ilişkin veriler incelendiğinde; kadınların %55,6'sı ve erkeklerin %63,3'ü en çok 2 ay iş aramışlardır. Bir başka ifade ile emeklilik sonrası 2 ay içinde yeniden işe başlamışlardır. Bu oran hem kadınlar hem de erkekler açısından hayli yüksektir. Kadınların %22,2'si ve erkeklerin %22,4'ü 12 ay ve daha fazla süre iş aramıştır.

5.6.13. Emeklilik Sonrası Çalışmama Tercihinin Nedenleri

CİNSİYET		Frekans (f)	Yüzde (%)	Geçerli Yüzde (%)
KADIN	Sağlık sorunları	1	2,0	4,0
	İş bulamamak	4	8,2	16,0
	Yeni işlerin getirisini yetersiz görmek	6	12,2	24,0
	Diğer	14	28,6	56,0
	Toplam	25	51,0	100,0
	Eksik	24	49,0	
	Toplam	49	100,0	
ERKEK	Sağlık sorunları	2	1,4	3,6
	İş bulamamak	26	17,9	47,3
	Yeni işlerin getirisini yetersiz görmek	15	10,3	27,3
	Diğer	12	8,3	21,8
	Toplam	55	37,9	100,0
	Eksik	90	62,1	
	Toplam	145	100,0	

Tablo 5.46. Cinsiyete Göre Emeklilik Sonrası Çalışmama Nedenlerinin Dağılımı

Araştırmadaki gazetecilerin cinsiyetlerine göre emekli olduktan sonra neden çalışmadıklarına ilişkin veriler incelendiğinde; erkeklerin büyük çoğunluğunun iş bulamadığı için çalışmadığı görülmektedir. Bu oran erkeklerde %47,3 iken kadınlarda %16'dır.

Kadınların %24'ü ve erkeklerin %27,3'ü yeni işlerin getirisini yetersiz görmesi sebebiyle çalışmadıklarını ifade etmektedir. Sağlık nedeniyle çalışmadıklarını söyleyen kadınların oranı %4 ve erkeklerin oranı %3,6'dır.

Kadınların %56'sı ve erkeklerin %21,8'i diğer sebepler dolayısıyla çalışmadıklarını belirtmişlerdir. Diğer nedenler arasında aileye vakit ayırmak, hayatı yaşamak, gazeteciliği zihinsel olarak sonlandırmak, yoğun iş temposundan sıkılmak, mesleğini gerektiği gibi yapamamak ve mesleğin uğradığı deformasyon vardır.

5.6.14. Emeklilik Sonrası Ortaya Çıkan Boş Zamanların Değerlendirilmesi

CİNSİYET		Frekans (f)	Yüzde (%)	Geçerli Yüzde (%)
KADIN	Spor	8	16,3	21,1
	Resim	1	2,0	2,6
	Hikâye, roman ya da şiir yazarak	5	10,2	13,2
	El sanatı	4	8,2	10,5
	Aile ile ilgilenerek	20	40,8	52,6
	Toplam	38	77,6	100,0
	Eksik	11	22,4	
	Toplam	49	100,0	
ERKEK	Spor	23	15,9	21,5
	Resim	1	0,7	0,9
	Hikâye, roman ya da şiir yazarak	18	12,4	16,8
	El sanatı	6	4,1	5,6
	Aile ile ilgilenerek	59	40,7	55,1
	Toplam	107	73,8	100,0
	Eksik	38	26,2	
	Toplam	145	100,0	

Tablo 5.47. Cinsiyete Göre Emeklilikte Boş Zaman Değerlendirilmesinin Dağılımı

Araştırmadaki gazetecilerin cinsiyetlerine göre emeklilik sonrasında boş zamanlarını nasıl değerlendirdiklerine ilişkin veriler incelendiğinde; aileye vakit ayırmak kadın ve erkeklerde en önemli tercihtir ve her iki cinsiyette de birbirine yakın oranlardadır. Kadınların %52,6'sı ve erkeklerin %55,1'i ailesi ile ilgilenerek, emeklilikte boş zamanlarını geçirmektedir. Gazeteciler arasında spor yapma açısından da kadın ve erkeklerde benzer tercihler saptanmıştır. Boş zamanların değerlendirilmesi kadınların %21,1'inin ve erkeklerin %21,5'inin tercihidir.

Kadınların %13,2'si ve erkeklerin %16,8'i hikâye, roman ya da şiir yazarak, kadınların %10,5'i ve erkeklerin %5,6'sı el sanatları yaparak, kadınların %2,6'sı ve erkeklerin %0,9'u resim yaparak boş zamanlarını değerlendirmektedir.

5.6.15. Emeklilik Sonrası Eğitim

CİNSİYET		Frekans (f)	Yüzde (%)	Geçerli Yüzde (%)
KADIN	Evet	10	20,4	23,8
	Hayır	32	65,3	76,2
	Toplam	42	85,7	100,0
	Eksik	7	14,3	
	Toplam	49	100,0	
ERKEK	Evet	26	17,9	20,2
	Hayır	103	71,0	79,8
	Toplam	129	89,0	100,0
	Eksik	16	11,0	
	Toplam	145	100,0	

Tablo 5.48. Cinsiyete Göre Emeklilik Sonrası Alınan Eğitimin Dağılımı

Araştırmadaki gazetecilerin cinsiyetlerine göre emeklilik sonrası eğitim alıp almadıklarına ilişkin veriler incelendiğinde; kadınların %76,2'si ve erkeklerin %79,8'i emeklilik sonrası herhangi bir eğitim almamıştır. Araştırmadaki kadınların %23,8'inin ve erkeklerin %20,2'sinin emeklilik sonrası eğitim almış olduğu saptanmıştır.



6. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Gazetecilerin emeklilik kararı ve sonrasındaki yaşamsal tercihlerini betimlemeyi amaçlayan bu araştırmada, toplamda 17 ana başlıktaki soruların yanıtlarından veriler alınmış, ayrıca katılımcıların demografik verilerine ilişkin sonuçlar da elde edilmiştir. Araştırmanın sonucunda elde edilen sonuçlar demografik, gazetecilik mesleğine bakış, emeklilik kararı, emeklilik sonrası yaşam rutini ve bu yaşamsal kararlarda cinsiyetin etkisi olmak üzere 5 başlıkta toplanabilir.

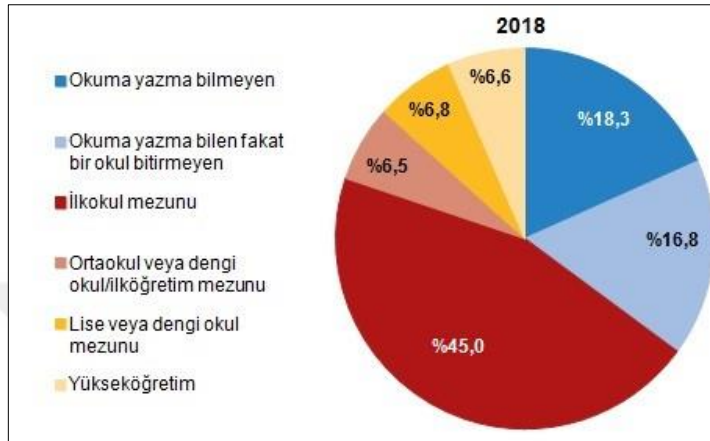
Demografik sonuçlar

Araştırmaya katılan gazetecilerin %74,7'si erkek, %25,3'ü kadındır. Bu durumda araştırmaya katılan grubun ağırlıklı olarak erkek gazetecilerden oluştuğu söylenebilir. Bu veriler genel istihdam verileri ile birlikte incelendiğinde; kadınların aktif çalışma yaşamında yer alma oranları bağlamında bu araştırmaya dahil olan kadın sayısı da azınlıkta kalmıştır. Türkiye genelinde de bu bulgunun geçerli olması söz konusudur. Kadınların erkeklere nazaran istihdam oranları daha düşük seviyededir. Bu noktada İşgücü İstatistikleri, Ekim ayı 2020 yılı verilerine göre, Türkiye'de 15 ve daha yukarı yaştaki nüfus içerisinde istihdam oranı toplamda %55,7'tir. Bu oran erkeklerde %75,6 iken, kadınlarda %35,6'dır (TÜİK, 2020). Bu verilere göre, erkeklerin istihdam oranı kadınların iki katından fazladır.

Çalışma grubundaki gazetecilerin yaş ortalaması 57 olup yaşı en küçük 37, en büyük olan ise 80 yaşındadır. Araştırmaya çoğunlukla 60 yaşında ve evli gazeteciler katılmıştır. Bu yaş aralığındaki emekli gazetecilerin yarıya yakınının hala eğitim çağında çocuğu bulunmaktadır.

Araştırmaya ağırlıklı olarak Ankara, İstanbul ve Bursa olmak üzere 25 ilden katılım sağlanmıştır. Araştırmanın amacında Türkiye'nin dört bir köşesindeki gazetecilere ulaşılması hedeflenmiştir. Bu hedefin araştırmaya büyük illerde özellikle de Ankara'da ikamet eden gazetecilerin ağırlıklı olarak katılması nedeniyle tam olarak sağlanamadığı söylenebilirse de ancak sayıları az olsa da her coğrafi bölgeden gazetecinin araştırmaya katıldığı saptanmıştır. Yine bu noktada araştırmacının bir gözlemi olarak gazetecilerin çoğunlukla büyük illerde ikamet ederken mesleklerini küçük illeri de kapsayan bölge temsilciliği şeklinde yürüttüklerine de genellikle rastlanmakta olduğunun not edilmesi yerinde olur.

Katılımcı gazetecilerin %68,6'sı üniversite mezunu, %22,2'si lise mezunu, %7,7'si yüksek lisans mezunu, %0,5'i okur yazar ve %0,5'i ilköğretim mezunudur. Bu sonuç, TÜİK tarafından 2018'de 65 yaş üstü bireylerin verilerine dayanılarak hazırlanan istatistiklerle birlikte değerlendirildiğinde gazetecilerin eğitim düzeyinin genel ortalamalara göre yüksek olduğu söylenebilir.



Şekil 6.1. Eğitim durumuna göre yaşlı nüfus dağılımı, 2018, TÜİK

Şekil 6.1. incelendiğinde, Türkiye genelinde 65 yaş üstü kişilerden sadece %6,5'inin yüksek öğretim gördüğü ortaya çıkmaktadır (TÜİK, İstatistiklerle Yaşlılar, 2020). Hemen hemen bu anketin katılımcıları ile aynı yaşlara denk gelen bu kişilerin eğitim dağılımı gazetecilerin eğitim düzeylerinin hayli altındadır.

Gazeteciliğe ilişkin sonuçlar

Bu başlık altında gazetecilerin bu mesleği tercih etmelerinin nedenleri, gazeteciliğin ilk meslekleri olup olmadığı, yöneticilik yapıp yapmadıkları, kaç farklı işyerinde çalıştıkları sorularına yanıt aranmıştır. Bu sorulara verilen yanıtlara göre,

Gazetecilerin bu mesleği seçerken en ilk sıradaki nedeni (%36,1) eğitimidir. Nedenler arasında “mesleğe olan ilgi ve merak (%15,5)”; “bu mesleğin yapılmak istenmesi (%7,7)”; “çocukluk hayali (%7,7)” öne çıkmaktadır. Bu noktada dikkat çekilmesi gereken bir husus bu sorunun genellikle açık uçlu olarak yanıtlanmasıdır. Gazetecilerin önemli bir bölümü neden bu mesleği seçtiklerini kendi kelimeleri ile yanıtlamayı tercih etmiştir. Dikkat çekici bu anlatımlar incelendiğinde gazetecilerin bu mesleği seçmelerinin nedeni çok büyük oranda (%67) iç motivasyonludur, gazetecilik mesleğinin bilinçli bir tercihle seçilmiş olduğudur.

Büyük çoğunluğu (%72,2) ilk mesleği olan gazetecilikte emekli olmadan yönetici pozisyonunda (%70,6) çalışmıştır. Bu oran (%70,6) gazetecilerin mesleki kariyerlerinde yöneticilik pozisyonuna ulaşmak için imkanların açık olduğunun bir göstergesidir. Ayrıca ilk mesleğin de büyük oranda (%72,2) gazetecilik olması gazeteciliğin bilinçli tercih olduğuna bir kez daha işaret etmektedir.

Katılımcı gazetecilerin %71,4'ü emekli olmadan önce en çok 5 farklı yerde çalışmışlardır, %18,6'sı ise tek işyerinde çalışarak oradan emekli olmuşlardır.

Emeklilik kararına ilişkin sonuçlar

Araştırmadaki gazetecilerin büyük bir çoğunluğunun (%79,4) 40-51 yaş aralığında emekliliği hak ettikleri görülmektedir. Yaşam süresinin giderek artması ve bugünkü mevcut sosyal güvenlik düzenlemeleri ile erken emekliliğin aşamalı olması Türkiye için erken emeklilik olgusunun halen geçerli olmasına da neden olmaktadır (Tufan, 2003: 258). Bu durum gazeteciler açısından da uyumludur. Üstelik bu araştırmanın öznesini oluşturan gazeteciler, fiili hizmet süresi zammı nedeniyle pek çok sektöre göre 3 ile 5 yıl arasında ilaveten erken emeklilik hakkına sahiptir.

Araştırmadaki gazetecilerin %26,8'i emekliliği hukuken hak ettikten hemen sonra fiilen de emekli olmaktadır. Kümülatif olarak gazetecilerin %67'si emekliliği hak ettikten sonra en geç 5 yıl içinde emekli olmaktadır.

Araştırmaya katılan gazetecilerin %79,4'ü emeklilik sonrası yeniden çalışmayı planlamaktadır. Bu çalışma niyetinin yüksekliği diğer sorulara verilen yanıtlarla birlikte okunmalıdır ama öncelikle belirtmek gerekir ki bu noktada emeklilik yaşının erken olması, ekonomik, psikolojik ve sosyal ihtiyaçların bu kararda etkileri muhtemeldir.

Emeklilikte çalışmayı düşünen bu gazetecilerin %46,4'ü özel sektörde çalışmayı tercih etmiştir. Not edilmelidir ki bu sektör içinde gazeteciliği de barındırmaktadır. Gazetecilerin emeklilik sonrasındaki iş planlamalarında %20,6'sı sivil toplum kuruluşları (%20,6) ve kamu kuruluşları (%9,3) geride kalmıştır.

Araştırmaya katılan emekli gazetecilerin %49,5'i gelir getirici bir işte çalışmaktadır ve çalışma arzusunda olan emekli gazetecilerin %70,7'si en çok 5 ay içinde yeniden iş hayatına dönebilmiştir. Bu gazeteciler ikinci kariyerlerinde ya yine (%64,7)

gazetecilik yapmış ya da yeni işleri yine gazetecilikle bağlantılı olmuştur ve bu işlerini büyük oranda (%53,6) 7 yıldan daha fazla sürdürmeyi planlamaktadırlar.

Araştırmaya katılan gazetecilerin %36,3'ü geçim sıkıntısı ve emekli aylığının yetersizliği nedeniyle emeklilikte çalışmak istemektedir. Bu durum yani emeklilikte çalışmanın ekonomik nedenleri barındırması Türkiye'de emeklilik konusunda yapılan araştırmaların sonuçlarıyla da uyumlu görünmektedir. Pek çok araştırmada çalışanların emeklilik döneminde en çok maddi yönden ihtiyaç içinde olacaklarını ifade ettikleri gözlemlenmiştir.

2007'de Sevim ve Şahin'in yaptıkları araştırmada, emeklilerin yaşadıkları en büyük sorun olarak ekonomik sorunları ifade ettikleri, emeklilerin %98,4'ünün maaşlarının yetersiz olduğundan yakındıkları ortaya konmuştur (Sevim ve Şahin, 2007, s.205).

2012'de Şahin Baltacı ve Selvitopu tarafından yapılan bir diğer araştırmada da öğretmenlerin büyük çoğunluğu emeklilik dönemindeki azalan maaşa paralel olarak ihtiyaçlarını da azaltmak zorunda olduklarını belirtmiştir. Öğretmenlerden bazıları, gelir kaybından dolayı birçok ihtiyacın karşılanamayacağını ifade etmiştir (Şahin Baltacı ve Selvitopu, 2012: 1063).

Ancak not etmek gerekir ki emeklilerin yeniden çalışma nedenleri sadece ekonomi ile sınırlı değildir. Bireyin yeniden üretken olma isteği, emekli olduktan sonra boşta kalma kaygısı, ne yapacağını bilememe endişesi gibi psikolojik etkenler de emeklilerin yeniden çalışmaya başlamasının nedenleri arasındadır (Oral, 2008: 136). Keza bu araştırmada da emekli gazetecilerin %27,4'ü mesleki tecrübeyi kullanmak, %22,6'sı üretken olmak, %4,1'i sosyal statünün devamı, %4,8'i boş zaman faaliyeti bulamama ve evde sıkılma nedenleriyle emeklilikte çalışmak istemektedir. Bu sonuç gazetecilerin emeklilikte çalışma nedenlerinde ekonomik etkenlerden (%36,3) ziyade psikolojik etkenlerin (%58,9) öne çıktığını ortaya koymaktadır. Bu durum pek çok araştırma ile farklı sonuç ortaya koymaktadır. Sağlam, Uğursal ve Sarım'ın ayrı ayrı yürüttükleri araştırmalarda ve meslek temelli olmayan araştırmalarında emeklilikte yeniden çalışma yaşamına dönmede ekonomik etkenler ön plana çıkmıştır (Sarım, 1996: 56-57).

Araştırmaya katılan gazetecilerin %24,2'si emeklilik sonrasında çalışmak istememekte, bu gazetecilerin %48'i daha iyi bir ücret önerilse dahi yeniden çalışmayı tercih etmemektedir.

Emeklilik sonrası yaşam rutinine ilişkin sonuçlar

Araştırmadaki gazetecilerin emeklilikle birlikte il değişiklikleri sınırlı kalmıştır. Katılımcıların sadece %16,8'i il değişikliği yapmış, bunların da tercihi İstanbul, Ankara, Antalya, Muğla, İzmir ve Samsun olmuştur.

Araştırmadaki katılımcı gazetecilerin %54,5'i ailesi ile ilgilenerek emeklilik sonrası ortaya çıkan boş zamanlarını değerlendirmiştir. Sarım'ın Kağıtçıbaşı'ndan aktardığına göre, kan bağı ve akrabalık hala çoğu sosyal ilişkinin temel biçimini oluşturmakta ve sosyal ilişkiler sadakat ve sorumlulukların paylaşılması temeline dayanmaktadır. Aile destek ve güven vermektedir (Sarım, 1996: 62). Bu yaklaşıma ilaveten gazeteciliğin süreyle sınırlı olmayan mesaisinde çalışan gazetecilerin bu soruya verdikleri yanıtta ifade ettiklerinin çalıştıkları dönemde gerçekleştiremedikleri bu ilgiyi emekliliklerinde telafi etmeye çalıştıkları olduğu söylenebilir.

Gazetecilerin emeklilik sonrası ortaya çıkan boş zamanlarını değerlendirmedeki diğer etkinlikleri ise spor yapmak (%21,4), hikâye, roman ya da şiir yazmak (%15,9), el sanatı yapmak (%6,9) ve resim yapmaktır (%1,4). Bu hobiler aile ile ilginin altında kalsa da pek çok araştırmaya göre, gazetecilerin emeklilikte hobilere yönelme eğilimleri daha yüksek görünmektedir.

Gazetecilerin büyük oranda (%78,9) emeklilik sonrası herhangi bir eğitim almadıkları gözlemlenmiştir. Ancak emekli olduktan sonra da gazeteciler (%94,4) gündemden, haber takibinden kopmamıştır. Bu yanıt da “gazetecilik bir meslek değil bir yaşam biçimidir” sözünün isabetini bir kez daha ortaya koymaktadır.

Monk, Şakar, Tuncay ve literatürdeki pek çok isim emekliliği yaşlılıkla birlikte değerlendirmekte ve sağlıkla kötüleşme tanımı yapmaktadır. Ancak bu araştırmanın sonuçlarına gazetecilerin %68,6'sının emeklilik sonrasında herhangi bir sağlık problemi yaşamadığı yansımıştır.

Emeklilikteki yaşamsal kararlarda cinsiyetin etkisine yönelik sonuçlar

Yaşamsal kararlarda, tercihlerde cinsiyetin anlamlı bir etkisi görülmemekle birlikte bazı tercihlerde kadın ve erkek gazetecilerin birbirinden farklılaştığı da not edilmelidir. Buna göre araştırmanın sonuçlarına göre, ilk fark eğitimdedir.

Araştırmadaki gazetecilerin cinsiyetlerine göre eğitim durumları incelendiğinde; kadınların %14,3'ü yüksek lisans mezunuyken, erkeklerin sadece %5,5'i yüksek lisans mezunudur. Kadınların %77,6'sı üniversite mezunuyken, erkeklerin %65,5'i üniversite mezunudur. Kadınların %8,2'si lise mezunuyken, erkeklerin %26,9'u lise mezunudur. Eğitim verilerine göre kadın gazetecilerin eğitim düzeyinin erkeklere göre daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir.

Kadınların %55'i eğitimleri bu alan üzerine olduğu için gazetecilik mesleğini seçerken, erkeklerin sadece %29,7'si bu nedenle gazeteciliği seçmiştir. Erkek gazetecilerde alandan gelme, alaylı olarak tabir edilen bir nevi usta çırak ilişkisi daha yoğundur.

Kadın gazetecilerin %20,4'ü; erkek gazetecilerin ise %29'u emekliliği hukuken hak ettikten hemen sonra fiilen emekli olmaktadır. Bu verilere göre, erkekler kadınlara oranla daha hızlı emekli olmaktadır ama hemen hemen aynı hızda ikinci kariyere başlamaktadır.

Kadınların %30,6'sı; erkeklerin %15,9'u aynı işyerinde gazeteciliğe başlayıp orada emekli olmuşlar, uzun ve istikrarlı bir çalışma dönemi geçirmişlerdir. Bu oran kadın gazetecilerde erkeklerin iki katına ulaşmıştır.

Araştırmaya katılan gazeteci kadınların %61,2'si ve erkeklerin %73,8'si yönetici pozisyonunda çalışmışlardır. Gazetecilik mesleğinde erkeklerin yönetici olma oranları daha yüksektir. Ancak oranlar, Türkiye'nin genel verileri ile kıyaslandığında kadınların gazetecilikteki yöneticilik yapma oranlarının oldukça yüksek olduğu görülecektir. Zira bu oran, Koç Üniversitesi'nin 2018 verileriyle hazırladığı "Türkiye'de Toplumsal Cinsiyet Eşitliği" raporuna göre, genel ortalamalarda kadınlar için %14,7 ve erkekler için %85,3'tür (Mert, 2019: 15).

Araştırmadaki gazetecilerin cinsiyetlerine göre emeklilik sonrası çalışma durumlarına ilişkin veriler incelendiğinde; kadınların %71,4'ü ve erkeklerin %82,1'i emeklilik sonrası çalışmayı düşünmektedir. Erkeklerin çalışmayı isteme oranı kadınlara göre daha yüksek görünmektedir.

Kadın gazetecilerin emeklilik sonrası sivil toplum kuruluşlarında çalışma tercihi erkeklerden daha fazladır. Bu oran kadınlarda %28,6 iken erkeklerde %17,9'dur.

Kadınların %40,8'i ve erkeklerin %52,4'ü gelir getirici bir işte çalışmakta; kadınların %40,8'i ve erkeklerin %18,6'sı emeklilik sonrası yeniden çalışmak istememektedir. Bu verilere göre, kadın gazetecilerin emeklilik döneminde çalışmama tercihinin erkeklere göre çok daha fazla olduğu ortaya çıkmaktadır.

Kadın gazetecilerin %33,3'ü emeklilik sonrası 1-3 yıl arasında çalışmayı tercih ederken, bu oran erkeklerde %15'tir. Erkeklerin %59,3'ü 7 yıl ve üzerinde çalışmaya devam etmek istemektedir. Bu sonuçlar kadın gazetecilerin emeklilikle iş hayatından tamamen ayrılma arzularının daha yüksek olduğunu göstermektedir.

Araştırmadaki gazetecilerin cinsiyetlerine göre emeklilik sonrası neden çalışmak istediklerine ilişkin veriler incelendiğinde; kadınların %40,7'si ve erkeklerin %35,3'ü emekli aylığı yetersiz olduğundan, geçim sıkıntısından dolayı çalışmak istediğini ifade etmektedir. Bu tercihin sonrasında mesleki tecrübenin kullanılmak istenmesi tercihi erkeklerde (%29,4), üretken olmayı sevme tercihi ise kadınlarda (%37) ağır basmaktadır.

Kadın ve erkek gazeteciler emeklilikte çalışma tercihlerinde de ayrı tercihlerde bulunmaktadır. Erkek gazetecilerin büyük çoğunluğu (%47,3) emeklilik sonrası iş bulamadığı için çalışmazken, kadınların büyük çoğunluğu (%56) aileye vakit ayırmak, hayatı yaşamak, gazeteciliği zihinsel olarak sonlandırmak, yoğun iş temposundan sıkılmak, mesleğini gerektiği gibi yapamamak ve mesleğin uğradığı deformasyon gibi diğer nedenlerle çalışmamaktadır.

Emeklilik sonrasında boş zamanların değerlendirilmesinde çok anlamlı bir fark bulunamamıştır. Kadınların %52,6'sı ve erkeklerin %55,1'i ailesi ile ilgilenerek emeklilikte boş zamanlarını geçirmektedir.

Çalışmanın olgunlaşmasında büyük yarar sağlayan literatür taramasında özellikle kanunların yazımında bazı eksiklikler dikkat çekmiştir. Bunların başında gazeteci tanımı gelmektedir. Bu tanımın şekillenmesi için, bakılabilecek üç kaynak olan 5680 sayılı Basın Kanunu, 5953 sayılı Basın İş Kanunu ve Basın Kartları Yönetmeliği'nde tanımlar açısından farklılıklar ve yetersizlikler vardır. Bu durum hem basın çalışanları için hukuki anlamda tek ve ortak bir tanım yapmayı zorlaştırmakta hem de aynı işi yapan kişiler arasında hak farklılaşmalarına yol açmaktadır. Bu farklılıkların giderilebilmesi için düzenlemelerin birbirine paralel hale getirilmesi zaruridir.

Basın İş Kanunu'nun kapsamı düzenleyen 1. Maddesinde “gazete ve mevkutelerle haber ve fotoğraf ajansları“ ifadesi yer almakta, ancak bunların tanımlamaları yapılmamış, basılı yayın kriteri üzerinden tanımlama yapılmıştır. Bu durum televizyon gazetecileri için 6112 Sayılı Kanun ile açıklığa kavuşturulmuş olsa da internet haber sitelerinde çalışanlar için nihai düzenleme henüz yapılmamıştır.

2018’de yapılan Basın Kartları Yönetmeliği değişikliğinde, tanımlar başlıklı 4. maddenin n bendinde medya mensubu için “*radio, televizyon, gazete ve dergi gibi basın-yayın organları ile dijital ortamlarda basın-yayın faaliyeti yürüten çalışanlar*” ifadesine yer verilmiştir. Ayrıca yönetmeliğin basın ve yayın kuruluşlarında basın kartı verilebilecek unvanlar ve kontenjanlar başlıklı 10. maddesinin 2. fıkrasında “*Ekli listelerde yer alan unvanların güncelliği ve geçerlilik durumu ile bu listelerde yer almayan medya mensuplarına basın kartının hangi şartlarda verileceği Komisyonun teklifi ve Başkanın onayı ile belirlenir*” ifadesi de yer almıştır. Bu değişiklikler her ne kadar dijital medyada çalışan gazeteciler için basın kartı yolunun açıldığını düşündürse de uygulamanın sınırları hala tam olarak çizilmiş değildir. Dolayısıyla internet haber sitelerinde çalışanlar için tartışma hala sürmektedir. Bu da sayıları giderek artan internet haber sitelerinde çalışanların Basın İş Kanunu kapsamında olup olmadıklarının sorgulanmasının sürmesine yol açmaktadır. Uygulamada da çoğunlukla internet haber sitelerinde çalışanlara basın kartı verilmemekte, bu çalışanlar hukuken gazeteci sayılanların yararlandığı yıpranma benzeri haklardan yararlanamamaktadırlar. Basın İş Kanunu’nda gazeteci tanımında değişiklik yapılması mağduriyetlere yol açabilen bu durumun giderilmesine katkı sağlayacaktır.

Basın İş Kanunu’nun 15. maddesinde “*Gazeteci, mukavele hükümleri dışında olarak işveren tarafından verilen işler veya sipariş edilen veya yayınlanması kabul edilen yazılar için ayrıca ücrete hak kazanır.*“ ifadeleriyle hüküm altına alınan ilave ücrette de uygulamada sıkıntılar yaşanmaktadır. Çoğu zaman aynı medya kuruluşu bünyesinde birden fazla yayın organı bulunmakta ve gazetecinin hazırladığı haberler bir havuzda değerlendirilerek kuruluş içindeki tüm yayın organlarında bazı değişikliklerle kullanılmaktadır. Bunun için de gazeteciye ayrı bir ücret ödemesi yapılmamaktadır. Bu konuda gazeteciye koruyucu hükümlerin Basın İş Kanunu’na alınması en azından gazetecinin emeğinin ekonomik olarak korunmasını sağlayabilir.

Basın İş Kanunu'nun 6. maddesi kıdem tazminatının kanunda öngörülen şekilde iş sözleşmesi sona eren gazeteciye meslekte en az 5 yıl çalışmak şartıyla kıdem süresine ve aylık ücretine göre değişen miktarda ödenmesini hükme bağlamıştır. Ancak bu ödemeye hak kazanmak için İş Kanunu'nda sadece bir çalışmak yeterli görülmektedir. Çalışanlar arasında farklılığa yol açan bu beş yıllık sürenin bir yıl olarak değiştirilmesi ortaya çıkan haksızlığın giderilmesini mümkün kılabilir.





KAYNAKLAR

- Akalın Ş.H. ve diğerleri. (2019). *Türk Dil Kurumu Türkçe Sözlük*, 11. Baskı, Ankara: TDK.
- Akçay, C. (2015). *Yaşlılık ve Emeklilik*, Ankara: Pegem.
- Akı, E. (2007). “İşveren Sözleşmesinin Feshinde Geçerli Neden Olarak Emeklilik”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, (9), Özel Sayı, 3-16.
- Akpulat, A. (2019). “Gazetecinin Başka İşte Çalışma Serbestisi ve Sınırları: Basın-İş Kanunu’nun 13. Maddesi Kapsamında Bir İnceleme”, *İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 10(1), 224-236.
- Arıcı, K. (1994). “Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Resen Emeklilik ve Resen Emeklilikte Son Uygulamalar Üzerine Bir Değerlendirme”, *Kamu-İş Hukuk ve İktisat Dergisi*, (3)4, 9-31.
- Atılğan, S. (1994). “Mesleği: Gazeteci”, *Marmara İletişim Dergisi*, 6(6), 283-294.
- Ataol, A. (1989). *Kariyer Yönetimi*, İzmir.
- Balcı, A. (2020). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntem, Teknik ve İlkeler*, Ankara: PEGEM.
- Basın İlan Kurumu. <https://www.bik.gov.tr/basin-ilan-kurumu-2019-basin-calisanlari-istatistikleri-aciklandi/>.
- Basın İş Kanunu. <https://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=1.3.5953&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch=>.
- Basın Kartı Yönetmeliği. <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/21.5.465.pdf>.
- Başaran, İ. E. (2008). *Örgütsel Davranış ve İnsanın Üretim Gücü*, Ankara: Ekinoks Eğitim Danışmanlık.
- Başbuğ, A. (2017). *Sosyal Güvenlik Sistemimizde Fiili Hizmet Süresi Zammı ve Uygulama* (zalim, 2012)*Sorunları*, Ankara: Petrol-İş.
- Başterzi, S. (2011). “İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi”, *Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2002 kararlarının Değerlendirilmesi*, Ankara: Kamu-İş.
- Bayat, B. (2002). “Örgütlerde, güdülenme Yetersizlikleri ve Ger Çekilme-Kaçınma Davranışlarını açıklamakta Kullanılabilecek Bir Model: Öğrenilmiş Çaresizlik”, *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (3), 1-14.
- Bayat, B. (2014). “Uygulamalı Sosyal Bilim Araştırmalarında Ölçme, Ölçekler ve Likert Ölçek Kurma Tekniği”, *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(3), 1-24.
- Bohere, G. (1986). *Gazetecilik Mesleği: Gazetecilerin Çalışma Koşulları Üzerine Bir İnceleme*, (Çev. Süral, N.), Ankara: Uluslararası Çalışma Örgütü.
- Bulut, Ç. (2019). Yapılanma, Çözülme, Belirsizlik: Gazetecilik Pratikleri ve Basın İş Hukuku. *İletişim Kuram ve Araştırma Dergisi*. Sayı 49, 187-206.
- Büyüköztürk ve diğerleri. (2011). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*, Ankara: Pegem.
- Can, G. (1990). “Emeklilik ve Yaşlılık Dönemi Uyum Sorunları”, *Kurgu Dergisi*, 8, 633-637.
- Canatan, A. (2007). “Yaşlılık ve Emeklilik Üzerine, *Din ve Toplum Dergisi*, Diyanet-Sen, 1, 70-77.
- Cengiz, İ. (2018). Türk Sosyal Güvenlik Sistemi İçerisinde Yaşlılara Yönelik Sosyal Yardım ve Sosyal Hizmetler, *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 8(2), 23-40.
- Creswell, W.J. (2014). *Araştırma Deseni Nitel, Nicel ve Karma Yöntem Yaklaşımları* (Çev. Demir, S.B. ve Bursal M.), Ankara: Eğiten Kitap.

- Çakır, Ö. (2011). *Emekliliğin Psiko-Sosyal Boyutu*, Ankara: Türkiye Emekliler Derneği Eğitim ve Kültür Yayınları.
- Çavuş, H. (2015). “Sosyal Güvenlik Sisteminde (fiili) İtibari Hizmet Süresi Zammı Düzenlemeleri ve Sosyal Güvenlik Kurumu Uygulamaları”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, DİSK Birleşik Metal-İş, 1(44), 113-150.
- Çetin, Z.N. (2020). *İş ve Aile Yaşamında Çatışma ile İş Doyumu İlişkisi: Medya Çalışanları Üzerine Bir Araştırma*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Çil, Ş. (2016). *İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları*, Ankara: Yetkin.
- Çunkuş, N., Taşdemir Yiğitoğlu, G. Ve Akbaş, E. (2019). “Yaşlılık ve Toplumsal Dışlanma”, *Geriatrik Bilimler Dergisi*, 2(2), 58-67.
- Daşdemir, İ. (2016). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*, Ankara: Nobel.
- Demir, Ö. (2018). “Gazetecilerin Basın İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Haklarının İncelenmesi”, *Mali Çözüm Dergisi/Financial Analysis*. Sayı 146, 279-300.
- Demirbilek, S. (2007). “Yaşlılık ve Emeklilik İlişkisinin Sosyolojik Boyutu”, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 10(1-2), 131-145.
- Domenico, R.P. (2002). *Remarking Italy In The Twentieth Century*, ABD: Rowman and Littlefield.
- Ekşi, O. (1993). *Gazeteci Kimdir*, İstanbul: Basın Konseyi (9).
- Erkuş, A. (2019). *Davranış Bilimleri İçin Bilimsel Araştırma Süreci*, Ankara: Seçkin.
- Erol, S. (2014). “Yaşlılık Sigortası ve Emeklilik Yaşı Tartışması”, *Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(1), 40-65.
- Ersoy Kart, M. (2003). “Emeklilik ve İşveren Açısından Anlamı” *Mülkiye Dergisi*, 27(239), 403-412.
- Esen, B. (2013). “Sosyal Güvenlik Hukukunda Fiili Hizmet Süresi Zammı ve Basın Çalışanları Yönünden Etkisi”, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 10 (37), 110-133.
- G. Bohere. (1986). *Gazetecilik Mesleği*, Ankara: ILO.
- Gee, S. and Bailie, J. (1991). “Happily Ever After? An Exploration of Retirement Expectations”, *Educational Gerontology*, 25(1), 109-128.
- Gökçek Karaca, N. (2003). “Basın İş Kanunu’na Göre İş Süresi ve Fazla Çalışma”, *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 7(2), 1-9.
- Gökçek Karaca, N. (2004). *Türkiye’de Basın Çalışanlarının İş İlişkileri ve Sorunları*, Eskişehir.
- Gökçek Karaca, N. (2010). *Gazetecinin Basın İş Kanunu’ndan Doğan Hakları ve Sorumlulukları*, İstanbul: Legal.
- Gökçe, S. (2010). *Basın İş Sözleşmesine Göre Gazetecilerin Hakları ve Mesleki Sorunları*, Ankara: Adalet.
- Günay, G. (2006). *Bireylerin Kişi Ve Aile Olarak Emekliliğe Hazırlanmalarına İlişkin Plan Yapma Durumlarının İncelenmesi*, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Gürbüz S., Şahin F. (2018). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*, Ankara: Seçkin
- Hohenberg, J. (1963). *Gazetecilik Mesleği*, (Çev. Ofluoğlu F.), İstanbul: Gazeteciler Cemiyeti.
- Hershey, D.A. ve Mowen, J.C. (2000). “Psychological Determinants of Financial Preparedness for Retirement”, *The Gerontologist*, 40 (6), 687-697.
- İnanç, B.Y. ve diğerleri. (2019). *Gelişim Psikolojisi Yetişkinlik ve Ölüm*, İstanbul: PEGEM.

- İnternet: Anadolu Ajansı. <https://www.aa.com.tr/tr/dunya/dunyada-ortalama-yasam-suresi-5-5-yil-uzadi/1442669> Erişim tarihi: 11.07.2020.
- İnternet: Basın İlan Kurumu. <https://www.bik.gov.tr/basin-ilan-kurumu-2019-basin-calisanlari-istatistikleri-aciklandi/>
- İnternet: Basın-İş Kanunu. <https://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=1.3.5953&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch=>
- İnternet: Gazeteciler Cemiyeti Raporu. (2014). *Türk Basınının Sorunları, Görüş ve Önerilerimiz*, <http://www.gazetecilercemiyeti.org.tr/gazeteciler-cemiyetinin-turk-basinin-sorunlari-raporu-yayinlandi/> Erişim Tarihi: 13.03.2019.
- İnternet: Deutsche Welle Türkçe. <https://www.dw.com/tr/gazetecilerin-y%C4%B1pranma-pay%C4%B1-hakk%C4%B1na-bas%C4%B1n-kart%C4%B1-%C5%9Fart%C4%B1-%C4%B1srar%C4%B1/a-55366078> Erişim Tarihi: 05.01.2020.
- İnternet: Sözcü Gazetesi. <https://www.sozcu.com.tr/2017/gundem/yas-dilimleri-degisti-18-65-yas-arasi-artik-genc-sayiliyor-1962779/>, Erişim tarihi: 18.04.2020).
- İnternet: The Press In The Third Reich. <https://encyclopedia.usmmm.org/content/en/article/the-press-in-the-third-reich>, Erişim tarihi: 11.03.2019.
- İnternet: Uçum M. ve Karataş H. (2008). “İşçilik Hakları Bakımından İş Kanunu-Basın İş Kanunu Karşılaştırması”, http://www.turkhukuk sitesi.com/makale_895.htm Erişim tarihi: 12.03.2019.
- İskender Demirci, M. (2013). *Basın İş Kanunu'nda İşverenin Ücret Ödeme Borcu*, İstanbul: Legal.
- İşcan C.C. ve Aydın A.E. (2018). “Zaman Tercihi, Hazzın Ertelenmesi ve Bireysel Emeklilik Kararları”, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10 (4), 443-458.
- Karahisar, T. (2008a). “Basın İş Kanunu'na Göre Gazetecilerin Yasal Hakları”, *Marmara İletişim Dergisi*, 13 (13), 67-82.
- Karahisar, T. (2008b). “Türkiye’de gazetecilerin sendikalaşma sorunları”, *İletişim Fakültesi Dergisi*, 33, 83-102.
- Karasar, N. (2014). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*, Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Kaya, İ. (2020). *Gazetecilik Alanında Etik Tartışmalar ve Ombudsmanlık: Türkiye Örneği*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Koçer, S. (2019). “Gazetecilik Pratikleri ve Basın İş Hukuku”, *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Ankara Üniversitesi Radyo, Televizyon ve Sinema Anabilim Dalı.
- Korkmaz F. (2012). “Basın İş Hukuku Açısından Bireysel iş akdinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı”, *İletişim Fakültesi Hakemli Dergisi*, 19, 55-68.
- Kutal, M. (1962). “Sendika Hakkı”, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, (13), 99-116.
- Lo, R. and Brown, R. (1999). “Stress and Adaptation: Preparation For Successful Retirement”, *Australian and New Zealand Journal of Mental Health Nursing*, 8(3), 30-38.
- Mert, A. E. (2019). *Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Eşitliği*, Koç Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Çalışmaları Araştırma ve Uygulama Merkezi, İstanbul.
- Monk, A. (1985). “Preretirement Planning Programs”, A. Monk (Eds.) *Handbook of Gerontological Services*, New York: Van Nostrand Reinhold Company Inc.

- Neuman, W.L. (2007). *Toplumsal Araştırma Yöntemleri*, (Çev. Sedef Özge), İstanbul: Yayın Odası.
- Oğuzman, K. (1966). "Gazetecilerin Mesleki ve Sosyal Hakları ve Bunların Korunması", *İstanbul Hukuk Fakültesi Mecmuası*, 32(2-4), 858-883.
- Oral, A. İ. (2008). "Emeklilerin Yeniden Çalışmaya Başlaması ve Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar Üzerine Düşünceler", *Çalışma ve Toplum*, 4 (19), 135-186.
- Özek, Ç. (1962). "Basın Hukukumuzla Göre Fikir İşçileri ile İşverenler Arasındaki Münasebet", *İstanbul Hukuk Fakültesi Mecmuası*, 28(1), 60-99.
- Punch, K. F. (2005). *Sosyal Araştırmalara Giriş: Nicel ve Nitel Yaklaşımlar*, (Çev. D. Bayrak, H. B. Aslan, Z. Akyüz), Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Resmî Gazete. 14.12.2018, S. 3065.
- Resmî Gazete. 31.01.2020, S.31025.
- Resmî Gazete. 14.02.2020, S.31039.
- Özsever, A. (2004), *Tekelci Medyada Örgütsüz Gazeteci*, Ankara: İmge.
- Sarım, S. (1996). *Emeklilerin Zamanlarını Değerlendirme Durumlarının İncelemesi*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Sevim, Y. ve Şahin, J. (2007). "Toplumun yeni yoksulları: Emekliler (Şanlıurfa İli Örneği)", *Sosyoloji Araştırmaları Dergisi*, 1, 187-207.
- Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu. Resmî Gazete, 16.06.2006, S.26200
- Sümer, H.H. (2007). "Basın İş Kanunu Elektronik Ortamda Gazetecilik Yapan Kişiler Hakkında Uygulanabilir mi?", *Legal Yargıtay Kararları İncelemeleri Dergisi*, 6, 398.
- Sümer, H. H. (2013). *Bireysel Basın İş Hukuku*, Konya: Mimoza.
- Şahin Baltacı, H. ve Selvitopu, A. (2012). Öğretmenlerin emeklilik dönemine ve emekliliğe hazırlık eğitimine ilişkin görüşleri, *İlköğretim Online*, 11(3), -1053-1065, <http://ilkogretim-online.org.tr>.
- Şahin, J. (2006). *Emekliler ve Sorunları Üzerine Sosyolojik Bir Araştırma: Şanlıurfa Örneği*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.
- Şahin, M., Avşar, Z. (2016). "Basın İş Kanunu, Sorunlar ve Güncelleme Tartışmaları", *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 6(2), 113-138.
- Şakar, M. (1987). "Türk sosyal güvenlik hukukunda yaşlıların korunması", Yayımlanmamış Doktora Tezi, İÜ. Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Şakar, M. (2005). *İş Hukuku Uygulaması*, İstanbul: Der.
- Şakar, M. (2008). "Basın İş Sözleşmesinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı", *Çalışma ve Toplum Dergisi*, (17), 11-29.
- Şeker, A. ve Kurt, G. (2018). "Bir Sosyal Politika Alanı Olarak Yaşlılık ve Sosyal Hizmet Uygulamaları", *Nüfus Bilim Dergisi*, 40, 7-30.
- Şen, Y. F. (2015). "Emeklilik Döneminde Yaşanan Sorunlara Yönelik Bir Çözüm Önerisi: İkinci İşe Hazırlık Eğitimi ve Emeklilik Kulüpleri", *EPEV Akademi Dergisi*, Sayı:64, 2015, 313-334.
- Şener, K. (2020). *Televizyon Haberciliğinde Hızın Gazetecilik Pratiklerine ve Kimliğine Etkisi Üzerine Bir Alan Araştırması*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Şimşek, A. ve Büyükkıdık, S., (2015). "Emekli Öğretmenlerin Yaşam Doyumlarına İlişkin Görülerinin İncelenmesi", *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 4(6), 19-41.

- Şuğle, M.A. (2001). *İş Hukuku açısından Gazeteci*, Ankara: Çağdaş Gazeteciler Derneği.
- Şuğle, M.A. (2003). “30 Soruda Basın İş Kanunu’nda Gazeteci”, *Mülkiye Dergisi*, 27(239), Ankara: Mülkiye, 413-429.
- Uçum M. ve Karataş H. (2008). “İşçilik Hakları Bakımından İş Kanunu-Basın İş Kanunu Karşılaştırması”, http://www.turkhukuksitesi.com/makale_895.htm Erişim tarihi: 12.03.2020.
- Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO). (2012). *International Standard Classification of Occupations*, ISCO-88, V. 1, 165, Geneva.
- Ulucan, D. (2005). “Ücreti Zamanında Ödenmeyen Gazeteciye Geciken Her Gün İçin Ödenmesi Gereken Yüzde Beş Faizin Anayasa’ya Uygunluğu Sorunu”, *Legal İş Hukuku ve İş Güvenliği Dergisi* (6), 527-534.
- Ulucan, D. (2005). Basın İş Kanunu’nda Ücret ve Hükümleri. Legal İş Hukuku ve İş Güvenliği Toplantısı. *Basın İş Hukuku Genel Esasları ve Uygulama Sorunları*. İstanbul: Legal
- TBMM Tutanakları. (1952). *TBMM Tutanak Dergisi*, 16. Ankara: TBMM.
- Topuz, H. (2003). *Türk Basın Tarihi*, İstanbul: Remzi.
- Tosun, Y. (2018). *Yetişkinlerde Emeklilik Dönemine İlişkin Planlama Eğiliminin - Konya İli Kulu İlçesi Örneği- Çözümlemesi*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Tuncay, A.C. (1989). *Hukuki Yönden Basında İşçi İşveren İlişkileri*, İstanbul: Evrim.
- Tuncay, A.C. (2012) “Geciken Yaşlılık ve Zorunlu Emeklilik Üzerine”, *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 2(2), 84-102.
- TÜİK (2018). Nüfus Projeksiyonları, 2018-2080, Sayı: 30567
- TÜİK, (2020). İstatistiklerle Yaşlılar, 2018, Sayı: 33712
- TÜİK, (2021). İşgücü İstatistikleri, Ekim 2020. Sayı: 37485
- Üçok, A. (2018). “Yaşlılıkta Aktivite Kuramı İle Yaşamdan Kopma Kuramının Karşılaştırılması”, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 11(56), 451-456.
- Yakın ve Orta Doğu İşgücü Faaliyet Merkezi Kanunu. (1952). *Resmî Gazete*. 13.06.1952, S:8134.
- Yılmaz, S. (1996). *Türkiye’de Emeklilik Yaşantısı*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Yargıtay 9. Hukuk Dairesi (2005). *E. 2004/17484 ve K. 2005/6575 sayılı kararı*. Ankara: Yargıtay 9. Hukuk Dairesi.



EKLER

EK-1. Anket Soruları

Saygıdeğer büyüklerim, sevgili arkadaşlarım, Ankara Hacı Bayram Üniversitesi'nde yürüttüğüm yüksek lisans programı kapsamında bize daha yakından bakmayı hedefleyen bir alan araştırması yapıyorum. Emekliliği hak eden veya emekli gazetecilerin ankete katılmasını rica ederim. Melek Erhan.

1. Cinsiyetiniz

☐ Kadın

☐ Erkek

2. Yaşınız

....

3. Medeni durumunuz

☐ Evli

☐ Bekar

4. Evli iseniz eşiniz çalışıyor mu?

☐ Evet

☐ Hayır

5. Okul çağında çocuğunuz var mı?

☐ Evet

☐ Hayır

6. İkamet ettiğiniz il

...

7. Eğitim durumunuz nedir?

☐ Okur yazar

☐ İlköğretim

☐ Lise

☐ Üniversite

☐ Yüksek Lisans

8. Gazetecilik mesleğini neden seçtiniz?

☐ Eğitimim bu alan üzerine

☐ Ailem tavsiye etti

☐ Tanıdığım tavsiye etti

☐ Diğer:

9. Gazetecilik mesleğiniz ilk mesleğiniz mi?

☐ Evet

☐ Hayır

10. Kaç yaşında emekliliği hak ettiniz?

☐ 40-42

☐ 43-45

☐ 46-48

☐ 49-51

☐ 52-54

☐ 55-57

☐ 58-60

☐ Diğer:

11. Emekliliği hukuken hak ettikten kaç yıl sonra fiilen emekli oldunuz?

☐ 0

☐ 1

☐ 2

☐ 3

☐ 4

☐ 5

☐ 6

☐ 7

☐ 8

☐ 9

☐ Diğer:

12. Emekli olmadan kaç farklı iş yerinde gazetecilik yaptınız?

...

13. Yönetici pozisyonunda çalıştınız mı?

☐ Evet

☐ Hayır

14. Emeklilik kararınızda çalıştığınız yer etkili oldu mu?

☐ Evet

☐ Hayır

☐ Diğer:

15. Emekli olmaya karar verirken, emeklilik sonrası çalışmaya devam etmeyi planladınız mı?

☐ Evet

☐ Hayır

16. Emeklilik sonrası olası ikinci kariyerinizde öncelikli olarak hangi sektörde çalışmak isterdiniz?

☐ Kamu

☐ Özel

☐ Sivil toplum

☐ Diğer:

17. Mevcut çalışma durumunuz nedir?

☐ Gelir getirici bir işte çalışıyorum (Yanıtınız bu şık ise 18. sorudan devam ediniz)

☐ Çalışmıyorum ama çalışmak isterim (Yanıtınız bu şık ise 22. sorudan devam ediniz)

☐ Çalışmak istemiyorum (Yanıtınız bu şık ise 25. sorudan devam ediniz)

18. Emeklilik sonrası ikinci kariyerinize eski iş yerinizde mi devam ettiniz?

☐ Evet

☐ Hayır

19. Bir önceki soruya yanıtınız "hayır" ise yeni işinizde gazeteciliği mi seçtiniz?

☐ Evet

☐ Hayır

20. Eğer gazetecilik yapmıyorsanız, yeni işinizin gazetecilikle herhangi bir bağı var mı?

☐ Evet

☐ Hayır

21. Yeni işinizde çalışma durumunuz nedir?

☐ Tam zamanlı

☐ Yarı zamanlı

☐ Freelance

☐ Diğer:

22. Emeklilik sonrası ikinci kariyerinizde ne kadar süreyle çalışmayı sürdürmeyi planlıyorsunuz?

☐ 1 yıldan az

☐ 1-3 yıl arası

☐ 4-7 yıl arası

☐ 7 yıl üstü

23. Emekli olduktan sonra çalışmanızın / çalışmak istemenizin en önemli nedeni nedir?

☐ Geçim sıkıntısı, emekli aylığının yetersizliği,

☐ Sosyal statünün devamını istemem

☐ Mesleki tecrübemi kullanma isteğim

- ☐ Üretken olmayı seviyor olmam
- ☐ Boş zaman faaliyeti bulamayışım ve evde sıkılmam
- ☐ Diğer:

24. Emeklilik sonrası yeniden çalışmak için ne kadar süre iş aradınız?

- ☐ 0-2 ay arası
- ☐ 3-5 ay arası
- ☐ 6-8 ay arası
- ☐ 9-11 ay
- ☐ 12 ay ve üzeri

25. Emekli olduktan sonra çalışmıyorsanız, çalışmama nedeniniz nedir?
(Çalışıyorsanız bu sorudan sonra anketi gönder butonuna basarak tamamlayabilirsiniz)

- ☐ Sağlık sorunları
- ☐ İş bulamamak
- ☐ Yeni işlerin getirisini yetersiz görmek
- ☐ Diğer:

26. Daha iyi bir ücret önerilseydi yeniden çalışmaya başlar mıydınız?

- ☐ Evet
- ☐ Hayır

27. Emeklilik ile birlikte il değiştirdiniz mi?

☐ Evet

☐ Hayır

28. İl değiştirdi iseniz hangi il?

...

29. Emeklilik sonrasında ortaya çıkan boş zamanları nasıl değerlendiniz?

☐ Spor

☐ Resim

☐ Hikaye, roman ya da şiir yazarak

☐ El sanatı

☐ Aile ile ilgilenerek

30. Emeklilik sonrasında yeni bir eğitim aldınız mı?

☐ Evet

☐ Hayır

31. Emeklilik sonrasında haberleri takip etmeyi sürdürdünüz mü, gazete okuyup, TV haberlerini izliyor musunuz?

☐ Evet

☐ Hayır

32. Emeklilik sonrasında sağlık problemi yaşadınız mı?

☐ Evet

☐ Hayır

33. Emeklilik sonrasında medeni durumunuz değişti mi?

☐ Evet

☐ Hayır



ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Soyadı, adı : Erhan, Melek

Uyruğu : T.C.

Doğum tarihi ve yeri :

Medeni hali :

E-mail :

Eğitim Derece	Eğitim Birimi	Mezuniyet tarihi
Yüksek Lisans	Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi	Devam ediyor
Lisans	A.Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesi	1995
Lise	Elazığ Anadolu Lisesi	1990

İş Deneyimi

Yıl	Yer	Görev
1996-1997	Akşam Gazetesi	Muhabir
1997-2003	TV8	Muhabir
2003-2005	24 TV	Muhabir
2005-2019	CNNTÜRK TV	Muhabir/Editör

Yabancı Dil

İngilizce



