

Obezite Ayrımcılığı ve Obeziteyi Önlemeye Yönelik İşyeri Uygulamaları

Saim Alper AYAS¹

Öz

Obezite tüm dünyada artış gösteren bir sağlık problemidir. Birçok ülkede obezite ile mücadelede işverenlerde önemli bir faktör olarak görülmektedir. Obez bireyler işyerlerinde işe alım, terfi, ücret artışı ve işten çıkarma biçiminde görülen ayrımcılığa maruz kalabilmektedirler. Obezite işçi verimliliğine doğrudan etki edebilmektedir. Verimlilik kayıpları ekonomik kayıplar biçiminde kendini göstermektedir. Bu araştırmada fazla kilolu bireylerin işyerlerinde ayrımcılığa maruz kalıp kalmadıkları, obezitenin çalışanların verimliliklerine etkisi, işyerlerinde obeziteyi engellemek için kilo yönetim programlarından hangi tür teşviklerin etkili olabileceği ve işverenlerin obezite ile mücadele etkin bir faktör olarak yer alıp alamayacağına tespit edilmesi amaçlanmıştır. Örnek olay yönteminin kullanıldığı araştırmada analiz birimi olarak ağır emek gücünün yoğun kullanıldığı çelik-metal iş kolu seçilmiştir. Araştırmada veriler karma yöntem araştırma desenlerinden açıklayıcı ardışık desen yöntemi ile toplanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre çalışanlar işyerinde fazla kilolarından ötürü ayrımcılığa uğramadıkları görülmüştür. Fazla kilolu çalışanların verimliliklerinde kayıplar yaşadığı, iş kazalarına daha açık oldukları ve aşırı kilolarına bağlı olarak ekstra izin kullanımı biçiminde görülen üretkenlik kayıpları yaşadığı tespit edilmiştir. Çalışanlar kilo yönetim programlarında ücretsiz spor salonu üyeliği, tatil, hobiye dayalı aktivitelere teşvik, ekstra izin günü ve kaybedilen kilo başına prim gibi teşviklerin etkili olabileceği tespit edilmiştir. Araştırmada sonuçlarına göre işveren odaklı politikaların obeziteyi önlemede etkin bir faktör olabileceği ve uzun vadede işçi verimliliğine etki ederek ekonomide yaşanan verimlilik kayıplarını azaltmada etkili olabileceği düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Obezite, Obezite Ayrımcılığı, İşyeri Uygulamaları

Obesity Discrimination and Workplace Practices to Prevent Obesity

Abstract

Obesity is an increasing health problem all over the world. In many countries, employers are seen as an important factor in the fight against obesity. Obese individuals may be subjected to discrimination in the form of hiring, promotion, wage increase and dismissal. Obesity can directly affect worker productivity. Productivity losses manifest themselves in the form of economic losses. In this study, it is aimed to determine whether overweight individuals are subjected to discrimination in the workplace, the effect of obesity on the productivity of employees, what kind of incentives from weight management programs can be effective to prevent obesity in the workplace, and whether employers can be an effective factor in combating obesity. In the research using the case study method, the steel-metal business line, where heavy labor is used intensively, was selected as the unit of analysis. The data were collected using the explanatory sequential design method, one of the mixed method research designs. According to the results of the study, it was observed that employees were not discriminated against in the workplace due to their overweight. It has been found that overweight employees experience productivity losses, are more prone to work accidents, and experience productivity losses in the form of extra leave use due to their excess weight. It was found that incentives such as free gym membership, vacations, incentives for hobby-based activities, extra days off and bonuses per weight lost can be effective in weight management programs. According to the results of the research, it is thought that employer-oriented policies can be an effective factor in preventing obesity and can be effective in reducing productivity losses in the economy by affecting worker productivity in the long run.

Key Words: Obesity, Obesity Discrimination, Workplace Practices


Atf İçin / Please Cite As:

Ayas, S. A. (2025). Obezite ayrımcılığı ve obeziteyi önlemeye yönelik işyeri uygulamaları. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 14 (1), 331-346. doi:10.33206/mjss.1443929

Geliş Tarihi / Received Date: 27.02.2024

Kabul Tarihi / Accepted Date: 22.08.2024

¹ Dr. – Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi, Hendek Meslek Yüksekokulu, sayas@subu.edu.tr,

 ORCID: 0000-0002-2357-8695



Giriş

Dünyada ve Türkiye’de yaygınlaşan obezite, bir halk sağlığı problemi olarak karşımıza çıkmaktadır. Obezitenin birçok sağlık problemine yol açmasının yanında, ülke ekonomilerine ciddi maddi yükleri de bulunmaktadır. Obezite ekonomisinde maliyetler doğrudan ve dolaylı maliyetler olmak üzere iki gruba ayrılmaktadır. Doğrudan maliyetler, obeziteyi tedavi etmek üzere yapılan maliyetlerdir (Wolf, 1998:2). Bunlar bakım maliyetleri olarak da geçmekte olan tıbbi hizmetler hastane tedavisi doktor ve muayene ücretleri, obezitenin ulusal sağlık sigortasına maliyetleri ve obeziteye bağlı oluşan hastalıkların tedavisi için yapılan harcamalardır. (Hammond ve Levine, 2010). Doğrudan maliyetlerin birçok ülke için incelendiği Konnopka, Bodemann ve König (2011:350) tarafından yapılan çalışmada toplam sağlık harcamaları içerisindeki payı %1,9 ile %7,8 arasında değişmektedir. Dolaylı maliyetler ise genel olarak ölüm ve hastalıktan dolayı ortaya çıkan verimlilik kayıpları olarak tanımlanmaktadır. Verimlilik en kaliteliyi en kısa zamanda en iyi şartlarda en düşük maliyetle gerçekleştirme işlevi olarak tanımlanmaktadır (Uğur, 2003:1). Dolaylı maliyetler ise bireyin üretkenliğinde meydana gelen düşmenin parasal değeri olarak tanımlanmaktadır. Bunlar absenteem (hastalık sebebiyle işe gelememe), presentesem (işte var olamama), sakatlık, erken ölüm, obezite dolayısıyla ücret düşüşü, istihdam kayıpları obeziteye bağlı dolaylı maliyetler arasındadır. (Saruç, 2014:65). Dobbs vd. (2014) tarafından hazırlanan rapora göre dolaylı maliyetler obezitenin genel maliyetlerinin %70’ini oluşturmaktadır. Dee vd. (2014) ve Wulandari ve Kristina (2018) tarafından yapılan çalışmalarda da obezitenin dolaylı maliyetlerinin doğrudan maliyetlere göre yüksek olduğu da desteklenmiştir. Obezitenin ekonomik etkilerinin azaltılması için verimlilik kayıplarının da içeren dolaylı maliyetlerin azaltılması önemli bir unsur haline gelmiştir. Obezite ile mücadele noktasında başta hükümetler olmak üzere, sağlık kuruluşları, sivil toplum kuruluşları, okullar, medya ve işverenler olmak üzere birçok farklı aktörler bulunmaktadır. Ancak çalışanların büyük zamanlarını işyerlerinde geçirmeleri nedeniyle işyerlerinde obeziteyi önlemeye yönelik işyeri uygulamalarının son yıllarda ilgili literatürde önem kazandığı görülmektedir. İşyerlerinde çalışanlara sağlıklı içecek ve yiyecek sunumu, çalışanların vücut kitle indeksini düşürmeleri amacıyla kaybedilen kilo başına prim, ekstra izin günleri, spor salonu desteği, tatil gibi desteklerin yanında kilo yönetim program desteklerinin sağlanması işyerinde obeziteyi önlemeye yönelik uygulamalar arasındadır. İşyerlerinde obezite ile etkin bir biçimde mücadele edilmesi, obezitenin ekonomik maliyetleri içerisinde önemli bir yer oluşturan dolaylı maliyetleri azaltarak verimlilik kayıplarını düşürmede etkili olacaktır. Literatürde birçok çalışmada çalışanların vücut kitle indeksleri ile verimlilikleri arasında ilişki olduğu ve vücut kitle indeksindeki artışın verimlilik kaybına yol açtığı ve işletmeye ek maliyetler getirdiğine dair bulgular mevcuttur (Mishra ve Mishra, 2015; Levine ve Schweitzer, 2015; Morris, 2007; Bartels ve Nortstorm, 2013; Harper, 2008; Merx, 2004). Çalışanların zamanlarının önemli bir kısmını işyerinde geçirdiği düşünüldüğünde işyerlerinde obeziteyi önlemeye yönelik yapılacak uygulamaların çalışan verimliliğine olumlu katkı sağlayarak üretkenliklerini artıracaktır. Uygulamalar çalışanın sağlıklı olmasını sağlayarak obezitenin doğrudan ve dolaylı maliyetlerinin azaltılmasına olumlu katkı sağlayacaktır.

İşyerlerinde çalışanların kilolarından ötürü işe alım, ücret artışı, terfi gibi farklı süreçlerde ayrımcılığa maruz kalmasına “obezite ayrımcılığı” denilmektedir. Ayrımcılığa uğramak insanda fiziksel ve psikolojik olarak olumsuz etki meydana getirmektedir. Becker (1957) ayrımcılığın ekonomik teorisini açıklarken siyahi ile beyazlar arasındaki ayrımcılığın yani ırk ayrımcılığı eylemlerinin ekonomik olarak işletmeyi zarara uğratacağını ileri sürmüştür. Buna göre ayrımcılığın fiziksel ve psikolojik etkisinin yanında ekonomik etkisinin varlığını da ortaya koymuştur. Obezitenin de aynı şekilde birçok sağlık probleminin yanında sosyal ve ekonomik açıdan da etkileri bulunmaktadır. Yapılan literatür araştırmaları, obez bireylerin işyerlerinde farklı biçimlerde ayrımcılığa uğradığını ve bu kişilere yönelik olumsuz bir algının oluştuğunu göstermektedir. Bu durum obezitenin sağlık ve ayrımcı boyutu yanında ekonomik boyutunu da ortaya koymaktadır.

Amerika ve Avrupa ülkelerinde obezite ile mücadeleye yönelik işyerlerinde uygulanmakta olan çeşitli politikalar görülmekte iken, Türkiye’de hâlihazırda bu alanda uygulamaya konulan bir politika bulunmamaktadır. Türkiye’de işgücü piyasasında obezite ayrımcılığı ilk kez Kutaniş (2016) tarafından tanımlanmıştır. Tirgil (2021) cinsiyet değişkenine göre Türkiye’de istihdamda obezite ayrımcılığını incelenmiştir. Ancak literatürde istihdam dışında terfi, işten çıkarma, ücret artışı gibi konularda herhangi bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Bununla birlikte obeziteyi önlemeye yönelik işyeri uygulamalarını dikkate alan bir çalışma da mevcut değildir. Bu araştırmanın amacı, Türkiye’de fazla kilolu çalışanların işyerinde obeziteye bağlı bir ayrımcılığa maruz kalıp kalmadıklarını tespit etmek, obezitenin çalışanların verimliliğine etkisini ölçmek, kilo yönetim programlarının etki düzeyini belirlemek ve işverenlerin obezite ile mücadelede etkin bir aktör olarak yer alıp alamayacağı tespit etmektir. Bu açıdan literatüre önemli bir katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu doğrultuda bu çalışmanın ilk kısmında obezite ayrımcılığı ve işyeri uygulamaları

hakkında teorik çerçeve verilmiştir. İkinci kısımda yöntem tanıtılmış ve elde edilen bulgular son kısımda verilmiştir.

Obezite Ayrımcılığına İlişkin Literatür Özeti

Dünya üzerinde çeşitli biçimlerde görülen ayrımcılık türleri mevcuttur. Toplum içerisinde ve işyerlerinde görülen ayrımcılık türlerinden bir tanesi de obezite ayrımcılığıdır. Obezite her ne kadar sağlık riski olarak görülse de sosyal bir ayrımcılık olarak yansımaları toplum içerisinde görülmektedir. Dünyada obezite sıklığının artmasıyla birlikte obez kişilere yönelik damgalamanın arttığı da görülmektedir. Hâlihazırda mevcut olan ayrımcılık yasaları obezite ayrımcılığını kapsamadığından obez kişilerin bu ayrımcılığa maruz bırakıldıkları görülmektedir. (Filint, Hudson ve Lavallee 2016; Rich ve Evans, 2005; Tischner ve Malson, 2008). Obez kişiler sosyal ortamda damgalamanın nesnesi olurlar ve işyerlerinde kendilerine diğer meslektaşlarından daha az fırsatların sunulduğu görülmektedir (Flint ve Snook, 2014). Spahlholz vd. (2016) tarafından yapılan araştırma sonuçlarına göre obez kişilerin iş, okul ve benzeri çeşitli yaşam alanlarında kilolarından ötürü ayrımcılığa uğradıkları tespit edilmiştir.

Yapılan araştırmalar, obez kişilerin işverenler tarafından iş başvurularında ayrımcılığa maruz kaldıkları ve iş ortamında terfi etmelerinin engellendikleri hatta işten çıkartılmaya daha müsait olduklarını göstermiştir (Sanjuán, Morales ve del Catillo, 2011).

İşverenlerin obez kişileri işyerinde çalıştırmaya tereddüt etmelerinin farklı sebepleri bulunmaktadır. Bu sebeplerin en önemlisi obez kişilerin normal kişilere göre daha yavaş hareket etmeleri ve düşük verimlilik sahip olmalarıdır. Duke Üniversitesi tarafından yapılan bir araştırmada obez kişilerin normal çalışanlara göre ayak, diz, bilek, kol, sırt ve boyun yaralanmalarını içeren şikâyetlere sahip olma olasılıklarının daha fazla olduğunu tespit edilmiştir. Yine bu araştırmaya göre obez çalışanların yaralanma sıklığının normal çalışanlara göre 13 kat daha fazla olduğu görülmüştür (Mishra ve Mishra, 2015: 70).

Yapılan araştırmalar obezlerin işyerinde daha fazla tıbbi talep, daha fazla devamsızlık ve düşük verimlilik nedeniyle normal kilolu çalışanlara göre işverenlere daha fazla maliyet oluşturduğu görülmüştür. Obez çalışanların hastalık sebebiyle işe gelmeme (absenteeism) ve işte var olamama (presenteeism) durumları üretkenliği de etkilemekte ve üretimde azalışlara neden olabilmektedir. Ayrıca bu durum obez çalışanların maliyetini artırmaktadır. (Mishra ve Mishra, 2015: 68-70). Amerika New York Sigorta Bilgi Enstitüsü, obez kişilerin normal çalışanlara göre ortalama yılda 1800 dolar gibi ek maliyet yüklediğini tespit etmiştir (Harper, 2008; Merx, 2004).

Araştırmalarda obez kişilerin normal kilolu kişilere göre işyerlerinde ayrımcılığa maruz bırakıldıkları ve bu durumdan şikâyetçi oldukları gözlemlenmiştir. Obez kadınların ayrımcılığa uğradıklarını bildirme durumlarının, obez erkeklere göre üç kat fazla olduğu yapılan araştırmalarda görülmüştür (Roehling, Roehling ve Pichler, 2007).

Levine ve Schweitzer (2015) tarafından yapılan araştırmanın sonuçlarına göre obezlerin obez olmayan kişilere göre daha düşük üretkenlik ve yeterlilik gösterdiği gözlemlenmiştir. Schulte vd., (2007) yaptıkları araştırmada obez kişilerin benzeri eğitim ve mesleki tecrübeye sahip oldukları halde daha az nitelikli olarak görüldükleri, işe başlangıç maaşlarının daha düşük belirlendiği ve daha uzun saatler çalıştırılmaya meyilli olduklarını tespit etmişlerdir. Bazı durumlarda yüksek eğitim ve tecrübelerine rağmen obez kişilerin daha az ücretle çalıştırıldıkları gözlemlenmiştir (Register ve Williams, 1990). Kristen (2002) tarafından yapılan bir araştırmada, obez kadınların normal kilolu kadın çalışanlara göre %24 daha düşük ücret aldıkları tespit edilmiştir.

Ball, Mishra ve Crawford (2002) tarafından yapılan araştırmada obez kişilerin sadece işyerlerinde değil, işe başvuru sürecinde de ayrımcılığa maruz bırakıldıkları ileri sürülmektedir. Yine bu çalışmada obez kişilerin normal kilolu kişilere göre statüsü daha düşük işlerde çalıştırıldıkları tespit edilmiştir. Obezlerin normal kilolu kişilere göre daha düşük bir ücret geliri sağladıkları bilinmektedir. Buna sebep olarak ise istihdam edilme olasılıklarının normal kilolu kişilere göre daha düşük olması gösterilmektedir. Ayrıca obez kişilerin daha az liderlik özelliklerine sahip olduğu ve işe alım aşamasında daha çok ayrımcı muameleye maruz bırakıldıkları ifade edilmektedir. (Flint ve Snock 2014; Averett, 2019). Flint vd., (2016) ayakta, manuel, hareketsiz ve ağır işler olmak üzere 4 meslek gurubunda sınıflandırılmış 181 kişi üzerinde yaptıkları çalışmada obez kişilerin istihdam edilme durumları incelenmiş ve meslek gruplarının tamamında kişilerin ağırlık durumlarının istihdamını etkilediği bulgusuna ulaşmışlardır.

Obez bireylerin belirlenmiş iş görevlerini yaparlarken daha az beceriye sahip oldukları düşünülmele birlikte, yapılan kontrollü deneylerde daha az nitelik gerektiren işlerde çalıştırıldıkları gözlemlenmiş ve

özellikle işe alım aşamasında ön yargılı düşüncelere maruz kaldığı tespit edilmiştir. Buna bağlı olarak obez bireylerin daha az nitelik gerektiren vasıfsız işler için tercih edildiği ve işe almak için arzu edilmediği yapılan ampirik araştırmalarda gözlemlenmiştir (Klesges vd, 1990). Levine ve Schweitzer (2015) yapmış oldukları çalışmada da benzer sonuçlara ulaşarak obezitenin vasıfsız işlerde çalıştırılmaya neden olduğu ileri sürülmüştür. Bunlara ek olarak işyeri yöneticilerinin obez kişiler hakkında olumsuz önyargı taşıdıkları ve bu kişilerin iş görüşmesi ve mülakatlara çağırılma ihtimallerinin daha düşük olduğu tespit edilmiştir (Agerström ve Rooth, 2011).

Yapılan işin fiziksel görünürlüğüne fazla olduğu durumlarda, obez olan kadınların obez olan erkeklere kıyasla çok daha fazla ayrımcı muameleye maruz kaldıkları Bartels ve Nordstrom (2013) tarafından yapılan araştırmada tespit edilmiştir. Kadınların fazla derecede ayrımcılığa uğramalarının sebebi ise nesneleştirme teorisine dayanmaktadır. Fredrickson ve Roberts (1997) yaptıkları çalışmada erkeklerden farklı olarak kadınların güzellik standartlarına göre cinsel nesnelleştirmeye tabi tutulduklarını ileri sürmektedirler.

Rooth (2009: 710) yapmış oldukları çalışmada, obez insanların ayrımcı muameleye uğrayıp uğramadıklarını ölçmek istemişlerdir. Bu bağlamda iş başvurularında normal kilolu insanların fotoğrafları photoshop uygulaması ile kilolu hale getirilmiştir. Sonuç olarak işverenlerin obez olarak tanımladıkları insanların iş başvurularına daha az dönüş yaptıkları doğrultusunda bulgulara ulaşılmıştır. Obez erkeklerde %6 olan bu dezavantajlı durum, obez kadınlarda %8'e çıktığı gözlemlenmiştir. Kadınlarda ayrımcılığın en yüksek olduğu meslekler okul öncesi öğretmenliği, muhasebeci ve restoran çalışanları iken; ayrımcılığın en düşük olduğu meslekler hemşirelik ve bilgisayar mühendisliği olarak gözlemlenmiştir. Buna göre görünüşün ve cinsiyetin belirli olmadığı iş başvurularında daha az ayrımcı bir sürecin işlediği görülmektedir.

Bartels ve Nordstrom (2013) tarafından yapılan araştırmada obez kadınların istihdam edilme noktasında çok fazla ayrımcılığa uğradıkları tespit edilmiştir. Yapılan araştırmalar obezitenin iş bulma olanağını düşürdüğünü, iş bulsa bile düşük üretkenlik olarak tarif edilen işe gelememe (absenteizm) ve işte var olamama (presenteizm) gibi sebeplere işverenlerin önyargıları da eklenince, obez bireylerinin beklenen gelirin altında bir gelir elde ettikleri gözlemlenmiştir.

Obara Golebiowska (2016) beden kitle indeksi 30 ve üzeri olan yaşları 21 ile 72 arasında değişen 420 kadınla işyerinde obezite ayrımcılığına uğrayıp uğramadıkları yönünde nitel bir çalışma yapmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre obez kadınların %5'i istihdam edilme noktasında ayrımcılığa maruz kaldıkları gözlemlenmiştir. Ayrımcılığın fiziksel ve psikolojik sonuçları duygusal problemler, motivasyon eksikliği ve meydana gelen strese tepki olarak aşırı yemek yeme davranışı olarak kendini göstermiştir. Bu sebeptendir ki obezite ayrımcılığı aşırı yemek yemeyi tetiklemekte ve obeziteyi daha da şiddetlendirmektedir.

Puhl ve Brownell (2006) 2249 obez kadınlarla bir anket çalışması yürütmüştür. Araştırmanın sonuçlarına göre katılımcıların %43'ü işyerinde işverenler veya amirleri tarafından damgalandığını ve %25'inin ise çalışma ortamında ayrımcılığa uğradıklarını ifade etmişlerdir. İşyerleri, obez kişilerin haksız muameleye uğradıkları yerlerden birisidir. Obez çalışanların iş ortamında ilgili kişilerle damgalanma riski ve eşit olmayan muamele görme olasılığı daha yüksektir (Giel vd, 2010). Literatürde kilolu insanlara olan önyargı olarak geçen kişiler genellikle obez kişilerin sıklıkla tembel, disiplinsiz, normal kilolulara göre daha az yetenekli, daha az rekabetçi ve motivasyonsuz olmalarıdır.

Carr ve Friedman (2005) 3347 obez birey üzerinde inceleme yapmışlar ve işyerinde çalışanların %26'sının fazla kiloları nedeniyle haksızlığa uğradıklarını, %31'nin ise kilolarına bağlı olarak fiziksel çekiciliğinin vasat olması nedeniyle dayanarak işyerinde ayrımcı muameleye maruz bırakıldıklarını tespit etmişlerdir.

Fikkan ve Rothbloom (2012) yapmış oldukları çalışmada, özellikle obez kadınların işyerinde ayrımcılığa duyarlı olduklarını tespit etmişlerdir. Obez kişilere karşı ayrımcılık en çok işe alım sürecinde görülmektedir. Rudolph vd, (2009) tarafından yapılan araştırmada ise obez bireylerin istihdam ve terfi edilmeleri aynı özelliklere sahip normal kilolu meslektaşlarına oranla daha az olası olduğu görülmüştür. O'Brein vd. (2008) yapmış oldukları çalışmada obez bireylere daha düşük ücretli işler teklif edildiğini gözlemlenmiştir.

Baum ve Ford (2004) yapmış oldukları çalışmada obez bireylerin iş kariyerlerinin 20 yılında daha az ücret elde ettikleri tespit etmişlerdir. Cawley (2004) tarafından yapılan araştırmada ise fazla kilonun ücret gelirlerini %9 oranında azalttığı görülmüştür.

Fonda vd. (2004) tarafından yapılan çalışmada, fiziksel görünüm açısından kadınların erkeklere göre daha katı şartlara uymaları gerektiği tespit edilmiştir. Kadınların belirlenmiş olan ideal figürden en ufak sapma

gösterdiklerinde obez olarak çok daha ciddi yargılandıklarını görülmüştür. Kadınların %60'ı ile erkeklerin %40'ı işyerinde ayrımcılığa uğradıklarını ifade etmişlerdir.

Normal beden ölçüsüne sahip kadınların, daha ilgi çekici olduğu düşünülen ince ve zayıf kadınlardan daha az ücret geliri elde ettikleri ve terfi imkânlarının daha kısıtlı olduğu görülmektedir. Kadınlar açısından ücret kesintileri daha düşük beden kitle indekslerinde başlamaktadır (Fikkan ve Rothbloom, 2012; Judge ve Cable, 2011). Vücut ağırlıkları açısından kadınların ücret ve terfi imkânları arasında ters orantılı bir durumun varlığı tespit edilmiştir. Aynı durumun obez erkeklerde gözlemlenmediğine yönelik çalışmalar vardır (Schafer ve Ferraro, 2011; Judge ve Cable, 2011).

Araştırmalar obez bireylerin, farklı fiziksel talep içeren işyerlerinin tamamında daha az uygun olarak görüldüğünü tespit etmiştir. Obez bireylerin daha az yetenekli ve tembel oldukları yönünde ki klişeler bu düşüncelere katkı sağlamaktadır (Puhl, Moss-Racusin, Schwartz ve Brownell, 2008; Sawbridge ve Fitzgerald, 2009).

İşsizlik ciddi bir sorun olarak ülkelerin gündemini meşgul etmektedir. Söz konusu obez bireyler olduğunda iş bulamama ve işsizlik çok daha ciddi bir düzeye ulaşmaktadır. Obezite ayrımcılığı raporları, işe alma sürecinde bu kişilerin korunmasını sağlamak adına yasal mevzuat ile bu gerçeğin ortaya konulmasını kaçınılmaz kılmıştır. Avrupa Adalet Divanı 2014 yılında obezitenin bir engelli durumu sayılması noktasında karar almıştır. Amerika'da kilo ayrımcılığına engel olmak noktasında koruma sağlayan kanunlar vardır. Dünyada artış gösteren obezite prevalansı dikkate alındığında, kilo durumuna bakılmaksızın obez adayların istihdamı için eşit fırsatlar üreten politikalar geliştirilmesi gerektiğini göstermektedir. Obezite yükselen bir konu olarak dikkate alınmalı ve buna uygun mevzuat hazırlanarak mevcut durumlarda değişiklik yapılmasını gerektirmektedir.

Yapılan çalışmalar obezitenin ülke ekonomisine doğrudan ve dolaylı maliyetleri olduğunu ve bu maliyetler içinde dolaylı maliyetlerin daha yüksek olduğunu göstermektedir. Bununla birlikte iş yerlerinde obezite ayrımcılığının yapıldığını işe yerleşme, ücret ve terfi gibi durumlar için obezitenin kişiyi dezavantajlı bir konuma getirdiği görülmüştür. Bu durum ise obezite ile mücadele politikaları arasında son yıllarda daha yaygın hale gelen işveren politikalarını ön plana çıkarmıştır.

Obezite ile Mücadelede İşveren Politikaları

Obezite ile mücadelede var olan politikalara ek olarak işverenlerde son yıllarda bu mücadelede etkin olarak ön plana çıkmaktadırlar. McKinsey Global Enstitüsü tarafından hazırlanan raporda 18 gruptan meydana gelen 74 müdahale aracı tespit edilmiş ve bazı noktalarda işverenlerin önemli yükümlülüklerinin varlığı belirlenmiştir. Tablo 1 de obezite ile mücadelede işverenlerin yükümlülükleri verilmiştir.

Tablo 1. İşverenlerin Obezite ile Mücadeledeki Yükümlülükleri

Sağlıklı yemekler	Sağlıklı yiyeceklerin işyerlerinde ücretsiz sunulması	İşverenlerin gerekli ürün tedarikini gerçekleştirme ve düzenlemesi
Yüksek kalorili yiyecek ve içecekler erişim	İş yerlerinde yüksek kalorili yiyecekler erişiminin kısıtlanması İşyeri kantin düzenini 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 gibi ilgi çekici etiketlemelerin yapılması Toplam öğün kalorisinin etiketlenmesi	İşverenin kantinde uygun tabela ve duyuru gibi gerekli düzenlemeleri sağlanması 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, ödülleri gibi maddi teşvikler sağlar

Kaynak: Dobbs vd., 2014.

Tablo 1'de görüleceği üzere işverenler kilo yönetim programları, kalori etiketleme politikaları, yüksek kalori içeren içecek ve yiyecekler erişiminin kısıtlanması, sağlıklı menü sunumu ve çalışan sağlığını iyileştirmek

adına işyerinde uygulanacak politikaların olduğu görülmektedir. Ayrıca işverenler işten izin günleri, tatiller, küçük hediyeler veya para desteği gibi uygulayabileceği teşvikler ile obezitenin engellenmesine yardımcı olabilirler. Örneğin Amerika'da yer alan VSM Abrasives'in şirketi sağlıklı kilosunu koruyabilen ve yahut sağlıklı kiloya doğru ilerleyebilenlere ücretsiz izin günü ve nakit ödemeler sağlayabilen bir strateji uygulamaya koymuşlardır. Şirket oluşturmuş olduğu çalışmayı titiz bir biçimde değerlendirmemiş olmasına rağmen geniş ölçüde maliyet tasarrufu ve kilo kaybı sağladıklarını öne sürmüşlerdir.

Literatürdeki çalışmalar finansal teşvik içeren programların daha etkili olduğunu ortaya koymaktadır (Jeffery, Thompson ve Wing, 1978; Jeffery, Gerber, Rosenthal ve Lindquist, 1983; Jeffery, Bjornson-Benson, Rosenthal, Kurth ve Dunn, 1984; Jeffery, Hellerstedt ve Schmid, 1990). Amerika'da çalışanlara yönelik işverenlerin sunmuş olduğu teşviklerin bir kısmı tablo 2 de verilmiştir.

Tablo 2. Amerika'da İşyerinde Uygulanan Uygulamalar

“	Ödül Kriteri	Finansal Teşvik
<i>Adventist Media Center</i>	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.
<i>BlueCross Blue Shield of Michigan</i>	Bir takımın üyesi olarak 10 Haftalık “Dump the Plump” adlı kilo kaybetme programına katılmak.	Takımlara girişte toplanan giriş ücretlerinin kazanan takıma verilmesi.
<i>Cigna Corporation</i>	Egzersiz programını tamamlamak.	Ödül ve hediye sertifikalar verilmesi.
<i>Dell Inc.</i>	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.
<i>Freedom One Financial Corporation</i>	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
<i>Hoffman-LaRoche</i>	Sağlıkla ilgili 12 aktiviteye katılım.	Her bir aktivite tamamlandığında 25 dolarlık bir hediye çeki.
<i>Humana</i>	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.
<i>Johnson&Johnson</i>	Çeşitli sağlıklı yaşam programlarından birine kaydolarak sağlık riski değerlendirmesinin tamamlanmasıdır.	Tıbbi primlerde 500 dolara kadar indirim.
<i>Motorola</i>	Sağlıklı yaşam merkezi ya da bir fitness salonuna kayıt olmak.	Kayıt ücretinin 240 dolarının nakit olarak geri ödenmesi.
<i>Providence Everett Medical Center</i>	Sağlıklı yaşam programının tamamlanması ve hastalık izinlerinin ve tıbbi taleplerin sınırlandırılması.	Sağlıklı yaşam programını tamamlayanlara 250 dolardan 325 dolara kadar nakit ödemeler.
<i>Quaker Oats</i>	Sağlık riski değerlendirmesi ve taramasını tamamlayarak bu yönde yaşam tarzını benimsenmesi.	Çok sayıda aktivitede geçerli olabilen 300 dolar değerinde hediye çeki.
<i>Standford University</i>	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.
<i>Star Tribune</i>	Sağlık riski değerlendirmesinin tamamlamak ve egzersiz ve sağlığı tehlikeye atan riskli davranışlar ile ilgili üç tane sağlık kursu tamamlamak.	Sağlık primi kredileri.
<i>Synovus Financial</i>	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. Sağlık programlarında sağlık sigortası primlerinden yılda 260 dolara kadar tasarruf etmek için puan toplama. Hem çalışan hem de eşi bir yılda 130 dolar kazanabilir.
<i>Texas Health Resources University of Minnesota VSM Abrasives</i>	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.	Sağlıklı olduğu kiloyu koruyanlara yılda 25 dolar ekstra nakit ödeme. Aynı şekilde bir yıl boyunca sağlıklı kilosunu koruyanlara ücretli izin.
<i>We Energy</i>	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.

Teşviklerin kilo kayıpları üzerine etkisini incelemek üzere Finkelstein ve Zukerman (2009) tarafından yapılan araştırmada, çalışanların bir kısmına kilo kaybetmeleri için 7 dolar odenmiş diğer kontrol grubuna ise teşvik verilmemiştir. Üç aylık inceleme döneminde teşvik verilenlerin vücut ağırlıklarının %17'sini kaybettikleri görülürken, kontrol grubundakilerin sadece %4' vücut ağırlıklarının %5'ini kaybettiğini gözlemlemişlerdir.

Yöntem

rnek olay bütüncül tek durum deseni olarak tasarlanan araştırmada, tek bir örgüt üzerinde obezite ayrımcılığı ve işyerinde obezite ile mücadelede etkili olabilecek uygulamaların neler olabileceği üzerine keşifsel bir analiz yapılmıştır. rnek olay yöntemi bir olay ya da olguyu içinde bulunduğu yaşam çerçevesinde inceleyen, içerik sınırların net hatları ile belirli olmadığı, birden fazla veri kaynağının veya kanıtın varlığı ile kullanılan bir araştırma yöntemidir (Yin, 2009:18). Altunışık, oşkun, Bayraktaroğlu ve Yıldırım (2005) rnek olay yönteminin örgütlerde meydana süreçlerin anlaşılması ve irdelenmesinde diğer yöntemlere göre daha başarılı olacağını ileri sürmektedirler. Obezite ayrımcılığı ve obezite ile mücadelede işyeri uygulamalarına yönelik ülkemizde araştırmaların olmaması, çalışmanın keşfetme yönünü ne çıkarırken mevcut durum hakkında betimleme yapılmasını da gerekli kılmıştır.

Bu araştırma, nicel ve nitel yöntemlerin birlikte kullanılarak verilerin toplanıp analiz edildiği, elde edilen bulguların birleştirilerek ileriye doğru yordamlarda bulunulduğu araştırma yöntemi olarak tanımlanmış karma araştırma yöntemine dayanmaktadır. Bu yöntemin özelliği farklı biçimlerde toplanan verilerin birbirlerini doğrulaması ve böylelikle sonuçların gerçekliğine daha güçlü etki sunmasıdır.

Evren- rneklem

Obezitenin en çok emek gücüne dayalı iş kollarında çalışma verimliliğini düşürdüğüne yönelik araştırmalar teorik kısımda açıklanmıştır. Emek gücüne dayalı çalışma birçok iş sektöründe ön planda bulunmasına rağmen elik-metal sektörü ağır emek gücünün en çok kullanıldığı bir sektördür. Obeziteye dayalı düşük verimlilik ve üretkenlik kayıpları bu iş yerlerini doğrudan etkilemektedir. Ayrıca bu sektörde çalışanların tek sermayelerinin bedenleri olarak görülmesi bu çalışan grubunu ekonomik olarak doğrudan etkilemektedir. Bu durum ise araştırmanın analiz birimi olarak elik-metal sektöründe faaliyet gösteren bir fabrikanın seçilmesinin gerekeşesidir.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada karma yöntem açıklayıcı ardışık desen yöntemi ile veriler toplanmıştır. Bu araştırma deseninde öncelikle nicel veriler toplanıp analiz edilir. Sonraki aşamada nitel araştırma kısmında hangi sonuçlar üstünde derinlemesine araştırma keşfinin yapılıp katılımcılara hangi soruların sorulacağına yönelik nicel analiz sonuçları incelenir ve son aşamada nitel veriler toplanıp analiz edilir. Araştırmanın sonunda ise nicel ve nitel yöntemlerin araştırma sonuçlarını ortaya koyma noktasında çıkarımlarda bulunulur (Creswell vd.,2011). Bu bağlamda bu araştırmada öncelikle kurum üzerinde çalışanların obeziteye bakış açılarını, obezite ayrımcılığına maruz kalıp kalmadıklarını, obezitenin verimlilikleri üzerindeki etkilerini ve obezite ile mücadelede çalışanları teşvik edecek politikaları tespit etmek amacıyla öncelikle nicel veriler toplanmıştır. Çalışmanın devamında nicel verilerden elde edilen bulgular neticesinde, nitel kısım biçimlendirilmiş ve ortaya çıkan veriler neticesinde genel çıkarımlarda bulunulmuştur.

Anket soruları Randle (2012:759) tarafından kullanılan algılanan kilo ayrımcılığı leğinden yola çıkararak ve Amerika'da obezite ile mücadele etmek için işyerleri tarafından kullanılan işyeri uygulamalarından (Finkelstein, 2008: 196-197; Gabel, 2009) türetilerek oluşturulmuştur.

Verilerin Analizi

Çalışmada nicel veriler için 526 geçerli anket SPSS programı ile analiz edilmiştir. Nitel veriler, nicel verilerin elde edildiği grup içerisinden obez ve morbid obez olarak ifade edilen kişilerden gönüllülük esasına dayalı olarak seçilen 15 kişi ile yüz yüze yarı yapılandırılmış mülakattan oluşmaktadır. Veri analizinde tekli ve çoklu frekans analizi kullanılmıştır.

Bulgular

Nicel Araştırma Sonuçları

Nicel araştırma kısmında 526 adet geçerli ankete katılan çalışanların demografik zellikleri Tablo 3 'de verilmiştir.

Tablo 3. Çalışanların Demografik Özellikleri

Değişken	Düzye	n	%
Cinsiyet	Kadın	8	1
	Erkek	518	99
Medeni Durum	Evli	355	71
	Bekâr	144	29
Yaş Grubu	18-24	48	10
	25-34	188	39
	35-44	163	34
	45-54	79	16
	55 ve üstü	6	1
Eğitim Durumu	İlköğretim	68	13
	Lise	325	63
	Ön lisans	94	18
	Lisans	33	6
İş Tecrübesi	5 ten az	137	28
	6-11	121	25
	12-15	56	12
	15 ve üstü	171	35
Beden Kitle Endeksi (kg/m2)	Düşük kilo (18,5 ve altı)	1	1
	Normal kilo (18,51 -24,99)	150	28
	Fazla kilo (25.00-29.00)	257	49
	Obez (30.00 ve üzeri)	114	22
Toplam		526	100,0

Ankete katılan çalışanların demografik özellikleri incelendiğinde %99'unun erkek, %1'inin kadın olduğu görülmektedir. Çalışanların %71'i evli, %29'unun bekâr olduğu görülmektedir. Yaş dağılımları incelendiğinde %10'unun 18-24, %39'unun 25-34, %34'ünün 35-44, %16'sının 45-54, %1 ise 55 yaş üstü aralığında olduğu görülmektedir. Eğitim durumları incelendiğinde ilköğretim %13, lise %63, ön lisans %18, lisans %6 mezunu olduğu tespit edilmiştir. İş tecrübesi incelendiğinde 15 yıl ve üzeri iş tecrübesine sahip olanların oranı %35, 12-15 yıl arası %12, 6-11 yıl arası %25, 5 yıldan az olanların ise %28 olduğu görülmektedir. Beden kitle indeksleri bakımından %22'sinin obez, %49'unun fazla kilolu, %28'inin normal kilolu, %1'inin ise düşük kilolu olduğu görülmektedir.

Çalışanların ideal kilolarını korumak üzere hangi teşvikleri tercih ettiklerine ilişkin sonuçlar Tablo 4'de verilmiştir.

Tablo 4. Kilo Yönetimi İçin Çalışanlar Tarafından En Çok Tercih Edilen Teşvikler

Kilo Yönetiminde Tercih Edilen Teşvikler	(%)
Ücretsiz Spor Salonu Üyeligi	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.

Çalışanlar tarafından ücretsiz spor salonu üyeliği %25 ile en çok tercih edilen teşvik olarak görülmüştür. Diğer teşviklerin oranı ise sırayla tatil %19, hobiye dayalı aktivite %17, kaybedilen kilo başına prim ve ekstra izin günü %12, hediye %4 olduğu görülmektedir. Çalışanların %11'inin hiçbir teşviki tercih etmedikleri görülmektedir.

Çalışanlara göre obezite ile mücadelede en etkili aktörün belirlenmesi ile ilgili soruya verilen cevaplar Tablo 5'de gösterilmiştir.

Tablo 1. Çalışanlara Göre Obezite ile Mücadele Etkili Aktörler

Obezite ile Mücadelede 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.

Çalışanlar tarafından obezite ile mücadelede bireyin kendisi %28 ile en etkili aktör olarak görülürken, ikinci sırada %25 ile sağlık kuruluşlarının etkili olduğunu düşünmektedirler. İşverenler %5 ile daha alt sıralarda yer almaktadır.

Çalışanların kilolarından ötürü işyerlerinde obezite ayrımcılığına uğrayıp uğramadıklarına yönelik obezite ayrımcılığı algısı Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6. Obezite Ayrımcılığı Algısı

Obezite Ayrımcılığı Algısı	(%)
Evet	5
Hayır	95

Çalışanların %95'i iş yaşamlarında kiloya dayalı bir ayrımcılık yaşamadıklarını ifade etmişlerdir. Ayrımcılık yaşadığını söyleyenlerin oranı %5 gibi düşük bir oranda kalmıştır.

Çalışanlardan ayrımcılık yaşadığını söyleyen %5'lik dilimden ayrımcılığı hangi süreçte yaşadıklarına verdikleri cevap Tablo 7'de verilmiştir.

Tablo 7. Ayrımcılığın Yaşandığı Süreçler

Ayrımcılığın Yaşandığı Süreçler	(%)
İşe Alım	41
Terfi	11
İşten Çıkarma	7
Ücret Artışı	41

Ayrımcılığa uğradığını düşünenler ayrımcılığın en çok %41 ile işe alım ve ücret artışı süreçlerinde yaşadığını söylemişlerdir. Sırasıyla terfi ve işten çıkarma kiloya dayalı ayrımcılığın yaşandığı diğer süreçlerdir.

Çalışanların obeziteye ve obezite ile mücadelede işyeri uygulamalarına bakış açılarını ölçmek amacıyla kullanılan likert ölçeğinin Cronbach alfa katsayısı 0,838'dir. Güvenirlilik katsayısı 0,7 üzerindeki ölçeklerin güvenilirlikleri yüksektir (Altunışık vd.,2005). Dolayısıyla ölçeğin güvenilir olduğu söylenilebilir. Ölçeğin frekans analizi Tablo 8'de verilmiştir.

Tablo 2. Çalışanların Obeziteye ve Obezite ile Mücadelede İşyeri Uygulamalarına Bakışı Frekans Analizleri

Aşağıdaki ifadelere katılım derecenizi işaretleyiniz	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	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

Tablo 3. Devamı

Aşağıdaki ifadelerle katılım derecenizi işaretleyiniz	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
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 kullanırım.	8	12	15	27	38
8. İşyerinde sağlıklı yaşam için verilecek eğitim ve seminerlere katılırım.	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

Çalışanların anket sorularına verilen cevaplar analiz edildiğinde ulaşılan sonuçlar şunlardır. %68 obezite bir güzellik problemi değildir. %90 obezite bir sağlık problemidir. %49 devlet obezite ile mücadele etmemektedir. %77 çalışanlara işyerinde ücretsiz egzersiz yapabileceği ortam sağlanmalıdır. %85 işyeri çalışanların sağlıklı beslenmesine önem vermelidir. %65 kilo çalışanların iş yapmasını engeller. %65 işyerinde sağlıklı yaşam için sunulan imkânları kullanırım. %63 işyerinde sağlıklı yaşam için verilecek eğitim ve seminerlere katılırım. %38 işe girerken çalışanın kilosu önemli bir faktördür. %54 işyerinde çalışanların boy ve kilosu düzenli bir şekilde takip edilmelidir. %60 işyerinde sağlıklı yaşama yatırım yapılması (spor salonu, sağlıklı yiyecek sunumu) işyerinde daha fazla vakit geçirmeme sebep olur. %67 işyerinde sağlıklı yaşama yatırım yapılması (spor salonu, sağlıklı yiyecek sunumu) çalışma isteğimi artırır. %65 işyerinde geçirilen süre içerisinde tüketilen yiyecek ve içecekler takip edilmelidir. %59 kilo kontrolü konusunda parasal teşvik çalışma isteğimi artırır. %64 işverenler, şişmanlığı azaltmada etkili mücadele sağlayabilir.

Nitel Araştırma Sonuçları

Nitel araştırma sürecinde inceleme grubuna alınan çalışanlara ait özellikler Tablo 9'da verilmiştir.

Tablo 9. Araştırma Grubuna Alınan Çalışanlara Ait Özellikler

Araştırma Grubuna Alınan Çalışanlara Ait Özellikler	f
Yaş	6
	9
BKI	
25 kg/m ² ile 29,9 kg/m ² arasındaki sonuçlar: İdeal kilonun üstünde	Fazla kilolu
30 kg/m ² ile 39,9 kg/m ² arasındaki sonuçlar: İdeal kilonun çok üstünde (obez)	Obez
40 kg/m ² üzerindeki sonuçlar: İdeal kilonun çok üstünde (morbid obez)	Morbid Obez
	1
	8
	6
İş Tecrübesi	
	6
	5
Çalışma Türü	4

Mülakata katılan çalışanlardan 9'u 35-65 yaş aralığında, 6'sı ise 18-34 yaş aralığındadır. Çalışanların 2'si fazla kilolu, 10'u obez, 3'ü ise morbid obezdir. Çalışanlardan 1 tanesi 1-5 yıl arası, 8 tanesi 5-10 arası, 6 tanesi ise 10 ve üzeri iş tecrübesine sahiptir. Çalışanlardan 6'sı ağır işlerde, 5'i ayakta, 4'ü ise hareketsiz işlerde çalışmaktadır.

“Sizce fazla kilolu olmak ne demektir?” sorusuna yönelik fazla kilolu olmaya ilişkin tanımlar Tablo 10'da gösterilmiştir.

Tablo 10. 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

Mülakata katılan çalışanlardan 10'u fazla kilolu olmayı hantallık, 5'i sağlıksızlık, 3'ü ise fazla yeme içme şeklinde tanımlamışlardır.

"Sizce kilolu olduğunuzu söyleyenler varsa kimler?" sorusuna yönelik fazla kiloya ilişkin toplumsal imaların yönü Tablo 11'de gösterilmiştir.

Tablo 11. 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

Mülakata katılan çalışanlar fazla kilolu olduklarına yönelik söylemlerin 9'u aileden, 7'si sosyal çevreden, 2'si ise iş arkadaşlarından geldiğini söylemiştir.

"Fazla kilolunun günlük yaşamda ne gibi etkileri olduğunu düşünüyorsunuz?" sorusuna yönelik fazla kilolunu sosyal yaşamdaki etkileri Tablo 12'de gösterilmiştir.

Tablo 12. 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

Mülakata katılan çalışanların 10'u hareketlerde zorlanma, 5'i nefes darlığı, 2'si uyku problemleri, 2'si kıyafet problemleri, 2'si yer kaplama problemleri, 1'i ise sosyal beğeni problemi olarak sosyal yaşamda olumsuz etkilere maruz kaldıklarını ifade etmişlerdir.

"Kilolu olmaktan ötürü yaşadığımız 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 13'de gösterilmiştir.

Tablo 13. 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

Mülakata katılan çalışmacıların 12'si fazla kilolarından dolayı bir ayrımcılığa maruz kalmadıklarını, 4'ünün ayrımcılığa tanık olduğunu, 3'ünün ise ayrımcılığa maruz kaldıklarını ifade etmişlerdir.

"Bir kişinin kilosunun işini yapma yeteneğini ne gibi şekillerde etkilediğini düşünüyorsunuz?" sorusuna yönelik fazla kilolu olmanın verimliliğe etkisi Tablo 14'de gösterilmiştir.

Tablo 14. 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

Mülakata katılan çalışanların 10' u fazla kiloları sebebiyle verimlilik kaybı yaşadıklarını ifade etmişlerdir. Fazla kilonun sadece belirli iş gurubunda verimliliğe etkisi olacağını düşünenlerin sayısı 4'tür. Fazla kilonun verimliliğe bir etkisi olmadığını düşünenlerin sayısı 3'tür.

"Sizce işverenler, kilolu bireyler için daha kapsayıcı ve kabul gören bir çalışma ortamını nasıl yaratabilir?" sorusuna yönelik kilo yönetiminde tercih edilen teşvikler Tablo 15'de gösterilmiştir.

Tablo 15. 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

Mülakata katılan çalışanlardan 6'sı ücretsiz spor salonu desteğini tercih edeceklerini söylemiştir. Katılanların 5'i işyerinde verilecek eğitim ve seminerlerin etkili olabileceğini düşünürken. Maddi destek ve izin günü teşvikinin faydalı olacağına birer kişi katılmıştır.

"Obezite ile mücadelede etkili aktörler kimlerdir?" sorusuna yönelik cevaplar Tablo 16'da gösterilmiştir.

Tablo 16. Obezite ile Mücadelede Etkili Aktörler

Obezite ile Mücadelede 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

Mülakata katılan çalışanlardan 7'si devleti, 4'ü işverenleri, 3'ü sendika, 3'ü okulları, 2'si ise kişinin kendisini etkili aktör olarak görmektedir

Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Araştırma sonuçlarına göre çalışanların obezitenin bir sağlık problemi olduğunun bilincinde oldukları ayrıca obeziteyi hantallık ve sağlıksız bir durum olarak ifade ettikleri tespit edilmiştir.

Obezite ile mücadelede en etkili aktör olarak nicel verilerde öncelikle bireyin kendisini görmekte, sonrasında sağlık kuruluşları ve okulların obeziteyi önlemede etkili faktör olacağını düşünmektedirler. İşverenlerin obezite ile mücadelesi nicel verilerde daha alt sıralarda yer alırken nitel verilerde sendikaların işverenler üzerinde baskı oluşturması ile işverenlerin de etkili bir faktör olarak yer alabileceği tespit edilmiştir. İşverenlerin obeziteyi azaltmada etkin bir şekilde mücadele edebileceği görüşü çalışanlar üzerinde hâkimdir.

Çalışanların büyük bir kısmı kilolarından ötürü işe alım, terfi, ücret artışı ve işten çıkarma süreçlerinde herhangi bir ayrımcılık yaşamadıklarını ifade etmişlerdir. Ayrımcılığa uğradıklarını düşünen çok küçük bir kısım ise bunun en çok işe alım ve ücret sürecinde meydana geldiğini ifade etmişlerdir. Özellikle fiziksel görünümü yüksek olan işler dışında işe alım sürecinde kilonun önemli bir faktör olmadığı görülmüştür. Bu durum özellikle Amerika'da görüldüğü gibi bir ayrımcılığın Türkiye'de yaşanmadığını göstermektedir. Kişilerin fazla kilolarına yönelik olumsuz ifadelerin genellikle aile ve yakın sosyal çevre tarafından dile getirildiği görülmüştür.

Obezitenin sosyal yaşamda özellikle hareketlerde zorlanma ve nefes darlığı biçiminde etkilerinin olduğu, bu durumun çalışanların verimlilikleri üzerinde olumsuz etki meydana getirdiği tespit edilmiştir. Çalışanlar fazla kilolarından dolayı üretkenliklerinde kayıplar yaşadıklarını, iş kazalarına daha açık olduklarını ve kiloya dayalı hastalıklar neticesinde ekstra izin kullanımı şeklinde görülebilecek verimlilik kayıplarına daha açık olduklarını ifade etmişlerdir. Buna göre obeziteyi azaltmaya yönelik uygulamalar başta verimlilik artışı olmak üzere iş kazaları neticesinde ortaya çıkabilecek sorunların da azalmasında etkili olabilecektir.

Çalışanların kilo yönetiminde en çok tercih ettikleri teşvik ücretsiz spor salonu üyeliği olarak görülmüştür. İşyerinde kilo kaybına yönelik düzenlenecek eğitim ve seminerlere katılımın yüksek olacağı gözlemlenmiştir. Tatil, hobiyeye dayalı aktivitelere teşvik, kaybedilen kilo başına prim ve ekstra izin günü gibi teşvikler bunlardan sonra gelmektedir. İşyerinde çalışanların kilo yönetimi çerçevesinde düzenli olarak kilo kontrollerinin yapılması istenilen bir durum olarak görülmektedir. İşyerinde spor salonu ve sağlıklı yiyecek

içecek sunumu gibi sağlıklı yaşama yatırım yapılması çalışanların çalışma isteklerini artırarak işyerlerinde daha fazla vakit geçirmelerine sebep olacağı görülmüştür.

Çalışmada çıkan sonuçlar göz önünde bulundurulduğunda obeziteyi önlemede işveren odaklı politikaların hem devlet hem de işletmeler tarafından ön plana alınmasının uzun vadede ekonomide yaşanan verimlilik kaybını en aza indirmede etkili olabileceği düşünülmektedir.

Etik Beyan

“Obezite Ayrımcılığı ve Obeziteyi nlemeye Yönelik İşyeri Uygulamaları” başlıklı çalışmanın yazım sürecinde bilimsel kurallara, etik ve alıntı kurallarına uyulmuş; toplanan veriler üzerinde herhangi bir tahrifat yapılmamış ve bu çalışma herhangi başka bir akademik yayın ortamına değerlendirme için gönderilmemiştir. Gerekli olan etik kurul izinleri Sakarya Üniversitesi Sosyal ve Beşerİ Bilimler Etik Kurulu’nun 03.02.2022 tarih ve E-61923333-050.99-102859 sayılı toplantısında alınmıştır.

Çatışma Beyanı

Çalışmada herhangi bir potansiyel çıkar atışması söz konusu değerildir.

Not

Bu Araştırma yazarın “Obezite Ayrımcılığı: Çalışanlar zerine Bir rnek Olay İncelemesi” adlı doktora tezinden geşiştirilmiştir.

Teşekkür

Doktora tezimin yazımı sürecinde emeği geçen danışmanım Doç. Dr. Elvan Yıldırım’a teşekkür ederim.

Kaynakça

- Altunışık, R., oşkun R., Bayraktaroğlu, S. ve Yıldırım E., (2005). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri, SPSS Uygulamalı*. Sakarya: Sakarya Kitabevi.
- Agerstrm, J., & Rooth, D. O. (2011). The role of automatic obesity stereotypes in real hiring discrimination. *Journal of Applied Psychology*, 96(4), 790.
- Averett, S. L. (2019). *Obesity and labor market outcomes*. IZA World of Labor.
- 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. *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.
- Becker, G. S. (1957). *The economics of discrimination*. University of Chicago.
- 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.
- 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.
- 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.
- Fikkan, J.L., & Rothbloom, E.D. (2012). Is fat a feminist issue? Exploring the gendered nature of weight bias. *Sex Roles*, 66,575–592.
- 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.
- 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. (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.
- 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.
- 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.

- Hammond R.A., & Levine, R. (2010). The Economic impact of obesity in the United States, *Diabetes, Metabolic Syndrome and Obesity: Targets and Therapy*, 3, 285-295.
- Harper Obese Workers Cost Employers, *The Washington Times*, (2008). Retrieved from <https://www.washingtontimes.com/news/2008/jan/15/obese-workers-cost-employers/>
- 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.
- 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.
- Klesges, R. C., Klem, M. L., Hanson, C. L., Eck, L. H., Ernst, J., O'Laughlin, D., Garrot, A. & Rife, R. (1990). 'The Effects of Applicant's Health Status and Qualifications on Simulated Hiring Decisions', *Journal of Obesit*, 14, 527-535.
- Kristen, E. (2002). Addressing the problem of weight discrimination in employment. *California Law Review*, 90(1), 57-109.
- Konnopka, A., Bodemann, M. & König, H.H. (2011), Health Burden and Costs of Obesity and Overweight in Germany, *European Journal of Health Economics*, 12(4): 345–352.
- Levine, E. E., & Schweitzer, M. E. (2015). The affective and interpersonal consequences of obesity. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 127, 66-84.
- Merx, K. (2004). Added insurance costs of obesity a weighty problem. *Business Insurance*, 38(38), 20.
- Mishra, B., & Mishra, J. (2015). Discrimination in the workplace. *Journal of Higher Education Theory & Practice*, 15(4).
- 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).
- 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.
- 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.
- Randle, N. W. (2012). Can generalized self-efficacy overcome the effects of workplace weight discrimination? *Journal of Applied Social Psychology*, 42(3), 751-775.
- Register, C. A., & Williams, D. R. (1990). Wage effects of obesity among young workers. *Social Science Quarterly*, 71(1), 130.
- Rich, E., & Evans, J. (2005). 'Fat ethics'—the obesity discourse and body politics. *Social Theory & Health*, 3(4), 341-358.
- 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, D.O. (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.
- 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.
- 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 eighteenth century. *Vesalius* 15 59–70.
- 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.
- 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.
- Tischner, I., & Malson, H. (2008). Exploring the politics of women's In/VisibleLarge'bodies. *Feminism & Psychology*, 18(2), 260-267.
- Uğur, A. (2003). *İşletmelerde Verimlilik*. Sakarya Kitabevi.
- Wolf, A. M., (1998), What is the Economic Case for Treating Obesity, *Obesity Research*, Vol. 6 Suppl. 1 April.

Wulandari, G.P., & Kristina, S. A. (2018). Direct and Indirect Cost of Obesity: A Systematic Review, *Global Journal of Health Science*, 10(9):122.

EXTENDED ABSTRACT

Obesity, which has become widespread in recent years, has emerged as a health problem. Countries are implementing many policies to reduce obesity. The actors fighting against obesity are primarily government and health organizations, non-governmental organizations, schools, media, retailers and employers. In addition to the health problems caused by obesity, it also has serious economic burdens. It is observed that obesity, especially in the form of productivity loss, significantly affects the productivity of employees. It is observed that obesity brings social problems as well as health and economic problems. With the increase in the prevalence of obesity, stigmatization of these people also increases. It is observed that obese people are subjected to discriminatory treatment in processes such as recruitment, promotion, dismissal, and wage increase due to their weight. This situation is characterized as obesity discrimination. Although there are different practices that are already known and designed to prevent discrimination, there are also cases of unrecognized discrimination, and obesity discrimination is one of the types of discrimination seen in society and workplaces at this point. Since existing laws do not include obesity discrimination, it is seen that many obese individuals are regularly subjected to this discrimination. Just as it is a basic human right to live, it is a human right to be employed in a healthy and safe environment. Employers are hesitant to hire obese individuals, mainly because they are slower and less productive. Research also shows that obese individuals are 13 times more likely to suffer workday injuries than normal weight workers. A person's health is affected by the work environment and increasing the quality of life in the work environment is reflected in increased productivity. The rise in obesity rates in our country in recent years causes practices to prevent obesity to become important. Since employees spend most of their time in their workplaces, workplace practices to prevent obesity are also becoming important. It has been found that there is a direct link between the weight of employees and their productivity. It is predicted that actively combating obesity in the workplace will be effective in reducing productivity losses by minimizing indirect costs, which occupy a large place in the economic costs of obesity. Especially in the United States, there are various policies implemented to combat obesity in the workplace. The fact that there is no policy implemented in the workplaces to prevent obesity in Turkey increases the importance of the issue and may form the basis for future studies. In addition, it is among the objectives of this study to draw attention to obesity discrimination by revealing the awareness of employees who experience obesity discrimination and to reveal the discriminatory dimension of obesity apart from health and economic problems. In the methodology of the study, a case study holistic single case design was designed and an in-depth analysis was conducted on a single organization. Obesity discrimination in workplaces and the lack of policies to prevent obesity made it necessary to make a description while analyzing the current situation. Research on the fact that obesity reduces working efficiency mostly in labor-based business lines is explained in the theoretical part. Although labor-based work is at the forefront in many business sectors, the steel-metal sector is a sector where heavy labor is used the most. Low productivity and productivity losses due to obesity directly affect these workplaces. In addition, the fact that the only capital of workers in this sector is their bodies directly affects this group of workers economically. This is the reason for choosing a factory operating in the steel-metal sector as the unit of analysis of the research. The data of the study were collected in accordance with the mixed method explanatory sequential design logic. In this method, quantitative data are first obtained and analyzed. In the qualitative part, in the light of the information obtained from the quantitative data, the questions asked to the interviewees are formed by deciding on which results and processes will be analyzed in more detail and in depth. The data obtained from the people participating in the interview are also analyzed and the prominent results in both methods are examined and inferences are made at the point of revealing the results. In this context, in this research, quantitative data were collected primarily in order to determine the perspectives of employees on obesity, whether they are exposed to obesity discrimination, the effects of obesity on their productivity and policies that will encourage employees in the fight against obesity. In the continuation of the study, the qualitative part was shaped as a result of the findings obtained from the quantitative data and general inferences were made as a result of the data obtained. In the study, 526 valid questionnaires were analyzed for quantitative data. Qualitative data consists of face-to-face semi-structured interviews with 15 people selected on the basis of volunteerism from the group of people who are expressed as obese and morbidly obese among the group from which quantitative data were obtained. According to the results of the study, most of the employees stated that they did not experience any discrimination in recruitment, promotion, wage increase and dismissal processes due to their weight. A very small number of employees who thought that they were discriminated against stated that it occurred mostly in the recruitment and salary processes. It has been

observed that weight is not an important factor in the hiring process, except for jobs with high physical appearance. This situation shows that discrimination is not experienced in Turkey as it is seen in the USA. Employees stated that they experienced productivity losses due to their overweight, were more vulnerable to work accidents, and were more vulnerable to productivity losses in the form of extra leave use as a result of weight-related illnesses. Accordingly, the study shows that practices aimed at reducing obesity can be effective in reducing the problems that may arise as a result of occupational accidents, especially in increasing productivity. The most preferred incentive for weight management is free gym membership. It was observed that participation in trainings and seminars to be organized for weight loss at the workplace would be high. Incentives such as vacations, incentives for hobby-based activities, bonuses per kilogram lost and extra days off come after these. Regular weight checks within the framework of weight management are seen as a desirable situation. Investing in healthy living in the workplace, such as a gym and healthy food and beverage offerings, is seen to increase employees' willingness to work and cause them to spend more time in their workplaces. Considering the results of the study, it is thought that employer-oriented policies in preventing obesity can be effective in minimizing the loss of productivity in the economy in the long term.