İSTANBUL UNIVERSITY PRESS

Maliye Çalışmaları Dergisi
Journal of Public Finance Studies,
JPFS 2025

https://doi.org/10.26650/mcd2025-1681809

Başvuru | Submitted 22.04.2025
Revizyon Talebi | Revision Requested 13.05.2025
Son Revizyon | Last Revision Received 17.06.2025
Kabul | Accepted 26.06.2025
Online Yayın | Published Online 14.07.2025

Maliye Çalışmaları Dergisi
Journal of Public Finance Studies

Araştırma Makalesi | Research Article

Açık Erişim | Open Access

Kamu Çalışanları Açısından Otomatik Bireysel Emeklilik Sisteminin Değerlendirilmesi

The Evaluation of the Automatic Individual Retirement System from the Perspective of Public Employees

Burcu Tıpırdamaz [1] & Gülsüm Gürler Hazman [2]

[1] Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Maliye Anabilim Dalı, Afyon, Türkiye
[2] Afyon Kocatepe Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Maliye Bölümü, Afyon, Türkiye

Öz

Bu çalışmada kamu çalışanlarına yönelik olarak getirilen otomatik bireysel emeklilik katılım sistemi ele alınmış olup sisteme katılanların bu konudaki değerlendirmeleri ele alınmıştır. Türkiye'de bireysel emeklilik sistemine katılımı arttırmak amacıyla 2017 yılında yürürlüğe giren otomatik katılım sistemi, 45 yaş altındaki çalışanların işverenleri aracılığıyla otomatik olarak bireysel emeklilik planına dâhil edilmesini öngören bir uygulamadır. Otomatik katılımın temel amaçları arasında; 45 yaş altındaki kamu ve özel sektör çalışanlarının tasarruflarını artırmak, birikim yapmalarını teşvik etmek ve emeklilik döneminde ek bir gelir elde etmelerini sağlamak yer almaktadır. Çalışmada, sistemde yer alan kamu çalışanlarına yönelik uygulanan anket bulguları değerlendirilmiş ve sistemin avantajları ile sistemden yararlananların farkındalıkları ve sorunlar incelenmiş, öneriler sunulmuştur. Sonuç olarak sistemin daha anlaşılır hale getirilmesi, tanıtım ve teşvik çalışmalarının güçlendirilmesi ile birlikte erken yaşlardan itibaren tasarruf bilinci oluşturmayı amaçlayan sosyal ve eğitim politikalarının geliştirilmesi, katılımcıların sistemden daha fazla yararlanmasını sağlayabilir ve uzun vadede bireysel emeklilik bilincinin yaygınlaşmasına katkıda bulunabilir.

Anahtar Kelimeler bireysel emeklilik sistemi · devlet katkısı · kamu çalışanları · teşvik · otomatik katılım

Abstract

This study examines the automatic individual retirement participation system introduced for public employees, and the evaluations of those who participate in the system on this issue are discussed. The automatic participation system, which entered into force in 2017 to increase participation in the individual retirement system in Turkey, is an application that envisages the automatic inclusion of employees under the age of 45 into the individual retirement plan through their employers. The main objectives of automatic participation include; increasing the savings of public and private sector employees under the age of 45, encouraging them to save, and providing them with an additional income during retirement. In the study, the findings of the survey applied to public employees in the system were evaluated, and the advantages of the system and the awareness and problems of those who benefit from the system were examined and suggestions were presented. As a result, making the system more understandable, strengthening promotion and incentive activities, and developing social and educational policies aimed at creating savings awareness from an early age can enable participants to benefit more from the system and contribute to the spread of individual retirement awareness in the long term.

Keywords individual retirement system · state contribution · public employees · incentive · automatic enrolment

Atıf | Citation: Tıpırdamaz, B. & Gürler Hazman, G. (2025). Kamu çalışanları açısından otomatik bireysel emeklilik sisteminin değerlendirilmesi. *Maliye Çalışmaları Dergisi–Journal of Public Finance Studies*, Advance Online Publication. https://doi.org/10.26650/mcd2025-1681809

This work is licensed under Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.
© 2025. Tıpırdamaz, B. & Gürler Hazman, G.

Sorumlu Yazar | Corresponding author: Gülsüm Gürler Hazman gghazman@aku.edu.tr

Extended Summary

Ensuring individuals to feel financially secure in retirement is of strategic importance not only for protecting their well-being, but also for the sustainability of national economies. Retirement is a period of rest and security that individuals deserve after long years of working life. In this process, meeting the economic needs of individuals plays an important role not only at the individual level but, also in terms of maintaining social welfare and economic stability. In particular, the increasing share of the ageing population in the total population has strained the public retirement systems of many countries and increased the need for alternative retirement models. The increasing demand for health and care services, coupled with the rise in the elderly population, has led to a significant increase in public expenditures and the need for more efficient management of resources. Therefore, complementary retirement systems that encourage individuals to increase their retirement income are becoming increasingly important.

The Individual Retirement System (IRS), which entered into force in Turkey in 2003, is a system that aims to enable individuals to save voluntarily and invest their long-term savings through professional fund management. The IRS not only contributes to increasing the long-term retirement income of individuals but, also aims to reduce the burden on the public retirement system and increase domestic savings rates. In addition, the individual retirement system is an important mechanism for increasing social welfare, aiming to enable individuals to plan their financial future and enjoy a higher standard of living. However, the voluntary nature of the system has led to a lack of participation at the desired level, especially among individuals with low incomes and low financial literacy levels. Lack of information about the individual retirement system prevents individuals from making informed decisions about the retirement process and thus limits the effectiveness of the retirement system. To address this structural problem, the Automatic Enrolment System (AES) was introduced on 1 January 2017. The Auto Enrolment System is a retirement scheme that provides for the automatic enrolment of public and private sector employees into individual retirement plans through their employers, provided that they are under the age of 45. Certain deductions are made from employees salaries and these amounts are transferred to individual retirement accounts, and employees are encouraged to stay in the system through various incentives such as contributions provided by the state. Automatic enrolment aims to provide economic security and contribute to the national economy eventually by helping individuals acquire the habit of saving. At the same time, this system allows individuals to more easily realise their financial planning for the future. Unlike the voluntary participation of the IRS, in automatic enrolment, individuals do not have to make any application to enter the system; however, they have the right to withdraw within a certain period of time after joining the system. While the right of withdrawal allows employees to leave the system if they wish, it is also considered as an important factor affecting retention rates. The main objectives of the Auto Enrolment System are to enable employees to save regularly, to create resources for capital markets in the long term, and to ensure that individuals receive additional income that will protect their living standards in retirement. In addition, this system also aims to contribute to raising individuals financial awareness. Increasing the financial awareness of individuals enables them to make more informed decisions regarding the retirement process and provides important support in protecting their financial security. In this framework, the success of the system largely depends on employees level of awareness, their level of knowledge about the system and their perception of trust.

The sustainability of the automatic enrolment system depends not only on individuals' participation in the system but, also on the creation of an environment of trust that will ensure their long-term stay in the system. At this point, informing the public and organising financial education programs are of great importance. In addition, increasing the state contribution and the transparent operation of the system reinforces employees trust in the system and increases it permanence.

In this study, the Auto Enrolment System for public employees implemented in Turkey is discussed in detail and the perceptions of public employees towards this system are analysed. The main objective of the study was to determine the level of awareness, knowledge, and expectations of public employees regarding the Auto-Enrolment System. In addition, the problems encountered in the system and suggestions for solutions to these problems are also evaluated within the scope of the study. In the literature, it is emphasised that automatic participation systems are effective in increasing participation rates; however, factors such as the transparency and reliability of the system and the financial motivation of employees are also important in terms of ensuring persistence in the system. Within the

scope of the research, the Data obtained from the surveys conducted with individuals working in public institutions were analysed.

The findings reveal that most of the employees have a basic level of knowledge about the Auto-Enrolment System, but they lack information on issues such as the functioning of the system, state contribution and withdrawal rights. In addition, a significant number of employees cited factors such as insufficient income, complexity of the system, and lack of trust as reasons for opting out of the system. Some of the participants stated that they would stay in the system if the state contribution was increased, information activities were made widespread and the system operated more transparently. These results show that the success of the Auto-Enrolment System depends not only on the principle of obligation or automaticity but, also on the positive perception of the system by employees. In conclusion, the Auto-Enrolment System implemented in Turkey stands out as an important mechanism that supports the sustainability of the retirement system. However, in order to increase the effectiveness of the system, public employees should be properly informed, the system should be simplified, the state contribution should be made more attractive and the reliability of the system should be enhanced. Steps to be taken in this direction will not only ensure the economic security of individuals during their retirement periods, but will also enable the increase of savings at the macroeconomic level and contribute to the deepening of capital markets.

This study provides important data in terms of determining the perceptions and awareness of public employees towards the Auto-Enrolment System and developing policy recommendations to increase the effectiveness of the system. It is recommended that future similar studies focus on the applicability and long-term effects of the system in different sectors and include more comprehensive evaluations. The long-term effects of the Auto-Enrolment System on individuals are not limited to increasing savings rates; it also has a wider range of effects such as shaping individuals economic behaviour and raising their financial awareness. The system supports employees to improve their saving habits while ensuring that they are prepared for unexpected financial situations in the future. Especially in times of economic crisis, the financial security of individuals contributes not only at the individual level but also to the overall stability of the national economy. In this process, information campaigns and training programs implemented to increase the financial literacy levels of individuals play an important role. In addition to saving, such training help individuals manage their financial resources more effectively. The system makes it easier for employees to plan their financial goals for the future, while encouraging greater diffusion of savings throughout society. Increased resources provided to capital markets will support economic growth eventually and contribute to the deepening of the financial system across the country. Another important feature of the Auto-Enrolment System is the effect of state-sponsored incentives on increasing the retention rates of individuals in the system. Providing incentive mechanisms such as state contribution attractively enables individuals to adopt this system more. At the same time, the transparent operation of the system and easy access to information about the system by employees increase individuals trust in the system. Strengthening the perception of trust not only encourages existing participants to stay in the system but also encourages new participants to join the system.

Reaching the Auto-Enrolment System to a wider participant base is not only limited to increasing the savings rates of individuals but, also contributes to the development of social savings awareness. There are further regulations, campaigns and innovations that can be made to increase the success of the system. For example, creating more personalised retirement plans for employees and offering solutions to address the different financial needs of individuals can significantly improve the efficiency of the system. Moreover, reshaping incentives for saving to consider the current economic situation of employees may encourage greater persistence in the system. In addition, organising information campaigns that will allow employees to more clearly understand the benefits they will derive from the system can increase the overall success of the system. Meeting the expectations of employees regarding the retirement process and simplifying the system will reinforce their interest and trust in the system.

As for the long-term effects of the Auto-Enrolment System, it involves more than just ensuring the economic security of individuals. This mechanism, which supports the sustainability of the retirement system, also contributes significantly to increasing savings rates and expanding capital markets at the macroeconomic level. While the system aims to provide individuals with a financially independent retirement, it also aims to positively impact their current economic activities. Further improving public employees perceptions of this system and increasing their commitment to the system will significantly increase the overall effectiveness of the system. Accordingly, to ensure the sustainability of the Auto-Enrolment System, measures such as promoting savings awareness, strengthening the perception of trust and increasing government contributions should be taken. The effects of retirement systems on social and economic structures are as important as their effects on individuals. Effective management of retirement processes not only increases the financial well-being of individuals, but also supports social welfare and promotes economic

growth. Therefore, more comprehensive policy recommendations need to be developed to support the long-term sustainability of the Auto-Enrolment System and increase individuals commitment to the system. The system should become more widely adopted by encouraging not only employees but also employers to actively participate in the system. To this end, developing incentive mechanisms for employers and making arrangements for employers to provide more support to their employees will significantly increase the success of the system.

Kamu Çalışanları Açısından Otomatik Bireysel Emeklilik Sisteminin Değerlendirilmesi

Kişilere ilerleyen yaşlarında emeklilik geliri sağlamada hükümetin, işverenlerin ve bireylerin göreceli olarak rolleri vardır. Bu rol dağılımında, ulusal dayanışma ve toplumsal sorumluluk fikirleri açısından devlete önemli görevler düşer (Turner & Watanabe, 1995, s. 1). Bireylerin emeklilik dönemlerinde maddi olarak kendilerini güvende hissetmeleri, yalnızca kişisel yaşam standartları olarak değil, aynı zamanda ekonomik istikrarın sürdürülebilir olması açısından da büyük bir önem taşımaktadır. Çünkü özel emeklilik, ulusal tasarruf oranını artırmanın yanı sıra ulusal sermaye piyasalarının gelişimini teşvik eder. Aynı zamanda faktör piyasalarındaki çarpıklıkları ortadan kaldırarak uzun vadeli ekonomik büyümeyi ve refah seviyesini yükseltebilir (Asaminew, 2010, s. 9). Emeklilik fonları, hem sahip oldukları büyük finansal hacim hem de uzun vadeli yatırım araçlarının geliştirilmesini teşvik etmedeki rolleri sayesinde iç piyasaların reform sürecine önemli katkılarda bulunur. Bu fonlar, piyasalara değerli finansal kaynaklar sağlayarak ekonomik dönüşümü destekler. Ayrıca, iş gücü piyasalarındaki verimlilik artışı, ürün ve faktör piyasalarında sunulan yeni teşviklere verilen yanıtlar doğrultusunda iş gücü arzı ve kaynak tahsisi kararlarındaki değişimle gerçekleşir. Bu süreç, ekonomik büyümeyi ve kaynakların daha verimli kullanılmasını sağlayan önemli bir mekanizma olarak öne çıkar (Pochinok vd. 2015, s. 164).

Bir ülkede emeklilik sisteminin işleyişi çeşitli boyutlarla değerlendirilebilir. Bu boyutlardan ilki, sistemin temel hedeflerini destekleyen bir teşvik yapısına sahip olup olmadığıdır. Diğer önemli bir boyut ise sistemin mali açıdan uygulanabilir olması ve uzun vadede mali piyasalardaki değişimlere, örneğin mali krizlere veya düşük faiz oranı senaryolarına karşı direnç gösterebilmesidir (Andersen, 2015, s. 25). Bu boyutlar sosyal güvenlik sistemlerinin sürdürülebilirliği konusunda ciddi konulardır bu nedenlerden dolayı, bireylerin tasarruf yapmasını teşvik eden tamamlayıcı sistemler giderek daha fazla önem kazanmakta ve emeklilik sürecinde gelir seviyesinin korunmasına katkıda bulunmaktadır.

Türkiye'de de bu ihtiyacı karşılamak adına 2003 yılında "Bireysel Emeklilik Sistemi (BES)" uygulamasına geçilmiş ve uzun vadeli birikim yapmayı olanaklı hâle getiren bir sistem geliştirilmiştir. Ancak, gönüllülüğe dayalı bu sistemin beklenen düzeyde katılım seviyesine ulaşmamış olması, yeni düzenlemelerin yapılması gerektiği gerçeğini ortaya koymuştur. Bu eksiklikleri tamamlamak için 1 Ocak 2017'de otomatik katılım sistemi yürürlüğe girmiştir. Otomatik katılım sistemi, 45 yaşın altındaki kamuda veya özelde çalışanların işverenleri vasıtasıyla bireysel emeklilik sistemine otomatik olarak dâhil edildikleri bir uygulamadır. Çalışanların maaşlarından belirlenen miktarlarda kesinti yapılarak sisteme aktarım sağlanarak devlet katkısı gibi teşviklerle katılımın devam edebilmesi teşvik edilmektedir. Gönüllü bireysel emeklilik sisteminin aksine, otomatik katılım sisteminde çalışanların sisteme katılmak için herhangi bir başvuru yapmasına gerek yoktur ancak belirtilen süre içinde cayma hakları bulunmaktadır. Otomatik katılım sisteminin en önemli amaçları arasında çalışanların tasarruflarını artırmak, düzenli bir şekilde birikim yapma hedeflerini sağlamak ve emeklilik döneminde ek gelir elde etmelerine katkıda bulunmak yer almaktadır.

Bu çalışmada BES ve otomatik katılım sistemi ile ilgili bilgi verilecek ve kamu çalışanlarının otomatik katılım sistemi ile ilgili algıları değerlendirilecektir. Kamu çalışanlarının bu sisteme yönelik farkındalıkları ve sorunların tespiti, çalışmanın esas amacını oluşturmaktadır. Bu çalışmanın sonucunda sistemle ilgili yararlanıcıların bilgi düzeylerinin belirlenmesi ve çeşitli sorunlar ile beklentileri hakkında bilgi sağlanması hedeflenmektedir.

Teorik Çerçeve

Bireysel emeklilik sistemi (BES), katılımcıların çalışma hayatları boyunca biriktirdikleri tasarrufları uzun vadeli yatırımlara yönlendirerek emeklilik dönemlerinde daha iyi yaşam standartlarını sürdürebilmelerine yardımcı olan özel bir emeklilik sistemi uygulamasıdır. Katılımcılar, bu sisteme kendi istekleri doğrultusunda dâhil olarak sosyal güvenlik sisteminin sağladığı emeklilik gelirine ek bir kaynak oluşturma fırsatı bulmaktadırlar (www.egm,gov.tr, 18.02.2025). Kullanıcılarının çalışma hayatları boyunca gelir elde etmelerinin yanı sıra tasarruf yapmalarına imkân tanıyan ve bu tasarrufların uzman kişiler tarafından çeşitli finansal araçlarla değerlendirilmesini sağlayan, gönüllü veya zorunlu katılım esasına dayanan bir birikim yapma sistemi olarak tanımlanan bireysel emeklilik sistemi, çeşitli uygulama örnekleri içermektedir (Can & Eyidiker, 2019). Öncelikle vurgulamak gerekir ki bireysel emeklilik sisteminin amacı, Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) tarafından sağlanan hizmetlerin yerine geçmek değil, mevcut sosyal güvenlik mekanizmasının bir tamamlayıcısı olarak işlev sürdürmektedir. Katılımcılar, BES' e katkı payı ödeyerek ikinci bir emeklilik geliri elde edebilir ve dolayısıyla bireysel emeklilik hak sahiplerinin SGK bünyesindeki hakları korunmaktadır. Ancak belirtmek gerekir ki BES' de geçirilen süre ile kamu sosyal güvenlik sistemindeki süre arasında herhangi bir bağ yoktur yani SGK'daki emeklilik hakları bireysel emeklilik hesabına devredilemez.

4632 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu çerçevesinde uygulamaya koyulan BES, katılımcıların tasarruflarını toplamak, bunları değerlendirmek ve nihayetinde katılımcılara toplu para ya da düzenli maaş şeklinde ödeme yapma temelinde işlemektedir. Bu Kanunu'nun amacı, kamu sosyal güvenlik sisteminin tamamlayıcısı olarak, bireylerin emekliliğe yönelik tasarruflarının yatırıma yönlendirilmesi ile emeklilik döneminde ek bir gelir sağlanarak refah düzeylerinin yükseltilmesi, ekonomiye uzun vadeli kaynak yaratarak istihdamın artırılması ve ekonomik kalkınmaya katkıda bulunulmasını teminen, gönüllü katılıma dayalı ve belirlenmiş katkı esasına göre oluşturulan bireysel emeklilik sisteminin düzenlenmesi ve denetlenmesi (4632 sayılı Kanun, Mad.1) olarak belirlenmiştir.

BES' deki katkı payları, Hazine Müsteşarlığının denetiminde olan emeklilik şirketleri tarafından, Sermaye Piyasası Kurulunun (SPK) belirlediği kurallar ile oluşturulan emeklilik yatırım fonlarında değerlendirilmektedir. Emeklilik şirketleri, en az üç farklı risk ve getiri profiline sahip emeklilik yatırım fonları sunarak, bireylerin kendi risk ve getiri beklentilerine uygun yatırım seçenekleri seçmelerine olanak tanımaktadır. Katılımcıların elde etmiş oldukları birikimleri, seçtikleri emeklilik fonlarına göre şekillenmektedir. Bu nedenle BES' te elde edilen gelirler, her bireyin yatırım performansına bağlı olarak farklılık gösterir. Ayrıca, katılımcılar bireysel emeklilik yatırımlarını, kamu borçlanma senetleri, repo ve ters repo gibi sabit getirili araçların yanı sıra hisse senetleri gibi değişken getirili araçlara da yönlendirebilmektedirler.

Ayrıca BES' de emeklilik yatırım fonu varlıkları, emeklilik şirketinin mal varlığından bağımsız olarak, SPK tarafından uygun görülen merkezi bir saklama kuruluşunda Takas bankta saklanmaktadır. Bireylerin bireysel emeklilik sistemindeki fon mal varlığı rehin edilememekte, portföye ilişkin yapılan işlemler haricinde teminat gösterilememekte, üçüncü şahıslar tarafından haciz edilememektedir ve bunların yanı sıra iflas masasına dâhil edilememektedir. Bu nedenle sistemindeki birikimler koruma altında olmaktadır.

BES için şeffaflık ve katılımcıların bilgilendirilmesi önemli rol oynamaktadır. Katılımcılara sistemin her aşamasında çeşitli seçenekler sunulmaktadır, bu seçeneklerin içeriği, riski ve getirisi hakkında bilgi veril-

erek yatırımlarını yönlendirmeleri konusunda tercih yapabilmelerine olanak sağlanmaktadır. Ayrıca belirli dönemlerde bireylere bireysel emeklilik yatırımlarına ilişkin bilgiler içeren raporlar da sunulmaktadır (Kara & Yıldız, 2016, s. 30).

Otomatik katılım sistemi, bireylerin emeklilik planlarına dâhil olabilmek için aktif bir şekilde bilgi arama çabası göstermelerine ve çeşitli adımlar atmaları gerekliliğine son vermektedir. Dolayısıyla bu sistem, özellikle gönüllülük esasına dayalı olan emeklilik planına katılım oranlarını artırmak adına önemli bir rol oynamaktadır.

Otomatik katılım uygulaması ile birlikte bireylerin gelecekteki finansal güvenliklerini sağlamaları için önemli bir fırsat sunulmuş olmaktadır (Eryılmaz, 2021, s. 26). Otomatik katılım sistemi aslında çalışanların programdan ayrılma, vazgeçme seçeneği ile birlikte bir özel emeklilik planına otomatik olarak kaydedilmesini sağlamaktadır. Bu durumda özel emeklilik sistemlerine katılımı artırmanın etkili bir yolu olarak otomatik katılım sistemi değerlendirilmektedir. Ayrıca, otomatik katılım, bireylerin uzun vadeli yatırım yapma konusundaki isteksizliklerini ve hevessizliklerini ortadan kaldırmaktadır (Paklina, 2014, s. 7).

Türkiye'de de emeklilik tasarruflarının artırılması ve emeklilerin yaşam standartlarının yükseltilmesi amacı doğrultusunda, Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanununda bazı değişiklikler yapılmış; bu değişiklikler 10 Ağustos 2016 tarihinde onaylanmıştır. Yeni düzenlemeler çerçevesinde, 01 Ocak 2017 tarihinden itibaren çalışanların BES' e otomatik olarak katılmaları sağlanmış ve böylece bireylerin emeklilik tasarrufu yapmaları için gerekli olan adımlar atılmıştır[1].

4632 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu, 1 Ocak 2017 tarihinden itibaren geçerli olan otomatik katılım sistemi ile ilgili düzenlemeleri içermektedir. Bu düzenlemelere göre işverenler, çalışanlarını otomatik katılım sistemine dâhil etme sorumluluğuna sahiptir. Bu çerçevede, işverenler, özel sektörde çalışanların prime esas kazançlarının, kamu sektöründe ise emeklilik ödeneğine esas aylıklarının yüzde 3'ünü, çalışanların maaşlarından keserek bu sisteme yönlendirmektedirler. Çalışanlar, otomatik katılım sisteminde istedikleri kadar kalma hakkına sahiptir. Otomatik katılım sistemi Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı veya mavi kart sahibi olan, kamu ya da özel sektörde bir işverenle çalışan ücretli çalışanları kapsamaktadır. Bu durum, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 4a ve 4c maddeleri ile 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun geçici 20'nci maddesi kapsamında yer alan çalışanları da içermektedir. Otomatik olarak bu sisteme dâhil olan çalışanlar, sistemde kalmayı seçtiklerinde, sosyal güvenlik sisteminin sağladığı emeklilik gelirine ilave bir gelir elde etme imkânına sahip olurlar. Bu sistem, zorunlu sosyal güvenlik sisteminin bir alternatifi değil, aksine onun tamamlayıcısı niteliğinde bir uygulamadır (EGM, 18.03.2025).

Otomatik katılım hakkında çeşitli ülke örneklerine bakıldığında ise; örneğin Hong Kong'da zorunlu tasarruf fonu, çalışanların emeklilik tasarruflarını yönetmek için oluşturulmuştur. 2025 sonuna kadar aşamalı olarak tüm işverenlerin bu platforma entegre edilmesi hedeflenmiş olup idari süreçlerin standartlaştırılarak maliyetlerin düşürümesi hedeflenmektedir. Kapsamda 18 ila 64 yaş arasındaki çalışanlar ve serbest meslek sahipleri belirli şartlar altında sisteme dahil edilmektedir. Sistem, tam hesap taşınabilirliği ve düşük gelirli çalışanlar için hükümet destekli katkılar gibi reformları kolaylaştırarak emeklilik tasarruflarını daha erişilebilir hale getirmeyi hedeflemektedir (www.ssa.gov/policy/doc, 20.05.2025).

Polonya'da ise bireysel emeklilik sistemi, 1999 yılında başlamış olup Avrupa'daki en erken reformlardan biri olarak hayata geçirilmiştir. Polonya'nın bireysel emeklilik modeli, tasarrufları artırarak emeklilik gelirlerini güvence altına almayı hedeflerken, reform sürecinde yaşanan mali ve yönetimsel değişiklikler, sistemin etkinliğini belirleyen önemli faktörler olmuştur. Rusya'daki otomatik katılım sisteminde ise kaykı payları katkı yapanlara karşı finansal güvenlik sunmayı hedeflemektedir. Sistem, düşük finansal okuryazarlığa

[1] Bu uygulama BKK 2017/9721" Çalışanların İşverenleri Aracılığıyla Otomatik Olarak Emeklilik Planına Dahil Edilmesine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik" ile başlamış olup, 02 Şubat 2017 Tarihli Resmi Gazete ve Sayı: 2993 ile yayınlanmıştır.

sahip bireyler arasında güven oluşturmak için beş yıllık nominal garanti sunmaktadır. Kanada'daki bireysel emeklilik sistemi uygulamasına baktığımızda ise, devlet destekli programlar mevcut olup bu programlar, çalışanların maaşlarından kesilen primlerle finanse edilmekte ve emeklilik, engellilik veya ölüm durumlarında gelir desteği sağlamaktadır. Şili'deki zorunlu fonlu emeklilik sistemi, dünyada bu uygulamayı benimseyen ilkler arasındadır. Çünkü 1981'de özel emeklilik fonları aracılığıyla bireysel hesaplara dayalı bir model oluşturmuştur. Çalışanlar, maaşlarının %10'unu bireysel emeklilik hesaplarına yatırırken, işverenler katkıda bulunmamaktadır. Şili hükümeti, bireysel emeklilik sistemini daha kapsayıcı hale getirmek için reform çalışmalarını sürdürmektedir. Brezilya'da ise bireysel emeklilik sistemi, çalışanların maaşlarından kesilen primlerle finanse edilen sosyal güvenlik sistemi ve tamamlayıcı emeklilik fonlarıyla desteklenmektedir. Brezilya'nın bireysel emeklilik sistemi, devletin uzun vadeli yükümlülüklerini azaltmayı ve çalışanlara ek tasarruf imkânı sunmayı hedeflerken, siyasi ve yapısal reformlarla daha sürdürülebilir hale getirilmeye çalışılmaktadır (Rudolph, 2012).

Birleşik Krallık otomatik katılım sistemi ise 2012'de başlatılmış ve işverenler, çalışanlarını emeklilik planına otomatik olarak kaydetmeye ve katkı yapmaya mecbur kılmıştır. Sistem, özel sektörde emeklilik katılım oranlarını önemli ölçüde artırmış, özellikle düşük gelirli ve kadın çalışanlar arasında etkili olmuştur. Katılımdan vazgeçme oranları düşük seyretmiş; ancak katkı oranlarının artması, maliyet kaygısı, güven eksikliği ve bilgi yetersizliği gibi nedenlerle bazı çalışanların sistemden ayrıldığı beyan edilmektedir (Bialawska & Turner, 2023).

Görüldüğü üzere dünya genelinde emeklilik fonu oluşturarak, tasarruf yaratmaya yönelik olarak otomatik bireysel emeklilik uygulaması yaygındır. Çeşitli uygulama örnekleri mevcuttur. Bu örnekler arasında Türkiye'de uygulanan otomatik katılım sistemi de yer almaktadır. Buradan hareketle çalışmada Türkiye özelinde sistemin uygulaması hakkında çalışanların farkındalıklarının tespiti ve sisteme ilişkin sorunları incelemek amaçlanmıştır. Bu amaç için anket yöntemi kullanılarak kamu çalışanlarının otomatik BES'e karşı tutumlarının ve farkındalıklarının tespiti üzerinde durulmuştur.

Literatür İncelemesi

Literatürde bireysel emeklilik sistemi ve otomatik katılım hakkında son yıllarda yazılmış çalışmalar mevcuttur. Bunlar arasında ulusal ve uluslararası çalışmalar olup, öncelikle ulusal çalışmalar sonrasında uluslararası çalışmalara yer verilmiştir.

Gülay, Işık ve Öztürk (2017) yaptıkları çalışmada Süleyman Demirel Üniversitesi akademisyenlerinin 2017'de başlayan otomatik bireysel emeklilik sistemine yönelik tutumlarını incelenmiştir. Sonuçlar, akademisyenlerin çoğunun sisteme olumlu bakmış olduğunu göstermektedir. Öneri olarak ise çalışmada, bilgilendirme eksiklikleri nedeniyle daha fazla bilgi paylaşılması ve katılım süreçlerinin iyileştirilmesi gerektiği vurgulanmaktadır.

Merdan (2017) çalışmasında, BES ve zorunlu katılımın çalışanlar üzerindeki etkisini analiz etmiştir. Çalışanların BES hakkında bilgi düzeyleri, ekonomik katkı hakkındaki görüşleri ve zorunlu katılımdan nasıl etkilendikleri incelenmiştir. Sonuçlar çalışanların çoğunun BES hakkında yeterli bilgiye sahip olmadığını, zorunlu katılımı faydalı bulmadığını ve katılım konusunda yeterince bilgilendirilmediğini ortaya çıkarmıştır. Ayrıca, eğitim düzeyi ve yaş grubu gibi değişkenlerin, çalışanların sisteme karşı tutumlarını önemli ölçüde etkilediği belirlenmiştir.

Aydın ve Selçuk (2017), bireylerin bireysel emeklilik sistemine katılım ve otomatik katılım sonrası sistemde kalma tercihlerini etkileyen faktörleri 130 kişiye uyguladıkları anket ile incelemiştir. Çalışmada yaş, gelir düzeyi, zaman odağı, iç kontrol ve düzenleyici motivasyon gibi bireysel özelliklerin etkisi, tanımlayıcı istatis-

tikler, t-testi, ANOVA ve lojistik regresyon analizleri yapılarak değerlendirilmiştir. Bulunan sonuçlara göre, yaş ve gelir düzeyi arttıkça katılım olasılığının arttığı sunulmaktadır

Can ve Eyidiker (2019) çalışmalarında otomatik katılım sisteminin katılımcı sayısı, fon büyüklüğü ve işleyişini incelemiş olup, cinsiyet ve sektör bazında farkları araştırmıştır. Sonuçlar, 2019 itibarıyla otomatik katılım sistemi fon büyüklüğünde artış olduğunu, ancak katılımcıların yalnızca %30'unun sisteme devam ettiğini göstermektedir. Ayrıca otomatik katılım sisteminin sürdürülebilir olması için finansal okuryazarlığın artırılması gerektiği vurgulanmıştır.

Çalışır ve Kart (2019) otomatik katılımın BES üzerindeki etkilerini ve sürdürülebilirliğini incelemiş olup. OECD ülkelerindeki uygulamalar ile kıyaslama yaparak yeterli seviyeye ulaşmamış olduğunu göstermiştir. Ayrıca, otomatik katılımın sürdürülebilirliği için cayma hakkı süresinin kısaltılması ve bilgilendirme faaliyetlerinin artırılması gerektiği önerilmiştir.

Meral ve Arıcan (2020), BES otomatik katılım sisteminin ekonomik etkilerini incelemişlerdir. Çalışmada, otomatik katılım sisteminin ekonomik yapılar üzerindeki etkilerini anlamak amacıyla panel veri regresyon analizi yöntemini kullanılmıştır. Öneri olarak BES katılım oranlarının artmasının finansal güvenliği artırabileceği ve devletin sosyal güvenlik sistemine olan yükünü azaltmak gibi uzun vadeli olumlu etkilerinin olabileceği vurgulanmaktadır.

Özen (2021) bireysel emeklilik sistemine katılmış olan bireylerin sistemi benimseme ve sistemde kalma eğilimlerini analiz etmiş; bu süreçte finansal okuryazarlığın etkisini incelemiştir. Araştırmada finansal okuryazarlık "finansal bilgi" ve "finansal davranış" bileşenleriyle ele alınmış; bireylerin BES' e ilişkin algıları da değerlendirilmiştir. Veriler, çevrim içi anket yöntemiyle 778 katılımcıdan toplanmış; analizde frekans analizi, parametrik ve parametrik olmayan istatistiksel yöntemler kullanılmıştır. Bulgular, finansal bilgi ve davranış düzeyi yüksek bireylerin BES' te kalma ve yeni poliçe edinme olasılıklarının daha fazla olduğunu göstermiştir. Yapılan çalışmada, sistemin sürdürülebilirliği için katılımcıların fon tercih özgürlüğünün artırılması ve plan çeşitliliğinin genişletilmesi gerektiği vurgulamaktadır. Ayrıca güven ve şeffaflık algısının güçlendirilmesinin, otomatik katılımın başarısı için önemli rol oynadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Koçak ve Meral (2024) 2016 ve 2023 yıllarına ait veriler kullanılarak Veri Zarflama Analizi (VZA) yöntemiyle hayat sigorta şirketlerinin performansı analiz edilmiştir. Çalışmada otomatik katılım sisteminin hayat sigortacılık sistemine olumlu fakat sınırlı bir katkı sağladığı ifade edilmektedir. Hayat sigorta şirketlerinin performanslarını izlemek, otomatik katılım sisteminin etkilerini değerlendirmek ve sistemin daha verimli işlemesini sağlamak için atılabilecek adımlar konusunda karar vericilere yol göstermektedir.

Meral (2024), Türkiye'de bireysel emeklilik sisteminin tarihsel gelişimini analiz ederek, sistemin mevcut durumunu OECD ülkeleriyle karşılaştırmalı olarak incelemiştir. Çalışmada, 2007-2022 dönemine ait fon büyüklüğü, kapsayıcılık, tasarruf düzeyi ve emeklilik faydaları gibi temel göstergeler trend analizi yapılarak değerlendirilmiş; Türkiye'nin uluslararası konumunu ortaya koymak amacıyla kümeleme analizi uygulanmıştır. Analiz sonuçlarına göre, BES varlıkları büyüme gösterse de bu büyüme dalgalı bir seyir izlemektedir. Türkiye'nin ortalama reel fon getirisi, küresel ölçekte en düşük seviyelerde kalmış olup sistem henüz tam anlamıyla bir "tamamlayıcı emeklilik" işlevi göstermemektedir. Ulaşılmış olan bu sonuçlar, sistemin sürdürülebilirliği ve etkinliğini artırmak için finansal okuryazarlığın geliştirilmesi, fon yönetiminde proaktif yaklaşımlar ve katılımcıların yönlendirilmesi gibi politika önerilerinin hayata geçirilmesi gerektiğini göstermiştir.

Kuran (2024), BES' e katılım ile sistemden ayrılma ve katılmama nedenlerini, katılımcıların bilgi düzeyleri ve algıları çerçevesinde incelemiştir. Araştırma sonucunda BES' e katılımın en önemli nedenleri, gelecek güvencesi, emeklilikte ek gelir arzusu ve otomatik katılım olurken; sisteme katılmama gerekçeleri bilgi eksikliği ve tasarruf yapamama şeklindedir. Sistemden ayrılan bireylerin çoğu, paraya ihtiyaç duydukları için

veya sisteme kendi istekleri dışında dâhil edildiklerinden dolayı sistemden çıkmıştır. Ayrıca, devlet katkısının artırılması, kısmi çekim hakkı gibi yasal düzenlemelerin sistemi cazip hale getirdiği ancak kalıcı katılım için bu teşviklerin bilgi düzeyi ile desteklenmesi gerektiği sonucuna ulaşılmıştır.

Duranay (2025) Türkiye'de otomatik katılım sistemi kapsamındaki emeklilik fonlarının 2019-2022 yılları arasındaki performansını değerlendirmek amacıyla çalışma yapmıştır. Performans ölçümünde yalnızca getirinin yeterli olmadığı düşüncesiyle, Sharpe, Treynor, Sortino ve Jensen oranları gibi çoklu analizler kullanılmış; bu kriterlerin ağırlıkları Entropi yöntemiyle belirlenmiş ve fonlar TOPSIS ile ARAS çok kriterli karar verme yöntemleriyle analiz edilmiştir. Çalışma, hem otomatik katılım sistemi katılımcılarına fon seçimi konusunda yön gösterici olmakta hem de fon yöneticilerine performans iyileştirme açısından önemli ipuçları sunmaktadır.

Uluslararası çalışmalara bakıldığında ise Clark (2011) çalışanların emeklilik tasarrufu kararlarını nasıl aldıklarını ve otomatik katılım seçenekleri ile işveren katkısının bu kararları nasıl etkilediğini incelemiştir. Araştırmada deneysel ve ampirik yöntemler, anketler, istatistiksel veri analizleri kullanılarak bireylerin finansal karar alma süreçleri incelenmiştir. Bulgular, otomatik katılımın emeklilik planına katılımı büyük oranda artırdığını, ancak çalışanların genellikle varsayılan yatırım seçeneklerini değiştirmediğini ve bu durumun verimsiz sonuçlara yol açabileceğini göstermiştir. İşveren katkısının çalışanların tasarruf kararları üzerinde sınırlı bir etkisi olduğu, azaltıldığında veya kaldırıldığında ise katılım oranlarında büyük bir değişiklik olmadığı gözlemlenmiştir. Genel olarak, bu çalışma emeklilik planı tasarımının bireylerin finansal davranışlarını büyük ölçüde etkilediğini ve otomatik katılımın çalışanlar üzerinde uzun vadeli tasarruflarını yönlendirmede etkili olduğunu ortaya koymaktadır.

Antolin, Payet ve Yermo (2012) ülkelerin değişen demografik yapıya uyum sağlamak için kamu emeklilik sistemlerini nasıl yeniden şekillendirdiğini ve özel fonlu emeklilik sistemlerinin bu süreçteki rolünü incelemişlerdir. Analiz, farklı ülkelerde özel emeklilik sistemlerine katılım oranlarını değerlendirerek, zorunlu veya otomatik katılımın yaygın olduğu ülkelerde daha yüksek kapsama sahip olduğu tespit edilmiştir. Gönüllü sistemlerde katılım düşük olup özellikle gençler, düşük gelirli bireyler ve geçici çalışanlar emeklilik planlarına daha az dâhil olmaktadır. Zorunlu katılım en etkili çözüm olarak görülse de borçlanmayı artırma ve diğer finansal öncelikleri zorlaştırma riski taşımaktadır. Alternatif olarak, otomatik katılım ve finansal teşviklerin katılımı artırdığı sonucuna ulaşılmıştır. Ancak, bu politikaların çoğunlukla kayıtlı iş gücüyle sınırlı olduğu ve özel emeklilik planlarının yönetim maliyetleri ile yatırım risklerinin de ele alınması gerektiği vurgulanmaktadır.

Chalmers, Mitchell, Reuter ve Zhong (2021) Oregon'un özel sektör çalışanları için başlattığı Oregon Saves otomatik emeklilik tasarruf programının etkisini incelemiştir. 2018-2020 arasında yapılan analizler, otomatik emeklilik sisteminin düşük gelirli ve yüksek iş gücüne sahip çalışanların tasarruf fırsatlarını artırdığını göstermiştir.

Keane, O'Malley, ve Tuda (2021) İrlanda'da planlanan otomatik emeklilik katılım sisteminin gelir dağılımı, yoksulluk oranı ve eşitsizlik üzerindeki etkilerini analiz etmişlerdir. Çalışmada gelir gruplarına göre değerlendirme ve istatistiksel analizler kullanılmıştır. Bulgular, orta gelirli çalışanların en büyük gelir kaybını yaşayacağını, düşük gelirli bireylerin ise sistemden daha az etkileneceğini göstermektedir. Bunun sebebi çalıştıkları için ek emeklilik planlarına sahip olmalarıdır. Dolayısıyla bu çalışmada, otomatik katılımın emeklilik tasarruflarını artıracağını ancak gelir eşitsizliğini tamamen çözmekte yeterli olmayacağı sonucunu ortaya koymaktadır.

Cribb, Emmerson (2016) Birleşik Krallık'ta otomatik emeklilik katılımının etkilerini incelemişlerdir. 2012-2015 yılları arasında uygulanan sistem, özel sektör çalışanlarının katılım oranını %37 artırarak %88'e ulaşmasını sağlamıştır. Kısa süreli ve düşük maaşlı genç çalışanlar en büyük faydayı görmüştür. Çalışma,

otomatik katılımın emeklilik tasarruflarını önemli ölçüde artırdığını ancak düşük gelirli çalışanlar için potansiyel finansal zorluklar yaratabileceğini göstermektedir.

Beshears, Choi, Laibson ve Madrian (2018) otomatik katılımın emeklilik tasarrufları üzerindeki etkisini incelemişlerdir. Çalışma, büyük bir ABD merkezli Fortune 500 şirketinde otomatik katılım öncesi ve sonrası çalışanların tasarruf davranışlarını karşılaştırarak analiz sunmuştur. İstatistiksel veri analizi kullanılarak yapılan araştırma katılım oranının %37 arttığını, ancak erken çekimlerin (leakage) tasarrufların %40'ını azalttığını göstermektedir.

Nomura (2023) Japonya'daki özel emeklilik sisteminin sürdürülebilirliğini incelemiştir. Düşen doğum oranı ve yaşlanan nüfus nedeniyle kamu emeklilik faydaları azalırken, özel emeklilik planlarının önemi artmaktadır. Çalışmada otomatik katılımın genişletilmesi önerilmiştir. Bulgular, özel emekliliğin daha kapsayıcı olması gerektiğini ve otomatik katılımın düşük finansal okuryazarlığa sahip bireyleri sisteme dâhil etmede etkili bir çözüm sunduğunu göstermektedir.

Derby, Mackie ve Mortenson (2020) ABD'de özel sektör şirketlerinde otomatik emeklilik sistemine katılımının çalışanların tasarrufları üzerindeki etkisini araştırmışlardır. 2010-2015 yılları arasında 281 büyük şirketin çalışan verileri analiz edilerek katılım oranlarının ve tasarruf davranışlarının nasıl değiştiği değerlendirilmiştir. Kullanılan yöntemler arasında Form 5500 ile vergi kayıtları analizi, kontrol ve deney grubu karşılaştırması, büyük veri analizi ve hane halkı seviyesinde tasarruf değişiklikleri bulunmaktadır. Sonuçlar, otomatik katılımın tasarruf katılımı oranlarını artırarak %32'den %64'e çıkardığını, özellikle genç ve düşük maaşlı çalışanların bundan en fazla faydalandığını göstermektedir. Ancak düşük gelirli çalışanların erken çekimler nedeniyle tasarruflarının %40'ını kaybettiği belirlenmiştir. Otomatik katılım yüksek gelirli çalışanlar için daha büyük bir tasarruf artışı sağlarken, düşük gelir grubu için sürdürülebilir tasarruf politikalarının geliştirilmesi gerektiği vurgulanmıştır.

Pereira, Afonso (2017) bireylerin, emeklilik planlarına bağlı kalmalarını teşvik eden düzenlemeleri incelemişlerdir, özellikle otomatik katılım, işveren katkısı ve risksiz bir planın varlığının etkisini araştırmışlar. Sonuçlar, yalnızca otomatik katılım ve işveren katkısının plan tercihini anlamlı şekilde değiştirmediğini, ancak risksiz bir planın varlığının bireylerin bu plana daha uzun süre bağlı kalmalarını sağladığını göstermiştir. Araştırma, bireylerin yönlendirildikleri planlarda kalma eğiliminde olduklarını ve riskten kaçınan bireylerin daha güvenli planları tercih ettiklerini ortaya koymuştur. Kamu politikaları açısından, bireylerin uzun vadeli tasarruflarını teşvik etmek için otomatik katılımın zorunlu bir uygulama olarak benimsenmesi önerilmektedir.

Holden, Vanderhei (2005) emeklilik planlarının uzun vadeli etkilerini ve bireylerin tasarruf kararlarını nasıl şekillendirdiğini incelemişlerdir. Araştırma, otomatik katılım, vergi politikaları ve bireysel tasarruf kararları gibi faktörlerin emeklilik gelirlerini nasıl etkilediğini analiz etmiştir. Sonuçlar, otomatik katılımın düşük gelirli bireylerde tasarruf oranlarını artırarak olumlu etkiler yarattığını, ancak yüksek gelirli bireyler için varsayılan yatırım seçeneklerinin ve katkı oranlarının bazı durumlarda negatif etkiler doğurabileceğini ortaya koymuştur.

Horneff, Maurer ve Mitchell (2019) çalışmada ABD'deki tanımlanmış katkı esaslı emeklilik planlarının emeklilerin yaşlılıkta finansal güvenliğini artırmak amacıyla etkilerini araştırmışlar. Çalışmada, yaşam döngüsü ekonomik modeli kullanılmış olup, bireylerin yatırım kararları, vergi politikaları ve sosyal güvenlik faydalarının etkileri analiz edilmiştir. Sonuçlar, varlıklarının küçük bir kısmının otomatik olarak yıllık gelire dönüştürülmesinin bireylerin emeklilik güvenliğini artırabileceğini ve refahlarını iyileştirebileceğini göstermektedir. Ayrıca, otomatik kayıt ve uzun vadeli gelir garantisi sağlayan planların bireylerin mali istikrarını korumalarına yardımcı olduğu ve yaşlılıkta bilişsel gerileme gibi faktörlerin finansal kararlarını olumsuz etkilemesini engelleyebileceği belirlenmiştir. Çalışma, otomatik katılım sistemlerinin ve gelir garantisi

sağlayan planların emeklilik politikalarına entegrasyonunun bireylerin finansal istikrarını artırabileceğini öne sürmektedir.

Beshears, Choi, Laibson ve Madrian (2010) otomatik katılımın emeklilik tasarruf planlarına etkisini değerlendirmek ve işveren katkısının bu süreçteki rolünü anlamak için analiz yapmıştır. Araştırmada, işveren katkısı olmadan otomatik katılımın etkinliği iki farklı yöntemle analiz edilmiştir: Birincisi, büyük bir şirketin işveren eşleşmeli katkısını kaldırarak yerine sabit bir katkı koymasının çalışanların tasarruf planına katılımını nasıl etkilediği incelenmiştir; ikincisi ise dokuz farklı firma verisinin analiz edilerek işveren katkısının katılım oranlarına etkisinin ölçülmesidir. Sonuçlar, işveren katkısının kaldırılmasının katılım oranlarını yalnızca 5 ila 11 yüzde puan arasında düşürdüğünü göstermektedir. Ancak, otomatik katılımın etkisinin büyük ölçüde çalışanların hareketsizliğine (inertia) bağlı olduğu ve işveren katkısı olmasa bile yüksek katılım oranlarının devam edebileceği öne sürülmektedir. Çalışma, otomatik katılımın etkili bir tasarruf teşvik yöntemi olduğunu, ancak işveren katkısının bu etkinliği yalnızca ılımlı bir şekilde artırdığını ortaya koymaktadır.

Araştırma Metodolojisi ve Bulgular

Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu çalışmanın amacı; Türkiye'de 2017 yılında yürürlüğe giren otomatik katılım sisteminin gelişimini inceleyerek kamu çalışanları üzerindeki etkilerini ve bu sistemle ilgili olarak geliştirdikleri algıları kapsamlı bir şekilde ölçmektir. Bu çerçevede araştırma, otomatik katılım sistemi ile ilgili kamu çalışanlarının farkındalık düzeylerini belirleme, sistemle ilgili sorunlar hakkında katılımcılardan bilgi alma ve BES' e yönelik bakış açılarını ortaya koymayı hedeflemektedir. Elde edilecek verilerin, sistemin kamu sektöründe daha etkin bir biçimde uygulanması ve geliştirilmesi için öneriler sunma amacıyla kullanılabilir olması ümit edilmektedir. Araştırmanın sonuçlarının BES' in kamu çalışanları nezdindeki etkilerini anlamada ve bu sistemin daha iyi şekillendirilmesinde önemli bir katkı sağlaması beklenmektedir. Dolayısıyla elde edilen bulgular, BES' in geliştirilmesi ve katılımcıların ihtiyaçlarına göre düzenlemelerin yapılmasında önemli rehberlik sağlaması hedeflenmektedir. Ayrıca BES' e yönelik farkındalığın artırılması ve sistemin daha etkin bir şekilde işleyebilmesi, toplumun genel tasarruf oranını yükselterek ülke ekonomisine olumlu katkılar sağlamayı hedeflemektedir.

Araştırmanın Kapsamı ve Sınırlılıkları

Bu araştırmada kamu çalışanlarının otomatik katılım sistemi hakkındaki farkındalıklarını ve sisteme ilişkin sorunları incelemek amacıyla anket yöntemi kullanılmıştır. Anketler, 05.02.2025 ile 04.03.2025 tarihleri arasında çevirim içi anket platformu (Google anket) kullanılarak ve Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi akademik ve idari personeline yüz yüze olarak yapılmıştır. Bu çerçevede kamu çalışanlarının otomatik BES' e karşı tutumlarının ve farkındalıklarının tespiti için konu hakkında yazılmış literatür[2] incelemesi sonrasında anket dizayn edilmiştir. Ankete cevap veren kişi sayısının azlığı ve kişilerin ankete cevap vermek konusundaki isteksizliği önemli bir kısıttır. Çalışmanın anakütlesi kamuda görevli ve halen otomatik katılım sistemine devam eden kişi sayısıdır. Bu sayı Emeklilik Gözetim Merkezi (EGM) istatistiklerine göre 983.209 kişidir (EGM, 15.05.2025). Evren büyüklüğünün 100.000 - 1.000.000 kişi arasında olması durumunda 0.10 örnekleme hatasıyla 96 kişiye (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004) ulaşmak yeterli olduğundan, anket 400 kişiye uygulanmıştır. Anketlerin geri dönüş oranının düşük olabileceği tahmin edilerek fazla anket uygulaması yapılmış ve 207 cevap alınmıştır. 207 anketin 47'si yüzyüze yapılan anket ile kalan 160'ı ise çevirim

[2] Işık & Öztürk, (2017); Akgül & Yiğiter (2021); Özer & Gürel (2014); Şataf & Yıldırım (2019); Alpağut & İpekten (2020); Kocabıyık & Küçükçakal (2018); Al & Ölmez (2023); Merdan (2024); Uzun & Arslan (2018)

içi anket platformundan elde edilmiştir. Sonraki çalışmalarda, daha geniş katılımcı kitlesi ile anket çalışması yapılıp örneklemin büyütülmesi ve daha kapsamlı sonuçlar elde edilmesi önerilmektedir

Veri Toplama Aracı ve Hipotezler

Araştırma nicel bir yöntem kullanılarak, veri toplama aracı olarak hazırlanan anket formu ile desteklenmiştir. Anket, katılımcıların demografik bilgilerini (cinsiyet, yaş, eğitim durumu, gelir düzeyi ve kamudaki görev süresi) ve bireysel emeklilikte otomatik katılım sistemine dair çeşitli ifadeleri içeren Likert ölçeği soruları kapsamaktadır. Toplanan verilerin analizi için SPSS programı kullanılmıştır. Araştırmanın hipotezleri, kamu çalışanlarının BES otomatik katılım hakkındaki farkındalıklarını belirlemek ve katılımcılar gözüyle sistemin sorunlarını açıklamak üzere tasarlanmıştır. Buna yönelik olarak çalışmanın hipotezleri aşağıdaki gibidir:

Hipotez 1 ve 2 olarak; kamu çalışanlarında otomatik BES hakkında ***"farkındalık"*** düzeylerinin cinsiyete, kıdeme ve gelire göre değişip değişmediği araştırılmıştır.

Hipotez 3 ve 4 olarak; kamu çalışanlarının otomatik BES ***"sorunları"*** ile ilgili fikirlerinin cinsiyete, kıdeme ve gelire göre değişip değişmediği araştırılmıştır**.**

Verilerin Analizi ve Bulgular

Kamu çalışanlarının otomatik BES' e yönelik algılarını ölçmek adına geliştirilmiş olan ölçeğin güvenirlik analizi sonucu (Cronbach's Alpha) 0,847 olarak bulunmuştur. Bulunan bu değer geliştirilmiş olan ölçeğin güvenilir (Gürbüz ve Şahin 2017, s. 331) olduğu sonucunu vermektedir. Bu kısımda önce demografik testlere sonrasında hipotez testlerine yer verilmiştir. Çalışmada analize dâhil edilen anket sayısı 207 olup, demografik testler Tablo 1' de sunulmaktadır.

Tablo 1

Araştırma Katılımcılarının Demografik Bulguları

Demografik kategori	Seçenek	Sayı (N)	Yüzde (%)	Demografik kategori	Seçenek	Sayı (N)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	80	38,6	**Aylık Gelir Aralığı**	25.0001TL ve altı	11	5,3
	Erkek	127	61,4		25.001 – 35.000 TL	10	4,8
Eğitim Düzeyi	İlkokul	1	0,5		35.001 – 50.000 TL	63	30,4
	Lise	8	3,9		50.001 TL ve üstü	123	59,4
	Ön lisans	16	7,7	**Kamudaki Görev Süresi**	1 – 5 yıl	52	25,1
	Lisans	82	39,6		6 – 10 yıl	40	19,3
	Lisansüstü	94	45,4		11 – 15 yıl	39	18,8
	Eksik veriler	6	2,9		16 yıl ve üzeri	74	35,7

Araştırmaya katılan 207 katılımcının demografik özellikleri incelendiğinde, katılımcıların %61,4'ünün erkek, %38,6'sının ise kadın olduğu, dolayısıyla erkeklerin çalışmada daha fazla olduğu görülmektedir. Eğitim seviyelerine bakıldığında, katılımcıların büyük çoğunluğunun lisans (%39,6) ve lisansüstü (%45,4) mezunu olduğu, yalnızca küçük bir kesimin lise (%3,9) ve ilkokul (%0,5) mezunu olduğu sonucuna ulaşılmıştır; bu durum, araştırmanın büyük ölçüde eğitim seviyesi yüksek bireyler tarafından yanıtlanmış olduğunu göstermektedir. Kamuda görev süresi açısından değerlendirdiğimizde ise, en yüksek oran %35,7 ile 16 yıl ve üzeri kıdeme sahip bireylerde olup, bunu %25,1 ile 1–5 yıl, %19,3 ile 6–10 yıl ve %18,8 ile 11–15 yıl arasında görev yapanlar takip etmektedir. Bu dağılım, araştırmaya uzun süredir kamu sektöründe çalışan deneyimli bireylerin yoğun katılım sağladığı sonucunu ortaya koymaktadır. Aylık gelir düzeylerine ilişkin sonuçlara göre ise katılımcıların %59,4'ü 50.001 TL ve üzeri gelir grubunda yer alırken, %30,4'ü 35.001–50.000 TL, %4,8'i

25.001–35.000 TL ve %5,3'ü 25.000 TL altı gelir grubunda yer almaktadır. Bu dağılım, katılımcıların büyük çoğunluğunun orta ve üst gelir düzeyinde olduğunu göstermektedir.

Tasarlanan anket ile kamu çalışanlarının otomatik BES ile ilgili avantajlı buldukları yönler hakkında görüşleri istenmiş ve sonuçlar Tablo 2'de yer almaktadır.

Tablo 2

Otomatik BES' in Avantajları

	Sıklık	Yüzde		Sıklık	Yüzde
Devletin kamu personelini 2017'den bu yana otomatik olarak BES' e dâhil etmesi ile birikim yapma amacıma ulaştım			Bireysel emeklilik her yaştan birey için avantajlı bir yatırım aracıdır		
Kesinlikle katılmıyorum	47	22,7	Kesinlikle katılmıyorum	18	8,7
Katılmıyorum	65	31,4	Katılmıyorum	39	18,8
Kararsızım	42	20,3	Kararsızım	65	31,4
Katılıyorum	40	19,3	Katılıyorum	63	30,4
Kesinlikle katılıyorum	13	6,3	Kesinlikle katılıyorum	22	10,6
Toplam	**207**	**100,0**	**Toplam**	**207**	**100,0**
Otomatik BES' in avantajları olduğunu düşünüyorum.			Bireysel emeklilik sisteminin kamu tarafından sağlanan teşviklerle desteklenmesi, bireylerin emeklilik tasarruflarını artıracak etkili bir yöntemdir		
Kesinlikle katılmıyorum	20	9,7	Kesinlikle katılmıyorum	8	3,9
Katılmıyorum	28	13,5	Katılmıyorum	12	5,8
Kararsızım	54	26,1	Kararsızım	57	27,5
Katılıyorum	79	38,2	Katılıyorum	91	44,0
Kesinlikle katılıyorum	26	12,6	Kesinlikle katılıyorum	39	18,8
Toplam	**207**	**100,0**	**Toplam**	**207**	**100,0**
Otomatik BES' de getiriler, enflasyon karşısında yeterli bir koruma sağlar.			Otomatik BES, yatırım yapma amacıma imkân ve fayda sağlayacak		
Kesinlikle katılmıyorum	51	24,6	Kesinlikle katılmıyorum	17	8,2
Katılmıyorum	64	30,9	Katılmıyorum	13	6,3
Kararsızım	64	30,9	Kararsızım	71	34,3
Katılıyorum	23	11,1	Katılıyorum	82	39,6
Kesinlikle katılıyorum	5	2,4	Kesinlikle katılıyorum	**24**	**11,6**
Toplam	**207**	**100,0**	**Toplam**	**207**	**100,0**

Çalışmada kamu personellerine sistemle ilgili olarak avantajlı gördükleri durumları sorgulamak için çeşitli sorular yöneltilmiştir. Otomatik BES uygulamasının avantajları olmadığını düşünen kişi oran olarak %23,2[3] iken, sistemin kendisi için avantajları olduğunu düşünen katılımcı %50,8[4] oranındadır. Avantajlı olduğunu düşünenler nispeten daha fazla iken otomatik olarak BES ile birikim yapma amacıma ulaştığını düşünen daha azınlıktadır. Katılımcıların %54,1'i BES ile birikim yapma amacına ulaştığını düşünmemektedir. Yani katılımcıların çoğunluğu, tasarrufların artması açısından sistemi avantajlı bulmakta ancak birikim yapma amacına ulaşmada sistemi yeterli görmemektedir. Bunun nedeni olarak "elde edilen getiriler,

[3] Kesinlikle katılmıyorum (%9,7) + katılmıyorum (%13,5)=%23,2
[4] Kesinlikle katılıyorum (%12,6) + katılıyorum(%32,8)=%50,8

enflasyon karşısında yeterli bir koruma sağlar." sorusuna verdikleri cevaplar gösterilebilir. Katılımcıların çoğunluğu (%55,5[5]) birikimlerinin enflasyon karşısında korunmadığını düşünmektedir.

Ayrıca "otomatik BES, yatırım yapma amacıma imkân ve fayda sağlayacak" görüşüne sorusuna ise, katılımcıların %34,3' ü kararsız kalmıştır bu oran 71 kişi demek olup katılımcı sayısına göre yüksektir. Bir başka soru olarak ele alınan "bireysel emeklilik her yaştan birey için avantajlı bir yatırım aracıdır" sorusuna ise, katılımcıların %31,4' ü kararsız kalmıştır bu oran da 65 kişi demek olup katılımcı sayısına göre yüksektir. Dolayısıyla sistemin avantajları hakkında katılımcıların önemli bir kısmının bu konudaki kararsızlığının kamu otoritesi açısından önemsenmesi gerektiğini vurgulamak gerekir.

"Bireysel emeklilik sisteminin kamu tarafından sağlanan teşviklerle desteklenmesi, bireylerin emeklilik tasarruflarını artıracak etkili bir yöntemdir" sorusunda ise katılımcıları %62,8[6]'i katılım göstermiş ve katılımcılar gözüyle bakıldığında tasarrufların değerlendirilmesinde sistemin etkili olduğu söylenebilir.

Çalışmada, kamu çalışanlarının otomatik BES hakkında farkındalık düzeylerinin ve otomatik BES sorunları ile ilgili fikirlerinin, cinsiyete, kıdeme ve gelire göre farklılaşıp farklılaşmadığı araştırılmak istenmiş ve hipotez testleri ile sonuçlar elde edilmiştir. Veriler normal dağılım göstermediğinden, hipotezlerin analizinde non-parametrik testler kullanılmıştır. Buna göre ;

H0 (1): Kamu çalışanlarının otomatik BES ***"farkındalıkları"*** *cinsiyete* göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

HA (1): Kamu çalışanlarının otomatik BES "***farkındalıkları***" *cinsiyete* göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H0 (2): Kamu çalışanlarının otomatik BES "***farkındalıkları"*** *kıdeme* göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

HA (2): Kamu çalışanlarının otomatik BES ***"farkındalıkları"*** *kıdeme* göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H0 (3): Kamu çalışanlarının otomatik BES "***farkındalıkları"*** *gelire* göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

HA (3): Kamu çalışanlarının otomatik BES ***"farkındalıkları"*** *gelire* göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Farkındalık değişkeni için anket formunda 15 adet soru mevcuttur ve analiz için soruların ortalaması alınmış elde edilen değişken ise farkındalık (ORT) olarak kodlanmıştır. 1 ve 2 nolu hipotezlere göre kamu çalışanlarının otomatik BES hakkında farkındalıkları cinsiyete, kıdeme ve gelire göre ölçülmeye çalışılmış; elde edilmiş olan verilerin normal dağılım göstermemesi sebebiyle Mann–Whitney U testi ve Kruskall-Wallis testi yapılmıştır.

Tablo 3

Otomatik BES Farkındalığı İle İlgili Kamu Çalışanlarının Cinsiyete, Kıdeme ve Gelire Göre Analizleri

	Test istatistiği	Anlamlılık	Karar
Cinsiyete göre (Mann–Whitney U Testi)	5054,000	p>0,05 (0,951)	H0 Kabul
Kıdeme göre (Kruskall-Wallis Testi)	4,792	p>0,05 (0.188)	H0 Kabul
Gelire göre (Kruskall-Wallis Testi)	7,665	**p<0,05 (0.022)**	H0 Red

Mann- Whitney U testi ile elde edilmiş olan p değeri (0,951), 0,05'ten büyük olduğu için bu soruya yönelik olarak, farkındalık(ORT) ile cinsiyet arasında anlamlı bir fark bulunmadığı sonucuna ulaşılmaktadır. Yani

[5] Kesinlikle katılmıyorum (%24,6) + katılmıyorum (%30,9)=%55,5

[6] Kesinlikle katılıyorum (%18,8) + katılıyorum(%44,0)=%62,8

kadın ve erkek katılımcılar açısından otomatik BES farkındalık düzeyleri benzerlik arz etmektedir, cinsiyete göre farklılaşma söz konusu değildir.

Sonraki yani 2 nolu hipoteze göre ise, kamu çalışanlarının otomatik BES hakkında farkındalıkları kıdeme göre ölçülmeye çalışılmış; elde edilmiş olan verilerin normal dağılım göstermemesi sebebiyle Kruskall Wallis testi yapılmıştır. Kıdem için 4 grup söz konusudur. Kıdem süresine göre 1-5 yıl olanlar "1", 6-10 yıl olanlar "2", 11-15 yıl olanlar "3" ve "16 yıl ve üzeri" olanlar "4" ile kodlanmıştır. Elde edilmiş olan p değeri (0,188), 0,05'ten büyük olduğu için bu soruya yönelik olarak kıdem ile farkındalık değerleri arasında anlamlı bir fark bulunmadığı sonucuna ulaşılmaktadır. Yani otomatik BES farkındalık düzeyleri benzerlik arz etmektedir, kıdeme göre farklılaşma söz konusu değildir.

Gelire yönelik yapılan analizde 3 grup vardır. 25.000-35.000 TL arasında olanlar ''1'' 35.001-50.000 Tl arasında olanlar ''2'' ve 50.001 Tl üzerinde olanlar ''3'' şeklinde kodlanmıştır. Kruskall-Wallis testine göre elde edilen test istatistiği 7,665 ve p değeri 0,022 olup, bu değer 0,05'ten küçüktür. Bu nedenle, gelir grupları arasında anlamlı bir fark olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Yani farklı gelir seviyelerine sahip katılımcıların ilgili değişkene yönelik görüşleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma bulunmaktadır. Hangi gruplar arasında farklılık olduğunun tespiti için ileri test gereklidir.

Tablo 4

Post-Hoc Test Sonuçları (Tamhane)

Karşılaştırılan Gelir Grupları		Ortalama fark	Standart hata	P değeri
1. Grup (25.000–35.000 TL)	2. grup	0,4521	0,1555	**0,020 (p<0,05)**
	3. grup	0,3902	0,1511	**0,045 (p<0,05)**
2. Grup (35.001–50.000 TL)	1. grup	−0,4512	0,1555	**0,020 (p<0,05)**
	3. grup	-0,0618	0,0922	0,878 (p>0,05)
3. Grup (50.001 TL ve üzeri)	1. grup	−0.3902	0,1511	**0,045 (p<0,05)**
	2. grup	0,0618	0.0922	0,878 (p>0,05)

Yapılan Tamhane post-hoc analiz sonuçlarına göre, 1. ve 2. gelir grubu arasındaki fark (p = 0,020) anlamlı, 1. ve 3. gelir grubu arasındaki fark (p = 0,045) anlamlıdır. 2. ve 3. gelir grubu arasındaki fark ise (p = 0,49) anlamlı değildir.

Sonuç olarak, 1. ve 2. gelir grupları ile 1. ve 3. gelir grupları arasında anlamlı bir fark bulunmakta ve diğer grup karşılaştırmasında anlamlı fark bulunmamaktadır. Buradan hareketle farkındalık açısından alt gelir grubu ile diğer gelir grupları arasında farklılık olması, alt gelir grubunun farkındalık açısından diğer gelir gruplarından ayrıştığını göstermektedir. Alt gelir grubunun farkındalıklarının yani sistem ile ilgili algılarının, diğer gelir gruplarından daha düşük olduğu tahmin edilmektedir.

Hipotez 3 ve 4 olarak; kamu çalışanlarının otomatik BES sorunları ile ilgili fikirlerinin cinsiyete, kıdeme ve gelire göre değişip değişmediği araştırılmıştır**.**

H0 (3): Kamu çalışanlarının otomatik BES ***"sorunları"*** ile ilgili fikirleri *cinsiyete* göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

HA (3): Kamu çalışanlarının otomatik BES "***sorunları"*** ile ilgili fikirleri *cinsiyete* göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H0 (4): Kamu çalışanlarının otomatik BES "***sorunları"*** ile ilgili fikirleri *kıdeme* göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

HA (4): Kamu çalışanlarının otomatik BES ***"sorunları"*** ile ilgili fikirleri *kıdeme* göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H0 (4): Kamu çalışanlarının otomatik BES "***sorunları"*** ile ilgili fikirleri *gelire* göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

HA (4): Kamu çalışanlarının otomatik BES ***"sorunları"*** ile ilgili fikirleri *gelire* göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Otomatik BES ile ilgili sorunlar hakkında anket formunda 5 adet soru mevcuttur ve sorunların her birisi ayrı ayrı değerlendirilmiş olup, verilerin normal dağılım göstermemesi sebebiyle Mann–Whitney U testi ve Kruskall-Wallis testi yapılmıştır.

Tablo 5

Kamu Çalışanları Açısından Otomatik BES Sorunlarının Cinsiyete, Kıdeme ve Gelire Göre Analizleri

Sorunlar		Test istatistiği	Anlamlılık	Karar
Otomatik BES' te sağlık, kaza ve vefat teminatlarının bulunmaması sistemde kalma düşüncemi etkileyen bir sorundur.	Cinsiyete göre (Mann–Whitney U Testi)	5018,000	0,878 (p>0,05)	H0 Kabul
	Kıdeme göre (Kruskall-Wallis Testi)	1,037	0,792 (p>0,05)	H0 Kabul
	Gelire göre (Kruskall-Wallis Testi)	2,955	0, 228 (p>0,05)	H0 Kabul
Otomatik BES Hak Ediş oranlarını yetersiz bulmaktayım	Cinsiyete göre (Mann–Whitney U Testi)	4705,500	0,349 (p>0,05)	H0 Kabul
	Kıdeme göre (Kruskall-Wallis Testi)	1,414	0,702 (p>0,05)	H0 Kabul
	Gelire göre (Kruskall-Wallis Testi)	6,244	**0,045 (p<0,05)**	**H0 Red**
Yapılan kesintinin fazla olması bir sorundur.	Cinsiyete göre (Mann–Whitney U Testi)	4995,500	0,833 (p>0,05)	H0 Kabul
	Kıdeme göre (Kruskall-Wallis Testi)	4,650	0,199 (p>0,05)	H0 Kabul
	Gelire göre (Kruskall-Wallis Testi)	5,868	0,053 (p>0,05)	H0 Kabul
Otomatik BES' in sunmuş olduğu yatırım seçenekleri benim için yetersizdir.	Cinsiyete göre (Mann–Whitney U Testi)	4610,000	0,245 (p>0,05)	H0 Kabul
	Kıdeme göre (Kruskall-Wallis Testi)	2,912	0,405 (p>0,05)	H0 Kabul
	Gelire göre (Kruskall-Wallis Testi)	0,051	0,975 (p>0,05)	H0 Kabul
Otomatik BES ile elde etmiş olduğum getiriyi yeterli bulmuyorum.	Cinsiyete göre (Mann–Whitney U Testi)	4242,000	0,110 (p>0,05)	H0 Kabul
	Kıdeme göre (Kruskall-Wallis Testi)	2,912	0,396 (p>0,05)	H0 Kabul
	Gelire göre (Kruskall-Wallis Testi)	0,185	0,912 (p>0,05)	H0 Kabul

Otomatik BES yararlanıcılarının sistemde memnun olmadıkları yani sorun olarak gördükleri unsurlar tespit edilmek istenmiş ve bu sorunlar hakkında katılımcıların cinsiyetlerine, kamudaki görev sürelerine ve gelir düzeylerine bakarak aralarında farklılık olup olmadığı araştırılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre gerek cinsiyete gerekse kıdeme göre anlamlılık değerleri 0,05 düzeyinden büyük tespit edilmiş ve aralarında bir farklılaşma olmadığı görülmüştür. Gelir grubunda elde edilen p değerlerine baktığımızda; sadece hak ediş oranlarının algısına ilişkin soru için p değeri (0,045) 0,05'ten küçük bulunmuş ve bu nedenle gruplar arasında

anlamlı bir fark olduğu sonucuna varılmıştır. Diğer sorular için p değerleri; sağlık, kaza ve vefat teminatının etkisi, kesinti oranlarının fazla bulunması, yatırım seçeneklerinin yetersizliği ve getirilerin yeterliliği sorularında 0,05'in üzerinde çıkmış olup, bu alanlarda gruplar arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Böylece, sadece hak ediş oranları konusunda katılımcıların görüşlerinin grup bazında farklılaştığı; diğer maddelerde ise görüşlerin benzerlik gösterdiği sonucuna ulaşılmaktadır.

Tablo 6

Post-Hoc Test Sonuçları (Tamhane)
("Otomatik BES Hak Ediş oranlarını yetersiz bulmaktayım" sorusu için)

Karşılaştırılan Gelir Grupları		Ortalama fark	Standart hata	P değeri
1. Grup (25.000–35.000 TL)	2. grup	−0.048	0,233	0,996 (p>0,05)
	3. grup	−0.347	0,121	0,300 (p>0,05)
2. Grup (35.001–50.000 TL)	1. grup	0.048	0,233	0,996 (p>0,05)
	3. grup	−0.300	0,165	0,199 (p>0,05)
3. Grup (50.001 TL ve üzeri)	1. grup	0.347	0,212	0,300 (p>0,05)
	2. grup	0,300	0,165	0,199 (p>0,05)

Yapılan Tamhane post-hoc analizine göre tüm gelir grupları ikili karşılaştırma sonuçları gereği gruplar arası fark için p değeri, 0,05'ten büyük olduğundan gruplar arası fark yoktur. Her ne kadar Kruskall Wallis testi sonuçları otomatik BES hak ediş hakkındaki soruda gelir grupları arasında farka işaret etse de bu oran 0,05 eşik değere çok yakın (0,045) bulunmuştur. Bu sonucun (0,045) eşik değere (0,05) yakın olması ikili karşılaştırma testlerinde analiz sonucunu, farklılık yoktur şeklinde görmemize neden olabilir. Dolayısıyla ikili karşılaştırma ileri test sonuçları dikkate alındığında ve otomatik BES hak ediş oranları hakkındaki soruda gelir grupları arasında fark olmadığı söylenebilir.

Sonuç

2017 yılında uygulamaya koyulan otomatik katılımlı BES'e yönelik kamu çalışanlarının farkındalık düzeyleri belirlenmek istenmiş ve çalışanlar açısından sistemin avantaj ve dezavantajları araştırılmıştır. Çalışmada otomatik BES hakkında katılımcıların algılarını belirlemek ve sistemin avantajları hakkında düşüncelerini almak adına çeşitli sorular sorulmuştur. Elde edilen sonuçlarda sistemden yararlananların önemli bir kısmının sistemin avantajları hakkındaki sorularda kararsız kalmaları dikkat çekicidir. Kamu otoritesi açısından bu oran önemsenmeli ve sistemde kalmaları da etkileyecek şekilde kullanıcılara daha fazla ve daha açık bilgilendirme yapılmalıdır. Literatüre katkı sağlaması açısından bu araştırma ile, otomatik BES'de yer alan kamu çalışanlarının daha detaylı bilgilendirilmesi için kamu idarelerince çeşitli çalıştaylar ya da bilgilendirme toplantıları düzenlenerek, otomatik bireysel emeklilik kapsamında tercih edilecek olan şirketlerden de yardım alınarak algının ve farkındalığın artırılması önerilmektedir. Çalışmada otomatik BES hakkında farkındalığı ölçmek adına sistemde yer alan kamu çalışanları hedef kitle olarak ele alınmış ve 400 anket uygulanmış olup, geri dönüş sayısı 207 ankettir. 47 anket yüz yüze (akademisyen) kalan 160 anket (diğer kamu çalışanları) ise çevirim içi anket platformundan elde edilmiştir.

Çalışmada otomatik BES hakkında farkındalığı ölçmek adına anket formuna 15 adet soru eklenmiş ve bu soruların ortalaması alınarak yapılan analizde cinsiyet, kıdem ve gelire göre gruplar arasında farklılık olup olmadığı analiz edilmiştir. Katılımcıların görev sürelerinin uzun ya da kısa olması ile cinsiyetleri, algılarında farklılaşmaya neden değildir. Cinsiyet ve kıdem açısından sadece farkındalık değil sistemdeki sorunlar açısından da gruplar arasında farklılık söz konusu değildir. Buradan hareketle literatürde yer alan çalışmalardan Özen (2021), Kocabıyık ve Küçükçakal (2018), Gülay, Işık ve Öztürk (2018), Merdan (2017), Can ve Eyidiker (2019), Alpağut ve İpekten (2020), Canöz ve Baş (2020) ile benzer sonuçlara ulaşılmıştır diyebiliriz. Ancak gelir grupları itibariyle gruplar arası analizde farklılık tespit edilmiş ve bu farklılığın alt gelir grubu

ile diğer orta ve üst grup arasında gerçekleştiği görülmüştür. Alt gelir grubunun farkındalık düzeyinin diğer gruplardan düşük olduğu tahmin edilmektedir. Özellikle alt gelir grubunun, memuriyet açısından mesleğin henüz başında olanlar ya da kıdem olarak daha geride olanlar ve uzmanlık gerektiren kadrolarda bulunmayanlardan oluştuğu düşünüldüğünde, diğer gelir gruplarından farklılaştıkları yani farkındalık algılarının daha düşük olduğu tahmin edilmektedir. Elde edilen sonuçlar literatürde yer alan Antolin, Payet ve Yermo (2012), Chalmers, Mitchell, Reuter ve Zhong (2021), Keane, O'Malley, ve Tuda (2021), Cribb, Emmerson (2016), Beshears, Choi, Laibson ve Madrian (2018), Nomura (2023) ve Derby, Mackie ve Mortenson (2020) gibi çalışmalarla benzerlik arz etmektedir. Bu çalışmalarda da düşük gelir grubu için sürdürülebilir tasarruf politikalarının geliştirilmesi gerektiği hatta sistemden çekilişlerin daha çok bu grupta gerçekleştiği ve bu gruba yönelik algı politikalarının geliştirilmesi gerektiği ifade edilmektedir.

Otomatik BES hakkında kamu çalışanlarının sistemdeki sorunlar açısından çeşitli gruplar itibariyle (cinsiyet, kıdem, gelir) benzer görüşlere sahip olduğu görülmektedir. Dolayısıyla kamu personellerinin otomatik BES sorunlar hakkındaki fikirlerinin cinsiyete, kıdeme ve gelire göre değişmemesi sonucundan hareketle, hangi kademede ya da gelirde olursa olsun kadın ve erkek kamu personelinin sisteminin sorunları ile ilgili hemfikir kaldıkları söylenebilir. Sorunlar hakkında katılımcıların uzlaşı içinde olması önemli bir bulgudur, buna göre oldukça net bir şekilde kamu otoritesinin sistemdeki sorunların çözümüne yönelik kamu politikaları üzerinde yoğunlaşması önerilmektedir. Yapılan çalışmada kamu çalışanlarının sistem hakkında yeterince donanımlı bilgiye sahip olmadıkları görülmüş olup, kamu birimlerinin kendi idarelerinde belirli dönemlerde tanıtıcı toplantılar ya da kamu spotları ile bilgilendirme yapmasının faydalı olacağı söylenebilir. Elde edilen sonuçlar doğrultusunda, genel olarak kamu çalışanlarının BES hakkında çok detaylı bilgiye sahip olmadıkları, sistemin işleyiş biçimi, devlet katkısı, fon yönetimi ve uzun vadeli avantajları gibi daha teknik ve detaylı bilgi gerektiren konularda ise farkındalıklarının düşük seviyede olduğu sonucuna varılmıştır.

Katılımcıların sistemle ilgili fazla bilgiye sahip olmamaları, sistemden ayrılma düşüncelerine ve sistemin sunmuş olduğu avantajlardan yeterince faydalanamamalarına sebep olmaktadır. Yapılan çalışmanın ulaşmış olduğu sonuçlar çerçevesinde; sistemin daha anlaşılır, erişilebilir ve teşvik edici şekilde tanıtılması gerektiği sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca, tasarruf bilincini bireylere erken dönemlerden itibaren oluşturmaya yönelik uzun vadeli sosyal ve eğitim politikalarının uygulanması, kişilerin ileriki yaşlarda bu tür sistemlere daha hazır ve bilinçli bir şekilde yaklaşmalarına olanak tanıyacaktır.

Etik Kurul Onayı	Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'ndan onay alınmıştır. Tarih: 22.11.2024 / Karar No: 20
Hakem Değerlendirmesi	Dış bağımsız.
Yazar Katkısı	Çalışma Konsepti/Tasarım- G.G.H; Veri Toplama- B.T.; Veri Analizi/Yorumlama G.G.H.; Yazı Taslağı- B.T.; İçeriğin Eleştirel İncelemesi- G.G.H.; B.T.; Son Onay ve Sorumluluk- G.G.H.
Çıkar Çatışması	Yazarlar çıkar çatışması bildirmemiştir.
Finansal Destek	Yazarlar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

Ethics Committee Approval	Approval was received from Afyon Kocatepe University Social and Human Sciences Scientific Research and Publication Ethics Committee. Date: 22.10.2024 / Decision No: 20.
Peer Review	Externally peer-reviewed.
Author Contributions	Conception/Design of Study- G.G.H.; Data Acquisition- B.T.; Data Analysis/Interpretation- G.G.H.; Drafting Manuscript- B.T.; Critical Revision of Manuscript- G.G.H; B.T..; Final Approval and Accountability- G.G.H.
Conflict of Interest	The authors have no conflict of interest to declare.
Grant Support	The authors declare that this study has received no financial support.

Yazar Bilgileri
Author Details

Burcu Tıpırdamaz (Yüksek Lisans Öğrencisi)
[1] Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Maliye Anabilim Dalı, Afyon, Türkiye
0009-0000-4159-1351

Gülsüm Gürler Hazman (Prof. Dr.)
[2] Afyon Kocatepe Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Maliye Bölümü, Afyon, Türkiye
0000-0002-9953-4330 gghazman@aku.edu.tr

Kaynakça | References

Akgül, F., & Yiğiter, Ş. Y. (2021). Davranışsal finans yaklaşımı çerçevesinden bireysel emeklilik sistemine yönelik tutum ve davranışlar. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21(4), 913–930.

Al, Y., & Ölmez Cangi, S. (2023). Kamu çalışanlarının bireysel emeklilik sistemi hakkındaki görüşleri: Tokat İli örneği. *Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Turhal Uygulamalı Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1(1), 1–22.

Alpağut, H., & İpekten, O. B. (2020). Bireysel emeklilik sistemi'nde kalma tercihini etkileyen faktörlerin incelenmesi: Erzurum İl örneği. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 34(2), 461–489.

Andersen, T. M. (2015). Robustness of the danish pension system. *CESifo DICE Report*, *13*(2), 25-30.

Antolin, P., Payet, S., & Yermo, J. (2012). Coverage of private pension systems: Evidence and Policy Options.

Asaminew, E. (2010). Adopting private pension system in Ethiopia. In The African Symposium (p. 7).

Aydın, A. E., & Selçuk, E. A. (2017). Türkiye'de bireysel emeklilik sistemine katılım kararını etkileyen faktörler. *Finans Politik ve Ekonomik Yorumlar*, 632, 27–37.

Beshears, J., Choi, J. J., Laibson, D., & Madrian, B. C. (2018). Potential vs. realized savings under automatic enrollment. *TIAA Institute. Research Dialogue*, *148*, 2018-07.

Bielawska, K., & Turner, J. A. (2023). Trust and the behavioral economics of automatic enrollment in pensions: a comparison of the UK and Poland. *Journal of Economic Policy Reform*, *26*(2), 216-237.

Can, Y., & Eyidiker, U. (2019). Bireysel emeklilik sisteminde otomatik katılımın Türkiye'de gelişiminin izlenmesi. *Finans Ekonomi ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 4(4), 626–642.

Can, Y., & Eyidiker, U. (t.y.). *Bireysel emeklilik sisteminde otomatik katılımın Türkiye'deki tasarruf eğilimine etkisi.* 15th International Conference on Knowledge, Economy & Management Proceedings, 15. Uluslararası Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi Bildirileri.

Canöz, İ., & Baş, H. (2020). Bireysel emeklilik sistemi'ne giriş kararlarını belirleyen etmenler: Devlet ve Vakıf üniversitelerinde çalışan Akademisyenlerin karşılaştırılması. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi(78)*, 361-390. https://doi.org/10.26650/jspc.2019.78.0040

Chalmers, J., Mitchell, O. S., Reuter, J., & Zhong, M. (2021). *Auto-enrollment retirement plans for the people: choices and outcomes in OregonSaves* (No. w28469). National Bureau of Economic Research.

Clark, G. L. (2011). Myopia and The Global financial crisis: context-specific reasoning, market structure, and institutional governance. *Dialogues in Human Geography*, *1*(1), 4-25.

Cribb, J., & Emmerson, C. (2016). *What happens when employers are obliged to nudge? automatic enrolment and pension saving in the UK*. (IFS Working Papers W16/19)

Çalışır, Y. C., & Kart, C. S. (2019). Bireysel emeklilik sistemine otomatik katılım: Türkiye için bir değerlendirme. *Journal of Management & Labor / Yönetim ve Çalışma Dergisi*, *3*(1).

Duranay, S. (2025). Türkiye'deki otomatik katılım sistemi fonlarının performansının çok kriterli karar verme metotlarıyla analizi. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(1), 53–78. https://doi.org/10.36362/gumus.1463567

Emeklilik Gözetim Merkezi. http://www.egm.org.tr/weblink/OKSgostergeler.asp (Erişim Tarihi: 18.03.2025)

Emeklilik Gözetim Merkezi. https://www.egm.org.tr/bilgi-merkezi/istatistikler/bes-istatistikleri/bes-ozet-verileri/ (Erişim Tarihi: 15.05.2025)

Emeklilik Gözetim Merkezi. https://www.egm.org.tr/bireysel-emeklilik/bireysel-emeklilik-nedir/ (Erişim Tarihi: 15.03.2025)

Emeklilik Gözetim Merkezi. https://www.egm.org.tr/calisanlar/calisan-bilgilendirme-rehberi/ (Erişim Tarihi: 14.03.2025)

Emeklilik Gözetim Merkezi. https://www.egm.org.tr/otomatik-katilim/oks-nedir/(Erişim Tarihi: 14.03.2025)

Eryılmaz, Y. (2021). *Otomatik katılım sistemi sonrası bireysel emeklilik şirketlerinin performanslarının ölçümü: Türkiye Örneği* (Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü). Akdeniz Üniversitesi.

Gülay, T., Işık, M., & Öztürk, M. (2017). Türkiye'de bireysel emeklilik sistemi ve Akademisyenlerin otomatik katılıma bakış açılarına ilişkin bir analiz: Süleyman Demirel Üniversitesi örneği. *İş ve Hayat, 3*(6), 179–205.

Gürbüz, S., & Şahin, F. (2017). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*. Seçkin Yay.

Holden, S., & VanDerhei, J. (2005). The influence of automatic enrollment, catch-up, and IRA contributions on 401 (k) accumulations at retirement. *EBRI Issue Brief*, (283).

Horneff, V., Maurer, R., & Mitchell, O. S. (2019). Automatic enrollment in 401 (k) annuities: boosting retiree lifetime income. *Economic Studies At Brookings, June. https://www.Brookings.edu/wp-content/uploads/2019/06/ES_20190620_HorneffMaurerMitchell.pdf*.

Kara, S., & Yıldız, Y. (2016). Türkiye'de bireysel emeklilik sistemi: 2012 sonrası yapılan reformlar ve beklentiler. *İşletme ve İktisat Çalışmaları Dergisi, 4*(1), 23–45.

Keane, C., O'Malley, S., & Tuda, D. (2021). *The distributional impact of pension auto-enrolment* (ESRI Working Paper 707).

Kocabıyık, T., & Küçükçakal, Z. (2018). Türkiye'de bireysel emeklilik sistemi ve çalışanların otomatik katılımdan ayrılma nedenleri: Isparta İlinde bir uygulama. *Journal of Life Economics, 5*(4), 233–254. https://doi.org/10.15637/jlecon.272

Koçak, İ., & Meral, İ. G. (2024). Otomatik katılım sisteminin Hayat sigorta sektöründeki etkisinin incelenmesi. *İnönü Üniversitesi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi, 13*(2), 573–590. https://doi.org/10.54282/inijoss.1445756

Kuran, İ. (2024). Bireysel emeklilik sistemine dâhil olma ve ayrılma davranışlarında algı ve bilgi düzeyinin etkisi üzerine analiz. *International Journal of Disciplines in Economics & Administrative Sciences Studies, 9*(49), 1143–1155.

Meral, H. (2024). Türkiye'de bireysel emeklilik sisteminin 20. Yılı: OECD ülkeleriyle karşılaştırmalı bir analiz. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 42*(3), 471–489. https://doi.org/10.17065/huniibf.1403756

Meral, H., & Arıcan, E. (2020). Bireysel emeklilik sistemine otomatik katılım: Türkiye için bir uygulama. *Finansal Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi, 12*(22), 190–212. https://doi.org/10.14784/marufacd.688280

Merdan, K. (2024). Bireysel emeklilik sisteminde otomatik katılımın kamu ve özel sektör çalışanları açısından değerlendirilmesi (Gümüşhane İli üzerine bir örnekleme). *Social Sciences Studies Journal (SSSJournal), 3*(12), 2029–2040.

Mortenson, J., Derby, E., & Mackie, K. (2020, November). *Net savings responses to auto-enrollment: evidence from employer-worker linked data.* In 113th Annual Conference on Taxation. NTA.

Nomura, A. (2023). Sustainability of the pension systems and the role of private pensions. *Public Policy Review*, *19*(3), 1-36.

Özen, E. (2021). Otomatik katılım algısı, finansal bilgi ve finansal davranışın bireysel emeklilik sistemi talebine etkisi. *Ekonomi Politika ve Finans Araştırmaları Dergisi, 6*(3), 912–927. https://doi.org/10.30784/epfad.1019921

Özer, A. C., & Gürel, H. (2014). Türkiye'de bireysel emeklilik sistemi bilgi düzeyi ve BES'e katılımda devlet katkısının etkisi üzerine bir araştırma. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 11*(27), 159–166.

Paklina, N. (2014). *Role of pension supervisory authorities in automatic enrollment* (IOPS Working Papers on Effective Pensions Supervision 22). http://pensionreform.ru/files/107993/2015.01.%20Role%20of%20Pension%20Supervisory%20Authorities%20in%20Automatic%20Enrolment.pdf

Pereira, A. G., & Afonso, L. E. (2017). Automatic enrollment and choices of pension plans: an experimental study in Brazil. *Available At SSRN 2986409*.

Pochinok, N. B., Andryushchenko, G. I., Savina, M. V., Spirina, A. N., & Maloletko, A. N. (2015). Place of private pension funds in the financial market. *Asian Social Science*, *11*(14), 161.

Rudolph, H. P. (2019). *Pension funds with automatic enrollment schemes: Lessons for emerging economies* (Policy Research Working Paper 8726). World Bank Group.

Social Security Administration. (2024). *International update: recent developments in foreign public and private pensions*. https://www.ssa.gov/policy/docs/progdesc/intl_update/2024-08/2024-08.pdf

Şataf, C., & Yıldırım, O. (2019). Türkiye'de bireysel emeklilik sistemi'nin (BES) algılanma düzeyi: Ordu İli örneği. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi,* 22(2), 572–588.

T.C. Kanun No. 4632. (2001). Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu. https://www.tsb.org.tr/images/Documents/Teknik/sis/BES%20Kanunu-17012019.pdf (Erişim tarihi: 15.03.2025)

Turner, J. A., & Watanabe, N. (1995). The trend toward private pensions international pension research institute upjohn institute press.

Uzun, H., & Arslan, B. (2018). Bireysel emeklilik sistemi algısı. *Fırat Üniversitesi Harput Araştırmaları Dergisi, 5*(2), 117–135.

Yazıcıoğlu, Y., & Erdoğan, S. (2004). *SPSS uygulamalı bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Detay Yayıncılık