

**T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM
DALI**

**OBEZİTE AYRIMCILIĞI: ÇALIŞANLAR ÜZERİNE BİR ÖRNEK
OLAY İNCELEMESİ**

Saim Alper AYAS

DOKTORA TEZİ

Danışman: Doç. Dr. Elvan YILDIRIM

NİSAN - 2023

T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

**OBEZİTE AYRIMCILIĞI: ÇALIŞANLAR ÜZERİNE BİR
ÖRNEK OLAY İNCELEMESİ**

DOKTORA TEZİ

Saim Alper AYAS

Enstitü Anabilim Dalı: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri

**“Bu tez 26/04/2023 tarihinde yüz yüze olarak savunulmuş olup aşağıdaki isimleri bulunan
jüri üyeleri tarafından oybirliği ile kabul edilmiştir.”**

JÜRİ ÜYESİ	KANAATI
Doç. Dr. Elvan YILDIRIM	Başarılı
Doç. Dr. Neşide YILDIRIM	Başarılı
Doç. Dr. İbrahim Taha DURSUN	Başarılı
Dr. Öğr. Üyesi Onur METİN	Başarılı
Dr. Öğr. Üyesi Pınar MEMİŞ SAĞIR	Başarılı

ETİK BEYAN FORMU

Enstitünüz tarafından Uygulama Esasları çerçevesinde alınan Benzerlik Raporuna göre yukarıda bilgileri verilen tez çalışmasının benzerlik oranının herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve Etik Kurul Onayı gerektiği takdirde onay belgesini aldığımı beyan ederim.

Etik kurul onay belgesine ihtiyaç var mıdır?

Evet

Hayır

(Etik Kurul izni gerektiren araştırmalar aşağıdaki gibidir:

- Anket, mülakat, odak grup çalışması, gözlem, deney, görüşme teknikleri kullanılarak katılımcılardan veri toplanmasını gerektiren nitel ya da nicel yaklaşımlarla yürütölen her türlü araştırmalar,
- İnsan ve hayvanların (materyal/veriler dahil) deneysel ya da diğer bilimsel amaçlarla kullanılması,
- İnsanlar üzerinde yapılan klinik araştırmalar,
- Hayvanlar üzerinde yapılan araştırmalar,
- Kişisel verilerin korunması kanunu gereğince retrospektif çalışmaları.)

Saim Alper AYAS

26/04/2023

ÖNSÖZ

Bu tezin yazılmasında desteğini esirgemeyen, çalışmama sahip çıkarak titiz bir biçimde inceleyen, çalışmayı bitirebilmemi sağlayacak biçimde motive eden kıymetli danışmanım Doç. Dr. Elvan YILDIRIM'a; tez komitemde yer alarak, tez boyunca görüş ve katkılarını esirgemeyen ve bu çalışmaya emek veren değerli Dr. Öğretim Üyesi Onur METİN'e; tez izlemelerimde çalışmalarımı titizlikle inceleyen değerli Doç. Dr. Neşide Yıldırım hocalarıma teşekkürlerimi sunarım.

Doktora sürecim boyunca yanımda olan, yapıcı duruşuyla moralimi hep yüksek tutan sevgili eşim Işıl AYAS'a, hayatım boyunca desteklerini esirgemeyen anne ve babama şükranlarımı sunarım.

Saim Alper AYAS

26/04/2023

İÇİNDEKİLER

KISALTMALAR	iv
TABLO LİSTESİ	v
ŞEKİL LİSTESİ	vii
GRAFİK LİSTESİ	viii
ÖZET	ix
ABSTRACT	x

GİRİŞ	1
--------------------	----------

BÖLÜM 1: AYRIMCILIK VE OBEZİTE	5
---	----------

1.1. Obezite ve Beden Olgusu	6
------------------------------------	---

1.2. Eşitlik Kavramı ve Ayrımcılık Yasağı	9
---	---

1.2.1. Ayrımcılık Kategorileri	12
--------------------------------------	----

1.2.1.1. Doğrudan Ayrımcılık	13
------------------------------------	----

1.2.1.2. Dolaylı Ayrımcılık	14
-----------------------------------	----

1.2.1.3. Taciz.....	16
---------------------	----

1.2.1.4. Makul Düzenleme Eksikliği.....	17
---	----

1.3. Çalışma Hayatı ve Ayrımcılık	18
---	----

1.3.1. İşgücü Piyasalarındaki Ayrımcılık Modelleri	20
--	----

1.3.1.1. Tercih Ayrımcılığı.....	21
----------------------------------	----

1.3.1.2. İstatistiksel Ayrımcılık	23
---	----

1.3.1.3. Terfi Ayrımcılığı	24
----------------------------------	----

1.3.2. İşyerinde Ayrımcılık Türleri ve Obezite Ayrımcılığı	26
--	----

1.3.2.1. Irka Dayalı Ayrımcılık	27
---------------------------------------	----

1.3.2.2. Etnik Köken veya Kültüre Yönelik Ayrımcılık	29
--	----

1.3.2.3. Cinsiyet Ayrımcılığı.....	30
------------------------------------	----

1.3.2.4. Cinsel Yönelim Ayrımcılığı	33
---	----

1.3.2.5. İnanç Ayrımcılığı	35
----------------------------------	----

1.3.2.6. Yaş Ayrımcılığı.....	36
-------------------------------	----

1.3.2.7. Engellilere Karşı Ayrımcılık	39
---	----

1.3.2.8. Siyasi veya Politikaya Dayalı Ayrımcılık	42
---	----

1.3.2.9. Obezite Ayrımcılığı.....	42
-----------------------------------	----

BÖLÜM 2: EKONOMİK PERSPEKTİFTEN OBEZİTE VE OBEZİTE İLE MÜCADELEDE AKTÖRLER	54
2.1. Dünya’da ve Türkiye’de Obezite Yaygınlığı	54
2.1.1. Dünya’da Obezite.....	54
2.1.2. Türkiye’de Obezite.....	57
2.2. Obezite Ekonomisi	60
2.3. Obezitenin Ekonomik Etkileri	61
2.3.1. Doğrudan Maliyetler	62
2.3.2. Dolaylı Maliyetler	63
2.3.2.1. İşe Devamsızlık (Absenteeism) Maliyeti	64
2.3.2.2. İşte Var Olamama (Presenteeism) Maliyeti	65
2.3.2.3. Sakatlık Maliyeti	66
2.3.2.4. Erken Ölüm Maliyeti	66
2.4. Obeziteyi Azaltmaya Yönelik Politikalar.....	66
2.5. Obezite ile Mücadelede Başlıca Aktörler	69
2.5.1. Hükümetler.....	69
2.5.2. Sağlık Kuruluşları	76
2.5.3. Sivil Toplum Kuruluşları	78
2.5.4. Okullar.....	80
2.5.5. Perakendeciler	84
2.5.6. Medya.....	85
2.5.7. İşverenler.....	87
BÖLÜM 3: OBEZİTE AYRIMCILIĞI: ÇALIŞANLAR ÜZERİNE BİR ÖRNEK OLAY İNCELEMESİ.....	95
3.1. Araştırmanın Gerekçesi ve Amacı.....	95
3.2. Araştırmanın Metodolojisi.....	97
3.2.1. Örneklemin Seçimi.....	101
3.2.2. Veri Toplama Süreci	103
3.2.3. Araştırmanın Kısıtları.....	105
3.3. Veri Analizi ve Bulgular.....	106
3.3.1. Nicel Verilerin Analizi	106
3.3.2. Nitel Verilerin Analizi.....	126

3.4. Bulguların Değerlendirilmesi	138
SONUÇ	148
KAYNAKÇA.....	152
EK	166
ÖZGEÇMİŞ	172

KISALTMALAR

ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
AB	: Avrupa Birliği
ATLAS	: Avrupa Kardiyovasküler Hastalık İstatistikleri
AYM	: Anayasa Mahkemesi
BGT	: Bozulmuş Glukoz Toleransı
BKI	: Beden Kitle İndeksi
BKO	: Bel çevresi ve bel/kalça oranı
DALY	: Engelliliğe Ayarlanmış Yaşam Yılı
DSÖ	: Dünya Sağlık Örgütü
ESC	: Avrupa Kardiyoloji Derneği
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
İKUYU	: İşlev Kaybına Uğramış Yaşam Yılı
İKY	: İnsan Kaynakları
OECD	: Ekonomik Kalkınma ve İş birliği Örgütü
SAYADER	: Sağlık ve Yaşam Derneği
STK	: Sivil Toplum Kuruluşları
SOPHIA	: Gelecekteki Obezite Tedavisinin İyileştirilmesine Yönelik Obez Fenotiplerin Stratifikasyonu
TEKHARF	: Türkiye Erişkinlerde Kalp Hastalığı ve Risk Faktörleri Araştırması
TBSA	: Türkiye Beslenme ve Sağlık Araştırması
TNSA	: Türkiye Nüfus ve Sağlık Araştırması
TOPÇİ	: Türkiye Okul Çağı Çocuklarında Büyümenin İzlenmesi
TURDEP I	: Türkiye Diyabet, Obezite ve Hipertansiyon Epidemiyolojisi Projesi 1
TURDEP II	: Türkiye Diyabet, Obezite ve Hipertansiyon Epidemiyolojisi Projesi 2
TUIK	: Türkiye İstatistik Kurumu
QALY	: Kaliteye Ayarlı Yaşam Yılları
WHO	: Dünya Sağlık Örgütü

TABLO LİSTESİ

Tablo 1: Yetişkinlerde Obezite Sınıflandırması	55
Tablo 2: Türkiye’de Bölgesel Obezite Sıklığı	59
Tablo 3: Hükümetlerin Obezite ile Mücadelede Odaklanması Gereken 6 Temel Alan ve Politikalar	75
Tablo 4: Dünyada ve Türkiye’de Okullarda Uygulanan Beslenme Eğitimi Programları	82
Tablo 5: İşverenlerin Obezite ile Mücadeledeki Yükümlülükleri	88
Tablo 6: Amerika’da Uygulanan İşyeri Uygulamaları	89
Tablo 7: İşçilerin Demografik Özellikleri	107
Tablo 8: İşyeri Özelliklerine İlişkin Veriler	108
Tablo 9: Otomatik Satış Makinelerini Kullanma Verileri	108
Tablo 10: İşe Alınırken En Çok Dikkat Edilen Özellikler	110
Tablo 11: Kilo Yönetimi İçin İşçiler Tarafından En Çok Tercih Edilen Teşvikler.....	111
Tablo 12: İşçilere Göre Obezite ile Mücadele En Etkili Aktörler	112
Tablo 13: İşçilerin Çalıştıkları İş Türü	113
Tablo 14: Cronbach Alfa Katsayısı	116
Tablo 15: İşçilerin Obeziteye ve Obezite ile Mücadelede İşyeri Uygulamalarına Bakışı Frekans Analizleri.....	117
Tablo 16: Normallik Test Sonuçları	119
Tablo 17: Medeni Durum Değişkeni Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları	119
Tablo 18: Yaş Grubunun İşyerinde Sağlıklı Yaşam İçin Sunulan İmkânları Kullanma Durumuna Etkisi.....	120
Tablo 19: Yaş Gruplarının Parasal Teşvik Sonucu Çalışma İsteği Üzerindeki Artışa Etkisi.....	120
Tablo 20: Devletin Obezite ile Mücadele Etmesine Eğitim Değişkenin Etkisi	121
Tablo 21: İş Tecrübesinin İş Yerinde Sağlıklı Yaşama Dair Sunulan İmkânları Kullanmaya Etkisi	121
Tablo 22: İş Tecrübesinin İşyerinde Vakit Geçirmeye Etkisi	122
Tablo 23: Beden Kitle İndeksine Dayalı Parametrik Test Sonuçları.....	122
Tablo 24: İşyerinde Tüketilen Yiyecek ve İçeceklere Beden Kitle İndeksinin Etkisi. 123	
Tablo 25: İş Türüne Göre Beden Kitle İndeksi Dağılımı	123

Tablo 26: Teşvik Tercihine Göre Beden Kitle İndeksi Dağılımı	124
Tablo 27: İş Tecrübesi ve Beden Kitle İndeksi Dağılımı	125
Tablo 28: Çalışma Grubuna Alınan İşçilere Ait Özellikler	128
Tablo 29: Fazla Kilolu Olmaya İlişkin Tanımlar	129
Tablo 30: Fazla Kiloya Dayalı Ayrımcılık	133
Tablo 31: Fazla Kilolu Olmanın Verimliliğe Etkisi	135
Tablo 32: Kilo Yönetiminde Tercih Edilen Teşvikler	136
Tablo 33: Obezite ile Mücadelede En Etkili Aktörler	137

ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 1: Karma Yöntem Çalışmaların Yürütülmesi	3
Şekil 2: Dünya’da Kadınlarda Fazla Kilo ve Obezitenin En Sık Görüldüğü Ülkeler....	56
Şekil 3: Dünya’da Erkeklerde Fazla Kilo ve Obezitenin En Sık Görüldüğü Ülkeler....	56
Şekil 4: Karma Yöntem Çalışmaların Yürütülmesi	100

GRAFİK LİSTESİ

Grafik 1: Kilonun İş Süreçlerindeki Etkisi.....	109
Grafik 2: Fabrika’da Kilo Yönetimi Politikası Mevcudiyeti	111
Grafik 3: Kilo Dayalı Ayrımcılık Algısı	114
Grafik 4: Ayrımcılığa Uğradıklarını Düşünenlerin Ayrımcılığa Uğradığı İş Süreçleri	115
Grafik 5: İş Çevresindeki Obezite Ayrımcılığı Algısı	116

ÖZET

Başlık: Obezite Ayrımcılığı: Çalışanlar Üzerine Bir Örnek Olay İncelemesi

Yazar: Saim Alper AYAS

Danışman: Doç. Dr. Elvan YILDIRIM

Kabul Tarihi: 26/04/2023

Sayfa Sayısı: x (ön kısım) + 166 (ana kısım) + 6 (ek)

Obezite son yıllarda yaygınlaşan bir sağlık bir problemidir. Obezite ile mücadele birçok politika uygulanmaktadır. Obezite ile mücadelede başlıca aktörler: hükümetler, sağlık kuruluşları, sivil toplum kuruluşları, okullar, perakenciler, medya ve işverenlerdir. Kişilerin iş yerlerinde daha çok zaman geçirmesi ve beden kitle indeksinin çalışma verimliliğine olumsuz etkisi dolayısıyla, obezite ile mücadelede işverenlerin uyguladıkları işyeri uygulamaları ön plana çıkmaktadır. Bu tez çalışmasında, fazla kilolu kişilerin işyerinde ayrımcılığa uğrayıp uğramadıkları, obezitenin işçi verimliliğine olan etkisi, işyerinde obeziteyi önlemeye yönelik kilo yönetim programlarından hangi teşviklerin etkili olabileceği ve obezite ile mücadelede işverenlerin etkili bir faktör olarak yer alıp alamayacağı tespit edilmesi amaçlanmıştır. Bu amaca ulaşabilmek için örnek olay analizi yapılmıştır. Örnek olay analiz birimi ağır emek gücünün yoğun olarak kullanıldığı, üretimde metal iş kolu seçilmiştir.

Çalışmada karma yöntem araştırma desenlerinden açıklayıcı ardışık desen yöntemi uygulanmıştır. Nicel çalışmada 526 kişi araştırmaya katılmıştır. Nitel çalışmada aynı örneklem üzerinden seçilen özellikle obez ve morbid obez olarak tanımlanan 15 kişi ile yüz yüze yarı yapılandırılmış mülakat yapılmıştır. Mülakat analizinde çalışanların verdikleri cevaplar ile anket sorularına verilen cevaplar tutarlı olduğu için çalışmanın geçerliliği yüksektir.

Araştırmanın sonuçlarına göre çalışanların işe alım/terfi/işten çıkarma/ücret artışı gibi iş süreçlerinde kiloya dayalı ayrımcılık (obezite ayrımcılığı) yaşamadıkları görülmektedir. Bununla beraber, çalışanların kilolarından ötürü verimlilik kayıpları yaşadıkları ve meydana gelebilecek iş kazalarına daha açık oldukları tespit edilmiştir. Çalışanların işyerinde özellikle sağlıklı yemek sunumunun motivelelerini artırdığı tespit edilmiştir. İşverenler obezite ile mücadele önemli bir aktör olarak görülse de diğer aktörlerle birlikte bakıldığında işverenlerin yeterince etkili bir aktör olarak görülmediği tespit edilmiştir. Çalışanlar için ücretsiz spor salonu üyeliği, tatil ve kaybedilen kilo başına prim en çok tercih edilen ilk üç işyeri uygulaması olarak görülmektedir. Çalışanların işyeri hekimliği tarafından uygulanacak eğitimlere ve kilo yönetim programına katılmaya istekli oldukları görülmüştür. İşverenin işyerinde uygulayacağı kilo yönetim programları ile obezite ile mücadelede etkin bir rol alabileceği gözlemlenmiştir. Çalışanların işyeri uygulamalarına bakış açısını yaş grubu, iş tecrübesi ve eğitim durumu etkilemektedir. Yaş grubu ile ilgili değişkenlere bakıldığında çalışanların 25-34 yaş grubunda olanların diğer yaş grubunda bulunanlara göre kilo kontrolü konusunda parasal teşvikin çalışma isteklerini daha fazla arttıracığı tespit edilmiştir. Yaş grubu değişkeni ile paralel olarak iş tecrübesi 15 yıl ve üzeri olanların iş yerinde sağlıklı yaşam için sunulan olanakları daha az kullandığı tespit edilmiştir. Eğitim durumu değişkeni ile yapılan analiz sonuçlarına göre eğitim durumu arttıkça devletin obezite ile etkili mücadele ettiğine yönelik algının azaldığı tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Obezite Ayrımcılığı, Obezite ile Mücadele, İşyeri Uygulaması

ABSTRACT

Title of Thesis: Obesity Discrimination: A Case Study on Workers

Author of Thesis: Saim Alper AYAS

Supervisor: Assoc. Prof. Elvan YILDIRIM

Accepted Date: 26 /04/2023

Number of Pages: x (pre text) + 166
(main body) + 6 (add)

Obesity is a health problem becoming widespread in recent years. Many policies are applied in the fight against obesity. Leading actors in the fight against obesity are governments, health institutions, non-governmental organisations, schools, retailers and employers. Workplace practices brought to life by employers are particularly significant due to the amount of time people spend at workplaces and the impact of body mass index on work efficiency. The goal of this study is to detect whether overweight individuals are exposed to discrimination at workplaces, identify the impact of obesity on worker efficiency, determine which weight management program might be supported to prevent obesity at workplaces and find out whether employers might function as an effective factor in the fight against obesity. A sample case study was carried out to achieve the goal of this study. Metal industry, a labour-incentive branch, was selected for the case study.

Sequential explanatory pattern, one of the mixed method research patterns, was applied in the study. 526 people took part in the quantitative study. In the qualitative study, semi-structured face to face interviews were carried out with 15 people selected from the same sample and particularly defined as obese and morbid obese. Study validity is high as the responses of workers in the interview analysis are consistent with the responses given to the survey questions.

Study results indicate that employees are not exposed to weight-based discrimination (obesity discrimination) in work processes such as recruitment, promotion, dismissal and income rise. On the other hand, workers experience efficiency loss due to their weight and are more vulnerable to work-related accidents. It was also concluded that workers were more motivated by particularly healthy food. Although employers are seen as an important actor in the fight against obesity, they are not seen that important when compared to other actors. The most preferred three workplace practices are free gym membership, holiday and bonus for each weight loss. It was observed that workers were willing to participate in trainings and weight loss programs given by workplace physicians. It was also seen that employers might play an active role in the fight against obesity with the weight management programs in the workplace. Workers' attitude to workplace practices are affected by their age, professional experience and educational status. In the context of age group variable, it was observed that monetary incentive to lose weight would motivate workers at the 25-34 age group to work more than other groups. Similar to the age group variable, it was observed that workers with 15 years or longer experience used less workplace facilities for a healthier life. According to the analysis results for educational status variable; as educational status increases, there is a decrease in the perception that the state fights effectively with obesity.

Keywords: Obesity Discrimination, Fight Against Obesity, Workplace Practices.

GİRİŞ

Araştırmanın Konusu

Ayrımcılık, bir toplumda belirli bir gruba ya da bireye cinsiyet, ırk, din, yaş, dil, siyasi görüş, engellilik gibi kişisel ve fiziksel özelliklerinden dolayı önyargılı davranma biçimi şeklinde ortaya çıkan, haksız eylemlerin tümü için ifade edilmektedir. Ayrımcılık ırkı, dini, ten rengi, cinsiyeti, fiziksel görünümü gibi hususlara göre farklılaştırılabilen belirli bir grup insan için fırsat veya eşit hakların reddedilmesidir. Ayrımcılık, pozitif ya da negatif yönde olabilir. Pozitif ayrımcılık; sosyal, ekonomik ve politik yaşam alanında kişilere ve gruplara sahip oldukları vasıflar (cinsiyet, yaş, ırk, din, dil, siyasi görüş, özürllük gibi kişisel ve fiziksel özellik gibi) nedeni ile ayrımcılığa uğrayan ve bu nedenle birtakım haklara erişemeyen ya da kısıtlı erişenler lehine, dışlanmışlıklarını en aza indirmek ve uzun dönemde engellemek için ortaya konulan yasal politika ve uygulamalar olarak ifade edilmektedir. Negatif ayrımcılık: sosyal, ekonomik ve politik yaşam alanında kişilere ve gruplara sahip oldukları bir özellikten dolayı diğerlerine olduğundan daha farklı muamele etmek, haksızlığa uğratılmak ve eşitsiz muamele görmektir.

Çalışmak, hayatın bir parçası olması sebebiyle kişiler yaptıkları iş yüzünden veya çalıştıkları ortamdaki kaynaklanan sorunlar ile karşılaşabilmektedirler. Yaşamak nasıl temel bir insanlık hakkı ise, güvenli ve sağlıklı bir ortamda çalışmak da bir insanlık hakkıdır. Sağlıklı ve güvenli çalışma ortamı ve güvenli bir istihdam çalışanlar arasında önemlidir. Kişinin sağlığı çalışma ortamını, çalışma ortamı da kişinin sağlığını etkileyebilmektedir. Çalışma yaşamında kalitenin artırılması, üretimdeki verimli artış ile kendini gösterecektir.

İşyerlerinde ırk, etnik köken, cinsiyet, cinsel yönelim, inanç, yaş, engellilere karşı, siyasi görüş ve obezite ayrımcılığı gibi farklı biçimlerde görülen ayrımcılık çeşitleri mevcuttur. Hâlihazırda bilinen ve kabul edilen ayrımcılıkların önüne geçilmesi için tasarlanmış pek çok farklı yasa ve uygulamalar olsa da fark edilmeyen bazı ayrımcılık durumları da vardır. Obezite ayrımcılığı bu bağlamda toplumda ve işyerlerinde görülen ayrımcılık sorunlarından birisidir. Mevcut ayrımcılık yasaları obezite ayrımcılığını içermediğinden, birçok obez insanın düzenli olarak bu ayrımcılığa maruz kaldığı görülmektedir.

Son yıllarda tüm ülkelerde yaygınlaşan obezite bir halk sağlığı problemidir. Birçok sağlık problemine yol açan obezitenin ciddi ekonomik yükleri de bulunmaktadır. Ekonomide

verimlilik kaybına yol açan obezitenin işçilerin çalışma verimlerini önemli derece etkilediği görülmektedir. Obezite ile mücadelede hükümet, sağlık kuruluşları, eğitim kuruluşları olan okullar, sivil toplum kuruluşları, medya ve işverenler gibi birçok aktör bulunmaktadır. İşyerlerinde kişilerin kiloları dolayısıyla işe alımda, terfi, ücret artışı gibi birçok süreçte ayrımcılığa uğramasına obezite ayrımcılığı denilmektedir. İşyerlerinde hem obezite ayrımcılığının önlenmesi hem de kişilerin en çok zamanını iş yerlerinde geçirdikleri için işyerlerinde obezite ile mücadele etme uygulamalarının popülerlik kazandığı görülmektedir. Kişilere sağlıklı yiyecek içecek sunumu, kişilerin iş yerlerinde kilo yönetimlerinin sağlanması, beden kitle indeksini düşürmek amacıyla kaybedilen kilo başına prim, tatil çeşitli hediyeler gibi birçok destek sağlanmaktadır.

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı işyerinde işçilerin obeziteye dayalı ayrımcı bir muameleye uğrayıp uğramadıklarının incelenmesi ve obeziteyi önlemeye yönelik işyerinde işçileri teşvik edecek uygulamaların tespit edilmesidir. Bu doğrultuda araştırma soruları;

- Çalışanların obeziteye bakış açıları nasıldır?
- İşe alımda/terfi/işten çıkarma gibi durumlarda işçiler/çalışanlar obezite ayrımcılığına uğruyorlar mı?
- İşyerinde çalışanlara sağlıklı yiyecek ve egzersiz alanı sunumu mevcut mu?
- Çalışanların beden kitle indeksi verimliliği etkiliyor mu?
- Obeziteyi önlemeye yönelik ve çalışanların iş verimliliğini arttıracak bir işyeri uygulaması mevcut mu?
- İşyerinde obeziteyi önlemeye yönelik hangi tür teşvikler ve uygulamalar başarı sağlayabilir?
- İşyerinde obezite ile mücadelede hangi aktörler etkilidir?
- Demografik faktörler çalışanların işyeri uygulamalarına bakış açılarını etkiliyor mu?

Araştırmanın Önemi

Türkiye’de son yıllarda obezite oranlarının yükseliş göstermesi ve çalışanların zamanlarının büyük kısmını işyerinde geçirmeleri sebebiyle obeziteye yönelik işyeri

uygulamaları önemli hale gelmektedir. İşyerlerinde obezite ile aktif mücadelede edilmesi, ekonomik maliyetler içerisinde yüksek bir yer kaplayan dolaylı maliyetler kalemini en aza indirmede ve verimlilik kayıplarını düşürmede etkilidir. Türkiye’de işyerlerinde obeziteyi önlemeye yönelik kurumsal bir politikanın hali hazırda oluşturulmamış olması konunun önemini artırarak sonraki araştırmalara temel oluşturabilecektir. Bu noktada hangi teşviklerin işçileri, kilo yönetimi konusunda motive ettiğinin tespit edilmesi sonraki dönemlerde oluşturulabilecek politikalara bir örnek teşkil edebilecek olması çalışmayı önemli kılmaktadır.

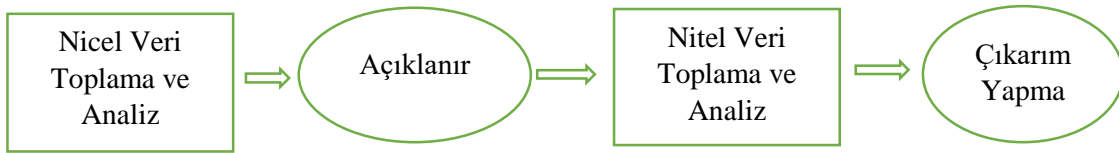
Araştırmanın Yöntemi

Obezite ayrımcılığı ve obezite ile mücadelede işveren uygulamaları rolünün tespit edilmesini amaçlayan bu örnek olay çalışmasında bütüncül tek durum deseni kullanılarak tek bir örgüt üzerinde derinlemesine keşifsel bir analiz yapılmıştır.

Çalışmamızda karma yöntem araştırma desenlerinden açıklayıcı ardışık desen yöntemi uygulanmıştır. Bu yöntem araştırma problemlerine hem verinin toplanması hem de analizi için nicel veri toplama yöntemi ile başlayıp sonrasında nicel verilerin sonuçlarını açıklamak için nitel çalışmaların yürütülmesi ile devam edilmesidir.

1. Aşama

2. Aşama



Şekil 1: Karma Yöntem Çalışmaların Yürütülmesi

Kaynak: Creswell vd., 2003.

Bu araştırma deseni yürütülürken ilk önce nicel veri toplanıp analiz edilir. İkinci aşamada nitel araştırma yönteminde hangi sonuçlar üzerinde derinsel bir araştırma keşfinin yapılacağı ve nitel yöntem katılımcılarına hangi soruların sorulacağını tespit etmek için nicel analiz sonuçları incelenir. Üçüncü aşamada nicel veri sonuçlarının açıklanması için nitel veri toplanıp analiz edilir. Son aşamada nitel sonuçların nicel sonuçları açıklamaya nasıl destek olduğuna dair çıkarımlarda bulunur. Bu araştırma deseni gücünü, birbiri üzerine inşa edilen kolaylıkla anlaşılabilir ve birbirlerinden kolayca ayırt edilebilen iki farklı aşamadan almaktadır. Bu bağlamda araştırmamızda öncelikle işçilerden nicel

veriler toplanmış ve analiz edilmiş daha sonra işyeri yöneticisi ile yarı yapılandırılmış bir mülakat gerçekleştirilmiş ve elde edilen veriler ışığında nitel sorular oluşturulmuştur. Elde edilen veriler ışığında genel olarak çıkarımlarda bulunulmuştur.

İşçi verimliliğini etkileyen ağır emek gücünün kullanıldığı sektör metal sektörüdür. Metal sektöründe önemli faaliyetleri bulunan Parsan Makine Parçaları Sanayi A.Ş. örnek olayın analiz birimidir.

BÖLÜM 1: AYRIMCILIK VE OBEZİTE

Her türlü sosyal gruplar veya o grubu temsil eden kişiler farklı zaman ve biçimlerde ötekileştirmeye maruz kalabilmektedir. Kişinin ya da grubun çoğunluktan farklı bir özelliğe sahip olması o kişi ya da grubun ötekileştirilmesi için genellikle yeterli olabilmektedir. Ötekileştirme süreci farklı olanı kavramak, empati oluşturabilmek ve uyumlu bir sosyal hayat oluşturmanın önündeki engellerden birisidir (Sağlam ve Yaşar, 2017: 1). Dünyada insanlar her zaman ayrımcılık sorunu ile karşılaşmışlardır. Ayrımcılık tarih boyunca en çok tartışılan konulardan biridir. Tüm ülkelerde, farklı insan gruplarını etkileyen en az bir tür ayrımcılık olması muhtemeldir.

Ayrımcılığın tanımı, dini, ten rengi veya cinsiyeti gibi hususlara göre farklılaştırılabilen belirli bir grup insan için fırsat veya eşit hakların reddedilmesidir. Ayrımcılık, önyargı ve stereotip (klişe) gibi diğer terimlerle karıştırılabilir. Stereotipler, belirli ırksal veya kültürel gruplarla ilgili olarak, sahip olunan görüntülerin yanlış veya doğru olup olmadığına dikkat etmeksizin, zihnimizde tutulan görüntülerdir. Stereotiplerden yola çıkmak önyargıdır. Önyargılı tutum, önyargılı kişi veya gruba ilgili klişelerin doğru olduğu temelinde bir kişiye, iyi veya kötü, önyargılı yaklaştığımızda ortaya çıkar. Ayrımcılık, yukarıda bahsedilen terimlerin birleşimidir, ancak fiilen haksız muamele ile hareket etmeyi, eylemi kişi veya gruba yönlendirmeyi içerir. Önyargı ve ayrımcılık sadece ırksal olarak oluşmaz, cinsiyet, dış görünüm, din, kültür ve coğrafi geçmiş arasında da bulunabilir.

Etnik köken, cinsel yönelim, yaş, din, kilo, engellilik ve cinsel tacize dayalı ırk ve cinsiyet gibi daha tanıdık biçimlerin yanı sıra birçok ayrımcılık biçimi vardır. Bahsedilen nitelendirme, bir kişinin yasaklanmış bir gerekçeye dayanarak doğrudan olumsuz muameleye maruz kaldığı durumlar, doğrudan ayrımcılık durumunu ifade eder. Obeziteyi bir ayrımcılık hali olarak ifade edildiğinde bu kişilerin dolaylı veya doğrudan birçok yolla ayrımcılığa maruz kaldıkları görülebilmektedir.

Ayrımcılık, modern bir toplumun en temel değerlerine aykırıdır. Aslında, eşitlik sağlamak amacıyla cinsiyet, etnik köken ve zenginlik gibi keyfi hiyerarşilerin ve tercihlerin ortadan kaldırıldığı bir toplum fikrine dayanan demokrasiye yönelik bir tehdittir. Demokrasi herkesin değerini ve eşit haklarını tanır, bu sayede eşitlik aynı zamanda insan haklarının temel taşı olan ayrımcılığı yasaklar.

Ayrımcılık sadece toplum için değil, mağdurun eşit değerinin doğrudan inkâr edilmesi gibi olumsuz bir muameleye maruz kalan birey için de bir tehdit oluşturmaktadır. Bir kişinin kimliğinin ihlalidir. Ayrımcılığın sonuçları, yabancılaştırma, dışlanma, radikalleşme ve psikolojik iyi oluşun azalmasıyla nedensel bir bağlantı olan suçun ciddiyeti ile eşleşir. Bu nedenle ayrımcılık yanlıştır çünkü bencildir/benciliktir. Ayrımcılık bugün dünyanın her yerinde birçok nedenden dolayı yaşanabiliyor. Ayrımcılık birçok soruna neden olabilir. İnsanlar ve gruplar içinde daha fazla gerginliğe ve kavgaya yol açabilir. Hükümet bundan kaçınmak için yasalar oluşturmalı ve bazı kuruluşlar için, programlar veya uygulamalar getirmelidir.

1.1. Obezite ve Beden Olgusu

Obezite yaygın olarak son zamanların en ciddi halk sağlığı sorunlarından biri olarak kabul edilmektedir, sadece sağlık bakım maliyetlerini ve hastalık riskini artırmakla kalmamakta, aynı zamanda bireyleri obezite ile ciddi psikolojik sonuçlarla karşı karşıya bırakmaktadır (Friedman ve Brownell, 1995). Benlik saygısı ve duygusal esenliğin yanı sıra beden olgusu, obeziteden olumsuz etkilendiğine inanılan bir kavramdır.

Çağdaş kültür, obez kişileri damgalar, bu da onların kendileri hakkındaki olumsuz bilgileri içselleştirme olasılıklarını artırır ve obez kişilerin fiziksel görünüşleri hakkında psikolojik olarak rahatsız hissetmelerine neden olabilir. O halde obezite, yeme bozukluklarının patogenezinde önemli bir rol oynayan olumsuz bir beden olgusuyla ilgili bir sıkıntı kaynağıdır. Beden olgusu, benlik olgusunun bir unsurudur ve psikolojik esenlik büyük ölçüde buna bağlıdır (Makara-Studzinska ve Zaborska, 2009). Beden olgusunu anlamak, obez olmanın sosyal ve psikolojik deneyimini, psikolojik sorunlarını ve tıbbi sonuçlarını belirlemek ve aynı zamanda bakım sağlamak için önemlidir.

Beden olgusu çok boyutlu bir yapıdır ve kişinin kendi bedeni ve görünümü ile ilgili duygu, düşünce ve davranışları dahil olmak üzere algı ve tutumlarını ifade eder. Beden olgusunun bu bilişsel-davranışçı modeline göre, kişilik ve fiziksel özelliklerin yanı sıra kişilerarası özellikler ve kültürel sosyalleşme, bireylerin beden olgularına ne kadar bağlı oldukları ve onu nasıl değerlendirdikleri konusunda rol oynar. Tutumsal beden olgusunun bir yönü, beden tatmini veya beden tatminsizliği olarak adlandırılır. Bir bireyin vücuduna karşı olumlu veya olumsuz bir saygı duyma derecesinin öznel değerlendirmesini tanımlar. Mevcut Batı toplumları narinliği idealize etme eğilimindedir ve medyanın ideal kadın

veya erkek vücudunu betimlemesinin, bireylerin fiziksel görünümelerini değerlendirme ve deneyimleme biçimleri üzerinde büyük etkisi olduğu varsayılmaktadır. Bu idealler genellikle güçlü iradeli olmakla ve kişinin kendi vücudunu kontrol etmesiyle ilişkilendirilir ve bu ideale uyum sağlayamayan bireyler önemli bir damgalanma ile karşı karşıya kalır. Kadınlarda odak zayıf olmaya odaklanırken, erkeklerin de orta derecede kaslı olması beklenir (Weinberger vd., 2016).

Aşırı kilolu olmakla ilgili olumsuz mesajlar acımasızdır. Bu, medyada, okullar ve iş dünyası gibi kurumlarda ve günlük söylemde belirgin olan güçlü bir obezite karşıtı önyargıyı yansıtıyor. Bu önyargı, damgalama ve ayrımcılıkla sonuçlanmaktadır (Puhl ve Brownell, 2013). Bir örnek olarak, popüler televizyon programlarındaki aşırı kilolu ve kilolu olmayan karakterlerin analizi, kilolu karakterlerin daha çok şaka konusu olduğunu, lider olarak ve romantik ilişkilerde tasvir edilme olasılıklarının daha düşük olduğunu ve daha çok yemek yiyormuş gibi gösterildiği aşıkardır. (Greenberg vd., 2003).

Kilo karşıtı önyargının neden bu kadar güçlü ve yaygın olduğunu açıklamak için araştırma ve teorik çalışmalar yapılmıştır. Crandall ve meslektaşları tarafından geliştirilen ilişkilendirme teorisi, şu anda en iyi desteklenen açıklamadır. Bu çalışma nedensellik ve kontrol edilebilirliği vurgular. İnsanlar damgalanmış bir gruba ait bir bireyle karşılaştıklarında, damgalanmanın nedenini ararlar. Damgalanmış özelliğin kişisel kontrol altında olduğu düşünülürse, suçlama atanır, önyargı makul görünür ve ayrımcılık haklı çıkar. Obezite durumunda, bireyler oldukça damgalanmış bir duruma sahiptir ve bundan sorumlu oldukları düşünülmektedir. Kişilik açıklamaları daha sonra ortaya çıkar; obez insanların zayıf iradeli, tembel, özensiz, beceriksiz, duygusal olarak dengesiz ve hatta insan olarak kusurlu oldukları düşünülmektedir (Crandall vd.,2001).

Ruh hali, benlik saygısı ve beden olgusu gibi psikolojik sorunlar üzerindeki etkilerin ötesinde, önyargı doğrudan ayrımcılığa neden olabilir. Eğitimde, istihdamda ve sağlık hizmetlerinde ve muhtemelen jüri seçimi ve insanların evlat edinmelerine izin verilip verilmeyeceği gibi konularda aşırı kilolu olmanın çok gerçek dezavantajları vardır (Puhl ve Brownell, 2013). Birlikte ele alındığında, damgalama ve doğrudan ayrımcılığın aşırı kilolu bireylerin sağlığı ve psikolojik refahı üzerinde büyük bir etkisi olabilir. Psikolojik iyi oluşun kilit alanlarından biri beden olgusudur. Obezite derecesi arttıkça vücut memnuniyetsizliğinin artacağını varsaymak mantıklı görünmektedir. Bazı kanıtlar bu

görüŖü desteklemektedir. Örneğin, üç farklı BKİ grubundaki (30-34, 35-39 ve ≥ 40) obez kadınların vücut memnuniyetsizliğinin en düşükten en yükseğe doğru kötüleŖtiđi tespit edilmiŖtir (Schwartz ve Brownell, 2004).

AraŖtırmalar, yeme bozukluğu davranıŖlarının aŖırı kilolu ve obez erkek ve kadınlarda daha yaygın olduğunu göstermektedir. Daha spesifik olarak, aŖırı yemenin hem obezite için bir risk faktörü ve obezitenin bir sonucu olduğu bulunmuŖtur. Bu durum fazla kilolu bireylerin kilo vermek için diyet yapmaları gerektiği yanılığından kaynaklanabilir. Ayrıca, obez bireylerin düzensiz yemek için yüksek bir risk gösterdiği için ve eğer onlara diyet karŖıtı mesajlar verilmezse, sağlıklı kilo kontrolü davranıŖlarından ziyade düzensiz yemeye katılmaya devam etmelerinin muhtemel olduğunu açıklıyorlar. Ayrıca vücutlarından memnun olmayan bireylerin daha yüksek düzeyde sağlıksız yeme davranıŖları (örn. aŖırı yeme) sergilediklerini ve sağlıklı davranıŖlarda bulunma (fiziksel aktivite ve meyve ve sebze tüketimi) olasılıklarının daha düşük olduğunu bulmuŖlardır. AŖırı kilolu/obez gençlerin yüksek düzeyde vücut memnuniyetsizliği gösterdiği göz önüne alındığında, bu bulgular özellikle endiŖe vericidir (Harriger ve Thompson, 2012).

Puhl ve Latner (2007), kilo damgalama ve alay etmenin, fazla kilo ve obezite ile ilgili beden olgusu bağıntılarının çoğuna katkıda bulunduğunu veya bunlardan sorumlu olduğunu iddia etmektedir. Ağırlık damgalaması, öncelikle ağırlık sınıfı temelinde önyargıya ve reddedilmeye yol açabilir. Özellikle çocuklar, damgalamanın sosyal sonuçlarıyla ilgili toplumsal baskılara karŖı hassastırlar. AraŖtırmalar, aŖırı kilolu ve obez çocukların toplumsal damgalanma yaŖama olasılıklarının önemli ölçüde daha yüksek olduğunu göstermektedir (Puhl ve Latner, 2007).

Ağırlığa dayalı damgalamayı 'aŖırı kilolu veya obez oldukları için çocuklara ve ergenlere karŖı kliŖeler, reddetme ve önyargı yoluyla ortaya çıkan ağırlıkla ilgili olumsuz tutumlar ve inançlar' olarak tanımlanmıŖtır (Berg, 2004:558). AŖırı kilolu bireylere yönelik bu damgalama yaŖamın erken dönemlerinde baŖlar. AraŖtırmalar, 3 yaŖından küçük çocukların fazla kilolu bireylere yönelik olumsuz sıfatlar ve zayıf veya ortalama büyüklükteki bireylere yönelik olumlu sıfatlar atfetme olasılıklarının önemli ölçüde daha yüksek olduğunu göstermektedir. Fazla kilolu/obez bireylerin damgalanması, akranları istenmeyen veya farklı görmeleri sonucunda sosyal olarak dıŖlanma olarak tanımlanan sosyal marjinalleŖmeye de yol açabilmektedir. AŖırı kilolu ergen kadınlarla yapılan nitel

görüşmelerin, aşırı kilolu ergenlerin normal kilolu akranlarından farklı muamele gördüklerini bildirdiğini göstermiştir. Damgalama ve sosyal marjinalleştirmeye ek olarak, aşırı kilolu ve obez gençler de kiloyla ilgili alay ve zorbalık için artan bir risk altındadır. Vücut ağırlığıyla ilgili alay etme, vücut imajından memnuniyetsizlik, yeme bozukluğu davranışları, düşük benlik saygısı ve depresyon ve intihar düşüncesi gibi olumsuz psikolojik sonuçlarla ilişkilendirilmiştir. Obezite prevalansının son yıllarda önemli ölçüde arttığı göz önüne alındığında ağırlık damgalamasının ve ardından gelen sonuçların da yoğunlaşmış olması muhtemeldir (Harriger ve Thompson, 2012).

1.2. Eşitlik Kavramı ve Ayrımcılık Yasağı

Eşitlikle ilgili temel düşünce tüm insanların ahlaki değerleri bakımından eşit olduklarıdır. İnsanlara sırf insan olduklarından ötürü eşit muamele edilmesi adaletin en temel ve vazgeçilmez unsuru olarak ifade edilmektedir. İnsanların eşit olabilmeleri, tüm toplumun tek bir kişi sayılmasını ve hiçbir kişinin birden fazla sayılmamasını gerektirmektedir. Gözetilen haklı bir sebep olmadıkça, insanlar adaletin bir gereği olarak eşit bir şekilde davranış görmeyi hak ederler. İnsanlara eşit davranılması ilkesi gereğince, herkesin haklarını gözetip ve onlara saygı göstermek arasında yakın bir ilişki vardır (Erdoğan, 2008: 13).

Ayrımcılık, bir toplumda belirli bir gruba ya da bireye cinsiyet, ırk, din, yaş, dil, siyasi görüş, engellilik gibi kişisel ve fiziksel özelliklerinden dolayı önyargılı davranma biçimi şeklinde ortaya çıkan, haksız eylemlerin tümü için ifade edilmektedir (Ataöv, 1996:1; Demir ve Acar, 2002: 54).

Eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı, genellikle birlikte veya aynı şeyi ifade etmek üzere kullanılmaktadır. Bu ilkelerin benzer ya da farklı olduğu konusunda görüş farklılıkları, eşitlik ilkesine yüklenen anlam farklılığından kaynaklanmaktadır. Bunların benzer ve aynı olduğunu savunan görüşe göre, ayrımcılık yapılmadığı sürece eşitlik mevcuttur. Maddi eşitlik olarak tanımlanan bu eşitlik anlayışı, herkesin tüm veri şartlarıyla eşit olduğu varsayımından hareket etmekte ve ayrımcılık yapılmadığı sürece, mevcut durumun eşitliğin korunması için yeterli olacağına inanmaktadırlar. Veriye dayanan bir eşitlik varsayımından yola çıkan düşüncede ayrımcılığın yasaklanması zorunlu olmakla birlikte, eşitsizlikleri ortadan kaldırmak için özel önlemler alma yoluna gitmemektedir. Maddi eşitlik anlayışı, eşitliğin asgari ölçüsünü “kanun önünde eşitlik” ve “kanunların

eşit koruma öngörmesi” biçiminde ifade etmektedir ki bu yaklaşım gerçek eşitliğin sağlanması açısından yetersiz kalmaktadır. Maddi eşitlik anlayışına göre doğrudan ayrımcılığın yasaklanması yeterli olmaktadır. Görme ile ilgili problem yaşayan engelli bir kişinin yükseköğrenime kabul edilmesi, maddi eşitlik anlayışı açısından yeterli olmasına rağmen, eğitimin bu kişilerin özelliklerine göre düzenlenmemiş olması veya eğitim materyallerine ulaşamaması durumunda eğitimde bir fırsat eşitliğinden söz etmek mümkün olmayacaktır.

Eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı kavramlarının farklı olduğunu savunan görüş maddi eşitliği tek başına yeterli görmeyip nispi (duruma göre değişen) eşitlik kavramına değinmektedirler. Nispi eşitlik anlayışına göre, eşitlik ile aynılığın benzer şeyler olmadığı, eşitliğin farklılıkları göz ardı etmek yerine, onları gözetmekle sağlanabileceği ifade edilmektedir. Eşitliğin sadece doğrudan ayrımcılığın önlenmesiyle mümkün olamayacağını, eşitliği sağlamakla yükümlü olan ülkelerin aynı zamanda ayrımcılığın dolaylı biçimlerini önlemeleri ve eşitliği sağlamak üzere başkaca önlemler de almaları gerekmektedir (Gül ve Karan, 2011: 4-8).

İnsan Hakları Evrensel Beyannamesinin birinci maddesi “Bütün insanlar hür, onur ve haklar bakımından eşit doğarlar. Akıl ve vicdana sahiptirler, birbirlerine karşı kardeşlik anlayışıyla davranmalıdırlar.” dedikten sonra ikinci maddesinde “Herkes, ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasal veya başka bir görüş, ulusal veya sosyal köken, mülkiyet, doğuş veya herhangi başka bir ayırım gözetmeksizin bu bildirme ile ilan olunan bütün haklardan ve bütün özgürlüklerden yararlanabilir” denilmektedir. Ayrıca, “İster bağımsız olsun ister vesayet altında veya özerk olmayan ya da başka bir egemenlik kısıtlamasına bağlı ülke yurttaşı olsun, bir kimse hakkında, uyruğunda bulunduğu devlet veya ülkenin siyasal, hukuksal veya uluslararası statüsü bakımından hiçbir ayırım gözetilmeyecektir” diyerek öncelikle eşitlik ilkesini ortaya koymakta sonrasında ise ayrımcılık yasağına değinmektedir. İnsanların kişilik ve haklar bakımından eşit kabul edilmesi, kişi güvenliği, hukuki kişiliğin tanınması, haksız muameleye maruz kalmama, temel mülkiyet gibi çeşitli hak ve özgürlükleri beraberinde getirmekte, ayrımcılık yasağı da bu özgürlüklerin serbestçe kullanılabilmesi için gerekli zemini oluşturmaktadır. Ayrımcılık yasağı, yasalar önünde eşitlik ve hiçbir ayırım gözetilmeksizin kanunlarca eşit derecede koruma, insan haklarının korunmasıyla ilgili temel ve genel kurallardır (Uyar, 2006: 40).

Avrupa İnsan Hakları sözleşmesinin 11. maddesi: “Hak ve özgürlüklerden yararlanılırken, cinsiyet, ırk, renk, dil, din, siyasal ve diğer kanaatler, ulusal veya sosyal köken, ulusal bir azınlığa mensupluk, servet, doğum veya herhangi başka bir durum bakımından ayrımcılık yapılmayacaktır” diyerek ayrımcılığın meydana gelebileceği alanları saymakla birlikte, bunlara bir sınırlandırma getirmemiş hatta başka durumların da (yaş, cinsel yönelim, engellilik, obezite vb) ayrımcılık yasağına girebileceğini belirtmiştir. Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi’ne (AİHM) göre yapılan bir muameledeki farklılık, nesnel ve makul bir haklılığa sahip değilse, yani meşru bir amaç gözetmiyorsa veya kullanılan yöntem ile gerçekleştirilmek istenen yöntem orantılı değilse, söz konusu durum ayrımcılıktır diyerek bir tanımlamada bulunmuştur (Karan, 2015: 238).

Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının 10. maddesi, “Kanun Önünde Eşitlik” başlığı altında, “Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir. Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür. Bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz. Hiçbir kişiye, aileye, zümreye veya sınıfa imtiyaz tanınmaz” diyerek hem ayrımcılık biçimlerini tanımlamış hem de ayrımcılığı yasaklamıştır. Birinci fıkrasında yer alan “*herkes*” ibaresi ile eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağının potansiyel kapsamına sınırlandırılma getirilmemiştir. Ayrıca aynı fıkroda, “*benzeri sebepler*” ile ayrımcılık yapılamayacağı esası getirilmiş ve ayrımcılık temellerinin sadece bu maddede sayılanlarla sınırlı kalmadığı ifade edilmiş ve ayırım yapılamayacak konular da genişletilmiştir. Son fıkrasında yer alan “*Devlet organları ve idare makamları bütün işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmek zorundadırlar*” hükmü gereğince, yasama, yürütme ve yargı organları ve idari makamların eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağına uygun hareket etmeleri gerektiğini ifade etmektedir (AYM, B. No: 2014/256).

Ayrımcılık, pozitif ya da negatif yönde olabilir. Ancak, ayrımcılık denildiği zaman genelde negatif yönde ayrımcılık anlaşılmaktadır. Pozitif ayrımcılık; sosyal, ekonomik ve politik yaşam alanında kişilere ve gruplara sahip oldukları vasıflar (cinsiyet, yaş, ırk, din, dil, siyasi görüş, özürllülük gibi kişisel ve fiziksel özellik) nedeniyle ayrımcılığa uğrayan ve bu nedenle birtakım haklara erişemeyen ya da kısıtlı erişenler lehine, dışlanmışlıklarını en aza indirmek ve uzun dönemde engellemek için ortaya konulan yasal politika ve uygulamalar olarak ifade edilmektedir (Şahyar Akdemir, 2014: 892).

Negatif ayrımcılık: sosyal, ekonomik ve politik yaşam alanında kişilere ve gruplara sahip oldukları bir özelliğten dolayı diğerlerine olduğundan daha farklı muamele etmek, haksızlığa uğratılmak ve eşitsiz muamele görmektir (Yayla, 2015: 44). Negatif ayrımcılık aleyhte yapılan muamele anlamına gelirken, pozitif ayrımcılık lehte yapılan muameleleri ifade etmektedir. Aynı işi yapmalarına rağmen kadın çalışana erkek çalışana göre daha düşük ücret vermek, kadın çalışanlar bakımından negatif ayrımcılıkken, elliden fazla işçi çalıştıran işyerlerinde engelli işçi çalıştırma zorunluluğu getiren kota uygulamaları pozitif ayrımcılığa örnek olarak gösterilebilir.

Ayrımcılık bireysel, kurumsal ve yapısal ayrımcılık biçiminde ortaya çıkabilir. Bireysel ayrımcılık, belli bir grubun üyesi olarak ferdin diğer bir grubun üyesine karşı bilinçli olarak göstermiş olduğu ayırıcı eylemler veya olumsuz etki meydana getiren davranışlardır. Kurumsal ayrımcılık, toplumda egemen grup tarafından meydana getirilen kurum politikalarını ve bu kurumları denetleyen, kurumların politikalarını yöneten kişilerin haksız davranışlarını tanımlamaktadır. Egemen grup tarafından oluşturulan bu politikalar, bilinçli olarak azınlıktaki grupları ayıran ve dışlayan özellikler taşımaktadır. Yapısal ayrımcılık türü ise toplumda hâkim olan kurumların ilk bakışta tarafsız gibi olan ancak azınlıkta olan gruba yönelik farklı ve olumsuz etkileri olan politikaları ve bu politikaları uygulayan ve kontrol eden şahısların davranışlarını tanımlamak için kullanılmaktadır (Pincus, 1996: 186-194).

1.2.1. Ayrımcılık Kategorileri

Ayrımcılık yasağının; doğrudan ayrımcılık, dolaylı ayrımcılık, makul düzenleme eksikliği, taciz gibi farklı biçimleri söz konusudur ancak genelde ilk ikisi anayasal düzenlemelerde yer edinmiştir.

Çoklu ayrımcılık veya kesişen ayrımcılık olarak da ifade edilen çoklu temelde ayrımcılık, bir kişi ya da grubun bir temelde ayrımcılık yasaklarından birçoğuna birden maruz kalma veya farklı alanlarda farklı ayrımcı tutumlarla karşılaşma durumu olarak ifade edilebilir (Gül ve Karan, 2011: 25). Örnek olarak bir kişinin hem siyah hem kadın hem de obez olması nedeniyle işe alınmaması çoklu temelde ayrımcılık olarak gösterilebilir.

1.2.1.1. Doğrudan Ayrımcılık

Doğrudan ayrımcılık, kişilerin ya da belirli grupların sahip olduğu cinsiyet, dil, ırk, din, yaş, siyasi görüş, engellilik, kişisel ve fiziksel özellik gibi yapılarla bağlı olarak farklı muameleye tutulması ve dezavantajlı duruma getirilmesi biçiminde ortaya çıkar (Yücel, 2015: 29). Örneğin kadınların ücretlerinde aleyhte fark olması ya da bir roman vatandaşın bir yere girişinin engellenmesidir (Erdoğan, 2013: 36). Doğrudan ayrımcılık, iki farklı unsuru içermektedir. Birincisi, ayrımcılık aynı veya benzer özelliklerde olan kişilerin ve grupların arasında meydana gelebileceği için bunlar arasında konumlar karşılaştırılarak farklı muamelelerin tespit edilmesi gerekmektedir. İkinci olarak ise kişi ve grupların aynı konumda olduklarını tespit ettikten sonra farklı muameleyi meşru kılan bir amacın var olup olmadığının değerlendirilmesi yapılmalıdır (Gül ve Karan, 2011: 18).

Doğrudan ayrımcılık, bir kişinin, benzer bir durumdaki başka bir kişiye göre daha az olumlu muamele görenek dezavantajlı duruma gelmesidir. Dezavantaj, ayrımcılık temelinden bir olay ile ilgili olmalıdır. Birinin eylemi, kararı veya davranışının bir başkası için olumsuz bir sonucu varsa bir dezavantaj oluşur. Bu, kişinin daha kötü bir duruma getirilmesi veya bir gelişme, avantaj veya hizmetten mahrum kalmasıyla ilgili olabilir. Kişiyi zarara uğratma kastı olup olmaması fark etmez, bir kişinin dezavantajlı olup olmadığını belirleyen etki veya sonuçtur. Dezavantaj oluşturan durumlara, bir kişinin iş görüşmesine davet edilmemesi, kursa gitmesine izin verilmemesi, bir mağazadan alışveriş yapmasına izin verilmemesi, bir restorana kabul edilmemesi ve kiralama yapamaması şeklinde örnek verilebilir. Bir şeyin doğrudan ayrımcılığa uğraması için, bir kişinin karşılaştırılabilir bir durumda diğerinden daha az lehte muamele görmüş olması gerekir. Bu, ayrımcılığa uğradığını hisseden kişinin, benzer durumdaki bir başkasıyla karşılaştırılması gerektiği anlamına gelir. Karşılaştırılabilir gerçek bir kişi yoksa varsayımsal bir kişiye nasıl davranılacağı ile bir karşılaştırma yapılabilir. İki kişi aynı işi arıyorsa ve ortalama aynı değerlere sahipse, karşılaştırılabilir bir durumdadır. Niteliklerinde büyük bir fark varsa karşılaştırılabilir bir durumda değillerdir.

Bir durumun doğrudan ayrımcılığı içermesi için, dezavantaj ile ayrımcılığın temeli arasında da bir bağlantı olmalıdır. En güçlü bağlantı, bir kişiyi ayrımcılık temelinde dezavantajlı duruma getirme niyetinin bulunmasıdır. Ancak, ayrımcılık nedenlerinden biri nedeniyle birini dezavantajlı duruma getirme niyeti veya arzusu aranmaz. Birisi, bir

başkasının isteklerini tatmin etmek için ayrımcılık yapıyorsa, bu da ayrımcılıktır. Buna bir örnek vermek gerekirse, engeli olan bir kişinin bir daire kiralamasına izin vermeyi reddeden bir ev sahibinin, diğer kiracıların engelli bir komşuya sahip olmak istememesidir. Amaç, kişiyi acı çekmekten veya rahatsızlıktan kurtarmak olsa bile, ancak sonucun kişinin dezavantajlı duruma düşmesi halinde, fiil ile ayrımcılık temeli arasında bir bağlantı olabilir. Örneğin, bir büfenin sahibi, gece vardiyası için genç bir kadın çalıştırmak istememektedir, çünkü sahibi işin genç bir kadın için çok tehlikeli olduğunu düşünmektedir.

Dezavantaj ve ayrımcılık zemini arasında gerekli bağlantı, bir kişinin başka bir kişiyle ilişkisi nedeniyle dezavantajlı durumda olması ve bunun da bir ayrımcılık zemini ile bağlantılı olması durumunda da mevcut olabilir. Bunun bir örneği ise, bir ev sahibinin, kişinin eşinin belirli bir etnik kökene sahip olması nedeniyle, bu kişiye daire kiralamayı reddetmesi olabilir. Ayrımcılık temelinin, ayrımcı muameleye neden olan çeşitli faktörlerden biri olduğu durumlarda, dezavantaj ile ayrımcılık temeli arasında bir bağlantı da mevcuttur (Diskriminering ombudsmannen, 2022).

1.2.1.2. Dolaylı Ayrımcılık

Dolaylı ayrımcılık, görünüşte tarafsız ve herkes için eşit uygulamalar gibi görünen ama etkisi itibari ile bazı kişi ve gruplar üzerinde diğerlerine nazaran daha fazla olumsuz etkiler meydana getiren, yasal düzenleme veya uygulamalardır denilebilir (Gül ve Karan, 2011: 10). Görünüşte herkese eşit şekilde uygulanan kuralların doğrudan ayrımcılık içermemesine rağmen, ortaya çıkan etkisi nedeniyle ayrımcılığın kaynağı olmasıdır diyebiliriz. Doğrudan farklı uygulamalar yerine aynı tip uygulamalarda ayrımcılığın kaynağı olabilmektedir. Dolaylı ayrımcılıkta, ayrımcı davranış kadar aynı davranış biçiminin eşit olmayan sonuçlar da meydana getirebileceği düşünülerek, bu tip eylemlerin üzerinden bir değerlendirmeye tabi tutulmasıdır. Dolaylı ayrımcılığın üç temel unsuru bulunmaktadır. Birincisi, görünüşte tarafsız bir uygulama, önlem veya kuralın olması; ikincisi, bu uygulama, kural ya da tedbirlerin olumsuz etkilerinin olması veya olma ihtimalini meydana getirmesi; üçüncüsü ise, ortaya konulan uygulama, kural ya da tedbirlerin sebebinin olup olmadığıdır (Gül ve Karan, 2011: 20).

Dolaylı ayrımcılık, tarafsız gibi görünen ama gerçekte belirli bir cinsiyete, belirli bir cinsel kimliğe veya ifadeye, belirli bir etnik bağlantıya, belirli bir dine veya inanca, belirli

bir engele, belirli bir engele sahip kişilere dezavantajlı görünen bir kural veya prosedürün bulunmasıdır. Örneğin, kadınları dezavantajlı hale getirebilecek belirli bir boy şartı veya engelli bireyleri dezavantajlı hale getirebilecek bir ehliyet şartı olabilir. Bununla birlikte, kriterler karşılanıyorsa, dolaylı ayrımcılık söz konusu değildir: kural veya prosedürün amacı haklı, yani meşru ve nesnel olarak kabul edilebilir. Bu, amacın kendisinin korumaya değer olması ve ayrımcılık yapmama ilkesinden önce gelmesi için yeterince önemli olması gerektiğini gerektirir. Kullanılan araçlar amaca ulaşmak için uygun ve gereklidir. Bu da amaca ulaşmak için alternatif bir yol olmadığı anlamına gelir. Örnek; dil yeterliliğine ilişkin gereksinimler: bir işveren, iş başvurusunda bulunanların Türkçe bilgisine yüksek talepte bulunursa, ikinci dil olarak Türkçe bilen kişiler için dezavantaj olabilir. Türkçe bilgi şartı, dolaylı bir ayrımcılık vakası olabilir. Çalışmayı gerçekleştirmek için dil becerisi gerekliliği gerçekten gerekliyse, o zaman iş ile ilgili olur ve ayrımcılık olarak görülmez. Bir belediye Türkçe öğretmeni istihdam edecekse, işin iyi Türkçe becerileri gerektirdiğini söylemek makul bir taleptir. Diğer hizmet türleri için, yüksek dil yeterliliği becerileri talep etmek için her zaman aynı nedenler yoktur. İlgili olmayan hizmetler için gereklilik getirilirse, dolaylı ayrımcılık söz konusu olabilir.

Dolayısıyla ayrımcılıkta kişi veya grupların doğrudan bir ayrımcılığa tabi tutulması değil, ilişki veya bağlantılı olduğu başka bir grup veya kişinin özelliğinden dolayı ayrımcılığa uğraması olarak ifade edilmektedir (Gül ve Karan, 2011: 20). Bir kişinin eşinin siyasi görüşünden dolayı iş yerinde ayrımcı muameleye uğraması örnek olarak verilebilir. Bu durumda kişi veya grubun kendisi direk olarak hedef alınmamakla beraber, yakın ilişki ve bağlantısı sebebiyle ayrımcılığa uğraması söz konusudur.

Başkasının doğrudan ayrımcılık bağlamında korunan özelliği nedeniyle haksızlığa uğramak veya birinin sahip olduğunuzu düşündüğü korunan bir özellik nedeniyle haksız muamele görmek algıya dayalı ayrımcılık olarak ifade edilebilir. Örneğin, Almanya’da işçi olarak çalışan Ali, şarap tedarik eden bir şirkette işçi olmak için başvuruda bulunur. İşveren, Ali’nin isminden dolayı Müslüman olduğuna inanmaktadır ve bu nedenle alkollü bir işte fazla çalışmak istemeyeceğini düşünerek başvurusunu reddeder, bu algıya dayalı bir ayrımcılıktır (Ali Müslüman değildir).

1.2.1.3. Taciz

Ayrımcılığın özel bir uygulama biçimi olarak kabul edilen taciz; ırk, din, mezhep, siyasi görüş, engellilik, yaş, cinsel tercih veya fiziksel özelliklerinden dolayı bir bireyin kişilik onuruna zarar vermek amacıyla, aşağılayıcı ve küçük düşürücü, saldırgan ve düşmanca bir hisle kişi tarafından istenmeyen bir fiilin gerçekleştirilmesi olarak ifade edilmektedir. Taciz, kişinin dış görünüşü, kıyafetleri veya kişisel özellikleriyle ilgili olarak alay ederek, utandırıcı, nahoş şakalar veya sözler söyleyerek, mağduru ayrı tutma amaçlı düşmanca eylemler, kişinin istemeyeceği fiziksel temaslar, cinsel yönelimli istekler, fiziki saldırı gibi eylemlerden oluşabilmektedir (Gül ve Karan, 2011: 21).

Taciz, saldırgan bulduğunuz istenmeyen bir davranıştır. Davranış; sözlü veya yazılı taciz, rahatsız edici e-postalar, web siteleri ve sosyal medyadaki tweetler veya yorumlar, resimler ve grafiti, fiziksel hareketler, yüz ifadeleri, kişiye rahatsızlık veren şakalar biçiminde kişiye hoş gelmeyen her şey olarak ifade edilmektedir. İstenmeyen davranış, kişinin itibarını zedeleme veya kişi için aşağılayıcı, düşmanca veya saldırgan bir ortam yaratma amacı veya etkisine sahip olmalıdır. Taciz edilen kişi kendisini saygınlığını yitirmiş, aşağılanmış, hakarete uğramış, korkutulmuş, tehdit veya baltalanmış hissedebilir. Bir eylemin taciz olarak sayılması için, istenmeyen davranışın kasıtlı olsun ya da olmasın kişinin onuruna karşı bir ihlal veya kişiye karşı göz korkutucu, düşmanca, aşağılayıcı, küçük düşürücü veya saldırgan bir ortam meydana getirmesi yeterlidir. Örneğin iş yerindeki bir grup insanın, bir ekip üyesinin yaşı hakkında sürekli rahatsız edici yorumlar yapıyor olması, bu kişinin işe gelme konusunda kendisini aşağılanmış ve endişeli hissetmesine neden olabilir. Ekip üyesine yaşı nedeniyle işyerinde yapılan bu hareketlerin taciz olarak değerlendirilmesi muhtemeldir.

Taciz olarak değerlendirilen davranışların ayrımcılık meydana getirdiği kabul edilmekle birlikte, korunmak istenen amaç sadece hak ve özgürlüklerden yararlanılmasının sağlanması olarak değil, bu yararlanmanın kişilik onur ve şahsiyetine yaraşır bir biçimde gerçekleşmesidir. Taciz etmek gibi bir amaç olmasa dahi, yapılan eylem kişi için onur kırıcı olarak algılanıyor veya hissediliyorsa taciz olarak değerlendirilir (Gül ve Karan, 2011: 11).

1.2.1.4. Makul Düzenleme Eksikliği

Ayrımcılığın yeni bir kavramı olarak karşımıza çıkan makul düzenleme eksikliği: bireylerin ayrımcılığın yasaklandığı temel özelliklerden birine sahip olmasından dolayı meydana gelen ihtiyaçlarının gözetilmesi, sadece o kişiyle sınırlı kalması sağlanarak birtakım düzenlemelerin yapılması olarak ifade edilebilir.  rnek olarak, tekerlekli sandalye kullanan bir çalışanın, tekerlekli sandalye erişimi olan toplu ulaşım aracının belirli saatlerde geliyor olmasından ötürü işe diğer çalışanlarla aynı saatte gelemiyorsa ve işveren bu çalışana istisnai bir uygulamada bulunmuyorsa ayrımcılık yapmış olacaktır (G l, 2012: 126-127).

Genellikle engelli kişiler açısından düşünülen makul düzenleme, işveren ya da kuruluşun, bir kuralı uygulamanın beraberinde getireceği dezavantajlı durumu ortadan kaldırmaya yönelik gerekli görülen tedbirlerin alınmasıdır da denilebilir (G l ve Karan, 2011: 22-23). Ancak, bu ayrımcılık yasağının din ve dil ayrımcılığında da tatbik edilmesi mümkündür.  rnek olarak, kişinin bulunduğu kurumda mesai arkadaşlarından farklı bir dini inanca sahip olması durumunda, sahip olduğu dinin özel günlerinde izin kullanmak istemesi ve bu iznin verilmesi gösterilebilir (G l, 2012: 127).

Kuruluşların engelli olmayan kişilere kıyasla engelli bir kişinin önemli bir dezavantaja sahip olduğu durumlarda, bu dezavantajı ortadan kaldırmak için değişen hükümler, kriterler veya uygulamalar, fiziksel bir özelliği değiştirmek veya kaldırmak veya bu özellikten kaçınmak için makul bir alternatif yol sağlamak gibi makul adımları atma veya düzenleme görevi vardır. Yapılacak düzenleme, engelli bir işçinin veya hizmet kullanıcısının karşılaştığı herhangi bir dezavantajı mümkün olduğunca ortadan kaldırmalı veya azaltmalıdır. Yapılan düzenlemenin makul olup olmadığı birtakım koşullara bağlıdır. Bunlar engellilik halinin giderilmesine yönelik yapılan düzenleme ile yaşanacak dezavantajdan kaçınmada değişikliğin ne kadar etkili olacağı, organizasyonun bunu yapmasının ne kadar pratik olacağı, organizasyonun kaynakları ve büyüklüğü, organizasyonun bunu yapmasına yardımcı olacak finansal desteğin mevcut olup olmadığıdır.

1.3. Çalışma Hayatı ve Ayrımcılık

İnsanlar için çalışmak bir gerekliliktir. Çünkü insanlar, yaşaması için gerekli olan her şeyi üretebilmek ve onlara sahip olabilmesi için de çalışmak zorundadır. Çalışmak hayatın bir parçası olması sebebiyle, kişiler yaptıkları iş yüzünden veya çalıştıkları ortamdan kaynaklanan birtakım sorunlar ile karşılaşabilmektedirler. Yaşamak nasıl temel bir insanlık hakkı ise, güvenli ve sağlıklı bir ortamda çalışmak da bir insanlık hakkıdır. Sağlıklı ve güvenli çalışma ortamı ve güvenli bir istihdam çalışanlar arasında önemlidir. Kişinin sağlığı çalışma ortamını, çalışma ortamı sağlığı etkileyebilmektedir. Sağlığın tanımı sadece hastalık veya engellilik halinin bulunmaması değil, kişinin beden, ruhen ve sosyal olarak sağlıklı olma durumudur. Çalışma yaşamında kalitenin artırılması üretimdeki verimli artış ile kendini gösterecektir. Yine iş yaşamında çalışanın beden ve ruhen sağlıklı olması tek başına kendisine değil beraberinde hizmet sunduğu kişilere etki etmektedir. Buna bakılınca, çalışanın sağlığı kişinin yaşam kalitesini artıracak gibi iş verimliliği ve üretkenliğini de etkileyecektir.

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) 1958 tarih ve 111 sayılı sözleşmesinde ayrımcılık; "İrk, renk, cinsiyet, din, siyasal inanç, ulusal veya sosyal menşeye bakılmadan, yapılan iş veya meslek edinmede veya edinilen iş veya meslekte tabi olunacak muamelede eşitliği yok edici veya bozucu etkisi olan her türlü ayrılık gözetme, ayrı tutma veya üstün tutmayı, ilgili üye memleketin, varsa temsilci, işçi ve işveren teşekkülleri ve diğer ilgili makamlarla istişare etmek suretiyle tespit edeceği, meslek veya iş edinmede veya edilen iş veya meslekte tabi olunacak muamelede eşitliği yok edici veya bozucu etkisi olan bütün diğer ayrılık gözetme, ayrı tutma veya üstün tutmayı, ifade eder" denilerek tanımlanmıştır. Bu ifadeden anlaşılacağı üzere çalışma hayatında ayrımcılık, çalışma ortamında herhangi bir çalışana kişisel özelliklerine bağlı olarak veya kişinin sahip olduğu özelliklerin işin gereklerine uyup uymadığına bakılmaksızın farklı muamelelerin uygulanması olarak ifade edilmektedir.

Kişiler çalışma hayatında ayrımcılığa; işe alınırken, işte çalışırken ve işten ayrılırken maruz kalmaktadırlar. Çalışanın dışlanması, düşük ücret verilmesi, fazla mesai yaptırılması, sosyal hak veya güvencelerin sağlanmaması gibi farklı ve birçok biçimde kendisini gösteren iş yerinde ayrımcılık, çalışana dezavantajlı duruma düşürmekte ya da çalışanın diğer çalışanların yararlanabildiği imkânlardan yararlanmasını kısıtlamaktadır.

Çalışma hayatında ayrımcılık, doğrudan ayrımcılık veya dolaylı ayrımcılık şeklinde olabilmektedir. İş ilanlarında belirli bir yaşın üzerindeki kişilerin başvurmamasının ifade edilmesi doğrudan ayrımcılığa örnek teşkil ederken, çalışanın istekli olmasına rağmen işyerinde verilen bir eğitimi almasını engellemek dolaylı ayrımcılığa örnek olabilmektedir. Dolaylı ayrımcılık tarafsız bir uygulama gibi görünmekle beraber aslında uygulamada net olarak belli bir grubu etkileyen kurallar veya uygulamalar olarak görülebilmektedir. Doğrudan ayrımcılığı tespit etmek, dolaylı ayrımcılığı tespit etmekten daha kolay olduğu söylenebilir.

Çalışma hayatında ayrımcılık yasağı, doğuştan veya sonradan edinilen özellikleri nedeniyle işyerinde ayrımcı uygulamalara maruz kalan çalışanları korumak amacıyla getirilmiştir. Ayrımcılık yasağının amacı, hak ve özgürlüklerinden herkesin eşit koşullarda yararlanılmasını sağlamaktadır. Bu sebeple hem ulusal hem de uluslararası düzenlemelerde ortaya çıkan bu eşitsizlikleri engellemeye yönelik kararlar yer almaktadır (Kılıkış, 2011: 385). Türkiye’de 4857 sayılı iş kanununun 5. maddesinde, “İş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplere dayanılarak ayırım yapılamaz” hükmü ile ayrımcılık yasakları biçim açısından ele alınmıştır (4857 Sayılı İş Kanunu). Bu hüküm ile işverenler haklı bir sebep olmadıkça çalışanları arasında ayırım yapmama ve eşit muamelede bulunma sorumluluğu getirilmektedir (Kılıkış, 2011: 389).

İşveren çalışanları arasında kıdem, yaş, tecrübe, eğitim, fiziksel özellik gibi nedenlerle ayırım yapması eşit davranma yükümlülüğüne ters düşebilmektedir (Güven ve Aydın, 2010: 156). İşverenin çalışanlar içinde eşitlik ilkesinden ayrılıp ayrımcılık yasağını çiğnemesi, çalışanların sorun yaşamasına neden olabilmektedir. Kadın çalışanların yaşadığı, cam tavan sendromu, mobbing ya da adaletsizlikten kaynaklı tükenmişlik sendromu ortaya çıkan sorunlar arasındadır (Özbucak Albar, 2018: 636). İşverenin eşit işlem sorumluluğunu ihlal ederek ayrımcı bir davranışta bulunması, Türk Ceza Kanunu’nda, İş Kanunu’nda ve Sendikalar Kanunu’nda hukuki ve cezai müeyyidelere bağlanmıştır (Kılıkış, 2011: 397).

Ayrımcılık evrensel değerlerde üst düzeyde kınansa da işten çıkarma, işe alma, terfi ve ücretlendirme sürecinde ya da genel olarak çalışanın çalıştığı süre zarfında işveren veya yöneticilerin mağduriyet yaratan davranışları çalışma hayatının bir sorunu olarak

karşımıza çıkmaktadır. Ayrımcılıkla mücadele de işletmeler parasal ya da idari cezalardan kaçınmak için değil de insani değerler çerçevesinde bireylerin ayırt edici özelliklerini değerlendirebildiklerinde sağlanmış olacaklardır. İşverenlerin çalışanın iş performansı ile ilgisi olmayan her türlü farklılığa saygı göstererek önyargılardan uzak, tüm çalışanlara eşit mesafede yer alması gerekmektedir. Çalışma hayatında meydana gelen her türlü ayrımcılık, çalışanların işyerine bağlılık ve sosyal dışlanma sorunu yaşanmasına ve uzun vadede iş tükenmişliğine neden olabilmektedir (Özbucak Albar, 2019: 167).

1.3.1. İşgücü Piyasalarındaki Ayrımcılık Modelleri

Ayrımcılığın başlıcaları: önyargı, stereotipleştirme (klişeleştirme) ve istatistiksel ayrımcılıktır. Önyargı, bir işverenin veya başka bir temsilcinin, kadınlar veya etnik azınlıklar gibi belirli bir grubu sevmemesi durumunda ortaya çıkar. Bu tür önyargılar genellikle mantıksızdır. Belirli bir istihdam durumuyla ilgili olabilecek nesnel özelliklere değil, grup üyelerinden hoşlanmamaya dayanır. Stereotipleştirme, bir işveren bazı grupları diğer gruplara göre daha az uygun çalışanlar olarak gördüğünde, böyle bir görüşe sahip olmak için çok az sağlam gerekçe olmasına rağmen ortaya çıkar. Örneğin, işe alma ve terfi kararlarında klişelere güvenmek, bazı grupların fırsatları yanlış bir şekilde reddetmesine neden olur. Bu, önyargıyla hareket etmekten farklıdır, çünkü klişeleştirme, hoşlanmamaya değil, daha çok hatalı bilgilere veya durumun yanlış değerlendirilmesine dayanır. Stereotipleştirme genellikle bir grubun her üyesiyle ilgilidir ve bir grup içindeki bireyler arasındaki farklılıklara izin vermez. Stereotipleme, hata ayrımcılığı olarak adlandırılmaktadır.

İstatistiksel ayrımcılık, grupların belirli bir durumla ilgili özelliklere ilişkin dağılımlarında istatistiksel olarak farklılık gösterdiğinde ortaya çıkar. Örneğin, kadınlar erkeklerden ortalama olarak daha fazla hastalık izni alabilir. Bir erkek veya bir kadını işe almakla karşı karşıya kalan bir işveren, belirli bir erkeğin belirli bir kadına karşı kaç hastalık günü geçirebileceğini değerlendirmeye çalışmak yerine, erkeğe ve kadına kendi gruplarının temsilcisi olarak davranabilir. Bu durum erkeğin işe alınmasıyla sonuçlanırsa, işveren istatistiksel ayrımcılık yapmıştır. Bu tür bir ayrımcılık rasyonel olabilir. Önyargıya değil, grupların ortalama veya diğer istatistiksel özelliklerinin doğru bir değerlendirmesine dayanır. Grup bilgilerinin göz ardı edilmesi ve bireysel özelliklerin

değerlendirilmesi ile karşılaştırıldığında, basit karar kuralları kullanıldığında daha iyi ortalama sonuçlar elde edilebilir. Örneğin, bir işveren her bir kişiyi ayrı ayrı değerlendirmek için zaman ayırmaz, sadece grup üyeliğini değerlendirir. Bu tür karar verme, belirsizlikle karşı karşıya kalındığında harekete geçmenin basit ve genellikle ucuz bir yoludur.

Bilgili bir işveren, bir gruptaki herkesin aynı olmadığını bilir, ancak gruplar arasında bilinen istatistiksel farklılıklar olduğu göz önüne alındığında, amaca uygun olarak, gruplar içindeki üyeleri bireysel olarak değerlendirmek için zaman ayırmamayı tercih edebilmektedir. Bu, bir grup içindeki bireylerin genellikle yanlış değerlendirilmesine rağmen, grup özellikleri hakkında doğru bilgilere dayanması bakımından klişe ayrımcılığından farklıdır. Ayrımcılık güdülerinin bilinçli mi yoksa bilinçsiz mi olduğu ve dolayısıyla bunu takip eden ayrımcılığın bilinçli olup olmadığı sorusu vardır. Birçok araştırmacı, günümüzde çoğu önyargının bilinç dışı olduğu ve özellikle de en önemli ayrımcılık biçimlerinin bilinçsizce gerçekleştiği görüşündedir. Ayrımcılıkla ilgili literatürün çoğu, işverenleri ve diğerlerini ayrımcılığa neyin yol açtığına odaklanır. Bunu araştırmak ve ölçmek zordur, çünkü motivasyonlar, niyetler ve arzularla ilgilidir. Ayrımcı eylemler, motivasyonların ve niyetlerin sonucudur, ancak eylemlerin sonuçlarını gözlemlemek genellikle daha kolaydır. Ayrımcılık bilinçli değil de bilinçsiz olduğunda ölçümün zorlukları daha da artar (Petersen, 2005: 677-684).

Ayrımcılığın görünüş biçimlerini tercih, istatistiksel ve terfi ayrımcılığı olarak isimlendirmek mümkündür.

1.3.1.1. Tercih Ayrımcılığı

İşgücü piyasasında ayrımcılığın teorisi, Amerikalı iktisatçı Gary Becker tarafından 1957 yılında yayınladığı “Ayrımcılığın Ekonomisi” (The Economics of Discrimination) adlı kitabı ile ortaya çıkmıştır. Becker bu çalışmasında parasal olmayan motivasyonlar teorisi (non-pecuniary motivation) geliştirerek, bu teoriyi sayısal olarak işgücü piyasası ayrımcılığına uygulayabilmesi olmuştur. Parasal olmayan nedenlerin de piyasa dengesinden sapmalara neden olacağını, yani tercih ayrımcılığına neden olduğunu ifade etmektedir. Kişinin karşı kişi ya da gruba olan bakış açısı, onlarla olan ilişkilerinde belirli rol oynayacaktır. Teoriye göre ayrımcı tutum ve davranışlara sahip bireyler karşı tarafla görüştüğünde ya doğrudan ya da gelir kaybı biçiminde bir bedel ödemek durumunda gibi

davranmalıdır. Teorinin temeli, kişilerin istediği kişilerle işlem yapabilme tercihinin sahin olmasına dayanır ve bu duyguların şiddet ölçüsü kişiden kişiye farklılık gösterebilir.

Becker, ayrımcılığı bir beğeni olarak kavramsallaştırıp ayrımcı beğenilerin işverenler, iş arkadaşları ve müşteriler tarafından tutulduğu üç durumu analiz etmiştir. Belirli koşullar altında, tercih ayrımcılığı erkekler ve kadınlar arasında ücret farklılığına neden olacaktır. Bu nedenle ayrımcı işverenler, kadınları yalnızca kadınları çalıştırmanın yararsızlığını telafi edecek, yeterli bir ücret indirimiyle işe alacaklardır. Ayrımcı erkek işçiler, kadınlarla çalışmak için bir ücret primi talep edecek ve böylece erkeklerin nispi ücretlerini yükseltecektir. Ayrıca ayrımcı müşterilerin kadınlar tarafından sağlanan mal veya hizmetleri satın alma konusundaki isteksizliği, kadınları elde edilen gelir açısından daha az üretken hale getirecek ve böylece kadınların gelir eşitsizliği sürekli devam edecektir (Blau, 2001: 5995-5997).

Ayrımcılık zevklerine dayalı modeller de istihdam ayrımıyla tutarlıdır, ancak bunun gerçekleşeceğini kesin olarak öngörmez. Ücretler esnekse, ayrımcılığın kadınlar için daha düşük ücretle sonuçlanması, çok az ayrım yapılması veya hiç ayrım yapılmaması tamamen mümkündür. Bununla birlikte, geleneksel olarak çalışan arayışlarında kadınlara yönelik ayrımcı beğeniler hem güçlü hem de yaygınsa, kadınlar bu alanlardan dışlanma eğiliminde olabilir. Böyle bir ayrım meydana gelirse, cinsiyete dayalı ücret farklılıklarıyla ilişkili olabilir. Kadın sektöründe yeterli istihdam olanaklarının varlığında, eşit nitelikli kadınlar erkeklerden daha az kazanamaz. İşgücü piyasası ayrımcılığı, insan sermayesi yatırımları veya işverenlerin kadınların beşerî sermayesine yatırım yapma isteksizliğinden ileri gelmektedir.

Becker modeli hakkında gündeme getirilen bir soru, işveren ayrımcılığının rekabetçi güçler karşısında uzun vadede nasıl devam edebileceğidir. Daha düşük fiyatlı kadın işçi çalıştıran en az ayrımcı firmalar, daha düşük üretim maliyetlerine sahip olacaktır. Uzun vadede, genişlemeleri ve daha ayrımcı firmaları işin dışına itmeleri gerekir. Başlangıçta Becker tarafından önerilen bu teori, ayrımcılığın ekonominin rekabetçi olmayan sektörlerinde yer alacağıdır. Becker, ürün pazarındaki tekelleri unsurları vurgularken, ilgili bir yaklaşım, işgücü piyasasında işverenin tekelleri gücünü hedeflemektedir (Blau, 2001: 5997-5999).

1.3.1.2. İstatistiksel Ayrımcılık

Rekabetçi güçler karşısında uzun vadede ayrımcılığın kalıcılığını açıklamak için istatistiksel ayrımcılık modelleri geliştirildi. Bu tür modeller, bir belirsizlik ve kusurlu bilgi dünyası olduğunu varsayar. Dolayısıyla, üretkenliğin beklenen değerindeki veya üretkenliğin tahmin edilebileceği güvenilirlikteki gruplar arasındaki farklılıkların, her grubun üyelerinin muamelesinde farklılıklara yol açması beklenir. Örneğin, işverenler, kadınların benzer gözlemlenen özelliklere (eğitim, deneyim, vb.) sahip erkeklerle göre işlerini bırakma olasılıklarının daha yüksek olduğuna inanabilirler veya kadınların işten ayrılmalarının, ölçülen özellikleriyle erkeklerinkinden daha az güvenilir bir şekilde tahmin edilebileceğine inanabilirler. Sonuç olarak, kadınlara daha az ödeme yapabilir, onları firmaya özel önemli eğitim gerektiren işlerden dışlayabilirler veya tatil gibi şirket promosyonlardan faydalandırılmazlar.

Grubun ortalama özelliklerine dayanarak karar veren bu tür istatistiksel ayrımcılığın, kâr maksimizasyonu ile tutarlı olduğu ve dolayısıyla rekabetçi güçler karşısında devam edebileceği iddia edilmiştir. Ancak, Aigner ve Cain (1997) bu tür modellerin, ayrımcılığın kalıcılığını açıklamada, ayrımcılığın zevklerine dayalı modellerden daha ikna edici olmadığını iddia etmektedir. İşverenlerin görüşlerinin doğru olduğu ölçüde, kadınların daha düşük beklenen üretkenliği ücretlerini düşürecek, ancak bir grup olarak kadınlara beklenen üretkenlikleri ödenecektir. Bu, işgücü piyasası ayrımcılığı teşkil etmez ekonomistlerin tanımladığı gibi, yani üretkenlik farklılıkları tarafından hesaba katılmayan ücret farklılıkları meydana getirmektedir. Muhtemelen işe alma ve terfi kararları konusunda da benzer bir tartışma yapacaklardır. Ayrıca, işverenlerin ortalama farklılıklara ilişkin inançları hatalı olduğunda, ayrımcılığın açıkça var olduğunu, ancak onların görüşüne göre bu tür yanlış algılamalara dayalı ayrımcılığın uzun vadede zevklere dayalı ayrımcılığa göre daha az kalıcı olduğunu belirtiyorlar. Son olarak, bir grubun üretkenliğine ilişkin daha az güvenilir tahminlerin işverenler tarafından riskten kaçınma ile birleştirilmesinin ayrımcı bir farklılık yaratabileceğini kabul etseler de tamamen esnek bir risk girişimci arzının bu faktöre dayalı ayrımcı farklılıkları aşındırması beklenebilir (Aigner ve Cain, 1977: 175-187).

Bununla birlikte, bu tür modeller, ücrette cinsiyet farklılıklarının kalıcılığını açıklamada Aigner ve Cain'in (1997) analizinin önerdiğinden daha fazla kullanışlı olabilir. Önce

işveren algılarının doğru olduğu durum düşünüldüğünde istatistiksel ayrımcılık kavramı, benzer ölçülen özelliklere sahip erkekler ve kadınlar arasındaki ücret ve mesleki farklılıkların varlığı ve devamlılığı için makul bir neden sağlamaktadır. Bu durum uzun vadede ekonomik ayrımcılığın kalıcılığına ışık tutmasa da başlı başına faydalı bir katkı sağlamaktadır. Ancak işverenin görüşleri doğruysa, bunu herhangi bir anlamda bir 'ayrımcılık' olarak değerlendirmek uygun mudur? Normatif bir bakış açısından, cevap evet olabilir.

İstihdam kararlarını cinsiyet gibi bir özelliğe -bireyin değiştiremeyeceği bir özelliğe-dayandırmanın adaletsiz olarak görülebileceği aşikârdır. Gerçekten de bir bireyi kendi erdemleri yerine grup özelliklerine göre yargılama pratiği, klişeleştirmenin veya ayrımcılığın özü gibi görünmektedir. Bu tür davranışlar, örneğin ayrımcılıkla mücadele yasaları ve yönetmelikleri uyarınca kesinlikle yasal değildir. Şimdi işverenin ön yargılı olduğu durumu düşünelim. Eğer istatistiksel ayrımcılığa geri bildirim etkileri eşlik ediyorsa, bu, erkekler ve kadınlar arasındaki kalıcı ayrımcı ücret farklılıkları için Aigner ve Cain'in önerdiğinden daha güvenilir bir kaynak olabilir. Örneğin, işverenler yanlış bir şekilde kadınların işten ayrılma olasılığının daha yüksek olduğunu düşünüyorlarsa, kadınlara firmaya daha az özel eğitim vererek veya onları çıkmaz işlere atayarak yanıt verebilirler. İşte kalmak için çok az teşvikle karşı karşıya kalan kadınlar, işverenlerin beklediğinden tam olarak daha yüksek ciro sergileyerek yanıt verebilir (Blau, 2001: 6000-6002).

1.3.1.3. Terfi Ayrımcılığı

Kadınların güç ve kaynak pozisyonlarından dışlanması erkeklerin kendilerine güç ve kaynak getiren pozisyonlarda yoğunlaşması, toplumsal cinsiyet çalışmalarında önemli bir temadır. Kadınlar ve erkekler tipik olarak farklı pozisyonlarda bulunurlar. Nispeten az sayıda erkeğin tipik kadın etkinliklerinde yer alması ve nispeten az sayıda kadının tipik olarak erkek etkinliklerinde yer alması, cinsiyet farklılaşmasının kurucu unsurlarıdır. Çoğu toplumda erkekler, görevdekilere en yüksek statü, güç ve ödülleri veren tekelleşmiş konumlara sahiptir. Kadınları bu konumların dışında tutan güçleri anlamak, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin kaynaklarını anlamak için çok önemlidir.

Yirminci yüzyılda yükselen ücret oranlarının kadın istihdamını artırdığını ve doğurganlığı azalttığını, çünkü daha yüksek potansiyel ücretlerin istihdamı kadınlar için

daha kazançlı hale getirdiği iddia edilmektedir. Kadınlara daha yüksek ücretler verildiğinde, istihdam edilmeleri için teşvikleri daha fazladır, evde kalmanın fırsat maliyeti daha yüksektir. Kadınların ücretli işlere katılımı tüm sanayi toplumlarında artmış olsa da işler bir şekilde cinsiyete göre ayrılmış olarak kaldı. Buradaki fikir, işverenlerin nüfustaki ortalama cinsiyet farklılıkları hakkında bir miktar bilgiye sahip olmaları ve bu bilgilere dayanarak tüm kadınlara ortalama bir kadın gibi davranmasıdır. Örneğin, ortalama bir kadın bir oto tamircisi olma becerisine sahip değilse, işverenler bunun her kadın için geçerli olduğunu varsayabilir ve nitelikli kadınları bile düşünmekte isteksiz olabilir (England, 2001: 5910-5911).

1990 yılında, cam tavan kavramı, kamu ve özel sektör kuruluşlarında başı çeken kadınların azlığını tanımlamak için literatüre girmiştir. Kadınların kurumsal organizasyonlarda üst düzey, yönetici ve üst yönetim pozisyonlarına yükselmeye çalışırken karşılaştıkları sorunları ifade etmek üzere “cam-tavan etkisi” terimi kullanılmıştır. Kadınların kariyerlerinde ve belirli etnik gruplar da dahil olmak üzere azınlık gruplarında, ne kadar nitelikli veya deneyimli olurlarsa olsunlar yükselme fırsatları olmasına rağmen onları üst düzey pozisyonlara ulaştırmaktan veya yüksek maaş seviyelerine ulaştırmaktan caydıran yapay bir engeldir.

Cinsiyet klişeleri, kadınların farklı mesleklere yönelmesinin ve işgücü piyasalarının yatay ve dikey ayrımının hâkim olmasının en belirgin nedenlerinden biridir. Mesleklere ilişkin toplumsal cinsiyet kalıp yargıları, belirli mesleklerin “kadın”, bazılarının ise “erkek” olduğu inancında kendini gösterir. Örneğin, kadınların aile taahhüdü nedeniyle zaman alıcı görevleri üstlenmekte özgür olmadıkları varsayımına dayanarak, önemli bir görevin bir kadın yerine bir erkeğe verilmesine karar verildiğinde ortaya çıkmaktadır. Sonuç olarak, kadınlar cinsiyetleri nedeniyle yönetim sürecini bir şekilde değiştirecekleri algısı nedeniyle üst yönetim pozisyonlarından dışlanabilirler (Maume, 2004: 252).

Kadın ve erkek arasındaki eşitsizliği ortaya koyan en önemli göstergelerden biri ücret farkıdır. Kadınların maaş beklentileri geleneksel olarak erkeklere göre daha düşük olmuştur. Bu belki de geçmişte kadınların daha yüksek kapasite ve statü pozisyonlarına ulaşmalarını sağlayacak şirketlerde istihdama girişmelerini engelleme etkisine sahip olmuştur. Cinsiyet uçurumundaki son eğilimler, ekonomik ilerlemenin beraberinde cinsiyetler arasındaki farklılıklarda bir daralmayı getirdiği hipoteziyle çelişiyor gibi

görünüyor. Bu, cinsiyet farkının kapatılmasında önemli bir ilerleme kaydedilmiş olsa da bunun erkekler ve kadınlar arasındaki ücret düzeyleri açısından hala farklılıklar olduğunu vurgulamaktadır. Bu nedenle bir şirketin atabileceği bir adım, kadınlara, erkek çalışanlara sunulan maaşın aynısını teklif etmek olabilir. Bu durum daha fazla sayıda kadının bu tür pozisyonlar için rekabet etmesine izin verecek ve daha fazla kadının daha yüksek ücretli roller almasına neden olacaktır.

Son yıllarda işgücü piyasasında toplumsal cinsiyet eşitsizliği nedenini ilerletmede önemli ilerleme kaydedildiğine şüphe yoktur. Bununla birlikte, eşit fırsatlara ulaşmak için daha fazla adım atılması gerekmektedir. Ancak, kadınların cam tavan fikrinin ötesine geçmesine izin vermenin tek bir çözümü olmadığını hatırlamak önemlidir. Şirketlerin, kadınların erkeklerle rekabet edebileceklerini ve daha yüksek pozisyonlara ulaşabileceklerini takdir etmelerini sağlamak için bir dizi adım gerekebilir. Kadınların eşit fırsatlara sahip olma sürecinin hızlı olmayabileceğini de unutmamak gerekir (Wirth, 2002).

1.3.2. İşyerinde Ayrımcılık Türleri ve Obezite Ayrımcılığı

Çalışma hayatında verimlilikle ilgisi olmayan faktörler (ırk, cinsiyet, yaş, inanç, vb.) olumsuz bir duruma sebebiyet veriyorsa eğer ayrımcılıktan bahsedilebilir. Çalışma ortamında ayrımcılık esas itibarıyla dışsal (medeni durum, eğitim, sosyal statü, ekonomik durum, vatandaşlık, eğlence alışkanlıkları, kişilik tipi, askeri deneyim, siyasal görüş gibi) ve içsel (ırk, dil, yaş, cinsel yönelim, etnik köken, cinsiyet gibi) faktörler nedeniyle çalışanlara karşı farklı veya olumsuz davranışlar sergileme şeklinde ifade edilmektedir.

Ayrımcılık, ayrımcılığa uğrayan taraf ile uğramayanlar arasında iş statüsü, ödeme ve iş tipi açısından eşitsizliklerle sonuçlanabilmekte ve çalışma ortamı bu durumdan olumsuz etkilenebilmektedir. Bireysel düzeyde ise, kişi açısından ruhsal ve fiziksel sorunlara sebebiyet oluşturmakta bu durum ise iş tatminsizliğini beraberinde getirip düşük performans ve devamsızlığa yol açabilmektedir (Özen Kutanis ve Ulu, 2016: 360). Bu sebeptendir ki işgücü piyasasında görülen ayrımcılık türleri, arkasında yatan sebepler ve bahse konu ayrımcılık türlerinin engellenmesi için gerekli önlemlerin ele alınması bakımından önemli hale gelmektedir.

1.3.2.1. Irka Dayalı Ayrımcılık

Ayrımcılık yasağının ilk somut örneği olan ırkçılık, insan ırkları arasındaki biyolojik ve kültürel farklılıkların bireysel konuları da tayin etmesi gerektiğine inançla bir ırkın (çoğunlukla kendi ırkının) diğer ırklardan üstün olduğuna ve onlara hükmetmeye hakkı olduğuna dayanmaktadır. Böylelikle bir ırka mensup kişilerin şahsiyetlerinin çığnenerek yaşam hakkının elinden alınması, sağlıksız koşullar içinde tutulması ve gelişmelerinin önlenmesidir diyebiliriz.

İki geniş ırk ayrımcılığı türü vardır. Birincisi farklı muamele: bireylerin ırkları nedeniyle bilerek farklı muamele görmesi. Örneğin belirli ırk mensuplarının başlangıç maaşlarını düşürmek veya başvuru sahiplerine farklı mülakat soruları sormak. İkincisi farklı etki: bu, ırk ayrımcılığının sahip olabileceği olumsuz bir etkidir. Görünüşte tarafsız işyeri uygulamalarının korunan bir sınıfın üyeleri üzerinde gereksiz ve olumsuz bir etkisi olduğunda olur (Yılmaz, 2014: 208). Irka dayalı ayrımcılık iş yaşamında belli bir ırka mensup kişilerin çalışma hakkının engellenmesi, ağır şartlarda ve sağlıksız iş ortamlarında çalıştırılması, iş yerinde dışlanması, terfi ettirilmemesi gibi şekillerde ortaya çıkabilmektedir.

İrk ayrımcılığı, bir bireye gerçek veya algılanan ırkına göre farklı muamele edildiğinde ortaya çıkar. İrk ayrımcılığı aynı zamanda ten rengine dayalı ayrımcılığı da içerir. İrk ve renk birbiriyle ilişkili kavramlar olsa da ikisi eş anlamlı değildir. Renk genellikle kişinin pigmentasyonuna (açıklık, koyuluk) veya tonuna dayalı ayrımcılığı ifade eder. Renk ayrımcılığı, farklı ırk veya etnik kökene sahip kişiler arasında veya aynı ırk veya etnik kökene sahip kişiler arasında meydana gelebilir.

Bir bireye başka bir ırkın üyeleriyle olan ilişkilerine dayalı olarak farklı muamele edilmesi durumunda da ırk ayrımcılığı meydana gelebilir. Bu tür bir ayrımcılık, örneğin bir işverenin kasıtlı olarak ırksal bir grubun bir üyesini hedef alması gibi doğrudan veya dolaylı olarak, görünüşte tarafsız bir iş politikasının, işle ilgili olmayan bir nedenle azınlıkları dışlama eğiliminde olduğu durumlarda ortaya çıkabilir. Ek olarak, ırk ayrımcılığını önleyen düzenleme, stereotiplere, yeteneklere, özelliklere veya belirli ırk gruplarına mensup bireylerin performansına ilişkin varsayımlara dayalı ayrımcılığı da yasaklamaktadır.

Her Türlü Irk Ayrımcılığının Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Uluslararası Sözleşme, Birleşmiş Milletler Genel Kurulu'nun 21 Aralık 1965 tarihli ve 2106 A (XX) sayılı kararıyla kabul edilmiş ve 4 Ocak 1969 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Türkiye sözleşmeyi 13 Ekim 1972 tarihinde imzalamıştır. Sözleşme'nin onaylanmasını uygun bulan 3 Nisan 2002 tarih ve 4750 sayılı Kanun, 9 Nisan 2002 tarih ve 24721 sayılı Resmî Gazete' de yayımlanmıştır. Sözleşme Türkiye bakımından 16 Ekim 2002 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

1964 tarihli Medeni Haklar Yasası'nın VII. Başlığı, bireyleri ırka dayalı istihdamda ayrımcılığa karşı koruyan bir yasadır. Bir işverenin işe alma, işten çıkarma, disiplin, faydaların dağıtımını, terfi, tazminat, iş eğitimi veya diğer herhangi bir çalışma şartı, koşulu veya ayrıcalığı konusundaki ırkları nedeniyle bireylere karşı ayrımcılık yapmasını yasa dışı kılar. Başlık VII, tüm özel işverenleri, yerel yönetimleri ve 15 veya daha fazla kişiyi istihdam eden eğitim kurumlarını kapsar. Başlık VII ayrıca özel ve kamu istihdam bürolarını, işçi örgütlerini ve çıraklık ve eğitimi denetleyen ortak çalışma-yönetim komitelerini de içerir. Ayrımcılık karşıtı korumalar, iş başvurusunda bulunanların yanı sıra mevcut çalışanlar için de geçerlidir. Mevcut bir çalışansanız ve işten çıkarılırsanız, terfi ettirilmezseniz veya daha düşük bir ücret ödenirse, yasalarca korunursunuz. Irkınız nedeniyle işe alınmazsanız, aynı zamanda korunursunuz. Sözleşme, ülkelerin onaylayarak taraf olduktan sonra ırk ayrımcılığını engellemek için üstlenmeye yönelik aldıkları karar ve önlemleri belirler (4750 Sayılı Kanun).

Türkiye'de Anayasanın 10. maddesinde ve 4857 Sayılı İş Kanununun 5. ve 18. maddelerinde herkesin ırk, dil, din, renk, medeni hal, cinsiyet, engellilik, siyasi düşünce, hamilelik felsefi inanç, aile yükümlülükleri, hamilelik ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşit olduğu belirtilerek, bu sebeplere bağlı ayrımcılık yapılamayacağı ve bunun iş yaşamında geçerli bir fesih sebebi olamayacağı belirtilmektedir.

Çalışma yaşamına yönelik düzenlemelerle yasaklar getirilen bu tür ayrımcılık, genellikle dolaylı yollarla devam edebilmektedir. Toplumda azınlık olarak görülen bu gruplar düşük ücretli, iş güvenliği ve güvencesi olmayan, çoğu kişinin çalışmak istemediği işlerde çalışmak zorunda bırakılmaktadırlar. İnşaat, tarım, mevsimlik işler ve temizlik işleri bu gruptakilerin en çok görüldüğü iş alanlarıdır. Benzer niteliklere sahip olmalarına rağmen

beyazların kasiyer, azınlıklarınsa temizlikçi olarak işe alınması yasaların başvuruda olmasa bile sonraki aşamalarda ayrımcılığı önlemeye yetmediğini göstermektedir. AB üyesi ülkelerde işverenin fazla yetenek istenmeyen işlerde bile ileri düzeyde dil bilme şartının aranması, o iş için hiç ihtiyaç olmadığı halde dil sınavına tabi tutulmaları ve bu dil sınavı ana dili farklı olan yabancıları hedef alarak dışlaması tipik bir örnek teşkil etmektedir. Bu tür ayrımcılığa maruz kalan işçiler işlerini kaybetme, ispat etmenin zorluğu, yargılama sürecinin uzunluğu gibi nedenlerle şikâyet yoluna başvurmasa da uygulamada bunlarla karşılaştığı bilinmektedir (Aras, 2010: 21).

1.3.2.2. Etnik Köken veya Kültüre Yönelik Ayrımcılık

Etnik köken veya kültüre yönelik ayrımcılığı, bir ulus devlet içinde yaşayan tüm vatandaşların eşit hak ve yükümlülüklerine vurgu yapılması gerekir iken, toplumu oluşturan çoğunluğun içinde azınlık olarak gördüğü bir grup ya da kişilere etnik kimliğinden ötürü ayrımcı tutum ve davranışlara maruz kalması olarak ifade edilmektedir. Etnik kökene dayalı ayrımcılığın temelinde ekonomik, siyasi ve toplumsal gibi çok çeşitli motifler bulunabilmektedir. İşyerinde etnik ayrımcılık, bir çalışanın etnik kökenine dayalı olarak haksız bir şekilde farklı muamele görmesi durumunda ortaya çıkar (Lordoğlu ve Aslan, 2012: 4).

Bir kişinin etnik kökeni, ait olduğu veya ait olduğu düşünülen ulusal, kültürel veya dini grup anlamına gelir. Bir kişinin etnik kökeni görsel olarak (ör. sarık takıyorsa), dilsel olarak (ör. doğu aksanı varsa) gösterilebilir veya tespit edilmesi zor olabilir. Toplumumuzdaki belirli grupların diğerlerinden daha az ya da çok güçlü olduğu konusunda da anlaşabiliriz.

Ayrımcılıkta rol oynayan büyük faktör baskınlıktır. İdeal olarak, daha güçlü grup, “baskın grup” unvanını sabitleyecektir. Bu baskın grup, ayrımcılığı yapan grup olarak bilinir. Bu grubun aynı zamanda en fazla güce, en büyük ayrıcalığa ve en yüksek sosyal statüye sahip olduğu bilinmektedir. Bununla birlikte, sayılar baskın bir grup ayrımında büyük bir oyuncu değildir. Başka bir deyişle, baskın grup mutlaka çoğunluk grubu olmak zorunda değildir. Küçük bir baskın grup, çoğunluk üzerinde hala güç sahibi olabilir. Buna karşılık, bir azınlık grubu bunun tam tersidir. Tekil, toplumda hiçbir güce sahip olmayan, ayrıcalıklı olmayan veya toplumlarında fazla statüye sahip olmayan bir grup insandır. Bu nedenle eşit olmayan muameleye tabi tutulurlar ve toplu ayrımcılığa maruz kalırlar. Bu

azınlık grupları genellikle marjinalleştirilir. Yani toplum içinde önemsiz veya güçsüz bir konumla sınırlandırılırlar. Marjinalleştirilmiş gruplar, sosyal olarak dışlanmış, dezavantajlı ve genellikle toplumun alışılmamış uçlarında yer almaktadırlar (Ukessays, 2018:4).

Türkiye’de Lordoğlu ve Aslan (2012) tarafından iş piyasasına katılımı, iş piyasasından ayrılmada ve işyerinde terfi etmede etnik kökene dayanan bir ayrımcılığın ne düzeyde mevcut olduğuna yönelik yapılan araştırmada meydana gelen ayrımcılığın birbirinden farklı gerekçelerle ortaya konulduğu ayrımcılık mağduru olan kişilerle yapılan görüşmelerde tespit edilmiştir. Türkiye işgücü piyasalarını ele aldığımızda etnik ayrımcılığın bulunduğu dair izler bulunmaktadır. Ancak bunların dünyanın farklı ülkelerinde meydana gelen etnik ayrımcılıktan farklı olarak tarihsel kökenleri bulunmaktadır. ABD ve Güney Afrika’da ırk temelli ayrımcılığın işgücü piyasalarında oluşturduğu durum ile ayrımcılığın bu ölçüde Türkiye’deki mevcut durum ile kıyaslanması güçtür. Araştırma çalışma hayatına ilişkin işyerinde uygulanan etnik ayrımcılığı sekiz grupta toplamıştır. Bunlar (Lordoğlu ve Aslan, 2012: 134):

- İşe almamak
- İşyerinde kadro unvanı vermemek veya terfi ettirmemek
- İşten çıkarmak
- İşyerinde mobing uygulayıp işten uzaklaştırmak
- Eğitimi ve becerisine uygun iş vermeyerek terk etmesini sağlamak
- Sürgün etmek veya işyeri ortamını değiştirmek
- İşyerinde uzun süreli çalışmaya zorlamak
- İşyerinde sosyal güvencesiz çalışmaya zorlanmak

1.3.2.3. Cinsiyet Ayrımcılığı

Kişilerin yetenek, çalışma ve performansına bakılmaksızın cinsiyetine göre değerlendirme yapılmasıdır diyebiliriz. İş gücü piyasalarında daha çok kadın iş gücüne dayalı olarak ortaya çıkan cinsiyet ayrımcılığı, işverenlerin iş gören seçiminde işleri kadın ve erkek işleri şeklinde ayırmasından kaynaklanabilmektedir. Çalışanların birbirine

benzer kıstaslara sahip olmasına rağmen farklı cinsten olanlara ayrıcalıklı davranma biçimi olarak da ifade edilebilir. İş ilanlarında askerliğini yapmış olma şartı konulması nasıl erkek ayrımcılığına örnekse, bakımlı, giyimine dikkat eden gibi terimler de özellikle hizmet, seyahat gibi alanlarda kadının lehine ayrımcılığa örnektir (Demir, 2011: 767)

Cinsiyet, bireyin erkek ya da kadın olarak gösterdiği fizyolojik, genetik ve biyolojik özelliklerinden oluşan ve doğuştan gelen statüdür. Cinsiyet ayrımcılığına genellikle kadınlar maruz kalmaktadırlar. Cinsiyet ayrımcılığı iki farklı şekilde karşımıza çıkmaktadır. Birincisi, doğrudan cinsiyet ayrımcılığı, bir kişinin karşı cinse cinsiyetini esas alarak hemcinsine davrandığından veya davranacağından daha olumsuz şekilde davranma biçimidir. İkincisi ise, dolaylı cinsiyet ayrımcılığı olup görünüşte eşitlikçi davranış ve uygulamalardan sonra bile kadın üzerinde ayrımcı etkiler oluşturma biçiminde ifade edilebilmektedir (İncaz, 2011: 27-28).

İstihdamda cinsiyet ayrımcılığı, bir kişiye aynı veya benzer koşullarda karşı cinsten bir kişiye göre daha az olumlu davranıldığına ortaya çıkar. İşverenler veya yöneticiler, kadınların ne tür bir işi gerçekleştirebilecekleri -veya yapamayacakları- hakkında varsayımlara sahip olduklarında ortaya çıkabilir. Cinsiyet ayrımcılığı örnekleri şunları içerebilir: bir kadını işe almamak, çünkü işveren onun 'geleneksel' bir erkek işyerine sığmayacağını düşünüyor olabilir, bir kadına aynı işi yaptığı için erkekle aynı maaşı ödememek veya eğitim, mentorluk veya terfi için aynı fırsatları sağlamamak, bir kişinin cinsiyetine göre iş görevleri tahsis etmek. Çalışan gereksinimi için verilecek iş ilanında, sadece erkek adayların başvurusunun kabul edilmesi, ücretlerde erkek çalışanların daha yüksek ücret alması, kadınların hamilelikleri bahane edilerek işten çıkarılmaları gibi eylemler doğrudan cinsiyet ayrımcılığına örnek teşkil ederken; yeni işçi alımlarında küçük bebeği olan kadınların tercih edilmemesi, fazla seyahat gerektiren işlerde evli olmayan kadınların tercih edilmesi ise dolaylı cinsiyet ayrımcılığına örnek teşkil etmektedir (Dalkıranoglu ve Çetinel, 2008: 279-280).

Çalışma yaşamında kadınlara yönelik eşitsizliğe ilişkin ulusal düzenlemelerin başında Türkiye Cumhuriyeti Anayasası ve 4857 Sayılı İş Kanunu gelirken, uluslararası düzenlemelerin başında Birleşmiş Milletler Sözleşmesi olan “Kadınlara Karşı Tüm Ayrımcılık Biçimlerinin Kaldırılması Sözleşmesi”, Avrupa Birliği Yönergeleri ve Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmeleri gelmektedir (Özbucak Albar, 2019: 276).

Anayasamızın 10. Maddesi “Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetmeksizin kanun önünde eşittir. Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür” denilmiştir (T.C. Anayasası). 4857 Sayılı İş Kanunu’nun eşit davranma ilkesine ilişkin 5. Maddesinin 3. ve 4. Fıkrasına göre ise, “İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz. Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmaz. İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz” hükmüne yer verilmiştir (4857 Sayılı İş Kanunu).

Eşit Ücret Yasası, aynı işyerinde çalışan kadın ve erkeklere eşit işe eşit ücret verilmesini şart koşuyor. İşlerin aynı olması gerekmez, ancak büyük ölçüde eşit olmaları gerekir. İş içeriği (iş unvanları değil), işlerin büyük ölçüde eşit olup olmadığını belirler. Maaş, fazla mesai ücreti, ikramiyeler, hisse senedi opsiyonları, kar paylaşımı ve ikramiye planları, hayat sigortası, tatil ve tatil ödemeleri, temizlik veya benzin ödenekleri, otel konaklamaları, seyahat masraflarının geri ödenmesi ve sosyal yardımlar dâhil tüm ödeme biçimleri bu yasa kapsamındadır.

Kadınların işgücü piyasasında cinsiyet ayrımcılığına bağlı olarak karşılaştıkları ayrımcılık işe alım, terfi ve ücretlendirmede görülmektedir. İşe alım sürecinde işverenler tarafından erkek adaylarla eşit şartlarda değerlendirilmeye tabi tutulmayan kadınlar, aynı zamanda kendi aralarında da fiziksel özellikleri sebebiyle ayrımcılığa uğramaktadırlar. Bu durum aynı işi gerçekleştiriyor olmalarına rağmen eşit şekilde ücretlendirmenin yapılmaması ya da benzer terfi ve kadro imkânlarının sağlanmaması eşitlik ilkesine ters düşmektedir. Çalışma hayatında adalete olan güveni engelleyen bu ve benzeri durumlar işgücü piyasalarında varlığını devam ettirmektedir. Özellikle çalışan kadınların yaşadığı “cam tavan sendromu” terfi sürecinde yaşanan ayrımcılığın bir örneğidir (Özbucak Albar, 2019: 283-284).

Kadınların eğitimleri, deneyimleri, yetkinlikleri dolayısıyla terfi etmeyi hak etseler dahi, “anne olunca işe ara verir, ailesini ihmal etmemek için iş eğitimlerine ya da iş

seyahatlerine katılmaz” şeklinde ortaya çıkan önyargılar iş yaşamındaki kariyerlerinin önünde geçici veya sürekli engellemelere neden olabilmektedir (Alparıslan vd., 2015: 69).

Hizmet sektöründe faaliyet gösteren işletmelerin rekabetlerinde öneme sahip olan estetik emek kavramı, kadınların yaşadığı ayrımcılığın farklı bir boyutudur. Müşteriyle yüz yüze doğrudan iletişime geçen çalışanların fiziksel görünümü, hizmetin sunulmasında onu tamamlayan bir unsur olarak görülmektedir. Müşteriyi elde etme çabası içerisinde meta olarak kullanılan estetik emek, bedenın ticarileşmesiyle değişim göstermektedir (Çetin, 2009: 78-81).

Estetik emeğin en çok talep edildiği sektörler, genellikle kadınların çalıştırıldığı havayolu, kozmetik, konfeksiyon ya da güzellik endüstrisi olarak sıralanabilmektedir. Örneğin, havayolu şirketlerinde istihdam edilenler işe alınırken boy ve kilo ölçülerine dikkat edilmekte, işe başladıktan sonra da düzenli bir şekilde kilo kontrollerinden geçirilmektedirler. Ayrıca çalışanların ağız, cilt ve diş güzellikleri de değerlendirilmektedir. Kozmetik ve güzellik sektöründe çalışanların özellikle kiloları, saç modelleri, cilt bakımları, makyajları, kıyafetleri ve üniformaları da işverenleri tarafından kurgulanması yapılan uygulamalar arasındadır (Kalfa Topateş, 2015: 41-46).

Cinsiyet ayrımcılığı, bir bütün olarak toplum üzerinde derin bir etkiye sahiptir. Toplumun sadece belirli bir kesimini değil, her kesimini etkiler. Her şeyden önce, çocukları genç yaştan itibaren toplumsal cinsiyet kalıp yargılarına düştükleri için etkiler. Ayrıca, gençleri etkiler çünkü onların davranışlarını, çalışma seçimlerini, hırslarını, tutumlarını ve daha fazlasını etkiler.

Cinsiyet ayrımcılığı her aşamada kontrol edilmeli, böylece hiç kimseye öğrenme ve geliştirme şansı verilmemelidir. Dolayısıyla kadın erkek fark etmeksizin herkes eğitim ve diğer imkânlar açısından hayata bir başlangıç yapmalıdır. Bunun için toplum olarak bir araya gelmeliyiz.

1.3.2.4. Cinsel Yönelim Ayrımcılığı

Bireylerin cinsel yönelimlerinden dolayı dışlanmalarını ifade eden cinsel yönelim ayrımcılığı, özellikle lezbiyenlerin, geylerin, biseksüellerin, transların ve intersekslerin (LGBTİ), cinsiyet kimlikleri nedeniyle maruz kaldıkları ayrımcılık üzerine temellenen hak ihlalleridir diyebiliriz (Ataman, 2015:109).

Çalışma yaşamı içerisinde bireylerin cinsel yönelimlerinden kaynaklı ayrımcılık ortaya çıkabilmektedir. Bireyin cinsel duygu ve dürtülerinin yöneldiği veya biçimlendiği doğrultu anlamında kullanılan cinsel yönelim, bireyin cinsel açıdan çekici ve cazip bulunduğu diğer bireylerin cinslerine dayanan bir sınıflandırma ifade edilmektedir (Demirel, 2011: 19). Güçlü olan cinsel yönelim heteroseksüellik, yani bir bireyin karşı cinsi çekici bulması olarak düşünüldüğünde, toplumda yönelim bu noktada kabul gördüğünde, farklı cinsel tercihlere sahip diğer bireyler çalıştıkları ortamlarda dışlanabilmektedirler. (Sürgevil, 2011: 129).

Sosyal yaşamda Lesbilen, Gay, Bisexual ve Transgender (LGBT) bireyler mevcut geleneksel kalıplar ve mevcut yasalardan ötürü, kendilerini büyük bir baskı altında hissetmektedirler. İş yaşamında ise, işe alma, işten çıkarma, cinsel tacize uğrama, aşağılanma, istifaya zorlanma şekillerinde ayrımcılığa maruz kaldıkları görülmektedir.

Oysaki bireyin cinsel yönelim tercihinin, o bireyin sosyal ve psikolojik gelişimine bağlı olduğu göz ardı edilmektedir (Özen Kutanis ve Ulu, 2016: 364). Bireylerin cinsel tercihlerine göre eşitlikçi olmayan davranışları ifade eden cinsel yönelim ayrımcılığının esasında homofobi terimi yer almaktadır. Homofobi genel olarak, transseksüellik, eşcinsellik ve biseksüellik gibi farklı cinsel seçimleri ya da yaşam biçimleri bulunan bireylere karşı sahip olunan olumsuz tutum, davranış ve duygular olarak tanımlanmaktadır (Şah, 2012: 24). Farklı cinsel yönelimlere karşı nefret ve ön yargı hislerini içeren homofobi kavramı, toplum içinde ayrımcı ve şiddet içeren hareketlere sebep olabilmektedir (Sürgevil, 2011: 132).

Farklı cinsel yönelime sahip kişiler, içinde bulunduğu toplumun geleneksel sosyal yapısı, din veya ön yargılar nedeniyle maruz kalabilecekleri ayrımcılıktan kaçınmak için, çalışma hayatında karakterlerinin bu temel özelliğini gizleme eğiliminde olacaktır. Bunun altındaki en önemli neden, cinsel yönelimlerini açığa çıkardıklarında işe alınmayacaklarını, işten çıkartılacaklarını düşünmeleri olduğundan genellikle buldukları ortamda olduklarının aksi bir cinsel kimliğe sahipmiş gibi de davranış gösterebilirler. Bu durum çalışanların enerjisi üzerinde olumsuzluk oluşturarak işle ilgili daha verimli hedeflere yönelmesini de engelleyebilir (Özbucak Albar, 2019: 158-169).

Türkiye’de çalışma yaşamında, eşcinsel ve biseksüel kadın ve erkeklerin karşılaştıkları sorunları tespit etmeye yönelik veriler çok kısıtlı olmakla birlikte, 2009 yılında “Kaos GL

Çalışma Hayatında Ayrımcılık Grubu” tarafından bir araştırma yapılmıştır. Bu grup yapmış olduğu anketlere ve sonrasındaki istatistiksel çalışmalarında Türkiye’de LGBT çalışanların iş hayatında yalnızlaşma, yabancılaşma, işten atılma, işe alınmama, aşağılanma ve damgalanmaya maruz kaldıklarını göstermektedir. LGBT bireylerin çalışma hayatında en sık yaşadıkları sorun, iş seçimlerinde yaşanan otokontrol hali olmaktadır. Bu bireyler işyerinde yönetici konumunda değilse aşırı performans gösterme gayreti içinde olmaktadır. Bu bireyleri çalıştıran işverenler onlara sağladıklarına dayanarak daha itaatkâr olmasını beklemekte, başka işyerinde kabul görülmeyeceği ve işten ayrılamayacağını düşünerek ağır koşullarda çalıştırılması söz konusu olabilmektedir.

LGBT bireyler iş yaşamında cinsel yönelimlerini gizlemek için yalan söylemeye, söyledikleri yalanları sürdürmeye ve kimi zaman da yeni yalanlar söylemeye mecbur kalmaktadırlar. Bu durum ise kişilerin sadece enerjilerini tüketmekle kalmayıp, kendilerini baskı altında hissetmesine ve sonucunda strese neden olmaktadır. Türkiye’de çalışma yaşamında cinsel yönelime dayalı ayrımcılığın engellenebilmesi için en başta yasalar ve iş yeri yönetmeliklerinde cinsel yönelime dayalı ayrımcılığı yasaklayan maddelerin olması gerekmektedir. Kanun ve yönetmeliklerde yoruma açık konular araştırılmalı ve bu konular LGBT’li çalışanların aleyhine kullanılamayacak biçimde değiştirilmelidir (Öner, 2015: 77-95).

1.3.2.5. İnanç Ayrımcılığı

Din veya inanç nedeniyle farklı muamele; belirli bir dine mensupsunuz (veya değilsiniz), belirli bir felsefi inanca sahipsin (veya sahip değilsin), biri sizin belirli bir dine mensup olduğunuzu veya belirli bir inanca sahip olduğunuzu düşünme temelinde gerçekleşir. Kişi veya grupların dini ve inancı dolayısıyla temel insani hak ve özgürlüklerinin kullanılmasının kısıtlama veya yararlanılmasını engelleme amacı taşıyan ayrımcılıktır diyebiliriz. Bir kişinin dini veya inancı üzerinden dışlanması veya temel haklara erişiminin kısıtlanması din ve inanca dayalı ayrımcılık olarak tanımlanabilir (Yurttaş, 2017: 159-160).

Birleşmiş Milletler Genel Kurulu din veya inanç konularında bazı kesimlerin hala hoşgörüsüzlük gösterilmesinden dolayı ve ayrımcı davranışları önlemek amacıyla Din ve İnanca Dayanan Tüm Hoşgörüsüzlük ve Ayrımcılık Biçimlerinin Kaldırılmasına İlişkin

Bildirge¹ yayımlamıştır. Bildirgenin 2. maddesinde din ve inanca dayanan ayrımcılığı “Din ve İnanca Dayanan Tüm Hoşgörüsüzlük ve Ayrımcılık terimlerinden, eşitlik üzerine kurulu bulunan insan haklarının ve temel özgürlüklerin tanınmasını, kullanılmasını veya bunlardan yararlanılmasını hükümsüz kılma veya zedeleme amacı taşıyan veya bu sonucu doğuran, din veya inanca dayalı bir farklılaştırma, dışlama, kısıtlama veya ayrıcalık tanıma anlamına gelir.” diyerek tanımlamıştır.

Çalışma hayatında işyeri düzenlemelerine aykırılık teşkil etmeden çalışanın inanç hürriyetini yaşaması en tabii hakkıdır. Bu çerçevede İş Kanunu’nun 5.maddesinde eşit davranma ilkesi çerçevesinde din ve mezhep benzeri sebeplerle ortaya çıkabilecek ayrımcılığı yasaklamıştır. Aynı şekilde İş Kanunu’nun 18.maddesinde işçinin inanç özgürlüğünü yaşaması işveren tarafından haklı feshe konu edilememesi hükmü bulunmaktadır. İş yerlerinde kişinin inanç özgürlüğü yaşamasındaki tüm önlemler kaldırılmalı ve hatta kişinin bu hürriyetlerini kolayca yaşayabilmesi sağlanmalıdır. İncancı yaşamak ve ibadetlerini yerine getirme çabası içinde olan çalışanların işveren tarafından ayrılıkçı farklı muameleye tutulmaması gerekmektedir (Gümüş, 2020: 48-49).

Bir kişinin size, dininiz veya incancınız nedeniyle benzer bir durumda başka bir kişiden daha kötü davrandığı zaman doğrudan ayrımcılık meydana gelir. Müslüman olduğunuz için bir banka size kredi vermeyi reddediyor olması buna örnek teşkil edebilir. Dolaylı ayrımcılık, bir kuruluşun herkes için geçerli olan ancak din veya incancınız nedeniyle sizi dezavantajlı duruma getiren belirli bir politikası veya çalışma şekli olduğunda meydana gelir. Örneğin, Müslümansınız incancınız gereği cuma günleri öğle mesaisine gecikmeli geliyorsunuz. Yöneticiniz haftalık ekip bilgilendirme toplantılarını çarşamba öğleden sonralarından cuma öğleden sonralarına değiştirdi ve bu nedenle toplantıları katılamıyorsunuz.

1.3.2.6. Yaş Ayrımcılığı

Kişilere yaşlarından dolayı önyargılı davranarak onları kısıtlamaya ve dışlamaya yönelik yapılan ayrımcılık türüdür diyebiliriz. Yaş ayrımcılığı veya yaşlı ayrımcılığı kavramları genelde birbirini yerine kullanılmakla birlikte esasen anlam açısından farklılık göstermektedir. Genelde çalışmalar elli yaş ve üzeri kişileri kapsamaktadır ki aslında

¹ BM Genel Kurulunun 25 Kasım 1981 tarihli ve 36/55 sayılı Kararıyla ilan edilmiştir.

bununla ifade edilen yaşlı ayrımcılığıdır. Yaş ayrımcılığı denildiğinde genç yaştaki kişileri de kapsamaktadır (Topgöl, 2016: 2). Örneğin, bir iş ilanı başvuranların perakende sektöründe 5 yıl geçirmiş olmaları gerektiğini söylüyor. Bunu yaparak dolaylı olarak yaşa göre ayrımcılık yapıyor olabilir. Bunun nedeni, ilanın ihtiyaç duyulan beceri ve niteliklere sahip olabilecek gençleri içermemesidir. Yaş ayrımcılığından genelde yaşlılar daha çok etkilenmekle birlikte hem gençler hem de yaşlılar arasında görülebilir. Yaşlılara yönelik yeni işlere uyum sağlayamama, yavaş öğrenme gibi önyargılar söz konusu iken gençlere yönelik, iş konusunda şikâyet getirme ve tecrübesizlik gibi negatif düşünceler ön plana çıkmaktadır (Kutaniş ve Ulu, 2016: 365-366).

İşyerinde yaş ayrımcılığı, kimin yeni bir iş, terfi veya diğer iş avantajları alacağına karar verirken, bir kişinin yaşının haksız bir şekilde bir faktör haline gelmesine izin verme uygulamasıdır. Çalışanların işten çıkarılmasına ilişkin kararlar da yalnızca yaşlarına göre verilemez. Yaş ayrımcılığı genellikle genç işçiler lehine ayrımcılığa uğradıklarını düşünen yaşlı çalışanları etkiler, ancak genç işçilerin daha yaşlı işçiler tarafından yerinden edildiği durumlar da görülmektedir.

Çalışma hayatında yaşa dayalı ayrımcılığı ortaya çıkaran hem yapısal sorunlardan hem de yaşlılara karşı artan olumsuz kalıp yargılardan söz edilebilir. İnsanlar yaşından dolayı, diğer kişiler veya gruplar arasında davranış farklılıkları gibi genellikle genelleştirilmiş kanılara veya önyargılara dayanmaktadır. Bu kanıların hatalı olduğu ve haksız önyargılara dayandığı ifade edilmektedir. Yaşlılar ve gençler bu tarz önyargılardan etkilenebilirler. İnsanlar, bu önyargıların sonucunda ayrımcılığa maruz kaldığında eşit muamele ve saygı eşitliğine aykırı davranılarak, temel hak ve saygınlıkları ihlal edilmiş olmaktadır (Baybora, 2010: 6).

Çalışma hayatında özellikle elli yaş üstü kişilerin çalışma yaşamında tutunmasının zorlaştığı görülmektedir. Çalışma yönteminin gittikçe esneklediği, teknoloji sayesinde kişilerin her yerden çalışabilir hale geldikleri, teknolojinin ve bilginin devamlı yenilenerek değiştiği bir çağda insanların sürekli kendilerini yenilemeleri gerektiği söylenmekte ve dolayısıyla tecrübe eski anlam ve önemini kaybetmektedir. Sonuçta, bu çağın rekabetçi, krizlere açık olduğu vurgulanarak işe alım ve işten çıkarılmada yaş önemli bir kıstas haline gelmektedir (Çayır, 2012: 10).

Yaş ayrımcılığı, üretim koşullarında ciddi değişikliklerin meydana geldiği Sanayi Devrimi'nde sonra, özellikle de 19. yüzyılın sonlarında ortaya çıkmıştır. O döneme ait çalışma şartlarının yaşı ilerlemiş işçilere uymaması sebebiyle, yaşlı işçiler uzun süre çalışmış olmalarına rağmen işten çıkarılmışlardır. Elli yaşın üstündeki işini kaybeden işçiler, başka bir iş bulmak sürecinde ciddi güçlüklerle karşılaşmışlardır. Özellikle belirli yaşın üzerindeki kişilerin yaşlı olarak değerlendirilmesindeki genel önyargı, daha az üretim, düşük verimlilik, bedensel ve zihinsel yönden eksik ve yeniliğe karşı dirençli oldukları düşüncesidir (Baybora, 2010: 8).

Çalışma hayatında işveren ve yönetim kadrolarının önyargı ve kişisel değerlendirmeleri genellikle yaş ayrımcılığı üzerinde etkili olmaktadır. Yaşa dayalı ayrımcılık çalışma hayatının tüm alanlarında ortaya çıkmakla birlikte, en çok işe alım sürecinde ortaya çıktığı görülmektedir. Verilen iş ilanlarında, “kırk yaş ve üzerinde olanların başvurusu dikkate alınmayacaktır” biçiminde ki bir ifade, yaş ayrımcılığına bir örnek teşkil etmektedir. Çalışma hayatında uğradığı ayrımcılık sürecinde kişi yaşı nedeniyle işyerinde verilen eğitimlerinden yararlandırılmamakta, düşük ücret verilmekte ve terfi ettirilmeme gibi yollarla ayrımcılığa maruz kalabilmektedir (Baybora, 2010: 9). İşten çıkarma aşamasında kişinin yaşından kaynaklı ayrımcılığa uğramasına en yaygın örnek “çalışmaya devam etme ihtiyacı ve isteği olanlar için emeklilik yaş sınırının getirilmiş olması” şeklinde tanımlanan zorunlu emekliliktir (Karatepe ve Güravşar Gökçe, 2011: 52-53).

Yaş ayrımcılığıyla ilgili kanunlar İngiltere, Amerika, Kanada ve Avustralya'da uzun yıllardır uygulanmakla birlikte, ülkemizde doğrudan yaş ayrımcılığına yönelik özel bir düzenleme bulunmamaktadır. Türkiye'de sadece 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun 30 uncu maddesinde; "Geçici 55'inci maddenin ikinci fıkrası hükmü saklı kalmak kaydıyla, yaş haddini dolduracakları tarihten önce başvurmuş olup sözleşme tarihi itibarıyla öğretim üyesi kadrolarında bulunanlardan yükseköğretim kurumlarınca belirlenen bölüm ve programlarda görevlerinde kalmalarında fayda görülenler, yükseköğretim kurumunun teklifi ve Yükseköğretim Kurulu'nun onayı ile emeklilik yaş hadlerini doldurdukları tarihten itibaren, yetmiş beş yaşını geçmemek üzere emeklilik veya yaşlılık aylığı bağlanıncaya kadar birer yıllık sürelerle sözleşmeli olarak çalıştırılabilirler" (Resmi Gazete 2017) ibaresi yer almakta, diğer meslek grupları için böyle bir düzenleme olmamakla birlikte, zorunlu emeklilik yaşı halen altmış beş yaş olarak hala geçerliliğini korumaktadır.

1.3.2.7. Engellilere Karşı Ayrımcılık

Engellilik, insanların doğuştan ya da bir kaza veya hastalık sonucunda bedensel, ruhsal ve zihinsel yeteneklerinin bir kısmını kaybetmesi sonucunda ortaya çıkan durumdur. Kişiler bu şekilde bedensel, ruhsal ve zihinsel yaşam fonksiyonlarında meydana gelen kayıplar nedeniyle çalışma kapasitesini kısmen veya tamamen kaybederek sosyal yaşamlarını idame ettirememektedirler. Engelli kişileri bedensel ya da zihinsel bozuklukları sebebiyle çalışma hayatında diğer kişiler ile birlikte eşit koşullarda tam ve etkin katılımı kısıtlanan, iş bulma veya ilerlemede büyük ölçüde engellerle karşılaşan kişiler olarak ifade edebiliriz (Metin, 2017: 325).

ILO'nun 1958 tarihli 111 Sayılı Ayrımcılık Sözleşmesine göre engelli kişi: "Uzun bir süre boyunca ya da tekrar şekilde fiziksel, zihinsel, psikiyatrik ya da duygusal rahatsızlığı olan ve bu rahatsızlık nedeniyle diğer çalışanlardan daha dezavantajlı bir konumda kabul edilen kişidir" şeklinde tanımlanmıştır.

Türkiye'de 2005 tarihinde kabul edilen 5378 Sayılı Engelliler Kanunu ile engelli kişiler toplumdan dışlanmasını önlemeye yönelik temel hak ve özgürlüklerden faydalanmasını sağlayarak, toplumsal yaşama etkin olarak katılımlarının sağlanması hedeflenmektedir. Bu amaçla 5378 sayılı Engelliler Kanunu'nun 14. maddesine göre: "Engellilik durumları sebebiyle iş gücü piyasasına kazandırılmaları güç olan engellilerin istihdam edildiği korumalı işyerlerinin statüsü ve bu işyerleriyle ilgili usul ve esaslar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Maliye Bakanlığı ve Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığınca müştereken çıkarılan yönetmelikle düzenlenir" denilerek devlete bu konuda görev yüklenmektedir (5378 Sayılı Engelliler Kanunu). Yine yasanın 4. maddesinde: "Devlet, insan onur ve haysiyetinin dokunulmazlığı temelinde, özürülülerin ve özürülülüğün her tür istismarına karşı sosyal politikalar geliştirir. Özürülüler aleyhine ayrımcılık yapılamaz, ayrımcılıkla mücadele özürülülere yönelik politikaların temel esasıdır" denilmektedir. Yasa, engelli bireylerin toplumun bir parçası olduğunu ve sebeple ayrı tutulamayacağını, ayrımcılık yapılamayacağını ifade etmektedir. Yasa engelli bireyleri sosyal güvenlik haklarından faydalandırmayı, kamusal ulaştırma araçlarına ve binalara erişimi kolaylaştırmayı hedeflemektedir.

Türkiye'de engellilerin işgücü piyasasına kazandırılmasına yönelik yapılan düzenlemelerin en önemlisi de engelli çalıştırma zorunluluğudur. Bu zorunluluğa göre

engellilerin ücret karşılığı istihdamında işverenlerin belirli sayıda engelli istihdamını zorunlu kılan kota yöntemi uygulanmaktadır. Kota yöntemi içeriğinde iki sistemi barındırmaktadır. Birisi kota dâhilinde engelli çalıştırmayı zorunlu tutan “doğrudan doğruya kota sistemi”, diğeri ise kotaya uymak istemeyen işverenlere yönelik bir bedel öngören “bedelli sistem” dir. Doğrudan doğruya kota sisteminde, engelli çalıştırma yükümlülüğü içinde bulunan işverenler, kanunda özellikleri belirtilen engelli kişileri belirlenen oranlarda istihdam etmek zorundadırlar. İşverenler tarafından kotaya uyulması yasal bir zorunluluk olup bu kurala uyulmaması halinde para ve hapis cezası uygulanmaktadır. Bedelli kota sisteminde ise, işverenler yasalarda belirtilen oranda engelli istihdam etmek veya istihdam etmesi gereken her bir engelli için belli bir miktarda para ödemeyi tercih edebilmektedir.

İlk defa 854 sayılı Deniz İş Kanunu’ndan sonra ise 1475 ve 4857 sayılı İş Kanunu, Terörle Mücadele Kanunu ve Özelleştirme Kanunu’nda aynı yaklaşım benimsenmiştir (Özbucak Albar, 2019:158-169). 4857 Sayılı İş Kanunu’nun 30. maddesine göre, Engelli ve Eski Hükümlü Çalıştırma Zorunluluğu kapsamında: “İşverenler 50 ya da daha fazla işçi çalıştırdıkları özel sektör işyerlerinde işçilerinin toplamının %3 oranında engelliyi, kamu işyerlerinde ise %4 oranında engelliyi mesleki, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırmakla yükümlüdür” şeklinde düzenlenmiştir (4857 Sayılı İş Kanunu).

Engelli bireylerin sosyal yaşantılarındaki en önemli sorunlarının başında “sosyal dışlanma” gelmektedir. Fiziksel, ruhsal veya herhangi bir toplumsal bir engellilik durumunu da yansıtmakta olan sosyal dışlanma, kişinin temel ihtiyaçlardan yoksun kalma, toplumla olan bağlarında kopma, toplumla bütünleşme ve fırsatlara erişimden engellenme, sosyal, siyasal, ekonomik ve haklarından yoksun olma/bırakılma hali olarak ifade edilmektedir (Genç ve Çat, 2013: 369; Sapancalı, 2005: 53). Engelli bireyler toplumsal alanda en büyük mücadeleyi özellikle eğitim ve istihdamda vermek zorunda kaldıkları için, bu kişilerin çoğunluğu eğitimde fırsat eşitliğinden tam olarak yararlanamamakta ve buna bağlı olarak da sıradan, uzmanlık gerektirmeyen, düşük ücretli işlerde çalışmak zorunda kalmaktadır (Koç, 2018: 13).

İşverenlerin engelli bireylerin istihdamını bir yük olarak görmesi, engelli bireyler için çalışma yaşamında hem işe giriş aşamasında hem de iş ortamında aşılması zor güçlükleri de beraberinde getirmektedir. İşverenlerin engelli bireyleri işe almaya yönelik almaya

yönelik 2010 yılında yapılan bir çalışmada işverenler engelli bireyleri çok duygusal bulmakta ve diğer çalışanları rahatsız ettikleri, genel çalışma temposunu yavaşlattıkları ve daha fazla iş kazasına yol açtıkları ifade edilmektedir. Yine aynı çalışmada işverenler engelli bireyler için işyerinde yapılması gerekli olan özel düzenlemelerin maliyet içermesi, gerektiğinde işten çıkarmanın ve disiplin cezası uygulanmasının zor olduğunu ifade edilmektedir (Köksal, 2010: 59).

Engelli bireylere yönelik işverenlerin kalıplaşmış önyargıları şu şekildedir (Kayacı, 2007: 78):

- Çalışma yaşamında genel olarak verimsiz oldukları,
- Çalışma temposunu düşürdükleri,
- Diğer çalışanları rahatsız ettikleri,
- Becerilerinin azlığı,
- İşin niteliğine uygunsuzlukları,
- Sık sık mazeret izni alma eğiliminde oldukları,
- Kariyer olarak ilerlemelerinin zor olması,
- Duygusal yapıya sahip olmaları,
- İş kazalarına maruz kaldıkları,
- Halkla ilişkiler açısından olumsuzluğu,
- Fiziksel anlamda işyerindeki özel düzenlemelerin masraflı oluşu,
- İşten atmanın zor olması
- Rotasyona uygun olmayışları vb. düşünceler.

Engelli bireylerin işe girdikten sonra da çalışma hayatında eğitim, ulaşım, fiziksel çevre, sağlık, sosyal güvenlik gibi alanlarda fırsat eşitsizliklerine ve ayrımcı uygulamalara maruz kalabilmektedirler. İşverenlerin mevcut önyargıları çerçevesinde engelli kotaları işverenler tarafından “statüsü düşük kadrolar” olarak algılandığından, eğitilmiş bir engellinin bile eğitimine uygun bir iş bulması neredeyse imkânsız hale gelmektedir. Bu

nedenle engelli bireyler, kendilerine uygun işler yerine başka işlerde, genellikle de vasıfsız ve düşük işlerde çalıştırılmaktadırlar (Kayacı, 2007: 80).

İşgücü piyasasında işin ve işyeri ortamının engelli bireyin özelliklerine uygun olmayışı, işyerinde kullanmaları gerekli araç-gereçlerin var olan engel gereksinimlerine cevap vermeyişi gerek iş arkadaşları gerekse amirleri tarafından uğradıkları olumsuz tutumlar ve önyargılar sebebiyle İşe alınmada, işyerindeki çalışmalarda, ücret ve terfi aşamasında, ayrımcı tutum ve davranışlarına maruz kalabilmektedirler (Kayacı, 2007: 80-81).

1.3.2.8. Siyasi veya Politikaya Dayalı Ayrımcılık

Siyasi veya politikaya dayalı ayrımcılık evrensel geçerli bir gerekçe söz konusu olmaksızın, bir kişiye, yalnızca sahip olduğu siyasi görüşlerinden ötürü haklar ve özgürlükler bağlamında diğer kişilere yapılan eylemlerden farklı ve eşitlikçi olmayan bir muamele yapılmasıdır. İşyeri uygulamalarında ayrımcılık, benzer özelliklere sahip çalışanlar ya da çalışan adayları içerisinde işe alma, işten çıkarma, ücret, kariyer planlaması, görev tanımları, terfi gibi haklarının belirlenmesinde olduğu gibi çok farklı şekillerde karşımıza çıkabilir (Çetin vd, 2011:193). Bir işveren bir çalışanını siyasi inançları veya parti üyeliği nedeniyle hakkında olumsuz iş kararları aldığı anda meydana gelir. Örneğin, bir işveren Cumhuriyetçi 'ye oy veren başvuru sahiplerini işe almayı reddederse veya Muhafazakârları destekleyen herkesi feshederse siyasi ayrımcılık yapmış olacaktır.

1964 tarihli Medeni Haklar Yasasının VII. başlığı uyarınca, işverenlerin ırk, ulusal köken, renk, din ve cinsiyete dayalı iş kararları almaları yasa dışıdır. Bununla birlikte, siyasi görüşler bu yasalar ve çoğu devletin yasaları kapsamında değildir. İşverenlerinden veya iş arkadaşlarından farklı ideolojiye sahip olanları koruyan kendisine karşı ise siyasi ayrımcılık yapıldığını söyleyen kişinin bunu ispatlaması da bunun anlaşılması da zor bir iştir. Özellikle seçim zamanlarında işyerinde güçlü karşıt görüşlerin ortaya çıkması muhtemeldir. Bu, iş arkadaşları arasında siyasi konuşmalar ısınırca, işverenler ve ekipleri için zayıflatıcı bir sorun haline gelebilir ve sosyal zarara yol açabilir.

1.3.2.9. Obezite Ayrımcılığı

Dünya çapında farklı biçimlerde görülen ayrımcılık çeşitleri mevcuttur. İster kişisel alanda ister çalışma ortamında olsun bazı önyargıların ne kadar güçlü bir biçimde sabit

olduğunu ve sosyal yaşam alanında insanları nasıl etkileyebileceğini ve yaşamlarında ne gibi etkiler bırakacağını anlamak gerçekten zor olabilir. Hâlihazırda bilinen ve kabul edilen ayrımcılıkların önüne geçilmesi için tasarlanmış pek çok farklı yasa ve uygulamalar olsa da fark edilmeyen bazı ayrımcılık durumları da vardır. Obezite ayrımcılığı bu bağlamda toplumda ve işyerlerinde görülen ayrımcılık sorunlarından birisidir. Mevcut ayrımcılık yasaları obezite ayrımcılığını içermediğinden, birçok obez insanın düzenli olarak bu ayrımcılığa maruz kaldığı görülmektedir.

Obezite yaygın olarak bir sağlık riski olarak kabul edilmektedir, ancak aynı zamanda sosyal bir ayrımcılık durumu olarak da toplum içinde yansımaları görülmektedir. Dünyada obezite sıklığının artmasıyla beraber eş zamanlı olarak obezite ayrımcılığı ve damgalamanın da arttığı söylenmektedir. Özellikle yazılı basın ve görsel medyada obezitenin arttığına dair söylemlerin artması ve obeziteye karşı tutumların geliştirilmesine ve sürdürülmesine katkıda bulunmaktadır. Medyada obezite haberi yapılırken kullanılan bazı olumsuz kelime ve söylemler ise toplumda endişe yaratmakta ve obez bireylere karşı bilinçaltında karşıt bir tutum ve bir tepki meydana getirmektedir (Filint vd, 2016; Rich ve Evans, 2005; Tischner ve Malson, 2008).

Obezite ayrımcılığı ile mücadelede, hükümlerin merkezinde yorumlama süreci yer almaktadır. Obezitenin fiziksel bir hastalık olarak görülmediği zamanlarda vücut ağırlığının insanların kontrolü altında olduğu düşünülür ve bu nedenle de obez insanların kendine düşkün, tembel ve obur olduğu kabul edilirdi (DeJong, 1980; Maddox vd., 1968). Bir bireyin dezavantajlı grupta olduğunun bir kanıtı olmaksızın veya farkında olmaksızın, diğer vatandaşların, işverenlerin ve meslektaşlarının nasıl davranacaklarını ve yasanın gerektirdiği şekilde çalışma hayatlarında makul düzenlemelerin ne zaman, nasıl yapılacağını bilmeleri zor olabilir. Böyle bir durumda obez bireylerin kendilerini obez olarak gördükleri veya görmedikleri duruma göre farklılık gösterebilmektedir.

Carr ve Friedman'ın (2005) belirttiği gibi, obez kişilerin kendilerine kötü muamele edildiğini algılayıp algılamadığını da dikkate almak önemlidir. Kişinin kilosuna yönelik bu öznel ayrımcılık atfı, damgalama sürecinin önemli bir bileşenidir ve damgalanmış bir özelliğin neden birinin yaşam şansını etkileyeceğini açıklamaya yardımcı olmaktadır. Obez bireyler çalışma hayatında diğer çalışanlardan farklı davranmayabilirler, buna rağmen çalışma ortamında kendilerini damgalama veya basmakalıp davranışların nesnesi

olarak bulurlar ve genelde bu bireylere normal kilolu meslektaşlardan daha az fırsat sunulmakta olduğu da görülmektedir (Flint ve Snook, 2014).

Araştırmalar fazla kilolu ve obez bireylerin iş yerlerinde normal kişilere göre daha fazla zorluklarla karşılaştığını göstermektedir. Bunun yanı sıra iş yerlerinde kendilerine karşı damgalanmış ve basmakalıp davranışlar da dâhil olmak üzere toplumun çeşitli alanlarında ayrımcılıkla karşılaşmalarının mümkün olduğunu göstermektedir. Spahlholz vd. (2015) tarafından yapılan kapsamlı literatür taraması sonuçlarına göre kişilerin iş, okul, sağlık hizmetleri veya kendi aralarındaki ilişkilerinde çeşitli yaşam alanlarında ağırlıkları sebebiyle ayrımcılığa maruz kaldıklarını tespit etmiştir.

Araştırmalar obez bireylerin işyerlerinde artan stres seviyelerine maruz kalabileceğini gösterirken, diğer bir yandan insan kaynakları yöneticileri ve işverenler tarafından fazla kilolu kişilerin iş başvurusunda ayrımcılığa uğradığı, çalışma ortamında terfi etmelerinin engellendiği ve terfi ettirmenin gereksiz olduğunu hatta işten çıkarılmaya daha müsait olduğunu göstermiştir (Sanjuán vd, 2011).

İşverenlerin obez ve fazla kilolu işçileri işe alımda tereddüt etmelerinin birçok sebebi bulunmaktadır. Bunlardan en önemlisi verimlilikteki azalıştır. Literatürde obez ve fazla kilolu işçilerin verimliliklerindeki azalıştan dolayı işverenler açısından para kaybına sebep olduğuna yönelik birçok çalışma vardır. Bunun sebebi fazla kilolu işçilerin normal kilolu işçilere göre daha yavaş ve daha az verimli olmalarıdır. Duke üniversitesinde yapılan bir araştırmaya göre fazla kilolu çalışanların normal işçilere kıyasla sırt, bilek, kol, boyun, omuz, kalça, diz ve ayak yaralanmalarını içeren şikâyete sahip olma olasılığının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Yine bu çalışmaya göre Obez işçilerin işgünü yaralanmaları 13 kat daha fazla olduğu tespit edilmiştir (Mishra ve Mishra, 2015: 70).

Morris (2007) obezite ve istihdam arasında bir korelasyon beklememiz için dört neden sıralamaktadır. Birincisi, obezite işsizliğe neden olabilir ve bu iki nedenden dolayı olabilir. Obezitenin, obez bireylerin obez olmayan meslektaşlarına göre daha az üretken olmasına yol açan, zayıflatıcı bir sağlık problemi olduğunu biliyoruz, bu nedenle istihdam edilmeleri daha az olasıdır. Obezitenin işsizliğe neden olmasının bir diğer nedeni de işveren temelli obez bireylere yönelik ayrımcılık, işverenlerin obez işçilere karşı hoşnutsuzluğundan, obezlerin daha az üretken olduklarına dair inançtan ve obezlerin

üretken olup olmayacağına dair belirsizlikten kaynaklanan ayrımcılıktır. İkincisi, işsizlik daha az kaliteli yemek yiyerek obeziteye neden olabilir. Üçüncüsü hem obezite hem istihdamla ile aynı anda ilişkili olabilecek bazı gözlemlenmemiş faktörler olabilir. Obezite ve istihdamın ilişkili olabilmesinin son nedeni, düşük gelirli bireylerin BKİ'lerini yanlış bildirmeleri ve böylece yanıtlayanın obezite durumunun hatalı olarak ölçülmesidir (Morris, 2007: 145).

Obez ve fazla kilolu işçi çalıştıran şirketler artan sigorta maliyetleri riskiyle karşı karşıya kalmaktadır. Amerika New York Sigorta Bilgi Enstitüsü verilerine göre obezite sebebiyle sağlık sigortası, hayat sigortası, maluliyet sigortası gibi sigorta ödemeleri artmış ve fazla kilolu çalışanların normal kilolu çalışanlara göre yılda ortalama 1800 dolar daha fazla ek maliyeti olduğu da tespit edilmiştir (Harper, 2008; Merx, 2004).

Güncel araştırmalar obez çalışanların iş yerinde daha fazla devamsızlık, daha fazla tıbbi talep ve daha düşük verimlilik oranları nedeniyle işverenler açısından normal kilolu çalışanlara göre daha fazla maliyet yüklediği görülmüştür. Obezite sebebi ile meydana gelen sağlık masraflarından doğan maliyetler ve obez çalışanların hastalık ve benzeri sebeplerle işe gelmemesi (absenteeism) işverenler için problem oluşturmaktadır. Yine obezite, hastalıktan dolayı işte kaçırılan günlerle ölçülen üretkenliğini de etkilemektedir. Üretkenlik kaybı obezite ile ilgili tıbbi maliyetlerden birkaç kat fazla olabilir. Buna ek olarak işte var olamama (presenteeism) durumu hastalıktan dolayı işe gelmeme (absenteeism) durumuna göre üretimde daha fazla kayıplara sebep olmakta ve bu durum obez işçilerin maliyetinin daha da fazlalaşmasına neden olmaktadır (Mishra ve Mishra, 2015: 68-70).

Toplumda ve işyerinde obezitenin artması obezitenin hükümetlerden çalışma ortamlarında hem işveren hem de çalışan çıkarlarını karşılayan kanunlar tasarımlarını talep eden önemli bir unsur olduğu diğer ülke uygulamalarının deneyimlerinden de görülmektedir (Pomeranz ve Puhl, 2013). Ayrımcılıkla mücadele yasaları, İngiltere Eşitlik Yasası (2010) ve İstihdam Eşitliği Yönergesi (2007/78) AB yasaları gibi yasalara dâhil edilmiştir. Örneğin, Birleşik Krallık Eşitlik Yasası (2010) yaş, engellilik, cinsiyet değişikliği, evlilik ve hemcins birlikteliği, hamilelik, annelik, ırk, etnik köken, din, inanç, cinsiyet ve cinsel yönelim temelinde ayrımcılığı özellikle yasaklamaktadır. Mevcut ayrımcılıkla mücadele mevzuatı ve dolayısıyla obez kişilerin ayrımcılığa karşı korunması

düşünüldüğünde, obezitenin bir engellilik olarak tanımlanıp tanımlanmaması temel husustur. Örneğin, obezite Birleşik Krallık Eşitlik Yasasında (2010) engelleyici bir koşul olarak belirtilmemiştir. Dolayısıyla, işe alımda veya işyerinde bir iş veya terfi için gözden kaçma gibi ayrımcılığa maruz kalan obez bir kişi, yorumlama yoluyla mevcut mevzuatla korunamayabilir. Sonuç olarak, obezitenin yanlış anlaşılması ve yanlış yorumlanması, işyerinde klişeleşmeye ve ayrımcı davranışlara yol açabilmektedir.

Bazı çalışmalarda ise obez bireylerin normal kilolu bireylere göre iş yerinde ayrımcılığa uğradığını şikâyet ettiği görülmüştür (Roehling vd, 2007). İşe alma sürecinde adayın cinsiyeti ve işin gerekleri gibi birçok faktörün obezite ayrımcılığı üzerinde etkisi olduğu bildirilmiştir. Kristen (2002) tarafından yapılan bir araştırmaya göre obez ve fazla kilolu kadınların normal kilolu kadınlara göre %24 daha düşük ücret aldıkları görülmüştür. Spesifik olarak obez kadınların ayrımcılığı bildirme olasılığının obez erkeklere göre neredeyse üç kat fazla olduğu da yapılan araştırmalarla ortaya konulmuştur (Roehling vd, 2007).

Levine ve Schweitzer (2015) tarafından yapılan çalışmada obez bireylerin obez olmayan bireylere göre düşük yeterlilik ve üretkenlik gösterdiği bulgusuna ulaşılmıştır. Benzer bir sonuca Schulte vd., (2007) obez bireylerin başlangıç maaşları aldıklarına bakıldığında, benzer eğitim ve meslek geçmişine sahip oldukları halde obez oldukları için daha az nitelikli olarak algılandıklarını ve obez olmayan bireylere göre daha uzun saatler çalışmaya meyilli oldukları tespit edilmiştir.

Bal vd. (2002) yaptığı çalışmaya göre obez bireylerin sadece iş yerinde değil ayrıca işe başvuru sürecinde de ayrımcılığa uğradığı ileri sürülmüştür. Örneğin obez bireylerin iş yaşamında genellikle daha kötü işlerde ve daha uzun süreli olarak ve daha düşük ücretlerde çalıştırıldığı görülmektedir (Schulte vd, 2007). Bazı durumlarda ise obez kişilerin üstün eğitim ve deneyimlerine rağmen daha az ücretle çalıştırıldıkları görülmüştür (Register ve Wiiliams, 1990). Agerstrom ve Rooth (2011) çalışmalarında bu olumsuz ön yargıların onları işe alan insan kaynakları yöneticilerinde işe alım sürecinden önce başladığını ileri sürmektedirler.

Obezitenin gelir düzeyine olumsuz etkisi olduğu Avrupa ve Amerika'da yapılmış birçok çalışmada gösterilmektedir (Averett, 2019). Ball vd., (2002) tarafından yapılan çalışmada

ise beden kitle indeksi yüksek obez bireylerin obez olmayanlara kıyasla daha düşük ekonomik statülü işlerde çalıştıklarını tespit etmiştir.

Obez bireylerin obez olmayan bireylere göre daha düşük düzeyde gelir elde ettikleri yaygın olarak bilinen bir gerçektir. Bunun sebebi, obez bireylerin istihdam edilme olasılıklarının diğerlerine göre düşük olduğudur (Flint ve Snock 2014; Averett, 2019). Flint vd., (2016) 181 kişi üzerinde hareketsiz, ayakta, manuel ve ağır manuel olmak üzere 4 gruba kategorize edilmiş mesleklerde obez bireylerin istihdam edilme durumlarını incelemiştir. Dört meslek kategorisinin tamamında bireylerin ağırlık durumunun istihdamına uygunluğuna ilişkin yargıları etkilediği tespit edilmiştir. Ayrıca bir işin ne kadar fiziksel hareket gerektiriyorsa obez bireylere karşı olumlu tutumun o kadar azaldığı tespit edilmiştir.

Fazla kilolu ve obez kişilerin işe alım sürecinde de ön yargılı davranışlara maruz kaldığı bilinmekle birlikte, yapılan kontrollü deneylerde fazla kilolu kabul edilenlerin daha az niteliğe sahip işlerde çalıştırıldığı görülmekte ve belirlenmiş görevleri yerine getirmede daha az beceriye sahip oldukları düşünülmektedir. Bunun sonucunda iş başvurusunda bu adayların işe alım görevlileri tarafından vasıfsız işler için bile daha az tercih edildiği görülmektedir. Bu nedenle araştırma ve ampirik veriler Batılılaşmış fazla kilolu ve obez insanların daha az yetenek gerektiren vasıfsız işlerde çalıştırıldığı ve aynı zamanda işe almak için daha az arzu edildiği gözlenmektedir (Klesges vd, 1990).

Flint ve Snock (2014) tarafından yapılan çalışmada obez bireylerin obez olmayan iş arkadaşlarına göre daha az liderlik potansiyeline sahip olduğu ve işe alım aşamasında ayrımcılığa uğradığı ifade edilmektedir.

İş yerinde obezite ayrımcılığını araştıran çeşitli araştırmalara bakıldığında obez çalışanlar hakkında bildirilen stereotipler ve bunların ayrımcı davranışlara nasıl dönüşebileceği incelenmiştir. Hem deneysel hem de anket araştırmalarının sonuçlarına göre aşırı kilolu bireylere karşı istihdam ayrımcılığının olduğu bu çalışmalarda tespit edilmiştir (Roehling vd, 1999).

Levine ve Schweitzer (2015) tarafından yapılan çalışmada obezitenin iş yerinde vasıfsız işlerde çalıştırılmaya sebep olduğu ileri sürülmektedir. Flint ve Snock (2014) çalışmalarında ise, işe alma aşamasında obez adayların daha az liderlik potansiyeline sahip olduğu, işe alınma olasılıklarının daha düşük olduğu ve normal kilolu adaylara göre

daha az başarılı olmasının beklendiğine ilişkin de çeşitli ayrımcılık raporları sunmaktadırlar. Buna ek olarak, yöneticilerin obez insanlar hakkında negatif önyargı taşıdıkları ve obez bir iş adayını görüşmelere ve mülakata davet etme olasılıklarının düşük olduğu tespit edilmiştir (Agerström ve Rooth, 2011).

Bartels ve Nordstrom (2013) tarafından yapılan çalışmada bir işe başvururken özellikle iş yüksek görünürlüğü ve fiziksel talepler gerekiyorsa, obez kadınların obez erkeklere göre daha fazla ayrımcılığa maruz kaldıklarını tespit etmişlerdir. Kadınların erkeklere göre daha fazla ayrımcılığa maruz kalmasının sebebi nesnelleştirilme teorisine dayandırılmaktadır. Buna göre nesnelleştirme teorisi, kadınların erkeklerden farklı olarak cinsel nesnelleştirmeye ve güzellik standartlarına göre değerlendirilmeye tabi tutulduğunu ileri sürmektedir. Fredrickson ve Roberts (1997) kadınların nesnelleştirilmesinin kadınlar için çok zararlı olduğunu, bu durumun istihdam ayrımcılığı da dâhil olmak üzere birçok alanda erkeklere göre daha fazla ayrımcılığa tabi tutulmalarına sebep olduğunu açıklamıştır. Günümüz medyasında ve toplumda aşikâr olan birçok örnekte, insanların güzellik standartlarına göre kadınları nesnelleştirdiği görülmektedir.

Rooth tarafından (2009: 710) yapılan bir çalışmada obez insanların iş başvurusunda normal insanlara göre ayrımcılığa maruz kalıp kalmadıkları ölçülmek istenmiştir. Normal kiloya sahip insanların fotoğrafları bilgisayar programları ile kilolu hale getirilmiş olarak iş başvurularına eklenmiştir. Çalışmanın sonunda işverenlerin obez olarak gördükleri insanların başvurularına daha az döndükleri yönünde bulgular tespit edilmiştir. Erkeklerde %6 olan bu dezavantaj, kadınlarda %8'e çıktığı görülmüştür. Kadınlarda ayrımcılığın düşük olduğu meslekler bilgisayar mühendisliği ve hemşirelik olarak görünürken ayrımcılığın en yüksek olduğu iş grupları ise restoran çalışanları, muhasebeci ve okul öncesi öğretmenliğidir. Bu bağlamda, cinsiyet ve görünüşün belirlenmediği iş başvuruları ve öz geçmişler daha az ayrımcı bir istihdam sürecine götüren uygun bir adım gibi görünmektedir. Bunun gibi uygulamalar özellikle iş başvurusu ve öz geçmişte fotoğraf isteyen firmalar için özellikle önemlidir.

Son yıllarda işyerinde ayrımcılık yaşayan aşırı kilolu ve obez bireylerin çok sayıda ve sürekli yükselen bir seyirde örnekleri vardır. 2007 yılında, Annette McConnell işinde başarılı olmasına rağmen, işverenin dediği gibi "insanlar şişman insanlardan alışveriş

yapmayı sevmez" düşüncesinden dolayı işten çıkarıldığı kötü bir vaka kaydedildi. Daha yakın zamanlarda, Robin Lewis (The New Rules of Retail'in ortak yazarı), Abercrombie & Fitch'in CEO'su Mike Jeffries'in "mağazasında daha büyük insanların alışveriş yapmasını istemediğini, zayıf ve güzel insanlar istediğini" bildirdi. Lewis'e bu sözüne uygun olarak mağazalarında daha büyük kadın kıyafetleri stoklamıyor ve diğer güzel insanları mağazaya çekeceği için sadece "güzel insanlar" çalıştırıyorlar (Flint ve Snook, 2014).

Bartels ve Nordstrom (2013) toplumsal cinsiyet ve obez kişilerin istihdamdaki rolüne ilişkin yaptıkları çalışmada obez olan kadınların istihdamda ileri derecede ayrımcılığa maruz kaldıklarını gözlemlemişlerdir. Bütün bu çalışmalar obezitenin kişinin iş bulma olasılıklarını düşürdüğü, iş bulsa bile düşük üretkenlik (absenteizm ve presenteeism) gibi etkilerle ve insan kaynakları yöneticilerinin önyargıları da ekleyince, bireyin beklenen gelir getirici kapasitesi üzerinde negatif etkiye sebep olmaktadır.

Obara Golebiowska (2016) tarafından Polonya'da yapılan çalışmada, kadınların işyerinde kilo ayrımcılığına uğrayıp uğramadıkları yönünde araştırma yapılmıştır. 420 kadınla yaptıkları çalışmada beden kitle indeksi 30 ve üzeri olan 21 ile 72 yaş arasındaki kadınlar ile nitel bir çalışma yapılmıştır. Sonuçlara göre obez kadınlardan oluşan grupta deneklerin yaklaşık %5'i istihdamda ayrımcılığa maruz kalmıştır. Ağırlık damgasının en yaygın psikolojik ve fiziksel sonuçları motivasyon eksikliği, duygusal problemler ve strese tepki olarak aşırı yeme davranışıdır. Bu yüzden ağırlık damgası ve mesleki ayrımcılık aşırı yeme ve obeziteyi şiddetlendirmektedir.

İşyeri, obez insanlara haksız muamele yapılan yerlerden biridir. Obezite istihdamı, belirli mesleklerin ve mesleki başarının önünde genel bir engeldir. Ayrıca aşırı kilolu işçilerin, iş yeterlilikleri ve iş ortamında genel olarak eşit olmayan muamele ile ilgili klişelerle karşılaşma riski daha yüksektir (Giel vd, 2010). Puhl ve Brownell (2006) tarafından 2249 obez kadınla bir anket çalışması yapılmıştır. Sonuçlara göre katılımcıların %25'inin işyerinde ayrımcılığa maruz kaldığı, %43'ünün ise işverenler veya üstleri tarafından damgalandığı ortaya konmuştur.

Carr ve Friedman (2005) tarafından yapılan çalışmada 3437 obez birey incelenmiştir. Çalışanların %26'sının kilolarının sebebiyle haksız muameleye maruz kaldıkları %31'inin ise ağırlıkları ve fiziksel çekiciliğinin düşük olarak algılanması nedeniyle

işyerinde ayrımcılığa maruz kaldıkları tespit edilmiştir. Literatürde, Amerika’da havayolu sektörünün uçuş görevlileri için yaptığı ağırlık düzenlemelerinin ortalama ağırlığın üzerinde çalışanlar için sorunlar meydana getirdiği görülmüştür. Tduyman-Southwest havayolları davasında bir uçuş görevlisinin ağırlığının havayolu şirketinin belirlediği ağırlık seviyesini aştığı için işine son verildiği görülmüştür (Garcia J, Hofstra Labor Law J., 1995).

Fikkan ve Rothbloom (2012) tarafından yapılan çalışma obez kadınların işyerinde ayrımcılığa özellikle duyarlı olduğunu göstermiştir. Obez bireylere karşı ayrımcılık özellikle işe alım sürecinde görülmektedir. Obez adayların istihdam edilmeleri ve terfi etmeleri aynı nitelikteki zayıf meslektaşlarına göre daha az olasıdır (Rudolph vd, 2009). O’Brein vd. (2008) tarafından yapılan deneyde kiloya karşı önyargıyı obez adaylara zayıf adaylardan daha az çekici ve daha düşük ücretli işler teklif edildiği gösterilmiştir.

Baum ve Ford (2004) tarafından yapılan çalışmada hem obez erkekler hem de obez kadınlar profesyonel kariyerlerinin 20 yılı boyunca daha az ücret geliri kazandıkları görülmüştür. Aşırı kilolu insanlar için ücret kesintisi %0,7 ile %6,3 arasında olduğu belirlenmiştir. Cawley (2004) obezitenin ücretleri yaklaşık %9 oranında düşürdüğünü tespit etmiştir.

Fonda vd. (2004) kadınların fiziksel görünümleri açısından erkeklere göre çok daha katı kriterlere uymaları gerektiğini tespit etmiştir. Kadınlar ideal figürden en ufak bir sapma için daha ciddi bir şekilde yargılanır. İstatiksel verilere göre kadınların %60’ı ile erkeklerin %40’ı ayrımcılığa maruz kaldıklarını ifade etmektedirler.

Kadınlar için ücret kesintisi şaşırtıcı derecede düşük vücut ağırlığı seviyelerinde başlamaktadır. Normal kilolu kadınlar, daha çekici olduğu düşünülen zayıf ve ince kadınlardan daha az kazanmakta ve daha az terfi almaktadır (Fikkan ve Rothbloom, 2012; Judge ve Cable, 2011).

Beden Kitle İndeksi’nin kadınlar açısından ücretler ile terfi fırsatları arasında ters orantılı bir ilişki olduğunu göstermiştir. Ancak erkeklerde aynı durumun gözlemlenmediği çalışmalar mevcuttur. Fazla kilolu ve sınırda olan obez erkeklerin normal kilolu erkeklere göre daha yüksek gelir elde ettiği ve kariyerlerindeki ilerleme olasılığının daha yüksek olduğu görülmektedir (Schafer vd. 2011; Judge ve Cable, 2011).

İşsizlik dünya çapında uzun süre tartışıla gelen ciddi bir sorundur. Konu obez bireyler olunca, işsizlik veya iş bulamama sorunu daha da ciddi bir boyuta ulaşmaktadır. İşe alma sürecinde obezite ayrımcılığı raporları göstermektedir ki obez insanları ayrımcılıktan korumak için yasal mevzuatın geliştirilmesi ve bu gerçeğin ortaya konulması kaçınılmazdır. 2014 yılında Avrupa Adalet Divanı, bir çalışanın çalışma yeteneğini önemli ölçüde bozması durumunda, aşırı kilolu olmanın bir engel durumu sayılabileceğine karar vermiştir. Amerika’da ise, boy ve kilo ayrımcılığına karşı koruma sağlayan kanunları olan eyaletler bulunmaktadır. İngiltere ve AB istihdam kanunu ise, bu konularda henüz fazla kilolu ve obez kişilere karşı ayrımcılığı içermeyip, bu konuda geride kalmaktadır. Mevcut ayrımcılık karşıtı yasalarla ilgili temel sorun bir bireyin (engelinin veya engelli halinin) çalışma yeteneğinin yanı sıra kişinin temel ihtiyaçlarını karşılamak için gerekli makul düzenleme ayarlamalarını da gerektirmektedir (Flint ve Snook, 2017).

Bulgular, obez adayların, farklı fiziksel taleplere sahip dört işyerinin tamamında, özellikle de ağır iş gücünden gelen katılımcılar tarafından daha az uygun olarak değerlendirildiğini göstermiştir. Bu bulgu, bir işin fiziksel talebi ne olursa olsun, obez adayların normal kilolu adaylara göre ve adayın kilo durumu ortaya çıkmadığında istihdama daha az uygun olarak algılandığını göstermektedir. Obez insanların fiziksel olarak daha az yetenekli ve tembel olduğuna dair klişelerin (Puhl vd., 2008; Sawbridge ve Fitzgerald, 2009) bu bulguya katkıda bulunması muhtemeldir.

Araştırmalar, adayın cinsiyetinin iş için algılanan uygunluğu etkileyip etkilemediğini incelerken, kadın adayların erkek adaylara kıyasla tüm fotoğraf koşullarında daha az uygun olarak algılandığını göstermektedir. Önceki araştırmalar, obezite algılarında cinsiyet farklılıklarını (Flint vd., 2016) ve obez kadın adayların obez erkeklerden daha az olumlu değerlendirildiğini bildirmiştir. Örneğin, bir sanığın ağırlık durumunun suçluluk algısı üzerindeki etkisini inceleyen bir çalışma da (Schvey vd, 2013) obez kadınların, obez erkeklere kıyasla suçlu olarak yargılanma olasılığının daha yüksek olduğunu bildirmiştir. Genel olarak kadınların işe başvururken erkeklere göre daha az olumlu olduğunu göstermenin yanı sıra, obez kadınların, farklı fiziksel taleplere sahip işgücünde obez erkeklere göre daha az uygun olarak algılandığını göstermektedir. Örneğin, obez kadın adaylar, obez erkek adaylara kıyasla ağır el işi için daha az uygun olarak algılanmıştır.

Daha genel olarak, araştırmalar obezite ayrımcılığına dair artan kanıtlara katkıda bulunuyor. Artan obezite prevalansı ve dolayısıyla daha fazla sayıda aşırı kilolu ve obez aday göz önüne alındığında, çalışma bulguları, kilo durumuna bakılmaksızın tüm adayların istihdam için eşit fırsatlara sahip olmasını sağlamak için politika düzeyinde dikkate alınmasını gerektirdiğini göstermektedir. Bulgular, ağırlık durumunun açıklanmadığı işyerinde işe alım yönergelerinin garanti edildiğini göstermektedir.

Obezite ayrımcılığı yükselen bir konu olarak kabul edilmeli ve uygun mevzuat düzenlenmeli ve bu nedenle mevcut durumda değişiklik yapılması gerekmektedir. Ayrıca araştırmalar, kilo durumuna bakılmaksızın, kadınların işin fiziksel taleplerine dayalı olarak dört işgücü grubunun tamamında çalışmaya daha az uygun olarak değerlendirildiğini göstermektedir. Bu nedenle, politika geliştirirken, işyeri istihdamından toplumsal cinsiyet kimliğinin kaldırılmasının da önerilebilir. Cinsiyet ve görünümün tanımlanmadığı işyeri başvuruları ve özgeçmişler, daha az ayrımcı bir istihdam sürecine yol açan uygun bir adım olarak görülmektedir. Bu sonuçlar, İspanya (Recruitment Spain, 2015) ve Çin (Job Era, 2015) gibi özgeçmişte fotoğrafın gerekli olduğu ülkeler için özellikle önemlidir. Son olarak, işe alımda obezite ayrımcılığını inceleyen önceki araştırmalarla (Bartels ve Nordstrom, 2013) karşılaştırıldığında, mevcut çalışmanın gerçek işyeri işe alımına göre daha gerçekçi bir tasarım sağladığı iddia edilebilir. Mevcut çalışma, katılımcıların yalnızca bir adayın uygunluğunu değerlendirmek yerine, bir dizi istihdam adayını değerlendirmesini gerektirdi ve bu nedenle gerçek işe alım seçimi ile daha eş anlamlıydı. Ayrıca, Bartels ve Nordstrom'un çalışmasındaki katılımcıların yalnızca %45'i ile karşılaştırıldığında, mevcut çalışmadaki tüm katılımcılar daha önce işe alım deneyimine sahiptir.

Obezite ayrımcılığı meselesinin özü, sahip olunan klişelerin potansiyel olarak adil inançlar olmasıdır; çoğu durumda, klişeler doğru değildir ve obez çalışana yardım etmeye veya teşvik etmeye katkıda bulunmayan olumsuz bir ortam yaratır. Bu sadece bireyin değil, aynı zamanda toplumun, özel ve kamu sektörünün de sorumluluğundadır (Strumpf, 2004). İşverenlerin bu konudaki işe alım uygulamaları ile yaklaşımlarında proaktif olmaya başlamaları gerektiği aşıkâr hale geliyor. İşletme yönetimi, obezitenin nüfus eğilimlerinin farkında olmalı ve obeziteden dolayı stresli hisseden çalışanlarına daha iyi bir çalışma ortamı sağlamalıdır. Özellikle işe alım bölümünde çalışanlara ayrımcılık ve obezite ile ilgili eğitim ve öğretimi de sağlamalıdır. Görüşmecilerin, obez adaylara hak

eden veya etmeyen olumsuz özellikler kazandıracak alışkanlığına düşmemeleri önemlidir.

Ayrımcılık konusundaki öneriler, tavsiyenin kime verildiğine bağlı olarak büyük ölçüde değişebilir. Firmalarının bu uygulamaya giriştiğinden endişe duyan firma yöneticilerine ilk tavsiye, süreci işe alma ve işten çıkarmadan sorumlu kişilerle birlikte gözden geçirmeleridir. Yöneticilerin, ayrımcılık yaptıkları gösterilirse, firmalarının karşı karşıya kaldığı potansiyel yükümlülükleri netleştirmeleri gerekir. İşe alıp işten çıkaranlar için, önyargılı davranırlarsa, bunun şirkete büyük zarar vereceğini açıkça anlaması gerekir. Firmaların yöneticileri ayrıca, ayrımcılık kalıplarını tespit etmeye çalışmak için işe alma ve işten çıkarmadan sorumlu kişilerin eylemlerini periyodik olarak gözden geçirmelidir. Bunu istatistiksel incelemeler ile yapabilirler. Dış faktörler potansiyel olarak istatistikleri karıştırıyorsa, bir yönetici işe alma ve işten çıkarmadan sorumlu olanlarla kişisel olarak görüşebilir. Bir yönetici ayrıca, testte herhangi bir önyargı gösterip göstermediklerini görmek için işe alma ve işten çıkarmadan sorumlu kişilere yayınlamak için potansiyel olarak bir test tasarlayabilir. Şirket, bir kişinin önyargılı davrandığını tespit edebilirse, durumu yasal bir mesele haline gelmeden ve şirket için maliyetli hale gelmeden potansiyel olarak düzeltebilir. Firmalardaki yöneticilerin dışında hükümet, işçilerin ayrımcılık haklarını koruyan daha fazla yasa çıkarmalıdır. Soruna daha fazla dikkat gösterilmesi, işverenlerin önyargısını ortadan kaldırmak ve yasalara aykırı hareket etmeyi önlemektir. Yeni mevzuat bağımsız olarak tüm çalışanları potansiyel olarak koruyabilir. Bir kişinin işe alınmasını veya işten çıkarılmasını etkilediği tespit edilen bir grubunun klişesine dayalı herhangi bir önyargı varsa, bir firma mahkemede cezalandırılabilir (Mishra ve Mishra, 2015).

BÖLÜM 2: EKONOMİK PERSPEKTİFTEN OBEZİTE VE OBEZİTE İLE MÜCADELEDE AKTÖRLER

Aşırı kilo ve obezitenin çok faktörlü ve kronik doğası, bireyler ve uluslar için ekonomik etkilere yol açar. En belirgin olanı, obeziteye atfedilen hastalıkların tedavisi ile ilişkili doğrudan sağlık hizmetleri maliyetleridir. Araştırmalar, obezite ile yaşayan bireylerin sağlık hizmetlerini kullanma, daha fazla ayakta hastane ziyareti yapma, daha fazla ilaç kullanma, hastaneye yatma ve ameliyat olma olasılıklarının, daha düşük kilolu bireylere göre anlamlı derecede daha yüksek olduğunu göstermiştir (Padula vd, 2014; Wolfenstetter vd, 2012).

Obezitenin ekonomik etkileri, üretkenlik ve insan sermayesinin kaybından veya azalmasından kaynaklanan dolaylı maliyetleri içerir. Birden fazla ülkeden yapılan araştırmalar, obezitesi olan bireylerin, obezitesi olmayan bireylere göre daha fazla iş günü kaçırdıklarını (devamsızlık) ve işteyken tam kapasiteden daha az çalıştıklarını (işte varolamama) göstermektedir. Obezite ayrıca işsizlik olasılığını artırır ve ücretler üzerinde olumsuz bir etkiye sahiptir. Son olarak, obeziteye atfedilebilen hastalıklardan kaynaklanan erken ölümler, ekonomiye gelecekteki potansiyel katkıların kaybı anlamına gelir (Okunogbe vd, 2021: 3).

2.1. Dünya’da ve Türkiye’de Obezite Yaygınlığı

2.1.1. Dünya’da Obezite

Dünya Sağlık örgütüne göre vücutta aşırı derece yağ birikimi olarak tanımlanan obezite, günümüzde birçok probleme sebep olmaktadır. Birçok sebebi olmakla birlikte besinler yolu ile alınan enerjinin harcanan enerjiden fazla olması ile oluşmaktadır. Bununla birlikte obezitenin diğer nedenlerine bakıldığında öncelikle kalıtsal faktörler gelmektedir. Genetik faktörlerin obezitenin oluşumunda %25-40 oranında rol oynadığı ileri sürülmektedir. Buna göre, anne ve babasının her ikisi de obez olan çocuğun %25’i obezdir. Obezlerin çocuklarında obezite görülme olasılığı obez olmayanların çocuklarına göre %3 kat daha fazladır. Bir diğer faktör ise çevresel/ailesel faktörlerdir. Çevresel faktörler kişinin bulunduğu ortam ile ilişkilidir. Çevresel faktörler bireyin yaşam tarzını etkileyen faktörlerdir (Çetin, 2007: 12-15).

Hareketsiz yaşam tarzının yaygınlaşması, teknolojinin gelişmesi, aşırı kalorili yiyeceklerin tüketiminin artması gibi birçok faktör obeziteyi tetiklemektedir. Bunlara ek olarak aşırı ve yanlış beslenme alışkanlıkları, sigara ve alkol kullanımı, kullanılan bazı ilaçlar (antidepresanlar vb.) obeziteyi tetikleyici nedenler arasındadır. Obezite doğurduğu ekonomik sonuçlar itibariyle ekonomik nedenleri de günümüzde ön plana çıkarmaktadır. Gıda fiyatlarında düşüş, fast food restoran sayısındaki artış, sigara fiyatlarında artış, kadın istihdamında artış, şehirleşme oranlarının artması gibi, asimetrik bilgi obezitenin ekonomik nedenleri arasındadır (Finkelstein ve Zukerman, 2008).

Obezitenin saptanması için deri kıvrım kalınlığı, boya göre ağırlık, beden kitle indeksi, bel çevresi ölçüsü gibi yöntemler kullanılmaktadır. Ülkelerarası karşılaştırma açısından, kolaylık sağlanması bakımından beden kitle indeksi yaygın kullanılan ölçüdür. Bu indeks bireyin kilogram cinsinden vücut ağırlığının, boy uzunluğunun metre karesine bölünmesi ile hesaplanır (BKİ= kg/m²).

Obezite tanısı beden kitle indeksine konulur. Tablo 1’de yetişkinlerde obezite sınıflandırması verilmiştir.

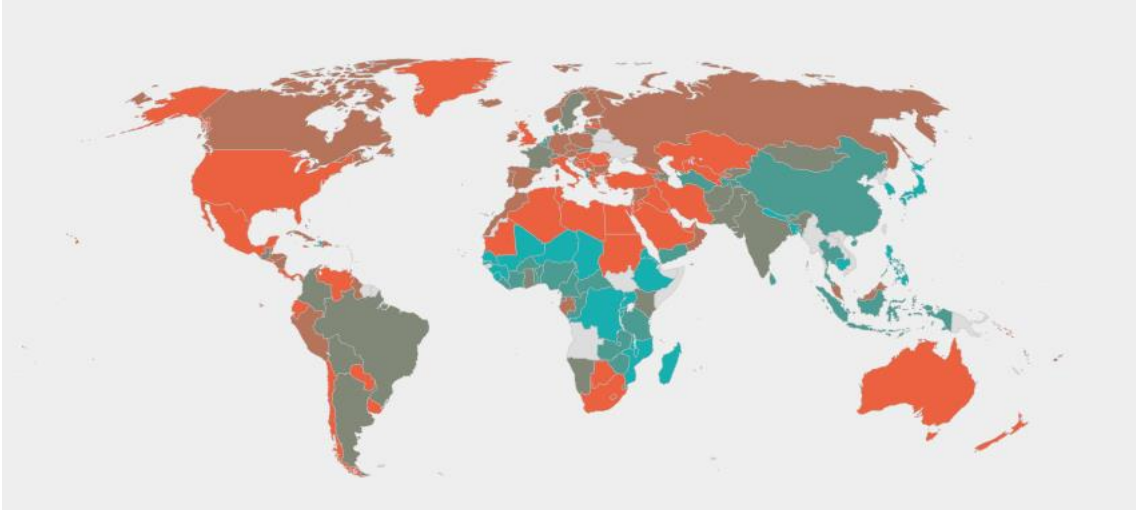
Tablo 1: Yetişkinlerde Obezite Sınıflandırması

Sınıflandırma	BKİ (kg/m ²)
Zayıf	<18.50
Normal	18.50-24.99
Toplu, hafif şişman, fazla kilolu	≥25.00
Şişman (Obez)	≥30.00
Morbid Obez	≥40.00

Kaynak: Dünya Sağlık Örgütü, 2016.

Tablo 1’de görüldüğü üzere beden kitle indeksi 25 ile 30 arasında olanlar fazla kilolu, 30’dan fazla olanlar ise obez kabul edilmektedir.

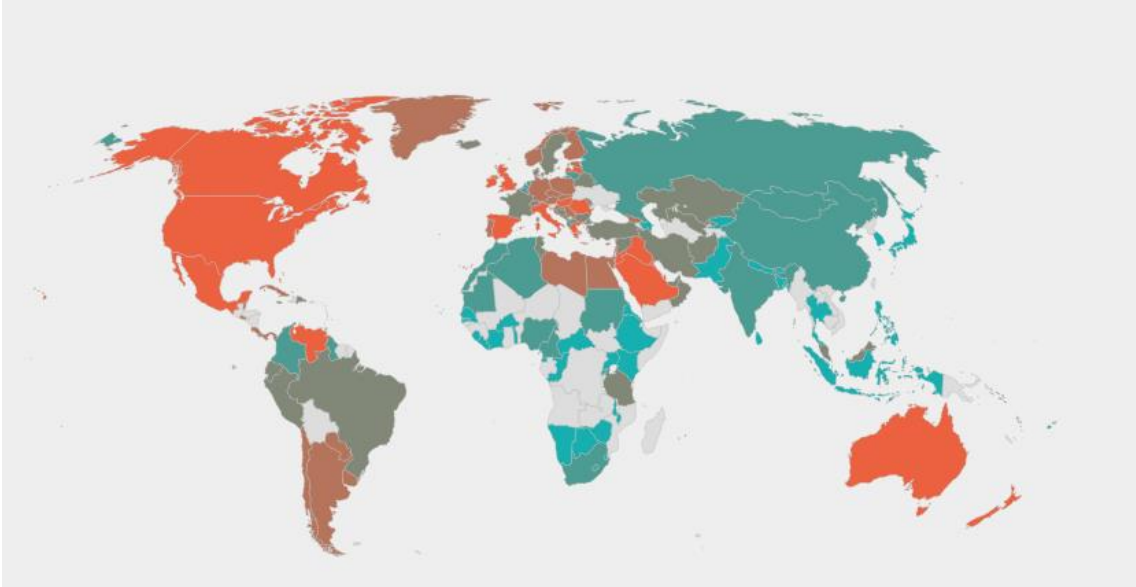
Obezite oranları dünyada hızla artmaktadır. Dünya çapında obezite 1980’den beri ikiye katlanmıştır. 2014 yılında 18 yaş üzeri 1,9 milyar kişi fazla kilolu, 6 milyon kişi ise obezdir. Buna göre oransal olarak bakıldığında yetişkinlerin %39’u fazla kilolu, %13’ü obezdir (DSÖ, 2016:1). Ülke bazında bakıldığında obezite oranlarının her ülke için düzenli tarama yapılmadığı görülmektedir. Ancak Dünya Sağlık Örgütünün mevcut verilerine bakıldığında kadın ve erkekler için obezite haritası çıkarıldığı görülmektedir.



Şekil 2: Dünya’da Kadınlarda Fazla Kilo ve Obezitenin En Sık Görüldüğü Ülkeler

Kaynak: Wordobesity, (2019).

Dünyada kadınlarda görülen obezite oranlarına bakıldığında Amerika, Grönland; Güney Amerika kıtasında Venezüela, Ekvator, Uruguay, Paraguay, Şili; Güney Afrika kıtasında Sudan, Mısır, Libya, Cezayir; Asya’da Irak, İran, Türkiye, Kazakistan, Suudi Arabistan; Avusturalya ve Avrupa’da Yunanistan, Sırbistan, Romanya, Macaristan, Bosna-Hersek, İtalya, İskoçya, Letonya’da kadınlarda obezite oranları oldukça yüksektir.



Şekil 3: Dünya’da Erkeklerde Fazla Kilo ve Obezitenin En Sık Görüldüğü Ülkeler

Kaynak: Wordobesity, (2019).

Erkeklerde obezite oranları ise Amerika, Kanada, Venezuela Suudi Arabistan, Irak, İsrail, İspanya, İtalya, Yunanistan, Macaristan, Romanya, İngiltere, İskoçya, Kuzey İrlanda, Avusturalya, Yeni Zelanda ülkelerinde yüksektir.

2.1.2. Türkiye’de Obezite

Türkiye İstatistik Kurumunun 2019 yılı sağlık araştırmasında boy ve kilo değerleri dikkate alınarak hesaplanan vücut kitle indeksi incelendiğinde: 15 yaş ve üstü obez bireylerin oranı 2016 yılında %19,6 iken, 2019 yılında %21,1 olduğu görülmektedir. Cinsiyet ayrımında bakıldığında: 2019 yılında kadınların %24,8’inin obez ve %30,4’ünün obez öncesi, erkeklerin ise %17,3’ünün obez ve %39,7’sinin obez öncesi olduğu görülmektedir (TÜİK, 2019).

Türkiye’de 2018 yılında Avrupa Kardiyovasküler Hastalık İstatistikleri (ATLAS) tarafından yapılan araştırmada: Türk kadınları için obezite oranı %35,8 iken erkekler için bildirilen obezite oranı %22,9’dur. Avrupa kardiyoloji Derneği (ESC), üyesi olduğu 56 ülke arasında Türkiye’nin en kilolu ülkeler içinde on beşinci, Türk kadınlarının ise ilk sırada olduğunu belirtmektedir. 1998 ile 2010 yıllarında, TURDEP- I ve II çalışmalarında erkeklerde obezite prevalansı %27, kadınlarda ise %44 olarak saptanmış ve son 12 yılda ülkemizde obezite prevalansının, kadınlarda %34, erkeklerde %107 oranında artarak, tüm yetişkinlerde sıklığın %22,3’ten %31,2’ye yükseldiği görülmüştür. Yaş dağılımı açısından incelendiğinde prevalansın 30’lu yaşlarda artış gösterdiği, 45-65 yaşları arasında pik yaptığı görülmüştür. Obezite prevalansı kırsal alanda %19,6 iken kentsel alanda %23,8 olarak tespit edilmiştir. Ülke genelinde değerlendirildiğinde doğu bölgelerinde daha az obeziteye rastlanmıştır. Bel çevresi ve bel/kalça oranı (BKO)’nın artmış olması santral obezite olarak adlandırılır. Santral obezite, kalp-damar sağlığı açısından önemli bir risk faktörüdür. DSÖ’ye göre erkeklerde bel çevresinin 102 cm kadınlarda ise 88 cm ve üzerinde olması santral obezite varlığını göstermektedir. TURDEP-I’de santral obezite prevalansı genel toplumda %34 iken, TURDEP-II’de %53’e yükselmiştir (Sayader, 2019: 5).

Türkiye Nüfus ve Sağlık Araştırması (TNSA) tarafından her beş yılda bir yapılan 15-49 yaş grubu kadınların kapsama alındığı araştırmanın sonuçları incelendiğinde, obezitenin kadın nüfusu üzerinde giderek arttığı görülmektedir. Bu araştırma sonuçları incelendiğinde, 15-49 yaş grubu kadınlarda fazla kiloluluk (BKİ=25-29,9 kg/m²)

prevalansı 1998, 2003, 2008 ve 2013 yılında sırasıyla %33,4, %34,2, %34,4 ve %28,5'tur. Obezite ($BKİ \geq 30$ kg/m²) prevalansı ise %18,8, %22,7, %23,9 ve %26,5 olarak bulunmuştur (Obezite ve Diyabet Klinik Rehberi, 2017).

Türkiye Beslenme ve Sağlık Araştırması'nda (TBSA 2010) fazla kilolu ve obez bireylerin prevalansı %34,6 (erkeklerde %39,1 ve kadınlarda %29,7) ve %30,3 (erkeklerde %20,5 ve kadınlarda %41,0)'dur. 51-64 yaş arası yetişkinlerde obezite daha yüksekken (erkeklerde %30,7 ve kadınlarda %64,4), 65 yaş ve üstü yetişkinlerde fazla kiloluluk daha yüksek bulunmuştur (erkeklerde %46 ve kadınlarda %30,4). Yüksek bel çevresi ve yüksek kalça çevresi erkeklerde %24,8 ve %54,2 ve kadınlarda %53,9 ve %40,4'tür. 21 TBSA 2017 Araştırması'nda fazla kilolu ve obez bireylerin prevalansı %34 (erkeklerde %39,9 ve kadınlarda %27,6) ve %31,5 (erkeklerde %24,6 ve kadınlarda %39,1)'dir. 51-64 yaş arası yetişkinlerde obezite daha yüksekken (erkeklerde %30,7 ve kadınlarda %64,4), yüksek bel çevresi artmış risk ve yüksek risk değerlerine göre erkeklerde %24,2 ve %27,9 ve kadınlarda %18,2 ve %52,9'dur (Türkiye Sağlıklı Beslenme ve Hareketli Hayat Programı, 2019).

Sağlık bakanlığı tarafından "Türkiye Beslenme ve Sağlık Araştırması-2010" ön çalışma raporunda belirtildiğine göre Türkiye'de obezite sıklığı: erkeklerde %20,5 ve kadınlarda %41,0 toplamda ise %30,3 olarak tespit edilmiştir. Toplamda fazla kilolu olanlar %34,6, fazla kilolu ve şişman olanlar %64,9, çok şişman olanların oranı %2,9 olarak bulunmuştur. Türkiye'de çocuklarda ve adolesanlarda²: 0-5 yaşta obezite sıklığı %8,5 (erkek %10,1 ve kız %6,8), 6-18 yaşta obezite sıklığı %8,2 (erkek %9,1 ve kız %7,3) olarak bulunmuştur. 0-5 yaşta fazla kilolu olanlar %17,9, fazla kilolu ve şişman olanlar %26,4 olarak bulunmuştur. 6-18 yaşta fazla kilolu olanlar %14,3, fazla kilolu ve şişman olanlar %22,5 olarak bulunmuştur. Türkiye'de bölgesel dağılımlar göz önüne alındığında obezite sıklığı Tablo 2 de gösterilmiştir.

² Adolesan, çocukluk ile yetişkinlik dönemi arasındaki fiziksel, cinsel, toplumsal ve psikososyal geçiş dönemindeki kişidir.

Tablo 2: Türkiye’de Bölgesel Obezite Sıklığı

İstanbul	33,0
Batı Marmara	30,7
Doğu Marmara	30,6
Ege	28,0
Akdeniz	30,1
Batı Anadolu	33,0
Orta Anadolu	32,9
Batı Karadeniz	31,3
Doğu Karadeniz	33,1
Kuzeydoğu Anadolu	23,5
Ortadoğu Anadolu	20,5
Güneydoğu Anadolu	22,9

Kaynak: Türkiye Beslenme ve Sağlık Araştırması, 2010.

Uluslararası Diyabet Federasyonu tarafından yayımlanan Diyabet Atlası’nda (2009) Türkiye için diyabet prevalansı %7,4 olarak tespit edilmiş ve o zaman 3,5 milyon dolaylarında olan diyabetli nüfusun 2030 yılında 6 milyondan fazla olacağı tahmin edilmiştir. Türkiye’de TURDEP-II çalışmasının sonuçlarına ve IDF’in 2013 yılı Diyabet Atlası tahminlerine göre obezitenin beklenenden de hızlı bir biçimde arttığını ve önümüzdeki yirmi yıl sonrası için tahminlenen rakamlara şimdiden ulaştığı görülmektedir. IDF Diyabet Atlası verilerine göre, 2013 yılı itibarı ile Türkiye erişkin (20-79 yaş) nüfusta diyabet prevalansı %14,58, dünya nüfusuna göre standardize edilmiş prevalans %14,85 ve diyabetli birey sayısı 7 milyondan fazladır. BGT prevalansı ise %7,6 ve prediyabetli birey sayısı 3,5 milyondan fazla olacak biçimde tahmin edilmektedir. IDF Diyabet Atlası’na göre Türkiye’de obez bireylerin önemli bir kısmı tanı konmamış bireylerdir. Ayrıca, hastaların yaklaşık %50’si 40-60 yaş aralığındadır. Sağlık Bakanlığı tarafından yapılan 2003 Hane Halkı Araştırması raporlarına göre 18 yaş ve üzeri kişilerde beyana dayalı olarak diyabet sıklığı %4,75 (kadınlarda %5,75; erkeklerde %3,42) olarak bulunmuştur. “Ulusal Hastalık Yüğü Çalışması” kapsamında yapılan analiz sonuçlarında ise Türkiye’de diyabet prevalansı halk içinde yaklaşık %5’tir. “Türk Erişkinlerinde Kalp Hastalıkları ve Risk Faktörleri Çalışmasının (TEKHARF) 2009 yılı verilerine göre, Türkiye’de 35 yaş üzeri nüfusta diyabet prevalansı %11,3 olarak tahmin edilmiş ve bunun ortalama 3,3 milyon kişiye tekabül ettiği hesaplanmıştır. Bu çalışmaya göre ülkemizde

diyabetin artış hızı %6,7 olup bu, diyabetli nüfusun 10-11 yılda iki katına çıkacağını ifade etmektedir (Türkiye Diyabet Programı, 2014).

Gelişmiş ve gelişmekte olan ülke sorunlarının birlikte görüldüğü Türkiye’de obezitenin belirleyici nedenleri; yaşlanma, diyabet ve hipertansiyon olduğu ve buna ek olarak, kişinin yaşadığı çevre, sosyal durum, eğitim düzeyi, fiziksel hareketlilik, öğün sayısı, tüketilen ekmek miktarı, tütün ve alkol kullanımı gibi yaşam biçimlerinin de obezitenin artmasına sebep olduğu belirtilmiştir. Özellikle kadınlarda obezite prevalansının dünya ortalamalarından yüksek olmasına fiziksel aktivite azlığı, gebelik ve laktasyon döneminde hatalı beslenme ve doğumlar arası sürenin kısalığı gibi nedenlerin etkili olduğu belirtilmiştir (Sayader, 2019: 5).

2.2. Obezite Ekonomisi

Ekonomide amaç, kıt kaynakların kullanılarak belirli kısıtlar altında fayda maksimizasyonu gerçekleştirmektir. Bu kapsamda, bireyin fayda fonksiyonunu bireyin kilosu, bireyin sağlık durumu, tükettiği gıdalar, egzersiz düzeyi gibi faktörler oluşturmaktadır. Birey, bu faktörler doğrultusunda bütçe, zaman ve biyolojik kısıtlar altında faydasını maksimize etmeye çalışır. Bu kısıtlardan zaman, kısıtı geçirilen günün 24 saat olması ile ilgilidir. Buna göre birey bütün gününü atari oynayıp sağlıksız gıdalar tüketerek geçirmeyi tercih edebileceği gibi, egzersiz yapıp, sağlıklı gıdalarla da beslenebilir. Bütçe kısıtı ise bireyin harcanabilir gelirini ifade eder (Cawley, 2011:120-121). Biyolojik kısıtı ise bireyin kalori alımındaki artışının kilo alımı ile sonuçlanacağını, kalori alımındaki azalmanın da kilo kaybı ile sonuçlanacağını ifade eder. Birey bu şartlar altında tercihlerini uzun ve kısa dönem sonuçlarını dikkate alarak yapar. Buna göre, obezite bazen bireylerin rasyonel tercihlerinin bir sonucu olmaktadır.

Philipson ve Posner (1999) tarafından yapılan çalışmada teknolojik yeniliklerin artması, tarımsal üretimi arttırmıştır. Üretimin artması maliyetleri düşürmüştür, bununla birlikte arz ve talep piyasasında dengesizlikler meydana gelmiştir. Kazançlar arttıkça hareketsiz (sedanter) yaşam tarzı artmış ve dolayısıyla kalori harcamanın maliyeti geçmişe göre artmıştır (Lakdawalla vd, 2005).

Obezite yarattığı sonuçlar sebebiyle sadece tıbbi bir problem değil, ekonomik bir problem olarak da görülmektedir. Obezitenin ekonomiye yarattığı maliyetler iki başlıkta yer almaktadır: Dolaysız maliyetler ve dolaylı maliyetler.

Dolaysız maliyetler, hastane tedavi masrafları, tedaviye yönelik ilaç masrafları, bakım masrafları gibi masraflardan oluşmaktadır. Dolaylı maliyetler ise hastalık sebebiyle işe gelememe (absenteseem), işte varolamama (presenteesem) olmak üzere iki kısımdan oluşmaktadır.

2.3. Obezitenin Ekonomik Etkileri

Obezite birçok hastalığa yol açmaktadır. Literatürde yapılan birçok çalışmada obezitenin yüksek tansiyon, tip 2 diyabet, kardiyovasküler hastalıklar, felçli astım, romatizma gibi birçok ciddi sağlık problemine yol açtığı görülmüştür (Hammond and Levine, 2010: 286).

Thompson vd. (1999: 2180) tarafından yapılan çalışmada, 35 ile 64 yaş arası kadın ve erkeklerde beden kitle indeksi grupları arasında (sağlıklı, fazla kilolu, obez, morbid obez) yüksek tansiyon, yüksek kolesterol, kroner kalp hastalığı ve felç olmak üzere beş hastalık grubu incelenmiştir. Sağlıklı gruba göre obezlerde hiper tansiyon riski %40 ile %60 arasında daha fazladır. Morbid obezlerde bu risk ise iki misli daha fazladır. Kroner kalp hastalığı riski ise obez erkeklerde obez olmayanlara göre %10 daha yüksektir, kadınlarda ise %25 daha yüksektir.

Birçok tıbbi probleme yol açan obezitenin ekonomik sonuçları da bulunmaktadır. Obezitenin maliyetleri olarak da geçen bu problemler dolaysız maliyetler, dolaylı maliyetler olmak üzere iki grupta toplanmaktadır. Bunların yanı sıra obezitenin taşıma maliyetleri de literatürde yeni yeni gündeme gelen maliyetlerindedir.

Obezite maliyet araştırmalarına ilişkin yapılan literatür taraması araştırmalarının ortak sonucu, maliyetleri ölçmeye yönelik çok çeşitli metotlar kullanılmasının ülkelerarası karşılaştırmaları zorlaştırmasıdır. Uluslararası karşılaştırmayı kolaylaştırmak için maliyet hesaplamaları standart yöntemler geliştirilmesi zorunludur. Aynı durum obeziteye bağlı oluşan hastalıkların çalışmalara dâhil edilmesinde de homojenlik sağlanmalıdır. (Tremmel vd., 2017; Dee vd., 2014; Wulandari ve Kristina, 2018).

2.3.1. Doğrudan Maliyetler

Bakım maliyetleri olarak da geçen bu maliyetler, obeziteyi tedavi etmek ya da obezite ile mücadelede için yapılan tüm maliyetleri kapsamaktadır. Doğrudan maliyetlere örnek olarak obezite ile mücadele için tıbbi hizmetler, hastane tedavisi, doktor ve muayene ücretleri, obezitenin ulusal sağlık sigortasına olan maliyetleri, tıbbi servislerin kullanımı, obeziteye bağlı oluşan hastalıkların tedavisi için yapılan harcamalar örnek gösterilebilir. Literatürde obezitenin doğrudan maliyetleri ile ilgili olarak sayısız çalışma bulunmaktadır. Kohort araştırmaları, vaka çalışmaları, dinamik modeller, ülke çapında temsili anketler, regresyon analizleri, simülasyon tahminleri olmak üzere çeşitli yöntemlerle yapılmıştır. Genel olarak birçok çalışmada tıbbi maliyetlerle obezite arasında ciddi bir ilişki olduğu tespit edilmiştir, ancak çalışmalarda kullanılan yöntemler çeşitlidir (Hammond ve Levine, 2010: 286).

Thompson vd. tarafından (2001: 210) yapılan çalışmada beden kitle indeksine göre bireyler sağlıklı, fazla kilolu ve obez olmak üzere 3 kategoriye ayrılmıştır. Boylamsal bir araştırma olarak da geçen bu çalışmaya katılan bireyler 9 yıl boyunca gözlemlenmiştir. Grupların yatan hasta bakımı, ayakta tedavi hizmetleri ve reçetelerin gerçek maliyetlerini hesaplamak için yerel perakende fiyatları esas alınarak takip edilmiş ve maliyetler hesaplanmıştır. Çalışmanın sonucunda obez ve fazla kilolu grubun sağlıklı gruba göre maliyeti daha yüksektir. Beden kitle indeksi 30 ve üzere olanların ortalama yıllık sağlık bakım harcaması normal kilolu gruba göre %36, reçete masrafları %105, birinci basamak bakım maliyeti ise %39 daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Obezitenin maliyetleri ülke bazında incelenirse obezite oranlarının çok yüksek olduğu Amerika'da maliyet araştırmalarının çok yüksek olduğu tespit edilmiştir. Colditz (1992) tarafından yapılan çalışmada obezitenin 1986 yılındaki doğrudan maliyeti 39 milyar dolardır ve bu rakamın toplam sağlık harcamaları içerisindeki payı %5,5'tir. Wolf ve Colditz (1996) tarafından yapılan çalışmada 1993 yılı için obezitenin doğrudan maliyetinin 22,6 milyar dolar olduğu tespit edilmiştir. Thompson ve Wolf (2001) 1999 ile 2001 yılları arasında obeziteye bağlı oluşan hastalıkların doğrudan maliyetinin toplam tıbbi harcamaların %5'i ile %7'si arasında olduğunu tahmin etmiştir. Finkelstein vd. tarafından (2009) yapılan çalışmada 1998 ile 2008 yılları arasında yıllık tıbbi bakım maliyetinin 78 milyar dolardan 147 milyar dolara çıktığı tespit edilmiştir. Bu miktar

Amerika’da toplam sağlık harcamalarının %9,1’ine denk gelmektedir. Cawley ve Meyerhofer (2012) tarafından yapılan çalışmada obeziteye bağlı oluşan hastalıkların doğrudan maliyeti 2005 yılı için 190 milyar dolar tahmin edilmiştir. Bu rakam toplam sağlık harcamaların %20’sine tekabül etmektedir. Biener vd. (2018) tarafından yapılan çalışmada Amerika’da obezitenin tıbbi bakım maliyetleri ve iş piyasası açısından sonuçlarını incelemişlerdir. Bu doğrultuda 2001-2015 yılları arasında ülke ve eyalet bazında tıbbi bakım harcamaları incelenmiştir. Amerika’daki ulusal tıbbi harcamaların yetişkinler için obeziteye bağlı hastalıkların tedavisine tahsis edilen yüzdesi %29’luk bir artışla 2001’de %6,13’ten 2015’te %7,91’e yükselmiştir. Ancak eyalet bazında bakıldığında eyaletler arasında önemli farklılıklar bulunmaktadır. 2015 yılında Arizona, Kaliforniya, Florida ve Newyork eyaletleri tıbbi harcamaların %5-6 sını obeziteye tahsis ederken Kuzey Karolina, Ohio ve Wisconsin eyaletleri %12’den fazlasını tahsis etmiştir. Bununla birlikte obezitenin tıbbi maliyetini arttışının, ücretler ve istihdam üzerinde olumsuz etkileri olduğu tespit edilmiştir.

Konnopka vd. (2011: 350) tarafından yapılan çalışmada obezitenin doğrudan maliyetleri birçok ülkede incelenmiştir. Doğrudan maliyetlerin toplam sağlık harcamaları içerisindeki payı %1,9 ile %7,8 arasında değişmektedir.

2.3.2. Dolaylı Maliyetler

Obezitenin doğrudan maliyetlerinin yanı sıra birçok dolaylı maliyeti bulunmaktadır. Genel olarak bakılırsa ölüm ve hastalıktan dolayı ortaya çıkan verimlilik kayıpları dolaylı maliyetleri ifade etmektedir. Verimlilik genel olarak “en kaliteliyi, en kısa zamanda, en iyi şartlarda, en düşük maliyetle gerçekleştirme işlevi” olarak tanımlanmaktadır (Uğur, 2003:1). Dolayısıyla dolaylı maliyetler bireylerin üretkenliğinde meydana gelen düşmenin parasal değeri olarak tanımlanabilir (Saruç, 2014: 65). Bunlar abseenteseem (hastalık sebebiyle işe gelememe), presenteesem (işte varolamama), sakatlık, erken ölüm, sağlık sigortası piyasasında ortaya çıkan dışsal maliyettir. Bununla birlikte obezite dolayısıyla ücret düşüşleri ve istihdam kayıpları da dolaylı maliyetler arasında yer almaktadır.

Yabancı literatürde DALY olarak geçen Engelliliğe Göre Ayarlanmış Yaşam Yılları dolaylı ve QALY Kaliteye Ayarlanmış Yaşam Yılları maliyet hesaplamalarında kullanılan araçlardandır. DALY, sağlıklı olarak geçirilen bir yıl kaybı olarak

tanımlanabilir. QALY ise sağlığın iki ya da daha fazla y6n6n6 (ağrı, 6z6rl6l6k, ruh hali ya da 6z bakım kapasitesi veya 6cretli istihdam, evde 7alışma gibi sosyal olarak faydalı aktiviteler gibi) değerlendirerek 6l76len yaşam kalitesindeki değişikliklere ayarlanmış yaşam beklentisini 6l7mektedir. (Arslan ve Ağırbaş, 2017: 13). Bu ara7ların yanında yine sakatlık durumunda iş7ilere 6denen tazminatlar, sağlık piyasasında hastalıktan dolayı yaşanan refah kayıpları da dolaylı maliyet 6l76mlerinde kullanılmaktadır (Hammond ve Levine, 2010: 288; Trogdon vd., 2008: 489).

Dolaylı maliyetler obezitenin genel maliyetleri arasında 7ok 6nemli bir yere sahiptir. Obezitenin d6nya 7apında maliyetleri arasında dolaylı maliyetler %70 ile en 7ok maliyet kalemini oluşturmaktadır (Dobbs vd., 2014: 16).

Dee vd. (2014) tarafından yapılan maliyetlere ilişkin literat6r taramasında incelenen 5 7alışmanın d6rd6nde dolaylı maliyetlerin doğrudan maliyetlere g6re daha y6ksek olduğu tespit edilmiştir. Amerika, Kanada, İsvi7re, Almanya, İsve7 olmak 6zere 5 6lkenin incelendiği 7alışmada dolaylı maliyetlerin toplam maliyetler i7indeki payı %54 ile %59 arasında değişim g6stermektedir. Aynı sonucu destekleyen bir diğer literat6r taraması 7alışması Wulandari ve Kristina (2018) tarafından yapılmıştır. 7alışmada dolaylı maliyetlerin doğrudan maliyetlere g6re toplam maliyetler i7inde daha b6y6k yer kapladığı tespit edilmiştir. Bir diğer sonu7 ise obezitenin ekonomik y6k6 olarak da anılan toplam maliyetlerin gayri safi yurt i7i h6sıla i7indeki payı %0,13 ile %0,22 arasında değişmektedir. Aynı zamanda toplam maliyetlerin toplam sağlık harcamaları i7inde aldığı pay %1,5 ile %5,6 arasında değişmektedir. Dolayısıyla her iki 7alışmada da obezitenin ekonomik etkilerinin azaltılması i7in bazı sağlık politikaların uygulanması gerekliliği vurgulanmıştır.

2.3.2.1. İşe Devamsızlık (Absenteeism) Maliyeti

İşe devamsızlık maliyeti, 7alışanların obeziteye bağlı yaşanan sağlık problemleri nedeniyle işe gelememe sebebiyle meydana gelen verimlilik kayıplarının toplanması ile bulunmaktadır (Johns, 2010: 520). 6l76m kolaylığı sebebiyle işe devamsızlık maliyetini 6l76n 7alışmalar dolaylı maliyet 7alışmaları arasında en fazla rastlanılanıdır. Metodolojileri farklı olsa da 7oğu 7alışmada obezite ve işe devamsızlık arasında y6ksek korelasyon olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Hammond ve Levine, 2010: 288).

Burton vd. (1998) tarafından yapılan çalışmada işe devamsızlık uzun dönemli sağlık problemleri dolayısıyla işe gelememe (ya da kısa dönemli sakatlık) olarak tanımlanmıştır. Sonuç olarak beden kitle indeksinin dolaylı maliyetleri arttırdığı tespit edilmiştir. Dolayısıyla işverenlerin çalışanların sağlıklı kiloda kalmaları için yardımcı olabileceği ileri sürülmüştür. İşverenler için başlangıçtaki hedef nüfus obezite nedeniyle en yüksek komplikasyon riski altında olanlar olmalıdır.

Tsai vd. (2008) tarafından yapılan çalışmada Shell Petrol şirketinde çalışan her obez işçi, normal kilolu işçiye kıyasla yıllık 3,73 iş günü kaybı olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte çalışmada obeziteye bağlı yaşanan işe devamsızlık maliyetinin yıllık 11 milyar dolar olduğu tespit edilmiştir.

Serxner vd. (2001) yapmış oldukları çalışmada obezite riski altında olan çalışanların işe devamsızlık yapma riskinin 1,23 kat daha yüksek olduğunu tespit etmişlerdir.

Durden vd. (2008) tarafından yapılan bir çalışmada obez işçilerin ücretli izin kullanma olasılığı %194 daha yüksektir.

Trogon vd. (2008) tarafından yapılan literatür taramasında, obeziteyle ilişkili işe devamsızlık maliyeti 3,38 milyar dolar ile 6,38 milyon dolar arasında değiştiği tespit edilmiştir.

2.3.2.2. İşte Var Olamama (Presenteeism) Maliyeti

İşte var olamama, psikolojik veya fiziksel olarak sağlıklı olmayan insanların işe gitmeleri sonucunda ortaya çıkan verimlilik kayıplarına denilmektedir (Johns, 2010: 521). Bu durum iş yerinde verimli çalışmamaya sebep olarak verimlilik kaybını beraberinde getirir.

Ricci ve Chee (2005) çalışmalarında Amerikan Verimlilik Denetimi Şirketi'ni kullanarak çalışanlarla telefon görüşmesi yapmışlardır. Telefonda iş yerine varış ve işe başlama arasında geçen zaman, konsantrasyon kaybı ile geçen zaman, iş tekrarı yaptığı zaman, iş yerinde yorgun hissettiği zamana ilişkin sorular sormuşlardır. Daha sonra toplam kayıp üretim zamanını hesaplayıp bunun iş yerine maliyetini hesaplamışlardır. Buna göre obez çalışanların daha yüksek kayıp üretim zamanına sebep olduğu gözlemlenmiştir. Bu rakam ise yılda 11,6 milyar dolardır. Toplam maliyetin üçte ikisi işte var olamama maliyeti (presenteeism), üçte biri ise işe devamsızlık (absenteeism) maliyetinden oluşmaktadır.

2.3.2.3. Sakatlık Maliyeti

İşe devamsızlık ve işte var olamama maliyetinin yanı sıra obezite sakatlık ödemeleri veya sakatlık sigortası ödemelerini arttırabilir. Burkhauser ve Cawley (2004) tarafından yapılan çalışmada obezite arttıkça, erkeklerde sakatlık geliri alma olasılığı %6,92 (bu oran 5 yıllık eğitim kaybına eşittir), kadınlarda ise %5,64 (bu oran 16,7 yıllık eğitim kaybına eşittir) artmaktadır.

2.3.2.4. Erken Ölüm Maliyeti

Obezite ve obeziteye bağlı oluşan hastalıklardan ötürü her yıl birçok insan hayatını kaybetmektedir. Kişilerin erken ölmeleri sonucu ekonomiye katlı sağlayamamaları dolayısıyla ortaya çıkan refah kayıpları erken ölüm maliyetini oluşturmaktadır. Lehnert vd. (2013) lerine göre erken ölüm maliyeti obezitenin dolaylı maliyetleri arasında en yüksek olanıdır. Erken ölüm maliyeti, literatürde işlev kaybına uğramış yaşam yılı ile hesaplanır. İşlev kaybına uğramış yaşam yılı (İKUYU) hesaplamasında erken ölümden dolayı kaydedilen yaşam yılı ile sakatlığa bağlı kaybedilen yaşam yıllarının toplamından oluşmaktadır (Dobbs vd., 2014: 19). Yine aynı yazarlar tarafından oluşturulan raporda tüm dünyada erken ölüm sebebiyle hesaplanan İKUYU yaklaşık %71, sakatlık dolayısıyla oluşan İKUYU %29'dur. Jansen (2013) tarafından yapılan araştırmada Kanada nüfusunun %20'si obeziteye bağlı erken ölüm yaşamıştır. Konnopka vd. (2011) tarafından yapılan çalışmada erken ölüm maliyetlerinin dolaylı maliyetlerin %67'sini oluşturduğu tespit edilmiştir.

2.4. Obeziteyi Azaltmaya Yönelik Politikalar

Obezite ile mücadelede, sadece hükümet değil birçok aktör iş birliği içinde olmalıdır. Perakendeciler, tüketim malları satan işletmeler (gıda ve içecek üreticileri), restoranlar, işverenler, medya kuruluşları, eğitimciler, sağlık kuruluşları, bireyler gibi aktörlerin iş birliği obezitenin azaltılmasında çok önemli bir yer tutar. Bu kapsamda yukarıdan aşağıya kurumsal ve hükümet müdahalelerin, aşağıdan yukarı toplum tabanlı müdahalelerin bir kombinasyonu yapılmalıdır (Dobbs vd., 2014).

Obezite ile mücadele eğitim ve kişisel bilgilendirme gerekli ancak yeterli değildir. Fiziksel egzersiz ve beslenme davranışının yeniden şekillendirilmesi ile bu politika desteklenmelidir.

Obezite birçok faktörün sonucunda meydana geldiği için, mücadele kısmında da tek bir çözümden ziyade birçok çözüm yolu olması muhtemeldir. Bireyleri cesaretlendiren ve güç veren davranışsal değişiklik gerektiren bir dizi müdahalenin olması gerekebilir ve bu müdahalelerin bir sistematiği olması gerekir. Kısa süreli bir etkiden ziyade etkinin sürdürülebilir olması da çok önemlidir. Nüfusun çeşitli kesimlerinin tepkileri ve farklı ihtiyaçları için kapsamlı bir müdahale havuzu oluşturulması gereklidir. Hükümet, işverenler, sağlık sistemleri, perakendeciler, tüketici malları üreten firmalar ve tüketiciler kendine düşen sorumlulukları yerine getirmelidir (Dobbs vd., 2014: 31).

Genel olarak bakıldığında, obezite mücadele için bilgilendirme ve eğitim politikaları, vergileme politikaları ve düzenleme politikaları uygulanmaktadır.

Politika yapıcılar, halk sağlığı uzmanları ve şirket sahipleri ile beraber çalışarak 18 grupta toplanan toplam 74 müdahale kolu tanımlamıştır.

Eğitim ve Bilgilendirme

- Okullar: Sağlıklı beslenme eğitimi ve fiziksel aktivite dersi verilebilir.
- Halk sağlığı kampanyaları: Televizyon, radyo ve sosyal medya üzerinden sağlıklı beslenme ve fiziksel aktivite alışkanlığını teşvik edecek halk sağlığı kampanyalarının düzenlenmesi.
- Ebeveyn eğitimi: Ebeveynlerin sağlıklı beslenme ve yaşam konularında aldıkları eğitimler çocuklarında yaşam stiline yön vereceği için çocukların obez olma olasılığını azaltabileceği düşünülmektedir. Çocukluk çağında obez olanların ileriki yaşlarda da obez olabileceği düşünülürse ebeveyn eğitiminin çocukluk obezitesini azaltılmasında etkili olması beklenmektedir.
- Çevre
- Sağlık hizmeti için sağlanan destekler: İnsanlara sağlıklı beslenme ve yaşam davranışlarını desteklemek için teşvik vermek. Ücretsiz spor salonu üyeliği veya finansal destekler sağlanabilir.
- Yüksek kalorili içecek ve gıdaların ulaşılabilirliğinin azaltılması: Hazır yiyecek ve içecek ulaşılabilirliğini azaltmak, işyerlerinde ve okullarda otomatik satış makinelerini kaldırmak, süpermarketlerde bu tip yiyecekleri kasadan uzak bir noktaya

koymak, fast food satış yapan mekânları okullardan daha uzak yerlerde konumlandırmak.

- Kalori Etiketlemesi: Yiyecek ve içeceklerin besin ve kalori değerlerini anlaşılabilirliği amacıyla ürünlerin üzerinde etiketlerinin bulunmasını sağlamak, Etiketlerin kolay anlaşılabilirliği amacıyla trafik ışığı renklerinin kullanılması bu stratejiye örnek gösterilebilir. Böylece yüksek yağ ve şeker içeren obezite için tehlike oluşturanlar kırmızı, orta derecede olanlar sarı, düşük olanlar yeşil renkle etiketlenebilir.
- Medya Müdahaleleri: Yüksek kalorili gıda reklamlarının engellenmesi bu ürünlerin tüketimini azaltabilir.
- Porsiyon kontrol: Lokanta ve restoranlarda porsiyon miktarlarını küçültülerek insanları daha küçük miktarlarda porsiyon tüketmeye teşvik etmek ve aşırı gıda tüketimini azaltma girişimleri de obezite ile mücadele yöntemlerinden bir tanesidir.
- Promosyonlar: Sağlıksız gıda ürünlerini teşvik eden promosyon faaliyetlerine kısıtlama getirilmesi (“2 alana 1 bedava” gibi) yüksek kalorili ve besin değeri düşük olan gıdalarda tüketimi azaltabilir.
- Reformülasyon: Gıda ürünlerinin yeniden formüle edilerek kademeli biçimde yağ ve şeker oranlarını azaltmak bilinçaltı tüketimlerinin azalması noktasında yardımcı olabilir.
- Vergiler, Fiyatlar ve Sübvansiyon: Sağlıklı gıda ürünlerinin üretimini desteklemek için tarım politikalarında sübvansiyon verilebilir, fiyatlar üzerinde düzenleyici politikalar yapılabilir, yüksek yağ ve şekerli gıdalar için ekstra vergi getirilebilir.
- Kentsel çevre: Şehirlerde imar uygulamalarında yürüyüş ve fiziksel aktivite alanlarının artırılması ve düzenlenmesi.
- Kilo Yönetim programları: Halkı kilolarını nasıl yöneteceği (koruyacağı veya azaltacağı) konusunda bilinçlendirmek ve fiziksel aktive programları hazırlamak.
- Bireysel sorumluluk
- İlaçlar: Obezite hastalığına sebep olduğunda ilaçlar ile müdahale yapılabilmektedir.
- Ulaşımında araç kullanımının azaltılması: Daha fazla fiziksel aktivite yapmaya sebep olan yürüyüş ve bisiklet gibi araçların teşvik edilerek kolaylaştırılması.

- İşyerinde sağlıklı yaşam: Çalışanların işyerlerinde sağlıklı yaşamalarını sağlayacak imkânlar sunmak, maddi ve maddi olmayan teşvikler ile sürdürülebilirliğini sağlamak; örneğin, toplu halde gerçekleştirilen spor aktiviteleri düzenlemek, spor eğitimi vermek.
- Cerrahi Müdahale: Sindirim sisteminde sorunlara neden olan hastalıklar için çeşitli ameliyatların yapılması
- Öğünlerin sağlıklı planlanması: Okul veya işyeri çok zaman geçirilen yerlerde sağlık yemek sunumlarının yapılması

Müdahaleler uygulamaya konulurken beden kitle indeksine etkisi, fiziksel aktiviteye yönelik etkisi ve davranışlar üzerindeki etkisi dikkate alınarak değerlendirilmelidir.

Yine müdahalelerin uzun dönemli olup eşzamanlı başlaması davranış değişikliğini güçlendirebilir. Örneğin, bir ülkede okul müfredatındaki değişikliklerle birlikte, yüksek kalorili içeceklere ulaşılabilirliğinin azaltılması amacıyla otomatik satış makinelerinin okullardan kaldırılması ve aynı zamanda sağlıklı beslenme ile ilgili kampanyaların başlatılması, çizgi film karakterleri üzerinden sağlıklı beslenme ile ilgili mesajlar verilmesi mücadelenin başarı şansını arttırabilir ve bu davranışta kültürel bir kayma olmasını destekler.

2.5. Obezite ile Mücadelede Başlıca Aktörler

Obezite ile mücadelede birçok aktör bulunmaktadır. Aktörlerin her birisinin birbirine göre değişen üstünlükleri bulunmaktadır. Bu bölümde başta hükümetlerin, sağlık kuruluşlarının, sivil toplum kuruluşlarının, okulların, perakende satıcıların, medyanın ve son olarak da işverenlerin obezite ile mücadeledeki rollerine yer verilmiştir.

2.5.1. Hükümetler

Özel sektörde, kaynakların optimal dağılımına tek başına ulaşamadığında piyasa başarısızlıkları ortaya çıkar. Kaynakların optimal dağılımı, tüketicilerin talep ettiği bir ürün veya hizmet miktarının tedarikçilerin sunmak istediği fiyata eşit olduğu fiyatta gerçekleşir. Obezite için başlı başına tek bir piyasa olmasa da kilo kontrolünü sağlamaya yönelik ürün ve hizmetler için piyasalar bulunmaktadır. Tüm piyasalarda 1776'da "Milletlerin Zenginliği" adlı kitabında Adam Smith'in ileri sürdüğü görünmez el kuralı

işlemektedir. Buna ilaveten Smith'e göre insanların tercihleri belirli ürünler için bir talep yaratmaktadır. Bu talebe karşılık görünmez el sayesinde bireyler bu tür ürünleri bir fiyat karşılığında sunarak kar edip etmeyeceklerini belirleyecektir. Piyasalar doğru şekilde çalışırsa tüketicilerin satın almak istediği miktar ile tedarikçilerin piyasaya sağladığı ürün miktarının eşit olduğu bir miktar ile fiyat belirlenebilir. Dolayısıyla piyasa mekanizmasının talep ve arz ilişkisine bağlı olduğu görülmektedir. Obezitenin ise sebeplerinden biri bu arz talep ilişkisi ile doğrudan ilgilidir.

Obezitenin en önemli sebeplerinden birisi hareketsizlik ve sağlıksız fast food gıdalara talebin yüksek olmasıdır. Makineleşmenin artması hareketsiz yaşam tarzını arttırmıştır. Birçok alanda robotların kullanımı kalori yakılmasını zorlaştırmaktadır. Bununla birlikte insanların fast food gıda tüketimlerinin artması bu gıdaların talebini arttırmış ve tedarikçilerin bu ürünleri piyasaya tedarik etmesini kolaylaştırmıştır. Dolayısıyla insanların modern hayatın kolaylıklarına olan talebinin artması obezite oranlarını arttırmıştır. Obezite oranlarının artışı piyasa başarısızlığının bir sebebi olarak görülebilir, ancak piyasa başarısızlıklarının tek sebebi artan obezite oranları değildir. Dışsallıklar, tekelleşme, kamusal mallar, asimetric bilgi piyasanın özel sektörün başarısız olmasına yol açan diğer sebeplerdendir.

Dışsallıklar herhangi bir faaliyet sonucu ortaya çıkan olumlu ve olumsuz yan etkiler olarak tanımlanmaktadır. En iyi bilinen örneği, sigara içen bir insanın sigara içmeyen bir insanın sağlığını olumsuz yönde etkilemesi, olumsuz dışsallık için verilen en yaygın örneklerden biridir. Sigara içmenin akciğer kanserine sebep olması ve birçok hastalığa yol açması, bununla birlikte bu yol açtığı hastalıkların tedavisi için de devlete de maliyetleri (doğrudan maliyetler, dolaylı maliyetler, erken ölüm maliyetleri) bulunmaktadır. Dış sağlık maliyeti olarak da geçen bu maliyetleri en aza indirmek için devlet müdahale etmektedir. Kapalı alanlarda sigara içme yasakları, sigara vergilerini yükseltme gibi önlemler alınmaktadır.

Obezitenin de dışsallıkları bulunmaktadır. Sigarada olduğu gibi beden kitle indeksinin yüksek olması birçok sağlık problemine yol açmaktadır. Bu hastalıklar birçok kanser çeşidinden, metabolik sendrom, tip 2 diyabet, insülin direnci gibi metabolik sistemi bozan hastalıklara; damar sertliği, damar tıkanıklığı gibi dolaşım sistemi hastalıklarına, karaciğer, safra kesesi gibi sindirim sistemi hastalıklarına yol açmaktadır (Kalan ve Yeşil,

2010: 4). Amerika’da özellikle yaygın olarak tartışılan obezitenin sebep olduğu diğer bir dışsallık çeşidi ise, uçaklarda obez bireylerin koltukta fazla yer kaplamaları diğer yolcuların oturma alanlarını ihlal etmeleridir. Bazı havayolu şirketlerinin bunu engellemek üzere tek koltuğa sığmayan bireylerin 2 bilet satın almasını sağlayacak politikalar geliştirdikleri görülmüştür. Dolayısıyla piyasa ortaya çıkan dışsallıkları kendi içerisinde çözebiliyorsa devlet müdahalesine gerek yoktur. Dış sağlık maliyetlerinin yanı sıra, hükümetlerin obezite oranlarının artmasını engelleyecek müdahalelerde bulunmasını haklı çıkaracak diğer bir sebep ise çocuk doğurma çağındaki kadınlarda obezite oranlarının artmasıdır. Çocuk doğurma çağındaki kadınlarda obezitenin varlığı sadece kadının kendi sağlığını tehlikeye atmakla kalmaz bununla birlikte anne karnındaki çocuğun sağlığını da olumsuz etkilemektedir.

Kamu mallarının varlığı piyasa başarısızlığına sebep olmaktadır. Bir malın kamu malı sayılabilmesi için tüketimde rekabet olmaması ve dışlanamazlık ilkesinin geçerli olması gerekmektedir. Kamu mallarına en iyi örnek olarak deniz feneri verilmektedir. Kamu mallarını özel sektör başarıyla sunamaz. Dolayısıyla bu durum devletin müdahalesini gerekli kılar. Bununla birlikte bir kez sunulduğunda diğer tüketicilerin maliyetine katlanmadan yararlanma durumu ortaya çıkar. Buna bedavacılık problemi denilmektedir. Obezite ile bağdaştırıldığında özel sektörün obezite oranlarını azaltmak için kamusal alanlara fiziksel aktivite merkezleri kurması ve sağlıklı diyet ve yaşam tarzı hakkında bilgi sunması yetersiz kalabilir. Bu durumda devletin kamusal alanlara egzersiz yapılması için parklar kurması ve bünyesinde sağlıklı yaşam tarzına ilişkin halkı aydınlatması kamu malı olarak düşünüldüğünde, bunun optimal düzeyinin belirlenmesi biraz zor olsa da bununla ilgili faaliyetlerin obezite oranları arttıkça artış gösterdiği söylenebilir. Bir diğer klasik kamu malı örneği ise ulusal savunmadır. Literatürde obezitenin ordunun hazır bulunurluğunu da etkilediğine yönelik tespitler bulunmaktadır. Özellikle kilo almanın ordunun askere alma hedeflerini de zorlaştırdığına yönelik bulgular tespit edilmiştir.

Piyasa başarısızlığına sebep olan bir diğer faktör ise asimetric bilgidir. Asimetric bilgi, piyasada taraflardan birinin diğerine göre daha az bilgiye sahip olması durumunda ortaya çıkar. Asimetric bilgiyle ilgili Nobel ödülü alan Akerlof, bu durumun ikinci el araba piyasalarında sıklıkla görüldüğünü ileri sürmüştür. İkinci el piyasasında alıcılar, satıcılardan daha az bilgiye sahiptir. Kısaca örnek üzerinden özetlenecek olursa, temiz

kullanılmış bir arabanın 40.000 TL'ye satıldığı bir ikinci el araba piyasasında, bazı satıcıların temiz kullanılmamış bazı kusurlara sahip 20.000 TL değerinde olan bir arabayı da 40.000 TL ile fiyatlandırabilirler. Bu fiyatı ödeyecek bir alıcı bulmaya çalışabilir. Piyasadaki arabaların yarısının temiz kullanılmış yarısının ise kusurlu araba olduğunu varsayıldığında, tüm kullanılmış arabaların beklenen fiyatı bu ikisinin ortalama fiyatı 30.000 TL'dir. İkinci el arabalardan orta derecede anlayan bir kullanıcı ikinci el araba için bu rakamdan fazlasını ödemeyecektir. Ancak bu rakam arabanın değerinin altında olduğu için, temiz kullanılmış bir ikinci el arabanın satıcısı bu fiyata arabasını satmak istememektedir. Bu durum temiz kullanılmış arabaların 40.000 TL altında satılmayacağı dair bir düşünce oluşacağına hatta 40.000 TL altında satılan tüm arabaların kusurlu araba olarak görüleceği ileri sürülmüştür. Böyle bir durumda alıcılar bu araçlara 20.000 TL üzerinde bir fiyat ödemeyecektir. Buna ilaveten, Akerlof asimetrik bilgi durumunda hiç piyasa oluşmayacağını da iddia etmektedir. Yukarıdaki örnek ele alındığında piyasa da sadece kötü kullanılmış araçlar satılacak ve fiyatı 20.000 TL olacaktır. Ancak Akerlof, bunu bir adım daha ileri taşıyıp ve bu değer üstünde ve altında çeşitli kalitelere ikinci el otomobillerin sürekliliği olduğunda, hiç pazar olmayabileceğini gösterdi. Piyasada kötü kullanılmış arabaların varlığı alıcıların 20.000 TL'den fazla ödeme yapmamasına neden olacaktır. Bununla birlikte, fiyat düştükçe, daha temiz kullanılmış arabaların sahipleri, artık onları satmaya değmeyeceğine karar verecek ve arabalarını piyasadan çekeceklerdir.

Asimetrik bilgi problemi sonucunda ortaya çıkan piyasaya limon piyasa denilmektedir. Limon piyasaların oluşmaması için soruna kısmen de olsa bazen özel sektör kendi yöntemleri ile çözüm sunmaktadır. Örneğin özellikle internet üzerinden ikinci el eşya satışlarında kullanıcı deneyimlerinin diğer üyelerle paylaşılması, kötü yoruma sahip olan satıcılara güven düzeyinin düşmesine ve bununla bağlantılı olarak satışlarının düşmesine neden olmaktadır. İnternet sitesi burada bilmedikleri ürünler ve satıcılar hakkında sahip olduğu bilgiyi üyeleri ile paylaşarak asimetrik bilgi problemi ile doğacak sorunları en aza indirmektedir.

Obezite oranlarının artması asimetrik bilgi ile ilişkisine bakılacak olursa tüketicilerin yedikleri gıdaların içerikleri ile ilgili yeterli bilgiye sahip olmadıkları görülmüştür. Besinlerin içeriği, kalori miktarları, içindeki yağ ve şeker miktarları hakkında tüketiciler tedarikçilere göre çok daha az bilgi sahibidir. Bu durum, Akerlof'un önerdiği gibi piyasa

tarafından çözümlenmemektedir. Devlet müdahalesi gerekli olduğu ileri sürülmektedir. Örneğin, devlet hazır gıdalar için besin/kalori etiketleme politikalarını zorunlu tutsa bile restoranlarda hazırlanan her besin için içerik bilgisi verilmesi oldukça zordur. Bununla birlikte tüketicilere sunulan bu bilginin onların tüketim tercihlerini etkileme olasılığının da oldukça az olduğuna dair literatürde bazı çalışmalara rastlamak mümkündür. Dolayısıyla, obezite oranlarının azaltılması sadece kalori etiketleme politikalarıyla sağlanması oldukça zordur. Ancak kalori etiketleme politikaları destekleyici bir politika olarak kullanılabilir.

Hükümetlerin obezite oranlarını düşürmede park ve egzersiz alanları gibi kamu malları sunumunu artırarak egzersiz yapmaya teşvik ederek dolaylı bir etkisi olabilir.

Obezite ile mücadelede en önemli aktörlerden birisi hükümetlerdir. Tüm dünyada hızla yükselen obezite oranlarını en aza indirmek için, hükümetler çok çeşitli politikaları (sağlıklı beslenme ve egzersizin teşviki için eğitim ve bilgilendirme politikaları, obezite vergisinden, zorunlu kalori etiketleme politikaları) uygulamaktadır. Ayrıca hükümetlerin diğer aktörler üzerinde de etkisi vardır.

Obezite ile mücadelede tek bir aktörden ziyade birçok aktörün aktif şekilde bu mücadeleye dahil edilmesi mücadelenin etkinliğini arttıracaktır. Dolayısıyla hükümet yetkililerinin, sağlık personelinin, diyetisyenlerin, işverenlerin, okulların, ebeveynlerin, sivil toplum kuruluşlarının, perakendecilerin, medyanın dâhil edildiği bir programın obezite ile mücadelede daha etkili olabileceği söylenebilir. İngiltere’de uygulanan Colac, Fleurbaix ve Laventie programlarının bu şekilde tüm toplumu kapsadığı için başarı getiren programlar olmuştur. Bu programlar sağlıklı yaşam davranışının bir norm haline getirilmesine neden olarak bunu sağlamışlardır (Algazy vd, 2010: 14). Hükümetlerin obezite ile mücadelede bu tür rol oynaması oldukça önemlidir. Obezite ile mücadelede, tüm diğer aktörler arasındaki uyumun sağlanmasında hükümetlerin rolü oldukça büyüktür.

Uluslararası Obezite Derneğinin araştırmalarına göre hükümetleri obeziteyi azaltmaya yönelik 40’den fazla politika belirlemiştir. Bu politikaların hepsinin bir arada uygulanması oldukça zordur. Dolayısıyla bu politikalar doğrultusunda gıda üretimi ve standartları, kentsel tasarım ve ulaşım, medya, sağlık sistemleri, okullar ve işverenler olmak üzere 6 temel alan belirlenmiştir. Tablo 3’de bu politikalar verilmiştir.

Hükümetlerin bu politikaları uygulamak üzere yeni yasa ve yönetmelikler çıkarması gerekebilir. Bununla birlikte, bazı ülkelerde bazı politikaları yerel yönetimler uygulayabilirken bazı ülkelerde aynı politikanın uygulanması için yasa çıkarılması gerekebilir. Bazı durumlarda yasadan ziyade, o politikanın uygulanmasına yönelik finansal teşvik daha da etkili olmaktadır. Örneğin, işverenlere iş yerinde beslenme danışmanlığı sunanlara vergi avantajı sağlamak bunu uygulamayanlara ceza vermek yerine daha etkili bir politika olabilir.

Tablo 3: Hükümetlerin Obezite ile Mücadelede Odaklanması Gereken 6 Temel Alan ve Politikalar

Gıda Üretimi ve Standartları	Minimum Yapılması Gereken Eylemler ve Düzenlemeler	-Yağ, doymuş yağ, trans yağ için kalite standartlarının oluşturulması -Bebek mamaları da dâhil olmak üzere gıdaların tuz ve şeker içeriğine yönelik düzenleme yapılması -Gıda pazarına erişimin kolaylaştırılması -Taze gıdalara erişim (meyve ve sebze sübvansiyonlarının şekerli içecek vergileri ile finanse edilmesi)
	Diğer Eylemler	-Fast Food restoranların konumlarını ve erişimini sınırlandıran düzenlemeler: -Daha büyük porsiyon promosyonlarının yasaklanması -Fast food gıdaların vergilendirilmesi
Kentsel Tasarım ve Ulaşım	Minimum Yapılması Gereken Eylemler ve Düzenlemeler	-Kaldırımlar ve bisiklet yollarının yapımı -Rekreasyon ve oyun için açık alanların düzenlenmesi
	Diğer Eylemler	-Fiziksel aktiviteyi teşvik eden bina dizaynı (örneğin geniş iyi aydınlatılmış merdivenleri olan binalar) -Şehirlerde araba kullanmayı caydırıcı teşvikler sunumu (Ulaşım kuponları, ücretsiz düşük maliyetli bisiklet kiralama programları/uygulamaları, belirli alanlarda ücretli sürüş)
Medya	Minimum Yapılması Gereken Eylemler ve Düzenlemeler	-Özellikle çocuklar başta olmak üzere, yapılan tüm gıda reklamlarına yönelik düzenlemeler -Çeşitli politikaların duyurulması içim medyanın kullanılması
	Diğer Eylemler	-Yüksek kalorili fast food gıda reklamlarının sınırlandırılması veya belirli saatlerde (sabahın erken saatlerinde veya hafta sonu) verilmesi
Sağlık Sistemleri	Minimum Yapılması Gereken Eylemler ve Düzenlemeler	-Düşük maliyetli kilo ve tansiyon, şeker ve kolesterol kontrolleri taraması - Doğum öncesi ve sonrası beslenme danışmanlığı
	Diğer Eylemler	-Doğum öncesi danışmanlık/ bakım sunumu -Ebeveyn kursları - Birinci basamak sağlık maliyetlerine ücretsiz erişim
Okullar	Minimum Yapılması Gereken Eylemler ve Düzenlemeler	-Okul sırasında ve sonrasında fiziksel aktivite teşvikinin artırılması -Kantinlerde ve otomatik satış makinelerinde sağlıklı yiyecek sunumunun artırılması -Ağırlık kontrolü ile ilgili eğitimlerin teşviki -Ağırlık taraması ve beslenme danışmanlığının bulundurulmasının teşviki
	Diğer Eylemler	- Çocukları okula yürüyerek ve bisikletle gitmeyi teşvik eden uygulamalar
İşverenler	Minimum Yapılması Gereken Eylemler ve Düzenlemeler	- Fiziksel aktivite ve beslenmeyi teşvik eden yenilikçi programların oluşturulması -Beslenme danışmanlığının işveren tarafından verilmesinin teşviki - Yeni doğum yapmış annelerin anne sütünü sağması için zaman ve mekân sağlanması -Obeziteyi azaltmaya yönelik programlara finansman sağlanmasının teşviki
	Diğer Eylemler	-İşyerinde kilo yönetim programlarını sağlamaya yönelik teşvikler - Çalışanları işe yürüyerek ya da bisikletle gitmelerini sağlayacak teşvikler -Kafeteryalarda ve otomatik satış makinelerinde sağlıklı yiyecek sunumu - Fiziksel aktiviteye daha kolay erişim

Kaynak: Algazy vd., 2010: 14.

2.5.2. Sağlık Kuruluşları

Obezite salgınının tek veya basit bir çözümü yoktur. Çok yönlü bir yaklaşım gerektiren karmaşık bir sorundur. Politikacılar, devlet ve yerel örgütler, iş, okul ve toplum liderleri, çocuk bakımı ve sağlık çalışanları ve kişilerin sağlıklı yaşam tarzlarını destekleyen bir ortam oluşturmak için birlikte çalışmalıdırlar. Obezite, dünya çapında sağlık sistemleri için en büyük zorluklardan biridir. Etkili yanıtlar sektörler arası bir yaklaşımı gerektirir, ancak halk sağlığı kuruluşları bu noktada kilit bir rol oynamaktadırlar.

Obez insanlar genellikle yaşam kalitesini ciddi şekilde aşındıran çeşitli komplikasyonlar geliştirir. Sağlık ve sağlık bakım maliyetleri üzerindeki uzun vadeli etkileri, obeziteyi gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler için büyük bir endişe kaynağı haline getirmektedir. Obezitenin gelecekte, özellikle gelişmiş ülkelerdeki yaşlı yetişkinler ve gelişmekte olan ülkelerdeki çalışma çağındaki yetişkinler üzerinde giderek daha büyük bir mali yük getirmesi beklenmektedir.

Obezitenin doğru tespiti ve müdahalesi, gelecekteki sağlık hizmetlerinin ihtiyaç ve maliyetlerini belirlemek için önemlidir. Yaşam kalitesinde öngörülen kayıp ve sağlık hizmeti sağlamanın öngörülen maliyetleri önemli olabilir. Obezitenin önlenmesinde sağlık kuruluşlarının artan çabaları, yaşam kalitesindeki kaybı ve obez bireylere bakım sağlamanın gelecekteki maliyetini azaltmaya yardımcı olabilir. Obezite, topluma daha yüksek tıbbi maliyetler, üretkenlik kaybı, erken ölüm oranı ve düşük yaşam kalitesi şeklinde maddi olmayan maliyetler şeklinde önemli bir yük getirmektedir (Boyle vd, 2010: 1-2).

Sağlıklı gıda ve fiziksel aktivite erişimini iyileştirmeyi amaçlayan halk sağlığı stratejileri, geleneksel olmayan ortaklarla çalışmayı ve toplulukları meşgul etmek için toplum temelli katılımcı yaklaşımları kullanmayı düşünmelidir. Temel Halk Sağlığı Hizmeti, tüm topluluklardaki tüm insanların sağlığını korumak ve geliştirmek için halk sağlığı için bir çerçeve sağlar. Eşitliği sağlamak için, Temel Halk Sağlığı Hizmetleri, herkes için en uygun sağlığı sağlayan ve sağlık eşitsizliklerine neden olan sistemik ve yapısal engelleri kaldırmaya çalışan politikaları, sistemleri ve genel topluluk koşullarını aktif olarak teşvik etmektedir. Bu tür engeller arasında yoksulluk, ırkçılık, cinsiyet ayrımcılığı, engellilik ve diğer baskı biçimleri bulunmaktadır. Herkesin en uygun sağlık ve esenliğe ulaşmak için

adil bir fırsatı olmalıdır. Sağlık kuruluşlarının izleyebileceği politikalar şunlardır (Centers for Disease Control and Prevention, www.cdc.gov, E. T.: 29/11/2022).

- Nüfusun sağlık durumunu, sağlığı etkileyen faktörleri ve toplumun ihtiyaçlarını ve varlıklarını değerlendirmek ve izlemek
- Nüfusu etkileyen sağlık sorunlarını ve tehlikelerini araştırmak, teşhis etmek ve ele almak
- İnsanları sağlık, onu etkileyen faktörler ve nasıl geliştirileceği hakkında bilgilendirmek ve eğitmek için etkili iletişim kurmak
- Sağlığı iyileştirmek için toplulukları ve ortaklıkları güçlendirmek, desteklemek ve harekete geçirmek
- Sağlığı etkileyen politikalar, planlar ve yasalar oluşturmak
- Halkın sağlığını iyileştirmek ve korumak için tasarlanmış yasal ve düzenleyici eylemlerden yararlanmak
- Sağlıklı olmak için gereken bireysel hizmetlere ve bakıma adil erişim sağlayan etkili bir sistem sağlamak
- Farklı ve vasıflı bir halk sağlığı iş gücü oluşturmak ve oluşmasını desteklemek
- Sürekli değerlendirme, araştırma ve sürekli kalite iyileştirme yoluyla halk sağlığı işlevlerini iyileştirmek ve yenilemek
- Halk sağlığı için güçlü bir organizasyon altyapısı oluşturmak ve sürdürmek.

Türkiye’de Sağlık Bakanlığı tarafından "Sağlık 21 Herkes İçin Sağlık" programında obezitenin önemli bir risk faktörü olduğu belirtilmiştir. Türkiye Kalp ve Damar Hastalıklarını Önleme ve Kontrol Programı’nda obezitenin önlenmesi için ulusal bir programın hazırlanması öngörülmüştür. Obezitenin önlenmesi için yeni hedef ve stratejiler belirlemek ve faaliyetlerin program dâhilinde yürütmek için "Türkiye Obezite ile Mücadele ve Kontrol Programı (2010-2014) hazırlanmıştır. Programın adı daha sonra “Türkiye Sağlıklı Beslenme ve Hareketli Hayat Programı” olarak değiştirilerek yürürlüğe girmiştir.

Yürütülmekte bulunan bir diğer program Türkiye Diyabet Önleme ve Kontrol Programı (2011-2014) ve Türkiye Diyabet Programı'dır (2015-2020). Program kapsamında da obezite ile mücadele edilmekte, halk farkındalık eğitim çalışmaları, uygun tedavi ve rehabilitasyon çalışmaları izleme değerlendirme başlıklarında çalışmalar yürütülmektedir. Program dâhilinde okullarda obezite ile mücadele sırasında, örgün ve yaygın eğitim programlarına şişmanlık ile mücadele konusu dâhil edilerek, okul öncesi ve okul çağı çocuklarına, ergenlere, gençlere yeterli ve dengeli beslenme ve düzenli fiziksel aktivite alışkanlığı kazandırılması, sağlıklı ve üretken nesillerin yetiştirilmesine katkı sağlanması amaçlanmaktadır.

İnsanların fiziksel ve zihinsel refah için temeli, temiz havaya, temiz suya ve besleyici gıdalara erişimle başlar. Bu temel ihtiyaçları karşılamak, açlıktan, bitkinlikten, hastalıktan ve yaralanmalardan kaçınarak bugün daha sağlıklı olmamızı sağlar. Halk sağlığının temel bir ilkesi, her insanın tam sağlık potansiyeline ulaşabilmesi gerektiğidir. Obezitenin büyümesini yavaşlatmayı umuyorsak, bu tür çabalar esastır (Türkiye Sağlıklı Beslenme ve Hareketli Hayat Programı, 2019).

2.5.3. Sivil Toplum Kuruluşları

Sivil toplum kuruluşları (STK'lar) kültürel, sosyal, hayırsever, uzmanlaşmış ve endüstriyel hedeflere ulaşmak için farklı alanlarda aktiftirler. Toplum sorunlarına karşı güçlü bir sorumluluk duygusuyla, sorunların çözümüne ve toplumun tanıtımına yardımcı olmaya çalışırlar. STK'lar ile sağlık sektöründe faaliyet gösteren devlet kurumları arasında gözlemlenen farklılıklar, STK'ların daha küçük boyutlarda olması ve daha basit yönetim süreçleri, daha yüksek düzeyde pratik özgürlük ve daha düşük maliyetler dâhil olmak üzere doğal özellik ve yeteneklerine ek olarak dikkate alınmalıdır. Ayrıca, hükümetlerin siyasi kararlarından daha az etkilenirler, daha yüksek operasyonel esneklik gösterirler, programları uygulamaya ve tanımlanmış hedeflere ulaşmaya daha fazla bağlıdırlar ve toplulukların çeşitli ihtiyaçlarına karşı daha hesap vere bilirdirler. Sağlığı etkileyen faktörlerin genişleyen yelpazesi, sağlık sistemlerinden artan beklentiler ve bunların yetersiz insan ve mali kaynaklar gibi genel zorlukları göz önüne alındığında, insanların ihtiyaç duyduğu sağlık ve tıbbi hizmetler yalnızca hükümetler tarafından tam olarak sağlanamaz. Bu nedenle, özellikle yoksul insanlar, belirli savunmasız gruplar, banliyö nüfusu, engelli bireyler ve yaşlılar olmak üzere farklı topluluklara yönelik sağlık

hizmeti sağlama faaliyetlerinde STK'ların kamu sektörüyle iş birliği yapması kaçınılmazdır (Rajabi vd, 2021).

Sosyal hizmetler sağlayan sivil grupları veya dernekleri, lobi gruplarını ve yoksulları ve dışlanmışları etkileyen politika değişikliği savunucularını içerir. Sağlık sistemindeki STK'lar, eğitim ve danışmanlık, sağlık hizmetlerinin önlenmesi ve sağlık savunuculuğu sağlayarak sağlığı destekler. Toplum sağlığının iyileştirilmesinde, eşitsizliklerin azaltılmasında, eşitliğin teşvik edilmesinde ve sağlık sisteminin güçlendirilmesinde esastırlar. STK'ların önleyici bakım sağlayarak sağlığa katılma potansiyeli yüksek olacaktır. Özellikle savunmasız toplumlarda hastalıkları etkili bir şekilde önleme ve yönetme konusunda muazzam bir potansiyele sahipler.

STK'lar ve hükümet arasında yapıcı ve sürekli bir etkileşimle, her iki taraf da eğitim, sağlık hizmetleri sağlama, sosyal seferberlik ağı, beslenme, ilaç, finansman ve politika oluşturmada daha etkili olabilir. Hükümet, özellikle Sağlık Bakanlığı, ortak programların uygulanmasını destekleyen ve izleyen STK'larla koordinasyon ve iş birliği için talimatlar veya kılavuzlar belirleyebilir. Hükümet ve STK'lar arasındaki yapıcı etkileşim, bir güven ortamı yaratabilir ve her iki tarafı da sağlık programlarının geliştirilmesi ve uygulanmasında ortak haline getirebilir. Bu süreç, hükümetin ve STK'ların etkili rolünü kolaylaştırır ve sağlık planlamasında toplum katılımını artırabilir.

STK'ların en önemli planlarından biri, yerel kaynakları harekete geçirmek ve toplum katılımını teşvik etmek için ana yerel sağlık aktörleri arasında bağlantılar oluşturmaktır. Sağlık işgücü ve topluluk temsilcilerine ek olarak, yerel meclis temsilcileri, okul müdürleri ve öğretmenler ve dini liderler gibi başka aktörler de sürece dâhil olur. Sağlık sektörü dışındaki aktörler genellikle sağlıkla ilgili konuların yalnızca Sağlık Bakanlığı'nın sorumluluğunda olduğunu düşünmektedir. Sağlık kurullarından beklentileri, kendilerinin ve diğerlerinin sağlık konusundaki sorumluluklarının bilinci çeşitlidir ve olması gerekenden hala uzaktır. STK'lar planlama oturumlarına katılabilir ve yerel yetkilileri bilgilendirmek, endişelerini desteklemek ve sağlık konusunda daha fazla sorumluluk almak için eğitim sağlayabilir. Bu faaliyetler, toplumun sağlığa daha fazla katılmasına yardımcı olan destekleyici bir ortam sağlayabilir (Sajadi vd, 2022).

Obezite ile mücadele etmek ve gelecekteki obezite tedavisini iyileştirmek adına, Türkiye'deki sivil toplum kuruluşlarının da dâhil olduğu 29 uluslararası sivil toplum

kuruluşu güç birliği yaparak SOPHIA (Stratification of Obese Phenotypes to Optimize Future Obesity Therapy) projesini meydana getirmişlerdir. SOPHIA projesi ile dünya çapında ki sivil toplum kuruluşları ve derneklerle iş birliği oluşturup hastalar için en etkili tedavi yöntemleri geliştirmek ve bunlara en yaygın şekilde erişebilir kılmak hedeflenmektedir. Obezitenin oluşturduğu komplikasyonlara yönelik göstergelerle veri tabanı oluşturulması, obezite tedavisine verilen cevabın kanıta dayalı bir biçimde sınıflandırılmasını sağlayacak analizlerin yürütülmesi ve hastalar ve araştırmacılar için değerli olacak obezite tanısı ve tedavisine yönelik algı ve bakış açılarını belirlenmesi, tedavi şekillerinin sürdürülebilir bir biçimde geliştirilmesi için modeller belirlemeyi hedeflemektedir.

2.5.4. Okullar

Günümüzde çocuklar üzerinde görülen obezite, çocukluk çağının en fazla görülen kronik sağlık problemlerinden birisini oluşturmaktadır. Okul Çağı Çocuklarında Sağlık Davranışı Araştırması (Health Behaviour in School Aged Children Survey) 2009-2010 raporunda 11 yaş grubu kızların %7'si, erkeklerin %16'sı; 13 yaş grubu kızların %10, erkeklerin %18'i ve 15 yaş grubu ise kızların %6, erkeklerin %17'sinin fazla kilolu veya obez olduğunu açıklamıştır. Türkiye Okul Çağı Çocuklarında Büyümenin İzlenmesi (TOÇBİ, 2009) Projesi Araştırma Raporu'na göre Türkiye genelinde 6-10 yaş grubu çocukların %14,3'ü fazla kilolu, %6,5'inin de obez olduğu saptanmıştır. Obezite görülme sıklığı erkeklerde %7,5 ve kızlarda %5,4 iken, fazla kilolu olma durumu erkeklerde %15,1 ve kızlarda %13,5'tir (Türkiye Sağlıklı Beslenme ve Hareketli Hayat Programı, 2019).

Çocukluk çağında ortaya çıkan obezitenin yetişkin yaşlardaki obezite ile bağlantılı olduğu ise bilinen bir gerçekliktir. Geleceğin sağlıklı toplumu sağlıklı yetişen çocuklar ile kurulabilir. Okul çağı olarak nitelendirilen zamanda, çocuklar günün ortalama sekiz saatini okulda geçirmektedirler. Ailelerinden sonra etkileşimde buldukları en büyük sosyal alan okullardır. Sağlıklı beslenme hayatın her döneminde önemli iken büyüme ve gelişmenin arttığı, motor becerileri ve öğrenme kabiliyetlerinin önem kazandığı okul çağı döneminde çok daha önemli hale gelmektedir (Sormaz, 2013: 37-38).

Çocukları doğru beslenme alışkanlıklarına yönlendirmek açısından okul çağı dönemi önem arz etmektedir, çünkü alışkanlıklar bu dönemde ortaya çıkmaktadır. Bu çağlarda

çocuklara doğru beslenme alışkanlığı kazandırılmadığı takdirde gelecekte çeşitli sağlık problemlerinin ortaya çıkması muhtemel olacaktır. Sağlıksız beslenme davranışının yaş ilerledikçe artış eğilimine girmesi, erken dönemde koruyucu önlemlerin gerekliliğine işaret etmektedir.

Çocukluk döneminde öğrenilecek sağlıklı beslenme davranışlarının ileride yaşam tarzına dönüşeceği düşünülürse, obezite ile mücadelede çocukluktan itibaren planlı hareket etmek gerekmektedir. Mükemmel öğrenme ortamı olan okullar, çocuklar için obeziteyi önleyici ve sağlıklı beslenme davranışlarını kazandırmak için uygun ortamlardır (Arslan, 2020: 76). Çocuklara sağlıklı beslenme eğitimi vererek doğru beslenme alışkanlıklarını kazandırmak üzere dünyada ve Türkiye’de okullarda uygulanan beslenme eğitimi programları ve programdan beklenen hedefler Tablo 4. gösterilmiştir.

Tablo 4: Dünyada ve Türkiye’de Okullarda Uygulanan Beslenme Eğitimi Programları

Ülkeler	Sağlıklı Beslenme Programı	Sağlıklı Beslenme Eğitimi ve Beklenen Hedef
İngiltere	Healthy Towns	Sağlıklı gıdaları ve sağlıklı yaşamı tercih etmeyi teşvik etmek
	Be Smart	Sağlıklı beslenme davranışlarının kazandırılması
	Food In School	Beslenme, gıda ve tarım ile ilgili bilgi kazandırmak
	James’ Study	Gazlı ve şekerli içeceklerin tüketimini azaltmak
	APPLES	Okulda sunulan öğünlerin iyileştirilmesi
İspanya	The PERSEO	Sağlıklı beslenme davranışlarının kazandırılması
	The EDAL	Çocukluk dönemi obezitesinin önlenmesi
Fransa	EPODE	Çocukluk dönemi obezitesinin önlenmesi
ABD	HEALTHY	Çocuk dönemi aşırı kilo, obezite ve tip 2 diyabetin azaltılması
	SUS	Çocukların okulda ve okul sonrasında enerji dengesinin sağlanması
	The CATCH	Okullarda sunulan yemeklerin iyileştirilmesi
	The Pathways	Okullarda sunulan beslenme hizmetlerinin iyileştirilmesi
	Frenn’s Study	Beslenme yoluyla alınan yağ miktarının kontrolü
	New Moves	Okullarda sebze meyve tüketimini artırma
	Stanford GEMS	Kilo kontrollü sağlayacak davranışların kazandırılması
	Planet Health	Okullarda meyve sebze tüketimini arttırmak ve gıda yoluyla uygun miktarda yağ alımını sağlamak
Afrika	NFSI	Okullarda sağlıklı beslenme eğitim düzeyinin artırılarak öğrencilerde eğitim başarısının artırılması
Avustralya	BAEW	Sağlıklı beslenme davranışlarının kazandırılması
Kuzey Amerika	HBSC	Sağlıklı kahvaltı öğününün artırılması
Türkiye	Beslenme Dostu Okullar	Sağlıklı beslenme ve fiziksel aktivite davranışlarının kazandırılması
	Okulumda Sağlıklı Besleniyorum	Sağlıklı beslenme davranışlarının kazandırılması ve gıda güvenliği farkındalığının kazandırılması,
	Beslenebilirim	Sağlıklı beslenme davranışları ve fiziksel aktivitelerin kazandırılması
	Yemekte Denge	Sağlıklı beslenme davranışlarının kazandırılması
	Akıllı Çocuk Sofrası	Sağlıklı beslenme davranışlarının kazandırılması

Kaynak: Sormaz,2013: 39.

Çocuklar zamanlarının büyük bir kısmını okulda geçirdiklerinden ve okulların sağlığını teşviki ve geliştirilmesi için pek çok fırsatı olduğundan okul ortamı, çocukların beslenme, fiziksel aktivite ve hareketsiz davranışlarını ele almak için iyi bir ortam olarak kabul

edilmektedir. DSÖ, 1995 yılında yerel, ulusal, bölgesel ve küresel düzeylerde sağlığı geliştirme ve eğitim faaliyetlerini harekete geçirmeyi ve güçlendirmeyi ve öğrencilerin, okul personelinin, ailelerin ve toplumun diğer üyelerinin sağlığını iyileştirmeyi amaçlayan bir Küresel Okul Sağlığı Girişimi başlatmıştır. Girişimin temel amacı, sağlığı teşvik eden okulların, yani sağlıklı bir yaşam ortamı olarak kapasitesini sürekli güçlendiren okulların sayısını artırmaktır (Wechsler vd, 2000: 122).

Uygulanan sağlıklı beslenme programları sonucunda genellikle obezite oranları azalmış ve fiziksel hareket düzeyinin ise yükselmiş olduğu tespit edilmiştir. Özellikle uygulanan programlar neticesinde çocukların akademik başarılarında artış gözlemlenmiştir. Türkiye’de 2010 yılından beri uygulanan “Sağlıklı Beslenme ve Hareketli Hayat” programı dâhilinde eylem planları oluşturulmuş ve uygulanmaya konulmuştur. En son “Yetişkin ve Çocukluk Çağı Obezitesinin Önlenmesi ve Fiziksel Aktivite Eylem Planı (2019-2023)” güncel olarak uygulanmaktadır.

Her okul farklıdır ve herhangi bir obezite önleme programının etkinliği, bir dereceye kadar, öğrenci kitlesinin ve çevredeki topluluğun yapısı tarafından belirlenir. Öğrencilerin daha parlak bir gelecek için sağlıklarını iyileştirmelerine ve korumalarına yardımcı olmak adına sağlıklı beslenmeyi ve akıllı yiyecek seçimlerini teşvik etmenin ilk adımı, sağlıklı yiyecek seçimlerini mümkün kılmaktır. Pek çok öğrenci öğle yemeğini okula getirirken, önemli sayıda öğrenci de okulda öğle yemeğini yer, bu nedenle okullarda sunulan öğünlerin sağlıklı ve besleyici olması önemlidir. Okul tarafından sağlanan yemeklerde bu değişiklikleri yapmanın yanı sıra, okullar yemek zamanı dışında da sağlıklı yiyecekler sunmalıdır. Örneğin otomatlar, şekerli şekerlemeler ve diğer yüksek kalorili atıştırmalıklar yerine sağlıklı atıştırmalıklarla doldurulmalıdır. Su, gün boyu hazır bulundurulmalı ve okul etkinliklerinde sunulan tüm yiyecekler de sağlıklı olmalıdır. Okul çocuklarının fiziksel aktivite ihtiyaçlarını karşılamak için gün boyunca düzenli aktiviteyi teşvik etmek ve yeterli aktivite alanını sağlamak, çocukları beslenme ve sağlığın diğer yönlerinde eğitmek, vücut ağırlığının ve diğer sağlık ve zindelik ölçütlerinin düzenli olarak izlenmesi uygulanan programların başarısını artırmanın ve ölçmenin de bir yolu olabilir.

2.5.5. Perakendeciler

Bizi sürekli olarak daha az hareket etmeye ve daha çok yemeye teşvik eden bir ortamda yaşıyoruz. Üreticilere halkı daha fazla, özellikle karlı, lezzetli gıdalar almaya teşvik etme yolları konusunda tavsiyelerde bulunan uzman pazarlamacılar da dâhil olmak üzere birçok faktör diyet seçimlerimizi etkilemektedir. Süpermarketlerin kendileri, belirli gıdaların satın alımını en üst düzeye çıkarmak için yerleşimlerini ve belirli ürün yerleştirmelerini ve ayrıca reklamları kullanarak satın alma davranışını manipüle ettikleri bilinmektedir. Fast food pazarlayanlar ayrıca müşterileri, özellikle promosyon veya koleksiyonluk oyuncaklar gibi gıda dışı ürünlerle baştan çıkardıkları çocukları çekmek için ikna edici taktikler kullanırlar.

Dünyanın birçok yerinde gıda perakendeciliği son 50 yılda önemli ölçüde değişti. Süpermarketler, müşterileri mağazaya çekmenin iyi bir yolu olarak kabul edilen taze yiyecekler de dâhil olmak üzere çok çeşitli yiyecekler sunar. Çok çeşitli taze yiyeceklerin sağlanmasını takdir edebiliriz. Ama diğer yandan, modern süpermarket binlerce yüksek oranda işlenmiş gıdanın kaynağıdır. Yoğurt gibi potansiyel olarak sağlıklı bir üründe bile onlarca şekerli, aromalı ürün mevcut seçeneklere hâkimdir. Perakendecilerin bakış açısına göre, daha fazla seçenek daha fazla kâra yol açmıştır. Sağlık profesyonelleri için, modern süpermarketin çoğu koridorunu kaplayan binlerce 'ultra işlenmiş' gıdanın (genellikle çerezler, bisküviler, kekler, alkolsüz içecekler, şekerlemeler, soslar ve paketlenmiş hazır yemekler dâhil olarak tanımlanır) hâkimiyeti, tüketimin artmasında önemli bir rol oynamıştır ve obeziteye katkıda bulunmuştur (Moodie vd, 2013).

Çoğu insan gördükleri veya duydukları reklamlardan ve promosyonlardan etkilenir, ancak birçoğu bu etkilerin farkında değildir ve çok etkileneceklerini inkâr edebilir. Ürünlerin süpermarket raflarında belirli noktalara yerleştirilmesi ve paketlenmesi de seçimi etkiler. Tedarikçilerin ve perakendecilerin, bu tür faaliyetleri ürünlerin satılmasına yardımcı olmazsa, firmaların reklam ve promosyonlara milyonlarca dolar harcamayacağını varsaymak mantıklıdır. Genel olarak, çoğu taze gıda için çok az promosyon vardır. Çünkü, ürün fiyatı bir promosyon bütçesi içeren bir düzeye şişirecek ucuz malzemelerle desteklenmemiştir. Tüketilen yiyecek ve içeceklerin türlerini ve miktarlarını değiştirmek, obezite sorununu çözmenin hayati bir parçasıdır. Perakendeciler bu değişimin önemli bir parçasıdır, ancak hem tedarikçilerin hem de perakendecilerin

satışları artırma ve böylece hissedarlarının kârını maksimize etme görevi olduğu düşünülürse, bu tür değişikliklerin zorluğu hafife alınmamalıdır.

Gıda şirketleri ve onları temsil eden kuruluşlar arasında, herhangi bir gıdanın satışını engelleyebileceğine inandıkları ve 'daha az ye' mesajı için zorluklar yaratabileceğine inandıkları değişiklikleri kabul etme konusunda genellikle bir isteksizlik vardır. Ek olarak, tercih ettikleri çözüm, ürün yelpazesini 'daha sağlıklı' buldukları bazı ürünleri içerecek şekilde genişletmektir. Bununla birlikte, büyümenin daha fazla ürün anlamına gelmesi ve daha fazla ürünün daha fazla tüketime ve daha fazla obeziteye yol açması gibi gerçek bir risk vardır.

Perakendecilerin tüketilen gıdalar üzerinde büyük etkisi vardır. Süpermarketler birçok sağlıklı gıdayı stoklar, ancak rafları ve pazarlaması, yüksek oranda işlenmiş ürünleri giderek daha fazla vurgulamaktadır. Bunlar perakendeci için karlı olabilir, ancak ezici bir çoğunlukla taze gıdaları veya minimum işlemden geçmiş gıdaları öneren diyet yönergeleri ile uyumlu değildir. Bu alanlarda perakendecilikte yapılacak değişiklikler, daha sağlıklı beslenmeyi teşvik etmede ve obeziteyi önlemeye yardımcı olmada ilk olumlu adım olabilir. Çocuklarda kötü beslenme seçimlerini teşvik eden reklam ve promosyonların kaldırılması da önemlidir (Stanton, 2015: 54-59).

2.5.6. Medya

Kitle iletişim araçları, nüfusun büyük bir kısmını televizyon, radyo ve gazeteler gibi mevcut medyanın rutin kullanımları yoluyla mesajlara maruz bırakmak için yaygın olarak kullanılmaktadır. Obeziteyi önlemeye yönelik toplum düzeyindeki müdahaleler, artan obezite riskiyle ilişkili davranışları değiştirmeye, yani sağlıklı beslenmeyi ve düzenli fiziksel aktiviteyi teşvik etmeye odaklanır. Bu tür müdahaleler, davranışı değiştirmeyi amaçlar. Medya ve özellikle sosyal medya kullanılması, sağlık davranışı değişikliğini teşvik etmeye yardımcı olabilecek anahtar bir teknik olarak düşünülebilir. İlerleyen dijital teknolojiye paralel olarak gelişen kişilerarası etkileşimlerin doğası gereği, sosyal medya gibi etkileşimli çevrimiçi platformlar, sağlığın teşviki ve geliştirilmesi müdahaleleri için etkili bir yöntem olabilir.

Besin profili modelleri, hastalıkları önleme ve sağlığın teşviki ile ilgili nedenlerle gıdaları besinsel bileşimlerine göre sınıflandırır veya sıralar. Bu tür profil modelleri reklamı

yapılması gereken (veya yapılmaması gereken) yiyecekleri tanımlayarak yiyecek reklamlarının düzenlenmesini desteklemek için kullanılabilir. Avrupa ve ABD'den elde edilen veriler, reklamcılarının mümkün olan en erken yaşta “marka adı tercihi” oluşturmak amacıyla daha küçük yaştaki çocukları hedeflediğini göstermiştir. Avrupa ve ABD'de çocuklara tanıtılan gıdaların ve gıda ürünlerinin çoğu, ulusal ve uluslararası tavsiyelerin tam aksine, yoğun enerji, yüksek yağ, şeker ve/veya tuzdur. Bu hedeflemenin amacı çocuklar ve ergenlerin çekici tüketici olmalarından kaynaklanmaktadır. Yüksek enerjili ve besin açısından fakir gıdaların reklamı için uluslararası düzenleme getirme ihtiyacı, 2004 yılında DSÖ'nün Diyet Fiziksel Aktivite ve Sağlık Küresel Stratejisi belgesi ile önerildi. Artan sosyal ve kurumsal farkındalığa ve gıda tüketici davranışlarının aşırı etkilenmesine karşı yasal koruma getirilmesine yönelik birçok talimata rağmen, hala toplumun deneyimsizliklerini ve eğitimsizliklerini istismar eden birçok reklam bulunmaktadır. Elektronik medya, özellikle televizyon tarafından verilen bilgiler genellikle o kadar hızlıdır ki, içeriğin eleştirel analizine veya kişinin bireysel tutumlarını oluşturmaya zaman bırakmaz.

Pazarlamanın en yeni biçimlerinden biri, gıda şirketlerinin gençlere mobil cihazlarında (cep telefonları, tabletler ve iPod'lar) metin mesajları, e-postalar, sosyal ağlar ve reklam oyunları da dâhil olmak üzere mobil uygulamalar yoluyla ulaşmasını sağlıyor. Fast-food, gazoz, enerji içeceği, aperatif yiyecekler ve şekerleme şirketleri, gençlere hitap etmek için mobil pazarlamayı erken benimseyenlerdir. Ancak bu yeni medya, obez insanları desteklemede de olumlu bir rol oynayabilir. İnternet programları ve cep telefonu erişimi, günün 24 saati erişilebilirlik, karşılama bilirlilik ve utanma veya başka nedenlerle tedavi görmekten kaçınanlar için kilo verme tedavisinin önündeki geleneksel engellerin üstesinden gelinebilir. Bu ortamlar, e-posta, duyuru panoları, sohbet odaları, grup forumları ve web'de barındırılan toplantılar aracılığıyla sosyal destek için bir forum sağlar. Yeni medya, katılımcılar için kliniklere fiziksel ziyaretlerle ilişkili sorunları en aza indirebilir, zaman israfını önleyebilir ve kilo sonuçlarını optimize etmeyi amaçlayan çok çeşitli ortamlarda kullanılma potansiyeline sahiptir (Mazur vd, 2015: 3-6).

Obeziteyi önlemek için farklı iletişim stratejileri geliştirilmiş ve uygulanmıştır. Bunlar arasında radyo ve/veya televizyon yoluyla reklam kampanyaları, gazeteler aracılığıyla eğitim bilgileri, kısa mesajlar ve e-postalar ve birinci basamak ve okullardaki eğitim programcıları, internet kampanyaları, video oyunları ve çok yakın zamanda Twitter veya

Facebook gibi sosyal medya yer alır. Son yıllarda, birçok çalışma, sosyal medyayı nüfus arasında aşırı kilo ve obezite ile mücadelede umut verici bir araç olarak tanımlamıştır. Sosyal medya, obezite ile bağlantılı sağlıksız alışkanlıkları (örneğin, hareketsiz yaşam tarzları, yüksek yağlı diyetler vb.) önleyebilecek bilgilerin yayılması yoluyla halk sağlığını olumlu yönde etkileyebilecek önemli fırsatlar sunmaktadır. Bu araçlar, sağlıklı beslenme ve davranışlar hakkında bilgi paylaşabilen belirli sosyal gruplar arasında sağlığı destekleyen sağlıklı alışkanlıklar ve davranışlarla ilgili kanıta dayalı sağlıkla ilgili bilgileri çevrimiçi olarak yaymak için kolayca kullanılabilir. Aynı şekilde, sosyal medya platformları, kullanıcıların görüşleri, tutumları, davranışları ve deneyimleriyle ilgili sağlık verilerinin kamuya açık olmasını artırmıştır ve bu bilgi, sağlıklı alışkanlıkları belirlemek ve aşırı kilo ve obezite ile ilgili riskli davranışları önlemek için de yararlı olabilir. Bu nedenle, sosyal medyanın uygun bir şekilde kullanılması, toplumda tıbbi becerilerin daha fazla kazanılmasına, tedavilerin yerine getirilmesinde öz-yeterliliğe, tedavilerde bağlılığa ve hastalıkların önlenmesine katkıda bulunabilir (Lozano-Chacon vd, 2021: 1-2).

2.5.7. İşverenler

Obezite ile mücadelede mevcut olan diğer politikaların yanı sıra, son yıllarda işverenlerin aktör olarak bu mücadelede yeri ön sıralara çıkmaktadır. Bununla birlikte iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları zaten uygulamada faal olarak görülmektedir. Mckinsey Global Enstitü'sü raporlarına göre obezite ile mücadelede 18 gruptan oluşan 74 müdahale aracı belirlenmiştir. Bu gruplara bakıldığında bazı alanlarda işverenlerin önemli yükümlülüklerinin olduğu da görülmüştür. İşverenlere sorumluluk yüklenen alanlar ise kalori etiketleme politikaları, medya kısıtlamaları, yüksek kalorili yiyecek ve içeceklerle ulaşılabilirliğin engellenmesi, sağlıklı menüler oluşturma, porsiyon kontrolü, kilo yönetim programları ve işçi sağlığını iyileştirmek üzere iş yerinde uygulanan çeşitli politikalar başta gelmektedir (Dobbs vd, 2014: 8-9). Tablo 5'de işverenlerin obezite ile mücadeledeki yükümlülükleri verilmiştir

Tablo 5: İşverenlerin Obezite ile Mücadeledeki Yükümlülükleri

Sağlıklı yemekler	Sağlıklı yiyeceklerin işyerlerinde ücretsiz sunulması	İşverenlerin gerekli ürün tedarikini gerçekleştirmesi ve düzenlemesi
Yüksek kalorili yiyecek ve içeceklere erişim	İş yerlerinde yüksek kalorili yiyeceklere erişimin kısıtlanması İşyeri kantin düzenin sağlanması	İşverenlerin iş yerlerindeki sağlıksız ürün sunan otomatik satış makinelerinin kaldırılması İşverenlerin sebze meyve ve salata gibi sağlıklı ürünlerin sunulduğu kantin alanların sağlanması
Kalori etiketleme	İşyerinde satılan tüm ürünlerin kalori bilgilerinin sunulması İşyerinde sağlıklı ürünlere trafik ışığı etiketlemesi ³ gibi ilgi çekici etiketlemelerin yapılması Toplam öğün kalorisinin etiketlenmesi	İşverenin kantinde uygun tabela ve duyuru gibi gerekli düzenlemeleri sağlaması İşverenlerin trafik ışığına uygun tabelaların kullanılması İşverenler, Kantinde alışveriş sonucunda ödeme yapılırken, toplu besin içeriği etiketlemesini yaparak bilgi fişinde belirtilmesi
Porsiyon kontrol	İş yerinde porsiyon büyüklüğünün azaltılması	İşverenlerin işyerindeki kantinlerde sunulan gıdaların ortalama porsiyon büyüklüklerini azaltmak için gerekli düzenlemelerin yapılması
İşyeri sağlığı	İşyeri ekibi için sunulan teşvik programları İşverenin maddi teşvikleri	İşverenler fiziksel aktiviteyi artırmak için hedefler belirleyip personeli bu hedefleri tutturma konusunda teşvik edici uygulamaları sağlar İşverenler belirli sağlık hedefleri için sigorta primleri, spor salonu üyeliği, ödüller gibi maddi teşvikler sağlar

Kaynak: Dobbs vd., 2014.

İşverenler, işyerinde uygulayabileceği finansal teşvikler ile obeziteyi önlemeye yardımcı olabilirler. İktisat teorisi, finansal teşviklerin, bu davranışla ilişkili maliyetleri ve faydaları değiştirerek insanları belirli bir davranışı değiştirmeye motive edebilir. Sabahları bizi her gün işe gitmeye iten şey, gelir elde etme teşviki değil midir? İşveren çalışanlara sağlıklı olmaları için para öderse, bunun kişileri motive etme olasılığı yüksektir.

³ Trafik ışığı etiketlemesi: Yiyecek ve içeceklerin besin değerlerini evrensel bir sembol kullanarak bir bakışta anlaşılabilirliğini sağlamak üzere tasarlanmış bir etiketleme biçimidir. Örneğin, besinin içerisinde bulunan doymuş yağ gibi obeziteye yol açan sağlıksız besinlerin kırmızı etiketle, orta seviyede olanlar sarı etiket ile düşük seviyede bulunan ve sağlıklı nitelendireceğimiz ürünler ise yeşil etiket rengi ile gösterilmesidir (Morley vd 2013: 8; Griffith ve O'Connel, 2010: 492).

Teşvikler, küçük hediyeler, işten izin günleri, hizmetlerde veya sağlık sigortası prim kredilerinde indirimler, tatiller veya diğer ödüller için piyangolar veya nakit ödemeleri içerebilir. Sağlıklarını iyileştirdiğine dair kanıt sunabilenlere nakit para desteği sağlanabilir.

Örneğin, Amerika’da Missouri merkezli VSM Abrasives’in şirketinde sağlıklı kiloyu koruyabilen veya bu kiloya doğru ilerleyebilen çalışanlara nakit ödemeler ve ücretsiz izin günü sağlayan bir strateji uygulamışlardır. Şirket Programı titiz bir şekilde değerlendirilmemiş olmasına rağmen, VSM bunun önemli ölçüde kilo kaybı ve maliyet tasarrufu sağladığını iddia etmektedir. Verilen nakit teşvik miktarları çok yüksek olduğunda bu firmalar için karlı değildir. Ancak, çalışmalara göre mütevazı teşviklerin bile işe yaradığına dair kanıtlar vardır. Literatürdeki bazı çalışmalara göre, finansal teşvik içermeyen kilo kaybetme programlarının finansal teşvik verenlere göre daha az etkili olduğu görülmüştür (Jeffery vd, 1978; Jeffery vd, 1983; Jeffery vd, 1984; Jeffery vd, 1990). Amerika’da İşverenlerin verdiği teşviklerin bazıları tablo 6 görülmektedir.

Tablo 6: Amerika’da Uygulanan İşyeri Uygulamaları

	Ödül Kriteri	Finansal Teşvik
Adventist Media Center	Yürüdüğü ve egzersiz yaptığı süreyi uçak miline çevirmek.	1000 Mil altında kalan durumlarda su şişeleri, kalemler mini el fenerleri gibi küçük hediyeler verilirken. 1000 mil üstüne ise 1 izin günü verilmektedir.
BlueCross Blue Shield of Michigan	Bir takımın üyesi olarak 10 Haftalık “Dump the Plump” adlı kilo kaybetme programına katılmak.	Takımlara girişte toplanan giriş ücretlerinin kazanan takıma verilmesi.
Cigna Corporation	Egzersiz programını tamamlamak.	Ödül ve hediye sertifikalar verilmesi.
Dell Inc.	Yıllık sağlık riski değerlendirmesi ve sağlık risklerini yönetmek için bir sağlıklı yaşam programını tamamlamak.	Değerlendirme için yıllık 75 dolar prim kesintisi, sağlık programını tamamlayanlar için 225 dolar nakit.
Freedom One Financial Corporation	1. Periyodik olarak belirlenen kilo verme hedeflerinin 3 tanesinin birini tamamlama 1,25 pound kadar bir kilo kaybı 2. vücut ağırlığını %15 azaltmak 3.vücut yağ oranını %15 azaltmak	Ücretli izin, nakit ödemeler, tropikal geziler
Hoffman-LaRoche	Sağlıkla ilgili 12 aktiviteye katılm.	Her bir aktivite tamamlandığında 25 dolarlık bir hediye çeki.

	Ödül Kriteri	Finansal Teşvik
Humana	Virgin Life Care adlı fitness grubunun oluşturduğu virgin run kiosklarını kullanarak egzersiz, kan basıncı, vücut yağ ve kilo oranını izlenmesini sağlamak.	Yapılan egzersizlerle sağlık mili kazanmak ve bunları Amerika'nın önde gelen bazı mağazalarında kullanabilmek.
Johnson&Johnson	Çeşitli sağlıklı yaşam programlarından birine kaydolarak sağlık riski değerlendirmesinin tamamlanmasıdır.	Tıbbi primlerde 500 dolara kadar indirim.
Motorola	Sağlıklı yaşam merkezi ya da bir fitness salonuna kayıt olmak.	Kayıt ücretinin 240 dolarının nakit olarak geri ödenmesi.
Providence Everett Medical Center	Sağlıklı yaşam programının tamamlanması ve hastalık izinlerinin ve tıbbi taleplerin sınırlandırılması.	Sağlıklı yaşam programını tamamlayanlara 250 dolardan 325 dolara kadar nakit ödemeler.
Quaker Oats	Sağlık riski değerlendirmesi ve taramasını tamamlayarak bu yönde yaşam tarzını benimsenmesi.	Çok sayıda aktivitede geçerli olabilen 300 dolar değerinde hediye çeki.
Standford University	Etkinliklere katılıp puan kazanılması için çevrimiçi/online değerlendirmenin tamamlanması.	Çevrimiçi/online değerlendirmenin tamamlanmasında 100 dolar nakit ödeme, bu değerlendirmeden 200 puan kazanıldığı takdirde 150 dolar nakit ödeme.
Star Tribune	Sağlık riski değerlendirmesinin tamamlamak ve egzersiz ve sağlığı tehlikeye atan riskli davranışlar ile ilgili üç tane sağlık kursu tamamlamak.	Sağlık primi kredileri.
Synovus Financial	Sağlık riski değerlendirme taramasını tamamlamak ve haftada üç kere bir sağlık kulübüne katılmak.	Sağlık kulübü üyeliği için tarama ve tam geri ödeme için yıllık sağlık primlerinde indirimler.
Texas Health Resources University of Minnesota VSM Abrasive	Hastalık yönetim programlarına, tıbbi taramalara ve egzersizlere katılma. Sağlıklı yaşam kursuna katılmak için değerlendirmeyi tamamlama, kendisine atanan sağlık koçu ile çalışma. Yılda dört kere tartılmanın sağlanması.	Sağlık programlarında sağlık sigortası primlerinden yılda 260 dolara kadar tasarruf etmek için puan toplama. Hem çalışan hem de eşi bir yılda 130 dolar kazanabilir. Sağlıklı olduğu kiloyu koruyanlara yılda 25 dolar ekstra nakit ödeme. Aynı şekilde bir yıl boyunca sağlıklı kilosunu koruyanlara ücretli izin.
We Energy	Kişisel sağlık hedeflerinin ana hatları ile belirlenerek, sağlıklı yaşam programlarının tamamlanması.	Her aktiviteden kazanılan puanların yılda 200 ile 300 dolar arasında değişen nakit ödemelere çevrilmesi.

Kaynak: Finkelstein ve Zukerman, 2008: 196-197.

Finkelstein vd (2009) teşviklerin kilo kaybı üzerindeki etkilerini 3 aylık bir dönem içinde incelemişlerdir. Çalışmada bazı kişilere kilo vermeleri için kişi başına 7 dolar ödeme yapılmış diğer kontrol grubu ise hiçbir teşvik almamıştır. Kontrol gurubundakilerin sadece yaklaşık %4'ü 3 ayda vücut ağırlıklarının %5'ini veya daha fazlasını kaybederken teşvik uygulanan guruptakilerde is bu oran %17'lere çıkmıştır.

Gabel vd. (2009) tarafından Amerika'da yapılan çalışmada çalışanlar ve işverenlerin obezite ile mücadele programlarına karşı tutumları incelenmiştir. Bu doğrultuda çalışanların obezitenin en büyük nedeni olarak irade eksikliği ve sağlıklı gıda maliyetini görmekteirler. Yine çalışanların %85 gibi büyük bir çoğunluğu ücretsiz egzersiz salonu sağlayan işverenlere vergi desteği verilmesini desteklemiştir. Kilosunu koruyan işçilere sigorta ödemelerinde kolaylık sağlama seçeneği çalışanların %72'si tarafından desteklenmiştir. Genel olarak kilo yönetim programlarının algılanan etkinliğine bakıldığında hem çalışanların hem de işverenlerin işyerindeki kilo yönetim programlarını etkili gördüğü tespit edilmiştir. 5000'den fazla çalışanı olan işverenlerin %92'si bir işverenin çalışanlar için obezite ilgili bir dizi hizmet ve fayda sağlamada uygun bir rolü olduğu konusunda hemfikirdir. İşverenler kilo yönetim programlarının uygunluğunu tıbbi tazminat giderleri, hastalık ve sakatlık giderleri ve üretkenlik kaybı konusundaki endişelerine bağlamışlardır. Yine işverenlerin %67'si obezitenin tıbbi hasarlarının sebep olduğu giderler konusunda endişe duyduklarını belirtmişlerdir. Ankete katılan çalışanların %80'i kilo yönetimi ve sağlıklı yaşam tarzları ile ilgili programların işyerlerine ait olduğu konusunda hemfikirdirler. Çalışanlardan yılda 25,00 dolardan az kazanan işçilerin diğer işçilere göre kilo yönetim programlarına katılma olasılığının da düşük olduğu tespit edilmiştir. Yine varlıklı, iyi eğitilmiş kadın çalışanların bu programların işyerlerine ait olduğunu kabul etme olasılığı diğerlerine göre daha yüksektir. Çalışanların sadece %10'u düşük gelirli kilo ve sağlıklı yaşam tarzına ilişkin konularıyla ilgili işyeri programlarının bir çalışanın mahremiyetine müdahale ettiğine kesinlikle katılmaktadır. Düşük gelirli çalışanlar yüksek gelirli çalışanlara göre kilo yönetim programlarının mahremiyete müdahale ettiğini düşünmektedir. İşverenler obezite ile mücadelede obezite karşıtı işyeri programlarını her ne kadar önemli bulsalar da diğer paydaşların obezite ile mücadelede önemli bir role sahip olduğunu belirtmek istemişlerdir. Obezite ile mücadele paydaşların rolünü belirlemek üzere 1 ile 10 arasındaki ölçeğe firmaların %57'si çalışanlara 10, %31 ise doktorlara 10 vermiştir.

İşverenlerin %69'u sağlık sigortalarına 7 ve üzeri vermiştir. İşverenlerin %49'u yiyecek ve içecek endüstrisine 7 ve üzeri puan vermiştir. İşverenlerin %27'si işverenlere 7 ve üzeri, %26'sı ise hükümete 7 ve üzeri puan vermiştir. İşverenler genel olarak obezite ile ilgili hizmetlerin ve kiloyu düşürmeye yönelik kolaylık sağlamanın obeziteyi düşürmede etkili olduğu konusunda hem fikirdirler. İşverenlerin %73'ü, çalışan sayısı yüksek olan işverenlerin ise %86'sı bu kilo yönetim programlarını etkili olduğu düşünmektedir. Bu hizmetlerin etkili olduğunu düşünen işverenlerin %45'i bu hizmetlerin sunulmasının çalışanlara obezitenin ciddi ve önemli bir problem olduğunu ve bu programların obeziteyi azaltmada etkili olduğunu kesinlikle katılmaktadırlar. İşverenlerin obezitenin nedenlerine ilişkin görüşlerine bakıldığında %93'ü kötü yaşam tarzı seçimlerinin bir sonucu, %87'si önlenabilir bir problem olarak görmekte, %47'si kişinin kontrolü dışında, %18'i tedavisini anlamsız bulmaktadır. Bununla birlikte işverenlerin %81'i obeziteyi genetik bir bileşen olarak görmektedir.

İşverenler otomatik satış makinelerinde sağlıklı atıştırmalık sağlama, spor salonu indirimi, kafeteryadaki beslenme bilgilerinin sunumu, sağlık riski değerlendirmesi, sigarayı bırakma programı, sağlık koçluğu, tesis içi egzersiz tesisleri, kilo verme programları, işe bisikletle gitme programları, beslenme dersleri gibi programlardan hangilerini tercih edeceği sorulmuştur. Bütün firmalar için bakıldığında en çok tercih edilenden en az tercih edilene doğru sıralandığında, otomatik satış makinelerinde sağlıklı atıştırmalık sağlama, spor salonu indirimi, kafeteryadaki beslenme bilgilerinin sunumu, sağlık riski değerlendirmesi, sigarayı bırakma programı, sağlık koçluğu, tesis içi egzersiz tesisleri, kilo verme programları, işe bisikletle gitme programları, beslenme dersleri gelmektedir. Büyük firmaların küçük firmalara göre bu programları sunma olasılığı daha yüksek çıkmıştır. Sayılsa olarak bakıldığında büyük firmaların %53'ü kilo izleme gibi bir programı sunarken, küçük firmaların sadece %16'sı bunu sunmaktadır, yine büyük %57'si sağlık koçluğu sunarken, %24'ü bu programı sunmaktadır. Çalışanlar ise kilo yönetimi programlarına olumlu bakmaktadır. Obeziteyi ele alan ve sağlıklı yaşam programlarını etkili görmektedirler. Çalışanların %89 işyerinde egzersiz tesisleri ve %88'i ise kafeteryada sağlıklı yiyeceklerin sübvansiyonu etkili olarak görmektedir. Sağlık koçluğu, sağlık riski değerlendirmeleri, spor salonu üyeliği indirimi hemen hemen aynı derecede etkili görülmüştür. İşverenlerin üçte ikisi, kişinin bu programlar sonucu kaybettiği kilosunu on iki ay boyunca korumanın bir başarı olduğunu düşünmektedir.

Bununla birlikte işçilerin kan basınçlarındaki azalmanın veya eklem ağrılarının azalması da başarı olarak tanımlanmaktadır. İşverenlerin sadece %45'i kişinin altı ay boyunca yeni kilosunun başarıyı tanımladığına ve ardından artık orta mesafelerde yürüme zorluğu çekmediğine kesinlikle katılmaktadır. Mali teşviklere ilişkin görüşlere bakıldığında hem işverenler hem de çalışanlar kilo yönetimi programlarına katılım için olumlu mali teşvikleri desteklemekte ve mali cezalara karşı çıkmaktadır. İşverenlerin %25'i obez çalışanların daha fazla prim ödemesi gerektiğine katılmaktadır. İşverenlerin %39'u firmaların obezite yönetim programlarına katılım için indirimler/teşvikler sunması gerektiğini düşünmektedir. Çalışanlarda aynı şekilde obeziteyi azaltmak üzere verilen teşvikleri güçlü bir şekilde desteklerken cezalara karşı çıkmaktadır. Beden kitle indeksi bu teşviklere katılma durumlarında etkili olmuştur. Obez çalışanların diğer indirimleri veya parasal teşvikleri destekleme olasılığı normal kilolu veya fazla kilolu çalışanlara göre daha fazladır. İşverenlere sorulan “Bildığınız kadarıyla işyerinde sağlık ve zindelik programları sunan işverenlere vergi indirimi verilmesi, firmamızın bu programları sağlama olasılığını artırır mı?” sorusuna işverenlerin %28'i çok olası, %43'ü biraz muhtemel demiştir. Daha küçük işletmelerin vergi indirimi davranışlarını etkileyeceğini olasılığı daha büyük olanlardan fazladır. Ancak firmaların sadece küçük bir kısmı daha fazla obezite önleme ve tedavi faydaları için prim ödemeye isteklidir. Buna karşın çalışanlar bu programlara prim ödemek için işverenlere göre daha isteklidirler. Örneğin, işverenlerin sadece yüzde 2'si daha fazla obezite önleme yardımı için daha yüksek sağlık sigortası primleri ödemeyi güçlü bir şekilde desteklerken, %31'i katılıyorumu işaretlemiştir. Büyük firmaların küçük firmaların aksine bunu daha fazla desteklediği görülmüştür. İşverenler genellikle obezite yönetim programlarının üç yıllık bir süre içinde kendini amorti etmesi gerektiğini düşünmektedir. Çalışanların çoğu, şirketteki her kişi için çeşitli hizmetlerin karşılanabilmesi için primlere biraz daha fazla katkıda bulunmaya istekli olduğu görülmüştür (Gabel vd.,2009).

İşverenler bazı sebeplerden dolayı, çalışanların sağlığı için yatırım yapmak istemezler. Obez bireylerin sağlık maliyetleri, özellikle yaş ilerledikçe daha çok artış gösterme eğilimindedir. Genç yaşlarda obez bireylerin sağlık maliyetleri normal kilolu çalışanlar ile büyük fark göstermemektedir, ancak obez bireyin özellikle 30'lu yaşların üstüne çıkmasıyla birlikte sağlık maliyetleri normal kilolu çalışanların maliyetinden daha fazla olmaya başlayacaktır. Obez bireylerin işyerinde çalışmasıyla birlikte işverene olan

maliyeti artmaya başlayacaktır. İşverenlerin hem kendileri genellikle 5 yıldan kısa sürelerle odaklı oldukları için hem de piyasadaki iş değiştirme oranının sık olduğunu dikkate aldıklarında işverenlerin bu alanda yatırım yapmaması önemli bir nedendir.

Çalışanlar aynı işyerinde uzun süreli olarak nadir çalışmaktadırlar. Bu durum obezitenin önlenmesi ve tedavisinin ilk maliyetlerini finanse edecek olan bir işverenin, çalışanlarının sağlığını iyileştirmenin uzun dönem faydalarını elde etme olasılığının düşük olduğu düşüncesini uyandırarak işvereni bu alanda yatırım yapmaktan uzak tutacaktır. Çünkü işveren yüklenmiş olduğu maliyetlerin karşılığını almayacaktır.

Obez bireylerin absenteesim gibi sebeplerle işyerinde etkin olamayacağını düşünen İKY uzmanları ve işverenler, işçi seçiminde ters seçim yapmak istemeyecekler ve bu kişilerin işe alımını bir bakıma engellemek isteyeceklerdir. Örneğin, sağlıksız işçi başvurusunu önlemek için WAL-MART insan kaynakları müdürü M. Susanchambers iş ilanlarının tümünde “Bütün işler birazcık fiziksel aktivite içerir” ve “Tüm kasiyerler biraz alışveriş arabası toplama işi yapar” gibi ayrıntılar belirleyerek düzenler. Burada göndermeyi umdukları mesaj, eğer bir alışveriş arabasını itemeyecek kadar sağlıksızsan lütfen bu işe başvurma şeklinde olmaktadır. Şirketin karlılığı açısından bakan İKY'nin bu yaklaşımı kendi içerisinde tutarlı ve mantıklı görünmektedir.

BÖLÜM 3: OBEZİTE AYRIMCILIĞI: ÇALIŞANLAR ÜZERİNE BİR ÖRNEK OLAY İNCELEMESİ

Çalışmanın bu bölümünde tezin yönteminin tanıtımı ve saha araştırmasından elde edilen bulguların veri analizi yapılmıştır. Obezite ayrımcılığı ve obeziteyi önlemeye yönelik işyeri uygulamalarını tespit etmeye yönelik bu çalışmada keşifsel bir strateji olan örnek olay (durum çalışması) yöntemi tercih edilmiştir.

Araştırma nicel ve nitel yöntem ve yaklaşımlarının birlikte kullanılarak verilerin toplanıp analiz edildiği, bulguların bütünleştirilerek ileriye doğru yordamlarda bulunduğu araştırma olarak tanımlanan karma araştırma yöntemine dayanmaktadır. Çalışmamızda karma yöntem araştırma desenlerinden ardışık açıklayıcı desen yöntemi uygulanmıştır.

3.1. Araştırmanın Gerekçesi ve Amacı

Ayrımcılık kişinin herhangi bir özelliğinden dolayı dışlanması veya ayrımcı muamele görmesidir. Ayrımcılığa uğramak kişide psikolojik ve fiziksel olumsuz etki meydana getirir. Beker (1957) ayrımcılığın ekonomik teorisini oluştururken ayrımcı davranışların ekonomik olarak işletmeye zarar getireceğini öngörmektedir. Bu nedenle ayrımcılığın sadece psikolojik ve fiziksel etkisinin yanında ekonomik etkisi de ortaya çıkmaktadır.

Obezite ise son zamanlarda hızla artan bir halk sağlığı problemi olarak karşımıza çıkmaktadır. Obezite birçok sağlık problemini de beraberinde getirdiğinden dünyanın en büyük salgını olarak görülmekte ve hem sosyal hem de ekonomik açıdan birçok faktöre etki etmektedir.

Obez bireyler yapılan literatür araştırmalarında (Roehling vd. 2007; Kirstein,2002; Levine ve Schweitzer, 2015; Shulte vd.,2007; Bal vd., 2002; Flin ve Snock, 2014; Rooth, 2009; Puhl ve Brownel, 2006; Carr ve Friedman, 2007) görüldüğü üzere işyerinde obezite ayrımcılığı ile karşı karşıya kalmaktadırlar. Dolayısıyla bu kişilere yönelik olumsuz bir algı oluştuğu görülmektedir. Obez bireylerin işe giriş, terfi, yükselme ve işten çıkarma aşamalarında farklı şekillerde ayrımcılığa maruz kaldıkları görülmektedir. Bu bağlamda obezitenin sağlık ve ayrımcı boyutunun yanında ekonomik boyutu da önemli bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Özellikle işgücü piyasalarında beden kitle indeksi ile verimlilik arasında doğrudan bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Çalışan insanların vakitlerinin büyük bir çoğunluğunu iş yerinde geçirdikleri düşünüldüğünde iş yerinde

obeziteyi önlemeye yönelik uygulamalar, işçilerin verimliliğine etki edecek ve üretkenliklerini artırarak işverene hem doğrudan hem de dolaylı olarak katkı sağlayacaktır. Ayrıca çalışanın sağlıklı olması obezitenin doğrudan ve dolaylı maliyetlerini azaltıp olumlu etki sağlayabilecektir.

Türkiye’de iş gücü piyasasında ayrımcılık üzerine yapılan çalışmalara bakıldığında Kutanis (2016)’in işgücü piyasasında ayrımcılık kaynakları adlı çalışmasında işgücü piyasasındaki ayrımcılık türleri olan istatistiksel ayrımcılık, terfi ayrımcılığı, tercih ayrımcılığı verilmiş ve örgütsel ayrımcılık türleri olan cinsiyete dayalı ayrımcılık, cinsel yönelim ayrımcılığı, ırka dayalı ayrımcılık, etnik kökene dayalı ayrımcılık yaş ayrımcılığı, dine dayalı ayrımcılık, engellilere dayalı ayrımcılığı ve obezite ayrımcılığı hakkında teorik bilgi verilmiş herhangi bir alan araştırılması yapılmamıştır.

Tirgil (2021) tarafından yapılan çalışmada Türkiye’de istihdamda obezite ayrımcılığı cinsiyet değişkenine göre incelenmiştir. Türkiye sağlık araştırmalarından elde edilen ikincil verilerin kullanıldığı çalışmada regresyon analizi yapılmıştır çalışmanın sonuçlarına göre obez kadınların %16 obez erkeklerin ise %70’inin istihdam edildiği görülmüştür. Genel olarak obezitenin kadın istihdamını azalttığı sonucuna ulaşılmıştır ancak erkek istihdamında istatistiksel olarak bir anlamlı ilişki bulunamamıştır. Bu durum Dünya’da ki diğer ülkelerde ki yapılan araştırma sonuçlarına benzer sonuç gösterdiğini ortaya koymaktadır.

Türkiye’de ayrımcılıkla ilgili birçok çalışma bulunmakla birlikte işyerinde/iş gücü piyasasında obezite ayrımcılığı ile ilgili ayrıntılı teorik ya da uygulamalı bir saha araştırmasına rastlanılmamıştır.

Amerika’da obeziteyle mücadelede işverenlere yönelik uygulanan çeşitli politikalar görülürken Türkiye’de bu alanda uygulanan bir politika gözlemlenmemektedir. Bu bağlamda bu araştırma, Türkiye’de işçilerin işyerinde obeziteye yönelik ayrımcılığa uğrayıp uğramadıklarını ortaya koyma noktasında ilk çalışmadır. Ayrıca işyerinde uygulanabilecek politikalara ışık tutması açısından işçileri bu noktada hangi uygulamaların teşvik edeceği ve nasıl motive edeceği noktasında ilk saha araştırması olarak gelecekte uygulanabilecek politikalara bir ön ışık yakmaktadır.

Obeziteyle mücadelede etkin olacak aktörler ele alınarak işyerlerinde obezite ile mücadelede farklı ülkelerde uygulanan politika, teşvik ve uygulamalar temelinde

Türkiye’de özellikle de Amerika’da görüldüğü gibi işyerlerinde obezite ayrımcılığının var olup olmadığını ayrıca eğer bir ayrımcılık söz konusuysa ne boyutta ortaya çıktığını ortaya koymak bu araştırmanın amacıdır. Ayrıca işyerlerinde sağlıklı yaşam ve kilo kaybına yönelik işçileri hangi tür teşviklerin etkileyebileceği araştırılan bir diğer önemli konudur. Bu amaç çerçevesinde araştırma tasarımı tez danışmanı ve tez izleme komitesinin görüş ve önerileriyle şekillenmiş ve izleyen kısımda açıklanmıştır.

3.2. Araştırmanın Metodolojisi

Durum araştırmaları olarak da anılan örnek olay yöntemi, güncel olan bir olayı/olguyu kendi gerçek yaşam çerçevesi içinde çalışan, güncel olay ve içinde bulunduğu içerik sınırların kesin hatlarıyla belirgin olmadığı, birden fazla kanıt veya veri kaynağının varlığında kullanılan görgül bir araştırma yöntemidir (Yin, 2009: 18). Örnek olay çalışmasının hedefi, çalışmaya konu ortam veya olayları bütüncül şekilde yorumlamaktır (Yıldırım ve Şimşek, 2016: 289). Örnek olay çalışmasında araştırmacının kontrol edemediği bir olguyu derinlemesine inceleme yapmasına olanak sağlar (Yin, 2009: 13).

Yin (2009) örnek olay tasarımlarını bütüncül tek durum deseni, iç içe geçmiş durum deseni, bütüncül çoklu durum deseni ve iç içe geçmiş çoklu durum deseni olmak üzere 4 farklı desende ele alınmıştır. Bütüncül tek durum deseninde tek bir analiz birimi mevcuttur. İç içe geçmiş durum deseninde ise birden fazla birim veya alt tabaka bulunmaktadır. Bütüncül çoklu durum deseninde birden çok analiz biriminin her birinin kendi içinde bütüncül olarak ele alınıp karşılaştırılması söz konusudur. İç içe geçmiş çoklu durum deseninde ise birden fazla durum ve alt birimin analiz edilmesi söz konusudur (Yıldırım ve Şimşek, 2016: 300-302). Bu sınıflamanın yanısıra örnek olay çalışmaları birçok farklı şekillerde de sınıflandırılmaktadır.

Yin (2003) örnek olay çalışmalarını keşfedici, tanımlayıcı ve açıklayıcı örnek olaylar olmak üzere sınıflandırmaktadır. Stake ise (1994 akt. Punch, 2011) gerçek, araçsal ve kolektif örnek olay çalışması olarak sınıflamıştır. Bu sınıflamalardan çoklu örnek olay araştırmaları açıklayıcı ve kolektif sınıflamanın içine dâhil edilmektedir. Genel olarak tüm sınıflamalar için ortak amaç araştırılan olayın bütüncül ve kapsamlı bir şekilde incelenmesidir. Burada araştırılan olgunun tekil ve çoğul olma durumuna göre bir ayırım yapılmaktadır. Öte yandan Altunışık vd. (2005) örnek olayın diğer yöntemlere kıyasla örgütlerde meydana gelen çeşitli süreçlerin anlaşılmasında ve irdelenmesinde daha

başarılı olduğu ileri sürülmektedir. Örgütlerde süreçlerin derinlemesine irdelenmesine olanak tanınması örnek olayın en güçlü yanıdır.

Örnek olay çalışmasının tasarımında örnek olayın sınırları, araştırmanın genel amacı ve gerekliliği tespit edildikten sonra araştırma soruları oluşturulur. Bu amaca ulaşmak için tek örnek olay veya çoklu örnek olaylardan hangisinin seçileceği önemlidir. Daha sonra ise veri kaynaklarına karar verilmeli, verilerin nasıl toplanacağı planlanmalıdır. Sonuncu aşamada ise verilerin nasıl analiz edileceğine karar verilmelidir (Punch, 2011). Çeşitleme tekniği olarak da bilinen birden fazla verinin kullanılabilmesi ile verilerin geçerliliği ve güvenilirliğine olanak sağlaması örnek olay yönteminin avantajları arasında yer almaktadır (Yin, 2003).

Diğer taraftan obezite ayrımcılığı ve obezite ile mücadelede işyeri uygulamalarının tespit edilebilmesi amacıyla bu çalışmada aşağıda yer alan araştırma sorularına cevap aranmak amaçlanmıştır.

- Çalışanların obeziteye bakış açıları nasıldır?
- İşe alımda/terfi/işten çıkarma gibi durumlarda işçiler/çalışanlar obezite ayrımcılığına uğruyorlar mı?
- İşyerinde çalışanlara sağlıklı yiyecek ve egzersiz alanı sunumu mevcut mu?
- Çalışanların beden kitle indeksi verimliliği etkiliyor mu?
- Obeziteyi önlemeye yönelik ve çalışanların iş verimliliğini arttıracak bir işyeri uygulaması mevcut mu?
- İşyerinde obeziteyi önlemeye yönelik hangi tür teşvikler ve uygulamalar başarı sağlayabilir?
- İşyerinde obezite ile mücadelede hangi aktörler etkilidir?
- Demografik faktörler çalışanların işyeri uygulamalarına bakış açılarını etkiliyor mu?

Bu bağlamda işçilerin, işyerinde obeziteye bağlı ayrımcı bir muamele görüp görmediklerini tespit etmek ve aynı zamanda işyerinde kilo kaybına yönelik hangi tür teşvikleri tercih edecekleri araştırmak üzere örnek olay tasarımına başvurulmuştur.

Bu doğrultuda obezite ayrımcılığı ve obezite ile mücadelede işveren politikalarının rolünün tespit edilmesini amaçlayan bu çalışmada, bütüncül tek durum deseni kullanılarak tek bir örgüt üzerinde derinlemesine keşifsel bir analiz yapılmıştır. Bununla birlikte, örnek olay seçimindeki Yin (2003) tarafından önerilen araştırmacının gerçek

davranışsal olaylar üzerinde kontrolünün olmaması, içinde bulunulan olayın ve bağlam arasındaki sınırların kesin olmaması, tarihi olaylardan ziyade güncel olayların odak noktası olması gibi ölçütlerin bu çalışma içinde geçerliliğini koruması, örnek olayın bu araştırma için niçin tercih edildiğinin gerekçesidir. Diğer yandan, obezite ile mücadele işyeri uygulamalarına yönelik araştırmanın olmaması keşifsel yönünü ön plana çıkarırken mevcut durumun betimlenmesini de gerekli kılmıştır.

Bu bağlamda bu araştırma, nicel ve nitel yöntem ve yaklaşımlarının birlikte kullanılarak verilerin toplanıp analiz edildiği, bulguların bütünleştirilerek ileriye doğru yordamlarda bulunduğu araştırma olarak tanımlanan karma araştırma deseni yöntemine dayanmaktadır.

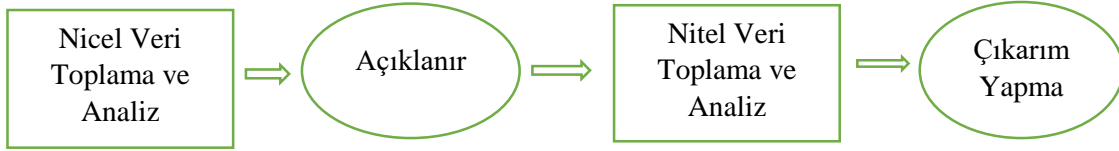
Creswell vd. (2007) karma araştırma deseni yöntemini; nicel ve nitel yöntemlerle veri toplama, analiz etme ve bütünleştirmeye imkân tanıyan araştırmalar olarak tanımlamaktadır. Çevremizdeki olay ve olguların karmaşık ve çok boyutlu olması onları algılamak için çoklu yöntemlerin kullanılmasını gerektirmektedir. Karma yöntem araştırmaları, farklı yöntemlerle toplanan verilerin birbirlerini doğrulamak amacı ile kullanılması ve böylelikle sonuçların inandırıcılığına daha güçlü bir etki sunması bu yöntemin önemli özelliklerindedir. Karma yöntem araştırmalarında çoklu yaklaşım ve uygulama odaklı olması ile ön plana çıkmaktadır. Karma araştırma deseni yönteminin; çeşitleme, tamamlama, geliştirme, başlatma ve genişletme olmak üzere beş işlevi olduğu belirtilmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2016: 322).

Araştırma çalışmamızda yöneticiyle ve işçilerle yapılan nitel ve işçilerle yapılan nicel veri araştırma soruları daha önce kullanılan (Randle, 2012; Finkelstein, 2000; Gabel, 2009) ölçeklerden türetilmiş, araştırma ile ilgili farklı boyutlar işçi, işveren ve faaliyet raporları açısından incelenerek tamamlanmış, nicel ve nitel sorular geliştirilmiştir. Obezite ayrımcılığı ve obeziteyi önlemeye yönelik işyeri uygulaması ile bir olguya, vakitlerinin büyük kısmını işyerinde geçiren çalışanların sağlığına ve verimliliğine farklı bakış açısı oluşturarak başlatma işlevini yerine getirmektedir. Türkiye’de işgücü piyasalarında obezite ayrımcılığı ile ilgili araştırma olmadığı gözlemlenmiştir. Araştırmanın bu yönü ile yeni ve farklı araştırmalara açık olması da karma araştırma yöntemi deseninin beşincisi olan genişletme işlevini tamamlamaktadır.

Çalışmamızda karma yöntem araştırma desenlerinden açıklayıcı ardışık desen yöntemi uygulanmıştır. Bu yöntem araştırma problemlerine hem verinin toplanması hem de analizi için nicel veri toplama yöntemi ile başlayıp sonrasında nicel verilerin sonuçlarını açıklamak için nitel çalışmaların yürütülmesi ile devam edilmesidir.

1. Aşama

2. Aşama



Şekil 4: Karma Yöntem Çalışmaların Yürütülmesi

Kaynak: Creswell vd., 2003.

Bu araştırma deseni yürütülürken ilk önce nicel veri toplanıp analiz edilir. İkinci aşamada nitel araştırma yönteminde hangi sonuçlar üzerinde derinsel bir araştırma keşfinin yapılacağı ve nitel yöntem katılımcılarına hangi soruların sorulacağını tespit etmek için nicel analiz sonuçları incelenir. Üçüncü aşamada nicel veri sonuçlarının açıklanması için nitel veri toplanıp analiz edilir. Son aşamada nitel sonuçların nicel sonuçları açıklamaya nasıl destek olduğuna dair çıkarımlarda bulunur. Bu araştırma deseni gücünü, birbiri üzerine inşa edilen kolaylıkla anlaşılabilir ve birbirlerinden kolayca ayırt edilebilen iki farklı aşamadan almaktadır. Bu bağlamda çalışmamızda öncelikle işçilerden nicel veriler toplanmış ve analiz edilmiş daha sonra işyeri yöneticisi ile yarı yapılandırılmış bir mülakat gerçekleştirilmiş ve elde edilen veriler ışığında nitel sorular oluşturulmuştur. Elde edilen veriler ışığında genel olarak çıkarımlarda bulunulmuştur.

Creswell vd. (2011) nitel ve nicel verilerin birleştirilmesi sürecinde üç önemli kavrama değinmektedir. Bunlar birleştirme, ilişkilendirme ve katıştırma. Birleştirme aynı araştırma üzerinden elde edilen nicel verilerin nitel betimlemelerle ifade edilen bilgilerin bir araya getirilmesidir. Genellikle açıklayıcı ve açıklayıcı desenlerde görülen ilişkilendirme sürecinde nicel ve nitel veri toplama süreçleri birbirini takip eder. Gömülü desen uygulamalarında görülen katıştırma kavramı, temel veri kaynağı konumunda bulunan nicel (veya nitel) yöntemin veri analizi kısmında temel çerçeveyi oluşturması ve diğer yöntemle elde edilen bulguların bu çerçeve içinde kullanılmasıdır (Yıldırım ve Şimşek, 2016: 332).

3.2.1. Örneklemin Seçimi

İkinci bölümde açıldığı üzere obezite oranlarının hızla artması ve işverenlerin obezite ile mücadelede daha etkili olması ile yabancı literatürde pek çok tartışma mevcuttur. Türkiye’de ise obezite ile mücadelede işveren uygulamalarına firmalar tarafından yeterince önem verilmediği görülmektedir. Literatürde daha çok emek gücüne dayalı iş kollarında obezitenin çalışma verimini düşürdüğüne dair birçok araştırmanın olduğu araştırmanın ikinci bölümünde açıklanmıştır. Obezitenin işçi verimliliğini doğrudan ve dolaylı yollarla etkilediği ise bilimsel bir gerçektir. Emek gücü birçok sektörde ön planda olmasına rağmen ağır emek gücünün en çok kullanıldığı sektör ise çelik-metal sektörü olarak karşımıza çıkmaktadır. Obeziteye dayalı ortaya çıkabilecek hastalık ve düşük verimlilik kaybı bu işçi gurubunu ve işyerini ekonomik olarak doğrudan etkilemektedir. Bunun temel nedeni ise bu sektörde çalışan işçilerin yegâne sermayesi bedenleri olarak görülmesidir. Dolayısıyla araştırmanın analiz birimi olarak çelik-metal sektöründe faaliyet gösteren fabrikalar incelenmeye başlanmıştır. Covid-19 küresel salgını nedeniyle iletişim kurulan işletmelerden olumsuz geri dönütlerin alınması nedeniyle çelik-metal sektöründe yer alan firmalara ulaşmada zorluk yaşanmıştır. Yoğun çabalar neticesinde çelik sektörünün öncülerinden olan Parsan A.Ş.’nin araştırmaya katılma konusunda olumlu geri dönüş sağlamıştır.

İstanbul Pendik ve Kocaeli Dilovası’nda iki ayrı tesis olarak 1968 yılından itibaren faaliyet gösteren Parsan Makine Parçaları Sanayii AŞ; 1 kg – 400 kg ağırlığında farklı boy ve biçimlerde dövme parça üreten, kalıphane, dövme hane ve talaşlı üretim tesisleri ve montaj hattını kapsayan Türkiye’nin en büyük entegre çelik dövme ve işleme fabrikasıdır. Parsan Kocaeli Dilovası fabrikasında 66.000 m² kapalı alanda faaliyet göstermektedir. 12.800 tonluk ağır iş dövme hattı, 5000 tonluk aks mili dövme hattı ve 2500 tonluk Türkiye’nin ilk otomatik transfer dövme hattı, ısıtma fırınları, kalıp ve işleme atölyeleri ile otomotiv sektöründe şasi parçaları kapsamında birçok malzeme Avrupa’nın önde gelen ticari araç firmaları için üretilmektedir. Havacılık sektöründe ihtiyaç duyulan parçalar, madencilik, tarım ve iş makinaları üreticilerine yönelik olmak üzere çeşitli aks ve aksönler, kazıcı tırnakları, vinç ve makina parçaları üretimi yapılmaktadır. 859 kişilik çalışanı ile üretiminin yaklaşık %85’ini ihraç eden Parsan, dinamik ve verimli üretim yöntemleri sayesinde ülkemizin çelik dövme teknolojisi uzmanlarındandır (Faaliyet Raporu, 2022). Bu doğrultuda emek gücünün yoğun olduğu

metal iş kolunda sektörde önemli yer edinmiş Parsan Makine Parçaları Sanayi A.Ş. örnek olay vakasının analiz birimi olarak seçilmiştir. Derinlemesine bir analiz için fabrika çalışanlarından nicel ve nitel yöntem kullanılarak veriler toplanmıştır. Ayrıca Parsan Endüstriyel İlişkiler ve İdari İşler Grup Müdürü ile biçimsel yarı yapılandırılmış görüşme yapılmıştır. Fabrikanın yemek ve spor tesisine yönelik verilerinin yanı sıra, anket ve mülakat tekniği ile birden fazla veri toplanması çeşitleme tekniğinin uygulanması verilerin çapraz kontrolüne olanak sağlamaktadır.

Endüstriyel İlişkiler ve İdari İşler Grup Müdürü ile ön görüşme yapmak amacıyla 4 Nisan 2022 tarihinde Parsan A.Ş.'ye ait fabrikanın Dilovası tesisleri ziyaret edilmiştir. Fabrikaya ulaşıldığında oldukça büyük ve ciddi bir tesis olduğunun görülmesi araştırmanın örnekleminde yer alması açısından olumlu bir yapıyı oluşturmuştur. Çelik-metal sektöründe faaliyet gösteren bir firma olarak iş güvenliği açısından özel önlemlere de sahip olması nedeniyle fabrika giriş kapısında karşılayan güvenlik görevlileri gerekli kayıtları alıp teyit ettikten sonra görüşmeciyi yapacağımız kısma kendi nezaretlerinde ulaşmamızı sağlamıştır. Bu kısımda basitçe sorulan sorulara güvenlik elemanı yanıt vermiş ve fabrika içine özel araçların alınmadığı tespit edilmiştir. İdari bina kısmına ulaştığımızda sekreterlik bizi karşılamış ve yöneticinin odasına yönlendirmiştir. Yönetici samimi bir ifade ile bizi karşılamıştır. İlk tanışma sonrasında kendisine akademik çalışmamız hakkında bilgi vererek ve analiz birimi olarak fabrikada uygulanması gereken veri toplama tekniğinin (anket ve mülakat) hangi zamanlarda ve nasıl gerçekleştirilebileceğini kendisine aktararak gönüllü katılım esasına dayalı olarak onayı alınmıştır. Araştırmaya büyük bir heyecan ve ilgiyle yaklaşan firma yöneticisi çalışma bağlamında gereken tüm desteği sağlayacağını ifade etmiştir. Firmanın çalışanlarına sağladığı yemek hizmetinin yerinde incelenmesi amacıyla idari binadan yemekhaneye yine fabrika içi ulaşım sağlanmıştır. Yemekhanenin oldukça büyük, temiz ve özenli bir şekilde tasarlandığı görülmüştür. Yemekhanede mavi yaka beyaz yaka ayrımı yapılmadan herkesin aynı ortamda aynı yemeği yedikleri gözlemlenmiştir. Mülakat esnasında bu gözlem anlatıldığında yemeklerin satın almadan sunumuna kadar fabrika içinde yapıldığı ve herkese aynı kalite ve lezzette sunulduğu ifade edilmiştir. Fabrikaya gelen tüm misafirler yemekhanede yemeğe davet edilmektedirler. Yemekhanede sunulan yemekler gerçekten sağlıklı ve lezzetliydi. Yemeklerin döküm bölümünde çalışan işçilerin kalori kaybı düşünülerek üretildiği bilgisine ulaşılmıştır.

İlk görüşme sonrasında anket formlarının teslimleri, toplanması ve mülakat aşamalarının tamamında aynı usuller ile karşılanarak fabrikaya girilmiştir. Görüşmelerimizde fabrika yemekhanesinde yemek yenilmiş ve gözlemlerimizde bir farklılık oluşmamıştır. Bu durum Parsan A.Ş.'nin önemli bir sektör olan çelik-metal sektörü çalışanları için tutarlı bir yemekhane hizmeti sunduğunun göstergesi olarak belirlenmiştir. Tüm bu görüşme ve incelemelerin ışığında analiz birimimiz olarak Parsan A.Ş.'nin araştırmamıza örnek teşkil edebileceği kararı verilmiştir.

3.2.2. Veri Toplama Süreci

İlgili anket ve mülakat sorularının hazırlanmasında literatürdeki (Randle, 2009; Finkelstein, 2000; Gabel vd. 2009; Dobbs vd., 2014) iş yeri uygulamalarının içeriklerinden yararlanılmıştır. Diğer araştırmalarda da olduğu gibi örnek çalışmaların da araştırma soruları araştırmanın doğal sınırlarını belirlemektedir. Dolayısıyla anket ve mülakat soruları, araştırma sorularına cevap bulacak şekilde hazırlanmıştır. İşyerinde obezite ayrımcılığını ve obezite ile mücadelede işyeri uygulamalarını inceleyen bu çalışmada fabrikadaki işçilere uygulanan anket çalışması, toplamda demografik sorular hariç tutulduğunda 30 sorudan oluşmaktadır. İlgili literatür taranmış ayrımcılık ve obezite ile mücadelede firmalar tarafından verilen genel teşvikler incelenmiştir. Sorular bu doğrultuda oluşturulmuştur.

Araştırmanın amacı dikkate alındığında nicel ve nitel veri toplama tekniklerinin bir arada kullanıldığı karma bir desenden faydalanılmıştır. İşçilerin, işyerinde obeziteye bağlı ayrımcı bir muamele görüp görmediklerini tespit etmek ve aynı zamanda işyerinde kilo kaybına yönelik hangi tür teşvikleri tercih edecekleri araştırmak üzere anket ve görüşme tekniklerinden yararlanılmıştır.

Birincil veri kaynakları arasında yer alan anket yönteminin uygulanmasında amacıyla düzenlenen anket, hem araştırma sorularına cevap olacak şekilde hem de firma yöneticisine hem de çalışanlara sorulacak soruları teyit edecek biçimde hazırlanmıştır. Anket öncelikle 25 işçi üzerinde denenmiş, anlaşılmakta zorlanılan veya kavram karışıklığı oluşturan sorular yeniden düzenlenmiştir.

Ayrımcılık gibi özel bir konunun araştırılmasında mülakat yoluyla işçilerin kimliklerinin ortaya çıkması endişeleri sebebiyle araştırma sorularında kesinlikle kimlik bilgileri

sorulmamıştır. Ayrıca nicel sorulara yönelik gerçek duyguların tespit edilmesi amaçlandığından veri toplama da anket tekniğinin yanında mülakat tekniğinin de uygun olduğuna karar verilmiştir. Hazırlanan anket formu yemekhane içerisinde bulunan teşrif alanına bırakılarak gönüllülük esasına dayalı olarak 15 gün içerisinde araştırmaya katılan işçiler tarafından doldurulmuş ve bıraktıkları alandan daha sonra toplanmıştır. Toplanan anketler incelenmiş ve 550 adet ankete cevap verildiği görülmüştür. Detaylı incelemede anketlerin 24 tanesinin eksik ya da hatalı doldurulduğu ve ayrıca araştırmanın temel değişkenlerine cevap verilmeyen anketler tespit edilerek 526 geçerli anket analizler için uygun bulunmuştur. Mülakat için katılımcılar fabrika’da çalışan özellikle obez ve morbid obez olarak tanımlanan kişilerden gönüllülük esasına dayalı olarak seçilmiştir. 15 kişi ile yüz yüze yarı yapılandırılmış mülakat yapılmıştır. Katılımcılar ile yapılan görüşmeler standartlaşmaya başlaması ile görüşmelere son verilmiştir.

Ankette obezite ayrımcılığı üzerine sorulan sorular Randle (2012:759) tarafından kullanılan algılanan kilo ayrımcılığı ölçeğinden yola çıkarak hazırlanmıştır. İşyeri uygulamalarına ilişkin sorular ise Amerika’da obezite ile mücadele etmek amacıyla işyerleri tarafından kullanılan işyeri uygulamalarından (Finkelstein, 2000: 196-197; Gabel, 2009) türetilmiştir. İşgücü piyasasında obezite ayrımcılığı ve iş yeri uygulamaları yabancı literatürde önemli yer tutan bir sorun olduğu için işyerinin çözüm önerilerinin Türkiye’deki geçerliliğini ve işçiler tarafından önceliğini tespit etmek amacıyla işyeri uygulamalarına ilişkin sorular bu bağlamdan yola çıkarak ve ilgili literatüre dayanılarak oluşturulmuştur. Ayrıca anket formu işçilere uygulanmadan önce Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri, İnsan Kaynakları ve Sosyoloji bölümlerinden alanında uzman 4 akademisyen ile paylaşılmıştır. Uzman görüşünün ardından anket formu anlaşılmayan ifadelerin varlığının belirlenmesi amacıyla 25 kişiyle pilot uygulama gerçekleştirilmiştir. Pilot çalışmadan elde edilen sonuçların incelenmesi neticesinde uzman ve akademisyenlerin incelemesi ile geri dönüşler temelinde soru formu 22 soru olacak şekilde tekrar düzenlenmiştir. Yapılan değişikliklerden sonra tez izleme komitesinin görüşü de alınarak tez danışmanı ile anket soruları son halini almıştır. Anket ve mülakat soruları ile ilgili etik kurulu onay raporu alınmıştır.

Örnek olay araştırmalarında analiz biriminin saptanması araştırmacı için problemin kaynağı olan “durum” un ne olduğunu açıklamaya yönelik bir süreçtir. Örnek olay çalışmalarında “durum” bir kişide olabilir. Bir yönetici, bir hasta veya bir akademisyen

durum çalışmalarına konu olabilir. Bu tip araştırmalarda çalışmaya konu olan bireyin kendisi analiz birimini oluşturabilmektedir. Çalışmalarda analize konu olan birimin araştırma sorularıyla ilişkisine bakılmalıdır. Güzel hazırlanmış araştırma problemi bize analiz biriminin ne olabileceği hakkında fikir verebilmektedir. İncelemeye konu edindiğimiz örnek olayda işçileri işe alma, yükseltme ve işten çıkarma aşamalarında tek bir kişinin yetkili olması yine uygulanabilecek teşvik politikalarını hayata geçirme, uygulama ve destek aşamasında tek karar verici noktada bulunması mülakatımızı işveren noktasında tek kişi ile gerçekleştirmenin gerekçeli sebebidir.

Çalışmada toplanan veriler 3 şekilde sınıflandırılmıştır:

1. Çalışan işçilerle yapılan anket ve mülakat ile elde edilmiş birincil veri.
2. Yönetici ile yapılan mülakat ile elde edilmiş birincil veri.
3. Şirketin internet sitesinden ve yapılan görüşme sırasında elde edilen gözlemler sonucu ikincil veriler.

Araştırmanın güvenilirliğinin sağlanması açısından araştırma verilerinin çeşitli olması önemlidir. Toplanan birincil verilerle ilgili diğer detaylar ise şu şekildedir: Fabrikanın idari işler grup müdürü ile yapılan mülakat, grup müdürünün çalışma ofisinde 9 Haziran 2022 tarihinde yapılmıştır. Görüşmeden önce mülakat soruları kendisine e-posta ile iletilmiştir. Görüşmeden önce araştırmanın konusu ve amacı hakkında bilgi verilmiştir ve görüşme esnasında ses kaydı tutulmuştur. Yarı biçimsel mülakat yöntemi kullanılmıştır. Araştırmacı uygun gördüğü durumlarda konuyu detaylı bir şekilde irdelenmesi adına ilave sorular yönelmiştir. Anket araştırması 1 Mart- 31 Mayıs 2022 tarihleri arasında yapılmıştır. İşçilerle mülakat 9-31 Mart 2023 tarihleri arasında fabrikanın bizim kullanımımıza tahsis ettiği toplantı salonunda yapılmıştır.

3.2.3. Araştırmanın Kısıtları

Birçok araştırmada olduğu gibi bu araştırma için de kısıtlar mevcuttur. Araştırmanın doğal sınırlarını da oluşturan bu kısıtlar araştırılan konunun daha ötesine gitme isteğini sınırlayıcı niteliktedir. Araştırılan firmaların bilimsel bir araştırma sürecine dâhil olmak istememeleri örnek olay seçimi ile ilgili kısıtlardan biridir. Ayrıca anket için örnekleme analiz biriminin araştırmaya gönüllü katılım sağlanması veri toplama ilgili kısıtı

oluşturmaktadır. Bununla birlikte zaman ve finansal kısıtlılıklar da birçok araştırmada olduğu gibi bu araştırma içinde bulunmaktadır.

Araştırma metal sektöründe üretim yapan bir fabrikada çalışanlar arasında ankete katılan 526 işçi ile mülakat yoluyla görüşülen 15 işçi ve İdari işler sorumlusu ile sınırlıdır. Araştırmada Randle, 2012; Finkelstein, 2002; Gabel, 2009'ın çalışmalarında kullandığı ölçeklerden türetilmiş sorularla toplanan verilerle sınırlıdır. Araştırmanın güvenilirliği karma yöntemin doğasında bulunan çeşitleme işleviyle sağlanmıştır ve kendi içinde tutarlıdır. Geçerlilik ve güvenilirlik bu bağlamda sağlanmıştır. Çalışmanın genelleme kaygısı bulunmamaktadır.

3.3. Veri Analizi ve Bulgular

Araştırmanın analizi nicel ve nitel verilerin analizi şekilde verilmiştir.

3.3.1. Nicel Verilerin Analizi

Bu kısımda öncelikle işçilerin demografik özellikleri ve işyeri özellikleri verilmiştir. Daha sonra soruların frekans analizi yapılmıştır. Son olarak değişkenler arasındaki ilişkilerin tespit edilmesi amacıyla parametrik testler yapılmıştır.

Anket araştırması fabrikadaki işçilere yapıldığı için öncelikle demografik özelliklere yer verilmiştir. Daha sonra işyeri özelliklerine ilişkin istatistikler verilmiştir.

Tablo 7: İşçilerin Demografik Özellikleri

		Yüzde (%)	Miktar (f)
Cinsiyet	Erkek	99	518
	Kadın	1	8
Medeni Durum	Bekâr	29	144
	Evli	71	355
Yaş Grubu	18-24	10	48
	25-34	39	188
	35-44	34	163
	45-54	16	79
	55 ve üstü	1	6
Yaş Ortalaması			35
Eğitim Durumu	İlköğretim	13	68
	Lise	63	325
	Ön lisans	18	94
	Lisans	6	33
İş Tecrübesi	5 ten az	28	137
	6-11	25	121
	12-15	12	56
	15 ve üstü	35	171
Beden Kitle Endeksi (kg/m²)	Düşük kilo (18,5 ve altı)	1	1
	Normal kilo (18,51 - 24,99)	28	150
	Fazla kilo (25.00- 29.00)	49	257
	Obez (30.00 ve üzeri)	22	114

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Fabrikalardaki işçilerin demografik özelliklerine bakıldığında ankete katılanların %99'unun erkek olduğu görülmektedir. İşçilerin %29'unun bekâr, %71'inin ise evli olduğu tespit edilmiştir. İşçilerin yaş dağılımına bakıldığında 18-24 yaş aralığında olanlar %10, 25-34 yaş aralığında olanlar %39, 35-44 yaş aralığında olanlar %34, 45-54 yaş aralığında olanlar %16, 55 ve üstü yaş grubunda olanlar %1'dir. Fabrika işçilerinin yaş ortalaması 35'tir. Eğitim durumlarına bakıldığında %13'ü ilköğretim, %63'ü lise, %18'i ön lisans, %6 gibi düşük bir kısmı üniversite mezunudur. İş tecrübesine bakıldığında %28'i 5 yıldan az, %25'i 6-11 yıl arası çalışmış, %12'si 12-15 yıl arası çalışmış, %35'i 15 yıl ve üzeri iş tecrübesine sahiptir. İşçilerin beden kitle indeksine bakıldığında %1'inin düşük kilolu olduğu, %28'inin normal kiloda olduğu, %49'unun fazla kilolu olduğu, %22'sinin ise obez olduğu görülmektedir.

Katılımcıların neredeyse tamamının erkek olması, fabrikanın üretim yaptığı metal sektörü düşünüldüğünde oldukça beklenen bir durumdur. Medeni durum değişkeninin yaş

değişkeni ile tutarlı olduğu görülmektedir. Yaş dağılımı dengeli olmakla birlikte emek gücüne dayalı sektör olması nedeniyle 55 ve üstü yaş grubunun yüzdesi oldukça düşüktür. İşçilerin çoğunlukla lise mezunu olduğu, çoğunlukla iş tecrübesi yüksek ve deneyimli oldukları görülmüştür. İşçilerin emek gücü ile çalıştıkları düşünüldüğünde beden kitle indeksi açısından işçilerde fazla kilolu ve obezite oranının yüksek olduğu görülmektedir. Obezite ile mücadele unsurlarının başında sağlıklı yemek ve egzersiz olduğu bilindiği için, işçilerin sağlıklı yemek ve egzersiz algısı bu kısımda verilmiştir. Bunun yanında işyerinde kilo takibi ve otomatik satış makinesi bulunmasına ilişkin veriler de bu kısımda sunulmuştur.

İşyeri özelliklerine ilişkin veriler Tablo 8’de verilmiştir.

Tablo 8: İşyeri Özelliklerine İlişkin Veriler

İŞYERİ ÖZELLİKLERİ	EVET (%)	HAYIR (%)
İşyerinde kilonuz düzenli takip ediliyor mu?	9	91
Yemek kalorisi hakkında bilgi veriliyor mu?	12	88
Egzersiz alanından (spor salonu vs.) yararlanıyor musunuz?	5	95
İşyerinde otomatik satış makinesi var mıdır?	99	1

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Katılımcıların %91 gibi büyük bir çoğunluğu işyerinde düzenli kilo takibi yapılmadığını ifade etmiştir. Bununla birlikte işyerinde yemeklerin kalori bilgilerinin veriliyor verilmemesinin sorulduğu soruya cevaben işçilerin %88’i hayır seçeneğini işaretlemiştir. Yine %95 gibi büyük bir çoğunluk egzersiz alanından yararlanmadığını ifade etmiştir. İşçilerin %99’u işyerinde otomatik satış makinesi olduğunu ifade etmiştir.

İşyerindeki işçilerin otomatik satış makinelerinden satın almayı tercih ettikleri ürünlerin çoklu frekans analizi sonuçları Tablo 9’da gösterilmektedir.

Tablo 9: Otomatik Satış Makinelerini Kullanma Verileri

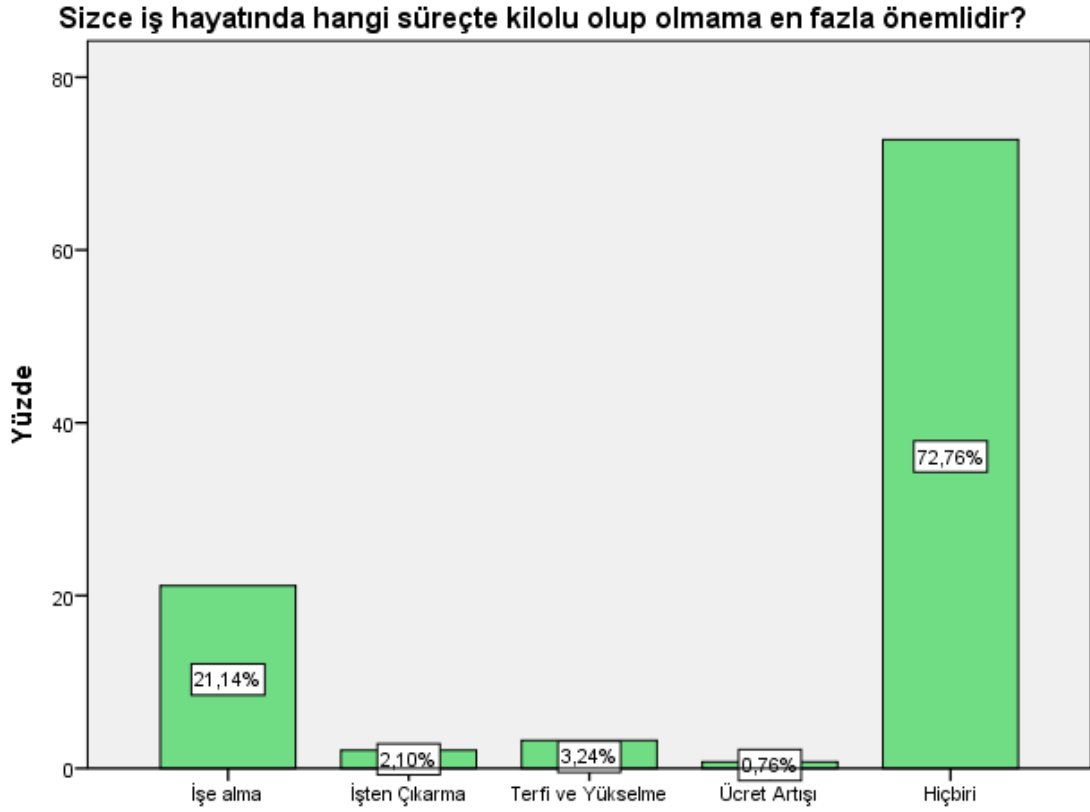
Otomatik Satış Makinesinden Yapılan Satışlar	(%)
Abur Cubur	59
Şekerli içecek	30
Fast Food (sandviç vs.)	5
Kullanmıyorum	6
Toplam	100

Not: N sayısı örneklem hacmini geçmektedir.

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

İşçilerin fabrikadaki otomatik satış makinelerinden en çok abur cubur satın almayı tercih ettikleri görülmektedir. En fazla tercih edilen ikinci seçenek ise şekerli içeceklerdir. İşçilerin %5'i fast food ürünler tercih etmekte, %6'sı ise bu tür makineleri kullanmadığını belirtmiştir.

Kilo durumunun iş süreçlerine etkisi konusunda işçilerin algısı ile ilgili anketteki soruların analizi bu kısımda yer verilecektir.



Grafik 1: Kilonun İş Süreçlerindeki Etkisi

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

İşçilerin %76 gibi büyük bir çoğunluğu kilonun işe alma, işten çıkarma, terfi veya yükselme ve ücret artışı konusunda herhangi bir etkisi olmadığını düşünmektedir.

İşçilere işe alımdaki en çok hangi özelliklere dikkat edildiğine ilişkin soruların cevapları Tablo 10'de verilmiştir.

Tablo 10: İŖe Alınırken En Çok Dikkat Edilen Özellikler

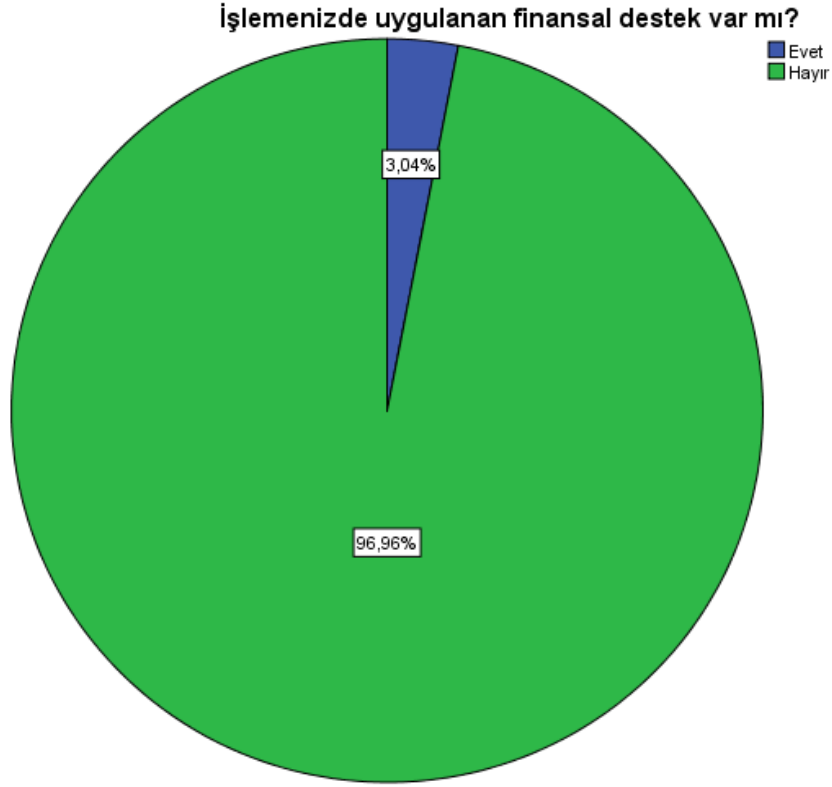
İŖe Alınırken En Çok Dikkat Edilen Özellikler	(%)
Eğitim	20
Sicil Kaydı	20
Deneyim	19
YaŖ	17
Yabancı dil	7
Cinsiyet	5
Kilo	5
Medeni durum	4
Boy	4
Toplam	100

Not: N sayısı örneklem hacmini geçmektedir.

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuŖtur.

İŖe alınırken en çok dikkat edilen özellikler ile ilgili yapılan çoklu frekans analizi sonuçlarına göre %20 ile eğitim ve sicil kaydı en çok iŖaretlenen ilk iki seçenektir. Daha sonra iŖçiler için en önemli seçenek %19 ile deneyimdir. YaŖ deđiŖkeni ise %17 ile dördüncü sıradadır. Daha sonra sırasıyla yabancı dil, cinsiyet, kilo medeni durum ve boy gelmektedir.

İŖçilerin kilo yönetimi konusunda fabrikada verilen herhangi bir politika ya da finansal destek var mı sorusuna verdikleri cevap Grafik 2’de verilmiŖtir.



Grafik 2: Fabrika’da Kilo Yönetimi Politikası Mevcudiyeti

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

İşçilerin yaklaşık %97’si fabrikada kilo yönetimi konusunda herhangi bir uygulama olmadığını düşünmektedir.

İşçilere ideal kilolarını korumak üzere hangi teşvikleri tercih ettiklerine ilişkin sonuçlar Tablo 11’de verilmiştir.

Tablo 11: Kilo Yönetimi İçin İşçiler Tarafından En Çok Tercih Edilen Teşvikler

Kilo Yönetiminde Tercih Edilen Teşvikler	(%)
Ücretsiz Spor Salonu Üyeliği	25
Tatil	19
Hobiye Dayalı Aktivitelere Teşvik	17
Kaybedilen Kilo Başına Prim	12
İzin günü	12
Hiçbiri	11
Hediye	4
Toplam	100

Not: N sayısı örneklem hacmini geçmektedir.

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

İşçiler tarafından en çok tercih edilen teşvik %25 ile ücretsiz spor salonu üyeliğidir. İkinci tercih edilen %19 ile tatildir. Hobiye dayalı aktivitelere teşvik %17 ile üçüncü sırada tercih edilmiştir. Kaybedilen kilo başına birim ile ekstra izin günü %12 ile en çok tercih edilen dördüncü seçeneklerdir. İşçilerin %11'i hiçbir teşviki tercih etmemiştir. Sadece %4'ü ise hediye seçeneğini tercih etmiştir.

Bu sonuç, Gabel vd (2009) tarafından yapılan çalışmayla kıyaslandığında ücretsiz spor salonu desteği/egzersiz alanı sağlanması sonucu ile paralellik göstermektedir. Bununla birlikte ilgili çalışmada kilo yönetim programlarının hem çalışanlar hem de işverenler tarafından etkili görüldüğü tespit edilmiştir.

İşçilere göre obezite ile mücadelede en etkili aktörün belirlenmesi ile ilgili soruya verilen cevaplar Tablo 12'de verilmiştir.

Tablo 12: İşçilere Göre Obezite ile Mücadele En Etkili Aktörler

Obezite ile Mücadelede En Etkili Aktörler	(%)
Bireyin Kendisi	28
Sağlık Kuruluşları	25
Okullar	14
Yiyecek İçecek Üreticileri	9
Hükümet	8
Sivil Toplum Kuruluşları	6
İşverenler	5
Restoranlar	4
Perakendeciler	1
Toplam	100

Not: N sayısı örneklem hacmini geçmektedir.

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

İşçiler tarafından obezite ile mücadelede en etkili aktör %28 ile bireyin kendisi olarak görülmektedir. Sağlık kuruluşları ise %25 ile ikinci en etkili aktör olarak görülmektedir. Daha sonra okullar, yiyecek içecek üreticileri, hükümet, sivil toplum kuruluşları, işverenler ve restoranlar gelmektedir. Obezite ile mücadelede etkisi en zayıf aktör %1 ile perakendecilerdir.

Yabancı literatürde Amerika için Gabel vd. (2009) tarafından çalışmada büyük ölçekli şirketlerin %92'sinin bir işverenin çalışanlar için obezite ilgili bir dizi hizmet ve fayda sağlamada uygun bir rolü olduğu konusunda hemfikirdir. Bununla birlikte diğer paydaşlarla birlikte hareket etmenin önemi de vurgulanmıştır. Obezite ile mücadele paydaşların rolünü belirlemek üzere 1 ile 10 arasındaki ölçeğe firmaların %57'si

çalışanlara 10, %31 ise doktorlara 10 vermiştir. İşverenlerin %69'u sağlık sigortalarına 7 ve üzeri vermiştir. İşverenlerin %49'u yiyecek ve içecek endüstrisine 7 ve üzeri puan vermiştir. İşverenlerin %27'si işverenlere 7 ve üzeri, %26'sı ise hükümete 7 ve üzeri puan vermiştir.

İşçilerin çalıştıkları iş türleri Tablo 13'de verilmiştir. Bir işçi birden fazla iş türünde çalıştığı için çoklu frekans analizi yapılmıştır.

Tablo 13: İşçilerin Çalıştıkları İş Türü

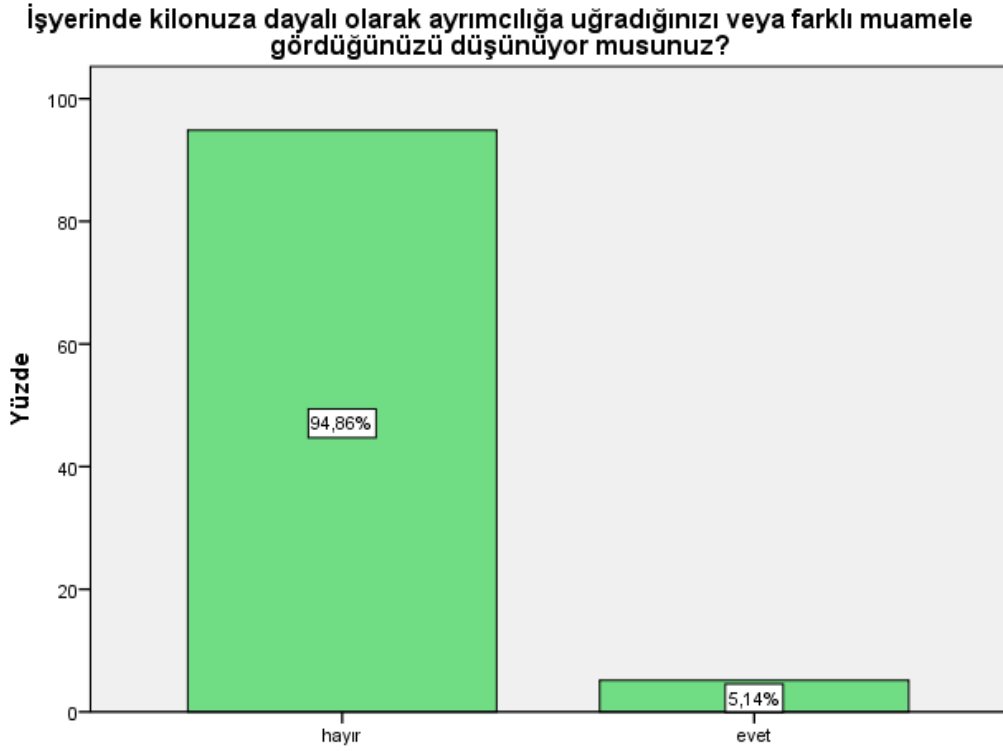
İşçilerin Çalıştığı İş Türü	(%)
Ayakta	46
Ağır işler	34
Kol emeği	15
Hareketsiz	5
Toplam	100

Not: N sayısı örneklem hacmini geçmektedir.

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Fabrikada çalışan işçilerin %46'sı işlerini ayakta görmektedir. İşçilerin %34'ü ağır işlerde çalışmaktadır. Kol emeği ile çalışan işçi oranı %15'tir. Hareketsiz işlerde çalışanların oranı ise sadece %5'tir.

Obezite ayrımcılığına yönelik sonuçlar bu kısımda verilecektir. Grafik 3'de işçilerin işyerlerinde obezite ayrımcılığına uğrayıp uğramadıklarına yönelik algısı verilecektir. Tablo 14'de ise hangi süreçlerde ayrımcılığa uğradıklarına ilişkin bulgular verilecektir.



Grafik 3: Kilo Dayalı Ayrımcılık Algısı

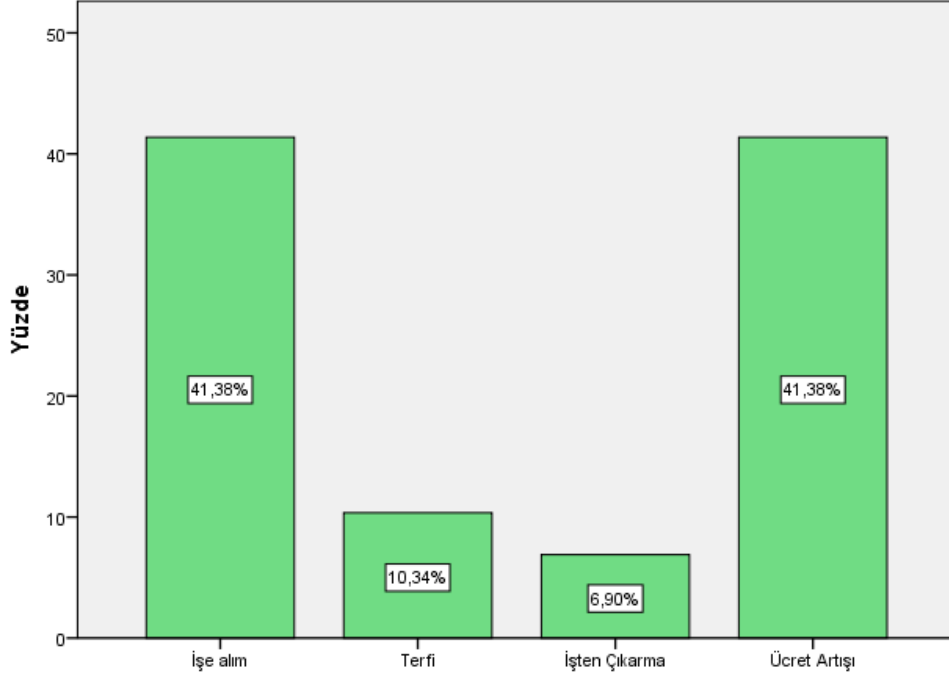
Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Fabrikadaki işçilerin %94 gibi büyük bir çoğunluğu kiloya dayalı ayrımcılığa uğramadıklarını düşünmektedir.

Bu bulguyla yabancı literatürdeki çalışmaların (Roehling vd. 2007; Kirstein, 2002; Levine ve Schweitzer, 2015; Shulte vd, 2007: Bal vd. 2002; Flin ve Snock, 2014; Rooth, 2009; Puhl ve Brownel, 2006; Carr ve Friedman, 2007) aksine obez bireylerin normal kilolu bireylere göre ayrımcılığa uğramadıkları görülmüştür.

İşyerinde ayrımcılığa uğradığını düşünen %5'lik kesime iş süreçlerinin hangisinde ayrımcılığa uğradığına ilişkin sonuçlar Grafik 4'de gösterilmiştir.

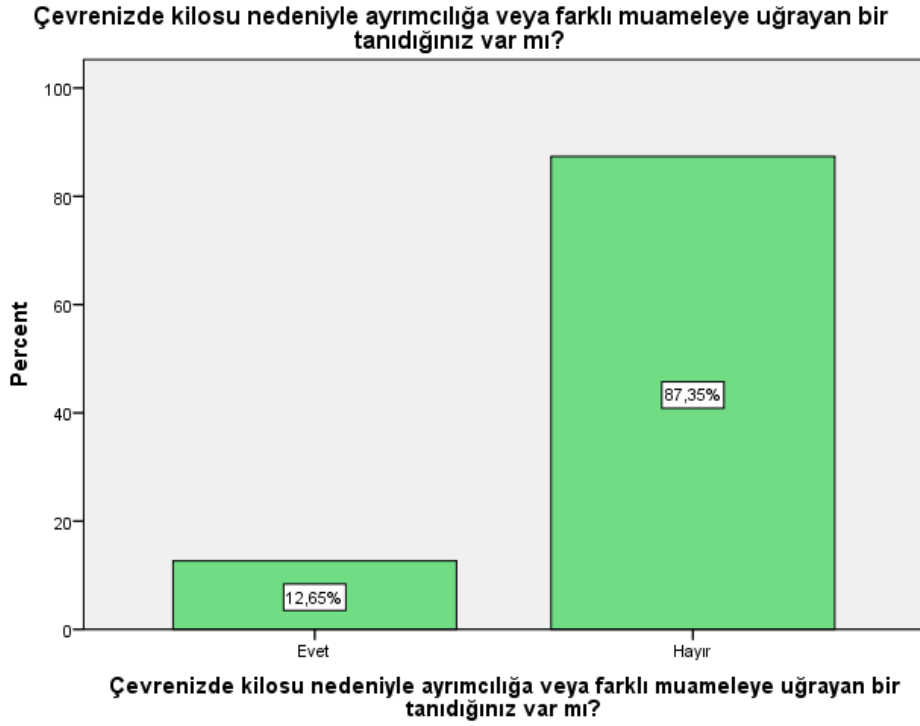
Ayrımcılığın aşağıdaki süreçlerden hangisinde olduğunu düşünüyorsunuz?



Grafik 4: Ayrımcılığa Uğradıklarını Düşünenlerin Ayrımcılığa Uğradığı İş Süreçleri

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

İşçilerden ayrımcılığa uğradığını düşünenler daha çok işe alım ve ücret artışı süreçlerinde ayrımcılığa uğradıklarını düşünmektedir.



Grafik 5: İş Çevresindeki Obezite Ayrımcılığı Algısı

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

İşçilerin yaklaşık %87'si çevresinde kilosunu nedeniyle ayrımcılığa uğrayan bir tanıdığının olmadığını belirtirken, yaklaşık %13'ü ayrımcılığa uğrayan tanıdıklarının olduğunu belirtmiştir.

İşçilerin obeziteye ve obezite ile mücadelede işyeri uygulamalarına bakış açılarını ölçmek amacıyla kullanılan likert ölçeğinin Cronbach alfa analizi Tablo 15'de ve frekans analizleri Tablo 15'te verilmiştir.

Tablo 14: Cronbach Alfa Katsayısı

Cronbach Alfa	0.838
----------------------	-------

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Cronbach Alfa katsayısının 0,7'den büyük olması ölçeğin güvenilir olduğunu gösterir. Cronbach alfa katsayısı 1'e yaklaştıkça ölçeğin güvenilirliği artar. Dolayısıyla ilgili ölçeğin Cronbach alfa katsayısı 0.838 olduğu için güvenilirliğinin yüksek olduğu söylenebilir.

Tablo 15: İşçilerin Obeziteye ve Obezite ile Mücadelede İşyeri Uygulamalarına Bakışı Frekans Analizleri

Aşağıdaki ifadelere katılım derecenizi işaretleyiniz	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılmıyorum Ne	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1. Obezite bir güzellik problemidir.	53	15	9	14	9
2. Obezite bir sağlık problemidir.	2	5	3	24	66
3. Devletin obezite ile mücadele ettiğini düşünüyorum.	26	23	21	15	15
4. Çalışanlara iş yerinde ücretsiz egzersiz yapabileceği bir ortam sağlanmalıdır.	6	8	9	29	48
5. İşyeri çalışanların sağlıklı beslenmesine önem vermelidir.	4	6	5	30	55
6. Çalışanların kilosu iş yapmasını engeller	5	11	19	35	30
7. İşyerinde sağlıklı yaşam için sunulan imkânları kullandım.	8	12	15	27	38
8. İşyerinde sağlıklı yaşam için verilecek eğitim ve seminerlere katıldım.	12	10	15	29	34
9. İşe girerken çalışanın kilosu önemli bir faktördür.	16	18	27	23	16
10. İşyerinde çalışanların boy ve kilosu düzenli bir şekilde takip edilmelidir.	13	14	19	28	26
11. İşyerinde sağlıklı yaşama yatırım yapılması (spor salonu, sağlıklı yiyecek sunumu) işyerinde daha fazla vakit geçirmeme sebep olur.	9	12	19	25	35
12. İşyerinde sağlıklı yaşama yatırım yapılması (spor salonu, sağlıklı yiyecek sunumu) çalışma isteğimi artırır.	6	10	17	31	36
13. İşyerinde geçirilen süre içerisinde tüketilen yiyecek ve içecekler takip edilmelidir.	7	11	17	32	33
14. Kilo kontrolü konusunda parasal teşvik çalışma isteğimi artırır.	9	14	18	25	34
15. İşverenler, şişmanlığı azaltmada etkili mücadele sağlayabilir.	6	14	16	31	33

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

İşçilerin %68'i obezitenin bir güzellik problemi olmadığını, %90 gibi büyük bir çoğunluğu ise obezitenin bir sağlık problemi olduğunu düşünmektedir. İşçilerin %49 gibi yaklaşık yarısı devletin obezite ile mücadele etmediğini düşünmektedir. Yine işçilerin %77 gibi büyük bir çoğunluğu işyerlerinde işçilerin ücretsiz egzersiz yapabileceği bir ortamın sağlanması gerektiği ifadesine katılım sağlamıştır. Egzersiz ortamının yanı sıra %85 gibi büyük bir çoğunluk işyerinin çalışanların sağlıklı beslenmesine önem vermesi ifadesini desteklemiştir. İşçilerin %65'i kilonun iş yapmayı engellediğini düşünmekle birlikte çalışanlara işyerinde sağlıklı yaşam için sunulan imkânları kullanacağını belirtmiştir. Yine işçilerin %63'ü işyerinde sağlıklı yaşam için verilecek eğitim ve seminerlere katılacağını belirtmiştir. İşçilerin %34'ü kilonun işe girerken önemli bir faktör olmadığını düşünürken, %38'i kilonun işe girerken önemli bir faktör olduğunu düşünmektedir. Bununla birlikte, bu ifade en çok kararsızlığın yaşandığı ifadedir.

Fabrikada çalışan işçilerin %54'ü işyerinde çalışanların boy ve kilosunu takip edilmesi ifadesine katılmıştır. İşyerinde sağlıklı yaşama (spor salonu, sağlıklı yiyecek sunumu) yatırım yapılması işçilerin %67'sinin çalışma isteğini arttırdığı görülmektedir. İşçilerinin %59'u kilo kontrolü konusundaki parasal teşvikin çalışma isteğini arttıracaklarını düşünmektedir. İşçilerin %64'ünün işverenlerin obezite ile mücadelede etkili bir aktör olduğunu düşünmektedir.

Değişkenler arasındaki ilişkileri incelemek üzere yapılacak analizlerin belirlenmesi için öncelikle normallik testlerinin yapılması gerekmektedir. Buna göre likert ölçeğindeki ifadelerin basıklık ve çarpıklık değerleri incelenmiştir. Basıklık ve çarpıklık değeri -1,5 ile +1,5 değeri arasında olan değişkenler normal dağılıma uyduğu için parametrik testler, bu değer aralığı dışında olanlar normal dağılıma uymadığı için parametrik olmayan testler uygulanmıştır (Tabachnick ve Fidell, 2013). Tablo 16'de normallik test sonuçları verilmiştir.

Tablo 16: Normallik Test Sonuçları

	Basıklık	Çarpıklık
1. Obezite bir güzellik problemidir.	-0.709	0.890
2. Obezite bir sağlık problemidir.	3.947	-2.072
3. Devletin obezite ile mücadele ettiğini düşünüyorum.	-1.193	0.828
4. Çalışanlara iş yerinde ücretsiz egzersiz yapabileceği bir ortam sağlanmalıdır.	0.501	-1.220
5. İşyeri çalışanların sağlıklı beslenmesine önem vermelidir.	1.949	-1.616
6. Çalışanların kilosu iş yapmasını engeller	-0.331	-0.711
7. İşyerinde sağlıklı yaşam için sunulan imkânları kullanırım.	-0.593	0.728
8. İşyerinde sağlıklı yaşam için verilecek eğitim ve seminerlere katılırım.	-0.664	-0.728
9. İşe girerken çalışanın kilosu önemli bir faktördür.	-1.062	-0.083
10. İşyerinde çalışanların boy ve kilosu düzenli bir şekilde takip edilmelidir.	-0.998	-0.447
11. İşyerinde sağlıklı yaşama yatırım yapılması (spor salonu, sağlıklı yiyecek sunumu) işyerinde daha fazla vakit geçirmeme sebep olur.	-0.789	-0.606
12. İşyerinde sağlıklı yaşama yatırım yapılması (spor salonu, sağlıklı yiyecek sunumu) çalışma isteğimi artırır.	-0.195	-0.837
13. İşyerinde geçirilen süre içerisinde tüketilen yiyecek ve içecekler takip edilmelidir.	-0.416	-0.742
14. Kilo kontrolü konusunda parasal teşvik çalışma isteğimi artırır.	-0.875	-0.567
15. İşverenler, şişmanlığı azaltmada etkili mücadele sağlayabilir.	-0.615	-0.666

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Normallik test sonuçlarına göre ikinci ve beşinci ifade dışındaki tüm ifadeler parametrik testler uygulanabilmektedir. Bu doğrultuda ikinci ve beşinci ifadeler nonparametrik, diğer ifadeler ise parametrik testler yapılmıştır.

Demografik değişkenlerin obezite algısı ve obezite ile mücadelede işyeri uygulamaları ölçeğindeki ifadelerle ilişkisi incelenmiştir. Fabrika çalışanlarının cinsiyetinin büyük bir çoğunluğunun erkek olması dolayısıyla bu değişken için grup karşılaştırma testleri uygulanamamıştır.

Medeni durum değişkeni için yapılan bağımsız örneklem t testi sonuçları Tablo 17’de verilmiştir.

Tablo 17: Medeni Durum Değişkeni Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları

İşyerinde sağlıklı yaşam için sunulan imkânları kullanırım					
Medeni Durum	N	Ortalama	Std. Sapma	t.	P
Evli	142	3.90	1.24288	-2.020	.044
Bekâr	337	3.65	1.31654		

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

İşyerinde sağlıklı yaşam için sunulan imkânları, bekârların evlilere göre daha fazla kullandığı tespit edilmiştir.

Yaş grubu için yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) test sonuçları Tablo 18’de verilmiştir. Levene istatistiği 0,5’ten büyük olduğu için Tukey testi çoklu karşılaştırma sonuçları verilmiştir.

Tablo 18: Yaş Grubunun İşyerinde Sağlıklı Yaşam İçin Sunulan İmkânları Kullanma Durumuna Etkisi

	Varyans Kaynağı	KT	Sd.	KO	F	p
İşyerinde sağlıklı yaşam için sunulan imkânları kullanırım	Gruplararası	17.960	4	4.490	2.660	.032
	Grupiçi	783,256	464	1.688		
25-34	Yaş Grubu		Ortalamalar Farkı		p.	
	18-24		.064		.998	
	35-44		.294		.228	
	45-54		.513*		.035	
	55 ve üzeri		.248		.991	

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Yaş grupları içinde 25-34 yaş grubunun 45-54 yaş grubuna göre işyerinde sağlıklı yaşam için sunulan imkânları daha fazla kullanacağı görülmektedir.

Tablo 19: Yaş Gruplarının Parasal Teşvik Sonucu Çalışma İsteği Üzerindeki Artışa Etkisi

	Varyans Kaynağı	KT	Sd.	KO	F	p
Kilo kontrolü konusunda parasal teşvik çalışma isteğini artırır.	Gruplararası	33.126	4	8.281	4.978	.001
	Grupiçi	783.519	471	.664		
25-34	Yaş Grubu		Ortalamalar Farkı		p.	
	18-24		.137		.381	
	35-44		.516*		.002	
	45-54		.592*		.007	
	55 ve üzeri		.741		.637	

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Kilo kontrolü konusundaki parasal teşvikin 25-34 yaş grubunun 35-44 ve 45-54 arası yaş grubuna göre daha çok çalışma isteğini arttırdığı tespit edilmiştir.

Eğitim durumu için yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları Tablo 20’de verilmiştir. Eğitim değişkeni için varyansların homojenliğini ölçen Levene testi 0,05’ten küçük olduğu için çoklu karşılaştırma için Tamhane test sonuçları verilmiştir.

Tablo 20: Devletin Obezite ile Mücadele Etmesine Eğitim Değişkeninin Etkisi

	Varyans Kaynağı	KT	Sd.	KO	F	p
Devletin obezite ile mücadele ettiğini düşünüyorum.	Gruplararası	30.999	3	10.333	5.372	.001
	Grupiçi	959.777	499	1.923		
Önlisans	Eğitim		Ortalamalar Farkı		p.	
	İlköğretim		-.903*		.000	
	Lise		-.409*		.040	
	Lisans		-.408		.541	

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

İlköğretim ve lise mezunları ön lisans mezunlarına göre devletin obezite ile etkili mücadele ettiğini düşünmektedir.

İş tecrübesi ile ilgili tek yönlü varyans analizi sonuçları Tablo 21’de verilmiştir. Levene testi sonucu 0,05’ten küçük olduğu için çoklu karşılaştırma için Tamhane testi sonuçları verilmiştir.

Yabancı literatürdeki sonuçlar ile kıyaslandığında; Gabel vd. (2009) yaptığı çalışmada eğitim değişkenin cinsiyet değişkeni ile birlikte etki ettiğini tespit etmişlerdir. İyi eğitilmiş kadın çalışanlar kilo yönetim programlarının işyerlerine ait olduğunu kabul etme olasılığı artmaktadır.

Tablo 21: İş Tecrübesinin İş Yerinde Sağlıklı Yaşama Dair Sunulan İmkânları Kullanmaya Etkisi

	Varyans Kaynağı	KT	Sd.	KO	F	p
İşyerinde sağlıklı yaşam için sunulan imkânları kullanım	Gruplararası	22.602	3	7.534	4.505	.004
	Grupiçi	777.662	465	1.672		
15 yıl ve üzeri	İş Tecrübesi		Ortalamalar Farkı		p.	
	5’ten az		-.484*		.009	
	6-11 yıl		-.460*		.017	
	12-15 yıl		.191		.946	

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

İş tecrübesi 15 ve üzeri olanların 5 yıldan az ve 6-11 yıl arasında olanlara göre işyerinde sağlıklı yaşama dair sunulan imkânları daha az kullanacağı tespit edilmiştir. İş tecrübesi arttıkça işyeri imkânlarını kullanma durumu azalmaktadır.

Tablo 22: İş Tecrübesinin İşyerinde Vakit Geçirmeye Etkisi

	Varyans Kaynağı	KT	Sd.	KO	F	p
İşyerinde sağlıklı yaşama yatırım yapılması (spor salonu, sağlıklı yiyecek sunumu) işyerinde daha fazla vakit geçirmeme sebep olur.	Gruplararası	27.188	3	9.063	5.519	.001
	Grupiçi	766.889	467	1.642		
15 yıl ve üzeri	İş Tecrübesi		Ortalamalar Farkı		p.	
	5'ten az		.530*		.002	
	6-11 yıl		.511*		.005	
	12-15 yıl		-.320		.381	

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

İş tecrübesi arttıkça iş yerinde sağlıklı yaşama yapılan yatırımların iş yerinde vakit geçirme isteğine etkisi azalmaktadır. Dolayısıyla mesleki deneyimi yüksek olanların obezite ile mücadelede işyeri uygulamaları etkili olmamaktadır.

Beden kitle indeksi ile yapılan parametrik test sonuçları Tablo 23'de gösterilmiştir.

Tablo 23: Beden Kitle İndeksine Dayalı Parametrik Test Sonuçları

	Varyans Kaynağı	KT	Sd.	KO	F	p
İşyerinde sağlıklı yaşama yatırım yapılması (spor salonu, sağlıklı yiyecek sunumu) çalışma isteğini artırır.	Gruplararası	15.005	3	5.002	3.739	.011
	Grupiçi	623.344	466	1.338		
5'ten az	İş Tecrübesi		Ortalamalar Farkı		p.	
	6-11 yıl		.112		.868	
	12-15 yıl		.211		.669	
	15 ve üzeri		-.431*		.008	

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

İş tecrübesi 5 ve az olanların iş tecrübesi 15 yıl üzeri olanlara göre iş yerine sağlıklı yaşam için yapılan yatırım sonucunda çalışma isteği daha çok artmaktadır.

İşyerinde tüketilen yiyecek ve içeceklere beden kitle indeksinin etkisi Tablo 24’de gösterilmektedir.

Tablo 24: İşyerinde Tüketilen Yiyecek ve İçeceklere Beden Kitle İndeksinin Etkisi

	Varyans Kaynağı	KT	Sd.	KO	F	p
İşyerinde geçirilen süre içerisinde tüketilen yiyecek ve içecekler takip edilmelidir.	Gruplararası	15.005	3	5.002	3.739	.011
	Grupiçi	623.344	466	1.338		
30 ve üzeri (obez)	İş Tecrübesi		Ortalamalar Farkı		p.	
	18,51-24,99 (normal kilo)		.393		.036	
	25.00-29.99		.179		.143	

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Beden kitle indeksi 30 ve üzeri olan obezlerin normal kilolulara göre iş yerinde geçirilen süre içerisinde tüketilen yiyecek ve içecek miktarının takip edilmesi ifadesine daha çok katıldığı görülmüştür.

İşçilerin çalıştıkları iş türü ile beden kitle indeksi dağılımı Tablo 25’te verilmiştir.

Tablo 25: İş Türüne Göre Beden Kitle İndeksi Dağılımı

		Beden Kitle İndeksi %		
		Normal Kilolu	Fazla Kilolu	Obez
İş Türü	Hareketsiz			
	% içinde İş Türü	33	41	26
	% içinde BKİ	6	4	6
	Ayakta			
	% içinde İş Türü	29	49	22
	% içinde BKİ	56	53	56
	Kol Emeği			
	% içinde İş Türü	25	54	22
% içinde BKİ	16	19	18	
Ağır İşler				
% içinde İş Türü	28	53	19	
% içinde BKİ	39	42	33	

Not: İş türü değişkeni için N sayısı örneklem hacmini geçmektedir.

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Fabrika’da çalışan işçilerin çalıştıkları iş türlerine göre beden kitle indeksi dağılımına bakıldığında hareketsiz işlerde çalışanların %41’i fazla kilolu, %26’sı obez; ayakta çalışanların %49’unun fazla kilolu, %22’sinin obez; kol emeği ile çalışanların %54’ü fazla kilolu, %22’si obez; ağır işlerde çalışanların %53’ü fazla kilolu, %19’u obezdir.

Dört iş türünde de fazla kiloluların oranı obez ve normal kilolulara göre yüksektir. Beden kitle indeksine göre iş türü oranlarına bakıldığında obezlerin %56'sı ayakta çalışmakta, %33'ü ağır işlerde, %18'i kol emeği gerektiren işlerde çalışmaktadır. Hareketsiz işlerde çalışan obez işçi oranı %6'dır. Fazla kilolu işçilerin ise %53'ü ayakta çalışmakta, %42 ağır işlerde çalışmakta, %19'u kol emeği gerektiren işlerde çalışmaktadır. Fazla kilolu işçilerin sadece %4'ü hareketsiz işlerde çalışmaktadır. Normal kilolu işlerin %56'sı ayakta çalışmakta, %39'u ağır işlerde, %16'sı kol emeği gerektiren işlerde, %6'sı ise hareketsiz işlerde çalışmaktadır.

Teşvik tercihinin göre beden kitle indeksi dağılımı Tablo 26'da verilmiştir.

Tablo 26: Teşvik Tercihine Göre Beden Kitle İndeksi Dağılımı

		Beden Kitle İndeksi %		
		Normal Kilolu	Fazla Kilolu	Obez
Teşvik Tercihi	Ücretsiz Spor Salonu Üyeliği			
	% içinde İş Türü	26	50	24
	% içinde BKI	61	69	70
	Kaybedilen Kilo başına Prim			
	% içinde İş Türü	22	50	28
	% içinde BKI	24	32	38
	Hobiye dayalı Aktivitelere Teşvik			
	% içinde İş Türü	27	49	24
% içinde BKI	44	46	47	
Tatil				
% içinde İş Türü	27	51	22	
% içinde BKI	46	52	49	
İzin Günü				
% içinde İş Türü	30	49	21	
% içinde BKI	33	32	29	
Hediye				
% içinde İş Türü	24	52	24	
% içinde BKI	23	30	30	
Hiçbiri				
% içinde İş Türü	36	44	20	
% içinde BKI	15	11	10	

Not: Teşvik tercihi değişkeni için N sayısı örneklem hacmini geçmektedir.

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Teşvik tercihinin göre beden kitle indeksi dağılımına bakıldığında ücretsiz spor salonu üyeliğini tercih edenlerin %50'si fazla kilolu, %26'sı normal kilolu, %24'ü obezdir. Kaybedilen kilo başına primi tercih edenlerin %50'si fazla kilolu, %28'i obez, %22'si normal kiloludur. Hobiye dayalı aktivitelere teşvikleri tercih edenler %49'u fazla kilolu, %27'si normal kilolu, %24'ü obezdir. Tatil seçeneğini tercih edenlerin %51'i fazla kilolu,

%27'si normal kilolu, %22'si obezdir. İzin gününü tercih edenlerin %49'u fazla kilolu, %30'u normal kilolu, %21'i obezdir. Hediye seçeneğini tercih edenlerin %52'si fazla kilolu, %24'ü normal kilolu, %24'ü obezdir. Beden kitle indeksine göre hediye tercihlerine bakıldığında obezler içinde en çok tercih edilen seçenekler sırasıyla spor salonu üyeliği, tatil, hobiyeye dayalı aktivitelere teşvik, kaybedilen kilo başına prim, hediye ve izin günüdür. Fazla kilolu işçiler tarafından tercih edilen seçenekler en çok tercih edilenden en az tercih edilene sırasıyla ücretsiz spor salonu üyeliği, hobiyeye dayalı aktivitelere teşvik, kaybedilen kilo başına prim, izin günü ve hediyedir. Normal kilolu işçilerin tercih ettiği seçenekler en çok tercih edilenden en az tercih edilene sırasıyla ücretsiz spor salonu üyeliği, tatil, hobiyeye dayalı aktivitelere teşvik, izin günü, kaybedilen kilo başına prim ve hediyedir.

Gabel vd. (2009) tarafından yapılan çalışmada teşvik türü ile beden kitle indeksi arasında bağlantı bulunmuştur. Obez çalışanların diğer indirimleri veya parasal teşvikleri destekleme olasılığı normal kilolu veya fazla kilolu çalışanlara göre daha fazla olduğu tespit edilmiştir.

İş tecrübesi ve beden kitle indeksi dağılımı Tablo 27'de gösterilmiştir.

Tablo 27: İş Tecrübesi ve Beden Kitle İndeksi Dağılımı

		Beden Kitle İndeksi %		
		Normal Kilolu	Fazla Kilolu	Obez
İş tecrübesi	%5'ten az			
	% içinde İş Türü	50	39	11
	% içinde BKI	49	22	14
	6-11 yıl			
	% içinde İş Türü	28	51	21
	% içinde BKI	24	26	24
	12-15 yıl			
	% içinde İş Türü	21	52	27
% içinde BKI	9	12	14	
15 ve üzeri				
% içinde İş Türü	15	56	29	
% içinde BKI	8	40	48	

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

İş tecrübesine göre beden kitle indeksi dağılımına bakıldığında iş tecrübesi 5 yıl ve daha az olanların %59'u fazla kilolu, %50'si normal kiloludur. İş tecrübesi 6-11 yıl arası olanların %51'i fazla kiloludur. İş tecrübesi 12-15 yıl arası olanların %52'si fazla

kiloludur, iş tecrübesi 15 ve üzeri olanların %56'sı fazla kiloludur. Obezite oranlarının ise iş tecrübesi yükseldikçe arttığı görülmüştür.

3.3.2. Nitel Verilerin Analizi

Karma araştırma yöntemi doğrultusunda bu araştırmanın nitel araştırma yaklaşımı olarak tasarlanan bu kısımda “içerik analizi” yapılmıştır. Elde edilen veriler dört aşamada analize tabi tutulmuştur: 1. Verilerin kodlanması, 2. Kodlanan verilerin temalarının belirlenmesi, 3. Kodların ve temaların düzenlenmesi, 4. Bulguların tanımlanması ve yorumlanması (Yıldırım ve Şimşek, 2008: 228). Analiz sürecinde görüşme kayıtları deşifre edilip çözümlenmeler yapılmıştır. Çalışanların görüşlerinin analizinde, verilen ifadelerin benzerliği doğrultusunda gruplamalar yapılmıştır. Çözümlenmelerde görüşüne başvurulmuş çalışanlara birer kod numarası verilerek (M1, M2, M3, ...) açıklamalar yapılmıştır. Görüşme tekniği ile elde edilen veriler analiz edilirken sayısallaştırılarak frekans olarak ifade edilmiştir. Anlatımlardaki benzer öğeler gruplandırılmış ve grubuna uygun olarak temalandırılmıştır. Araştırmada iç geçerliği sağlamak için; a) Çalışanların obezite ayrımcılığına bakış açıları kodlanmış daha sonra doğrudan alıntılarla kodlar desteklenmiştir. Bulguların anlamlılığı ve bütünlüğü sürekli test edilmiştir. b) Bulguların tutarlılığını sağlamak için temaları oluşturan kavramların hem kendi aralarında hem de diğer temalarla tutarlılığı değerlendirilmiş ve anlamlı bir bütün oluşturup oluşturmadığı test edilmiştir. c) Bulguların daha önce yapılan nicel veri analizleri ile uygunluğu karşılaştırılmıştır. d) Temalar, elde edilen verilere göre tümevarım veya tümdengelim yöntemi ile açıklanmış ve yorumlanmıştır. Dış geçerliği sağlamak için; a) Verileri toplama aracının hazırlanması aşamasından, uygulama ve analiz aşamasına kadar araştırma sürecinin detaylarıyla açıklanmıştır b) Bulgular, alan yazınla karşılaştırılarak, bulguların anlamı ve uygulamadaki gerçekliklere ulaşılmaya çalışılmıştır. c) Araştırmanın başka araştırmalar tarafından test edilebilmesi için açıklamaların ayrıntılarına yer vermeye çalışılmıştır. d) Görüşleri alınan çalışanlara daha sonra o an için aklına gelmeyen cevaplar için ya da sonradan anlatabileceklerini dinlemek için iletişim numaraları verilmiş ve sonradan iletilen görüşleri dikkate alınmıştır.

Çalışmanın bu kısmında veri toplama yöntemi olarak yarı yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılmıştır. Bu yöntem biçimi ne tam yapılandırılmış görüşmeler gibi sert ne de yapılandırılmamış görüşmeler gibi esneklikte genelde ikisi arasında yer almaktadır.

Araştırmacıya bu esneklik avantajını sağladığı için yarı yapılandırılmış görüşme tekniği tercih edilmiştir. Araştırmaya ilişkin veriler çalışanlardan 9-31 Mart 2023 tarihlerinde görüşmeler yapılarak toplanmıştır. Görüşme anında araştırmaya ilişkin bilgiler çalışanlara anlatılmıştır. Görüşmeler anında veri kayıplarını en aza indirmek amacıyla kayıt cihazı kullanılmıştır. Görüşmecilere kayıt cihazı kullanılacağı söylenmiş, yapılan görüşmelerin sonunda tutulan kayıtların gizli kalarak işveren veya başka birisi ile asla paylaşılmayacağı ifade edilmiş, gerektiğinde veya istendiğinde kayıtlardaki görüşlerin görüşmecinin isteğine bağlı olarak kısmen ya da tamamen çıkarılabileceği kendisine ifade edilmiştir. Böylece ses kaydının görüşmeciler üzerinde meydana getirebileceği olumsuzluklar önlenmeye çalışılmıştır. Araştırmada işyerinin bize özel olarak tahsis ettiği toplantı salonunda görüşmecilerin kendilerini rahat ve huzurlu hissedebileceği ve düşüncelerini samimiyetle ifade edebilecekleri bir görüşme ortamı sağlanmasına dikkat edilmiş, uygun ve samimi bir etkileşim ortamı oluşturulmuştur. Görüşmeler esnasında, görüşmecilerin soruları cevaplarırken araştırmacıdan etkilenmemesine dikkat edilmiştir. Araştırmacı güvenirliliği artırmak amacıyla öncelikle kendi konumunu (işyeri ile bağlantılı olmadığını) belirtmiştir. İkinci olarak, görüşmeci olan bireylerin özellikleri açıkça tanımlanmıştır (bkz, çalışma grubuna alınan işçilere ait özellikler). Üçüncü olarak, araştırma sürecinde oluşan sosyal ortamlar, gözlemler ifade edilmeye çalışılmıştır. Son olarak, görüşmelere yönelik tüm süreçler ayrıntılı bir şekilde ifade edilmeye çalışılmıştır. Çalışma grubuna alınan işçilere ait özellikler Tablo 28’de gösterilmiştir.

Tablo 28: Çalışma Grubuna Alınan İşçilere Ait Özellikler

Çalışma Grubuna Alınan İşçilere Ait Özellikler		f
Yaş	18-34	6
	35-65	9
BKI		
25 kg/m ² ile 29, 9 kg/m ² arasındaki sonuçlar: İdeal kilonun üstünde	Fazla kilolu	2
30 kg/m ² ile 39, 9 kg/m ² arasındaki sonuçlar: İdeal kilonun çok üstünde (obez)	Obez	10
40 kg/m ² üzerindeki sonuçlar: İdeal kilonun çok üstünde (morbid obez)	Morbid Obez	3
İş Tecrübesi	1-5	1
	5-10	8
	10 ve üzeri	6
Çalışma Türü	Ağır İşler	6
	Ayakta	5
	Hareketsiz	4

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Mülakat yapmak için çalışma grubuna alınan çalışanlara ait özellikler incelendiğinde araştırmaya katılan 6 kişi 18-34 yaş aralığında, 9 kişinin ise 35-65 yaş aralığında olduğu görülmektedir. Yine görüşmecilerden 2 kişinin Beden Kitle İndeksi 25 kg/m² ile 29, 9 kg/m² aralığında olup fazla kilolu grubunda yer almakta, 10 kişinin Beden Kitle İndeksi 30 kg/m² ile 39, 9 kg/m² aralığında olup obez grubunda yer almakta, 3 kişinin Beden Kitle İndeksi 40 kg/m² ve üzeri olup morbid obez grubunda yer almakta olduğu görülmektedir. Çalışanların bir tanesi 1-5 yıl arası iş tecrübesine sahipken 8 kişi 5-10 yıl arasında 6 kişi ise 10 ve üzeri iş tecrübesine sahip olduğu görülmektedir. Görüşmecilerin çalışma türlerine bakıldığında 6 kişinin ağır işlerde, 5 kişinin ayakta 4 kişinin ise hareketsiz olarak tabir edilen masa başı işlerinde çalışmakta olduğu görülmüştür.

Araştırmada Oluşturulan Temalar

Bu çalışmada nitel veri analizi sonucunda aşağıdaki temalar oluşturulmuştur. Temaların oluşturulmasında katılımcıların verdikleri cevaplar dikkate alınarak ortaya çıkan kodlar temel alınmıştır. Söz konusu kod ve temalar aşağıda yer almaktadır. Ayrıca ortaya çıkan temalar mülakat soruları ile ilişkilendirilerek sunulmuş ve her bir tema araştırma soruları ile desteklenmiştir.

Tema 1: Obeziteye Bakış

Kodlar:

- Fazla kilolu olmaya ilişkin tanımlar
- Fazla kiloluların kendilerine bakış açısı
- Fazla kiloya ilişkin toplumsal imaların yönü

İlgili mülakat soruları:

- Sizce fazla kilolu olmak ne demektir?
- Siz kendinizi fazla kilolu olarak hissediyor musunuz?
- Size kilolu olduğunuzu söyleyenler varsa kimler?

Destekleyici araştırma sorusu:

- Çalışanların obeziteye bakış açıları nasıldır?

Obeziteye bakış temasını oluşturan kodlara ait tablolar ve yorumları aşağıda sunulmaktadır.

“Sizce fazla kilolu olmak ne demektir?” sorusuna yönelik fazla kilolu olmaya ilişkin tanımlar Tablo 29’da gösterilmiştir.

Tablo 29: Fazla Kilolu Olmaya İlişkin Tanımlar

Fazla kilolu olmaya ilişkin tanımlar	f	
Hantallık	M3, M4, M6, M7, M8, M10, M11, M12, M13, M15	10
Sağlıksızlık	M1, M4, M5, M9, M14	5
Fazla Yeme İçme	M2, M4, M11	3

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Görüşmelerden elde edilen veriler analiz edildiğinde çalışanların obeziteyi “hantallık, sağlıksızlık ve fazla yeme içme” olmak üzere fazla kilolu olmaya ilişkin temalandırılabilceği görülmüştür. Çalışanların obezite ile kodlanmış üç farklı tanımı olduğu görülmektedir. Frekansı yüksek olan tanımlamalar incelendiğinde hantallık en yüksek tanımlamalar arasında olduğu görülmektedir. Sağlıksızlık ve fazla yeme içme hantallıktan sonra gelen sıralamalardır. İşçilerin obeziteye ilişkin kendi ifadelerinden birkaçı aşağıdaki gibidir;

“...gerçekten kiloları olan adam ayakta kaldı mı daha da çok rahatsızlanabilir sağlığından dolayı (M1). ...bünyesel kaynaklanan nedenler var yediğimiz

içtiğimizden kaynaklanan sebepler var. Ayriyeten de rahatsızlıktan dolayı kaynaklanan sebeplerden kilolu olabiliyoruz (M2). ...fazla kilolu olmak insanın kendi iskeletini ağırlaştırması demek rahat bir hareket edememiş demek ve hastalıklara yol açabileceği bir durum demek. Mesela bir tabak yerine iki tabak yiyebiliyoruz (M4) ...bir türlü kendi boğazımı tutamıyorum için doğrusu (M6). ...ağır hantal hareketsizlik, kendisini kısıtlayan (M7). ...her şeyden mahrum kalmak (M8). ...vücudun tamamen organları ile rahatsız olması demek (M9). ...yürürken işte alışverişte her zaman terletir (M10). ...fazla kiloda dolayı bende bel fitiği var, ayakkabı bağlarken eğilirken kalkarken zorlanıyorum, hareketleri kısıtladığı zaman standardına darbe vuruyor (M12). ...merdivenleri bile çıkarken zorlanıyorum (M15).”

“Siz kendinizi fazla kilolu olarak hissediyor musunuz?” sorusuna yönelik fazla kiloluların kendilerine bakış açısı Tablo 30’de gösterilmiştir.

Tablo 30: Fazla Kiloluların Kendilerine Bakış Açısı

Fazla kiloluların kendilerine bakış açısı		f
Kendimi kilolu hissediyorum	M2, M3, M4, M5, M6, M7, M8, M9, M10, M11, M12, M13, M14, M15	11
Kendimi kilolu hissetmiyorum	M1	1

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Görüşmelerden elde edilen veriler analiz edildiğinde çalışanların büyük bir kısmı kendilerinin kilolu olduğunun farkındalar ancak büyük bir kısmı toplumda gerçekten olumlu anlamda kabul gördüğü için bu durumdan rahatsız değiller. Çalışanların BKİ verilerinin büyük bir kısmı obez ve morbid obez olması iş bulma noktasında bu kişilerin rahatlıkla iş bulabileceğini de göstermiştir. Çalışanların kendilerini kilolu hissedip hissetmemeleri şeklinde odak noktasından hareketle kendilerine bakış açısı biçiminde temalandırılmıştır. Çalışanların kendi ifadelerinden birkaçı aşağıdaki gibidir;

“...şimdi hep böyle idim ben. Bu durum bana normal geliyor, herkes böyle iyisin diyor, zayıflama diyor. Dalga geçende yok ama normal geliyor bu şekil beğendiği böyle tanıdığı için. Ama isterdim 20-25 kg vermek (M1). ...ben kendisi ile barışık insanım fazla kiloluyum diyene moralim bozulur aslında. Çocukluğumda 6 kilo doğmuşum. Aynada baktığım zaman hissediyorum (M5). ...o aralar kesmem gereken her şeyi kesiyorum, kendimi durdurmaya çalışıyorum (M9).”

“Size kilolu olduğunuzu söyleyenler varsa kimler?” sorusuna yönelik fazla kiloya ilişkin toplumsal imaların yönü Tablo 31’de gösterilmiştir.

Tablo 31: Fazla Kiloya İlişkin Toplumsal İmaların Yönü

Fazla kiloya ilişkin toplumsal imaların yönü		f
Aile	M2, M4, M5, M7, M8, M10, M12, M14, M15	9
Sosyal çevre	M2, M4, M5, M9, M10, M11, M13	7
Hiç kimse	M1, M3, M6	3
İş Arkadaşları	M2, M4	2

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Görüşmelerimizde çalışanların kendilerini kilolu olarak ifade etmelerinden hareket ile fazla kiloya yönelik söylemlerin en çok kimler tarafından geldiğini sorduğumuzda büyük bir kısmı bunun direk aile içinden geldiğini söylemektedirler ancak gözlemlerimiz üzerine bunları ifade ederken ki halleri gayet mutlu ve neşeli idi. Çalışanların içinde bulunan kültürde aile içinde ve sosyal çevresinde fazla kilolarından ötürü sosyal bir dışlanmışlığında çok fazla yaşanmadığını gözlemledik. Fazla kiloya ilişkin toplumsal imaların yönü biçiminde temalaştırmaya çalıştığımız çalışanlara yönelik bazı ifadeler aşağıdaki gibidir;

“...iş arkadaşlarımız oluyor, evimizdeki annem babam, çevremizde işimiz de oluyor (M2). ...Biz bile yani kilolu arkadaşlara esprili bir şekilde kilosundan dolayı şey yapabiliyoruz yani espriler yapabiliyoruz (M3). ...Annem, arkadaşlar uzun zaman görmedikleri çok kilo almışsın diye şaşırınlar tabii ki var ama genelde bizzat görüştüklerim artık alıştıkları için fazla değil (M4). ...esnaf abiler yazıhanedeki arkadaşlar tatlı bir dille söylüyorlar (M9). ...ortamlarda iştahım yüzünden sürekli şakalar yapıldığını falan gördüm (M10). ...eşim artık çok kilo aldın farkında mısın diyor (M14).”

Tema 2: Obezitenin Etkileri

Kodlar:

- Fazla kilonun sosyal yaşamdaki etkileri
- Fazla kiloya dayalı ayrımcılık
- Fazla kilolu olmanın verimliliğe etkisi

İlgili mülakat soruları:

- Fazla kilolunun günlük yaşamda ne gibi etkileri olduğunu düşünüyorsunuz?

- Kilolu olmaktan ötürü yaşadığınız herhangi bir farklı muameleyi anlatır mısınız?
- İşyerinde (bu işe giriş süreci de dahil olmak üzere) fazla kilodan dolayı herhangi birinin herhangi bir ayrımcılığa uğradığına tanık olduğunuz durumları anlatabilir misiniz?
- Kendi kilonuzdan ötürü işyerinde ne gibi farklı muamelelere maruz kaldınız?
- Bir kişinin kilosunun işini yapma yeteneğini ne gibi şekillerde etkilediğini düşünüyorsunuz?

Destekleyici araştırma soruları:

- İşe alımda/terfi/işten çıkarma gibi durumlarda işçiler/çalışanlar obezite ayrımcılığına uğruyorlar mı?
- Çalışanların beden kitle indeksi verimliliği etkiliyor mu?

Obezitenin etkileri temasını oluşturan kodlara ait tablolar ve yorumları aşağıda sunulmaktadır.

“Fazla kilolunun günlük yaşamda ne gibi etkileri olduğunu düşünüyorsunuz?” sorusuna yönelik fazla kilolunu sosyal yaşamdaki etkileri Tablo 32’de gösterilmiştir.

Tablo 32: Fazla Kilonun Sosyal Yaşamdaki Etkileri

Fazla kilolunu sosyal yaşamdaki etkileri	f	
Hareketlerde Zorlanma	M2, M3, M4, M5, M7, M8, M9, M10, M12, M13,	10
Nefes Darlığı	M1, M5, M6, M7, M9	5
Uyku Problemleri	M5, M6	2
Kıyafet Problemleri	M11, M15	2
Yer Kaplama Problemleri	M11, M14	2
Yer Kaplama Problemleri	M1	1

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Görüşmelerden elde edilen veriler analiz edildiğinde çalışanların obeziteye bağlı olarak hareketlerde zorlanma, nefes darlığı, uyku problemleri, kıyafet problemleri, yer kaplama problemleri ve sosyal beğeni sorunları ile karşı karşıya kaldıkları görülmüş ve bu tanımlamalar obezitenin sosyal yaşam etkileri olarak temalandırılmıştır. Hareketlerde zorlanma en büyük sorun olarak karşımıza çıkmış ve devamında nefes darlığı ikinci en yüksek frekans olarak görülmüştür. Mülakatlar esnasında bu sorunlarına bizzat şahit olunmuştur. Uyku, kıyafet, yer kaplama ve sosyal beğeni problemlerine ait frekanslar

daha düşük seviyede olduğu gözlemlenmiştir. Çalışanların obezitenin sosyal yaşamdaki etkilerine ilişkin kendi ifadelerinden birkaçı aşağıdaki gibidir;

“...yani ister istemez hareketini kısıtlıyor yaşamını engelliyor. İşte hani bir yürüyüşü bilmem ne ya da koşuydu bunun gibi nedenler sağlık olarak sağlığını etkiliyor bu tarz şeyler (M2). ...terler bir ondan sonracağıma bir eğilip kalkamaz ki ondan sonra hızlı hareket edemedik yani daha çok örnekleri var benim açımdan (M4). ...gece uyurken horlamalarım çoğaldı (M5). ...en sıkıntılı durum uyku durumu yani artık horlamaydı işte uyku apnesi diye bunları doktora ben gittim birkaç yere tamamen kilonuzla alakalı dedi (M6). ...kendime örnek vereyim biraz göbeğim var çorabımı bile zor giyiyorum yani nefes nefese kalıyorum (M7). ...bazı kıyafetler almaya konusuna geldiğinde kendime göre bedende olmuyor yakışmıyor (M8). ...Fıtık var doktorlar kilo vermesini istiyor (M13). ...fazla kilolu olmak rahat hareket edememek, istediğini giyememek, istediğiniz yiyememek, ondan sonra da her şeyi yemek (M11). ...dışarı çıkmak istememek (M14). ...kıyafet bulamıyorsunuz gittiğiniz mağazadaki insanlar size böyle bakıyor o da bir baskı yapıyor (M15).”

“Kilolu olmaktan ötürü yaşadığınız herhangi bir farklı muameleyi anlatır mısınız?”, “İşyerinde (bu işe giriş süreci de dahil olmak üzere) fazla kilodan dolayı herhangi birinin herhangi bir ayrımcılığa uğradığına tanık olduğunuz durumları anlatabilir misiniz?” ve “Kendi kilonuzdan ötürü işyerinde ne gibi farklı muamelelere maruz kaldınız?” sorularına yönelik fazla kiloya dayalı ayrımcılık Tablo 33’de gösterilmiştir.

Tablo 30: Fazla Kiloya Dayalı Ayrımcılık

Fazla kiloya dayalı ayrımcılık		f
Ayrımcılık Yaşamadım	M2, M3, M4, M5, M6, M7, M8, M9, M11, M12, M14, M15	12
Ayrımcılığa Tanık Oldum	M3, M6, M8, M11	4
Ayrımcılık Yaşadım	M1, M10, M13	3

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Yapılan görüşmelerde görüşmecilerin aile ve sosyal çevreden fazla kilolarına yönelik söylemlerin samimiyeti ile kendilerine iş yerlerinde veya sosyal çevrelerinde ayrımcılığa dayalı bir dışlanma, ötelenme gibi bir durum veya sorun yaşayıp yaşamadıkları sorulmuştur. Yapılan araştırmanın verilerinde kişilerin toplumsal yaşam içinde fazla kilolarında ötürü ayrımcılık yaşamadıkları sosyal yaşam içerisinde gayet kabul gördükleri, birçoğunun da kiloları ile barışık olduğu ve çevrelerince bu durum sorun

oluşturmadığı araştırma verilerinde gözlemlenmiştir. Toplum içerisinde şakalara maruz kaldıklarını ifade etmekle beraber bunu kendileri için onur kırıcı olarak da görmemektedirler. Fazla kiloya dayalı ayrımcılık biçiminde temalaştırmaya çalıştığımız çalışanlara yönelik bazı ifadeler aşağıdaki gibidir;

“...sosyal yaşamda kız arkadaşımın ret cevabı almıştım ama işyerinde yaşamadım (M1). ...şimdi ben önceden güvenlik görevliliği yapıyordum yani birkaç şeye şahit oldum mesela kilolusun diye bazı arkadaşları giriş kapısında durdurmak istemiyorlar göze hoş görünmediği için ya da işe almak istemiyorlar Gözden uzak yerlerde çalıştırmak istiyorlar yani göze görünmezlik. İster istemez göze batmayın göze batarsınız hantallıktan dolayı (M3). ...Tabii kilolu arkadaşlarımda var herhangi bir ayrımcılık Ne bileyim hani herhangi bir hakaret bir şey bu fabrikada görmedim daha önceki çalıştığım yerde de görmedim (M5)...benim kızım da aynı benden biraz kilolu şu anda okula gitmek istemiyor arkadaşları tarafından işte ne söylediğini anlatmıyor Tabii ki de okula gitmeyi reddediyor kilo da olduğu için biraz da böyle düşündüğünden (M6...şöyle oldu yani çalıştığım zaman içerisinde sadece bize mesela üstlerimizden genel olarak sadece ben değilim kilo alma kiloları fazlaştı herkes biraz kilosunu da dikkat etsin ne dediğini biliyorum (M8)... çok kilolu insanlar vardı hiçbir problem olmadan çalıştılar (M7)...Ablalarımda kilolu böyle bir ayrımcılık görmedik (M9)...arkadaşlarım böyle bir alay konusu işte ne bileyim ortamlarda iştahlarını ya da sürekli şakalar yapıldığını falan gördüm bu şekilde gördüm (M10)...bir iş görüşmesi değildi böyle acaba iş bulabilir miyim tanıdık birinin sadece şöyle bir baktığını görsel olarak uymadığıma Hani bir bakışıyla bunu hissettirdiğini söyleyebilirim (Arkadaşına tanık olmuş) (M11)...iş yerlerinde genelde görsel açıdan bir sorun oluyor bence....diyelim ki çay getirecekken şu lafı söyleyebilir sana sadece: Sen zaten çok içersin sen zaten yersin, ne yazık ki bunları yaşıyoruz(M13).”

“Bir kişinin kilosunun işini yapma yeteneğini ne gibi şekillerde etkilediğini düşünüyorsunuz?” sorusuna yönelik fazla kilolu olmanın verimliliğe etkisi Tablo 34’de gösterilmiştir.

Tablo 31: Fazla Kilolu Olmanın Verimliliğe Etkisi

Fazla kilolu olmanın verimliliğe etkisi		f
Verimlilik kaybı yaşıyorum	M1, M3, M6, M7, M8, M10, M12, M13, M14, M15	10
Belirli iş grupları için	M3, M4, M5, M11	4
Verimliliğe Etkisi yok	M2, M5, M9	3

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Görüşmelerden elde edilen veriler analiz edildiğinde çalışanların kilolarından ötürü üretkenlik kayıpları yaşadıkları, iş kazası ve ekstra izin günü kullanımları biçimlerinde ifade edilecek verimlilik kayıplarına daha meyilli oldukları ifadelerinden ve gözlemlerden anlaşılmıştır. Çalışanlar masa başı tabir edilen hareketsiz işlerde fazla kilonun verimliliğe etkisi olmayacağını düşünmektedir. Belirli iş grupları olarak odaklandırılan görüşmeciler genelde buna katılmaktadır. Fazla kilonun verimliliğine etkisi biçiminde temalaştırmaya çalıştığımız çalışanlara yönelik bazı ifadeler aşağıdaki gibidir;

“...erken yorulma mesela bir işi 10 kere yapacağım ama 6-7 kere yaparım. Verimlilik gibi böyle yorulduğum zaman streslenirim mesela (M1). ...sizin iş yükünüzü başka bir insanların aldığını da gözlemleyebiliyorsunuz ve bu kilonuzdan dolayı (M2). ...şu an yaptığım işi etkilemiyor kendime bakarak yani dışarıdaki insanlar da bunun farkında çünkü ben dediğim gibi kiloma alışığım ve hareketliyim (M5). ...pozisyonuna göre değişir işverenin kilolu kişilere vermiş olduğu örneğimizin burada İçerdeki aklıma gelen arkadaşları çalışabilecek işlere veriyorlar. Kilolu kişileri başka işlere veriyorlar (M3). ...çok aşırı hareket edemiyorum demiyorum herkese demiyorum (M5). ...78 kilolarla 98 kilolar arasında çok fark olmuş onu da yani merdiven yürümek olsun bir yere gidip gelirken çalışırken bayağı bir yorucu oluyor (M6). ...yani kiloluysan dahası hasta olabilir yani kilosundan dolayı daha çok izin almak zorunda da kalabilir (M7). ...önce yaptığı işe bağlı, hareketini kısıtlamayacak bir ortamda şekilde ise ben çok önemli olduğunu düşünmüyorum (M11). ...makinenin başında çalışırken ani bir refleks göstermesi kilosundan dolayı hareketleri kısıtlandığı için verim alınmaz (M12). ...performans olarak düşürüyor, ikincisi sağlık açısından hastalıklara açık oluyor, izin kullanmak izin rapor bunları tabi ki etkiliyor(M13). ...kilolu insan seri çalışamaz rahat çalışamaz hızlı hareket edemez (M14).”

Tema 3: Obezite ile Mücadele

Kodlar:

- Kilo yönetiminde tercih edilen teşvikler
- Obezite ile mücadelede en etkili aktörler

İlgili Mülakat Soruları:

- Sizce işverenler, kilolu bireyler için daha kapsayıcı ve kabul gören bir çalışma ortamını nasıl yaratabilir?
- İşverenin bu konuda oluşturabileceği çalışma ortamı için ona destek olabilecek ya da engel çıkarabilecek kişi veya kurumlar kimler olabilir?

Destekleyici Araştırma Soruları:

- İşyerinde obeziteyi önlemeye yönelik hangi tür teşvikler ve uygulamalar başarı sağlayabilir?
- Obeziteyi önlemeye yönelik ve çalışanların iş verimliliğini arttıracak bir işyeri uygulaması mevcut mu?
- İşyerinde obezite ile mücadelede hangi aktörler etkilidir?

Obezite ile mücadele temasını oluşturan kodlara ait tablolar ve yorumları aşağıda sunulmaktadır.

“Sizce işverenler, kilolu bireyler için daha kapsayıcı ve kabul gören bir çalışma ortamını nasıl yaratabilir?” sorusuna yönelik kilo yönetiminde tercih edilen teşvikler Tablo 35’de gösterilmiştir.

Tablo 32: Kilo Yönetiminde Tercih Edilen Teşvikler

Kilo Yönetiminde Tercih edilen Teşvikler		f
Spor salonu desteği	M4, M5, M6, M12, M14, M15	6
Eğitim ve seminerler	M3, M8, M9, M11, M13	5
Maddi teşvik	M7	1
İzin günü	M10	1

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Yapılan görüşmelerde çalışanların işverenin iş yerinde uygulayabileceği eğitim ve seminerlere katılma yönünde istekli oldukları hatta işverenin bunu zorunlu tutması halinde belirlenen kilo kaybetme programlarının daha etkili olabileceği gözlemlenmiştir.

Spor salonu desteği çalışanlar tarafından en çok tercih edilen teşvik olduğu gözlemlenmiştir. Çalışanlar bu konuda bir teşvik olarak maddi veya izin günü biçiminde bir teşvik uygulamasının olabileceğini hiç dşunmedikleri gözlemlenmiştir. Ancak işyerinde bir politika biçiminde ortaya çıkarılabilecek kurallara uyulabileceği ve durumun başarılı olabileceği araştırma verilerinden analiz edilmiştir. Kilo yönetiminde tercih edilen teşvikler olarak temalaştırmaya çalıştığımız çalışanlara yönelik bazı ifadeler aşağıdaki gibidir;

“...İSG kurumlarının bu konu da yardımcı olabileceğini dşunuyorum (M3).
...parasal bir teşvik daha etkili olur (M7). ...bir programın içerisinde olursak daha iyi olacağını dşunuyorum (M8). ...tatil olabilir mesela, ekstra bir hafta yıllık izin hakkı olabilir (M10). ...işyeri doktorunun bizleri düzenli takip etmesi (M13) ...daha önce çalıştığım işyerinde havuz vardı benim için güzel spor oluyordu (M15).”

“İşverenin bu konuda oluşturabileceği çalışma ortamı için ona destek olabilecek ya da engel çıkarabilecek kişi veya kurumlar kimler olabilir?” sorusuna yönelik obezite ile mücadelede en etkili aktörler Tablo 36’da gösterilmiştir.

Tablo 33: Obezite ile Mücadelede En Etkili Aktörler

Obezite ile mücadelede en etkili aktörler	f	
Devlet	M1, M2, M3, M7, M9, M11, M14	7
İşveren	M5, M7, M8, M13	4
Sendika	M2, M3, M10	3
Okullar	M6, M12, M15	3
Kişinin kendisi	M4, M7,	2

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Görüşmelerden elde edilen veriler analiz edildiğinde obezite mücadele en etkili aktör olarak devlet görünmektedir. Sendikaların obezite ile mücadele de etkili bir aktör olarak işverenler üzerinde baskı oluşturarak işverenlerin obezite ile mücadele de etkin rol almasını sağlayabileceği dşunlmektedir. İşverenin obezite ile ilgili uygulayabileceği politikalarda kendisine kimsenin sıkıntı ıkartamayacağı dşunlmektedir. Ayrıca işverenin işyerinde diyetisyen ve yemek politikası ile bunu düzenleyebileceği dşunlmektedir. Okullarda obeziteye yönelik eğitimlerin farkındalığı artırıp bu konu üzerinde yapılacak çalışmaların fayda sağlayabileceği dşunlmektedir. Obezite ile mücadelede en etkili aktörler olarak temalaştırmaya çalıştığımız çalışanlara yönelik bazı ifadeler aşağıdaki gibidir;

“...devletin yasa tarzı bir şey ile destek sağlayabilir (M1). ...devlet yapsa da işverenimiz de yapsa da hani bu insanlarda ve kişilerde bitiyor (M4). ...sağlıksız gıdaların sebep olduğu bir durum bu, okullarda aslında incelenmesi gereken bir konu (M6). ...genel konu insanın kendisine dikkat etmemiz yani yediğini eşliğine (M7). ...yemek politikasından doğru oluşturabilir, sağlık çalışanı işte kilolu kişileri belirleyip bunlara şu şekilde beslenirsiniz daha iyi olur diyebilir. Bir diyetisyen olabilir mesela (M8). ...normal koşullarda bunu yapmak istesek kimse engellemez aslında (M9). ...sigara bırakanlar gibi politikalar geliştirilebilir (M10). ...psikolojik destek... ...eğitimler olabilir (M11). ...şirketlerde insan kaynakları olabilir (M13). ...her konunun temelinde eğitim yatıyor (M15).”

3.4. Bulguların Değerlendirilmesi

Güncel bir olayın kendi gerçek yaşam çerçevesi içinde çalışılan konuyu bütüncül bir biçimde yorumlayan yöntem örneği olarak kullanılmaktadır. Örnek olay yöntemi örgütlerdeki sosyal süreçlerin anlaşılmasında diğer yöntemlere göre daha başarılıdır. Bir konunun veya olay bütüncül şekilde derinlemesine araştırılmasını sağlar. Bu araştırmada da örnek olay yöntemi seçilmiştir. Örnek olay tasarımlarından bütüncül tek durum deseni seçilmiştir. Örnek olayda olasılığa dayalı olmayan kasti örneklem seçilmiştir. Kasti örnekleme amaca en uygun örneklem araştırmacı tarafından belirlenir. Bu doğrultuda obezitenin işçi verimliliğini en çok etkilediği ağır emek gücünün en çok kullanıldığı sektör olan metal sektörü bu nedenle tercih edilmiştir.

Yapılan görüşmeler sonucunda olumlu yanıt alınan Parsan Sanayi A.Ş. örnek olayın analiz birimi olarak seçilmiştir. Birincil veri toplama yöntemlerinde anket ve mülakat yöntemi kullanılmıştır. Fabrikadan alınan faaliyet raporu ve görüşmeler esnasında elde edilen bilgiler araştırmanın ikincil verisini oluşturmaktadır. Veri çeşitliliği araştırmanın güvenilirliği test etme konusunda da yardımcı olacak bir unsurdur. Çeşitleme tekniği ile olarak bilinen bu yöntemde birden fazla verinin toplanması araştırmanın geçerliliği ve güvenilirliğini sağlamak açısından önemlidir.

İşçilerin çalıştıkları iş türleri oransal olarak ayakta, ağır işler, kol emeği ve hareketsiz işler olarak sıralanmaktadır. İşçilerin çalıştıkları iş türlerine göre beden kitle indeksi dağılımına bakıldığında ayakta çalışanların %49'u fazla kilolu, %22'si obezdir. Kol emeği ile çalışanların %54'ü fazla kilolu, %22'si obezdir. Ağır işlerde çalışanların %53'ü fazla kilolu, %19'u obezdir. Dolayısıyla beden gücü gerektiren işlerde fazla kilolu

oranlarının yüksek olduğu görülmektedir. Nitel veriler için katılımcılar seçilirken bu oranlar dikkate alınmış ve başta ağır işler olmak üzere ayakta ve hareketsiz işlerde çalışanlar tercih edilmiştir. Yine nicel verilere uygun olarak 2 fazla kilolu, 10 obez ve 3 morbid obez katılımcı olarak seçilmiştir.

Araştırmada cevap aranan sorulardan birincisi çalışanların obeziteye bakış açılarının ne olduğunu belirlemektir. Bu araştırma sorusuna cevap bulmak için nicel yöntemde “Obezite bir güzellik problemidir.” ve “Obezite bir sağlık problemidir.” soruları nitel yöntemde ise “Sizce fazla kilolu olmak ne demektir?” sorusu sorulmuştur.

Nicel veri sonuçlarına göre işçilerin obezite algısına bakıldığında obezitenin güzellikten ziyade bir sağlık problemi olduğunu düşünmektedirler. Nitel verilerden elde edilen genel sonuçlar da bunu doğrulamıştır. İşçilerin büyük bir kısmı fazla kiloyu hantallık ve sağlıksızlık olarak ifadelendirmişlerdir. Bu bağlamda obezitenin bir sağlık problemi olduğuna dair bilincin çalışanlar arasında var olduğu gözlemlenmiştir.

Araştırmada cevap aranan sorulardan ikincisi işe alımda/terfi/işten çıkarma gibi durumlarda işçilerin/çalışanların obezite ayrımcılığına uğrayıp uğramadıklarını belirlemektir. Bu araştırma sorusuna cevap bulmak için nicel yöntemde “Sizce iş hayatında hangi süreçte kilolu olup olmama en fazla önemlidir?”, “İşe alınırken sizce hangi özelliklere dikkat edilir?”, “İş yerinde kilonuza dayalı olarak ayrımcılığa uğradığınızı veya farklı muamele gördüğünüzü düşünüyor musunuz?”, “Çevrenizde kilosu nedeniyle ayrımcılığa veya farklı muameleye uğrayan bir tanıdığınız var mı?” ve “İşe girerken çalışanın kilosu önemli bir faktördür.” soruları ile nitel yöntemde ise “Kilolu olmaktan ötürü yaşadığınız herhangi bir farklı muameleyi anlatır mısınız?” , “İşyerinde (bu işe giriş süreci de dahil olmak üzere) fazla kilodan dolayı herhangi birinin herhangi bir ayrımcılığa uğradığına tanık olduğunuz durumları anlatabilir misiniz?” ve “Kendi kilonuzdan ötürü işyerinde ne gibi farklı muamelelere maruz kaldınız?” soruları sorulmuştur.

Nicel verilerden elde edilen işe alınırken işçilere göre en çok dikkat edilen oransal olarak ön plana çıkan üç özellik eğitim, sicil kaydı, deneyimdir. Kilo faktörü bu sıralamada sondan dördüncü sırada yer almaktadır. İşçiler için kilo durumunun işe alım/terfi/işten çıkarma/ücret artışı gibi iş süreçlerinde %72 gibi büyük bir çoğunluğu hiçbir etkisi olmadığını, %20’si işe almada etkili olduğunu belirtmiştir. Nitel veriler bu sonuçları

doğrulmuş ve işçilerin işe alınırken fazla kilolu olmanın büyük bir problem olarak görülmediği ancak yine nicel verilere uygun olarak özellikle işe giriş aşamasında fiziksel yeterliliğin önemli olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

İşçilerin %38'i kilonun işe girerken önemli bir faktör olduğunu düşünürken, %35'ü kilonu işe girmede önemli bir faktör olmadığını nicel verilerden elde edilen sonuçlardır. Nitel verilerde de katılımcılar kilonun işe girmede önemli olmadığını işlerin fiziksel yeterliliğe göre seçtiklerini ancak özellikle fiziksel görünüm gerektiren birtakım işlerde bu durumun önemli olabileceğini ifade etmişlerdir. Bu bağlamda fiziksel görünüm ve yeterlilik gerektiren işler dışında kilonun işe alımda önemli bir faktör olarak dikkate alınmadığı söylenebilir.

Literatür kısmında da tartışıldığı üzere obez bireylerin normal kilolu bireylere göre ayrımcılığa uğradığı görülmektedir (Roehling vd. 2007; Kirstein,2002; Levine ve Schweitzer, 2015; Shulte vd, 2007; Bal vd., 2002; Flin ve Snock, 2014; Rooth, 2009; Puhl ve Brownel, 2006; Carr ve Friedman,2007). Bu araştırmanın nicel veri sonuçlarına göre işçilerin işe alım/terfi/işten çıkarma/ücret artışı gibi iş süreçlerinde kiloya dayalı ayrımcılığa uğramadığı görülmektedir. Aynı biçimde nitel verilerden elde edilen sonuçlarda da çalışanların fazla kilolarından ötürü çalışma yaşamlarında işyerlerinde herhangi bir ayrımcılık yaşanmadığı tespit edilmiştir. Yine işyeri yöneticisi ile yapılan mülakata göre de işçilerin kilolarına dayalı bir ayrımcılığa maruz bırakılmadıkları görülmektedir. Bu sonuçlar Türkiye'de özellikle Amerika ve diğer ülkelerde görüldüğü gibi bir obezite ayrımcılığının işyerinde yaşanmadığını göstermektedir. Bunun önemli nedenlerinden birisi ise içinde bulunulan toplumun kültürel etkilerine dayanmaktadır. Genel bağlamda Türk toplumu dini inanç değerleri doğrultusunda yüksek hoşgörüyü sahip olması bunun en büyük nedenlerinden olduğunu düşündürmektedir. Ayrıca kişiler sosyal yaşam içinde gayet olumlu kabul gördükleri katılımcıların anlatımlarından anlaşılmıştır.

Araştırmada cevap aranan soruların üçüncüsü işyerinde çalışanlara sağlıklı yiyecek ve egzersiz alanı sunumunun olup olmadığıdır. Bu araştırma sorusuna cevap bulmak için nicel yöntemde “Yemek kalorisi hakkında bilgi veriliyor mu?”, “Egzersiz alanından (spor salonu vs.) yararlanıyor musunuz?” ve “İşyerinde otomatik satış makinesi var mıdır?” soruları sorulmuştur.

Yemek kalorisi hakkında bilgi verilmediği ve işçilerin büyük bir çoğunluğunun işyerinde egzersiz alanlarından yararlanmadığı hem nicel hem de nitel veriler ile desteklenmektedir. İşyerinde sunulan yemeklerin kalori miktarları yoğun enerji kaybı yaşanan döküm bölümünde faaliyet gösteren işçilere göre ayarlandığı araştırmalarda tespit edilmiştir. Nicel verilerden elde edilen bilgilere göre işyerinde otomatik satış makinesinden satın almayı tercih ettiği ürünler çoğunlukla sırasıyla abur cubur ve şekerli içeceklerdir. Nitel veriler bu görüşü desteklemiştir. Sebep olarak ise düzensiz yeme içme alışkanlıkları olduğu gözlemlenmiştir.

Araştırmada cevap aranan sorunun dördüncüsü çalışanların beden kitle indeksi verimliliği nasıl etkilediğinin tespitine yöneliktir. Bu araştırma sorusuna cevap bulmak için nicel yöntemde “Çalışanların kilosu iş yapmasını engeller.”, “İşyerinde sağlıklı yaşama yatırım yapılması (spor salonu, sağlıklı yiyecek sunumu) işyerinde daha fazla vakit geçirmeme sebep olur.”, “İşyerinde sağlıklı yaşama yatırım yapılması (spor salonu, sağlıklı yiyecek sunumu) çalışma isteğini artırır.” soruları nitel yöntemde ise “Fazla kilonun günlük yaşamda ne gibi etkileri olduğunu düşünüyorsunuz?” ve “Bir kişinin kilosunun işini yapma yeteneğini ne gibi şekillerde etkilediğini düşünüyorsunuz?” soruları sorulmuştur.

Nicel verilerden elde edilen sonuçlara göre işçilerin %65’i kilonun iş yapmayı engellediğini düşünmektedir. Görüşmelerden elde edilen nitel veriler analiz edildiğinde çalışanların kilolarından ötürü üretkenlik kayıpları yaşadıkları, iş kazası ve ekstra izin günü kullanımları biçimlerinde ifade edilecek verimlilik kayıplarına daha meyilli oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçlara göre obezitenin azaltılmasına yönelik politikalar verimlilik artışı sağlayacak ve sağlık problemlerine dayalı ekstra izin kullanımlarını azaltarak üretimde artış sağlayabilecektir. Ayrıca iş kazalarının ortaya çıkaracağı maddi ve manevi problemlerin engellenmesine de katkı sağlayabilecektir.

Nicel verilerden elde edilen sonuçlara göre işyerinde sağlıklı yaşama yapılan yatırımın işçilerin %67’sinin çalışma isteğini arttırmakta olduğu görülmektedir. Nitel veriler incelendiğinde de benzer sonuçla karşılaşılmıştır. İşçilerin işyerinde özellikle sağlıklı yemek sunumunun motivelerini artırdığı gözlenmiştir. Bu neticeye göre işyerinde sağlıklı yaşama yapılacak yatırımların işçilerin işyerlerine karşı aidiyet duygularını artırdığı söylenebilir.

Araştırmada cevap aranan sorularının beşincisi obeziteyi önlemeye yönelik ve çalışanların iş verimliliğini artıracak bir işyeri uygulamasının mevcut olup olmadığıdır. Bu araştırma sorusuna cevap bulmak için nicel yöntemde “İşyerinde kilonuz düzenli takip ediliyor mu?”, “Çalışanların ideal kilosunu korumak için işletmenizde uygulanan bir politika veya finansal destek var mı?” soruları sorulmuştur.

Nicel analizler ile araştırma sorularına verilen cevaplara bakıldığında işçilerin işyerlerinde kilolarının düzenli bir şekilde takip edilmediği görülmektedir. Nitel araştırma sonuçları ve yönetici ile yapılan görüşmelerden elde edilen bilgilerde bu sonucu doğrulamaktadır. İşçiler bu noktada işyeri hekimi tarafından kilo takip noktasında yapılacak bir uygulamanın faydalı olacağı görüşündedirler.

Nicel verilerden elde edilen sonuçlara göre işçilerin yaklaşık %50’si kendilerinin boy ve kilo değerlerinin takip edilmesi gerektiğini düşünmektedir. Benzer sonuç nitel verilerde de elde edilmiştir. Yönetici ile yapılan mülakatta da işyerinde baskül ve tartının olduğu herkesin kullanımına açık olduğu ifade edilmiştir.

Araştırmada cevap aranan soruların altıncısı işyerinde obeziteyi önlemeye yönelik hangi tür teşvikler ve uygulamaların başarı sağlayabileceğinin tespit edilmesidir. Bu araştırma sorusuna cevap bulmak için nicel yöntemde “kilo yönetiminizi sağlamak üzere hangi tür faaliyet için (finansal destek) teşvik verilmesini isterdiniz?”, “Çalışanların iş yerinde ücretsiz egzersiz yapabileceği bir ortam sağlanmalıdır.”, “İşyeri çalışanların sağlıklı beslenmesine önem vermelidir.”, “İşyerinde sağlıklı yaşam için sunulan imkânları kullanırım.”, “İşyerinde sağlıklı yaşam için verilecek eğitim ve seminerlere katılırım.”, “İşyerinde çalışanların boy ve kilosu düzenli bir şekilde takip edilmelidir.”, “İşyerinde geçirilen süre içerisinde tüketilen yiyecek ve içecekler takip edilmelidir.” ve “Parasal teşvik kilo kontrollü konusunda çalışma isteğimi artırır.” soruları nitel yöntemde ise “Sizce işverenler, kilolu bireyler için daha kapsayıcı ve kabul gören bir çalışma ortamını nasıl yaratabilir?” sorusu sorulmuştur.

İşçilerin büyük bir çoğunluğu işletmede kilo yönetimini teşvik edecek bir finansal destek olmadığını belirtmiştir. Bununla birlikte çalışanların kilo yönetimini teşvik edecek etkili üç uygulama ücretsiz spor salonu üyeliği, tatil ve hobiyeye dayalı aktiviteler olduğu nicel verilerden elde edilen sonuçlardır. Nitel verilerde spor salonu desteği kilo yönetiminde en çok tercih edilen teşvik olarak yine ilk sırayı korumasına rağmen ikinci

olarak işyerinde uygulanacak eğitim ve seminerler en çok tercih edilen teşvik olarak görülmektedir. Bu bağlamda işyerinin kilo yönetimine spor salonu desteğini gerekli eğitim ve seminerler ile desteklemesi halinde başarıya ulaşabileceği düşünülmektedir.

Nicel verilerde işçilerin %77'si kendilerine işyerinde ücretsiz egzersiz yapabileceği bir alan sağlaması görüşündedirler. Nitel verilerde de katılımcılar spor salonu teşviklerine sıcak bakmıştır. İşyerinde spor salonu olmasına rağmen özellikle işçilerin bu alanı kullanımı mesai süresi dışındaki saatlerde gerçekleşmesi alanın faydalı bir biçimde kullanılmasına engel teşkil etmektedir. Bu bağlamda mesai saatleri içerisinde belirlenebilecek zamanlarda işçinin çalışma süresinden sayılabilecek biçimde spor salonunun kullanmaya açılması bu noktada başarı sağlayabilir.

Nicel verilere göre sağlıklı beslenme konusunda, işçilerin %85 gibi büyük bir çoğunluğu işyerinde sağlıklı yemek verilmesini önemsemektedir. Nitel verilerde katılımcılar çalışmış olduklarını kurumun yemeklerini gerçekten beğeniyorlardı. Bizde bu noktada görüşmelerimizde gözlemlediğimiz ve tattığımız yemekleri gerçekten beğenmiştik. İşyerinde sağlıklı yemek sunumunun işyerine aidiyet duygusunu artırdığı katılımcılarla yapılan görüşmelerde gözlemlenmiştir.

Nicel verilerde işçilerin %63'ü işyerinde sağlıklı yaşam için verilecek eğitim ve seminerlere katılacağını belirtmiştir. Nitel verilerde de katılımcılar işyeri hekimliği tarafından uygulanacak eğitimlere ve kilo yönetim programına katılmakta istekli olduklarını ifade etmişlerdir. Bu noktada işyerinde sıkı bir biçimde uygulanabilecek kilo yönetim programlarının obezite ile mücadelede etkin olabileceği düşünülmektedir.

İşçilerin %59'unun ise kilo kontrolü konusunda parasal teşvikin çalışma isteklerini arttıracığını nicel veri sonuçlarından elde edilmiştir. Nitel veri sonuçlarına göre de parasal teşvik veya kaybedilen kilo başına uygulanacak ekstra izin günü tercih edileceği katılımcılar tarafında ifade edilmiştir. Bu noktadan hareketle işyerlerinde kilo kontrolüne yönelik parasal teşvik ve ekstra izin günü uygulamaları uygulanacak programın başarısını artırabileceği söylenebilir.

Araştırmada cevap aranan sorularının yedincisi işyerinde obezite ile mücadelede hangi aktörlerin etkili olabileceğidir. Bu araştırma sorusuna cevap bulmak için nicel yöntemde “Obezite ile mücadelede aşağıda verilen aktörlerden hangisi/hangileri sizce daha etkilidir?”, “Devletin obezite ile mücadele ettiğini düşünüyorum.” ve “İşverenler,

şışmanlığı azaltmada etkili mücadele sağlayabilir.” soruları ve nitel yöntemde “İşverenin bu konuda oluşturabileceği çalışma ortamı için ona destek olabilecek ya da engel çıkarabilecek kişi veya kurumlar kimler olabilir?” sorusu sorulmuştur.

İşçilere göre obezite ile mücadele en etkili üç aktör kişinin kendisi, sağlık kuruluşları ve okullar nicel verilerden elde edilen sonuçlardır. Nitel verilerden elde edilen sonuçlarda devlet, okullar ve kişinin kendisi obezite ile mücadele de en etkili aktörler olarak tespit edilmiştir. Sonuçlar değerlendirildiğinde okul çağlarında verilecek eğitimlerin obeziteyi önlemede etkili olacağı ve devletin obeziteyi önlemeye yönelik işyerlerinde uygulatabileceği politikalar obezite ile mücadelede başarılı olma olasılığını artırabileceği düşünülmektedir.

Nicel verilerde işçilerin yaklaşık yarısı devletin obezite ile mücadele etmediğini düşünmektedir. Buna paralel olarak nitel verilerde de obezite ile mücadele de devletin etkin olarak rol alabileceği görüşü hakimdir. Devletin bu noktada geliştireceği politikalar obezite mücadelede başarı şansını artırabileceğini göstermektedir.

Nicel veri sonuçları incelendiğinde işçilerin %64’ü işverenlerin obezite ile mücadele etkili bir aktör olabileceğini düşünmektedirler. Nitel verilerden elde edilen sonuçlarda bu bağlamda benzerlik göstermiştir. İşverenin işyerinde uygulayacağı kilo yönetim programları ile obezite ile mücadelede etkin bir rol alabileceği gözlemlenmiştir.

Araştırmada cevap aranan soruların sekizincisi demografik faktörlerin çalışanların işyeri uygulamalarına bakış açılarını etkileyip etkilemediğini tespit etmektir.

Demografik faktörlerin obezite algısı ve obezite ile mücadelede işyeri uygulamalarına etkisini belirlemek üzere bazı parametrik testler yapılmıştır. Bu testler sonucunda anlamlı çıkan değişkenlere ilişkin sonuçlara bakıldığında medeni durum değişkeni ile işyerinde sağlıklı yaşam için sunulan imkânları kullanma durumu arasında anlamlı bir ilişki çıkmıştır. Bu imkânları bekârların evlilere göre daha çok kullandığı görülmektedir. Yine bu değişkenle paralel olarak yaş değişkeninde benzer bir sonuç tespit edilmiştir. 25-34 yaş grubu 45-54 üzeri yaş grubuna göre işyerinde sunulan imkânları kullandığı görülmektedir. Yaş grubu değişkeni ile ilgili diğer bir sonuç ise yine 25-34 yaş grubunda bulunan işçilerin 35-44 ve 45-54 yaş grubunda bulunanlara göre kilo kontrolü konusunda parasal teşvikin çalışma isteklerini daha fazla arttıracığı tespit edilmiştir. Yaş grubu değişkeni ile paralel olarak iş tecrübesi 15 yıl ve üzeri olanların iş yerinde sağlıklı yaşam

için sunulan olanakları daha az kullandığı tespit edilmiştir. Yine iş tecrübesi 15 yıl üzeri olan işçilerin işyerinde sağlıklı yaşama dair yapılan yatırımların iş yerinde vakit geçirme isteğini artırmamaktadır. Bu grup üzerinde yapılacak yeni yatırımların etkisi daha azdır.

Eğitim durumu değişkeni ile yapılan analiz sonuçlarına göre eğitim durumunun devletin obezite ile mücadele etmesi düşüncesini etkilediği tespit edilmiştir. Buna göre ilköğretim ve lise mezunları ön lisans mezunlarına göre devletin obezite ile etkili mücadele ettiğini düşünmektedir. Yani eğitim durumu arttıkça devletin obezite ile etkili mücadele ettiğine yönelik algı azalmaktadır.

Araştırmanın analiz sonuçlarına bakıldığında işyerinde yemek verildiği, ancak diyet menü veya fazla kilolu ve obez bireyler için herhangi bir alternatif yemeğin olmadığı görülmektedir. İşyerinde kantin kafeterya bulunmadığı bunun yerine otomatik satış makinelerinin mevcudiyeti belirtilmiştir. Otomatik satış makinelerinin içinde form ürünleri bulunduğu ancak bunun dışında işçilerin sağlıklı sebze, meyve gibi alternatiflere ulaşma imkânının olmadığı görülmektedir. İşçilerin sağlıklı yaşamak adına egzersiz yapabileceği spor tesisinin bulunduğu ifade edilmiştir.

İşyerinde çalışanların sağlık sorunlarına müdahale amacıyla işyeri hekimi ve hemşirelerin bulunduğu belirtilmiştir. Baskül ve tartı bulunmakla birlikte işyerinin çalışanların kilo yönetimi ile ilgili beden kitle indeksi takibi gibi uygulamalarının olmadığı ifade edilmiştir. Çalışanların kilo yönetimini sağlamaktan ziyade sosyalleşme amaçlı sosyal etkinliklerin düzenlendiği bowling, masa tenisi turnuvası gibi bazı spor faaliyetlerinin düzenlendiği belirtilmiştir. Bu etkinlikte kazananlara bisiklet, kayak ve scooter gibi spor aletlerinin hediye edildiği belirtilmiştir. Ancak bunun dışında çalışanların kilo yönetimine fayda sağlayacak (izin günü, kaybedilen kilo başına prim gibi) herhangi bir işyeri uygulamasının mevcut olmadığı ifade edilmiştir.

İşyeri idari işler grup müdürü obezite ile mücadele en etkili aktörün aile olduğunu belirtmiştir. Eğitimin obezite ile mücadelede önemli olduğunu ifade etmiştir. Dolayısıyla okulların obezite ile mücadelede önemini büyük olduğunu ifade etmiştir. Bununla birlikte hükümetinde önemli bir aktör olduğunu vurgulamıştır. Sivil toplum kuruluşlarının ve sağlık kuruluşlarının obezite ile mücadelede diğer önemli aktörler olarak sıralamıştır. Obezite ayrımcılığına ilişkin sorulara cevaben, cevaplayıcı işyerinde kiloya dayalı bir ayrımcılık olmadığı üst düzey yöneticilerin bile kilolu olduğunu ifade

etmiştir. Ancak işe alım sürecinde işletmenin faaliyet gösterdiği sektör (metal) ve sanayi kuruluşu olması sebebiyle çalışanların fiziki açıdan güçlü olmalarını tercih ettiklerini belirtmiştir. Obezite ile mücadelede eğitim ve bilgilendirme politikaların önemli olduğunu toplumun bu konudaki bilincini artması işverenlerinde bilincinin arttıracağını ve işletmelerde buna yönelik düzenlemelerin yaygınlaşacağını ifade etmiştir.

Örnek olay analizinde anket ve mülakat sonuçları ile işletmede araştırma sorularına ilişkin derinlemesine cevap aranmıştır. Firmadan alınan faaliyet raporu, anket sonuçları ve mülakat sonuçları birbirleri ile tutarlıdır. Araştırmanın geçerliliği bu anlamda sağlanmaktadır. İşçilerin ve idari işler müdürünün sorulan ortak bazı sorulara (fabrikada kilolarının düzenli olarak takip edilmemesi, işyerinde uygulanan kilo yönetimi kapsamında finansal destek mevcudiyeti vb.) verdikleri cevaplar birbiri ile örtüşmektedir.

Örnek olaydan çıkarılacak genel sonuçlara bakıldığında işçiler işyerinde egzersiz yapılacak alanların sağlanmasını istemektedirler, ancak bu alanlardan yararlanma oranı da oldukça düşüktür. İşçilere göre obezite ile mücadelede işverenler önemli bir aktör olarak görülmektedir. Diğer aktörlerle birlikte değerlendirildiğinde işverenler daha alt sırada yer almaktadır. İşçilerin fabrikada otomatik satış makinelerini kullandığı ve bunlardan sağlıksız abur cubur gıdaları satın aldıkları görülmektedir. Gün içinde yiyecek ve içeceğe ihtiyaç duydukları işverenin işletmede sağlıklı yiyecek içecek bulundurması gerektiği ifadesine katılım oranının %85 gibi yüksek bir oran olmasından anlaşılmaktadır. İşletmede kilo yönetimi kapsamında olmasa da spor tesislerinin bulunduğu, sosyal amaçlı bazı spor etkinliklerinin düzenlendiği görülmektedir. İşçilerinde kilo yönetiminde en çok tercih ettiği ilk üç teşvik ücretsiz spor salonu üyeliği, tatil ve hobiyeye dayalı aktivitelere teşviiktir. Kaybedilen kilo başına prim, fazla kilolu ve obezler tarafından tercih edilen dördüncü seçenektir.

Fabrikadaki genç grubun var olan tesislerden daha çok yararlandığı görülmektedir. İş tecrübesi yüksek orta yaş grubunun var olan tesisleri kullanma isteği daha azdır. İş tecrübesi ile beden kitle arası ilişkiye bakıldığında tüm gruplar içerisinde fazla kiloluların oranı en yüksek iken, obezlerin oranı iş tecrübesi arttıkça artmaktadır. Genel olarak yönetici ve işçilerde obezite ayrımcılığı olmadığına yönelik bir algı mevcuttur. Ayrımcılığın olduğunu düşünen işçiler ise bunun işe alma sürecinde gerçekleşebileceğini

ifade etmişlerdir. Yönetici ise işe almada fiziki gücün önemli olduğunu vurgulamıştır. Her iki taraf içinde obezite bir sağlık problemidir.

Yapılan örnek olay incelmesi sonucunda, işletmede kilo yönetimi programlarının obezite ile mücadelede etkinliğinin az olduğu söylenebilir. İşletmede obeziteyi azaltmak sağlıklı yaşamı teşvik amacıyla işçilerin kilo yönetimi ile ilgilenecek bir diyetisyen bulundurması işletmedeki fazla kilolu ve obez işçilerin oranının azaltılmasını sağlayabilir.

İşçilerin gün içinde yiyecek ve içecekleri ihtiyacının olduğu görülmektedir. Diyetisyenin ara öğünde sağlıklı alternatif seçenekleri hazırlaması ve işletmeninde ara öğünde işçilere bu seçenekleri sunması kilo yönetiminde etkili olabilir. Boş zamanlarında otomatik satış makinelerinden alınan abur cubur gibi yüksek kalorili ve sağlıksız seçenekler yerine sağlıklı alternatifler gıdaların sunulması bu tür çöp gıdaların tüketimini azaltabilir.

Beslenmenin yanı sıra egzersiz seçeneğinin artırılması diğer önemli bir çözüm tavsiyesi olabilir. İşçilerin egzersiz alanlarını kullanımını teşvik edilmesini istedikleri ama özellikle fazla kilolu ve obezlerin egzersiz alanlarını yeterince kullanmadığı ya da kullanmaya istekli olmadığı görülmüştür. Bu gruba yönelik teşviklerin ve egzersize ayrılacak sürenin artırılması düşünülebilir. Bununla birlikte kilo yönetimi için en çok istenen ikinci seçenek olan tatil teşvikinin verilmesi işçilerin beden kitle indekslerinde düşürücü etki oluşturabilir. Bu teşvikin kaybedilen kilo başına prim uygulamasıyla desteklenmesiyle daha etkili bir kilo yönetimi sağlanabilir. Hem işçilerde hem de idari işler yöneticisinde obezite ayrımcılığının genel olarak olmadığı görüşü hâkimdir. Yine de ayrımcılığın olduğunu düşünenlerin işe alma dışında özellikle işletme içi süreçte özellikle ücret artışı gibi konularda daha şeffaf bir politika izlemesi işçilerin bu alandaki kaygısını azaltacaktır.

SONUÇ

Ayrımcılık, bir toplumda belirli bir gruba ya da bireye cinsiyet, ırk, din, yaş, dil, siyasi görüş, engellilik gibi kişisel ve fiziksel özelliklerinden dolayı önyargılı davranma biçimi şeklinde ortaya çıkan, haksız eylemlerin tümü için ifade edilmektedir. Ayrımcılık ırkı, dini, ten rengi, cinsiyeti, fiziksel görünümü gibi hususlara göre farklılaştırılabilen belirli bir grup insan için fırsat veya eşit hakların reddedilmesidir.

Ayrımcılık, pozitif ya da negatif yönde olabilir. Ancak, ayrımcılık denildiği zaman genelde negatif yönde ayrımcılık anlaşılmaktadır. Negatif ayrımcılık aleyhte yapılan muamele anlamına gelirken, pozitif ayrımcılık lehte yapılan muameleleri ifade etmektedir.

Ayrımcılığın doğrudan, dolaylı, makul düzenleme eksikliği ve taciz gibi farklı biçimleri söz konusudur. İşyerlerinde ırk, etnik köken, cinsiyet, cinsel yönelim, inanç, yaş, engellilere karşı, siyasi görüş ve obezite ayrımcılığı gibi farklı biçimlerde görülen ayrımcılık çeşitleri mevcuttur. İster kişisel ister çalışma ortamında olsun bazı önyargıların ne kadar güçlü bir biçimde sabit olduğunu ve sosyal yaşam alanında insanları nasıl etkileyebileceğini ve yaşamlarında ne gibi etkiler bırakacağını anlamak gerçekten zor olabilir. Hâlihazırda bilinen ve kabul edilen ayrımcılıkların önüne geçilmesi için tasarlanmış pek çok farklı yasa ve uygulamalar olsa da fark edilmeyen bazı ayrımcılık durumları da vardır.

Obezite ayrımcılığı bu bağlamda toplumda ve işyerlerinde görülen ayrımcılık sorunlarından birisidir. Mevcut ayrımcılık yasaları obezite ayrımcılığını içermediğinden, birçok obez insanın düzenli olarak bu ayrımcılığa maruz kaldığı görülmektedir.

Sağlıksız gıdaların artışı, sağlık gıdalara erişimin azalması, teknolojik gelişim ve hareketsiz yaşam sonucu son dönemde birçok ülkenin problemi haline gelen obezitenin birçok maliyeti bulunmaktadır. Bunlar doğrudan ve dolaylı maliyetlerdir. Doğrudan maliyetler obezitenin tanı, tedavi ve mücadelede etmek adına yapılan tüm maliyetleri kapsamaktadır. Bu doğrultuda obezite ile mücadele için tıbbi hizmetler, hastane tedavisi, doktor ve muayene ücretleri, obezitenin ulusal sağlık sigortasına olan maliyetleri, tıbbi servislerin kullanımı, obeziteye bağlı oluşan hastalıkların tedavisi için yapılan harcamalar bu maliyetlere verilebilecek örneklerdendir. Dolaylı maliyetler ise genel olarak ölüm ve

hastalık sebebiyle ortaya çıkan verimlilik kayıplarını ifade eder. Bunlar abseenteseem (hastalık sebebiyle işe gelememe), presenteesem (işte varolamama), sakatlık, erken ölüm, sağlık sigortası piyasasında ortaya çıkan dışsal maliyettir. Bununla birlikte obezite dolayısıyla ücret düşüşleri ve istihdam kayıpları da dolaylı maliyetler arasında yer almaktadır. Dolaylı maliyetler obezitenin genel maliyetleri arasında çok önemli bir yere sahiptir.

Obezitenin küresel maliyetleri arasında dolaylı maliyetler %70 ile en çok maliyet kalemini oluşturmaktadır. İşe devamsızlık maliyeti, çalışanların obeziteye bağlı bir yaşanan sağlık problemleri sebebiyle işe gelememesi dolayısıyla oluşan verimlilik kayıplarının toplanması ile bulunmaktadır. Presenteesem (işte varolamama) psikolojik veya fiziksel olarak sağlıklı olmayan insanların bu durumda bile işe gitmeleri sonucu oluşan verimlilik kayıplarına denir. Bu durum iş yerinde verimli çalışmamaya sebep olarak verimlilik kaybına neden olabilmektedir. Sakatlık maliyetleri, obezite sonucu oluşan sakatlık ödemeleri veya sakatlık sigortası ödemelerini arttırabilir. Erken ölüm maliyeti, obezite sebebiyle bireylerin erken ölümü sonucu ortaya çıkan verimlilik kaybına denilmektedir. Erken ölüm maliyetleri dolaylı maliyetler arasında en yüksek olanıdır.

Obezite ile mücadelede birçok aktör mevcuttur. Bu aktörler: hükümet, okullar, sağlık kuruluşları, sivil toplum kuruluşları, perakendeciler, medya, işverenlerdir. Tüm dünyada hızla yükselen obezite oranlarını en aza indirmek için hükümetler çok çeşitli politikaları (sağlıklı beslenme ve egzersizin teşviki için eğitim ve bilgilendirme politikaları, obezite vergisi, zorunlu kalori etiketleme politikaları) uygulamaktadır. Ayrıca hükümetlerin diğer aktörler üzerinde de etkisi vardır.

Obezitenin doğru tespit ve müdahalesi gelecekteki sağlık hizmetlerinin ihtiyaç ve maliyetlerini belirlemek için önemlidir. Obezitenin önlenmesinde sağlık kuruluşlarının artan çabaları, yaşam kalitesindeki kaybı ve obez bireylere bakım sağlamanın gelecekteki maliyetini azaltmaya yardımcı olabilir. Okullarda sağlıklı beslenme eğitimi ve fiziksel aktivite dersi verilebilir. Perakendeciler hazır yiyecek ve içecek ulaşılabilirliğini azaltmak için süpermarketlerde bu tip yiyecekleri kasadan uzak bir noktaya koyabilir. Yine medya müdahaleleri ile de yüksek şekerli ve kalorili gıda reklamlarının engellenmesi bu ürünlerin tüketimini azaltabileceği düşünülen politikalardır.

Obezite ile mücadelede mevcut olan diğer politikaların yanı sıra son yıllarda işverenlerin aktör olarak bu mücadelede yeri ön sıralara çıkmaktadır. İşçilerin günlerinin büyük bir kısmını işyerlerinde geçirmeleri dolayısıyla işverenlerin obezite ile mücadelede çeşitli şekillerde dâhil olmaları son zamanlarda oldukça tartışılmaktadır. İşverenlere iş yerlerinde kalori etiketleme, yüksek kalorili yiyecek ve içeceklere ulaşılabilirliğin engellenmesi, sağlıklı menülerin oluşturulması, porsiyon kontrolü, kilo yönetimi programlarının uygulanması gibi yükümlülükler düşmektedir. Özellikle Amerika'da uygulanan teşvik uygulamaları kilo yönetim programı gereğince işçilerin beden kitle indeksini takip etmek ve azaltmak için ücretsiz spor salonu üyeliği, hobiye dayalı aktivitelere teşvik, izin günü, kaybedilen kilo başına prim ve tatil çeşitli alanlarda teşvik edici işyeri uygulamalarıdır.

Obezite ile mücadelede tek bir aktörden ziyade birçok aktörün aktif şekilde bu mücadeleye dâhil edilmesi mücadelenin etkinliğini arttıracaktır. Dolayısıyla hükümet yetkililerinin, sağlık personelinin, diyetisyenlerin, işverenlerin, okulların, ebeveynlerin, sivil toplum kuruluşlarının, perakendecilerin ve medyanın dâhil edildiği bir programın obezite ile mücadelede daha etkili olabileceği söylenebilir.

Bu tez çalışması işçilerin işyerlerinde kilolarından dolayı bir ayrımcılığa uğrayıp uğramadıkları, işyerinde fazla kilolu kişilerin işe alma, işten çıkarma, terfi ve ücretlendirmede ayrımcı muameleye maruz bırakılıp bırakılmadıkları araştırmayı amaçlamıştır. Ayrıca obezitenin işçi verimliliğine etkisi, işyerinde obeziteyi önlemeye yönelik kilo yönetim programlarında hangi teşviklerin etkili olabileceği ve obezite ile mücadelede işverenlerin etkili bir faktör olarak yer alıp alamayacağına tespit edilmesi amaçlanmıştır.

Bu araştırma, nicel ve nitel yöntem ve yaklaşımlarının birlikte kullanılarak verilerin toplanıp analiz edildiği, bulguların bütünleştirilerek ileriye doğru yordamlarda bulunduğu araştırma olarak tanımlanan karma araştırma yöntemine dayanmaktadır. Çalışmamızda karma yöntem araştırma desenlerinden açıklayıcı ardışık desen yöntemi uygulanmıştır. Araştırma sorularımıza cevap almak için öncelikle fabrikada çalışan işçilere anket soruları ile nicel çalışma uygulanmış, 526 geçerli anket analizler için uygun bulunmuştur. Sonrasında mülakat için katılımcılar fabrikada çalışan özellikle obez ve morbid obez olarak tanımlanan kişilerden gönüllülük esasına dayalı olarak seçilmiştir. 15

kişi ile yüz yüze yarı yapılandırılmış mülakat yapılmıştır. Katılımcılar ile yapılan görüşmeler standartlaşmaya başlaması ile görüşmelere son verilmiştir. Ankette obezite ayrımcılığı üzerine sorulan sorular algılanan kilo ayrımcılığı ölçeğinden yola çıkarak hazırlanmıştır. İşyeri uygulamalarına ilişkin sorular ise Amerika’da obezite ile mücadele etmek amacıyla işyerleri tarafından kullanılan işyeri uygulamalarından türetilmiştir. İşgücü piyasasında obezite ayrımcılığı ve iş yeri uygulamaları yabancı literatürde önemli yer tutan bir sorun olduğu için işyerinin çözüm önerilerinin Türkiye’deki geçerliliğini ve işçiler tarafından önceliğini tespit etmek amacıyla işyeri uygulamalarına ilişkin sorular bu bağlamdan yola çıkarak ve ilgili literatüre dayanılarak oluşturulmuştur.

Bu araştırmanın sonuçlarına göre işçilerin işe alım/terfi/işten çıkarma/ücret artışı gibi iş süreçlerinde kiloya dayalı ayrımcılığa uğramadığı görülmektedir. Aynı biçimde verilerden elde edilen sonuçlarda da çalışanların fazla kilolarından ötürü çalışma yaşamlarında işyerlerinde herhangi bir ayrımcılık yaşanmadığı tespit edilmiştir. Yine işyeri yöneticisi ile yapılan mülakata göre de işçilerin kilolarına dayalı bir ayrımcılığa maruz bırakılmadıkları görülmektedir.

Araştırma sorularının verileri analiz edildiğinde çalışanların kilolarından ötürü üretkenlik kayıpları yaşadıkları, iş kazası ve ekstra izin günü kullanımları biçimlerinde ifade edilecek verimlilik kayıplarına daha meyilli oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçlara göre obezitenin azaltılmasına yönelik politikalar verimlilik artışı sağlayacak ve sağlık problemlerine dayalı ekstra izin kullanımlarını azaltarak üretimde artış sağlayabilecektir.

Türkiye’de işgücü piyasalarında obezite ayrımcılığını incelemeye yönelik bu araştırmanın alanında yapılan ilk çalışma olması nedeniyle ilgili literatüre katkı yapması beklenilmektedir.

Son olarak gelecek çalışmalarda obezite ayrımcılığı konusu özellikle fiziksel görünürlüğü ön planda olduğu hizmet sektöründe çalışılabilir ve farklı sonuçlar elde edilebilir. Yine aynı biçimde kadın çalışanların yoğun olduğu sektörlerde araştırma farklı sonuçlar ortaya koyabilir. Ayrıca işyerinde obeziteyi önlemeye yönelik işyeri uygulamalarının işverenler açısından incelenmesi, işverenlerin bakışını tespit etmek için gelecek çalışmalar açısından önemli olabilir. Obezite ayrımcılığının hali hazırda korunan ayrımcılık yasaları içerisinde yer almaması hukuk alanında yapılacak çalışmalar noktasında da incelenebilir.

KAYNAKÇA

- 2709 Sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasası (1982), <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.2709.pdf>, Erişim Tarihi: 16/10/2018.
- 27210 Sayılı Yurtiçinde İşe Yerleştirme Hakkındaki Yönetmelik (2009), <http://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Asp?MevzuatKod>, Erişim Tarihi:16/10/2018.
- 4857 Sayılı İş Kanunu (2003), <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857.pdf>, Erişim Tarihi: 19.06.2018.
- 5378 Sayılı Engelliler Kanunu (2005), <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5378.pdf>, Erişim Tarihi: 16/10/2018.
- Acar, M., Demir, Ö. (2005). *Sosyal bilimler sözlüğü*. Ankara: Adres Yayınları.
- Agerström, J., & Rooth, D. O. (2011). The role of automatic obesity stereotypes in real hiring discrimination. *Journal of Applied Psychology*, 96(4), 790.
- Aigner, D. J., & Cain, G. G. (1977). Statistical theories of discrimination in labor markets. *Ilr Review*, 30(2), 175-187.
- Akdemir, D. Ş. (2014). Ayrımcılığın İnsan Hakları Boyutu ve'Pozitif Ayrımcılık'. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 3(4), 890-908.
- Algazy, J., Gipstein, S., Riahi, F., Tryon, K. (2009). Why governments must lead the fight against obesity. *Medicine*, 361(23), 2252-60.
- Alparslan, A. M., Bozkurt, Ö. Ç., Özgöz, A. (2015). İşletmelerde cinsiyet ayrımcılığı ve kadın çalışanların sorunları. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(1), 66-81.
- Altunışık R., Çoşkun R., Bayraktaroğlu S., Yıldırım E., (2005). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri, SPSS Uygulamalı*. Sakarya: Sakarya Kitabevi.
- Aras, D. (2010). Türk iş hukuku'nda ayrımcılık yasağı (Doctoral dissertation, Sakarya Üniversitesi (Turkey)).
- Arslan, D., Ağırbaş İ. (2017). Sağlık çıktılarının ölçülmesi: QALY ve DALY. *Sağlıkta Performans ve Kalite Dergisi*, 13, 99-126.
- Arslan, N., Ardiç, A. (2020). Okullarda obezite ve önleme programları: Sistematiik derleme. *Halk Sağlığı Hemşireliği Dergisi*, 2(2): 73-88.
- Ataman, H. (2015). Avrupa Sosyal Şartının LGBTİ'lerin Ekonomik ve Sosyal Haklar Alanında Uğradıkları Ayrımcılık Açısından Değerlendirilmesi. *Çalışma Hayatında*, 109.

- Ataöv, T. (1996). *Çatışmaların kaynağı olarak ayrımcılık*. İnsan Hakları Merkezi.
- Averett, S. L. (2019). *Obesity and labor market outcomes*. IZA World of Labor.
- AYM, Tuğba Arslan Kararı, B. No. 2014/256, <https://kararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr/BB/2014/256>, Erişim Tarihi: 25/06/2022.
- Bakanlığı, T. S. (2013). *Türkiye kronik hastalıklar ve risk faktörleri sıklığı çalışması*. Sağlık Bakanlığı Yayın, (909), 69-107.
- Ball, K., Mishra, G., & Crawford, D. (2002). Which aspects of socioeconomic status are related to obesity among men and women? *International journal of obesity*, 26(4), 559-565.
- Bartels L. K., Nordstrom C. R. (2013). Too big to hire: factors impacting weight discrimination. *Manag. Res. Rev.* 36 868–881.
- Bartels, L. K., & Nordstrom, C. R. (2013). Too big to hire: Factors impacting weight discrimination. *Management Research Review*, 36(9), 868-881.
- Baum, C. L., & Ford, W. F. (2004). The wage effects of obesity: a longitudinal study. *Health economics*, 13(9), 885-899.
- Baybora, D. (2010). Çalışma Hayatında Özürlülere Karşı Ayrımcılık. *Journal of Social Policy Conferences*, 0 (51), 229-269.
- Becker, G. S. (1957). *The economics of discrimination*. University of Chicago.
- Berg, F. (2004). *Underage and Overweight: America's Childhood Obesity Crisis – What Every Family Needs to Know*. New York: Hatherleigh.
- Biener, A., Cawley, J., & Meyerhoefer, C. (2018). The impact of obesity on medical care costs and labor market outcomes in the US. *Clinical chemistry*, 64(1), 108-117.
- Blau, Francine. D. (2001). Gender, Economics of. *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences Pages* 5995-6002.
- Boyle, J. P., Thompson, T. J., Gregg, E. W., Barker, L. E., & Williamson, D. F. (2010). Projection of the year 2050 burden of diabetes in the US adult population: dynamic modeling of incidence, mortality, and prediabetes prevalence. *Population health metrics*, 8(1), 1-12.
- Brownell, K. D., & Horgen, K. B. (2004). Food fight: The inside story of the food industry, America's obesity crisis, and what we can do about it.
- Burkhauser, R. V., & Cawley, J. (2004). Obesity, disability, and movement onto the disability insurance rolls. *Michigan Retirement Research Center Research Paper No. WP*, 89.

- Burton, W. N., Chen, C. Y., Schultz, A. B., & Edington, D. W. (1998). The economic costs associated with body mass index in a workplace. *Journal of occupational and environmental medicine*, 786-792.
- Carr, D., & Friedman, M. A. (2005). Is obesity stigmatizing? Body weight, perceived discrimination, and psychological well-being in the United States. *Journal of health and social behavior*, 46(3), 244-259.
- Cawley, J. (2004). The impact of obesity on wages. *Journal of Human resources*, 39(2), 451-474.
- Cawley, J. (2011). *The Economics of Obesity*. Cawley, J. (Ed.). The Oxford handbook of the social science of obesity. Oxford University Press.
- Cawley, J. (2011). *The Oxford handbook of the social science of obesity*. Oxford University Press.
- Cawley, J. H. (1999). *Rational Addiction, the consumption of Calories, and Body Weight*, University of Chicago (Doctoral dissertation, PhD. Thesis).
- Cawley, J., & Maclean, J. C. (2012). Unfit for service: the implications of rising obesity for US military recruitment. *Health economics*, 21(11), 1348-1366.
- Cawley, J., & Meyerhoefer, C. (2012). The medical care costs of obesity: an instrumental variables approach. *Journal of health economics*, 31(1), 219-230.
- Cawley, J., & Spiess, C. K. (2008). Obesity and skill attainment in early childhood. *Economics & Human Biology*, 6(3), 388-397.
- Cawley, J., Rizzo, J. A., Haas, K. (2007). Occupation-specific absenteeism costs associated with obesity and morbid obesity. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 49(12), 1317-1324.
- Centers for Disease Control and Prevention, <https://www.cdc.gov/publichealthgateway/bestpractices/index.html>. Erişim Tarihi: 29/11/2022.
- Colditz, G. A. (1992). Economic costs of obesity. *The American journal of clinical nutrition*, 55(2), 503S-507S.
- Crandall, C. S., D'Anello, S., Sakalli, N., Lazarus, E., Nejtardt, G. W., & Feather, N. T. (2001). An attribution-value model of prejudice: Anti-fat attitudes in six nations. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 27(1), 30-37.
- Creswell, J.W., Plano Clark, V. L., Gutmann, M. ve Hanson, W. (2003), Advanced Mixed Methods Research Designs. In A. Tashakkori ve C. Teddlie Edt., *Handbook of Mixed Methods in Social & Behavioral Research* (pp. 209-240).
- Çayır, K. (2012). Yaşlılık/yaşa dayalı ayrımcılık. *Ayrımcılık: Çok boyutlu yaklaşımlar*, 163, 174.

- Çetin, C., Özdemirci, A. (2011). İnsan Kaynakları Uygulamalarında Siyasi Ayrımcılık, E. Demirel, M. Tikici, C. Çetin. *Türk İş Yaşamında Ayrımcılık*, 193-203.
- Çetin, E. (2009). “Çalışma Yaşamında Bedenin Değişen Görünümü”, *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 6(1).
- Çetin, M. (2007). *Obezitenin iktisadi belirleyicileri* (Master's thesis).
- Dalkıranoglu, T., Çetinel, G. F. (2008). Konaklama işletmelerinde kadın ve erkek yöneticilerin cinsiyet ayrımcılığına karşı tutumlarının karşılaştırılması. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (20).
- Danish Food and Drink Federation (2012). Factsheet, Tax on Saturated Fat in Denmark, http://foedeverer.di.dk/SiteCollectionDocuments/Factsheet_tax_on_saturated_fat_aug-endelig.pdf, Erişim Tarihi: 03/03/2014.
- Dee, A., Kearns, K., O’Neill, C., Sharp, L., Staines, A., O’Dwyer, V., ... & Perry, I. J. (2014). The direct and indirect costs of both overweight and obesity: a systematic review. *BMC research notes*, 7(1), 1-9.
- DeJong, W. (1980). The stigma of obesity: The consequences of naive assumptions concerning the causes of physical deviance. *Journal of health and social behavior*, 75-87.
- Demir, M. (2011). İş yaşamında ayrımcılık: Turizm sektörü örneği. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 8(1), 760-784.
- Diskriminerings ombudsmannen, (2022). <https://www.do.se/>, Erişim Tarihi: 13/10/2022.
- Dobbs, R., Sawers, C., Thompson, F., Manyika, J., Woetzel, J. R., Child, P., ... & Spatharou, A. (2014). *Overcoming obesity: an initial economic analysis*. McKinsey global institute.
- Durden, E. D., Huse, D., Ben-Joseph, R., & Chu, B. C. (2008). Economic costs of obesity to self-insured employers. *Journal of occupational and environmental medicine*, 991-997.
- Dünya Sağlık Örgütü, (2016). Obesity and Owerweight, <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs311/en/>, Erişim Tarihi 10/10/2016.
- Dünya Sağlık Örgütü, (2014). <http://www.who.int/topics/obesity/en/>, Erişim Tarihi: 10/07/2014.
- England, P. (2001) Gender and Feminist Studies. *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences*, Pages 5910-5915.
- Equality and Human Rights Commission <https://www.equalityhumanrights.com/en/advice-and-guidance/what-direct-and-indirect-discrimination>, Erişim Tarihi: 1/12/2021.

- Erdoğan, M. (2008). Adalet ve eşitlik. *Muhafazakâr Düşünce*, 4(15), 9-22.
- Erdoğan, M. (2013). Bireysel ve toplumsal bir durum olarak Türkiye’de önyargı ve ayrımcılık (Yüksek lisans tezi). *Karadeniz Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon*.
- Fikkan, J., & Rothblum, E. (2005). Weight Bias in Employment.
- Finkelstein, E. A., & Zuckerman, L. (2008). *The fattening of America: how the economy makes us fat, if it matters, and what to do about it*. John Wiley & Sons.
- Finkelstein, E. A., Linnan, L. A., Tate, D. F., & Birken, B. E. (2007). A pilot study testing the effect of different levels of financial incentives on weight loss among overweight employees. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 981-989.
- Finkelstein, E. A., Ruhm, C. J., & Kosa, K. M. (2005). Economic causes and consequences of obesity. *Annu. Rev. Public Health*, 26, 239-257.
- Finkelstein, E. A., Trogdon, J. G., Cohen, J. W., & Dietz, W. (2009). Annual medical spending attributable to obesity: payer-and service-specific estimates. *Health Affairs*, 28(5), 822-831.
- Flint S. W., Hudson J., Lavallee D. (2016). The Portrayal of Obesity in U.K. National Newspapers. *Stigma Health*. 1 16–28.
- Flint S. W., Snook J. (2015). Obesity discrimination in the workplace: implementation of recent EU laws. *Curr. Obes. Rep.* 4 504–509.
- Flint, S. W., & Snook, J. (2014). Obesity and discrimination: the next ‘big issue’? *International Journal of Discrimination and the Law*, 14(3), 183-193.
- Fonda, S. J., Fultz, N. H., Jenkins, K. R., Wheeler, L. M., & Wray, L. A. (2004). Relationship of body mass and net worth for retirement-aged men and women. *Research on Aging*, 26(1), 153-176.
- Fredrickson, B. L., & Roberts, T. A. (1997). Objectification theory: Toward understanding women's lived experiences and mental health risks. *Psychology of women quarterly*, 21(2), 173-206.
- Friedman, M. A., & Brownell, K. D. (1995). Psychological correlates of obesity: moving to the next research generation. *Psychological bulletin*, 117(1), 3.
- Gabel, J. R., Whitmore, H., Pickreign, J., Ferguson, C. C., Jain, A., Kc, S., & Scherer, H. (2009). Obesity and the workplace: current programs and attitudes among employers and employees. *Health Affairs*, 28(1), 46-56.
- Garcia, J. (1995). Weight-Based Discrimination and the Americans with Disabilities Act: Is There an End in Sight? *Hofstra Lab. LJ*, 13, 209.

- Genç, Y. ve Çat, G. (2013), Engellilerin İstihdamı ve Sosyal İçerme İlişkisi, *Akademik İncelemeler Dergisi*, 8(1), 363-393.
- Giel, K. E., Thiel, A., Teufel, M., Mayer, J., & Zipfel, S. (2010). Weight bias in work settings—a qualitative review. *Obesity facts*, 3(1), 33-40.
- Greenberg, B. S., Eastin, M., Hofschire, L., Lachlan, K., & Brownell, K. D. (2003). Portrayals of overweight and obese individuals on commercial television. *American journal of public health*, 93(8), 1342-1348.
- Griffith, R., & O'Connell, M. (2010). Public policy towards food consumption. *Fiscal Studies*, 31(4), 481-507.
- Gül, İ. I. (2012). Hukukta ayrımcılık yasağı. *Ayrımcılık: Çok boyutlu yaklaşımlar*, 117-133.
- Gül, İ. I., & Karan, U. (2011). *Ayrımcılık yasağı eğitim rehberi*. İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Gümüş, M. İş Yaşamında Psikolojik Şiddetin Bir Başka Boyutu: İnanç Özgürlüğü İhlali. *İslam Medeniyeti Dergisi*, 6(45), 47-68.
- Güven, E., U. Aydın (2010). *Bireysel İş Hukuku*, (Yenilenmiş 3. Baskı), Nisan Kitabevi.
- Hammond R.A. ve R. Levine (2010). The Economic impact of obesity in the United States, Diabetes, Metabolic Syndrome and Obesity: *Targets and Therapy*, 3, 285-295.
- Hammond, R. A., & Levine, R. (2010). The economic impact of obesity in the United States. *Diabetes, metabolic syndrome and obesity: targets and therapy*, 285-295.
- Harper (2008). Obese Workers Cost Employers, The Washington Times.
- Harriger, J. A., & Thompson, J. K. (2012). Psychological consequences of obesity: Weight bias and body image in overweight and obese youth. *International Review of Psychiatry*, 24(3), 247-253.
- İncaz, S. (2011). Cinsiyete Bağlı Yönetmelik Farklılıklar ve Ayrımcılık İlişkisi. *Editörler: Demirel, ET, M. Tikici ve C. Çetin, Türk İş Yaşamında Ayrımcılık, Nobel Yayıncılık*.
- Jeffery, R. W., Bjornson-Benson, W. M., Rosenthal, B. S., Kurth, C. L., & Dunn, M. M. (1984). Effectiveness of monetary contracts with two repayment schedules on weight reduction in men and women from self-referred and population samples. *Behavior Therapy*, 15(3), 273-279.
- Jeffery, R. W., Gerber, W. M., Rosenthal, B. S., & Lindquist, R. A. (1983). Monetary contracts in weight control: effectiveness of group and individual contracts of varying size. *Journal of consulting and clinical psychology*, 51(2), 242.

- Jeffery, R. W., Hellerstedt, W. L., & Schmid, T. L. (1990). Correspondence programs for smoking cessation and weight control: a comparison of two strategies in the Minnesota Heart Health Program. *Health Psychology, 9*(5), 585.
- Jeffery, R. W., Thompson, P. D., & Wing, R. R. (1978). Effects on weight reduction of strong monetary contracts for calorie restriction or weight loss. *Behaviour research and therapy, 16*(5), 363-369.
- Job Era (2015). China Resume Writing Guide. Available at: <http://jobera.com/china/china-resume.html>. Erişim Tarihi: 02/10/2015.
- Johns, G. (2010). Presenteeism in the workplace: A review and research agenda. *Journal of Organizational Behavior, 31*(4), 519-542.
- Judge, T. A., & Cable, D. M. (2011). When it comes to pay, do the thin win? The effect of weight on pay for men and women. *Journal of Applied Psychology, 96*(1), 95.
- Kalan, I., & Yeşil, Y. (2010). Obezite ile ilişkili kronik hastalıklar. *Diyabet ve obezite, 78*.
- Kalfa Topateş, A. (2015). Tüketim Toplumunda Tükenen Bedenler Kozmetik Reyonu Çalışanları ve Estetik Emek. *Çalışma İlişkileri Dergisi, 6*(2).
- Kaos, G. L. (2022). *Çalışma hayatında ayrımcılık ve ayrımcılığa karşı mücadele*.
- Karan, U. (2015). Bireysel Başvuru Kararlarında Ayrımcılık Yasağı ve Eşitlik İlkesi. *Anayasa Yargısı, 31* (1), 235-306.
- Karatepe, S., & Güravşar, G. S. (2011). Çalışma Yaşamında Yaş Ayrımcılığı. *Türk İş Yaşamında Ayrımcılık, 45-59*.
- Kayacı, E. (2007). Özürlüler için verimli bir istihdam politikası oluşturulması. *Yayınlanmamış Uzmanlık Tezi. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü*.
- Kılıkış, İ. (2011). *İş Hukukunda Ayrımcılık Yasağına İlişkin Düzenlemeler ve Yaptırımları*, Editörler: Demirel, E.T., M. Tikici ve C. Çetin, *Türk İş Yaşamında Ayrımcılık*, Nobel Yayıncılık, 385-407.
- Klesges, R. C., M. L. Klem, C. L. Hanson, L. H. Eck, J. Ernst, D. O'Laughlin, A. Garrot and R. Rife: 1990, 'The Effects of Applicant's Health Status and Qualifications on Simulated Hiring Decisions', *Journal of Obesit, 14*, 527-535.
- Koç, O. (2018), Topluma Tam Katılım: Engelli Bireyler Çalışarak Topluma Katılıyor, *TİSK İşveren Dergisi, 56*(6), 13-16.
- Konnopka, A., M. Bodemann ve H.H. Konig, (2011), Health Burden and Costs of Obesity and Overweight in Germany, *European Journal of Health Economics, 12*(4): 345-352.

- Köksal, A. (2010). Türkiye’de engelli istihdamı ve bir araştırma. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*.
- Kristen, E. (2002). Addressing the problem of weight discrimination in employment. *California Law Review*, 90(1), 57-109.
- Lakdawalla, D., Philipson, T., & Bhattacharya, J. (2005). Welfare-enhancing technological change and the growth of obesity. *American Economic Review*, 95(2), 253-257.
- Lehnert, T., Sonntag, D., Konnopka, A., Riedel-Heller, S., & König, H. H. (2013). Economic Costs of Overweight and Obesity, *Best Practice & Research Clinical Endocrinology & Metabolism*, 27(2), 105-115.
- Levine, E. E., & Schweitzer, M. E. (2015). The affective and interpersonal consequences of obesity. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 127, 66-84.
- Lordoğlu, K., & Aslan, M. (2012). Türkiye İşgücü Piyasalarında Etnik Bir Ayrımcılık Var Mıdır? *Calisma ve Toplum*, 33(2).
- Lozano-Chacon, B., Suarez-Lledo, V., & Alvarez-Galvez, J. (2021). Use and Effectiveness of Social-Media-Delivered Weight Loss Interventions among Teenagers and Young Adults: A Systematic Review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(16), 8493.
- Maddox, G. L., Back, K. W., & Liederman, V. R. (1968). Overweight as social deviance and disability. *Journal of health and social behavior*, 287-298.
- Makara-Studzińska, M., & Zaborska, A. (2009). Obesity and body image. *Psychiatria Polska*, 43(1), 109-114.
- Maume, D. J. (2004). Is the Glass ceiling effect a Unique Form of Inequality? Evidence From a Random-Effects Model of Managerial Attainment. *Work and Occupations*, 31(2), 250–274.
- Mazur, A., & Radziewicz-Winnicki, I. (2015). Obesity and Media. *The ECOG’s eBook on Child and Adolescent Obesity*. Retrieved from ebook. *Ecog-obesity. Eu*.
- Merx, K. (2004). Added insurance costs of obesity a weighty problem. *Business Insurance*, 38(38), 20.
- Metin, B. (2017). Engellilere yönelik sosyal politikalarda yerel yönetimlerin rolü: Keçiören belediyesi örneği. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(1), 320-344.
- Mishra, B., & Mishra, J. (2015). Discrimination in the workplace. *Journal of Higher Education Theory & Practice*, 15(4).
- Moodie, R., Stuckler, D., Monteiro, C., Sheron, N., Neal, B., Thamarangsi, T., ... & Lancet NCD Action Group. (2013). Profits and pandemics: prevention of harmful

effects of tobacco, alcohol, and ultra-processed food and drink industries. *The lancet*, 381(9867), 670-679.

Morley, B., Scully, M., Martin, J., Niven, P., Dixon, H., & Wakefield, M. (2013). What types of nutrition menu labelling lead consumers to select less energy-dense fast food? An experimental study. *Appetite*, 67, 8-15.

Morris, S. (2007). The impact of obesity on employment. *Labour Economics*, 14(3), 413-433.

Obara-Golebiowska, M. (2016). Employment discrimination against obese women in obesity clinic's patients perspective. *Roczniki Państwowego Zakładu Higieny*, 67(2).

Obezite ve Diyabet Klinik Rehberi, (2017). <https://hsgm.saglik.gov.tr/depo/birimler/saglikli-beslenme-hareketli-hayat-db/Diyabet/diyabet-rehberleri/Obezite-ve-Diyabet-Klinik-Rehberi.pdf>, Erişim Tarihi: 4/12/2022.

O'brien, K. S., Latner, J. D., Halberstadt, J., Hunter, J. A., Anderson, J., & Caputi, P. (2008). Do antifat attitudes predict antifat behaviors? *Obesity*, 16(S2), S87-S92.

Okunogbe, A., Nugent, R., Spencer, G., Ralston, J., & Wilding, J. (2021). Economic impacts of overweight and obesity: current and future estimates for eight countries. *BMJ global health*, 6(10), e006351.

Öner, A. (2015). Türkiye’de iş yerinde cinsel yönelim ayrımcılığı ve mücadele stratejileri. *Tar, Y. (Der.) Çalışma Hayatında Ayrımcılık ve Ayrımcılığa Karşı Mücadele*, Kaos GL Yayınları, İstanbul, 77, 96.

Özbucak Albar, B. (2018). “İşletmelerde İşçi ve İşveren İlişkilerinden Kaynaklanan Güncel Sorunlar”, *BMIJ*, 6(3), 633-648.

Özbucak Albar, B. (2019). “Kadınlara Yönelik Ayrımcılık”, *Sosyal Araştırmalar ve Davranış Bilimleri Dergisi*, 5(8), 274-286.

Özbucak Albar, B. (2019). İşgücü Piyasalarında Ayrımcılık Sorunu, *Route Educational and Social Science Journal* Volume 6(8), 158-169.

Padula, W. V., Allen, R. R., & Nair, K. V. (2014). Determining the cost of obesity and its common comorbidities from a commercial claims database. *Clinical obesity*, 4(1), 53-58.

Petersen, T., (2005). Discrimination, Measurement in. *Encyclopedia of Social Measurement*, Pages 677-684.

Philipson, T., & Posner, R. (1999). The long-run growth in obesity as a function of technological change. *Perspectives in Biology and Medicine* 46, (3) 87-108.

- Philipson, T., J. & Posner, R., A. (2011). *Economic Perspectives on Obesity Policy*, Cawley, J. (Ed.). The Oxford handbook of the social science of obesity. Oxford University Press.
- Pincus, F. L. (1996). Discrimination comes in many forms. *American Behavioral Scientist*, 40(2), 186-194.
- Pomeranz, J. L., & Puhl, R. M. (2013). New developments in the law for obesity discrimination protection. *Obesity*, 21(3), 469-471.
- Puhl R. M., Moss-Racusin C. A., Schwartz M. B., Brownell K. D. (2008). Weight stigmatization and bias reduction: perspectives of overweight and obese adult. *Health Educ. Res.* 23 347–358.
- Puhl, R. M., & Brownell, K. D. (2006). Confronting and coping with weight stigma: an investigation of overweight and obese adults. *Obesity*. 2006; 14 (10): 1802–15.
- Puhl, R., & Brownell, K. D. (2013). Bias, discrimination and obesity. *Health and Human Rights in a Changing World*, 581-606.
- Puhl, R.M. & Latner, J.D. (2007). Stigma, obesity, and the health of the nation's children. *Psychological Bulletin*, 133, 557–580.
- Punch, K. F. (2011). *Sosyal Araştırmalara Giriş: Nicel ve Nitel Yaklaşımlar*. D. Bayrak, H. B. Arslan, Z. Akyüz (Çev.). Siyasal Kitabevi.
- Rajabi, M., Ebrahimi, P., & Aryankhesal, A. (2021). Collaboration between the government and nongovernmental organizations in providing health-care services: A systematic review of challenges. *Journal of education and health promotion*, 10, 242.
- Randle, N. W. (2012). Can generalized self-efficacy overcome the effects of workplace weight discrimination? *Journal of Applied Social Psychology*, 42(3), 751-775.
- Recruitment Spain (2015). CV tips for Spain. Available at: <http://www.recruitmentspain.com/cvtipsforspain.php>, Erişim Tarihi: 02/10/2015.
- Register, C. A., & Williams, D. R. (1990). Wage effects of obesity among young workers. *Social Science Quarterly*, 71(1), 130.
- Ricci, J. A., & Chee, E. (2005). Lost productive time associated with excess weight in the US workforce. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 1227-1234.
- Rich, E., & Evans, J. (2005). 'Fat ethics'—the obesity discourse and body politics. *Social Theory & Health*, 3(4), 341-358.
- Roehling, M. V. (1999). Weight-based discrimination in employment: Psychological and legal aspects. *Personnel Psychology*, 52(4), 969-1016.

- Roehling, M. V., Roehling, P. V., & Pichler, S. (2007). The relationship between body weight and perceived weight-related employment discrimination: The role of sex and race. *Journal of Vocational Behavior*, 71(2), 300-318.
- Rooth Dan-Olof, (2009), Obesity, Attractiveness, and Differential Treatment in Hiring: A Field Experiment, *J. Human Resources*, July 1, 44: 710-735.
- Rudolph, C. W., Wells, C. L., Weller, M. D., & Baltes, B. B. (2009). A meta-analysis of empirical studies of weight-based bias in the workplace. *Journal of Vocational Behavior*, 74(1), 1-10.
- Sağlam, T. Ç., Yaşar, M. (2017). Teoride, Pratikte ve Araştırmalarda Öteki ve Ötekileştirme. *Electronic Turkish Studies*, 12(3).
- Sağlık Bakanlığı Türkiye Diyabet Programı, (2014), <https://erzurumism.saglik.gov.tr/Eklenti/8856/0/turkiyedyabetprogrami2015-2020pdf.pdf>, Erişim Tarihi: 4/12/2022.
- Sajadi, H. S., Ghadirian, L., Rajabi, F., Sayarifard, A., Rostamigooran, N., & Majdzadeh, R. (2022). Interventions to increase participation of NGOs in preventive care: A scoping review. *Health science reports*, 5(5), e770.
- Sanjuán, A. M., Morales, F. F., & del Castillo, M. A. R. (2011). The effect of work discrimination on the well-being of obese people. *International Journal of Psychology and Psychological Therapy*, 11(2), 255-267.
- Sapancalı, F. (2005), Avrupa Birliği'nde Sosyal Dışlanma Sorunu ve Mücadele Yöntemleri, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 51-105.
- Saruç, T., (2014). *Obezite Ekonomisi ve Obezite ile Mücadelede Kamu Politikaları*. Son çağ yayıncılık.
- Sawbridge D. T., Fitzgerald R. (2009). 'Lazy, slothful and indolent': medial and social perceptions of obesity in Europe to the eighteen century. *Vesalius* 15 59–70.
- Sayader, (2019). *Sebep ve Sonuçlarıyla Obezite Çalıştay Raporu*. Afiyet Sağlık Hizmeti Mensubu Hanımlar Derneği ve SAYADER – Sağlık ve Yaşam Derneği. Asfa Eğitim Kurumları. İstanbul.
- Schafer, M. H., & Ferraro, K. F. (2011). The stigma of obesity: does perceived weight discrimination affect identity and physical health? *Social Psychology Quarterly*, 74(1), 76-97.
- Schulte, P. A., Wagner, G. R., Ostry, A., Blanciforti, L. A., Cutlip, R. G., Krajnak, K. M., ... & Miller, D. B. (2007). Work, obesity, and occupational safety and health. *American journal of public health*, 97(3), 428-436.
- Schvey, N. A., Puhl, R. M., Levandoski, K. A., & Brownell, K. D. (2013). The influence of a defendant's body weight on perceptions of guilt. *International Journal of Obesity*, 37(9), 1275-1281.

- Schwartz, M. B., & Brownell, K. D. (2004). Obesity and body image. *Body image*, 1(1), 43-56.
- Seher, U., Kutaniş, R. Ö. (2016). İşgücü piyasalarında ayrımcılığın kaynakları. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (35), 359-372.
- Serxner, S. A., Gold, D. B., & Bultman, K. K. (2001). The impact of behavioral health risks on worker absenteeism. *Journal of occupational and environmental medicine*, 347-354.
- Sormaz, Ü. (2013). Okul beslenme eğitimi programları. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 2(3), 36-48.
- Spahlholz, J., Baer, N., König, H. H., Riedel-Heller, S. G., & Luck-Sikorski, C. (2016). Obesity and discrimination—a systematic review and meta-analysis of observational studies. *Obesity reviews*, 17(1), 43-55.
- Stake, J. E., DeVille, C. J., & Pennell, C. L. (1983). The effects of assertive training on the performance self-esteem of adolescent girls. *Journal of Youth and Adolescence*, 12(5), 435-442.
- Stanton, R. A. (2015). Food retailers and obesity. *Current obesity reports*, 4(1), 54-59.
- Strumpf, E. (2004). The obesity epidemic in the United States: causes and extent, risks and solutions. *Issue Brief (Commonw Fund)*, 713, 1-6.
- Sürgevil, O. (2011). *Çalışma Yaşamında Cinsel Yönelim Ayrımcılığı*. Editörler: Demirel, E.T., M. Tikici ve C. Çetin, Türk İş Yaşamında Ayrımcılık, Nobel Yayıncılık, 129-150.
- Şah, U. (2012). “Eşcinselliğe, Biseksüelliğe ve Transseksüelliğe İlişkin Tanımlamaların Homofobi ve LGBT Bireylerle Tanışıklık Düzeyi ile İlişkisi”, *Psikoloji Çalışmaları*, 32 (2), 23-49.
- Tabachnik B. G. ve L. S. Fidell (2013). *Using Multivariate Statistic*. Sixth Edition, Pearson.
- Thompson D. Edelsberg, J. Colditz, GA. Bird AP. Oster G. (1999), Lifetime health and economic consequence of obesity, *Arch Intern Med*. 159(18):217-2183.
- Thompson D., Brown JB, Nichols GA., Elmer PJ, Oster G., (2001), “Body Mass Index and Future Healthcare Costs: A Retrospective Cohort Study, *Obes. Res.*; 9(3):210-218.
- Thompson, D., & Wolf, A. M. (2001). The medical-care cost burden of obesity. *Obesity reviews*, 2(3), 189-197.
- Tirgil, A. (2021). Obesity and employment: Evidence from Turkey. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 17(3), 643-659.

- Tischner, I., & Malson, H. (2008). Exploring the politics of women's In/VisibleLarge'bodies. *Feminism & Psychology*, 18(2), 260-267.
- Topgöl, S. (2016). Çalışma Yaşamında Yaşlı Ayrımcılığı mı Yaş Ayrımcılığı mı? *İstanbul University Journal of Sociology*, 36 (2), 373-391.
- Tremmel, M., Gerdtham, U. G., Nilsson, P. M., & Saha, S. (2017). Economic Burden of Obesity: A Systematic Literature Review. *International journal of environmental research and public health*, 14(4), 435.
- Trogdon, J. G., Finkelstein, E. A., Hylands, T., Dellea, P. S., & Kamal-Bahl, S. J. (2008). Indirect costs of obesity: a review of the current literature. *Obesity reviews*, 9(5), 489-500.
- Tsai, S. P., Ahmed, F. S., Wendt, J. K., Bhojani, F., & Donnelly, R. P. (2008). The impact of obesity on illness absence and productivity in an industrial population of petrochemical workers. *Annals of epidemiology*, 18(1), 8-14.
- Türkiye Beslenme ve Sağlık Araştırması, (2010). <https://hsgm.saglik.gov.tr/depo/birimler/saglikli-beslenme-hareketli-hayat-db/Yayinlar/kitaplar/diger-kitaplar/TBSA-Beslenme-Yayini.pdf>, Erişim Tarihi: 15/11/2022.
- Türkiye Sağlıklı Beslenme ve Hareketli Hayat Programı (2019-2023). https://hsgm.saglik.gov.tr/depo/birimler/saglikli-beslenme-hareketli-hayat-db/programlar/Eylem_Plani_2019_01_12_2020.pdf, Erişim Tarihi: 21/11/2022.
- Uğur, A. (2003). *İşletmelerde Verimlilik*. Sakarya Kitabevi.
- UKEssays, (2018). Discrimination Essay: Causes and Effects of Discrimination. Retrieved from <https://www.ukessays.com/essays/philosophy/what-are-the-effects-of-discrimination-on-society-philosophy-essay.php?vref=1>, Erişim Tarihi: 10/11/2018.
- Uyar, L. (2006). *Birleşmiş Milletler'de İnsan Hakları Yorumları: İnsan Hakları Komitesi ve Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Komitesi 1981-2006*. İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Wechsler, H., Devereaux, R. S., Davis, M., & Collins, J. (2000). Using the school environment to promote physical activity and healthy eating. *Preventive medicine*, 31(2), 121-137.
- Weinberger, N. A., Kersting, A., Riedel-Heller, S. G., & Luck-Sikorski, C. (2016). Body dissatisfaction in individuals with obesity compared to normal-weight individuals: a systematic review and meta-analysis. *Obesity facts*, 9(6), 424-441.
- Wirth, L. (2002). *Breaking through the glass ceiling: Women in management*. In ILO Working Paper presented at the 1st International Conference Pay Equity between Women and Men. Luxembourg (Vol. 4).

- Wolf, A. M., & Colditz, G. A. (1996). Social and economic effects of body weight in the United States. *The American journal of clinical nutrition*, 63(3), 466S-469S.
- Wolfenstetter, S. B., Menn, P., Holle, R., Mielck, A., Meisinger, C., & von Lengerke, T. (2012). Body weight changes and outpatient medical care utilisation: Results of the MONICA/KORA cohorts S3/F3 and S4/F4. *GMS Psycho-Social-Medicine*, 9.
- Wordobesity, (2019). <https://www.worldobesity.org/> Erişim Tarihi: 02/10/2019.
- Wulandari G.P. ve S. A. Kristina, (2018), Direct and Indirect Cost of Obesity: A Systematic Review, *Global Journal of Health Science*, 10(9):122.
- Yavaşı, M. (2005). Çalışma Yaşamıyla İlgili Başlıca Avrupa Birliği Yönergeleri. *TÜHİS*, Mayıs, 4.
- Yayla, O. T. (2015). Dijitalleşme çağında eşitsizlik ve ayrımcılık. *Liberal Düşünce Dergisi*, (79), 43-53.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2016). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Seçkin Yayıncılık.
- Yılmaz, G. (2014). AB Hukuku Düzleminde Irk Ayrımı ve Ayrımcılık Yasağı1 *Legal Hukuk Dergisi*, 12(140), 195-222.
- Yin, RK (2009). *Örnek olay araştırması: Tasarım ve yöntemler* (Cilt 5). Adaçayı.
- Yurttaş, S. (2017). Toplumsal ayrımcılıklara farklı bir bakış: yaşlı ayrımcılığı ve ötekileştirme. *Yayınlanmamış Doktora Tezi. T.C. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyoloji Anabilim Dalı*.
- Yücel, E. (2015). Uluslararası ve Avrupa Konseyi belgelerinde, Avrupa Birliği ve Türk hukukunda ayrımcılık yasağı ve denetimi.

EK

Ek 1: Anket Soruları

OBEZİTEYİ ÖNLEMENE YÖNELİK İŞYERİ UYGULAMALARI

Değerli katılımcı,

Bu anket formu obezite (şişmanlık) ile mücadelede işyeri uygulamalarını belirlemek amacıyla hazırlanmıştır. Elde edilecek bilgiler bilimsel bir çalışmaya temel oluşturacak ve başka bir amaçla kullanılmayacaktır. Veriler toplu bir biçimde analiz edilecektir. Zaman ayırıp bu formu doldurarak, çalışmamıza yapacağınız önemli destek ve katkılarınızdan dolayı teşekkür ederiz.

*Doç.Dr. Elvan OKUTAN
Öğr. Gör. Saim Alper AYAS
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ*

İŞYERİ ÖZELLİKLERİ

Tabloda yer alan işyeri özelliklerine ait cevaplarınızı ilgili seçeneğe uygun işaret (X) yardımıyla belirtiniz.

İŞYERİ ÖZELLİKLERİ	EVET	HAYIR
İşyerinde kilonuz düzenli takip ediliyor mu?		
Yemek kalorisi hakkında bilgi veriliyor mu?		
Egzersiz alanından (spor salonu vs.) yararlanıyor musunuz?		

İşyerinde otomatik satış makinesi var mıdır?

() Evet () Hayır

***Cevabınız “EVET” ise hangi ürünleri satın almayı tercih ediyorsunuz?

() Şekerli içecekler () Abur cubur () Fast Food (Tost, Hamburger vs.)

İŞÇİLERİN OBEZİTEYE (ŞİŞMANLIK) BAKIŞ ACISI

1. Sizce iş hayatında hangi süreçte kilolu olup olmama en fazla önemlidir? (Sadece bir seçenek işaretleyiniz)

() İşe Alma () İşten Çıkarma () Terfi ve Yükseltme () Ücret Artışı () Hiçbiri

2. İşe alınırken sizce hangi özelliklere dikkat edilir? (Birden fazla seçenek işaretleyebilirsiniz.)

() Eğitim () Medeni Durum () Kilo () Sicil Kaydı
() Yaş () Cinsiyet () Boy
() Deneyim () Yabancı Dil

3. Çalışanların ideal kilosunu korumak için işletmenizde uygulanan bir politika veya finansal destek var mı?

() Evet (lütfen belirtiniz).....
() Cevabınız Hayır ise kilo yönetiminizi sağlamak üzere hangi tür faaliyet için (finansal destek) teşvik verilmesini isterdiniz? (Birden fazla seçenek işaretleyebilirsiniz.)
() Ücretsiz spor salonu üyeliği () Kaybedilen kilo başına prim
() Hobiye dayalı aktivitelere teşvik () Tatil (sağlıklı yaşam için)
() İzin günü () Hiçbiri
() Hediye () Diğer (lütfen belirtiniz).....

4. Obezite ile mücadelede aşağıda verilen aktörlerden hangisi/hangileri sizce daha etkilidir? (Birden fazla seçenek işaretleyebilirsiniz.)
- () Okullar () Sağlık Kuruluşları () Sivil toplum kuruluşları
 () Hükümet () Restoranlar () Kişinin Kendisi
 () Perakendeciler () İşverenler () Yiyecek içecek üreticileri
5. İşyerinde nasıl bir işte çalışıyorsunuz: (Yoğun olarak çalıştığınız tek bir seçeneği işaretleyiniz)
 () Hareketsiz () Ayakta () Kol Emeği () Ağır işler
6. İş yerinde kilonuza dayalı olarak ayrımcılığa uğradığınızı veya farklı muamele gördüğünüzü düşünüyor musunuz?
- () Hayır
 () Evet, ise ayrımcılığın aşağıda ki süreçlerden hangisinde olduğunu düşünüyorsunuz?
- İşe Alım ()
 Terfi ()
 İşten Çıkarma ()
 Ücret Artışı ()
7. Çevrenizde kilosu nedeniyle ayrımcılığa veya farklı muamele uğrayan bir tanıdığınız var mı?
 () Evet
 () Hayır

Aşağıdaki ifadelere katılım derecenizi işaretleyiniz	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1. Obezite bir güzellik problemidir.					
2. Obezite bir sağlık problemidir.					
3. Devletin obezite ile mücadele ettiğini düşünüyorum.					
4. Çalışanların iş yerinde ücretsiz egzersiz yapabileceği bir ortam sağlanmalıdır.					
5. İşyeri çalışanların sağlıklı beslenmesine önem vermelidir.					
6. Çalışanların kilosu iş yapmasını engeller.					
7. İşyerinde sağlıklı yaşam için sunulan imkânları kullanırım.					
8. İşyerinde sağlıklı yaşam için verilecek eğitim ve seminerlere katılırım.					
9. İşe girerken çalışanın kilosu önemli bir faktördür.					
10. İşyerinde çalışanların boy ve kilosu düzenli bir şekilde takip edilmelidir.					
11. İşyerinde sağlıklı yaşama yatırım yapılması (spor salonu, sağlıklı yiyecek sunumu) işyerinde daha fazla vakit geçirmeme sebep olur.					
12. İşyerinde sağlıklı yaşama yatırım yapılması (spor salonu, sağlıklı yiyecek sunumu) çalışma isteğimi artırır.					
13. İşyerinde geçirilen süre içerisinde tüketilen yiyecek ve içecekler takip edilmelidir.					
14. Parasal teşvik kilo kontrollü konusunda çalışma isteğimi artırır.					
15. İşverenler, şişmanlığı azaltmada etkili mücadele sağlayabilir.					

DEMOGRAFİK BİLGİLER

Cinsiyetiniz () Erkek () Kadın

Medeni durumunuz () Bekar () Evli

Yaşınız

Eğitim Durumunuz () İlköğretim () Lise () Önlisans () Lisans () Lisansüstü

Kaç yıllık iş tecrübesine sahipsiniz.....

Boyunuz **Kilonuz**

Ek 2: Mülakat Soruları

1. Sizce fazla kilolu olmak ne demektir?
2. Fazla kilolunun günlük yaşamda ne gibi etkileri olduğunu düşünüyorsunuz?
3. Siz kendinizi fazla kilolu olarak hissediyor musunuz?
4. Size kilolu olduğunuzu söyleyenler varsa kimler?
5. Kilolu olmaktan ötürü yaşadığınız herhangi bir farklı muameleyi anlatır mısınız?
6. İşyerinde (bu işe giriş süreci de dahil olmak üzere) fazla kilodan dolayı herhangi birinin herhangi bir ayrımcılığa uğradığına tanık olduğunuz durumları anlatabilir misiniz?
7. Kendi kilonuzdan ötürü işyerinde ne gibi farklı muamelelere maruz kaldınız?
8. Bir kişinin kilosunun işini yapma yeteneğini ne gibi şekillerde etkilediğini düşünüyorsunuz?
9. Sizce işverenler, kilolu bireyler için daha kapsayıcı ve kabul gören bir çalışma ortamını nasıl yaratabilir?
10. İşverenin bu konuda oluşturabileceği çalışma ortamı için ona destek olabilecek ya da engel çıkarabilecek kişi veya kurumlar kimler olabilir?
11. Konuştuğumuz konular hakkında eksik kaldığımı gördüğünüz veya sormadığımı düşündüğünüz bir husus var mıdır? Bu konular hakkında özellikle görüşmemin iyi olacağını düşündüğünüz birisi var mıdır? Varsa yönlendirebilir misiniz?

Ek 3: Etik Kurul Onay Belgesi

Evrak Tarih ve Sayısı: 03.02.2022-102859



T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Etik Kurulu



Sayı : E-61923333-050.99-102859
Konu : 42/24 Saim Alper AYAS

03.02.2022

Sayın Saim Alper AYAS

İlgi : Saim Alper AYAS 28.01.2022 tarihli ve 0 sayılı yazı

Üniversitemiz Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulunun 02.02.2022 tarihli ve 42 sayılı toplantısında alınan "24" nolu karar ile Saim Alper AYAS'ın başvurusu **uygun** görülmüş ve karar örneği ekte sunulmuştur.

Bilgilerinizi rica ederim.

Prof. Dr. Bayram TOPAL
Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu
Başkanı

Ek: Karar Yazısı (1 Sayfa)

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Doğrulama Kodu :BSV575YRUB Pin Kodu :91982

Belge Takip Adresi : <https://turkiye.gov.tr/ebd?eK=5783&eD=BSV575YRUB&eS=102859>

Adres:Esentepe Kampüsü 54187 Serdivan SAKARYA / KEP Adresi:

sakaryauniversitesi@hs01.kep.tr

Telefon No:0264 295 50 00 Faks No:0264 295 50 31

e-Posta:ozelkalem@sakarya.edu.tr Elektronik Ağ:www.sakarya.edu.tr

Bilgi için: Hanife Babacan

Unvanı: Birim Evrak Sorumlusu



Ek 4: Karar Yazısı

KARAR

24. Saim Alper AYAS'ın “ Obezite Ayrımcılığı ve Obeziteyi Önlemeye Yönelik İş Veren Politikaları ” başlıklı çalışması görüşmeye açıldı.

Yapılan görüşmeler sonunda Saim Alper AYAS'ın “ Obezite Ayrımcılığı ve Obeziteyi Önlemeye Yönelik İş Veren Politikaları ” başlıklı çalışmasının Etik açıdan **uygun** olduğuna oy birliği ile karar verildi.

ÖZGEÇMİŞ

Ad Soyad: Saim Alper AYAS	
Eğitim Bilgileri	
Lisans	
Üniversite	Dokuz Eylül Üniversitesi
Fakülte	İktisadi İdari Bilimler Fakültesi
Bölümü	Maliye
Yüksek Lisans	
Üniversite	Kırıkkale Üniversitesi
Enstitü Adı	Sosyal Bilimler Enstitüsü
Anabilim Dalı	İktisat
Programı	İktisat
Makale ve Bildiriler	
1. Saim Alper, AYAS, & Işıl, AYAS. (2021). Türkiye’de Sosyal Harcamalar ve Ekonomik Büyüme İlişkisi: ARDL Sınır Testi Yaklaşımı. <i>Ekonomi Maliye İşletme Dergisi</i>, 4(2), 134-144.	
2. Işıl, AYAS, & Saim Alper, AYAS. (2021). Kamu Harcamalarının İşsizlik Üzerine Etkisi: Asimetrik Etki Tepki Analizi. <i>Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi</i>, 26(1), 1-11.	