



ANKARA
HACI BAYRAM VELİ ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

**KURUMSAL SAĞLIKLI YAŞAM PROGRAMI
UYGULAMALARI İLE ÇALIŞAN SAĞLIĞI İLİŞKİSİ
VE İŞYERİNE ETKİLERİ**

Sara AL-HEMSİ

Tez Danışmanı

Prof. Dr. Belgin AYDINTAN

**YÜKSEK LİSANS TEZİ
İŞLETME ANABİLİM DALI
İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ BİLİM DALI**

EYLÜL 2022



**KURUMSAL SAĞLIKLI YAŞAM PROGRAMI UYGULAMALARI İLE
ÇALIŞAN SAĞLIĞI İLİŞKİSİ VE İŞYERİNE ETKİLERİ**

Sara AL-HEMSİ

**YÜKSEK LİSANS TEZİ
AMME İDARESİ ANABİLİM DALI**

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

EYLÜL 2022

ETİK BEYAN

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

Sara AL-HEMSİ

12/09/2022

KURUMSAL SAĞLIKLI YAŞAM PROGRAMI UYGULAMALARI İLE ÇALIŞAN
SAĞLIĞI İLİŞKİSİ VE İŞYERİNE ETKİLERİ
(Yüksek Lisans Tezi)

Sara AL-HEMSİ

ANKARA HACI BAYRAM VELİ ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

Eylül 2022

ÖZET

İnşaat ve finans şirketlerindeki çalışanların işyeri ortamında aşırı çalışma ve bunalma hissi yaşaması yaygındır. Bu nedenle inşaat ve finans şirketlerinde çalışanların bakış açısını incelemek değerlidir. İşyeri stresini ve çalışan kaybını azaltmada ve iş memnuniyetini artırmada kurumsal sağlıklı yaşam programları sunmanın önemine yönelik çalışan tepkisi ve ilgisi kayda değerdir. Bu çalışmanın amacı, inşaat ve finans şirketlerinde çalışanlar için kurumsal sağlıklı yaşam programlarının uygulanması ihtiyacına ilişkin daha derin bir anlayışa sahip olmaktır. Bu çalışmada, Ürdün ve Türkiye'deki inşaat ve finans şirketlerinde tüm kurumsal düzeylerde ve pozisyonlarda bulunan çalışanları araştırılmıştır. Yapılan araştırma sonucunda çalışanların sağlıklı yaşam programlarına katılma ihtiyacı ile işten ayrılma oranlarının azaltılması arasında anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Ayrıca çalışanlar sağlıklı yaşam programlarına katılımı iş motivasyon düzeyleri üzerinde rol oynamaktadır. Buna ek olarak kurumsal sağlıklı yaşam programları sunan şirketlerin bunu literatürde sunulan mevcut kanıtlara uygun olarak yaptıklarını göstermektedir. İyi bir sosyal ortam, çalışanların işyerinde desteklendiklerini hissetmelerine, işle ilgili stresle başa çıkmalarına ve işteyken kendilerini değerli hissetme duygularını artırmalarına yardımcı olabilmektedir.

Bilim Kodu : 111610
Anahtar Kelimeler : Kurumsal Sağlıklı Yaşam Programları, Kurumsal Sağlık Kültürü, Mesleki Stres, İş Tatmini
Sayfa Adedi : 101
Tez Danışmanı : Prof. Dr. Belgin AYDINTAN

THE RELATIONSHIP BETWEEN CORPORATE WELLNESS PROGRAM PRACTICES
AND EMPLOYEE HEALTH AND ITS EFFECTS ON THE WORKPLACE

(M. Sc. Thesis)

Sara AL-HEMSİ

ANKARA HACI BAYRAM VELİ UNIVERSITY
THE INSTITUTE OF GRADUATE STUDIES

September 2022

ABSTRACT

It is common for employees within construction and finance companies to experience feeling of being overworked and overwhelmed in the workplace environment. For this reason, it is valuable to study employees' perspective in construction and finance companies. The aim of this study was to have a deeper understanding of the need for applying corporate wellness programs for employees in construction and finance companies. This study surveyed employees who are in all organizational levels and positions at construction and finance companies in Jordan and Turkey. This survey asked questions based on employees' perspectives that explored the barriers that limited the use of corporate wellness programs and explored the need and benefit of applying these programs in the aspect of increasing employee's satisfaction and motivation, reducing occupational stress and turnover, and enhance performance. The result suggest limited knowledge on corporate wellness programs and not enough resources available to implement wellness programs as the most common barriers in construction and finance companies. Employees' interest to participate in corporate wellness programs is suggested by the results as common facilities to successfully implement corporate wellness programs in Jordanian and Turkish companies.

Science Code : 111610
Key Words : Corporate Wellness programs, Corporate Health Culture,
Occupational Stress, Jop Satisfaction
Page Number : 101
Supervisor : Prof. Dr. Belgin AYDINTAN

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
ÖZET.....	iv
ABSTRACT.....	v
İÇİNDEKİLER	vi
ÇİZELGELERİN LİSTESİ.....	xi
ŞEKİLLERİN LİSTESİ	xiii
SİMGELER VE KISALTMALAR.....	xiv
1. GİRİŞ	1
2. KURUMSAL SAĞLIKLI YAŞAM PROGRAMLARI: ÇALIŞAN SAĞLIĞI VE KURUMSAL PERFORMANS ARASINDAKİ BAĞLANTI	7
2.1. Kurumsal Sağlıklı Yaşam Programlarının Tanımı	7
2.2. İşyerinde Kurumsal Sağlık Programlarının Ortaya Çıkışı: Kurumsal Sağlıklı Yaşam Programlarının Geliştirilmesi ve Uygulanmasına Odaklanma	8
2.3. Kuruluşun Kurumsal Sağlıklı Yaşam Programı için Yatırımların Geri Dönüşünü İncelemesinin Önemi.....	9
2.3.1. Kurumsal Sağlıklı Yaşam Programlarının Sağlık Maliyetlerindeki Tasarruflarla İlişkisi	10
2.3.2. Kurumsal Sağlıklı Yaşam Programı Stratejileri için Yatırım Getirisi Ölçümü	10
2.3.3. Kurumsal Wellness Programları için Yatırım Değeri Değerlendirmesi.	11
2.3.4. Kurumsal Sağlıklı Yaşam Programları Stratejisinin Gerçek Etkisi.....	12
2.4. Sürdürülebilir Çalışan Davranışı Değişiminin Arkasındaki Faktör Olarak Sağlık Kültürü Oluşturma	12
2.4.1. Sağlığın Tanımı	12
2.4.2. Kurumsal Sağlık Kültürünün Tanımı	13
2.4.3. Sağlık Kültürü Oluşturmanın Anahtarı Olarak Kurumsal Sağlıklı Yaşam Programlarının Uygulanması	13
2.4.4. Sağlık Kültürünün Davranış Değişikliği Üzerindeki Etkisine İlişkin Araştırmaların Gözden Geçirilmesi	15

2.4.5. Çalışan Davranış Değişikliği için Kilit Unsur Olarak Liderlik	15
2.5. Çalışanın Sağlıklı Yaşamı Üzerine Çalışmak: İşverenler için İşyerinde Sağlığın Desteklenmesi Kapasite Geliştirme Programı Sistemi.....	16
2.5.1. Sağlıklı Seçimlerin Teşvik Edilmesinde İşverenler İçin Kilit Bir Unsur Olarak İşyeri Ortamı.....	16
2.5.2. İşverenlerin Kurumsal Sağlıklı Yaşam Programlarına Katılımı.....	17
2.5.3. Kurumsal Sağlıklı Yaşam Programlarının Uygulanmasında İşverenlerin Önemli Rolü	17
2.5.4. "İnsan Sermayesini En Değerli Kaynağı Olarak Görmeyen İşverenler Geleceğin Ekonomisinde Hayatta Kalamaz" Felsefesi	18
2.6. Kurumsal Sağlıklı Yaşam Programlarının Temel Bileşenleri	19
2.6.1. Kurumsal Sağlıklı Yaşam Programlarının Temel Bir Bileşeni Olarak Sağlık Taramaları	19
2.6.1.1. Biyometrik taramanın tanımı	20
2.6.2. Çalışan Davranışlarını Etkilemede Kilit Bir Faktör Olarak Sağlık Risk Değerlendirmeleri.....	20
2.6.3. Kurumsal Sağlıklı Yaşam Programlarının Birincil ve İkincil Önleme Girişimleri	21
2.6.4. Kurumsal Sağlıklı Yaşam Programlarının Önemli Bir Parçası Olarak Çalışan Sağlığını Geliştirme Uygulamaları.....	21
2.6.5. Kurumsal Sağlık Programlarının Önemli Bir Parçası Olarak Aşılama Programları.....	22
2.6.6. Fiziksel Aktivite Temelde Tüm Kurumsal Sağlıklı Yaşam Programlarının Bir Parçası ve Hedefidir	22
2.6.7. Çalışan Davranışlarının Değiştirilmesinde Birincil Unsur Olarak Sağlık Eğitimi.....	23
2.6.8. Saha İçi ve Saha Dışı Kurumsal Sağlıklı Yaşam Programları.....	23
2.7. İşyeri Ortamı ve İnsanların Fizyolojik İşlevleri Arasındaki Bağlantı	24
2.7.1. Kurumsal Sağlıklı Yaşam Programlarında Fiziksel Aktivitenin Rolü ...	25
2.7.2. Kurumsal Sağlık Programlarında Fiziksel Aktivite Çalışan Temelli Olmalıdır	26

2.7.3. Fiziksel Aktivite Teşvikleri	26
2.7.4. Fiziksel Aktivitenin Uygulanması	27
2.8. Ruh Sağlığı Anlayışı ve Kurumsal Sağlıklı Yaşam Programlarının İşyerinde Çalışanların Ruh Sağlığını Teşvik Etmedeki Etkisi	27
2.8.1. Egzersiz veya Fiziksel Aktivitelerin Çalışanların Ruh Sağlığı Üzerindeki Etkisi ve Önemi	28
2.8.2. Egzersiz veya Fiziksel Aktivitelerin Çalışan Sağlığı Üzerindeki Etkisine İlişkin Literatür Taraması	28
2.8.3. Kopuk Değerler Modeli	30
2.8.4. İş Sorunlarının Çözümünün Temel Bir Parçası Olarak Sağlıklı Yaşam Programlarının Ruh Sağlığı Hizmetleri	31
3. KURUMSAL SAĞLIKLI YAŞAM PROGRAMININ İŞ STESİ VE ÇALIŞAN MEMNUNİYETİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ	33
3.1. Mesleki Stres ile İş-Yaşam Dengesi ve Çatışması Arasındaki İlişki	33
3.1.1. İş-Yaşam Dengesi ve İş-Yaşam Çatışmasının Tanımı	33
3.1.2. İş Yaşam Yayılımı Teorisi	33
3.1.3. İş-Yaşam Dengesi ve İş-Yaşam Çatışmalarının Kuruluşlar İçin Önemi	34
3.1.4. Mesleki Stres ve Çalışanların İyi Oluşu	34
3.2. İş-Yaşam Dengesi Stratejisi Olarak Kurumsal Sağlıklı Yaşam Programlarının Etkinliği	35
3.2.1. İş-Yaşam Dengesi Stratejileri	36
3.2.2. Çalışanların İş-Yaşam Dengesini Etkilemede Kurumun Stratejik Çerçevesi Olarak Kurumsal Sağlıklı Yaşam Programı	36
3.3. Çalışanların Kurumsal Sağlıklı Yaşam Programlarına Katılımı ile Mesleki Stres, İş Tatmini, Devamsızlık ve Presentism (şimdıcilik) Arasındaki İlişkiler	37
3.3.1. Literatür Taraması	37
3.3.2. Devamsızlık ve Presentism (Şimdıcilik) Tanımları	38
3.3.3. Çalışan Katılımı Üzerinde Önemli Etkileri Olan Farklı Faktörler	39
3.3.3.1. Mesleki stresin işe devamsızlık üzerindeki etkileri	40

3.3.4. Kurumsal Sağlıklı Yaşam Programlarının Çalışanların Presentizmi (Şimdiciği) ve Devamsızlığı Üzerindeki Rolü.....	40
3.3.5. Çalışanların Memnuniyetinin Kurumsal Sağlıklı Yaşam Programları ile İlişkisi.....	41
3.3.5.1. İş tatmininin tanımı.....	42
3.3.5.2. Kurumsal sağlıklı yaşam programlarının iş tatmini üzerindeki etkisine örnek.....	42
3.4. Sağlıklı Çalışan Üretken Çalışandır.....	42
3.4.1. Daha Yüksek Çalışan Sağlığı ve Daha Yüksek Verimlilik Arasındaki Korelasyon.....	43
3.4.2. Sağlık ve Verimlilik Arasındaki Bağlantıya İlişkin Teorik ve Ampirik Literatür.....	43
3.5. Kurumsal Sağlıklı Yaşam Programları ile Çalışanların Elde Tutulmasının Artırılması ve Personel Kaybının Azaltılması.....	44
3.5.1. Yetenekli Çalışanların Ayrılma Nedeni.....	44
3.5.1.1. Katılımcı olmayanlar için bile kurumsal sağlıklı yaşam programlarının çalışanları elde tutma üzerindeki etkisine örnek....	44
3.5.2. Çalışan Refahı Çalışan Kaybını Azaltmanın Kilitidir.....	45
3.6. Çalışan Motivasyon Aracı Olarak Kurumsal Sağlıklı Yaşam Programları....	46
3.6.1. İşyerinde Çalışan Motivasyonu.....	46
3.6.2. Motivasyon Teorileri.....	47
3.6.3. Sağlıklı Yaşam Programları Aracılığıyla Artan Verimlilik ve Çalışan Motivasyonu Arasındaki İlişki.....	49
4. METODOLOJİ.....	51
4.1. Araştırma Tasarımı.....	51
4.1.1. Katılımcılar.....	51
4.1.2. Örneklem ve Yöntem.....	51
4.1.3. Katılımcı Gizliliği.....	52
4.2. Veri Toplama Prosedürleri.....	52

	Sayfa
4.2.1. Zarar Vermeme Anket Politikası	52
4.3. Önlemler	53
4.3.1. Katılan Şirketler	53
4.3.2. Çalışan Programları	53
4.3.3. Katılan Çalışanlar	54
4.4. Araştırma Soruları	54
5. BULGULAR	55
5.1. Araştırmanın Kapsamı ve Yöntemi	55
5.2. Veri Analizi Teknikleri	55
5.3. Bulgular	56
6. SONUÇ VE ÖNERİLER	81
6.1. Sonuç	81
6.2. Kısıtlamalar	82
6.3. Çıkarımlar	83
6.4. Gelecekteki Araştırmalar için Öneriler	83
KAYNAKÇA	85
EKLER	93
EK-1. Anket Soruları	93
EK-2. Etik Komisyon Onay Belgesi	98
ÖZGEÇMİŞ	101

ÇİZELGELERİN LİSTESİ

Çizelge	Sayfa
Çizelge 3.1. En bilinen motivasyon teorileri	48
Çizelge 5.1. Katılımcıların Cinsiyeti	56
Çizelge 5.2. Katılımcıların Ülkeleri	56
Çizelge 5.3. Katılımcıların Yaş Durumu	57
Çizelge 5.4. Çalışanların Çalıştığı Şirketlerin Sektörleri	57
Çizelge 5.5. Katılan Şirketlerdeki Çalışan Sayısı.....	58
Çizelge 5.6. İşyerinde Kurumsal Sağlıklı Yaşam Programlarının Bulunma Durumu.....	58
Çizelge 5.7. Bir Yıl içinde Çalışanlara Verilen Sağlık Tavsiyelerinin Durumu	59
Çizelge 5.8. İşyeri tarafından 1 yıl içinde sağlanan Sağlık Konularında Dersler ve Atölye Çalışmaları.....	60
Çizelge 5.9. Şirketin İlgili Sağlık Çalışma Politikasının Bulunması.....	60
Çizelge 5.10. Sağlıkla İlgili Konularda Şirketlerin Çalışanlarına Sağladığı İmkanlar.....	61
Çizelge 5.11. Çalışanlar için İşyerindeki Fiziksel Faaliyet Koşulları	61
Çizelge 5.12. Şirketlerin Son 1 Yılda Sağlık Hizmeti Sunma Durumu.....	62
Çizelge 5.13. Şirket Çalışanlarının Sigorta Durumu	62
Çizelge 5.14. Şirket Çalışanları için Gıda İmkanları	63
Çizelge 5.15. Şirketin Sağlıklı Atıştırmalık Hizmetinden Yararlanma	64
Çizelge 5.16. Kurumsal Sağlıklı Yaşam Programının Uygulanmasını Zorlaştıran Faktörler	65
Çizelge 5.17. Şirketin İş Memnuniyeti Çabaları	66
Çizelge 5.18. Çalışanın Fiziksel Egzersizini Sınırlayan Faktörler	67
Çizelge 5.19. Çalışanların Kurumsal Sağlıklı Yaşam Programlarına Bakışı	67
Çizelge 5.20. Kurumsal Sağlıklı Yaşam Programlarına Katılımın Çalışan Davranışları Üzerindeki Etkisi	68
Çizelge 5.21. Sağlıklı Yaşam Programlarına Katılım ve İş Motivasyonu Düzeyi ...	68

Çizelge	Sayfa
Çizelge 5.22. Kurumsal Sağlık Programlarının Çalışanların Şirketlerine Bakış Açısındaki Rolü	69
Çizelge 5.23. Sağlıklı Yaşam Programlarına Katılımın Devamsızlık Üzerine Etkileri	70
Çizelge 5.24. Sağlıklı Yaşam Programına Katılım ile Performans Düzeyi Arasındaki İlişki	71
Çizelge 5.25. Kurumsal Sağlıklı Yaşam Programlarına Katılma Motivasyonu	72
Çizelge 5.26. Çalışanların Kurumsal Sağlıklı Yaşam Programından Beklentileri ...	72
Çizelge 5.27. Çalışanların Fiziksel ve Fizyolojik Sağlığına Odaklanan Kurumsal Sağlıklı Yaşam Programlarının Şirketlere Faydası	73
Çizelge 5.28. İşyerinde Yaşanan Stresin Çalışanın Özel Hayatına Etkisi	74
Çizelge 5.29. Çalışanın İlgisini Çeken Sağlık Girişimleri.....	74
Çizelge 5.30. Sağlıklı Yaşam Programlarının Mesai Saatleri İçinde Uygulanmasının Faydaları	75
Çizelge 5.31. Çalışanların İş Memnuniyetine Genel Bakış	75
Çizelge 5.32. Kurumsal Sağlıklı Yaşam Programlarına Katılımın İş Memnuniyeti Üzerindeki Etkisi	76
Çizelge 5.33. İşyeri Stresini ve İşten Ayrılmaları Azaltmada Kurumsal Sağlıklı Yaşam Programlarının Önemi	76
Çizelge 5.34. Sağlıklı Yaşam Programları Sunmakta Şirketlerini Çalışmak İçin İyi Bir Yer Olarak Tavsiye Ediyorlar mı?	77
Çizelge 5.35. Kurumsal Sağlık Programlarının Çalışan Devamsızlığı Üzerindeki Etkisi.....	77
Çizelge 5.36. Kurumsal Sağlıklı Yaşam Programının İş Memnuniyetini Artırmaya Etkisi.....	78
Çizelge 5.37. Stresin Çalışan Sağlığı Üzerindeki Etkisi.....	78
Çizelge 5.38. Sağlıklı Yaşam Programlarının Çalışanların Stresi ve Genel İş Performansı Üzerindeki Etkisi	79
Çizelge 5.39. Çalışan Devir Hızını Azaltmada Önemli Bir Kilit Nokta Olarak Kurumsal Sağlıklı Yaşam Programları.....	79

ŞEKİLLERİN LİSTESİ

Şekil	Sayfa
Şekil 2.1. Dünya sağlıklı işyeri modeli: etki yolları, süreç ve temel ilkeler	14
Şekil 3.1. Çalışan devamsızlığı üzerinde önemli etkisi olan çeşitli faktörlerin çerçevesi	39
Şekil 3.2. Limeade yazılımı kullanılarak şirketlerin 500.000 çalışanı ile yapılan 2015 iyi oluş analizinden alınan veriler	45



SİMGELER VE KISALTMALAR

Bu çalışmada kullanılmış bazı simgeler ve kısaltmalar, açıklamaları ile birlikte aşağıda sunulmuştur

Kısaltmalar	Açıklama
ABD	Amerika Birleşik Devletleri
vd.	ve diğerleri
WEF	Dünya Ekonomi Formu
WHO	Dünya Sağlık Örgütü

1. GİRİŞ

Günümüzde şirketlerde kurumsal sağlıklı yaşam programlarının uygulanması yaygınlaşmaktadır. Yapılan araştırmalar inşaat şirketlerinde çalışan yaklaşık çok sayıda kişinin iş yerinde yaralandığını, geçici veya kalıcı olarak sakat kaldığını göstermektedir (Niyazi ve Atiye, 2015). Bu nedenle şirketlerin kurumsal sağlıklı yaşam programlarını sağlamaları önemli bir ihtiyaç haline gelmiştir. Buna ek olarak, Zaid ve diğerleri (2013) inşaat sektörünün çalışan sağlığı ve güvenliği üzerindeki etkisi açısından en önemli sektörlerden biri olarak görüldüğünü belirtmiştir. Çalışma, Ürdünlü inşaat şirketlerinde çalışan sağlığı konusundaki farkındalığın düşük olduğunu bulmuştur. Bu nedenle, çalışma Ürdünlü inşaat şirketlerinde sağlıklı yaşam performansının iyileştirilmesi için bir dizi sağlıklı yaşam programının geliştirilip uyarlanabileceğini önermektedir. Diğer yandan, Ürdün'deki finans şirketlerinin ekonomik büyüme ve kalkınmada olumlu bir rol oynadığını ve bu nedenle çeşitli finans şirketlerinin sağlıklı yaşam performansı konularını inceleyen çok sayıda ampirik makalenin bulunduğunu belirtmektedir. Bu öneri, Ürdün finans şirketlerinde kurumsal sağlıklı yaşam programlarına duyulan ihtiyacı araştırmak için cesaret vericidir.

Ürdün ve Türkiye'deki finans ve inşaat şirketlerinde doğrudan hizmet veren çalışanlar, işyeri stresi veya tükenmişlik ile karşı karşıya kalmaktadır. Bu çalışma, finans ve inşaat şirketlerinin kurumsal sağlıklı yaşam programları sunma ihtiyacını ve bunun önemini göstermektedir, ancak bu programların nasıl başarılı bir şekilde uygulanacağına yönelik araştırmalarda bir sınırlama vardır. Bu çalışma, finans ve inşaat şirketlerinde kurumsal sağlıklı yaşam programlarının uygulanması için mevcut engellerin ve gerekliliklerin neler olduğunu bulmaya çalışmıştır. Bu nedenle, bu çalışma, sosyal hizmet uzmanları ve araştırmacıların, kurumsal sağlıklı yaşam programlarının başarılı bir şekilde uygulanmasını sağlamak için çalışanların ihtiyaçlarını keşfetmesine olanak sağlayacaktır.

Öte yandan, çalışma, hem Ürdün hem de Türkiye'deki finans ve inşaat şirketlerindeki çalışanların, çalışanları hem mesleki hem de sosyal yaşamlarında sürekli başarı için çaba göstermeye teşvik etmeyen bir çalışma ortamında stres hissetmesinin yaygın olduğunu göstermektedir. Bu genellikle işyeri ortamında aşırı çalışma ve bunalma duygularına yol açabilir. Örneğin, çalışma anketine katılan çalışanların yaklaşık %75'i

işyeri ortamının kişisel yaşamlarını “oldukça fazla” etkilediğini belirtmektedir. Aslında günümüz çalışanları tükenmişlik, stres, işkoliklik ve bu konularla ilgili ek duygular gibi sağlıklı yaşam sorunlarıyla karşı karşıya kalabilmektedir (Farrel ve Geist-Martin, 2005).

Şirketlerin çalışanları için sunduğu Kurumsal Sağlıklı Yaşam programları, çalışanların sağlıklarını iyileştirmelerine yardımcı olabilir; bunun, bir çalışanın iş memnuniyetini artırması ve işyerinde üretkenliği artırması muhtemeldir. Birçok araştırma, bir çalışanın sağlığını ve iş memnuniyetini iyileştirmenin, sağlık masraflarını azaltarak şirkete daha fazla para kazandıracağını onaylamaktadır (Baicker ve diğerleri, 2010). Ancak, şirkete parasal olarak kar getirmenin yanı sıra, bir şirketin kurumsal sağlıklı yaşam programlarını uygulamaya karar verirken dikkate alması gereken başka faktörler de vardır. Bu nedenle, bir şirket çalışanlarının güvenliği ve esenliği hem fiziksel hem de zihinsel sağlık için esastır. Çünkü bir çalışan ruhsal, psikolojik ve fiziksel olarak sağlıklı olduğunda, sadece çalışan değil, aynı zamanda sosyal ağındaki çalışanlar da sıklıkla zarar görmektedir (Farrel ve Geist-Martin, 2005).

Müşterilere hizmet sunan çalışanlar sıklıkla duygusal emekle karşılaşır ve işlerinin bir kısmı, duygusal olarak yorucu görevleri yerine getirirken kendi duygularını düzenlemeyi gerektirir. Ayrıca, birçok araştırmacı, finans ve inşaat şirketlerinde çalışanların işyeri stresinden ve aşırı yorucu çalışma programlarından kaynaklanan tükenmişlik ve diğer sağlık problemleri yaşadıklarını ve bunun sıklıkla iş performansında düşüşe neden olduğunu bulmuştur (Hülshager ve diğerleri, 2013). Örneğin, çalışma anketine katılan işçilerin yaklaşık %74'ü, çalışma programlarının ve stresin egzersiz yapma yeteneklerini sınırladığını belirtmektedir. Bu nedenle, kurumsal sağlıklı yaşam programlarının kullanımını engelleyebilecek faktörleri ve bu programların uygulanması ihtiyacını daha iyi anlamak için finansal şirketlerde ve inşaat şirketlerinde çalışanların bakış açısını incelemek değerlidir. Bu çalışmada sağlanan bilgiler, kurumsal sağlıklı yaşam programlarının geliştirilmesi planlandığında bunu planlayan şirketler ve çalışanları için faydalı olacaktır.

Mevcut araştırma, kurumsal sağlıklı yaşam programlarının sunulmasının neden önemli olduğuna ve iş memnuniyetini artırmada ve işyeri stresini azaltmada çalışana ve bir bütün olarak kuruluşa nasıl fayda sağladığına dair çok sayıda neden sunmaktadır. Ayrıca, çalışma anketine katılan çalışanların yaklaşık %37'si işlerinden bir şekilde

memnun olmadıklarını belirtmektedir ve iş tatminleri sorulduğunda yaklaşık %31,8'i “nötr” yanıtını vermiştir. Ancak, çalışanlara kurumsal sağlıklı yaşam programları sunmak hala yaygın bir uygulama değildir, bu nedenle kurumsal sağlıklı yaşam programlarından yararlanma ihtiyaçlarını ve bunların çalışan memnuniyeti üzerindeki etkilerini daha iyi anlamak için bu konuyu araştırmak önemlidir. Bu çalışmanın amacı, Ürdün ve Türkiye'deki finans ve inşaat şirketlerinin neden çalışanlarına kurumsal sağlıklı yaşam programları sağlamadığına ilişkin olası faktörleri araştırmak veya belki de sağlıklı yaşam programlarının uygulanmasına yönelik ihtiyacın ne olduğunu daha iyi anlamaktır. Ayrıca, bu çalışma, gelecekte kurumsal sağlıklı yaşam programlarının, çalışanların bakış açılarına dayandırılarak daha başarılı bir şekilde uygulanması için faydalı olabilecek bilgiler sağlar.

Çalışma, analitik, tanımlayıcı araştırma yöntemlerine dayanmaktadır, çünkü çalışma, bir veri setinin görünür özelliklerini tanımlamaya odaklanan ankete odaklanmış, Ürdün ve Türkiye'deki 3 şirketten 230 çalışan tarafından yanıtlanmış ve nicel sonuçlarla sonuçlanan Spss programı ile analiz edilmiştir. Tanımlayıcı analitik yöntemler, basit tanımlayıcı özet ölçümleri ve görselleştirme yöntemlerini kullanarak nicel verilerdeki bilgileri düzenleyerek, özetleyerek ve görselleştirerek veri analistinin bir veri kümesini tanımlamasına yardımcı olur.

Araştırma, Sağlık İnanç Modeli, Sosyal Mübadele Teorisi, Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi ve İş Özellikleri Modeli Teorisi olmak üzere 4 teoriye dayanmaktadır. Bu teorilere göre çalışma, sağlıklı yaşam programlarına duyulan ihtiyaç ile iş memnuniyetini artırma, çalışan yaşam tarzını iyileştirme, çalışan performansını artırma ve stresi azaltma arasında pozitif bir ilişki buldu.

Sağlıklı yaşam inanç modeli teorisine dayanan çalışma, sağlıklı yaşam programlarına duyulan ihtiyaç ile çalışan sağlığının ve yaşam tarzının iyileştirilmesi arasında bir ilişki olduğunu varsaymaktadır. Aslında yaşam tarzı, sağlıklı beslenme, fiziksel aktivite, sağlıklı kilo, sigarayı bırakmak, önleyici tarama yapmak demektir. Sağlık inanç modeli teorisine göre, bireyler, programların kendileri üzerinde doğrudan olumlu etkisi olacağına inanıyorlarsa, ayrıca sağlıklı yaşam tarzına sahip olmanın riski azaltacağına ve genel sağlıklarına fayda sağlayacağına inanıyorlarsa, sağlıklı bir yaşam tarzına sahip olma veya sağlıklı yaşam programlarına katılma olasılıkları daha yüksektir. Sağlık inanç modeli teorisi, “algılanan duyarlılık”, “algılanan şiddet”, “algılanan

faydalar” ve “algılanan engeller”, “eyleme çağrı” ve öz-yeterlik” olmak üzere altı kavramı içermektedir. Bu kavramlar, bireylerin algılanan yenilmezliklerini aşmalarına ve günlük yaşamlarında kendilerine sunulan olumlu ve olumsuz sağlık davranışlarını tanımalarına yardımcı olmak için kullanılabilir (Abraham ve diğerleri, 2015).

Çalışma, Sosyal Mübadele Teorisine dayalı olarak, sağlıklı yaşam programlarına duyulan ihtiyaç ile çalışan performansını iyileştirme arasında bir ilişki olduğunu varsaymaktadır. Sosyal mübadele teorisine göre örgütler, çalışanın kendi katkılarını aşan sağlık teşvikleri sunarak çalışan performansını iyileştirebilir (Gullekson ve diğerleri, 2014). Sosyal mübadele teorisi, organizasyon tarafından başlatılan gönüllü iyi niyet eylemi, organizasyon ve çalışan arasındaki bağ, çalışanın gösterdiği karşılıklılık bileşenlerini içerir; karşılıklılık daha yüksek performans ve kurumsal hedeflere bağlılığı içerir (Bagger ve Li, 2014). Olumlu değişimin, çalışanları organizasyon için önemli olan şekilde yanıt vermeye teşvik etmesinin nedenleri vardır. Birincisi, şirketlerin çalışanlarına sunduğu sağlıklı yaşam programları, onların refahını önemsediklerinin bir kanıtıdır. İkincisi, kuruluş, sağlıklı yaşam programları sunarak çalışanlara iyi davrandığında, beklenen, performansı artırarak yapılan iyiliğe karşılık vermektir (Ko ve Hur, 2014).

Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisine dayanan çalışma, sağlıklı yaşam programlarına duyulan ihtiyaç ile işyeri stresini ve işten ayrılmayı azaltmak arasında bir ilişki olduğunu varsaymaktadır. Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi teorisine göre, fizyolojik ihtiyaçlar, hiyerarşinin en alt seviyesinde bulunan, hayatta kalmak için olmazsa olmaz ihtiyaçlardır. Bu ihtiyaçları karşıladıktan sonra kişi, güvenlik ihtiyaç düzeyine ilerler. Stres ve kaygıdan kurtulma, fizyolojik ihtiyaçlar kapsamına girer denilebilir. Bu nedenle sağlıklı yaşam programları sunarak çalışanları güçlendirici bir iş yeri yaratmak stresi ve tükenmişliği azaltır. Ayrıca tüm fizyolojik ihtiyaçlar ve diğer üst ihtiyaçlar karşılandığında, çalışan kendini şirketine bağlı hissedecek ve böylece işten ayrılma oranı azalacaktır (Spreitzel ve diğerleri, 2012).

Çalışma, İş Özellikleri Modeli Teorisine dayalı olarak, sağlıklı yaşam programlarına duyulan ihtiyaç ile iş memnuniyetini artırma arasında bir ilişki olduğunu varsaymaktadır. İş özellikleri, sağlıklı yaşam programları sunan çalışma ortamı içsel olarak motive edici özellikleri teşvik ederek üç fizyolojik durumu etkilediğinde iş tatmininin gerçekleştiğini açıklar. Bu durumlar şunlardır: İşin anlamlılığı, sonuçların

sorumluluğu ve sonuçlar hakkındaki bilgi. Bu nedenle bir örgüt açısından, çalışanlarına kurumsal sağlıklı yaşam programı sunmanın daha sonra daha iyi bir çalışma ortamına ve artan iş tatminine yol açacağı düşünülmektedir (Behson, S.J., 2010).

Birçok Şirket, farklı seviyelerde kurumsal sağlıklı yaşam programları uygular, ancak sağlıklı yaşam programlarını uygulamak için neye ihtiyaç duyulur? Çalışanların kurumsal sağlıklı yaşam programlarının faydalarına ilişkin genel algısı nedir? İnşaat ve finans şirketleri sağlıklı yaşam programlarından haberdar mı? Çalışanlar kurumsal sağlıklı yaşam programlarının stresi azalttığını ve memnuniyeti artırdığını onaylıyor mu? Bu araştırmanın amacı, daha önce yapılan çalışmaları gözden geçirerek ve özel inşaat ve finans şirketlerini inceleyerek yukarıda belirtilen soruları cevaplamaktır.

2. KURUMSAL SAĞLIKLI YAŞAM PROGRAMLARI: ÇALIŞAN SAĞLIĞI VE KURUMSAL PERFORMANS ARASINDAKİ BAĞLANTI

Çalışan sağlığı alanında çalışan araştırmacılar ve yazarlar, insan kaynakları yönetimi uygulamaları ile çalışan refahı ve sağlığı, çalışan bağlılığı ve kurumsal performans arasındaki bağlantıyı belirtmiş ve göstermiştir. Kuruluşların performansında çalışanların birincil rol oynadıklarını gösteren önemli kanıtlar ortaya çıkmıştır; çalışanlar, bir kuruluşun bir hizmet sağlamak veya bir ürün üretmek için her türlü girişiminden sorumludur. Ayrıca, sağlıklı çalışanların sağlıklı ve başarılı organizasyonla ilişkili olduğuna dair kanıtlar vardır. Uzun bir süre boyunca kuruluşlar, çalışan sağlığı konularını çalışanın kendisinin sorumluluğu ve hesap verebilirliği olarak görmüşlerdir (Ronald ve Astrid, 2014).

Öte yandan, günümüzde kuruluşlar, tercihlerinden dolayı değil, uzun vadeli iş stratejilerinin birincil bir parçası olarak, çalışanların sağlığını iyileştirmeye ve sağlıklı işyeri koşullarını sağlamaya giderek daha fazla ilgi duymaktadırlar. Çünkü sağlıklı çalışanlar, genel kurumsal performansı artıran daha memnun, motive ve üretken çalışanlardır. Akademisyenler ve araştırmacılar, organizasyonu rakiplerinden daha rekabetçi kılan şeylerle ilgilenir ve odaklanır. Çünkü başarılı organizasyonlar sağlıklı organizasyonlardır. Örgüt, bütün, uyumlu ve eksiksiz, entegre yönetim, operasyon ve kültüre sahip olduğunda sağlıklıdır. Bu nedenle sağlıklı örgütler, memnun, bağlı ve sağlıklı çalışanların gelişimini destekler ve buna odaklanır (Ronald ve Astrid, 2014).

2.1. Kurumsal Sağlıklı Yaşam Programlarının Tanımı

Kurumsal sağlıklı yaşam programı, çalışanların daha sağlıklı yaşam tarzları oluşturmalarına ve genel sağlıklarını iyileştirmelerine yardımcı olmak ve desteklemek için düzenlenmiş bir programdır. Bu programlar, sağlık konularında çalışanların bilinçlerinin artırılmasını, tutum değişikliği programlarının planlanmasını, sağlıkla ilgili hedefleri destekleyen şirket politikalarının oluşturulmasını ve daha sağlıklı işyeri koşullarının yaratılmasını içerebilir. Ayrıca, egzersizin arttırılmasını, sigaradan kaçınmayı ve sağlıklı yiyecek seçimlerini teşvik eden girişim ve stratejiler, kurumsal sağlık programlarının birkaç örneğidir (Gundu, 2013).

Kurumsal sağlık programı, çoğu şirket tarafından, çalışanların genel sağlığına katkıda bulunan tutumları geliştirmek için tasarlanmış eğitim, organizasyon ve çevre

faaliyetlerinin bir bileşimi ve entegrasyonu olarak sunulmaktadır. Bu programlar daha iyi çalışan yaşam tarzına ulaşmayı ve ilgili iş koşullarından kaynaklanan sağlık sorunlarını ve risklerini azaltmayı hedefleyen sağlık atölyeleri, sağlık eğitimi, biyometrik taramalar, çalışan asistanlığı programı, egzersiz seçenekleri, sağlık koçluğu, ağırlık veya yürüyüş uygulamaları kontrolü, yerinde fitness programları ve çalışanların tutumunu değiştirmek için tasarlanmış sağlıklı yaşam fuarından oluşmaktadır (Gundu,2013).

2.2. İşyerinde Kurumsal Sağlık Programlarının Ortaya Çıkışı: Kurumsal Sağlıklı Yaşam Programlarının Geliştirilmesi ve Uygulanmasına Odaklanma

Günümüzde işyeri sağlık koşullarına yardımcı olan birçok yasa, politika ve program, Sanayi Devrimi sırasında ortaya çıkan ağır çalışma koşulları altında çalışan güvenliğini ve sağlığını korumaya çalışan işçi hareketlerinden temel almaktadır. İlk olarak, yöneticiler için sağlıklılığa odaklanan kurumsal sağlık programları 1940'larda ABD'de görüşmüş ve 1970'lerde modern sağlıklı yaşam trendinin gelişmesiyle odaklarını artırmış ve genişletmiştir. Bu, çalışanın zihinsel ve duygusal sağlığına odaklanma yaklaşımını güçlendirmiştir (Ophelia ve Katherine, 2016).

Birincil Kurumsal Sağlıklı Yaşam Programları, yaygın Alkolizme karşı mücadele etmek için 1940'larda ABD'de başlatılmıştır. 1970'te Kurumsal Sağlıklı Yaşam Programları, duygusal sağlık, zihinsel sağlık, bağımlılık ve aile konularını içerecek şekilde genişlemiş ve kuruluşlar tarafından daha geniş bir şekilde benimsenmiştir. Bu alanlarda erken davranan öncüler arasında Johnson & Johnson, Boeing, Caterpillar, Xerox, Kodak gibi şirketler bulunur. Kurumsal sağlıklı yaşam programlarının yaygınlaşması, küreselleşme ve sanayileşme ile birlikte gelmiştir. Güney Afrika gibi birkaç ülke bu yaklaşımı erken, 1980'lerde, benimseyen ülkelerken, bu uygulamaların Brezilya, Meksika ve Arjantin'den Çin ve Malezya'ya kadar olan gelişmekte olan pazarlara gerçekten yayılması 1990'lara kadar gerçekleşmemiştir. Avrupalı işçiler resmileştirilmiş kurumsal sağlıklı yaşam programlarını kabul etmekte gecikmişlerdir, çünkü bu tür hizmetler geleneksel olarak devlet tarafından verilmektedir (Ophelia ve Katherine, 2016).

Öte yandan Batı Avrupa, son yirmi yılda sağlıklı işyeri koşullarının ve çalışan sağlığının korunması ve teşvik edilmesi fikrini dikkate değer ölçüde ilerletmiştir.

Avrupa Birliği ve Dünya Sağlık Örgütü, kurumsal sağlıklı yaşam programları olarak bilinen daha sağlıklı işyeri koşullarına yönelik daha fazla çok disiplinli ve bütünsel bir yaklaşım göstermektedir. Dünya Sağlık Örgütü, bir sağlıklı iş yeri koşulları modeli oluşturarak ve dört ilkeye dayanan bir çalışan sağlığını teşvik etme yaklaşımını destekleyip teşvik ederek çalışan sağlığı ve sağlıklı yaşamının önemli bir küresel destekçisi olmuştur: Sağlığın teşviki ve geliştirilmesi, iş sağlığı ve güvenliği, insan kaynakları yönetimi ve sürdürülebilir iyileştirme. Ayrıca bölge ofisleri aracılığıyla dünya çapında kurumsal sağlık programlarına eğitim sağlamaya ve bunları desteklemeye başlamıştır (Ophelia ve Katherine, 2016).

2.3. Kuruluşun Kurumsal Sağlıklı Yaşam Programı için Yatırımların Geri

Dönüşünü İncelemesinin Önemi

Kuruluşlar, çalışanlarının sağlık ve refahını artırma çabalarına zaman, çaba ve para yatırmaktadır zira bu yatırımlardan fayda sağlayacaklardır. Bu nedenle kuruluşlar, sağlıklı yaşamın fiziksel, zihinsel ve sosyal refahı içerdiğini; hastalık ve rahatsızlığın olmamasından daha fazlası olduğunu anlamalıdır. Çalışanların sağlıklı yaşamı, içinde bulundukları ve çalıştıkları çeşitli ortamlarla bağlantılıdır: aileleri, sosyoekonomik durumları, sosyal ağları, işveren kuruluşları, daha geniş topluluklar, hükümet politikaları ve düzenlemeleri. Çalışanlar, her bir alt seviye bir üst seviyeye gömülü olmak üzere farklı seviyelere yerleştirilmiştir. Bu nedenle, çalışan sağlıklı yaşamı ve daha sağlıklı iş koşullarının ana yönetim temeli ve araştırma sonuçları olarak eklenmesi gerekmektedir (Swayze vd., 2013).

Kurumsal sağlıklı yaşam programlarından yararlanmak için yapılan önemli yatırımların yanı sıra, bu programlara para harcayan kuruluşlar, yaptıkları yatırımın olumlu bir geri dönüş sağladığını görmek istemektedir. Aslında, daha önce hiç olmadığı kadar çok sayıda şirket, sağlıklı yaşam katılımına yapılan yatırımların olumlu geri dönüşünü göstermekte ve kurumsal sağlıklı yaşam programlarına ilişkin çok sayıda araştırma, farklı kuruluşlardan çok sayıda yatırım geri dönüşü çalışması içermektedir (Jason ve Lisa, 2013).

2.3.1. Kurumsal Sağlıklı Yaşam Programlarının Sağlık Maliyetlerindeki Tasarruflarla İlişkisi

Yatırımın geri dönüşünü ölçmenin temel ön şartı, kuruluşun gelecekte daha düşük sağlık bakım maliyetleri elde etmeyi umarak çalışan sağlığına yatırım yapmasıdır. Normalde, yatırımın geri dönüşü, özellikle maliyetleri korumaya odaklanan şirketler için, yöneticilerin kurumsal bir sağlıklı yaşam programını gerekçelendirmeleri için onaylanmış bir yoldur. Dahası, yatırımın geri dönüşü sınırlı bir hedefler kümesidir ve birçok araştırma, şirketlerin kurumsal sağlıklı yaşam programlarını kullanmak için sadece sağlık maliyetlerini azaltmanın dışında birçok nedeni olduğunu göstermektedir (Jennifer, 2015). Ayrıca, herhangi bir programın değerini doğru bir şekilde ölçmek için, metriklerin programın başlatılma nedenine dayanması gerekmektedir. Kurumsal sağlıklı yaşam programlarının birçok bütünsel gelişim ölçütüne dayanması gerektiği göz önünde bulundurulduğunda, sağlık maliyeti tasarruf miktarından daha yüksek sonuç vermediği sürece gerçek anlamda değerlendirilemezler. Yatırımın geri dönüşünün somut tasarruf rakamlarına dayalı olarak ölçülmesi, çoğu kuruluşa bu tür programları uygulamak için nedenler sunmaktadır (Jennifer, 2015). Harvard Business Review tarafından yapılan bir araştırma, kurumsal sağlıklı yaşam programlarından yararlanılarak nasıl olumlu bir yatırım getirisi elde edilebileceğini göstermektedir. Sadece bir işverene odaklanan araştırmacılar Richard, Milani ve Carl Lavie, 185 çalışandan oluşan rastgele bir örneklem üzerinde çalışmışlardır. Çalışmalara katılanlar kalp hastası değildir, ancak kurumsal sağlıklı yaşam programları sunarak uzman bir ekipten kardiyak rehabilitasyon ve egzersiz eğitimi almaktalardı. Araştırma başladığında vücut yağı, kan basıncı, kaygı düzeyi ve diğer ölçümlere göre yüksek riskli olarak sınıflandırılan çalışanların yaklaşık %57'si, katıldıkları kurumsal sağlıklı yaşam programı sayesinde altı ayın sonunda düşük riskli statüye geçmiştir. Ayrıca, tıbbi hasar maliyetleri bir önceki yıla kıyasla azalmıştır (Mattke ve ark., 2020).

2.3.2. Kurumsal Sağlıklı Yaşam Programı Stratejileri için Yatırım Getirisi Ölçümü

Kurumsal sağlıklı yaşam programlarının kullanımında, programların maliyetlerinin ölçülmesi genel olarak çok karmaşık değildir. Bu ölçümler kurumsal sağlıklı yaşam programı ödemeleri, teşvikler, personel ve iletişim maliyetlerini içermektedir. Birçok yatırım gibi, geleneksel bir yatırım getirisi hesaplamasını ölçerken hesaba katılması

daha zor görünen şey kesinlikle bir programın avantajlarıdır. Sonuç olarak, kurumsal sağlıklı yaşam programı stratejileri için yatırım getirisi hesaplamaları genel olarak çoğunlukla tıbbi maliyet tasarruflarına odaklanmaktadır (Berry ve ark. 2011). Kuruluşlar, daha sağlıklı bir çalışan performansı ve daha düşük tıbbi maliyetler gibi çeşitli nedenlerle kurumsal sağlıklı yaşam programı stratejileri uygulamaktadır. Öte yandan, kuruluşlar arasında en çok kabul gören tartışmalardan biri, bir kurumsal sağlıklı yaşam programı stratejisinin tıbbi maliyetlerde nasıl bir düşüşe yol açabileceği ve bu arada üretkenliği ve karı nasıl artırabileceği olmaktadır. Ancak, bu kurumsal sağlıklı yaşam programı stratejilerinin tıbbi ve üretkenlik maliyetleri üzerindeki tüm etkisinin ve değerinin anlaşılabilmesi için genellikle neredeyse birkaç yıl geçmesi gerekmektedir. Genel olarak ilk yıllarda bu durum, kurumsal sağlıklı yaşam programının sonuçlarına yönelik beklentilerin farklılaşmasına neden olabilmektedir (Berry ve ark. 2011).

2.3.3. Kurumsal Wellness Programları için Yatırım Değeri Değerlendirmesi

Yatırımın toplam değerini hesaplamanın arkasındaki itici faktör, kolayca paraya çevrilemeyen yönleri de içeren kurumsal sağlıklı yaşam programı stratejisinin gerçek etkisini bulmaktır. Yatırım değeri değerlendirmesi, bir işverenin genel kurumsal sağlıklı yaşam programı stratejisinin sağlık, üretkenlik ve güvenlik üzerindeki etkisinin yanı sıra şirketin çalışanları tarafından nasıl algılandığını da dikkate almalıdır (Goetzal R, 2020). Yatırımın geri dönüşünün unsurları bir yatırım değeri değerlendirmesinde yer aldığından, genellikle ikisinin sonucunun hemen hemen aynı olması beklenmektedir. Örneğin, kurumsal sağlıklı yaşam programı stratejisinin yatırım getirisi, yatırılan her bir dolar için sağlık hizmetleri maliyetlerinde iki dolar tasarruf sağlıyorsa, bu durumda kurumsal sağlıklı yaşam programı stratejisinin yatırım değerinin, muhtemelen yatırılan her bir dolar için üç dolar tasarruf sağlanmasıyla eşdeğer görülmesini beklemek kabul edilebilmektedir. Bu nedenle birçok araştırmacı ve kurum, yatırım değeri değerlendirmeleri için tek bir endeks değeri bulmak için çalışmaktadır. Sorun, paydaşların iyileştirmelerden para kazanmak için kullanılan metodolojiyi kabul etmemeleri ve sonuçları farklı şekillerde değerlendirmeleridir. (Goetzal R, 2020).

2.3.4. Kurumsal Sağlıklı Yaşam Programları Stratejisinin Gerçek Etkisi

Günümüzün kurumsal sağlıklı yaşam programları stratejileri, çalışanlara farklı şekillerde yardımcı olmak için tasarlanmıştır. Kurumsal sağlıklı yaşam programlarının çoğu, çalışanların daha sağlıklı yaşam tarzları sürdürmelerine, bir yaralanmadan sonra işyerlerine daha hızlı dönmelerine ve kronik rahatsızlıkları daha iyi yönetmelerine yardımcı olmaktadır. Kurumsal sağlıklı yaşam programlarının kapsamı, ve sağlık ve güvenlik kültürü oluşturmak için bu programlara yatırım yapan kuruluşlar, sağlıklı yaşam programı stratejisinin gerçek etkisinin belirlenmesini daha da zorlaştırmaktadır. Ancak, kurumsal sağlıklı yaşam programı stratejisinin sadece tıbbi maliyetler üzerindeki etkisinin hesaplanması, kuruluşların bu programlara yaptıkları yatırımların gerçek avantajlarının değerini düşürmektedir. Kurumsal sağlıklı yaşam programı stratejisinin etkisinin doğru bir resmini oluşturmak için, stratejinin ilgili tüm iş sonuçları üzerindeki etkisini değerlendirerek ve gelecekteki tasarruf göstergelerini izleyerek kuruluşlara daha hızlı hizmet edilmektedir (Craig, 2014).

2.4. Sürdürülebilir Çalışan Davranışı Değişiminin Arkasındaki Faktör Olarak Sağlık Kültürü Oluşturma

Birçok araştırma ve istatistik, sağlıkla ilgili işyeri sorunlarının ve problemlerinin sayısının sürekli olarak arttığını gösterdiğinden, sağlık kültürü fikri veya kavramı kuruluşlar için giderek daha önemli hale gelmektedir. Sonuç olarak, çalışanların maliyetleri de sistematik olarak artmaktadır. Bu sorunu çözmek için kuruluşlar, çalışanlarının psikofiziksel sağlığını geliştirerek işyeri koşullarında daha iyi davranış sergilemelerini sağlamak ve böylece bir sağlık kültürü oluşturmak amacıyla kurumsal sağlıklı yaşam programlarını benimsemeye başlamıştır (Dailey ve Zhu, 2016).

2.4.1. Sağlığın Tanımı

Sağlık karmaşık ve oldukça bireysel bir kavramdır. Sadece bir yaralanma, hastalık veya rahatsızlığın ortaya çıkmasıyla tanımlanamamaktadır. Ayrıca sağlığın, kişinin varlığının tam olarak farkında olması ve bu nedenle özgürce işlev görebilmesi şeklinde olumlu bir tanımı da mevcuttur. Dünya Sağlık Örgütü'ne göre sağlık anlayışı daha kapsamlıdır. Dünya Sağlık Örgütü, "sağlığın sadece hastalık veya sakatlığın olmaması değil, fiziksel, ruhsal ve sosyal açıdan tam bir iyilik hali olduğunu" belirtmiştir (Dünya Sağlık Örgütü Anayasasının Önsözü, 1948).

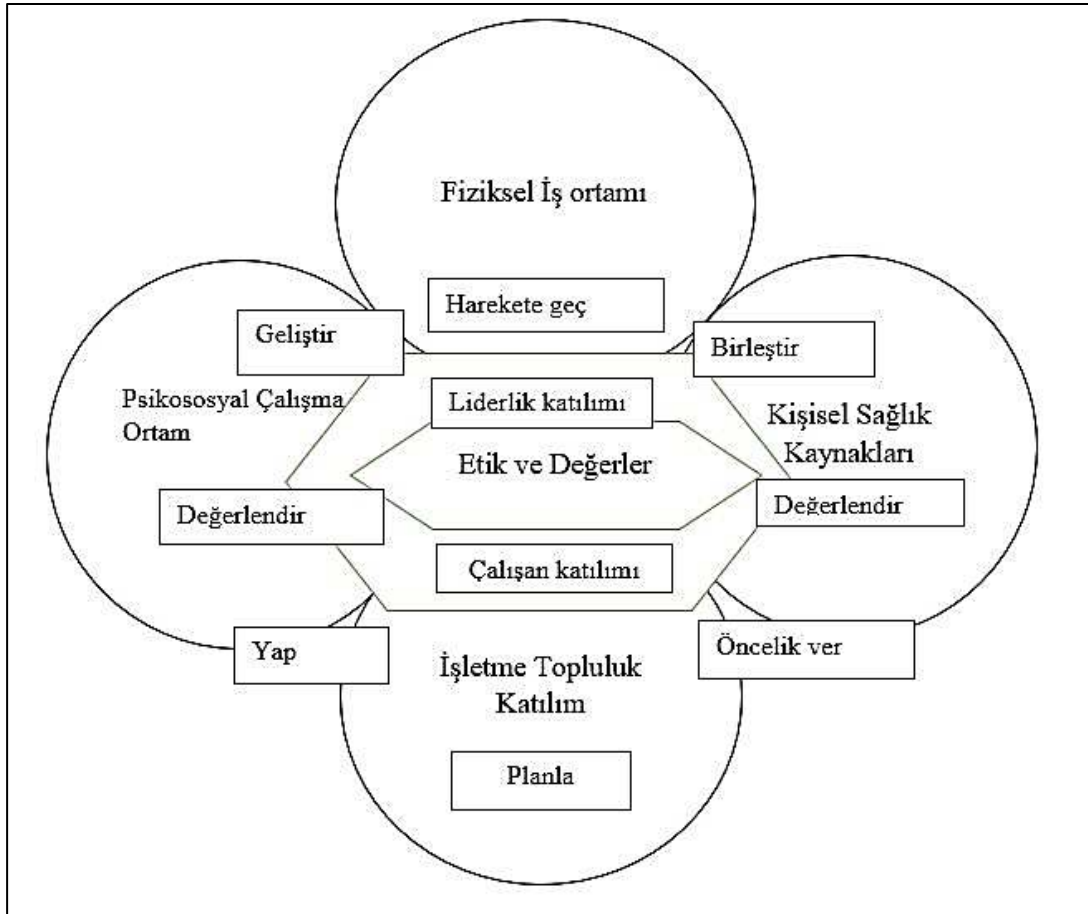
2.4.2. Kurumsal Sağlık Kültürünün Tanımı

Kurum kültürü, bir Şirketi tanımlayan ve onun uygulamalarına ve faaliyetlerine rehberlik eden ortak değerler, inançlar ve tutumlardır. Değerler ve inançlar baŐta iŐletmenin özünde yer aldığında, kuruluş gelişmeye ve büyümeye başlamaktadır. Bu nedenle, özgün kültürün bir parçası olmak ve işyeri topluluğu içinde baŐkalarına yardım edebilmek, çalışan memnuniyetinin ve yaşam tatmininin kaynağıdır (Sinek, 2011). Kurumsal sağlık kültürü, çalışanların zihinsel ve yönetsel bağlılığının temellerine dayanan bir unsur ve sağlıklı seçimleri kolaylaŐtıran bir yapıdır. Birçok araştırmacı, en iyi kuruluşların bir sağlık kültürü oluŐturduęuna ve geliŐtirdięine inanmaktadır. Bu sağlık kültürü, sağlık tercihlerinin yapılmasını ve çalışan davranışlarının daha iyiye doğru deęiŐmesini teşvik eden bir ortam ve stratejilerle ilgili olabilmektedir. Bu seçimler ve davranış değişiklikleri, çalışan sağlığının iyileŐmesine ve işyerinde devamsızlığın azalmasına yol açacaktır (Serxner, 2017).

2.4.3. Sağlık Kültürü Oluşturmanın Anahtarı Olarak Kurumsal Sağlıklı Yaşam Programlarının Uygulanması

Genel olarak, kurumsal sağlıklı yaşam programının uygulanması bir sağlık kültürü oluŐturulmasına yardımcı olabilmektedir. Ayrıca, kurumsal sağlıklı yaşam programına katılım, çalışan sağlığı ve kurumsal kimlikler arasındaki ilişkiye aracılık etmektedir. Çünkü kurumsal sağlıklı yaşam programı, çalışanların işyeri koŐullarıyla başa çıkmasını kolaylaŐtıran bir kimlik köprüsü görevi görmektedir. Sağlıklı işyeri koşullarının oluşturulması ve kurum kültürünün deęiŐtirilmesi uzun bir süreç olsa bile bu durum geçerlidir. Şirketler, kurumsal sağlıklı yaşam programlarından anında bir yatırım getirisi beklememelidir (Barbara ve Merta, 2017). Genel olarak sağlık kültürü, tüm çalışanların güvenlik ve sağlığının tanındığı, değer verildiği, teşvik edildiği ve kurumsal sağlıklı yaşam programları uygulanarak geliŐtirildięi bir işyeri ortamı ve koşullarının yaratılmasıdır. Ayrıca, bir sağlık kültürü oluşturmak tüm organizasyon seviyelerini kapsamakta ve bu programları iş amaç ve hedeflerinin rutin bir parçası olarak uygulamaktadır. Sağlık kültürüne geçiŐin sonuçları arasında çalışan davranışlarında olumlu deęiŐim, sağlık hizmetleri maliyetleri üzerinde önemli bir etki ve çalışan verimliliğinin artırılması yer almaktadır. Bu nedenle, güvenli bir işyeri koşulları oluŐturaktan farklı olmayan bir kurum içinde inŐa edilmiş bir sağlık kültürü, çalışanların bağlılığını artırmaya ve uzun vadeli olumlu davranış değişikliğini

desteklemeye hizmet edebilmektedir (Barbara ve Merta, 2017). Son yıllarda, farklı çerçeveler ile işyeri ortamında sağlık kültürünün unsurlarını veya bileşenlerini görsel olarak tasvir etmeye çalışılmaktadır. Bu çerçeveler, kurumsal sağlık kültürünün unsurlarını ve bileşenlerini tanımlamakta ve bileşenler arasında var olan bağlantıları ve etkileşimi göstermektedir (Dünya Sağlık Örgütü 2010).



Şekil 2.1. Dünya sağlıklı işyeri modeli: etki yolları, süreç ve temel ilkeler

Kaynak: Burton 2010, s. 3

Dünya Sağlık Örgütü çerçevesi olan şekil 1.1'de gösterildiği gibi, hem çalışan katılımı hem de lider katılımının çerçevenin merkezinde gösterildiğini dikkate almak çok önemlidir. Bu çerçeve, bu bileşenlerin diğer tüm unsurlarla neredeyse ilişkili ve bağlantılı olduğunu ve bir kuruluşun sağlık kültürü oluşturma stratejisiyle ilişkili olması gerektiğini önermektedir. Çerçevede, dış kareleri içine alan daha büyük daireler, kültürü dahi etkileyen diğer niteliklerdir. Bu ek nitelikler, çerçevenin iç karesini kapsayan birincil çekirdek unsurlarla aynı şekilde birbirleriyle etkileşime

girmektedir. Genel olarak, bu çerçeve bileşenleri bir kurum içinde oluşturulabilecek bir sağlık kültürünü tanımlamaktadır (Burton, 2010).

2.4.4. Sağlık Kültürünün Davranış Değişikliği Üzerindeki Etkisine İlişkin

Araştırmaların Gözden Geçirilmesi

Çok sayıda araştırmacı, kurumsal sağlıklı yaşam programlarına daha güçlü bir katılımın, güçlü bir sağlık kültürünün oluşturulmasıyla sağlanabileceğini öne sürmektedir. Örneğin, Aldana'ya (2012) göre, sağlık ve kurumsal sağlıklı yaşam programları entegre edildiğinde ve güçlü bir kültürle ilişkilendirildiğinde, çalışanların bu programlara katılma ve sonuçta davranışlarını olumlu yönde değiştirme olasılığı daha yüksek olmaktadır. Ayrıca, sosyal desteğin güçlenmesinin daha yüksek düzeyde fiziksel aktivite ve daha sağlıklı bir diyetle bağlantılı olduğunu bulmuştur. Öte yandan, sosyal destek eksikliği davranış değişikliği üzerinde olumsuz bir etkiye sahip olabilmektedir. Bu bulgular, kurum çapında bir sağlık kültürünün, kurumun tüm alanlarında sağlığı birinci mesele haline getirmesi ve coğrafi konuma rağmen çalışanlara sağlıklı yaşam tarzını benimsemeleri ve davranışlarını değiştirmeleri için sağlıklı yaşam teşvikleri ve fırsatları sunması gerektiği sonucuna varmaktadır (Aldana, 2012).

2.4.5. Çalışan Davranış Değişikliği için Kilit Unsur Olarak Liderlik

Ayrıca, tüm kademelerdeki liderlerin katılımı, çalışanların davranışlarında olumlu değişikliklerin meydana gelmesi için önemlidir ve kurum çapında bir sağlık kültürünün oluşturulması ve sürdürülmesinde önemli bir rol oynayabilmektedir. Genel olarak liderliğin çalışanların davranışlarını değiştirmeye dahil edilmesi yeni bir terim değildir. Lovins ve Amory'ye (2021) göre, çalışanların kurumsal sağlıklı yaşam programlarına katılımını teşvik eden sağlıklı işyeri kültürünün oluşturulmasında liderlik yönetiminin desteğinin önemli bir etkisi vardır. Bunun yanı sıra, üst düzey liderliği, üretken ve sağlıklı çalışanlar için anlaşılabilir bir vizyon tanımlamak ve vizyonu yaymak için önemli olan temel sütunlardan biri olarak tanımlamışlardır.

Liderlik yönetiminin desteğini kazanmak, küresel uygulamaları olan daha büyük kuruluşlar için zor olabilmektedir. Bu durumda, dünya çapında çok farklı kültürlerde çalışabilecek farklı liderlik türleri vardır. Şirket çapında etkili ve güçlü bir sağlık kültürü, liderlik desteği için gerekli temeller olarak görülebilmekte ve aynı şekilde

kuruluş yönetimi tarafından da desteklenmeli ve gündeme getirilmelidir. Liderlik katılımı çoğunlukla kurumun en tepesinde başlar. Bu, şirketin vizyonu ve misyonu sağlıklı ilgili olduğunda, liderlerin sağlığın önemini dikkate alacakları ve kurumsal sağlıklı yaşam programları sunma ve sağlıklı ilgili diğer uygulamalara ve faaliyetlere odaklanma konusunda daha bilinçli olacakları anlamına gelmektedir (Lovins, Amory B. 2021).

2.5. Çalışanın Sağlıklı Yaşamı Üzerine Çalışmak: İşverenler için İşyerinde Sağlığın Desteklenmesi Kapasite Geliştirme Programı Sistemi

İşyeri ortamının yapısı, politikaları, uygulamaları ve koşulları hala sağlıklı ve çalışanların sağlıklı seçimlerini ve davranışlarını desteklemiyorsa, işverenlerin çalışan sağlığı konusundaki eğitim çabaları tek başına yetersizdir. Günümüzde işverenler, çalışanların güvenliğini, sağlığını ve refahını koruyan ve geliştiren işyeri politikaları ve koşulları sağlama konusundaki rollerini tanımlamakta ve bu amaca ulaşmak için kurumsal sağlıklı yaşam programlarını benimsemektedir. Ayrıca, işverenler sağlık eğitimi, destekleyici fiziksel ve sosyal işyeri koşulları ve sağlıklı yaşam programlarının kurumun yapısına entegrasyonunu içeren kurumsal sağlıklı yaşam programlarının iyi bir şekilde uygulanmasını sağlamalıdır (Bennett ve ark., 2017).

2.5.1. Sağlıklı Seçimlerin Teşvik Edilmesinde İşverenler İçin Kilit Bir Unsur Olarak İşyeri Ortamı

İşyeri, sağlıklı atıştırmalıklar sağlamak ve egzersiz seçenekleri sunmak gibi sağlıklı yaşam tarzı performansını motive etmek ve teşvik etmek için çalışanlarla doğrudan iletişim kurma fırsatlarıyla bir sosyal destek ortamı yaratabilmektedir. Ancak, pek çok işin işyeri koşulları ve yapısının müzmin ve doğal olarak sağlığı bozucu yönleri vardır. Psikososyal iş stresi, vardiyalı çalışma ve ağır fiziksel iş yükü gibi unsurlar, sigara içme ve egzersiz için boş zamanın olmaması gibi olumsuz çalışan davranışlarının nedenleridir. Bu nedenle, işyeri ortamı ve koşulları bir bütün olarak, sağlıklı davranışlara direnç gösteren stres faktörlerini azaltmak için kilo yönetimi, stres yönetimi ve yaralanmaların önlenmesi gibi sağlık bilgileri vermek gibi sağlıklı seçimleri teşvik edecek şekilde oluşturulmalıdır (Murphy ve ark., 2018).

2.5.2. İşverenlerin Kurumsal Sağlıklı Yaşam Programlarına Katılımı

Aslında, çalışan sağlığını ve sağlıklı yaşamını geliştirmek için çalışmak, zindelik programları hakkında eğitim, teknik destek ve kurumsal sağlıklı yaşam programlarına katılan işverenleri teşvik etmek için faktör olan başka teşvik edici hizmetler sağlamaktadır. Ayrıca, kurumsal sağlıklı yaşam programlarının uygulanması, işverenlerin beceri, bilgi ve kapasitelerini geliştirerek çalışan bağlılığını ve çalışanların elde tutulmasını artırmayı amaçlamaktadır. Öte yandan, kurumsal sağlıklı yaşam programı, işverenlerin kurumsal sağlıklı yaşam programlarını geliştirmelerine yardımcı olmak için işyerleri ve toplum kuruluşları arasındaki işbirliğini desteklemek ve teşvik etmek için topluluk bağlantılarına ve ortaklıklarına da odaklanmaktadır (Bennett ve ark., 2017).

2.5.3. Kurumsal Sağlıklı Yaşam Programlarının Uygulanmasında İşverenlerin Önemli Rolü

Kurumsal sağlıklı yaşam programlarının uygulanması sırasında, sağlıklı yaşam programı personeli katılımcı işverenlerle bir süre çalışarak onları kurumun ve çalışanlarının ihtiyaçlarını karşılayacak bir altyapı geliştirmeye ve oluşturmaya teşvik etmiştir. Ayrıca, kurumsal sağlıklı yaşam programının uygulanmasında işverenlerin rolü, sağlık seçimleri ve davranışları için mevcut kurumsal desteklemekte ve çalışanların kendi bildirdikleri sağlık ve program ilgileri hakkındaki verileri birleştiren tanımlanmış değerlendirme süreciyle ilgili program hedeflerini seçmeye yönlendirmektedir. Bu nedenle, kurumsal sağlıklı yaşam programı uygulaması boyunca kuruluşlara, müdahalelerinin politika ve fiziksel ortamda kuruluş düzeyinde değişikliklerin yanı sıra sağlık bilincinin artırılması ve sağlık eğitimi gibi çalışan davranış değişikliğini hedefleyen müdahalelerden oluşabileceği hatırlatılmalıdır (Ryan ve ark., 2019).

Bunun yanı sıra, kurumsal sağlıklı yaşam programlarının uygulanmasıyla işverenlere standartlaştırılmış öz değerlendirme ve veri toplama araçları sağlanacak, bu veri toplama araçlarından elde edilen özet veriler, özelleştirilmiş bir eylem planı geliştirmede kullanmaları için her bir işverene geri bildirilecektir. Çünkü her işveren kuruluşu, çalışanlarının sağlık ihtiyaçlarını ve menfaatini karşılamak için stratejik hedefler, bir eylem planı ve ilgili müdahaleleri geliştirmeye yönlendirilecektir. Buna ek olarak, sağlıklı yaşam programlarında katılımcılara koçluk yapmak, katılımcıların

seviyelerini değerlendirmek ve hem katılım süresi hem de sonrasında uygulanan müdahalelerin verimliliğine yardımcı olmak için veri toplamak üzere işverenlere bir veri toplama aracı sağlanacaktır. Sağlıklı yaşam programının uygulanması sürecinde işverenlere, sağlıklı yaşam programı süreçlerini ve sonuçlarını izlemek için değerlendirme araçlarını ve verilerini nasıl kullanacakları da öğretilecektir. Sonuç olarak, kurumsal sağlıklı yaşam programları, sağlıklı işyeri koşullarına ulaşmanın bir yolu olarak kurumsal düzeyde kapasite geliştirmeyi ortaya koyacaktır (Ryan ve ark., 2019).

2.5.4. "İnsan Sermayesini En Değerli Kaynağı Olarak Görmeyen İşverenler Geleceğin Ekonomisinde Hayatta Kalamaz" Felsefesi

Yönetici olarak, çalışanlarını kurumdaki en değerli kaynakları olarak görmeyen işverenlerin gelecekteki ekonomide işlerini sürdüremeyeceğini gösteren yeni bir felsefe mevcuttur. Aslında, çok sayıda kuruluş bu yeni felsefeyi ve girişimlerini benimsemekte, ancak ne yazık ki gelişen eğilimler daha büyük bir değişimi yansıtmaktadır; bu da kurumsal insan sermayesini önemsemeyen, tamamen kâr artırıcı bir iş modeline yönelik artan bir farkındalıktır. Bu nedenle, insan sermayesine önem veren kuruluşlar, kurumsal sağlıklı yaşam programını kültürlerine ve işyeri ortamlarına uygulayarak çalışanların performansını artırmaktadır (Pasban ve Nojdedh, 2016).

Öte yandan, sadece kısa vadeli hedeflerine odaklanan ve çalışanlarının sağlık ve sağlıklı yaşamını hiç önemsemeyen, yüksek rekabetçi ekonomide kalan birçok kuruluş mevcuttur. Bu metodoloji değişmelidir ve değişecektir; aslında çalışanlarının refahını önemsemeyen işverenler, çalışmanın ve ekonominin geleceği belirginleştikçe artık iş dünyasında kalamayacaklarını fark edeceklerdir. Bu nedenle, çalışanlarının refahını önemsemeyen veya işyeri kültürlerinde ve ortamlarında kurumsal sağlıklı yaşam programlarını uygulamayı başaramayan kuruluşlar, iyi ve yetenekli çalışanları çekmekte ve tutmakta başarısız olacaktır. Bu nedenle çalışanlar genel olarak işlerinde giderek daha fazla amaç ve anlam ve daha iyi işyeri koşulları aramaktadır (Pasban ve Nojdedh, 2016).

Dahası, çalışanlar işverenlerine daha az sadık olduklarında; meslektaş ilişkisinin iyi olduğu, destekleyici ve motivasyonları ve içsel değerlerine bağlı işyeri ortamları ve kültürleri arayacaktır. Bu nedenle, işverenler, çalışanlarına sağlıklı yaşamı geliştiren

işyeri ortamları ve sağlıklı çalışma koşulları yaratabildikleri ölçüde, yetenekli çalışanlar için rekabet etmenin ve onları elde tutmanın esas olacağını kabul edeceklerdir (Pasban ve Nojede, 2016).

2.6. Kurumsal Sağlıklı Yaşam Programlarının Temel Bileşenleri

Kurumsal sağlıklı yaşam programlarının uygulanmasının genel amacı, işyeri ortamını ve koşullarını iyileştirmenin yanı sıra çalışan sağlığını da geliştirmektir. Bu nedenle, kurumsal sağlıklı yaşam programı her çalışanın ihtiyacına göre değiştirilebilmeli ve çalışanların gelişimlerini ve hedeflerini takip edebilmelidir. Ayrıca, kurumsal sağlıklı yaşam programı, sağlığın teşviki ile işyeri güvenliği arasında bağlantı kurarak çalışan yaralanmalarını azaltacak şekilde uygulanmalıdır (Capps vd., 2008).

Kurumsal sağlıklı yaşam programının uygulanması yoluyla, program koruyucu hizmetler ve tüm kronik hastalıkların yerinde taranmasını sağlayacak şekilde kapsayıcı olmalıdır. Aslında, kapsayıcı bir kurumsal sağlıklı yaşam programı, tam zamanlı çalışanlar arasında devamsızlığı azaltmak için kritik öneme sahiptir. Çünkü kurumsal sağlıklı yaşam programı, gönüllü bir sağlık riski anketi ve yıl boyunca belirli bir süre devam eden çeşitli sayıda gelişmiş ve bireysel dersler sunmaktadır. Bu sağlıklı yaşam sınıfları sigarayı bırakma, kilo kontrolü, fitness, stres yönetimi, yağ kontrolü ve genel sağlık konularını kapsamaktadır. Kurumsal sağlıklı yaşam programları, kurumun kafeteryasını ve otomatlarını sadece sağlıklı yiyecekler ve atıştırmalıklar verecek şekilde yenilemeyi de içerebilmektedir. Mesai saatleri içinde sunulan diğer kurumsal sağlıklı yaşam programı bileşenleri ise çalışan danışmanlığı, oryantasyon, güvenlik toplantıları ve sağlık riski toplantılarıdır (Jalisa, 2016).

2.6.1. Kurumsal Sağlıklı Yaşam Programlarının Temel Bir Bileşeni Olarak

Sağlık Taramaları

Kapsayıcı kurumsal sağlıklı yaşam programının birçok vazgeçilmez parçası vardır, ancak en önemli bileşenlerden biri, katılım çalışanları için yüksek risk gruplarını ve duyarlılık alanlarını belirlemeye yönelik işlemleri içeren tarama faaliyetleridir. Bu nedenle sağlık taraması, sağlıklı yaşam programlarında muhtemelen en temel ve en erken uygulanması gereken bölümlerden biridir. Sağlık taramalarının temel amacı erken teşhis ve müdahale ile çalışanların potansiyel sağlık sorunlarının kötüleşmesini ve ilerlemesini engellemektir. Ayrıca, sağlık taraması kurumsal sağlıklı yaşam

programlarının önemli bir parçasıdır ve kapsam dahilindeki müdahaleleri hizmet verilen belirli nüfusun ihtiyaçlarına göre özelleştirmek için uygulanabilmektedir. Yaygın kurumsal sağlıklı yaşam programı tarama faaliyetleri biyometrik tarama ve sağlık riski değerlendirmelerini içermektedir (Jalisa, 2016).

2.6.1.1. Biyometrik taramanın tanımı

Biyometrik tarama; çalışanların kilo, boy, kalp atış hızı, kan basıncı, vücut kitle indeksi, vücut yağ yüzdesi ve kan şekeri ve kolesterol seviyelerinin kontrol edilmesini içermektedir. İşyerleri, kurumsal sağlıklı yaşam programları uygulayarak, belirli risklere maruz kalma da dahil olmak üzere bir dizi biyometrik tarama sağlayabilmekte; örneğin; kanserli çalışanlar için farklı taramalar yapabilmektedir. Bu nedenle biyometrik taramalar, sağlıklı yaşam programlarında temel değerleri elde etmek ve katılım gösteren çalışanların ilerlemesini ölçmek için uygulanabilecek ana hedeflerdir (Mattke ve ark., 2013).

2.6.2. Çalışan Davranışlarını Etkilemede Kilit Bir Faktör Olarak Sağlık Risk Değerlendirmeleri

Sağlık riski değerlendirmeleri, değiştirilebilen ayırt edici ve tipik çalışan davranışları hakkında bilgi toplamayı içermektedir. Çalışanların söz konusu tipik davranışları arasında fiziksel aktivite düzeyi, beslenme, stres yönetimi, sigara içme alışkanlıkları ve alkol tüketimi yer almaktadır. Bu nedenle, kurumsal sağlıklı yaşam programlarının sağlık riski değerlendirmeleri, çalışan davranışlarını değiştirmeyi ve sağlığı teşvik eden daha iyi alışkanlıkların geliştirilmesi için çalışmayı amaçlamaktadır. Arena ve diğerlerine (2014) göre, kurumsal sağlıklı yaşam programlarının sağlık riski değerlendirmeleri ve biyometrik tarama uygulamaları yoluyla sağlık hizmeti maliyetlerine ciddi bir şekilde tesir etme potansiyeli, önleme, erken teşhis ve hastalık yönetimine olanak sağlamaktadır. Sağlık riski değerlendirmeleri ve biyometrik taramalar, risk altındaki çalışanların belirlenmesinde ve çalışanların sağlığın geliştirilmesine yönelik önemli davranış değişiklikleri yapabilmeleri için kendi riskleri hakkında bilgi sahibi olmalarında önemli bir ilk adımdır (Arena vd., 2014).

2.6.3. Kurumsal Sağlıklı Yaşam Programlarının Birincil ve İkincil Önleme Girişimleri

Kurumsal sağlıklı yaşam programları genellikle kuruluşlar ve çalışanları için kültürel açıdan hassas olan hem birincil hem de ikincil koruyucu müdahaleler sunmaktadır. Çünkü koruyucu müdahaleler belirli çalışanlara yöneliktir ve tüm çalışanlara sunulmamaktadır. Mattke ve diğerlerine (2013) göre, kurumsal sağlıklı yaşam programlarının dörtte üçünden fazlası birincil müdahaleler sağlarken, yarısından fazlası ikincil müdahaleler sağlamaktadır. Buna ek olarak, sağlıklı yaşam programlarının birincil önleme girişimleri, bireysel koçluk veya konsey koçluğu sağlamak, sağlıklı yemek ve atıştırmalık seçenekleri sunmak, sağlık eğitimi vermek ve fitness merkezi veya spor salonuna erişim sağlamak gibi çeşitli stratejileri içermektedir. Ayrıca, birincil müdahaleler genellikle yaşam tarzı yönetimi olarak tanımlanmakta, sağlık risklerini azaltmayı ve çalışanların hastalık ve rahatsızlıklarının gelişmesini önlemeyi amaçlamaktadır. Bireysel koçluk veya danışmanlık ve eğitim seminerleri yoluyla sunulan birincil müdahaleler, çalışanların sağlık durumlarını ve davranışlarını iyileştirmek için yaptıkları etkili değişikliklerdir. Sigaranın bırakılması, fiziksel aktivitenin artırılması ve stres yönetimi bunların arasındadır (Srinivasan, 2010).

Öte yandan, kurumsal sağlıklı yaşam programlarının ikincil müdahaleleri, çalışanların önceden var olan ve kronik durumlarını kontrol altına almak için adımlar atmalarına yardımcı olarak sağlık durumlarının bozulmasını ve kötüleşmesini önlemektedir. Ayrıca, ikincil girişimlere katılan çalışanlar arasında kalp hastalığı ve astım hastaları da yer alabilmektedir. İkincil girişimler, tıbbi tanıya uygun olarak belirli çalışanlara yönelik hastalık ve hastalık yönetimi programlarını da içerebilmekte ve bakım koordinasyonu, ilaç uyumu ve hemşire yardım hattı gibi tıbbi sağlayıcılara erişim gibi müdahaleleri dahil edebilmektedir (Srinivasan, 2010).

2.6.4. Kurumsal Sağlıklı Yaşam Programlarının Önemli Bir Parçası Olarak Çalışan Sağlığını Geliştirme Uygulamaları

Kurumsal sağlıklı yaşam programlarının temel bileşenlerinden biri, sadece kurumsal sağlıklı yaşam programlarının tamamını veya bir kısmını sağlayanlar arasında değil, tüm işverenler arasında yaygınlaşan sağlıklı yaşamı geliştirme uygulamalarıdır. Mattke ve diğerleri (2013) tarafından yapılan bir araştırmaya göre, tüm çalışanların

yarısı (kurumsal sağlıklı yaşam programlarına katılmayanlar da dahil olmak üzere) yerinde aşı yaptırmakta ve yüzde 40'tan fazlası da kurumsal sağlıklı yaşam programlarını uygulayan işverenlerden fitness yardımı almaktadır. Aslında, sağlığı geliştirme uygulamaları kurumsal sağlıklı yaşam programlarının belki de en çeşitli bileşenidir. Çünkü bu sağlığı geliştirme uygulamaları, tesis içi aşılama hizmetlerini, spor salonu üyeliklerini, tesis içi dinlenme erişimini, sağlık atıştırmalıklarını ve çalışanların aktif ve sağlıklı bir yaşam tarzına sahip olmaları ve güvenli işyeri koşulları yaratmaları için yürüyüş yolları veya diğer uygulamaların oluşturulmasını içermektedir (Mattke vd., 2013).

2.6.5. Kurumsal Sağlık Programlarının Önemli Bir Parçası Olarak Aşılama Programları

Aşılama programları kurumsal sağlıklı yaşam programlarında yaygındır ve nispeten hesaplıdır. Örneğin, mevsimsel grip aşıları en yaygın olarak sunulan aşı sağlık programıdır. Lee ve diğerleri (2010) tarafından yapılan araştırmaya göre, tüm mevsimsel grip senaryolarında çeşitli meslek gruplarında oluşturulan anketlerle aşılama programlarının maliyet açısından verimli olduğu tespit edilmiştir. Bu nedenle aşı içeren sağlıklı yaşam programları, çalışanlar arasında aşılama oranlarının artırılmasında önemli bir rol oynamaktadır. Milkman ve diğerlerine (2011) göre, çalışanlar arasında aşılama oranlarını artırmada etkili olduğu kanıtlanmış uygun teknikler bulunmuştur. Sağlıklı yaşam aşılama programında kullanılan en uygun teknik, çalışanların hem tesis içi hem de tesis dışı klinikler aracılığıyla planlanan aşıların tarih ve saatini yazmalarını özellikle istemek ve teşvik etmek olmuştur. Bu nedenle, bu tür sağlıklı yaşam müdahalelerinin aşılama programlarına uygulanması, toplumun geneli için faydalı olabilmekte ve çalışanlar tarafından deneyimlenen maliyet-fayda oranını artırabilmektedir (Lee ve ark., 2010).

2.6.6. Fiziksel Aktivite Temelde Tüm Kurumsal Sağlıklı Yaşam Programlarının Bir Parçası ve Hedefidir

Fiziksel aktivitenin artırılması, tüm kurumsal sağlıklı yaşam programlarının bir hedefi ve en önemli parçasıdır. Çalışanlar günlerinin üçte birini genellikle belirlenmiş pozisyonlarda geçirdiklerinden, işyeri koşulları ve ortamı çalışan sağlığını ve davranışlarını önemli ölçüde etkileme potansiyeline sahiptir. Bu nedenle, kurumsal

sağlıklı yaşam programları fiziksel aktivite teknikleri uygulamakta, düşük maliyetli veya ücretsiz spor salonu üyeliği sunmakta, işyeri kültürü genelinde fiziksel aktiviteyi teşvik etmekte ve çalışma süresi boyunca egzersize olanak sağlamaktadır. Dahası, fiziksel aktivite tekniklerinin uygulanmasının işyeri ortamında görülebilecek sayısız faydası vardır; bunlar arasında artan çalışan verimliliği, daha iyi çalışan sağlığı ve daha düşük sağlık harcamaları yer almaktadır (Milkman vd., 2011).

2.6.7. Çalışan Davranışlarının Değiştirilmesinde Birincil Unsur Olarak Sağlık Eğitimi

Kurumsal sağlıklı yaşam programları genel seminerler, atölye çalışmaları veya bireysel koçluk ve danışmanlık şeklinde sağlık eğitimi içerebilmektedir. Buna ek olarak, sağlıklı yaşam programlarının sağlık eğitimi genellikle çalışanların sağlığını geliştiren davranışlara ulaşılmasında birincil adım olarak görülmektedir. Sağlık eğitimi genellikle çalışan sağlığı riskini azaltmaya yönelik müdahalelere ve stratejilere odaklanmaktadır ve küçük işletmeler arasında bile maliyetine göre etkili bulunmuştur (Allen vd., 2012). Bu nedenle çalışanlara sağlık eğitimi verilmesi hem birincil hem de ikincil önleme müdahalelerinde önemli bir rol oynamaktadır. Bu nedenle, sağlık eğitiminin tek başına çalışanların davranışsal değişimini ortaya çıkarmak için yeterli olmadığını, sağlıklı yaşam tarzına sahip olmanın önündeki engelleri kaldırmak ve çalışanlara davranışlarını başarılı bir şekilde değiştirmeleri için gerekli araçları sağlamak gibi diğer kurumsal sağlıklı yaşam programları teknikleriyle birlikte uygulanması gerektiğini kabul etmek önemlidir (Hart, 2013).

2.6.8. Saha İçi ve Saha Dışı Kurumsal Sağlıklı Yaşam Programları

Kurumsal sağlıklı yaşam programları en yaygın olarak iki şekilde katılımcı çalışanlara sunulmaktadır: saha içi veya saha dışı sağlıklı yaşam programları. Bu nedenle işverenler, sağlıklı yaşam programları sunmanın uygun bir yöntemine karar vermeden önce, katılan çalışan sayısı, programlar ve çalışanların iş türü dahil olmak üzere birçok unsuru incelemelidir. Sağlıklı yaşam programlarını sunma yöntemi, bu programları sunma maliyetini temelden etkileyebileceğinden, işverenler sunum maliyetinin kurumsal sağlıklı yaşam programının maliyet etkinliği ve faydaları üzerindeki etkisini dikkatli bir şekilde incelemelidir (Hart, 2013).

Şirketlerin çoğu, çalışma saatleri içinde tesis bünyesindeki spor salonunun kullanımını veya sağlık fuarlarına ya da atölye çalışmalarına katılımı sunarak kurumsal sağlıklı yaşam programına katılımı teşvik etmektedir. Aynı zamanda, çalışanlar için kolaylık sağlamak, tesis içi sağlıklı yaşam programları sunmanın birincil faydasıdır. Bu nedenle, hedeflenen çalışanlar tarafından asgari düzeyde ekstra bağlılık ve çaba gösterilmesini gerektirmektedir; bu da katılımı ciddi bir şekilde etkileyebilmekte ve çalışan ve kurum için faydaları artırabilmektedir. Bunun yanı sıra, tesis içi programlar genellikle katılımı teşvik etmek ve kurum değerleriyle uyumu sağlamak için kurum içinde politika ve kültür değişikliği gerektirmektedir. Tesis içi programlar ayrıca iş arkadaşlarıyla bir araya gelinmesini sağlayabilmekte ve dostane bir rekabet ruhunu teşvik edebilmektedir. Buna örnek olarak, çalışanlar için güçlü bir motivasyon kaynağı olabilecek kilo verme programlarındaki yapılan yarışmalar gösterilebilmektedir (Hart, 2013).

Öte yandan, kurum dışı programlar, kurumun ihtiyaçlarına veya yatırımlara yönelik mevcut kaynaklara bağlı olarak kurum içi sağlıklı yaşam programlarından daha fazla maliyet-fayda sağlayabilmektedir. Ayrıca, genellikle telefon, posta veya çevrimiçi anketler yoluyla yapılan uzaktan sağlık taramalarını içeren yaygın görülen tesis dışı sağlıklı yaşam programları bulunmaktadır (Blackford ve diğerleri, 2012). Aslında, başarılı kurumsal sağlıklı yaşam programları, çalışanların sağlıklı yaşamlarına ulaşmalarına yardımcı olmak amacıyla sağlıklı faaliyetleri teşvik etmek için işyeri ortamının, koşullarının ve kaynaklarının daha iyi yönetilmesine zemin hazırlamaktadır (Smith ve diğerleri, 2017).

2.7. İşyeri Ortamı ve İnsanların Fizyolojik İşlevleri Arasındaki Bağlantı

İşyeri ortamı ve koşulları, çalışanlara ve dolaylı olarak ailelerine sunulan etkili sağlıklı yaşam müdahalelerine sık ve sürekli olarak maruz kalmaları yoluyla fiziksel aktivite seviyelerini artırmak için kullanılabilmektedir. Bu nedenle işverenler, destekleyici işyeri ortamları ve koşullarının yanı sıra daha geniş bir topluluk yaratmak için oluşturulan sağlık politikası girişimlerini desteklemesi gereken güçlü bir paydaş grubudur. Aslında, insan vücudu fiziksel çalışma için tasarlanmıştır, insanların kas kütlesi, vücudu taşımak ve kas çalışması yapmak için tasarlanmış olup, toplam vücut ağırlığının yarısından fazlasını oluşturmaktadır. Ayrıca, insan fizyolojik işlevleri

dinamik, ritmik ve gevşeme dönemleri arasında gidip gelen faaliyetler içermektedir (Rodahl, 1989).

Bu nedenle, bu ritmik kasılma ve gevşeme döngülerini bırakmak, bir çalışanı, işyerinde ve çalışma koşullarında çeşitli derecelerde sakatlık, yaralanma, devamsızlık, genel iş performansında azalma veya diğer istenmeyen sonuçlara yol açabilecek sakatlık durumlarına, ağrı ve kas şikayetlerine yatkın hale getirebilmektedir. İşyeri ortamı ve iş koşulları iyileştirildiğinde bile, statik gerginlik, stres ve sınırlı hareketlilik, kaslarda ağrı, sorunlar, hastalık durumu ve çalışan sağlığı üzerindeki etkiler açısından hala birincil belirleyicilerdir (Berqvist, 1995).

2.7.1. Kurumsal Sağlıklı Yaşam Programlarında Fiziksel Aktivitenin Rolü

Birçok iş görevinin ve koşulunun giderek daha durağan hale gelmesi, modern işyerinin özelliklerindendir. İş koşullarının değişen doğasına karşı koymak ve işyerinde fiziksel aktivitenin teşvik edilmesini destekleme ihtiyacı ortadadır. Dolayısıyla, fiziksel aktivite davranışının genel faydaları kuvvetli bir şekilde belgelenmiştir. Çok sayıda iyi tasarlanmış çalışmaya dayanan çok güçlü bilimsel kanıtlar, fiziksel olarak aktif çalışanların daha az aktif meslektaşlarına kıyasla daha yüksek sağlıklı yaşam düzeylerine, çok sayıda tıbbi durumun iyileştirilmesini sağlayan daha düşük risk profillerine ve daha düşük kronik hastalık oranlarına sahip olduğunu göstermektedir (Fiziksel Aktivite Kılavuzları Danışma Komitesi, 2008).

Aslında, kurumsal sağlıklı yaşam programlarında fiziksel aktivitenin rolü, genel işyeri verimliliği ve tıbbi bakım maliyetleri bağlamında değerlendirilmiştir. Fiziksel aktivite ile verimlilik göstergeleri arasındaki ilişki hala yetersiz olsa da, Fiziksel Aktivite Kılavuzları Danışma Komitesi (2008) tarafından ortaya konan yeni kanıtlar, fiziksel aktivitenin iş performansı, fitness programına katılımın devamsızlık, ve güçlü fiziksel aktivitenin hastalık izni üzerinde olumlu etkileri olduğunu göstermektedir. Öte yandan, bu kanıtlar, işveren açısından bakıldığında, düşük fiziksel aktivite ve kardiyorespiratuar fitness seviyelerinin daha yüksek sağlık hizmeti harcamalarına bağımsız olarak katkıda bulunduğunu göstermektedir. Bunun yanı sıra, işyeri ortamında, çalışanların ve ailelerinin büyük bir kısmının sağlık davranışlarını olumlu yönde etkilemek mümkündür. Çalışanlar, işverenin sağlıkla ilgili konularda sürekli ve uzun diyalog kurabileceği bir kitleyi oluşturduğundan, hedeflenen çalışanlara etkili

sağlıklı yaşam müdahalelerinin yapılması ve maruz kalma sıklığı yaratılması olasılığı yüksektir (Anderson vd., 2000).

2.7.2. Kurumsal Sağlık Programlarında Fiziksel Aktivite Çalışan Temelli Olmalıdır

Kurumsal sağlıklı yaşam programlarındaki fiziksel aktivite çalışan temelli olmalıdır. Ayrıca, durağan davranışlardan uzaklaşmanın sağlık açısından önemli faydalar sağladığı gerçeğinden hareketle, fiziksel aktiviteye en çok ihtiyaç duyan çalışanlara ulaşmak için hedeflenen sağlıklı yaşam stratejileri göz önünde bulundurulmalı ve uygulanmalıdır (Anderson ve ark., 2000). Bu nedenle, çalışanlara odaklanan kurumsal sağlıklı yaşam programları, fiziksel aktivitenin rolü konusunda farkındalık yaratmak, fiziksel aktivite rutinlerinin benimsenmesini ve sürdürülmesini teşvik etmek ve fiziksel aktivite için destekleyici bir işyeri ortamı ve koşulları oluşturmak için uygulanabilecek çok çeşitli araç ve kaynak da sunmaktadır. Fiziksel aktiviteyi teşvik eden kurumsal sağlıklı yaşam programları çevrimiçi sağlıklı yaşam programlarını, departman ekip toplantılarını, organize işgücü toplantılarını, yıllık planlamayı, e-posta iletişimlerini, kurumsal politikaları, sağlık sigortası yardımlarını içerebilmektedir (Physical Activity Guidelines Advisory Committee, 2008).

2.7.3. Fiziksel Aktivite Teşvikleri

Tüm kurumsal düzeylerde fiziksel aktiviteyi teşvik etmek için yeterli kaynak olup olmadığı, müdahale ile ulaşılabilecek çalışanların oranı, çalışanların farkındalığı veya hazır olma durumu, sağlık girişimleri bağlamında zamanlama ve fiziksel aktivite sunma ve teşvik etme konusunda kurumun farkındalığı veya hazır olma durumu dikkate alınmalıdır. Bu nedenle, kurumsal sağlıklı yaşam programı bileşenlerini, yapılan uygulamanın çeşitli aşamalarıyla uyumlu hale getirmek için fiziksel aktivitenin teşvik edilmesinden önce bir planlama girişimi yapılmalıdır. Ayrıca, sağlıklı yaşam müdahalesine hazır ve bu müdahaleyi almaya açık bir sağlık kültürüne sahip olmanın önemi göz önünde bulundurulduğunda, işyeri ortamıyla ilgili fiziksel aktivite sorunlarının kurumsal düzeyde değerlendiren ve çelişkili kurumsal politikaları mantıklı ve akla yakın bir şekilde çözen bir süreçle işe başlanmalıdır (Oldenburg vd., 2002). Bu nedenle, işverenlerin işin giderek daha durağan hale gelen doğasına ve bunun çalışan sağlığı ve iş performansı üzerindeki istenmeyen sonuçlarına karşı

koyabilmeleri için, kuruluşların fiziksel aktivitenin teşvik edilmesini genel iş planlama süreçlerine nasıl entegre edeceklerini düşünmeleri önemlidir. Bunun yanı sıra, işyeri, fiziksel aktivite teşvik girişimlerinin uzun bir süre boyunca sürekli olarak çok sayıda çalışana ulaşabileceği ve böylece hem çalışanlar hem de kurum için başarılı sonuçlar elde etme olanağını optimize edebileceği kendine has bir ortamı temsil etmektedir. Ayrıca, kurumsal sağlıklı yaşam programlarının bir parçası olan fiziksel aktivitenin, çalışan sağlığı ve iş performansı sonuçlarını iyileştirmede başarılı olduğu ortaya konmuştur (Oldenburg vd., 2002).

2.7.4. Fiziksel Aktivitenin Uygulanması

Aslında kurumsal sağlıklı yaşam programının en önemli parçası olan fiziksel aktivite, gerektiğinde alttaki çalışanlara da ulaşabilmek için hedeflenen stratejilerle tüm çalışanlar için uygulanmalıdır. Bu durum, hedef çalışanların hepsine ulaşılmasını sağlayacak ve fiziksel aktivite davranışlarında eşitsizlikler yaşayan çalışanlara ulaşmak için özel veya hedefe yönelik çözümlere olanak tanıyacaktır. Ayrıca, kurumsal sağlıklı yaşam programlarında fiziksel aktivite, temel program unsurlarının hem kuruluş hem de çalışanları için başarılı ve olumlu sonuçları getirecek şekilde desteklenmesine olanak tanıyan işyeri sağlığının geliştirilmesine yönelik genel bir uygulama yaklaşımına entegre edilmeli veya uygulanmalıdır. Kurumsal sağlıklı yaşam programında fiziksel aktivite de destekleyici bir işyeri ortamı bağlamında uygulanmalıdır; bu da bireysel, kurumsal ve çevresel düzeydeki stratejilerin eş zamanlı olarak uygulanmasını ve göz önünde bulundurulmasını desteklemektedir (Nicolas ve Thomas, 2009).

2.8. Ruh Sağlığı Anlayışı ve Kurumsal Sağlıklı Yaşam Programlarının İşyerinde Çalışanların Ruh Sağlığını Teşvik Etmedeki Etkisi

Ruh sağlığı, psikolojik iyi olma hali veya ruhsal bozukluğun bulunmaması olarak tanımlanır. Muhtemelen ruh sağlığının en bilinen tanımı, Dünya Sağlık Örgütü'nün ruh sağlığını, her insanın kendi tükenmişlik potansiyelini fark ettiği ve anladığı, hayatın günlük stresleriyle başa çıkabildiği, böylece verimli ve etkili bir şekilde çalışabildiği ve toplumuna katkıda bulunabildiği bir refah durumu şeklinde tanımlayan tanımıdır (Lindahl, 2011). Aynı zamanda , WHO'ya (1948) göre, "sağlık veya iyilik hali, yalnızca hastalık veya sakatlığın olmaması değil, fiziksel, zihinsel ve sosyal açıdan

tam bir iyilik halidir". Ruh sağlığının, ruh sağlığı bozukluklarının bulunmaması olarak tanımlanması daha muhafazakar ve kabul gören bir tanımdır. Ruh sağlığı bozukluklarına ilişkin mevcut bulgular, Dünya Sağlık Örgütü'nün dünya nüfusunun neredeyse yarısının ruhsal hastalıklardan etkilendiğini ve bu hastalıkların öz saygılarını, ilişkilerini ve günlük kişisel ve iş yaşamlarında görevlerini yerine getirme becerilerini etkilediğini ortaya koymaktadır. Bu minvalde, Ruh Sağlığı Vakfı (2007) ise ruh sağlığı sorunlarının herhangi bir yılda nüfusun yaklaşık dörtte birini doğrudan etkilediğini belirtmiştir.

2.8.1. Egzersiz veya Fiziksel Aktivitelerin Çalışanların Ruh Sağlığı Üzerindeki Etkisi ve Önemi

Market ve diğerlerine (2010) göre, fiziksel aktivitelerin veya egzersizin çalışanların ruhsal durumları üzerindeki etkileri açık ve barizdir; zira egzersiz, depresyon, anksiyete, tükenmişlik ve diğer istenmeyen çalışanların ruhsal durumlarını azaltırken, duygulanım, ruh hali ve arzu edilen duyguları yaşamaya fayda sağlama veya bunları geliştirme eğilimindedir. Ayrıca, Biddle ve diğerlerine (2010) göre, egzersiz veya fiziksel aktivitelerin çalışanların metal sağlığı üzerinde düşük ila orta düzeyde kaygı azaltıcı etkisi mevcuttur. Ayrıca, egzersiz veya fiziksel aktivitelerin klinik olarak tanımlanmış depresyonu iyileştirme riskinde azalma ile ilişkili olduğu sonucuna varmışlardır. Bu nedenle egzersiz veya fiziksel aktiviteler sürekli olarak olumlu ruh hali ve ruh sağlığı ile ilişkilendirilmiştir. Öte yandan, egzersiz veya fiziksel aktiviteler, fiziksel öz-değeri ve beden imajı gibi diğer önemli fiziksel öz-algıları geliştirmek için bir araçtır ve ayrıca aerobik fitness açısından ilerleme yaşayan yaşlı yetişkinlerin bilişsel işlevlerinde önemli bir gelişme sağlamaktadır. Aslında, fiziksel aktiviteler uygun maliyetlidir, minimum yan etkiye sahiptir ve ruh sağlığının ötesine geçen bariz sağlık avantajlarına sahiptir (Anshel ve ark., 2010).

2.8.2. Egzersiz veya Fiziksel Aktivitelerin Çalışan Sağlığı Üzerindeki Etkisine İlişkin Literatür Taraması

Aslında, egzersiz veya fiziksel aktiviteler ile çalışanların ruh sağlığı arasındaki ilişkiyi ele alan çok sayıda çalışma ve araştırma bulunmaktadır. Örneğin, Thogersen ve diğerleri (2007) özsaygı, gerçek motivasyon, işyerinde heveslilik, fiziksel egzersiz motivasyonunu içeren çalışan ruh sağlığının, fiziksel öz-değeri ve kendi kaderini tayin

etmeden yararlanmayı gerektirdiğini öngörmüştür. Ayrıca, bulgular, düzenli olarak fiziksel egzersiz yapma konusunda kendi kaderini tayin etme hissinin, egzersiz faaliyetinin içsel veya durumsal faktörler tarafından kontrol edildiği hissine kıyasla, içsel bir unsur olan daha yüksek ruh sağlığı düzeyleriyle ilişkili olduğunu göstermiştir. Çünkü sağlıklı yaşam programlarının bir parçası olan fiziksel egzersizlere keyif alarak katılmak, ruh sağlığını tanımlayan tüm değişkenlerle önemli ve güçlü bir şekilde ilişkilendirilmiştir (Thogersen ve ark. 2007).

İlgili literatürün bir başka kapsamlı incelemesinde Bergen ve Tobar (2007) kurumsal sağlıklı yaşam programlarının bir parçası olan fiziksel egzersizin kişisel iyi oluş üzerindeki etkisini araştırmıştır. Aslında, kişisel iyi oluş mutlulukla eşdeğerdir ve olumsuz etkilerin olmamasının yüksek düzeyde kişisel ve iş yaşamı memnuniyeti üzerindeki olumlu etkiden kaynaklanmaktadır. Ayrıca, sağlıklı yaşam programlarının fiziksel egzersiz ile olumlu ruh sağlığı arasındaki ilişkinin, egzersiz veya işyeri ortamı, eğitim özellikleri, psikolojik özellikler ve katılımcıların geçmişleri veya sağlık bilinci, katılımcıların beceri ve sağlıklı yaşam düzeyleri ve eğitiminin egzersizle ilgili özellikleri ve yaklaşımlarını içeren farklı araçları olduğunu kabul etmişlerdir.

Bunun yanı sıra, egzersiz veya fiziksel aktivitelerin kısa ve uzun vadeli ölçümlerde olumlu etkileri olduğu da bulgular arasındadır. Kısa vadeli önlemler, durum kaygısı, öfke, tükenmişlik ve yorgunlukta azalmayı beraberinde getirirken, çalışanların zihinsel ve fiziksel sağlığını, enerjisini, öz saygısını ve hevesliliğini iyileştirmektedir. Diğer yandan, uzun vadeli tedbirler, depresyon ve kronik stresi azaltırken, çalışanların kişisel ve iş yaşamı memnuniyetini, güvenini ve kişisel ve iş yaşamı kalitesini artırmayı beraberinde getirmektedir. Ancak, sağlıklı yaşam programlarının egzersizleri fiziksel aktivite içeriyorsa ve çalışanlar kendi seçtikleri bir aktivite türüne katılıyorsa, bu avantajların ortaya çıkması daha olasıdır, bu terim ise algılanan seçim olarak adlandırılır. Bu nedenle, sağlıklı yaşam programlarının standart fiziksel egzersizlerini deneyimlemek, katılımcı çalışanın ruh sağlığını ve ruh halini iyileştirmektedir.

Landers ve Arent'e (2001) göre, egzersiz veya fiziksel aktivitelerin çalışanların ruh sağlığının çeşitli ölçümleri üzerindeki etkisi üzerine meta-analizleri de içeren geniş bir araştırma incelemesi yapmışlardır. Fiziksel aktivitelerin veya egzersizin çalışanların depresyonu, kaygısı, tükenmişliği, stres tepkiselliği ve ruh hali üzerindeki etkilerini araştırmışlardır. Çalışanların anksiyetesi özelinde, sağlıklı yaşam programlarının bir

parçası olan fiziksel aktiviteler ve egzersizlerin, diğer ilaçsız anksiyete tedavileriyle karşılaştırıldığında benzer anksiyete azaltıcı etkilere sahip olduğu sonucuna varmışlardır. Çünkü, sağlıklı yaşam programlarının fiziksel aktivitelerinin ardından, egzersiz paradigmasının yoğunluğuna, süresine veya türüne (akut veya kronik) bakılmaksızın çalışanların kaygılarında gözle görülür azalmalar olmaktadır. Araştırmacılar ayrıca, devam eden bir kurumsal sağlıklı yaşam programı uygulamasının depresyonu önemli ölçüde azalttığını, stresli yaşam olaylarına verilen tepkileri sakinleştirdiğini ve bilişsel işlevleri geliştirdiğini onaylamıştır (Landers ve Arent, 2001).

2.8.3. Kopuk Değerler Modeli

Kopuk değerler modeli, kişinin değerleriyle tutarlı, kökleşmiş sağlıklı alışkanlıkların sürdürülmesine odaklanan bir modeldir ve bu model ruh sağlığı alanında incelenmiştir. Ayrıca, kopuk değerler modeli, çalışanların davranışlarını yönlendiren temel inançlar gibi derinden sahip oldukları bir dizi değeri tanımlamaya, sağlık, performans, mutluluk ve kişisel ve iş yaşamının kalitesini oluşturan sağlıklı alışkanlıklarının bir kısmını veya tamamını yansıtmaya, herhangi bir olumsuz alışkanlık ile belirli bir değer arasındaki kopukluğu fark etmeye, seçilen değerler ve davranışlar arasındaki tutarsızlığın sorumluluğunu almaya ve son olarak bu tutarsızlığı sürdürmenin maliyetlerinin ve uzun vadeli sonuçlarının kabul edilemez olduğu sonucuna varmaya istekli olmalarına dayanmaktadır.

Bu nedenle şirketler, temel değerleriyle tutarlı bir kişisel ve iş hayatı yaşanması için bir veya daha fazla çalışanın olumsuz sağlık alışkanlıklarını etkili ve sağlıklı rutinlerle değiştirmeye odaklanan bir eylem planı oluşturmak üzere bir profesyonelle çalışmayı kabul etmelidir. Örneğin, aile, sağlık, inanç, dürüstlük veya performans mükemmelliği gibi değerlere sahip bir çalışan, kurumsal sağlıklı yaşam programlarına katılmak için kendi kendini motive etmelidir çünkü düzenli ve sağlıklı beslenme alışkanlıkları ve düzenli egzersiz veya diğer fiziksel aktivite türleri bu değerlerle bağlantılıdır (Loehr ve Schwartz, 2003).

2.8.4. İş Sorunlarının Çözümünün Temel Bir Parçası Olarak Sağlıklı Yaşam Programlarının Ruh Sağlığı Hizmetleri

Aslında, zaman içinde sağlık ve sağlıklı yaşama değer veren çalışanlar muhtemelen kurumlara çekilecek, kurumlar tarafından seçilecek ve kurumlarda tutulacak ve muhtemelen genel fiziksel ve zihinsel sağlıklarını iyileştiren sağlık girişimleri tasarlama, uygulama ve bunlara katılma gibi eylemlerde bulunacaklardır. Diğer bir deyişle, bu tür sağlık etkileşimciliği, çalışanların sağlık değerlerine odaklanan bir işyeri ortamı ve koşullarının şekillendirilmesinde çalışanların iradesini ve inisiyatifini vurgulamaktadır (Solnet vd., 2020). Bir yönetici işe devamsızlığın, çalışan kaybınınve işyeri stresinin arttığını fark ettiğinde, bunun sadece insani bir sorun değil, aynı zamanda bir çalışma zorluğu olduğunu bilmektedir. Bu nedenle, bu insan sağlığı sorunlarını çözmek ve bu çalışanları tam üretkenliğe kavuşturmak için sağlıklı yaşam programlarının bir parçası olan ruh sağlığı hizmetleri sağlamak, rasyonel ve isabetli bir iş kararı olmaktadır. Bu tür kurumsal sağlıklı yaşam programlarındaki ruh sağlığı girişimleri erken tespit konusunda ne kadar duyarlı olursa, çalışan, kurum ve tüm topluluk için o kadar iyi olacaktır (Richard ve Diana, 1978).



3. KURUMSAL SAĞLIKLI YAŞAM PROGRAMININ İŞ STESİ VE ÇALIŞAN MEMNUNİYETİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

3.1. Mesleki Stres ile İş-Yaşam Dengesi ve Çatışması Arasındaki İlişki

Günümüz çalışma hayatında çalışanlar, özel hayatları ile işlerini etkin bir şekilde yapmak arasında denge kurmak için ellerinden geleni yapmaktadır. Bu nedenle, hem kurumlar hem de çalışanlar için iş-yaşam çatışmalarının artması, iş stresinin de artmasına neden olmaktadır (Mauno vd., 2006). Ayrıca, günümüzde kuruluşlar, pazar odaklı küreselleşme ve sürekli etkinlik, yenilikçilik ve gelişim talebi nedeniyle ağır bir baskıyla karşı karşıya kalmakta, bu da çalışan sağlığı üzerinde zihinsel ve duygusal maliyet yaratmakta ve ayrıca kurumsal performans üzerinde gözle görülür bir finansal maliyet oluşturmaktadır. Bu durum, mesleki stres ve baskının iş-yaşam dengesi ve iş-yaşam çatışması üzerindeki etkileri alanındaki araştırmaların artmasına neden olmaktadır (Shoker vd.,2010).

3.1.1. İş-Yaşam Dengesi ve İş-Yaşam Çatışmasının Tanımı

İş-yaşam dengesi kavramı ailevi, kişisel ve iş sorumluluklarını kapsamaktadır (Sullivan ve Mainiero, 2008). Ayrıca iş-yaşam dengesi, çalışanların iş ve özel yaşamları arasında sorun ya da çatışma olmaması olarak tanımlanmaktadır. Hanson ve diğerlerine (2006) göre iş-yaşam dengesi, çalışanların hem işlerinin hem de ailevi veya kişisel sorumluluk ve yükümlülüklerinin zihinsel, davranışsal ve zaman gereksinimleri arasında eş zamanlı ve etkili bir denge kurabilme seviyesidir. Öte yandan, iş-yaşam çatışmalarını, çalışanın iş sorumluluğu veya ailevi bir etkinlik gibi bir alana katılım göstermesinin diğer alana katılımını engelleme derecesi olarak tanımlamışlardır (Hanson vd., 2006).

3.1.2. İş Yaşam Yayılımı Teorisi

Hanson ve diğerlerine (2006) göre iş-yaşam yayılımı teorisi, çalışanların duygu, davranış, yetenek ve tavırlarının, iş yaşamlarının veya kişisel ve aile yaşamlarının, bir açıdan birbirlerine karışması durumudur. Bu karışma olumlu ya da olumsuz etkilere yol açabilmekte ve kişisel ya da aile yaşamından işe ve işten kişisel ya da aile yaşamına olmak üzere iki yönde gerçekleşebilmektedir (Hanson vd., 2006).

3.1.3. İş-Yaşam Dengesi ve İş-Yaşam Çatışmalarının Kuruluşlar İçin Önemi

Aslında, iş-yaşam dengesi ve iş-yaşam çatışmaları, ister kurumsal ister çalışan düzeyinde olsun, her düzeydeki şirket için çok önemli bir unsurdur. Moore'a (2007) göre, kültüründe ve işyeri koşullarında iş-yaşam dengesini sağlamakla ilgilenen şirketler, üretken ve sadık çalışanlara sahip olmaktadır. Ayrıca, iş-yaşam dengesinin sağlanmasının, çalışanların zihinsel ve fiziksel sağlığını geliştirerek ve işyeri ortamı ve koşullarındaki mesleki stresi azaltarak dolaylı olarak şirketlere avantaj sağladığını tespit etmiştir (Moore, 2007). Düşük iş-yaşam çatışması ve etkili iş-yaşam dengesi, çalışanların memnuniyeti, şirketlerine olan bağlılıkları ve sadakatleri ile ilişkilidir, ayrıca çalışanların verimliliğini artırmakta, işten ayrılma oranını düşürmekte ve çalışanların aileleriyle birlikte özel yaşamlarını geliştirmektedir (Byrne, 2006). Ayrıca, Wong ve Lina'ya (2007) göre, işyeri kültürü ve koşullarındaki esnek düzenlemeler, iş-yaşam dengesinin sağlanmasında kilit rol oynamaktadır. Örneğin, çalışanlarına kurumsal sağlıklı yaşam programları sunan kuruluşlar, çalışanların ailelerine de sağlık hizmetleri sunarak iş-yaşam dengesini sağlamaya odaklanmaktadır (Wong ve Lina, 2007).

3.1.4. Mesleki Stres ve Çalışanların İyi Oluşu

Mesleki stres, çalışanın ruhsal ve fiziksel sağlığını zorlayıcı veya tehdit edici bir durum olarak kabul edilmekte ve bilinmektedir. Buna ek olarak, mesleki stres, ile yorucu olarak görülen ve genel sağlıklı yaşamı olumsuz etkileyen işyeri ortamları arasında çalışanların sağlığı açısından bir bağlantı olduğu ortaya konmuştur (Hardie vd., 2005). Ayrıca, Hardie ve diğerlerine (2005) göre, yüksek düzeyde mesleki stres, özellikle çalışanların işyeri ortamı ve koşullarında stresle başa çıkmak için etkili stratejiler kullanmadığı veya başa çıkma kaynaklarına sahip olmadığı durumlarda, çalışanların hastalanmasına veya yaralanmasına yol açmaktadır. Bunun yanı sıra, mesleki stresin çalışan davranışları ve işyeri ortamı arasındaki karşılıklı etkileşim olmak üzere iki yönü vardır. Diğer taraf ise yaşanan mesleki strese karşı çalışanların davranışlarıdır. Aynı şekilde, Dhabhan ve diğerlerine (2010) göre uzun vadeli stres faktörleriyle karşı karşıya kalan çalışanlar daha yoğun zihinsel ve fiziksel sağlık sorunları yaşamakta ve stres bağışıklık sistemini baskılayabilmektedir. Öte yandan, kısa süreli stres faktörü çalışanın bağışıklık sistemini güçlendirebilmektedir. Genel olarak, mesleki stres karmaşık bir olgudur çünkü zihinsel ve fiziksel sağlık sorunları çalışanların her birine

ve stres etkenine nasıl tepki verdiklerine göre farklılık göstermektedir (Stanton, vd. 2001). Aslında, kurumsal sağlıklı yaşam programları mesleki strese odaklanmıştır çünkü yüksek düzeyde mesleki stres ve tükenmişlik, artan çalışan devamsızlığı, düşük verimlilik gibi kurumsal sorunlara neden olabilmektedir. Ayrıca, iş stresi çalışanların ruhsal ve fiziksel sağlığında kötü sağlık, alkol ve uyuşturucu kullanımı gibi sorunlara neden olabilmektedir. Bu nedenle, yüksek baskı içeren işyeri koşulları ve ortamları, çalışan memnuniyetinin azalmasına, tükenmişliğe ve çalışanların kurumlarına bağlılık ve sadakatlerinin azalmasına yol açan psikolojik kaynaklı stres ile ilişkilidir (Goddard vd., 2006).

3.2. İş-Yaşam Dengesi Stratejisi Olarak Kurumsal Sağlıklı Yaşam

Programlarının Etkinliği

Aslında, kurumsal sağlıklı yaşam programlarının iş-yaşam dengesi stratejisi olarak etkinliğinin farkına varmak önemlidir ancak kuruluşlar için bu son derece yüksek maliyetlidir. Bu nedenle, birçok şirket iş-yaşam dengesi stratejileri oluşturmuş, ancak bu stratejilerin uygulanmasının iş-yaşam çatışmalarını azaltmalarını ve çalışanlarının iş-yaşam dengesini sağlamalarına yardımcı olmalarını zorlaştırabileceğini fark etmişlerdir. Güney Afrika'da bir kamu hizmeti kuruluşunda yapılan bir çalışma, kurumsal sağlıklı yaşam programı ile iş-yaşam dengesi stratejileri arasında güçlü bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur (Ethel vd., 2017). Son yıllarda, yetenekli ve kaliteli çalışanlar iş-yaşam dengesini sağlamak ve iş-yaşam çatışmalarından kaçınmak için mücadele etmektedir. Bu nedenle, çalışanları için esnek çalışma düzenlemeleri gibi iş-yaşam dengesi stratejileri geliştirmeye odaklanmayan kuruluşlar, özellikle yönetim kademesindeki en yetenekli çalışanlarını kaybetmenin sıkıntısını yaşamaktadır çünkü bu çalışanlar, kişisel ve aile yaşamları için daha destekleyici ve esnek düzenlemelere ihtiyaç duymaktadırlar (Dunne, 2007). Bu nedenle, günümüzde çalışanlar iş-yaşam dengesini sağlamakla ilgili önlenemez zorluklar yaşamaktadır. Sonuç olarak, çalışanlar hem işyeri hem de kişisel ve ailevi sorumluluklarının taleplerini yönetmek için stratejiler ve araçlar aramaktadır. Mauno ve Kantanen'e (2013) göre, kurumsal sağlıklı yaşam programlarının uygulanması, çalışanların iş-yaşam dengesini sağlamalarına ve çalışma saatleri içinde sağlıklı yiyecekler, fiziksel egzersizler ve başka sağlık atölyelerini sunarak hem iş hem de kişisel yaşam gerekliliklerini yönetmelerine yardımcı olabilmektedir.

3.2.1. İş-Yaşam Dengesi Stratejileri

Casper ve Harris'e (2008) göre iş-yaşam dengesi stratejileri, şirketlerin iş-yaşam çatışmasını azaltmak ve dahası çalışanları işyeri ortamı dışında desteklemek için işyeri koşullarında, uygulamalarında, ilkelerinde ve kültüründe değişiklikler yapmak üzere oluşturdukları politikalardır. Bunun yanı sıra, kuruluşların olumlu sonuçlar elde etmek amacıyla iş-yaşam dengesi stratejileri oluşturduklarını, ancak bu amaca fiilen ulaşmanın en önemli husus olduğunu belirtmektedirler (Casper ve Harris, 2008).

3.2.2. Çalışanların İş-Yaşam Dengesini Etkilemede Kurumun Stratejik

Çerçevesi Olarak Kurumsal Sağlıklı Yaşam Programı

Geleneksel olarak, kurumsal sağlıklı yaşam programlarının uygulanmasının nedeni, çalışanların sağlıklı yaşam ihtiyaçları konusundaki farkındalıklarını artırmak, ayrıca çalışanların genel sağlıklarını iyileştirmeye yönelik psikolojik ve fizyolojik değişimi teşvik etmek ve destekleyici işyeri koşulları ve ortamı yaratmaktır. Edries (2013) tarafından yapılan bir araştırmaya göre, kurumsal sağlıklı yaşam programlarının uygulanması, mevzuat ve hükümet politikaları ile birlikte işyeri ortamının önemli ölçüde iyileştiğini göstermiştir. Ayrıca, kurumsal sağlıklı yaşam programlarının sağlıklıla ilgili davranışları geliştirmede ve çalışanların iş-yaşam dengesinin kalitesine yönelik algılarını değiştirmede faydalı olduğunu tespit etmiştir (Edries, 2013). Öte yandan, Groupon tarafından Amerika Birleşik Devletleri'nde yapılan bir araştırma, çalışanların özellikle Covid-19 pandemisi döneminde iş hayatları ile özel hayatları arasında sınır koymakta zorlandıklarını ortaya koymuştur. Ayrıca, bu durum iş-yaşam çatışmasından kaçınmayı ve iş-yaşam dengesini sağlamayı kuruluşlar ve çalışanları için önemli bir mesele haline getirmiştir. Bu nedenle, iş-yaşam dengesini sağlamak için çalışanlara kurumsal sağlıklı yaşam programlarının uygulanmasını sağlamak genellikle daha iyi iş sonuçlarına yol açmaktadır. Çünkü sağlıklı bir iş-yaşam dengesine sahip olmak, daha iyi zihinsel ve fiziksel sağlığa sahip daha üretken ve halinden memnun çalışanları beraberinde getirmektedir (Care health technologies, 2021). Aslında, iş-yaşam çatışmasından kaçınmanın ve iş-yaşam dengesini sağlamanın önemi açıktır ve kuruluşlar kurumsal sağlıklı yaşam programları uygulayarak çalışanlarının bu hedeflere ulaşmasını kolaylaştırabilmektedir. Zira kurumsal sağlıklı yaşam programlarının uygulanması, kuruluşların çalışanlarına takdir edildiklerini ve değer gördüklerini göstermelerine olanak tanımaktadır. Ayrıca, kurumsal sağlıklı

yaşam programlarıyla; kuruluşlar, özellikle bu Covid-19 pandemi döneminde, herhangi bir zor durumda çalışanların moralini iyileştirebilmektedir (Care health technologies, 2021). Bunun yanı sıra, Dünya Ekonomik Forumu tarafından yapılan bir araştırma, Covid-19 salgını sırasında dünya çapında ankete katılan çalışanların yaklaşık yarısının evlerinden çevrimiçi çalışırken kendilerini yalnız ve izole hissettiklerini ortaya koymuştur. Ancak sosyal etkinlikler, takım mücadeleleri atölyeleri ve videolar sağlayan kurumsal sağlıklı yaşam programlarının uygulanması, çevrimiçi olmasına rağmen bir topluluk duygusu yaratmıştır. Bu kurumsal sağlıklı yaşam programlarını uygulamanın amacı, çalışanların şirketlerine bağlı kalmalarını ve etkileşimde bulunmalarını sağlamak, böylece işverenlerine sadık kalmalarını sağlamak ve ayrıca kuruluşları gelecekte potansiyel yetenekli çalışanlar için cazip bir iş yeri haline getirmektir (Emma, 2021). Ancak yöneticiler, çalışanların aşırı çalışma koşulları nedeniyle fiziksel ve zihinsel sağlık sorunları yaşama riskinin ne zaman yüksek olduğunu göstermek için sağlık riski değerlendirmesi gibi kurumsal sağlıklı yaşam programları stratejilerini kullanabilmektedir (Andrea, 2019).

3.3. Çalışanların Kurumsal Sağlıklı Yaşam Programlarına Katılımı ile Mesleki Stres, İş Tatmini, Devamsızlık ve Presentism (şimdıcilik) Arasındaki İlişkiler

3.3.1. Literatür Taraması

Bates (2006) tarafından yapılan bir araştırmaya göre, kurumsal sağlıklı yaşam programları, çalışanların sağlık hizmetleri maliyetini azaltmaya yönelik önemli bir kurumsal plan veya stratejidir. Öte yandan, kurumsal sağlıklı yaşam programlarının hem kurum hem de işyerindeki çalışanlar için bir kazan-kazan durumu oluşturmak için yürütüldüğünü, çünkü kurumun sağlık hizmeti maliyetini, devamsızlığı, devamlılığı ve çalışanın tazminatını azaltabileceğini tespit etmiştir. Çalışanlar ise işyeri koşullarından ve ortamından, sağlıklı bir yaşam tarzını nasıl geliştirebileceklerini ve nasıl daha memnun, güvenli ve rahat olabileceklerini öğrenebilmektedir (Bates, 2006). Ayrıca Great-West Healthcare'in kıdemli başkan yardımcısı Dr. Terory Fouts, kurumların her yıl çalışanlarının sağlık hizmetleri için yaptığı harcamaların yaklaşık %25'inin, şirket çalışanlarını her düzeyde etkileyen kurumsal sağlıklı yaşam programları uygulanarak azaltılabileceğini tespit etmiştir. Aslında bu, kurumsal sağlıklı yaşam programlarının uygulanmasının faydalarının sağlık bakım maliyetlerini

düşürmek ve şirketin mali tasarruflarında artış sağlamak, kurumun büyümesi ve başarısı için en önemli kaynak olan insan sermayesini olumsuz etkilemeden yetenekli çalışanları elde tutmak olduğu anlamına gelmektedir (Top insurance News, 2010). Kurumsal sağlıklı yaşam programlarını uygulayan birçok kuruluş, çalışanların moralini artırma ve işyerindeki yaralanma ve hataları azaltma açısından harika sonuçlar göstermiştir. Ayrıca, işverenler ve çalışanları arasında uyumlu bir işyeri ortamı olduğunu göstermiştir. Çünkü genel olarak çalışanlar, işverenlerinin fiziksel ve ruhsal sağlıklarını önemsediklerini gözlemlediklerinde, kesinlikle daha memnun ve kurumlarına daha sadık olmaktadır. Buna ek olarak, kurumsal sağlıklı yaşam programlarının uygulanmasıyla, çalışanlar kendilerini kurumları için sıradan bir kaynaktan ya da sadece bir sayıdan daha fazlası olarak hissedeceklerdir çünkü tüm çalışanlar daha sağlıklı bir yaşam tarzına ulaşma konusunda sorumluluk sahibi olacaklardır (Bales, 2006). Health Canada tarafından yapılan bir araştırmaya göre, kurumsal sağlıklı yaşam programlarının uygulanmasının kuruluşlar için mesleki stres, çalışan devamsızlığı ve presentism (şimdıcilik) azalma, işyeri güvenliğinde artış, çalışanların memnuniyetinde ve enerjisinde artış gibi çok sayıda avantajı olabileceğini göstermiştir. Bu nedenle, çok sayıda şirket kurumsal sağlıklı yaşam programlarının uygulanmasına yönelik plan ve stratejilere sahiptir (Club Fit Corp, 2007). Bu bağlamda, Malezya'daki büyük bir telekomünikasyon şirketi tarafından yürütülen bir başka çalışma, kurumsal sağlıklı yaşam programlarının uygulanmasının çalışanların memnuniyeti, stresi, devamsızlığı ve devamlılığı üzerinde önemli ve olumlu bir etkisi olduğunu göstermiştir. Ayrıca, kurumsal sağlıklı yaşam programlarının sadece çalışanların fiziksel ve zihinsel sağlığı üzerinde değil, aynı zamanda kurumun refahı üzerinde de olumlu etkisi olduğu tespit edilmiştir (Abdullah ve Lee, 2012).

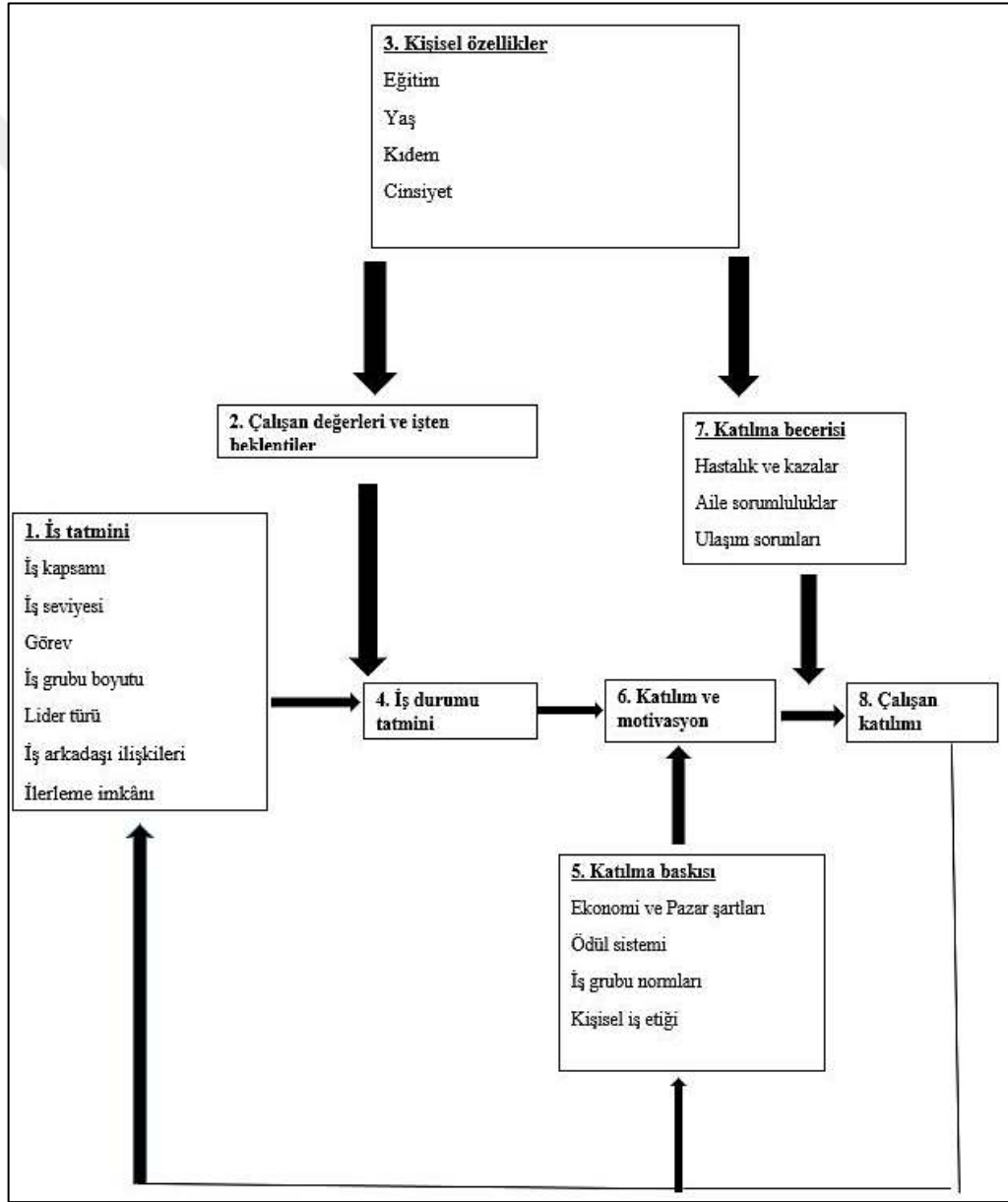
3.3.2. Devamsızlık ve Presentism (Şimdıcilik) Tanımları

Devamsızlık, çalışanın kötü fiziksel sağlık, kötü ruhsal sağlığı, yaralanma, kaza veya hastalık nedeniyle işe gelmemesi durumudur (Davey ve diğerleri, 2009). Presentism (şimdıcilik), çalışanın duygusal, zihinsel veya fiziksel sorunları nedeniyle işyerinde verimsiz veya hareketsiz olması durumudur (Hargrave ve ark., 2008). Buna ek olarak, presentism (şimdıcilik) kurumsal ve çalışan verimliliğine karşı bir tehdit olarak değerlendirilmekte ve kurumsal ve çalışan performansının etkinliğini engellemektedir. Çünkü genel olarak presentism (şimdıcilik), kuruluşlar tarafından fark

edilmeyebilmekte ve hem kuruluş hem de çalışanları için olumsuz bir etki yaratabilmektedir (Bozeman vd., 2011).

3.3.3. Çalışan Katılımı Üzerinde Önemli Etkileri Olan Farklı Faktörler

Kuruluşların kurumsal sağlıklı yaşam programlarına para harcamaya başlamadan önce çalışanların neden işe gelmediklerini anlamaları önemlidir Rhodes ve Steers (1990), çalışan katılımı üzerinde önemli etkileri olan farklı faktörlerin bir çerçevesini ortaya koymaktadır.



Şekil 3.1. Çalışan devamsızlığı üzerinde önemli etkisi olan çeşitli faktörlerin çerçevesi
Kaynak: Rhodes ve Steers, 1990, s. 46.

Yukarıdaki şekilde görüldüğü gibi Rhodes ve Steers görev stresini, çalışma grubunun büyüklüğünü, iş kapsamını, iş seviyesini, liderin tarzını, ilerleme fırsatını ve iş arkadaşlarıyla ilişkileri iş tatminini artırabilecek faktörler olarak sıralamaktadır. Ayrıca Rhodes ve Steers, zayıf yönetim tarzının hasımlığa yol açabileceğini ve bunun da çalışanların işe devamsızlığı anlamına gelecek işe katılımın azalmasıyla sonuçlanabileceğini açıklamaktadır.

3.3.3.1. Mesleki stresin işe devamsızlık üzerindeki etkileri

Mesleki stres, çalışanların performansını düşürerek verimliliğini azaltan ve devamsızlık gibi çalışan davranışlarını geriye götüren önemli bir faktör olarak tanımlanmıştır. Grip vd., (2010) göre, mesleki stres faktörleri olan aşırı iş yükü ve destekleyici işyeri kültürünün eksikliği, çalışanların işe devamsızlığına neden olabilmekte ve bu da sonuçta çalışanların zihinsel ve fiziksel sağlığını olumsuz yönde etkileyecektir. Ayrıca, Grip ve diğerlerinin (2010) çalışanların işe devamsızlığı alanında yaptığı çalışma, mesleki stresin çalışanların işe devamsızlığının yaklaşık %88'ine neden olduğunu göstermiştir. Ayrıca, mesleki stresin çalışanların ruhsal ve fiziksel sağlığı üzerindeki etkisinin, yapılan işin türünden bağımsız olarak çalışanların devamsızlığı üzerinde aynı etkiye sahip olduğunu göstermiştir (Grip ve diğerleri, 2010).

3.3.4. Kurumsal Sağlıklı Yaşam Programlarının Çalışanların Presentizmi (Şimdiciliği) ve Devamsızlığı Üzerindeki Rolü

Endüstriyel Kurumsal Psikoloji Derneği Görünürlük Komitesi tarafından yapılan bir araştırma, kurumsal sağlıklı yaşam programlarının çalışanların moralini ve olumlu ruh halini artırabileceğini, çünkü kuruluşlar kurumsal sağlıklı yaşam programlarını uyguladıklarında, çalışanlarının işverenlerinin sağlıklı yaşamlarını önemseyeceğini düşüneceklerini ve sonuç olarak bu durumun çalışanların memnuniyetini ve sadakatini artıracaklarını ortaya koymuştur. Aslında, çalışanların işlerine bağlılıkları ve memnuniyetleri yüksek olduğunda, bu durum işten sonuç alınmasına, müşteri memnuniyetine, şirket kârına ve aynı zamanda çalışan verimliliği ve performansına olumlu bir şekilde yansıyacaktır (Harter, vd., 2002). Buna ek olarak, Derneğin Görünürlük Komitesi tarafından yapılan çalışma, kurumsal sağlıklı yaşam programlarının uygulanmasının çalışanların işe devamsızlığını azalttığını, çünkü

Çalışanların fiziksel veya zihinsel sağlıklarıyla ilgili sorunları olduğunda, işe daha sık devamsızlık yapma eğiliminde olduklarını ortaya koymuştur. Aynı zamanda, Amerika Birleşik Devletleri'nde yapılan bir araştırma, kurumsal sağlıklı yaşam programlarının, bu programlara harcanan her bir dolar için devamsızlık maliyetini yaklaşık 2,73 dolar azalttığını ve bunun da kurumsal sağlıklı yaşam programlarına katılımın devamsızlıkta önemli bir azalmaya yol açtığı anlamına geldiğini belirtmiştir (Backer vd., 2010).

Derneğin Görünürlük Komitesi tarafından yürütülen çalışmada da, kurumların kurumsal sağlıklı yaşam programları uyguladıklarında, fiziksel ve ruhsal sağlık sorunları nedeniyle çalışan performansının ve üretkenliğinin azalması olarak tanımlanan presentizmin (şimdıciliğin) nemli ölçüde azalacağı belirtilmiştir. Presentizm (şimdıcilik), sağlıksız ve verimsiz çalışanlara sahip olmanın en gizli ve maliyetli sonucu olarak da değerlendirilmektedir. Hemp'e (2004) göre, çalışanların presentizmine (şimdıcilik) atfedilebilecek verimsiz sonuçlar, tıbbi ve ilaç harcamalarının toplamından daha maliyetlidir. Daha yüksek düzeyde fiziksel aktivite veya egzersiz yapan çalışanlar ise daha verimli ve üretken bir performans sergilemektedir. Çünkü daha fit olan veya sağlıklı yaşam tarzına sahip çalışanların işlerini verimli hale getirmek için gereken ekstra çaba azalmaktadır (Hemp, 2004).

3.3.5. Çalışanların Memnuniyetinin Kurumsal Sağlıklı Yaşam Programları ile İlişkisi

Louden'e (2013) göre, kurumsal sağlıklı yaşam programlarına katılımın çalışanların iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki vardır. Çünkü kurumsal sağlıklı yaşam programlarının uygulanmasıyla çalışanlar, hem çalışanların memnuniyeti hem de fiziksel ve zihinsel sağlıkları üzerinde olumlu sonuçlar doğuran destekleyici bir işyeri ortamı yaratmada önemli bir role sahip olan bir egzersiz ortamına veya sağlık atölyelerine ve bu konuda girişimlere erişebilmektedir (Louden, 2013). Buna ek olarak, Event Network, Inc. şirketinde yapılan bir araştırma, memnun çalışanların daha üretken ve iş tatmini olan çalışanlar olduğunu ortaya koymuştur çünkü kuruluş, çalışanların memnuniyetini artırmaya ve çalışanların presentizmini (şimdıcilik) ve devamsızlığını azaltmaya yönelik tasarlanmış kurumsal sağlık programları uygulamıştır. Aslında, fitness faaliyetleri ve sağlık girişimleri sağlamak için kurumsal sağlıklı yaşam programları sunan kuruluşların, çalışanların rekabetçi bir işyeri ortamında çalıştıklarını algılamaları daha muhtemeldir; bu da kuruluşun itibarını

olumlu yönde artıracak ve yetenekli çalışanları kendine çekip elde tutacaktır (Wojcik, 2012).

3.3.5.1. İş tatmininin tanımı

İş tatmini, çalışanın bir iş durumuna verdiği belirli tepkiyi yansıtan bir olumlu çalışan duygusal ve zihinsel durumudur. Çalışanlar kurumsal sağlıklı yaşam programlarına katıldıklarında ve olumlu fiziksel ve zihinsel değişimler yaşadıklarında, işlerini daha iyi yapmak için daha fazla özgüven ve şevk hissedeceklerdir (Wright, 2010).

3.3.5.2. Kurumsal sağlıklı yaşam programlarının iş tatmini üzerindeki etkisine örnek

Event. Network, Inc. adında bir kuruluş. çalışanlarının ihtiyaçlarını anlamaya ve kurumsal sağlıklı yaşam programları uygulayarak işyeri ortamında kendilerini tatmin olmuş hissetmelerini sağlamaya odaklanmıştır. Bu kuruluş, işe yeni başlayan tüm çalışanlarına içinde tüm egzersiz aletleri ve gereçleri bulunan bir spor çantası vermiştir. Sonuç olarak bu kuruluş, mutlu ve memnun çalışanların üretken ve motive çalışanlar olduğunu tespit etmiştir. Ayrıca, Event Network kuruluşu, çalışanlarını çalışma süresi boyunca ufak çalışma yerlerinden, veya iş ofislerinden ya da odalarından ayrılmaya ve hareket etmeye teşvik etmiş, bu da çalışanların işyeri ortamında değişiklik olması nedeniyle çalışanların yaratıcılığının artmasına yol açmıştır (Wojcik, 2012).

3.4. Sağlıklı Çalışan Üretken Çalışandır

Poor Economics'in yazarları Banjee ve Duflo, sağlıklı çalışanların daha motive, memnun ve üretken olduğunu, sağlıksız işyeri ortamında bulunan çalışanların ise yüksek oranda işe devamsızlık yaptığını tespit etmiştir. Araştırmaları Endonezya ve Hindistan gibi gelişmekte olan ülkelerde yapılmıştır. Öte yandan, Kanada ve Birleşik Devletler gibi en gelişmiş ülkelerde kurumsal sağlıklı yaşam programları ile verimlilik arasındaki ilişkiye dair bir başka araştırma daha yapılmıştır (Wert, 2020).

3.4.1. Daha Yüksek Çalışan Sağlığı ve Daha Yüksek Verimlilik Arasındaki Korelasyon

Gallup tarafından yapılan bir araştırmaya göre, çalışanların fiziksel ve ruhsal sağlığı, çalışan verimliliği ve kurumsal performans arasında bir bağlantı olduğu ve bu bağlantının da çalışanların çalıştıkları şirketten memnun olma dereceleri ile ölçüldüğü ortaya çıkmıştır. Ayrıca, çalışma 4 temel performans unsuruna odaklanmıştır: çalışan verimliliği, personel kaybı, müşteri sadakati ve personel kaybı arasındaki önemli olumsuz bağlantı. Buna ek olarak, çalışan verimliliği ile olan bağlantı büyük ölçüde güçlü ve olumludur. Oysa daha yüksek müşteri sadakati, olumlu çalışan verimliliği ve daha düşük personel kaybı, iş birimlerinin karlılığının artmasıyla bağlantılıdır (Milton, 2020).

3.4.2. Sağlık ve Verimlilik Arasındaki Bağlantıya İlişkin Teorik ve Ampirik Literatür

İnsan ilişkileri teorisinde belirtildiği gibi, çalışanların fiziksel ve ruhsal sağlığının daha yüksek olması, çalışanların moralinin daha yüksek olmasıyla bağlantılıdır ve bu da sonuç olarak daha yüksek çalışan verimliliğine yol açmaktadır. Öte yandan, motivasyon beklentisi teorileri, çalışan verimliliğinin ödül ve inisiyatif beklentisi tarafından yönlendirildiğini belirtmektedir. Buna ek olarak, duygu teorisi, çalışanların duygusal durumlarının ve ruh sağlıklarının verimliliklerini önemli ölçüde etkilediğini ve olumlu çalışan duygularının ve iyi ruh sağlığının daha yüksek motivasyona ve genel anlamda olumlu kurumsal sonuçlara yol açtığını varsaymaktadır (Baumeister ve ark. 2007). Bu teorilerin tüm sonuçları Oswald ve diğerleri (2015) tarafından bir laboratuvar deneyinde ve araştırmasında doğrulanmış ve sonuç olarak çalışanların fiziksel ve ruhsal sağlığındaki artışın çalışan verimliliğiyle güçlü bir şekilde bağlantılı olduğu belirtilmiştir.

California Riverside Üniversitesi tarafından yapılan bir başka araştırmada, kurumsal sağlıklı yaşam programları uygulayan kuruluşların çalışanlarda önemli bir verimlilik artışı sağladığı tespit edilmiştir. Ayrıca, sağlıklı yaşam programlarına katılan tüm çalışanların verimliliklerinin ayda ortalama bir tam iş günü arttığı tespit edilmiştir (De Neve ve Oswald, 2012).

3.5. Kurumsal Sağlıklı Yaşam Programları ile Çalışanların Elde Tutulmasının Artırılması ve Personel Kaybının Azaltılması

Çalışanların elde tutulması, kuruluşların kurumsal sağlıklı yaşam programlarının verimliliğini ve katkılarını ölçmek için kullandıkları en iyi yatırım değeri ölçütlerinden biridir. Aynı şekilde işverenin sağlıklı yaşam programlarının çalışanları elde tutma konusundaki başarısını ölçmesinin en iyi yolu, şirket içi elde tutma ölçütlerine bakmak ve bunları emsalleriyle karşılaştırmaktır (Stephen, 2010).

3.5.1. Yetenekli Çalışanların Ayrılma Nedeni

Değerli ve yetenekli bir çalışanın işten ayrılmaya karar vermesinin birçok önemli nedeni vardır ve bu genellikle maaşla ilgili değildir ve maaş artışının düzeltebileceği bir şey de değildir. Zira yetenekli çalışanlar, işverenleri tarafından takdir edilmediklerini hissettiklerinde, kendilerini aşırı stres altında hissettiklerinde, iş-yaşam dengesini sağlamakta sorun yaşadıklarında ve daha destekleyici ve olumlu işyeri koşulları ve ortamı aradıklarında işlerinden istifa edebilmekte veya işlerinden tatmin olamayabilmektedir. Aslında tüm bunlar, kurumsal sağlıklı yaşam programları uygulanarak önlenebilecek ve ele alınabilecek nedenlerdir (Jake, 2019).

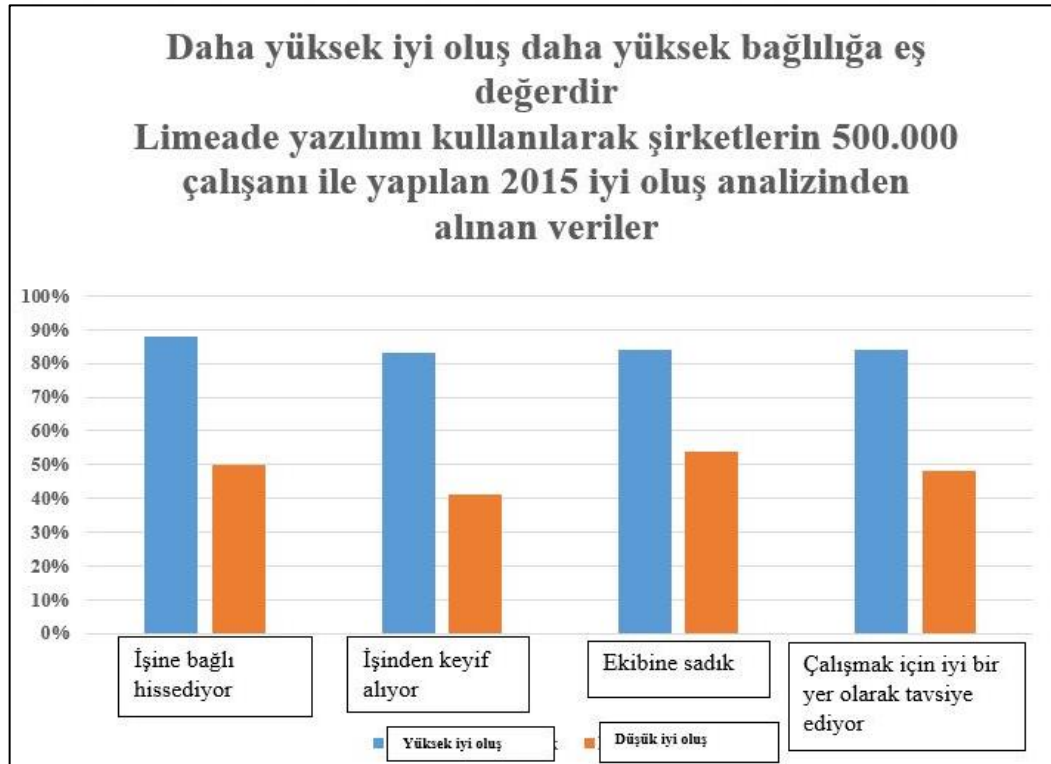
3.5.1.1. Katılımcı olmayanlar için bile kurumsal sağlıklı yaşam programlarının çalışanları elde tutma üzerindeki etkisine örnek

Optum adlı sağlık şirketi tarafından yapılan bir araştırmaya göre, en az 3.000 çalışanı olan şirketlerde çalışan 200'den fazla çalışanla yapılan bir ankete dayanarak kurumsal sağlıklı yaşam programlarının çalışanları elde tutma üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Bu sağlık hizmeti şirketi, kurumsal sağlıklı yaşam programlarına katılımın çalışanların elde tutulmasına daha fazla katkı sağladığını tespit etmiştir. Ayrıca bu çalışma, sadece kurumsal sağlıklı yaşam programlarına katılan çalışanlarda değil, katılmayan çalışanlarda da daha yüksek çalışan bağlılığı olduğunu belirtmiştir. Optum'un Baş Sağlık Sorumlusu Seth Serxner'e göre; katılmayan çalışanlar kurumsal sağlıklı yaşam programlarından yararlanmasa bile, bu sağlıklı yaşam programlarını sunmak, tüm çalışanlara ihtiyaç duyduklarında katılma seçeneğinin mevcut olduğunu bilmek gibi bir mesaj vermekte ve kuruluşun çalışanların sağlık ihtiyacının en önemli iş planı olduğunu kabullendiği mesajını vermektedir (Wellable, 2019).

3.5.2. Çalışan Refahı Çalışan Kaybını Azaltmanın Kilididir

Multimilyarder Sir Richard Branson'a göre, eğer bir kuruluş çalışanlarının refahına özen gösterirse, onlar da kuruluşun işlerine özen göstereceklerdir. Bu nedenle, çalışan refahı, çalışan kaybını azaltmada çok önemli bir kilittir ve bugün birçok şirket çalışanlarına kurumsal sağlıklı yaşam programları sunmaktadır, yani yetenekli çalışanları kendine çekmek ve elde tutmak işletmeler için ciddi bir zorluk olabilmektedir (Robert, 2018).

Wellable (2017) tarafından yapılan bir araştırmaya göre, kurumsal sağlıklı yaşam programları çalışan devrini azaltmaktadır çünkü çalışanlar kurumsal sağlıklı yaşam programlarına katıldıklarında işlerinde kalma ve daha üretken ve sadık olma olasılıkları daha yüksektir. Ayrıca bu çalışma, kurumsal sağlıklı yaşam programlarına katılmayan çalışanların işten ayrılma oranlarının 4 kat, kurumsal sağlıklı yaşam programlarına kayıt yaptıran ancak yoğun bir şekilde katılmayan çalışanlara göre ise 2 kat daha yüksek olduğunu belirtmiştir. Bu çalışmanın verileri ABD'deki sağlık, perakende ve teknoloji şirketlerinde çalışan 500.000 çalışandan elde edilmiştir (Wellable, 2017).



Şekil 3.2. Limeade yazılımı kullanılarak şirketlerin 500.000 çalışanı ile yapılan 2015 iyi oluş analizinden alınan veriler

Kaynak: Limeade, 2017

Yukarıdaki grafikte de ortaya konduğu gibi, daha yüksek iyi oluş düzeyine veya daha iyi sağlık durumuna sahip çalışanlar, farklı kategorilerde daha düşük refah düzeyine veya kötü sağlık durumuna sahip çalışanlardan daha iyi performans göstermektedir ve bunların tümü daha düşük işten ayrılma oranlarıyla ilişkilidir. İşten ayrılma oranının düşmesini sağlayan kilit oran, sağlıklı çalışanın ötesine geçmektedir. Çünkü bu durum, düzgün şekilde sunulan sağlık girişimlerinin genel çalışan bağlılığını artırdığı kurumsal sağlıklı yaşam programlarına atfedilebilmektedir. Bu nedenle, kurumsal sağlıklı yaşam programları, şirketlerin çalışanlarının dikkatini çeken eğlenceli ve ilgi çekici sağlık atölyeleri ve girişimleri oluşturmaya olanak sağlamakta ve sağlıklı yaşam programlarına katılmayı ve bunlardan fayda sağlamayı kolaylaştırmaktadır (Brittany, 2019).

3.6. Çalışan Motivasyon Aracı Olarak Kurumsal Sağlıklı Yaşam Programları

Çalışanların motivasyonu, etkili yönetsel liderlik, iş tatmini ve sağlıklı işyeri koşullarını içeren farklı faktörler tarafından yönlendirilmektedir. Zira genel sağlıklarını ve sağlıklı yaşamlarını geliştirmeye teşvik edildiğini hisseden çalışanlar, işin yanı sıra hayatlarının diğer alanlarında da kendilerini motive olmuş hissedeceklerdir. Bu nedenle kuruluşlar, çalışanların genel sağlığını ve işyeri ortamındaki motivasyonunu iyileştirmek için kurumsal sağlıklı yaşam programlarını giderek daha fazla uygulamaktadır zira motive olmuş çalışan, işini bırakmayacak olan sadık bir çalışandır. Buna ek olarak, birçok şirket bir kurumsal sağlıklı yaşam programıyla başlamakta ve kademeli olarak diğer sağlık girişimleri alanlarına doğru genişleme yapmaktadır. Aslında, iş dünyasında yaşanan bu sürekli kaygı, iş memnuniyetini ve dolayısıyla çalışan motivasyonunu önemli ölçüde artırabilmekte ve bu da çalışan kaybının azalmasına olanak sağlayabilmektedir (Samantha, 2021).

3.6.1. İşyerinde Çalışan Motivasyonu

Motivasyon, belirli bir görevi etkin bir şekilde yerine getirmek için gerekli olan bir çalışan iç güdüsüdür. Ayrıca, çalışanları hem kişisel hem de iş hedeflerini etkili bir şekilde gerçekleştirmeye iten içsel bir güç olarak da tanımlanabilmektedir (Benson, 2008). Aslında, çalışanların motivasyonu genel kurumsal performans ve kurumsal hedeflere ulaşma açısından önemlidir ve çalışanlar motive edilmeden kurumlar başarıya ulaşmamaktadır (Leonard ve Hilgert, 2004). Öte yandan, motivasyon sadece

verimliliği artırmak için önemli değildir, çünkü çalışanların aktif ve sağlıklı kalmak için de motivasyona ihtiyaçları vardır, bu da sonuçta çalışan kaybını azaltmaya ve kurumlarına olan bağlılıklarını artırmaya zemin hazırlamaktadır.

Schutzen ve Gaves (2004) tarafından yapılan bir araştırmaya göre, yetişkin çalışanların %60'ı düzenli olarak veya rutin olarak aktivite veya egzersiz yapmamaktadır. Bunun yanı sıra, fiziksel aktivite seviyeleri yaşla birlikte giderek azalmaktadır. Bu nedenle, çalışanları kurumsal sağlıklı yaşam programlarına katılmaya teşvik etmek önemlidir. Çünkü bu, kuruluşların ve çalışanların sağlıklı yaşam programlarının fiziksel aktivitelerinin faydalarını deneyimlemelerinin kilididir. Çalışanlar çalışma saatleri içinde fiziksel aktivitelere katıldıklarında, işlerini etkili bir şekilde yapmaları ve organizasyonda kalmaları için onları daha fazla motive edecektir (Samantha, 2021). Öte yandan, Buckworth'a (2007) göre, katılım dışsal motivasyonlarla sağlandığında çalışanların kurumsal sağlıklı yaşam programlarına katılmaya başlama olasılığı daha yüksektir. Bunun yanı sıra, çalışanlar sağlıklı beslenme ve egzersizin fiziksel ve zihinsel veya duygusal faydalarını deneyimlediklerinde, içsel motivasyonların kurumsal sağlıklı yaşam programlarına katılımın süreklilik sağlayacağı bulunmuştur. Bu nedenle, fiziksel aktivitenin üretkenliği artıracak şekilde daha yüksek düzeyde çalışan motivasyonu ile sonuçlanmasını sağlamak için, kurumsal sağlıklı yaşam programları, çalışanlar kurumsal sağlıklı yaşam programlarına katılmaya devam etmek için içsel motivasyon yaşayana kadar fiziksel aktiviteyi dışsal olarak ödüllendirecek şekilde tasarlanmalıdır; bu da çalışanların kurumlarından ayrılmadan önce iki kez düşünmelerini sağlayacaktır (Hannelie, 2010).

3.6.2. Motivasyon Teorileri

Çalışan motivasyonu üzerine birçok farklı teori mevcuttur, bu teorilerin birçoğu insan davranışı ile ilgilidir çünkü bu motivasyon teorilerinden birkaçı iş bağlamında çalışanlara odaklandıkları için kurumsal davranış çalışmaları ile ilgilidir (Benson, 2008). Çizelge 2.1, en bilinen motivasyon teorilerinin bir özetini içermektedir.

Teorinin Görüü	Teori	Motivasyon Kaynağı	Teori Sahibi
Memnuniyet pekiştirme gerektirir	Gerekçeler ve ihtiyaçlar (1950-70 arası yapılan çoğu araştırma	İnsanlar ihtiyaçlar ve istekler tarafından yönlendirilir. Bu durum bireysel istek ve ihtiyaçları tatmin etmek için tercih edilen davranışları beraberinde getirir.	Maslow, Herzberg, McClelland ve Alderfer
	Pekiştirme	Davranış, davranışın sonucu tarafından yönlendirilir ve belirlenir	Roger ve Skinner
Süreç	Beklenti Teorisi	İnsanların çabası alacakları ödül tarafından belirlenmektedir. Ödüle ne kadar değer verirlerse, ulaşılması gereken sonuca ulaşmak için o kadar çaba sarfederler. Ne kadar umarlarsa ve teşvikler büyük olursa, beklenti düzeyi de o kadar yüksek olur.	Vroom
	Eşitlik Teorisi	İnsanlar ödülün çabalar ile eşit olmadığını algıladıklarında performanslarını düşürürler.	Adams
	Hedef Koyma Teorisi	Daha zor hedefler, daha kolay hedeflere göre daha yüksek performans doğurur. Hedeflere ulaşırken verilen geri bildirim de bir motivasyon kaynağı olarak görülür.	Locke ve Latham
	Bilişsel değerlendirme teorisi (İçsel motivasyon teorisi	İnsanların içsel bir kontrol odağı vardır ve görevleri içsel ödül ve tatmin için yerine getirirler. Dış kaynaklar kontrol edilme olarak algılandığında içsel nedenselliği azaltır.	Deci

Çizelge 3.1. En bilinen motivasyon teorileri

Kaynak: Ambrose ve Kulk, 1999

Motivasyon teorileri, şirketlerin çalışanların motivasyon düzeyini artırmada hangi faktörlerin rol oynadığını anlamalarına yardımcı olarak çalışan kaybının düşmesine ve çalışan memnuniyetinin artmasına zemin hazırlamaktadır. Bunun yanı sıra, motivasyon teorilerini anlamak, bir çalışanın motivasyon seviyeleri üzerinde etkisi olan farklı faktörler hakkında fikir vermektedir. Dolayısıyla, kurum çalışanlarını kurumsal sağlıklı yaşam programlarına katılmaya teşvik etmek ve motive etmek istediğinde bu motivasyon teorilerini anlamak zorundadır (Bassel-Jones ve Lloyd, 2005).

3.6.3. Sağlıklı Yaşam Programları Aracılığıyla Artan Verimlilik ve Çalışan Motivasyonu Arasındaki İlişki

Çalışan motivasyonu, optimum genel kurumsal performans için en önemli kaynaklardan biri olarak kabul edilmektedir. Çünkü verimlilik, çalışanların motivasyonuna ve kurumdaki her bir çalışanın iş verimliliğine bağlıdır. Shephard (2002) tarafından yapılan bir araştırma, kurumsal sağlıklı yaşam programları uygulayan bir kuruluşta %7 verimlilik artışı olduğunu ortaya koymuştur. Ayrıca bu araştırma, fiziksel olarak daha aktif hale gelen çalışanların öz yeterlilik duygusuna sahip olduğunu ve bunun da kurumsal sağlıklı yaşam programlarına katılımın kaygı ve yorgunluğu azaltması nedeniyle daha yüksek motivasyon seviyelerine yol açtığını belirtmiştir.

Tez çalışması kapsamında yapılan ankete göre, ankete katılan tüm çalışanların yaklaşık %100'ü sağlıklı yaşam programlarına katılımın motivasyon düzeylerinde rol oynayacağını belirtmiştir. Ayrıca, katılımcı çalışanların yaklaşık %15'i sağlıklı yaşam programlarına katılmaları halinde motivasyon düzeylerinin artacağını, dolayısıyla daha bağlı ve üretken olacaklarını belirtmiştir. Öte yandan, çalışanların fiziksel ve fizyolojik sağlığına odaklanan sağlıklı yaşam programlarının şirkete sağlayacağı faydaya ilişkin görüşleri sorulduğunda, çalışanların %14,7'si verimliliğin artacağını belirtmiştir.

Sonuç olarak, Hannelie (2010) tarafından yapılan bir araştırmaya göre, çalışanların devamsızlık nedenlerinden biri düşük motivasyondur. Bunun yanı sıra, çalışma daha sağlıklı çalışanların mesleki stresle başa çıkma konusunda daha motive olduklarını ortaya koymuştur. Ayrıca, çalışanların mesleki stresle etkili bir şekilde başa çıkabilmeleri, iş gereklilikleriyle daha iyi başa çıkmalarına ve iş hedeflerine ulaşmaya

alışırken raydan ıkılmalarına yardımcı olmaktadır. Aslında, kuruluşlar motivasyonu ve kurumsal sağlıklı yaşam programlarının daha iyi çalışan motivasyonu sağlamadaki rolünü anladığında, çalışanlarının kişisel ve kurumsal hedeflerine etkili bir şekilde ulaşabilecekleri bir işyeri ortamı ve koşulları yaratabilmektedir (Hannelie, 2010).



4. METODOLOJİ

4.1. Araştırma Tasarımı

Bu tez çalışmasının beklentisi, Türk ve Ürdün şirketleri için işyerinde kurumsal sağlıklı yaşam programlarına duyulan ihtiyacı daha iyi tanımlayabilecek veriler elde etmektir. Bu, gelecekteki araştırmalar için hipotez oluşturmak ve gelecekte kurumsal sağlıklı yaşam programlarını uygulamak için müdahale yöntemlerinin geliştirilmesinde kullanılabilir veriler toplanarak yapılmıştır. Bu tez çalışması, Türkiye ve Ürdün'de bulunan finans ve eğitim şirketlerinde tüm çalışma pozisyonlarında bulunan çalışanlara anket uygulanarak nicel bir araştırma yaklaşımı kullanılarak tamamlanmıştır.

4.1.1. Katılımcılar

Bu çalışma için Ürdün'deki katılımcıların yazılı İngilizceyi, Türkiye'deki katılımcıların ise yazılı Türkçeyi yeterli düzeyde anlayabilir olmaları gerekmektedir. Bilgilendirilmiş rıza süreçlerinin tam olarak anlaşılabilmesi ve katılımcının çalışmayı tam olarak anlayarak gönüllü olarak kabul edebilmesini sağlamak için yeterli düzeyde yazılı İngilizce ve Türkçe bilgisine ihtiyaç duyulmuştur. Yazılı İngilizce ve Türkçe'nin yeterli düzeyde anlaşılması aynı zamanda anket sorularının doldurulması için gerekli olmuştur.

4.1.2. Örneklem ve Yöntem

Bu çalışmada kullanılan yöntemler Analitik ve Tanımlayıcı araştırma yöntemleridir. Analitik bilimsel modele göre, çalışma, finans ve sanayi şirketlerinde işyeri stresi, işten ayrılma ve iş memnuniyetsizliği olan, çözülmesi gereken sorunu tanımlamalıdır. İkinci olarak, analitik yönetime dayalı olarak çalışma, 37 anket sorusunu analiz etmek için SPSS programını kullanarak analizi gerçekleştirmek için uygun bir süreç belirlemiştir. Üçüncü olarak, çalışma, iş tatmini, işten ayrılma ve stres üzerinde olumlu etkisi olacak sağlıklı yaşam programlarının uygulanmasına yönelik analize dayalı bir çözüm geliştirmektedir.

Tanımlayıcı araştırma ise, 3 şirketten 230 çalışandan oluşan evren örneklemine istatistiksel analizi için ölçülebilir bilgi toplamaya çalışan nicel bir araştırma yöntemidir. Bu 3 şirket Ürdünlü bir finans şirketi olan Dinark, Ürdün'deki bir inşaat

ve sanayi şirketi olan Al Ghanem Group Company ve Türkiye'de bir inşaat şirketi olan Al Kibra'dır. Çalışma aynı zamanda betimsel araştırma yöntemine dayanmaktadır çünkü 230 çalışandan oluşan örneklemin doğası ya da davranışları araştırmacının elinde değildir.

Çalışmanın örneklemi, Dinrak, Al Ghanem ve Al Kibra şirketlerinden fiilen katılım gösteren 320 çalışandan oluşan bir grup kişidir. Araştırmanın örneklemi, 37 anket sorusunu fiilen dolduran çalışanlardır. Öte yandan, çalışmanın evreni, araştırmacının çalışmanın sonuçlarını genelleştirmek amacıyla Ürdün ve Türkiye'deki finans ve inşaat şirketlerini bulunduran daha geniş bir gruptur.

4.1.3. Katılımcı Gizliliği

Kişiyeye Saygı (Özerklik) Anketi İlkesi: Çalışmanın anket verileri, soruları yanıtlayan çalışanların kimliğini açıklamamakta ve tek başına ya da diğer bilgilerle birlikte kullanılamaz. Anket Google form üzerinden yapıldığı için, katılımcıların yanıtlarını e-posta yoluyla anket sorumlusuna geri göndermeleri gerekmemektedir. Ayrıca, anket değişkenleri kendi başlarına kimsenin kimliğini göstermemekte, birlikte ele alındıklarında ise çoğu durumda tek bir kişiye özgü olmayacaktır.

4.2. Veri Toplama Prosedürleri

Her bir anket katılımcısının bu çalışma için hazırlanan 37 soruluk anketi tamamlamak için sekiz ila on beş dakika harcayacağı tahmin edilmektedir. Bu tahmini süre, proje hakkında bilgilendirilmek, çalışmaya katılmak için kısa bir yazılı onay vermek ve anket sorularını yanıtlamak için harcanan zamanı içermektedir. Bu, rıza sürecinin gönüllülük esasına dayanmasını ve katılımcıların çalışmaya katılmadan önce çalışmanın amaçlarını tam olarak anlamasını sağlamıştır.

4.2.1. Zarar Vermeme Anket Politikası

Anket çalışması, katılımcı çalışana zarar verebilecek herhangi bir soru veya veri içermemektedir. Bu bağlamda zarar, psikolojik stres, kişisel utanç veya aşağılanma gibi faktörler veya katılımcıları önemli ölçüde olumsuz etkileyebilecek sayısız etki anlamına gelmektedir.

4.3. Önlemler

Çalışmadaki anket, önceden tanımlanmış bir cevap seçenekleri listesi içeren kapalı uçlu sorularla yapılmıştır. Kullanılan soru türleri çoktan seçmeli sorular, matris soruları ve Likert ölçekleridir. Bu çalışma için kullanılan çevrimiçi anket, katılımcının çevrimiçi Google formunu kullanarak yanıtlayacağı 38 sorudan meydana gelmiştir. Anketin ilk sorusunda katılımcının cinsiyeti sorulmuş, son soruda ise katılımcının araştırmanın teşvik edilmesi için ek bilgi eklemek isteyip istemediği sorulmuştur. Kalan 36 soruda katılımcıya şirketinin sağlıklı yaşam ve sağlıkla ilgili işyeri politikaları ve prosedürleri ile katılımcının şirketinin hem işyeri stresini hem de çalışan kaybını azaltmak ve iş memnuniyetini artırmak için kurumsal sağlıklı yaşam programlarına olan ihtiyacı hakkındaki kişisel görüşü sorulmuştur.

4.3.1. Katılan Şirketler

Ankette katılımcılara, şirket hakkında arka plan bilgisi edinmek amacıyla şirketlerinin hangi sektörde çalıştığı sorulmuştur. Anket katılımcısının seçim yapabilmesi için aşağıdaki sektör kategorileri sağlanmıştır: Sağlık, İmalat, Eğitim, Gıda endüstrisi, Online Perakende, Kamu, İnşaat, Ulaştırma, BT, Kar amacı gütmeyen sosyal hizmet, Sigorta acentesi, Finansal Hizmetler, Diğer Hizmet Sektörleri. Anket katılımcısının çalıştığı şirketin büyüklüğü hakkında daha fazla bilgi edinmek için, şirkette kaç çalışan olduğu sorulmuştur.

4.3.2. Çalışan Programları

Bu çalışma için, aşağıdakiler çalışan sağlığı hizmetleri yerinde programları olarak kategorize edilmiştir: Biyometrik Tarama, BMI, Çalışan yardım programı, Egzersiz seçenekleri, Grip aşılı, PT eğitimi, Güvenlik sağlıklı yaşam fuarı, Kilo veya yürüyüş Uygulamaları kontrolü, Sağlıklı yaşam etkinlikleri, Sağlıklı yaşam koçluğu. Bundan ayrı olarak, katılımcılara şirketlerinin çalışanlarına aşağıdaki sağlık bilgilerinin herhangi birini verip vermediği sorulmuştur: Diyabet, Yüksek tansiyon, Hipertansiyon, Yüksek kolesterol, Yaralanmanın önlenmesi, Beslenme, Fiziksel fitness, Stres yönetimi, Kilo yönetimi, Tütün kullanımını bırakma, İşyeri güvenliği, Diğer. Katılımcılardan, çalışanlara yönelik yerinde sağlık hizmeti programları listesinden ve çalışanlara yönelik sağlık bilgileri listesinden şirketleri tarafından halihazırda sağlanan tüm programları seçmeleri istenmiştir.

4.3.3. Katılan Çalışanlar

Ankete katılan katılımcılar hakkında bilgi edinmek için katılımcılardan cinsiyetleri ve yaşları hakkında bilgi vermeleri istenmiştir. Veri ölçümünün bir kısmı, katılımcıların şirketlerinin işyeri ortamına ilişkin kişisel görüşlerini ve hem işyeri stresini hem de çalışan kaybını azaltmak ve iş memnuniyetini artırmak için kurumsal sağlıklı yaşam programlarına duyulan ihtiyacı öğrenmek olmuştur. Katılımcılara kurumsal sağlıklı yaşam programlarının önemli olduğunu düşünüp düşünmedikleri, şirketlerinde kurumsal sağlıklı yaşam programlarının uygulanmasını zorlaştıran faktörler hakkındaki kişisel görüşleri ve kurumsal sağlıklı yaşam programlarının iş motivasyon düzeyini, iş tatminini nasıl artırabileceği ve işyeri çalışan kaybını nasıl azaltabileceği hakkındaki kişisel görüşleri sorulmuştur. Bu görüş soruları, fiziksel ve psikolojik sağlıkları için kurumsal sağlıklı yaşam programlarına ihtiyaç duyan çalışanlardan geri bildirim almak amacıyla sorulmuştur.

4.4. Araştırma Soruları

Araştırma için belirlenen sorular aşağıda sıralanmıştır.

- Kurumsal sağlıklı yaşam programı uygulama ihtiyacı ile çalışan sağlığı arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
- Kurumsal sağlıklı yaşam programı uygulama ihtiyacının çalışan memnuniyeti üzerinde anlamlı bir etkisi var mıdır?
- Kurumsal sağlıklı yaşam programı uygulama ihtiyacının yaşam tarzı üzerinde anlamlı bir etkisi var mıdır?
- Kurumsal sağlıklı yaşam programı uygulama ihtiyacının stres üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi var mıdır?
- Kurumsal sağlıklı yaşam programı uygulama ihtiyacının işten ayrılma üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi var mıdır?

5. BULGULAR

5.1. Araştırmanın Kapsamı ve Yöntemi

Araştırmanın kapsamı, kurumsal sağlıklı yaşam programı uygulama ihtiyacı ile çalışan sağlığı arasındaki bağlantıyı ortaya koymak ve bu durumun çalışan memnuniyetini artırma, yaşam tarzlarını iyileştirme, streslerini ve işten ayrılmalarını azaltma üzerindeki etkisini çalışanların algıları bakımından tespit etmek amacıyla yapılan çalışmadır. Bu kapsamda 2021 yılı 1.12-15.12 tarihleri arasında Türkiye'de eğitim şirketlerinde çalışan 70 kişi ve Ürdün'de eğitim ve finans şirketlerinde çalışan 160 kişi olmak üzere toplam 230 kişiye anket uygulanmıştır. Bu ankette, katılımcıların çalıştıkları şirketlerde uygulanması durumunda kurumsal sağlıklı yaşam programlarının şirket personelinin sağlığı üzerindeki etkileri ve bu durumun iş yerindeki sonuçlarının ortaya konulması amaçlanmıştır. Bu çalışmada katılımcılara anket yapılmıştır. Anketlerde, soruların başında demografik verilere yer verilmiş, sonraki sorular ise araştırma konusuyla ilişkilendirilmiştir. Burada farklı konuların birbiriyle ilişkilendirilerek bir sonuca ulaşılması hedeflenmektedir. Anketin başlangıç bölümünde bireylerin cinsiyet, yaş ve uyuklarını belirleyen demografik özelliklerini anlamaya yardımcı sorular yer almaktadır. Anketin bir sonraki bölümünde, katılımcıların çalıştıkları şirkette uygulanan kurumsal sağlıklı yaşam programlarına duyulan ihtiyacı ve bu programların çalışan sağlığı ve işyeri üzerindeki etkilerini belirlemek amacıyla Ürdün'de faaliyet gösteren Actness Company isimli şirket tarafından geliştirilmiş "Work-Site Wellness" anket formu kullanılmıştır.

5.2. Veri Analizi Teknikleri

Elde edilen veriler ışığında çalışmanın kavramsal ve teorik bir temele oturtulması sağlanmıştır. Çalışmanın bir sonraki aşamasında anketlerden elde edilen veriler kullanılmış ve veri elde etmek için katılımcılara anket uygulanmıştır.

Mümkün olan en yüksek sayıya ulaşabilmek için inşaat ve finans sektörlerinde çalışanlara ve kurumsal e-posta adreslerine gmail ve e-posta yoluyla 1800'e yakın anket gönderilmiştir. Bu sektörün yoğun olması nedeniyle ankete 230 kişi katılmıştır.

Araştırma bulguları "tesadüfi örnekleme yöntemi" ile güvenilir kabul edilmiş ve 230 anket verisi kullanılarak elde edilen sonuçların evreni temsil ettiği varsayılmıştır.

Araştırmada katılımcıların anketlerde yer alan sorulara gerçekçi cevaplar verdikleri varsayılmıştır.

5.3. Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde ankete katılanların demografik faktörlerle bağlantıları hakkında bilgiler sunulacak ve bu bilgiler araştırılacak verilerle ilişkilendirilerek bir sonuca varılacaktır.

Cinsiyet	Ürdün		Türkiye		Toplam	
	N	%	N	%	N	%
Kadın	82	35,7	20	8,7	102	44,3
Erkek	78	33,9	50	21,7	128	55,7
Toplam	160	69,6	70	30,4	230	100

Çizelge 5.1. Katılımcıların Cinsiyeti

Araştırmaya katılan çalışanların %44,3'ü kadın, %55,7'si erkektir. Anketlere katılan katılımcıların cinsiyetlerine bakıldığında Ürdün'de ankete katılan kadın ve erkek sayısının dengeli bir dağılım gösterdiği; Türkiye'den ankete katılan erkek sayısının kadın sayısından çok daha fazla olduğu görülmektedir.

Ülke	N	%
Türkiye	70	30,4
Ürdün	160	69,6
Toplam	160	100.0

Çizelge 5.2. Katılımcıların Ülkeleri

Türkiye ve Ürdün'de yapılan bu çalışmaya katılımcıların %30.4'ü Türkiye'den, %69.6'sı ise Ürdün'den katılmıştır.

	Ürdün		Türkiye		Toplam	
Yaş aralığı	N	%	N	%	N	%
20-30	55	23,9	24	34,3	79	34,3
31-40	87	37,8	41	58,6	128	55,7
41-50	18	8,2	5	7,1	23	10,0
Toplam	160	69,6	70	30,4	230	100,0

Çizelge 5.3. Katılımcıların Yaş Durumu

Çalışmadaki katılımcıların %34,3'ü 20-30 yaş arası, %55,7'si 31-40 yaş arası ve %10,0'ı 41-50 yaş arası bireylerden oluşmaktadır. Bu noktada 51-60 yaş arası bireylerin ankete katılma konusunda çok isteksiz oldukları görülmüş, bu nedenle bu yaş grubundan kimseyle anket yapılamamıştır. Öte yandan 31-40 yaş arası orta yaş grubundaki bireylerin bu ankete katılmaya daha istekli olduğu görülmektedir. Katılımcıların ankete katılımına ilişkin verilere bakıldığında, Türkiye ve Ürdün'den ankete katılan bireylerin yaş istatistiklerinin benzer olduğu dikkat çekmektedir.

	Ürdün		Türkiye		Toplam	
Şirketin faaliyet gösterdiği ekonomik sektör	N	%	N	%	N	%
Finansal Hizmetler	49	21,4	0	0	49	21,4
İnşaat	110	47,8	70	30,4	180	78,2
Diğer Hizmet Sektörleri	1	0,4	0	0	1	0,4
Toplam	160	69,6	70	30,4	230	100,0

Çizelge 5.4. Çalışanların Çalıştığı Şirketlerin Sektörleri

Araştırmaya katılan bireylere çalıştıkları şirketin hangi sektörde faaliyet gösterdiği sorulmuş ve verilen cevaplar yukarıdaki çizelgeye yansıtılmıştır. Buna göre, bireylerin %21,4'ü Finansal Hizmetler, %78,2'si İnşaat Sektörü, %4'ü ise Diğer Hizmet Sektörlerinde faaliyet gösteren şirketlerde çalışmaktadır. Araştırmaya katılan bireylerin çoğunun inşaat sektöründe çalışması da dikkat çekicidir. Araştırmaya Türkiye'den katılan bireylerin tamamı inşaat sektöründe faaliyet gösteren firmalarda çalışmakta, Ürdün'den katılan bireylerin ise küçük bir kısmının finans sektöründe çalıştığı görülmektedir.

	Ürdün		Türkiye		Toplam	
Şirketinizde kaç çalışanınız var?	N	%	N	%	N	%
50-100 arası	50	21,8	70	30,4	120	52,2
100-200 arası	110	47,8	0	0	110	47,8
Toplam	160	69,6	70	30,4	230	100,0

Çizelge 5.5. Katılan Şirketlerdeki Çalışan Sayısı

Araştırmaya katılan bireylere çalıştıkları şirketteki çalışan sayısı sorulmuş ve verilen cevaplar anket analizine yansıtılmıştır. Verilen cevaplarda, bu soruya cevap verenlerin %52,2'sinin çalıştıkları şirketteki çalışan sayısının 50-100 arasında olduğunu, %47,8'inin ise çalıştıkları şirkette 100-200 arasında kişinin çalıştığını belirttiği görülmektedir. Araştırmaya Türkiye'den katılan katılımcıların tamamı 50-100 çalışanı olan şirketlerde, yani orta ölçekli şirketlerde çalışırken; araştırmada Ürdün'de faaliyet gösteren şirketlerde çalışan katılımcıların çoğunun 100-200 kişi çalıştıran şirketlerde çalıştığı görülüyor.

	Ürdün		Türkiye		Toplam	
Şirketinizde bir kurumsal sağlıklı yaşam programı var mı?	N	%	N	%	N	%
Evet	0	0	0	0	0	0
Hayır	160	69,6	70	30,4	230	100,0
Toplam	160	69,6	70	30,4	230	100,0

Çizelge 5.6. İşyerinde Kurumsal Sağlıklı Yaşam Programlarının Bulunma Durumu

Araştırmada katılımcılara yöneltilen işyerinde kurumsal bir sağlıklı yaşam programının varlığına ilişkin soruya verilen cevap oldukça dikkat çekicidir. Bu cevaplar göz önünde bulundurulduğunda, işyerlerinin kurumsal sağlıklı yaşam programlarına sahip olmadığı algısı göze çarpmaktadır.

	Ürdün		Türkiye		Toplam	
İşyeriniz bir yıl içinde çalışanlarına aşağıdaki konulardan herhangi biri hakkında sağlık tavsiyesinde bulundu mu?	N	%	N	%	N	%
Evet	0	0	0	0	0	0
Hayır	160	69,6	70	30,4	230	100.0
Toplam	160	69,6	70	30,4	230	100.0

Çizelge 5.7. Bir Yıl içinde Çalışanlara Verilen Sağlık Tavsiyelerinin Durumu

Araştırmaya katılan bireylere, çalıştıkları şirketlerde; diyabet, yüksek tansiyon, hipertansiyon, yüksek kolesterol, oturma pozisyonları ve kaldırma teknikleri gibi yaralanmaların önlenmesi, beslenme, fiziksel fitness/egzersiz, stres yönetimi, kilo yönetimi, tütün kullanımını bırakma, iş güvenliği konularında herhangi bir bilgi veya sağlık tavsiyesi verilip verilmediği sorusu yöneltilmiştir. Katılımcıların tamamının bu konuda herhangi bir faaliyet ya da sağlık bilgisi olmadığı yönünde cevap verdiği görülmektedir. Burada şirket çalışanlarının ilgili sağlık konuları hakkında bilgilendirilmemesi de ilgili şirketlerin bu sağlık konusuna hiç önem vermediğini göstermektedir. Araştırmada, hem Türkiye hem de Ürdün'deki şirketlerde son bir yıl içinde işyerinde ilgili konularda sağlık tavsiyesi veya sağlık bilgileri için bir uygulama bulunmadığı görülmektedir.

	Ürdün		Türkiye		Toplam	
Bir yıl içinde şirketiniz çalışanlarına sağlıkla ilgili önceki konulardan herhangi biri hakkında dersler, atölye çalışmaları veya konferanslar verdi mi?	N	%	N	%	N	%
Evet	0	0	0	0	0	0
Hayır	160	100.0	70	30,4	230	100.0
Toplam	160	69,6	70	30,4	230	100.0

Çizelge 5.8. İşyeri tarafından 1 yıl içinde sağlanan Sağlık Konularında Dersler ve Atölye Çalışmaları

Katılımcıların tamamının son bir yıl içinde çalıştıkları şirketlerde sağlık alanında herhangi bir kurs ya da atölye çalışması yapıp yapılmadığı sorusuna hayır cevabını vermesi, yine ankete katılan şirketlerin bu sağlık konularına oldukça ilgisiz olduğunun bir göstergesidir. Araştırmada hem Türkiye'de hem de Ürdün'de aynı bulgulara ulaşılmıştır.

	Ürdün		Türkiye		Toplam	
Şirketinizin, çalışanların iş günlerinde egzersiz veya fiziksel aktivitelerini desteklemek için yazılı bir politikası var mı?	N	%	N	%	N	%
Evet	0	0	0	0	0	0
Hayır	160	69,6	70	30,4	230	100.0
Toplam	160	69,6	70	30,4	230	100.0

Çizelge 5.9. Şirketin İlgili Sağlık Çalışma Politikasının Bulunması

Araştırmada katılımcılara sorulan; çalıştıkları şirketteki personelin çalıştıkları günlerde egzersiz yapmaları ve fiziksel aktivitelere katılmaları için bu sağlık faaliyetlerini destekleyen politikaların varlığı ile ilgili soruya katılımcıların tamamının hayır cevabı vermesi kurumların bu konudaki yaklaşımlarını göstermektedir. Katılımcıların bu soruya verdikleri cevaplara bakıldığında, çalıştıkları şirketlerin bu

konuya oldukça kayıtsız kaldıkları görülmektedir. Bu çalışmada da hem Türkiye hem de Ürdün'de aynı bulgulara ulaşılmıştır.

	Ürdün		Türkiye		Toplam	
Şirketinizin sağlık kulüpleri ve/veya spor salonları ile çalışanlara düşük maliyetli üyelikler sunmak için bir anlaşması var mı?	N	%	N	%	N	%
Evet	0	0	0	0	0	0
Hayır	160	69,6	70	30,4	230	100.0
Toplam	160	69,6	70	30,4	230	100.0

Çizelge 5.10. Sağlıkla İlgili Konularda Şirketlerin Çalışanlarına Sağladığı İmkanlar

Araştırmada, katılımcılara çalıştıkları şirketlerin, çalışanlarının bu sağlık konularında daha düşük maliyetli üyelikler sağlayabilecekleri sağlık kulüpleri veya spor salonları ile ilgili anlaşmaları olup olmadığı sorulmuştur. Burada katılımcıların çalıştıkları şirketlerin katılımcılara bu imkânları sağlayıp sağlamadığı tespit edilmek istenmektedir. Katılımcıların tamamının verdiği cevaplar göz önünde bulundurularak, şirketlerin çalışanlarına bu konuda herhangi bir çalışma sunmadığı belirtilmiştir. Bunun nedeni, şirketlerin bu konuyu gerekli görmemesidir. Bu çalışmada da hem Türkiye hem de Ürdün'de aynı bulgulara ulaşılmıştır.

	Ürdün		Türkiye		Toplam	
Çalışanların iş yerlerinde fiziksel aktivite için ayrılmış kapalı veya açık bir alan var mı?	N	%	N	%	N	%
Evet	0	0	0	0	0	0
Hayır	160	69,6	70	30,4	230	100.0
Toplam	160	69,6	70	30,4	230	100.0

Çizelge 5.11. Çalışanlar için İşyerindeki Fiziksel Faaliyet Koşulları

Araştırmada katılımcılara çalıştıkları şirkette fiziksel aktivite için ayrılmış bir yer olup olmadığı sorulmuştur. Katılımcıların tamamının bu soruya böyle bir yerin olmadığı cevabını vermesi, bunun, çalıştıkları firmaların bu sağlık meselesinde gerekli

hassasiyete sahip olmamasından kaynaklanan bir sonuç olduğu bulgusunu ortaya koymaktadır. Araştırmada hem Türkiye'de hem de Ürdün'de aynı bulgulara ulaşılmıştır.

	Ürdün		Türkiye		Toplam	
Bir yıl içinde işyerinizde aşağıdaki sağlık hizmetlerinden herhangi biri sağlandı mı? Geçerli olanların tümünü işaretleyin.	N	%	N	%	N	%
Evet	0	0	0	0	0	0
Hayır	160	69,6	70	30,4	230	100,0
Toplam	160	69,6	70	30,4	230	100,0

Çizelge 5.12. Şirketlerin Son 1 Yılda Sağlık Hizmeti Sunma Durumu

Araştırmada katılımcılara çalıştıkları şirketlerin biyometrik tarama, vücut kitle endeksi, (EAP) çalışan yardım programı, grip aşısı, kişisel gelişim, güvenlik sağlık fuarı, kilo veya yürüyüş uygulamaları kontrolü, sağlıklı yaşam tarzı etkinlikleri, sağlık koçluğu gibi hizmetler sunup sunmadığı sorulmuştur. Katılımcıların tamamının şirketlerinin bu konuda kendilerine herhangi bir hizmet sağlamadığını söylediği görülmektedir. Bu cevaplar, ilgili şirketlerin bu konuya duyarsızlığı olarak yorumlanabilmektedir. Araştırmada hem Türkiye'de hem de Ürdün'de aynı bulgulara ulaşılmıştır.

	Ürdün		Türkiye		Toplam	
Şirketiniz çalışanlarına ve ailelerine sağlık sigortası sağlıyor mu?	N	%	N	%	N	%
Evet	155	67,4	68	29,5	223	96,9
Hayır	5	2,2	2	0,9	7	3,1
Toplam	160	69,6	70	30,4	230	100,0

Çizelge 5.13. Şirket Çalışanlarının Sigorta Durumu

Araştırmada katılımcılara çalıştıkları şirketlerin kendilerine ve ailelerine sağlık sigortası sağlayıp sağlamadığı sorulmuştur. Katılımcıların %96,9'unun çalıştıkları

şirketlerin kendilerine ve ailelerine sağlık sigortası sağladığını, %3,1'inin ise çalıştıkları şirketlerin kendilerine ve ailelerine sağlık sigortası sağlamadığını belirttiği görülmektedir. Katılımcıların küçük bir kısmının herhangi bir sosyal güvenlik imkanı olmadan çalıştıklarını ifade ettikleri görülmektedir. Hem Türkiye hem de Ürdün'de yapılan çalışmalarda da benzer bulgulara rastlanmıştır.

	Ürdün		Türkiye		Toplam	
Evden işe getirilen yiyecekler hariç olmak üzere, çalışanların bu iş yerinde yedikleri yiyecekler aşağıdaki kaynaklardan hangisinden temin edilmektedir? Geçerli olanların tümünü işaretleyin	N	%	N	%	N	%
Fast food teslimatı	115	50,0	44	19,1	159	69,1
Çalışan toplantıları	109	47,4	18	7,8	127	55,2
Otomat	40	17,4	7	3,1	47	20,4
Diğer	0	0	1	0,4	1	0,4
Toplam						

Çizelge 5.14. Şirket Çalışanları için Gıda İmkanları

Araştırmaya katılan ilgili firma çalışanlarının; evden işe getirilen yiyecekler hariç, bu işyerinde çalışanların yediği yiyecekler aşağıdaki kaynaklardan hangisinden temin edilmektedir? Birden fazla seçeneği işaretleyebilecekleri ifade edilerek soruyu cevaplamaları sağlanmıştır. Buradaki katılımcıların %69,1'i fast food teslimatı, %55,2'si Çalışan toplantıları, %20,4'ü otomatlar ve %0,4'ü ise çalışanların yedikleri yemeği diğer yollarla temin ettikleri cevabını vermiştir.

	Ürdün		Türkiye		Toplam	
Şirket sağlıklı atıştırmalıklar sağlasa veya işyerinde sağlıkla ilgili herhangi bir girişimde bulunsu bu durum ne kadar yararlı olurdu?	N	%	N	%	N	%
Son derece	76	33,1	24	10,4	100	43,5
Çok	64	27,8	34	14,8	98	42,6
Kısmen	20	8,7	12	5,2	32	13,9
Toplam	160	69,6	70	30,4	230	100,0

Çizelge 5.15. Şirketin Sağlıklı Atıştırmalık Hizmetinden Yararlanma

Araştırmada, çalışanların çalıştıkları şirketin sağlıklı atıştırmalıklar sunmasının veya işyerinde sağlıkla ilgili herhangi bir girişimde bulunmasının yararına ilişkin görüşleri alınmıştır. Burada verilen cevapların %43,5'i bu durumun son derece faydalı olacağını, %42,6'sı bu durumun çok faydalı olacağını, %13,9'u ise bu durumun kısmen fayda sağlayacağını söylemektedir. Genel olarak bu durumun gerçekleşmesinin faydalı olacağını düşünüldüğü söylenebilmektedir. Dahası, çalışanlar kendileri için sağlıklı atıştırmalıklar sunulmasının faydasının gerçekten farkındadır. Her iki ülkedeki sonuçların benzer olduğu görülmektedir.

	Ürdün		Türkiye		Toplam	
İşyerinizde (sizce) hangi faktörler sağlıklı yaşam programlarının uygulanmasını zorlaştırmaktadır?	N	%	N	%	N	%
Kurumsal sağlıklı yaşam programları hakkında sınırlı bilgi var	88	38,3	0	0	88	38,4
Yeterli kaynak yok	26	11,3	15	6,6	41	17,8
Bu programları uygulamak için çalışma saatleri içinde yeterli zaman yok	24	10,4	0	0	24	10,4
Yeterli finansman mevcut değil	14	6,1	2	0,9	16	6,9
Cevap vermemeyi tercih ederim	4	1,8	2	0,8	6	2,6
Şirket yönetiminin sağlıklı yaşam programlarına yeterli ilgisi yok	3	1,3	0	0	3	1,3
Kurumsal sağlıklı yaşam programları hakkında sınırlı bilgi var	1	0,4	51	22,1	52	22,6
Toplam	160	69,6	70	30,4	230	100,0

Çizelge 5.16. Kurumsal Sağlıklı Yaşam Programının Uygulanmasını Zorlaştıran Faktörler

Çalışmada, katılımcılara çalıştıkları şirkette kurumsal sağlıklı yaşam programlarının uygulanmasını zorlaştıran faktörler sorulmuş ve verdikleri cevaplar bir çizelge halinde gösterilmiştir. Burada katılımcıların %38,4'ünün şirketlerin Kurumsal sağlık programları hakkındaki sınırlı bilginin olmasını en önemli sorun olarak gördüğü ve sorunun kaynağını bu şekilde tanımladığı görülmektedir. Katılımcıların %17,8'i ise bu sorunun ana kaynağını yeterli kaynak olmamasında bulmaktadır. Katılımcıların %10,4'ü bu programları uygulamak için mesai saatleri içinde yeterli zaman olmamasını bir sorun olarak görmektedir. Ayrıca, katılımcıların %6,9'u yeterli finansal desteğin olmamasını bir sorun olarak görmüş, %1,3'ü şirket yöneticilerini bu konuda ilgisiz bulmuş ve %22,6'sı kurumsal sağlık programları hakkında sınırlı bilgiye sahip olduklarını belirtmiştir. Katılımcıların %2,6'sı bu soruya cevap vermek istememiştir.

	Ürdün		Türkiye		Toplam	
Sizce kurumunuzun, şirketinizin ücretli çalışanlarının iş memnuniyetini artırmaya veya işyeri stresini ve çalışan kaybını azaltmaya yönelik mevcut çabalarını nasıl değerlendirirsiniz?	N	%	N	%	N	%
Bazen şirketim iyi bir iş çıkarıyor, ancak her zaman istikrarlı değil	67	29,1	28	12,2	95	42,3
Şirketim iyi bir iş çıkarıyor, ancak geliştirilmeye açık olduğunu düşünüyorum	33	14,4	23	10,0	56	24,4
Şirketim beklentilerimin üzerinde iş çıkarıyor	26	11,3	0	0	26	11,3
Cevap vermemeyi tercih ederim	34	14,8	19	8,2	53	23,0
Toplam	160	69,6	70	30,4	230	100,0

Çizelge 5.17. Şirketin İş Memnuniyeti Çabaları

Araştırmada katılımcı grubuna çalıştıkları şirketin iş memnuniyetini artırma, stresi azaltma çalışan kaybını azaltma konusunda gösterdiği çabaları sorulmuştur. Verilen cevaplarda katılımcıların %42,3'ü şirketim iyi bir iş çıkarıyor, ancak her zaman istikrarlı değil, %24,4'ü şirketim iyi bir iş çıkarıyor, ancak geliştirilmeye açık olduğunu düşünüyorum, %11,3'ü şirketim beklentilerimin üzerinde iş çıkarıyor demiştir. Katılımcıların %23'ü bu soruya cevap vermek istemediğini belirtmiştir. Ürdün'de çalışan katılımcıların %11,3'ünün şirketlerinin kendilerinden beklentilerini aşmış olması ve Türkiye'deki çalışanların bu maddeyi işaretlememiş olması dikkat çekicidir.

	Ürdün		Türkiye		Toplam	
Lütfen tam olarak egzersiz yapma imkanınızı sınırlayan aşağıdaki faktörlerden herhangi birini belirtin	N	%	N	%	N	%
İş programı	79	34,4	40	17,4	119	51,7
Stres	37	16,1	16	6,9	53	23,1
Aile programları	34	14,8	14	6,1	48	20,9
Finansal Kısıtlamalar	9	3,9	0	0	9	3,9
Sağlık sorunları	1	0,4	0	0	1	0,4
Toplam	160	69,6	70	30,4	230	100,0

Çizelge 5.18. Çalışanın Fiziksel Egzersizini Sınırlayan Faktörler

Araştırmada katılımcıların egzersizlerini kısıtlayan faktörlerin neler olduğu sorusuna; katılımcıların %51,7'si iş programları, %23,1'i stres, %20,9'u aile programları, %3,9'u finansal kısıtlamalar ve %0,4'ü sağlık sorunları olarak cevap vermiştir. Araştırmaya Türkiye'den katılan bireyler, maddi kısıtlamaların ve sağlık kaygılarının bu konuda herhangi bir sorun yaratacağını düşünmemektedir. Burada verilen cevapların çoğu çalışma programlarını bir sorun olarak görmektedir.

	Ürdün		Türkiye		Toplam	
Şirketinizde Sağlıklı yaşam programına sahip olmanın önemli olduğunu düşünüyor musunuz?	N	%	N	%	N	%
Evet	160	69,6	70	30,4	230	100,0
Hayır	0	0	0	0	0	0
Toplam	160	69,6	70	30,4	230	100,0

Çizelge 5.19. Çalışanların Kurumsal Sağlıklı Yaşam Programlarına Bakışı

Hem Türkiye'den hem de Ürdün'den araştırmaya katılan katılımcıların tamamının çalıştıkları şirkette kurumsal sağlıklı yaşam programlarının olmasının önemine ilişkin soruyu yanıtladıkları görülmektedir.

	Ürdün		Türkiye		Toplam	
Sağlıklı yaşam programlarına katılımın davranışlarınız üzerinde nasıl bir etkisi olacağını düşünüyorsunuz?	N	%	N	%	N	%
Memnuniyette artış	32	13,9	13	5,7	45	19,6
İş performansında artış	24	10,4	9	3,9	33	14,3
Streste azalma	13	5,7	4	1,7	17	7,4
yukarıdakilerin hepsi	91	39,6	44	19,1	135	58,7
Toplam	160	69,6	70	30,4	230	100,0

Çizelge 5.20. Kurumsal Sağlıklı Yaşam Programlarına Katılımın Çalışan Davranışları Üzerindeki Etkisi

Araştırmada, kurumsal sağlıklı yaşam programlarına katılımın davranışlarını nasıl etkileyeceğine ilişkin soruya katılımcıların %19,6'sı memnuniyeti artıracığı, %14,3'ü iş performansını artıracığı, %7,4'ü ise streslerini azaltacağı yanıtını vermiştir. Katılımcıların %58,7'si ise bu faktörlerin hepsinin davranışları üzerinde etkili olacağını belirtmiştir.

	Ürdün		Türkiye		Toplam	
Sağlıklı yaşam programlarına katılımın iş motivasyon düzeyinizde bir rol oynadığını düşündünüz mü?	N	%	N	%	N	%
Evet	160	69,6	70	30,4	230	100,0
Hayır	0	0	0	0	0	0
Toplam	160	69,6	70	30,4	230	100,0

Çizelge 5.21. Sağlıklı Yaşam Programlarına Katılım ve İş Motivasyonu Düzeyi

Araştırmada kurumsal sağlıklı yaşam programlarına katılımın iş motivasyonu düzeyleri üzerinde etkisi olup olmadığı sorusuna katılımcıların tamamı sağlıklı yaşam programlarına katılımın iş motivasyonu düzeyinde rol oynadığını belirtmiştir.

	Ürdün		Türkiye		Toplam	
Sağlıklı yaşam programlarının şirkete bakış açınızda nasıl bir rol oynadığını düşünüyorsunuz?	N	%	N	%	N	%
Şirkete daha bağlı hissediyorum (Geliştirilmiş bağlılık)	88	38,3	23	10,0	111	48,3
Şirket için çalışmak beni daha pozitif hissettiriyor.	38	16,5	17	7,4	55	23,9
Şirket bana odaklanıyor; ben bir sayıdan daha fazlasıyım (Şirket beni önemsiyor)	34	14,8	30	13,0	64	27,8
Toplam	160	69,6	70	30,4	230	100,0

Çizelge 5.22. Kurumsal Sağlık Programlarının Çalışanların Şirketlerine Bakış Açısındaki Rolü

Çalışmada katılımcılara, sağlıklı yaşam programlarının şirkete bakış açılarında nasıl bir rol oynadığı sorulmuş; bu soruya katılımcıların %48,3'ü kendimi şirkete daha bağlı hissediyorum, %23,9'u işyerinde çalışmak bana olumlu duygular hissettiriyor, %27,8'i şirket çalışanlarına önem veriyor, dolayısıyla çalışanları bir sayıdan fazlası oluyor yanıtını vermiştir. Burada verilen cevaplar incelendiğinde kurumsal sağlıklı yaşam programının genel olarak çalışanlar üzerinde olumlu etkileri olduğu ortaya çıkmaktadır.

	Ürdün		Türkiye		Toplam	
İşe gelmemenizde sağlıklı yaşam programlarına katılmanızın nasıl bir rolü olduğunu düşünüyorsunuz?	N	%	N	%	N	%
Sağlıklı yaşam programlarımız olursa kesinlikle daha az devamsızlık yaparım	99	43,1	51	22,2	150	65,3
Daha sağlıklı olursam evde kalmak için hiçbir nedenim kalmayacağını biliyorum.	60	26,1	19	8,2	79	32,3
Diğer	1	0,4	0	0	1	0,4
Toplam	160	69,6	70	30,4	230	100,0

Çizelge 5.23. Sağlıklı Yaşam Programlarına Katılımın Devamsızlık Üzerine Etkileri

Araştırmada, sağlıklı yaşam programlarına katılımın devamsızlıkta nasıl bir rol oynadığını düşünüyorsunuz sorusuna katılımcıların %65,3'ü sağlıklı yaşam programımız olursa devamsızlık seviyem daha az olur, %32,3'ü daha sağlıklı olursam evde kalmak için hiçbir nedenim kalmayacağını biliyorum cevabını verirken, %0,4'ü diğer faktörlerin ortaya çıkacağını belirtmiştir. Sonuç olarak, çalışanlar açısından bakıldığında kurumsal sağlıklı yaşam programlarının devamsızlığı azaltmada etkisi olduğu görülmektedir.

	Ürdün		Türkiye		Toplam	
Sağlıklı yaşam programlarına katılımın bağlılık düzeyleriniz üzerinde nasıl bir rol oynayacağını düşünüyorsunuz?	N	%	N	%	N	%
Sağlıklı yaşam programlarına katılmak stresimi azaltacak, böylece işime daha fazla odaklanacağım	66	28,7	23	10,0	89	38,7
Performansım artacak	57	24,8	40	17,4	97	42,2
Motivasyon seviyem artacak, böylece işimle daha fazla ilgilenebileceğim	27	11,8	7	3,0	34	14,8
Kendimi daha iyi hissettiğim için işimle daha kolay ilgilenebileceğim	10	4,3	0	0	10	4,3
Toplam	160	69,6	70	30,4	230	100,0

Çizelge 5.24. Sağlıklı Yaşam Programına Katılım ile Performans Düzeyi Arasındaki İlişki

Katılımcıların %38,7'sinin kurumsal sağlıklı yaşam programlarına katılmak stresimi azaltacağı için işime daha fazla odaklanacağım, %42,2'sinin performansım artacak, %14,8'inin motivasyon düzeyimi artıracak, dolayısıyla işimle daha fazla ilgileneceğim ve %4,3'ünün de kendimi daha iyi hissettiğim için işimle daha fazla ilgileneceğim cevabını verdiği görülmektedir.

	Ürdün		Türkiye		Toplam	
Kurumsal sağlıklı yaşam programlarına katılmanız için sizi motive eden şey nedir?	N	%	N	%	N	%
Daha sağlıklı olmak	78	33,9	47	20,4	125	54,3
Aktif bir yaşam tarzına sahip olmaya çalışıyorum	62	27,0	23	10,0	85	37,0
Merak	20	8,7	0	0	20	8,7
Toplam	160	69,6	70	30,4	230	100,0

Çizelge 5.25. Kurumsal Sağlıklı Yaşam Programlarına Katılma Motivasyonu

Katılım motivasyonunun ne olduğuna ilişkin soruya çalışanların %54,3'ü "daha sağlıklı olmak", %37'si "aktif bir yaşam tarzına sahip olmaya çalışmak", %8,7'si ise merakın kendilerini sağlıklı yaşam programlarına katılmaya motive eden neden olduğu yanıtını vermiştir.

	Ürdün		Türkiye		Toplam	
Sağlıklı yaşam programlarına katılımdan beklentinizin ne olduğunu düşünüyorsunuz?	N	%	N	%	N	%
Daha az stresli ve daha memnun olmayı bekliyorum.	90	39,1	59	25,6	149	64,7
İşimden ayrılmayı düşünmeyeceğim ve şirketime sadık kalacağım	56	24,4	11	4,8	67	29,2
Daha sağlıklı ve daha aktif olmayı bekliyorum	12	5,2	0	0	12	5,2
Daha sağlıklı bir yaşam tarzı konusunda daha bilinçli olmayı bekliyorum	2	0,9	0	0	2	0,9
Toplam	160	69,6	70	30,4	230	100,0

Çizelge 5.26. Çalışanların Kurumsal Sağlıklı Yaşam Programından Beklentileri

Katılımcıların %64,7'si daha az stresli olmayı ve daha memnun olmayı, %29,2'si işten ayrılmayı düşünmemeyi ve şirketlerine sadık kalmayı, %5,2'si daha sağlıklı olmayı ve daha aktif olmayı, %0,9'u sağlıklı bir yaşam tarzı konusunda daha bilinçli olmayı

beklemektedir. Sonuç olarak, cevaplardan da görüldüğü üzere, çalışanlar daha az stresli, daha memnun ve şirketlerine daha sadık olmak için sağlıklı yaşam programlarına katılma ihtiyacı duymaktadır.

	Ürdün		Türkiye		Toplam	
Çalışanların fiziksel ve fizyolojik sağlığına odaklanan sağlıklı yaşam programları sağlamanın şirket için faydası sizce nedir?	N	%	N	%	N	%
Sağlıklı yaşam programlarına katılan çalışanlar daha bağlı ve memnun olacaktır	72	31,3	1	0,4	73	31,7
Çalışanlar kuruluştan ayrılmadan önce iki kez düşüneceklerdir	53	23,1	48	20,9	101	44,0
Verimlilik artacak, çünkü insanlar kalmayı seçtikleri için mutlu olacaktır	21	9,1	13	5,6	34	14,7
Çalışanlar daha sağlıklı olacak ve daha iyi performans gösterecektir	14	6,1	8	3,5	22	9,6
Toplam	160	69,6	70	30,4	230	100,0

Çizelge 5.27. Çalışanların Fiziksel ve Fizyolojik Sağlığına Odaklanan Kurumsal Sağlıklı Yaşam Programlarının Şirketlere Faydası

Araştırmada katılımcıların %31,7'si kurumsal sağlıklı yaşam programlarına katılmaları halinde daha bağlı ve motive olacaklarını, %44'ü kurumdan ayrılmadan önce iki kez düşüneceklerini, %14,7'si insanlar kurumda kalmaktan mutlu oldukları için verimliliğin artacağını, %9,6'sı ise çalışanların daha sağlıklı olacaklarını ve daha iyi performans göstereceklerini belirtmiştir. Burada verilen cevaplara baktığımızda, Türkiye ve Ürdün'den gelen cevapların dağılımının benzerliği dikkat çekmektedir ki bu da kurumsal sağlık programlarının şirketler için memnuniyet ve verimliliği artırma, işten ayrılmaları azaltma ve daha sağlıklı bir yaşam tarzına sahip olacakları için çalışan performansını artırma gibi olumlu etkileri olduğu anlamına gelmektedir.

	Ürdün		Türkiye		Toplam	
İşyerinizden kaynaklanan stres kişisel yaşamınızı ne kadar etkiliyor?	N	%	N	%	N	%
çok fazla	119	51,8	50	21,7	169	73,5
oldukça	28	12,2	17	7,4	45	19,6
kısmen	13	5,6	3	1,3	16	6,9
Toplam	160	69,6	70	30,4	230	100,0

Çizelge 5.28. İşyerinde Yaşanan Stresin Çalışanın Özel Hayatına Etkisi

Araştırmada, işyeri stresinin kişisel yaşam üzerindeki etkilerine ilişkin soruya katılımcıların %73,5'i çok fazla etkiliyor, %19,6'sı oldukça etkiliyor, %6,9'u ise kısmen etkiliyor yanıtını vermiştir. Her iki ülkeden gelen cevapların benzer olduğu görülmektedir, bu da mesleki stresin çalışanların kişisel yaşamları için önemli bir sorun olduğu anlamına gelmektedir.

	Ürdün		Türkiye		Toplam	
Bu sağlık konularından hangisi ilginizi çekiyor?	N	%	N	%	N	%
Fiziksel Aktivite / Fitness	145	63,1	56	23,4	201	86,5
Sağlıklı beslenme	122	53,1	44	19,1	166	72,2
Kilo Yönetimi	96	41,7	32	13,9	128	55,6
Stres Yönetimi	95	41,3	42	18,3	137	59,6
Sigarayı Bırakma	91	39,5	54	23,5	145	63,0
Önleyici Taramalar	60	26,1	45	19,5	105	45,6
Doğum Öncesi Bakım	53	23,1	15	6,5	68	29,6

Çizelge 5.29. Çalışanın İlgisini Çeken Sağlık Girişimleri

Katılımcıların %86,5'i fiziksel aktivitelerle, %72,2'si sağlıklı beslenmeyle, %55,6'sı kilo yönetimiyle, %59,6'sı stres yönetimiyle, %63'ü sigarayı bırakmayla, %45,6'sı önleyici taramalarla ve %29,6'sı doğum öncesi bakımla ilgilendiklerini belirtmişlerdir.

	Ürdün		Türkiye		Toplam	
Mesai saatleri içinde sağlıklı yaşam programları yapılmasının faydalı olduğunu düşünüyor musunuz?	N	%	N	%	N	%
Evet	160	69,6	70	30,4	230	100.0
Hayır	0	0	0	0	0	0
Toplam	160	69,6	70	30,4	230	100.0

Çizelge 5.30. Sağlıklı Yaşam Programlarının Mesai Saatleri İçinde Uygulanmasının Faydaları

Araştırmada "Mesai saatleri içerisinde kurumsal sağlıklı yaşam programlarının uygulanmasının faydalı olduğunu düşünüyor musunuz?" sorusuna karşılık katılımcıların tamamı bu uygulamaların faydalı olacağını belirtmiştir. Türkiye ve Ürdün'den araştırmaya katılan katılımcıların tamamının aynı yanıtı vermesi, şirketlerin sağlıklı yaşam programları sunarak çalışanlarının sağlığını önemsemeleri açısından büyük önem taşımaktadır.

	Ürdün		Türkiye		Toplam	
İş memnuniyetinizi nasıl tanımlarsınız?	N	%	N	%	N	%
Nötr	54	23,5	19	8,3	73	31,8
kısmen memnun	48	20,9	11	4,7	59	25,6
kısmen memnuniyetsiz	45	19,6	40	17,4	85	37,0
çok memnun	13	5,6	0	0	13	5,6
Toplam	160	69,6	70	30,4	230	100.0

Çizelge 5.31. Çalışanların İş Memnuniyetine Genel Bakış

Çalışmada, katılımcıların %31,8'i iş memnuniyetlerinin nötr olduğunu, %25,6'sı kısmen memnun olduklarını, %37'si kısmen memnuniyetsiz olduklarını, %5,6'sı ise çok memnun olduklarını belirtmişlerdir.

	Ürdün		Türkiye		Toplam	
Sağlıklı yaşam programlarına katılımın şu anda yaptığınız işte memnuniyet sağlayacağını düşünüyor musunuz?	N	%	N	%	N	%
Evet	160	69,6	70	30,4	230	100.0
Hayır	0	0	0	0	0	0
Toplam	160	69,6	70	30,4	230	100.0

Çizelge 5.32. Kurumsal Sağlıklı Yaşam Programlarına Katılımın İş Memnuniyeti Üzerindeki Etkisi

Araştırmada katılımcıların tamamı "Kurumsal Sağlıklı Yaşam programlarına katılımın mevcut işinizden memnun olmanıza yol açacağını düşünüyor musunuz?" sorusuna evet yanıtını vermiştir. Verilen cevaplar incelendiğinde, Türkiye ve Ürdün'den ankete katılan tüm bireylerin aynı cevabı verdiği görülmektedir; bu da şirketlerin çalışanlarını memnun etmek için sağlıklı yaşam programları sunması gerektiği anlamına gelmektedir.

	Ürdün		Türkiye		Toplam	
Sağlıklı yaşam programları sunmanın işyeri stresini ve çalışan kaybını azaltmanın önemli bir yolu olduğunu düşünüyor musunuz?	N	%	N	%	N	%
Evet	160	69,6	70	30,4	230	100.0
Hayır	0	0	0	0	0	0
Toplam	160	69,6	70	30,4	230	100.0

Çizelge 5.33. İşyeri Stresini ve İşten Ayrılmaları Azaltmada Kurumsal Sağlıklı Yaşam Programlarının Önemi

Sağlıklı yaşam programları sunmanın işyeri stresini ve çalışan kaybını azaltmada önemli bir yol olduğunu düşünüyor musunuz? Tüm katılımcılar bu soruya evet cevabını vermiştir. Burada verilen cevaplara bakıldığında, Türkiye ve Ürdün'de tüm katılımcıların aynı cevabı verdiği görülmektedir; bu da kurumsal sağlıklı yaşam programlarının hem iş stresini hem de çalışan kaybını azaltmak için önemli bir yol olduğu anlamına gelmektedir.

	Ürdün		Türkiye		Toplam	
Sağlıklı yaşam programları sunması halinde şirketinizi çalışmak için iyi bir yer olarak tavsiye etme olasılığınız yüksek mi?	N	%	N	%	N	%
Evet	160	69,6	70	30,4	230	100.0
Hayır	0	0	0	0	0	0
Toplam	160	69,6	70	30,4	230	100.0

Çizelge 5.34. Sağlıklı Yaşam Programları Sunmakta Şirketlerini Çalışmak İçin İyi Bir Yer Olarak Tavsiye Ediyorlar mı?

Ankette "Sağlıklı yaşam programları sunması halinde, şirketinizi çalışmak için iyi bir yer olarak tavsiye etme olasılığınız yüksek mi?" sorusu sorulmuştur. Tüm katılımcılar soruya evet cevabını vermiştir. Burada verilen cevaplara bakıldığında, Türkiye ve Ürdün'de tüm katılımcıların aynı cevabı verdiği görülmektedir; bu da şirketlerin çalışanlarına sağlıklı yaşam programları sunması halinde çalışanlarının daha sadık olacakları ve ayrılmayı düşünmeyecekleri anlamına gelmektedir.

	Ürdün		Türkiye		Toplam	
Şirketin sağlıklı yaşam programları sunması halinde, çalışan daha az devamsızlık yapacaktır	N	%	N	%	N	%
Nötr	9	3,9	7	3,0	16	6,9
Katılıyorum	55	23,9	22	9,6	77	33,5
Kesinlikle katılıyorum	96	41,8	41	17,8	137	59,6
Toplam	160	69,6	70	30,4	230	100.0

Çizelge 5.35. Kurumsal Sağlık Programlarının Çalışan Devamsızlığı Üzerindeki Etkisi

Araştırmada, katılımcıların %33,5'i çalıştıkları şirketin kurumsal sağlıklı yaşam programı sunması halinde çalışanların daha az devamsızlık yapacağı fikrine katılırken, %59,6'sı kesinlikle katılmıştır. Ayrıca, kararsız olanların oranı %6,9'dır. Sonuç olarak,

bu durum, sağlıklı yaşam programlarının uygulanması ile devamsızlığın azaltılması arasında bir ilişki olduğu anlamına gelmektedir.

	Ürdün		Türkiye		Toplam	
Sağlıklı yaşam programlarına katılımının işimden daha memnun olmamı sağlayacağına inanıyorum	N	%	N	%	N	%
Nötr	8	3,5	7	3,0	15	6,5
Katılıyorum	67	29,1	25	10,9	92	40,0
Kesinlikle katılıyorum	85	37,0	38	16,5	123	53,5
Toplam	160	69,6	70	30,4	230	100,0

Çizelge 5.36. Kurumsal Sağlıklı Yaşam Programının İş Memnuniyetini Artırmaya Etkisi

Araştırmada katılımcıların %53,5'i kurumsal sağlıklı yaşam programlarına katılmanın kendilerini memnun edeceğine kesinlikle katılırken, %40,0'ı kurumsal sağlıklı yaşam programlarına katılmanın kendilerini memnun edeceğine katılırken, %6,5'inin bu konuda kararsız kalması, kurumsal sağlıklı yaşam programlarının uygulanması ile iş memnuniyetinin artması arasında bir ilişki olduğu anlamına gelmektedir.

	Ürdün		Türkiye		Toplam	
Stres seviyemin sağlığımı etkileyecek kadar yüksek olduğunu hissediyorum	N	%	N	%	N	%
Nötr	6	2,6	7	3,0	13	5,6
Katılıyorum	70	30,4	29	12,6	99	43,0
Kesinlikle katılıyorum	84	36,6	34	14,8	118	51,4
Toplam	160	69,6	70	30,4	230	100,0

Çizelge 5.37. Stresin Çalışan Sağlığı Üzerindeki Etkisi

Araştırmada, katılımcıların %51,4'ü stres düzeyinin sağlıklarını etkileyecek kadar yüksek olduğuna kesinlikle katıldıklarını belirtirken, %43'ü bu durumdaki görüşlerini katılıyorum şeklinde ifade etmiş, %5,6'sı ise bu konuda kararsız olduklarını belirtmiştir. Bu, şirketlerin mesleki stresin sonuçlarının ve nasıl azaltılabileceğinin farkında olması gerektiği anlamına gelmektedir.

	Ürdün		Türkiye		Toplam	
Sağlıklı yaşam programlarının stresimi azaltabileceğine ve genel iş performansımı artırabileceğine inanıyorum	N	%	N	%	N	%
Nötr	7	3,0	7	3,0	14	6,0
Katılıyorum	64	27,9	28	12,2	92	40,1
Kesinlikle katılıyorum	89	38,7	35	15,2	124	53,9
Toplam	160	69,6	70	30,4	230	100,0

Çizelge 5.38. Sağlıklı Yaşam Programlarının Çalışanların Stresi ve Genel İş Performansı Üzerindeki Etkisi

Katılımcıların %53,9'u sağlıklı yaşam programlarının streslerini azaltabileceğine ve genel iş performanslarını artırabileceğine kesinlikle katılırken, %40,1'i bu fikre katılmakta, %6'sı ise bu konuda kararsız kalmaktadır. Bu da kurumsal sağlıklı yaşam programlarının uygulanması ile stresin azaltılması ve iş performansının artırılması arasında bir ilişki olduğu anlamına gelmektedir.

	Ürdün		Türkiye		Toplam	
Sağlıklı yaşam programlarına katılmanın çalışanların işten ayrılma oranını azaltacağına inanıyorum	N	%	N	%	N	%
Nötr	7	3,0	7	3,0	14	6,0
Katılıyorum	65	28,3	19	8,3	84	36,6
Kesinlikle katılıyorum	88	38,3	44	19,1	132	57,4
Toplam	160	69,6	70	30,4	230	100,0

Çizelge 5.39. Çalışan Devir Hızını Azaltmada Önemli Bir Kilit Nokta Olarak Kurumsal Sağlıklı Yaşam Programları

Araştırmada katılımcıların %57,4'ü kurumsal sağlıklı yaşam programlarına katılmanın çalışanların işten ayrılma oranını azaltacağına kesinlikle katıldıklarını, %36,6'sı katıldıklarını ve %6'sı ise kararsız olduklarını belirtmiştir. Sonuç olarak, çalışanlardan gelen bu cevaplara bağlı olarak, kurumsal sağlıklı yaşam programlarının uygulanması ile çalışan kaybı azaltılması arasında bir ilişki vardır.



6. SONUÇ VE ÖNERİLER

6.1. Sonuç

Katılımcıların çoğu şirketlerinde kurumsal sağlıklı yaşam programlarının bulunmasının önemli olduğunu düşünmektedir ve katılımcılara şirketlerinin işyeri stresini ve çalışan kaybını azaltma ve iş memnuniyetini artırma çabaları hakkındaki görüşleri sorulduğunda en çok "bazen şirketim iyi bir iş çıkarıyor, ancak her zaman istikrarlı değil" veya "Şirketim iyi bir iş çıkarıyor, ancak geliştirilmeye açık yerler olduğunu düşünüyorum" seçeneklerini işaretlemişlerdir. Katılımcı çalışanların (%100)'ü şirketlerinin şu anda kendileri için kurumsal sağlıklı yaşam programları sağlamadığını belirtmiştir.

Öte yandan katılımcılar, şirketlerinin yaralanmaları önleme, stres yönetimi, tütün kullanımını bırakma, kilo yönetimi, diyabet, yüksek tansiyon, hipertansiyon, yüksek kolesterol, beslenme, fiziksel fitness ve iş sahası güvenliği gibi sağlık bilgileri vermediğini belirtmiştir. Ayrıca, katılımcıların %100'ü şirketlerinin sağlıkla ilgili konularda atölye çalışmaları veya dersler sunmadığını, şirketlerinin çalışanların iş günlerinde fiziksel aktivitelerini desteklemek için yazılı bir politikası olmadığını belirtmiştir. Ancak çalışanların çoğu, şirketlerinin çalışanlarına ve ailelerine sağlık sigortası sağladığını belirtmiştir.

Katılımcılara uygulanan anket, işyeri stresini, çalışan kaybını azaltmak ve iş memnuniyetini artırmak için kurumsal sağlıklı yaşam programlarının uygulanmasına ihtiyaç olup olmadığını belirlemek için kullanılmıştır. Katılımcıların, sağlıklı yaşam programlarına katılımın davranışları üzerinde ne gibi etkileri olacağını düşündükleri sorularına en çok verdiği yanıt "yukarıdakilerin hepsi" yani stresin azalması, memnuniyetin artması ve iş performansının artması olmuştur. Ayrıca, tüm çalışanlar sağlıklı yaşam programlarına katılımın iş motivasyon düzeyleri üzerinde rol oynayacağı yanıtını vermiştir.

Çalışanların sağlıklı yaşam programlarına katılma ihtiyacı ile işten ayrılma oranlarının azaltılması arasında anlamlı bir ilişki mevcuttur zira sağlıklı yaşam programlarına katılımdan ne beklendiği sorulduğunda en yaygın verilen çalışan yanıtı "İşimden ayrılmayı düşünmem ve şirketime sadık kalırım" olmuştur.

Çalışanların sağlıklı yaşam programlarına katılma ihtiyacı ile performanslarını artırma arasında önemli bir ilişki mevcuttur zira sağlıklı yaşam programlarına katılımın çalışanların bağımlık düzeyleri üzerindeki etkisine ilişkin görüşleri sorulduğunda en yaygın verilen yanıtlar "Performansım artacak" ve "Sağlıklı yaşam programlarımız olursa kesinlikle daha az devamsızlık yaparım" olmuştur.

Çalışanların sağlıklı yaşam programlarına katılma ihtiyacı ile iş memnuniyetlerini artırma arasında anlamlı bir ilişki mevcuttur zira katılımcıların %100'ü sağlıklı yaşam programlarına katılımın şu anda yaptıkları işlerden memnun olmalarını sağlayacağını düşünmektedir. Çalışanların %53,5'i sağlıklı yaşam programlarına katılımın işlerinden daha memnun olmalarını sağlayacağına kesinlikle katılmakta ve çalışanların %40'ı da buna katılmaktadır.

Çalışanların sağlıklı yaşam programlarına katılımı ile sağlıklarını ve yaşam tarzlarını iyileştirmeleri arasında anlamlı bir ilişki mevcuttur, zira katılımcıların çoğu kendilerini sağlıklı yaşam programlarına katılmaya neyin motive edeceği sorulduğunda "Daha sağlıklı olmak" ve "Aktif bir yaşam tarzına sahip olmaya çalışıyorum" yanıtlarını vermiştir.

6.2. Kısıtlamalar

Bu çalışmadaki kısıtlamalardan biri, şirketlerin ortamını daha iyi anlayamamaktır zira bu anketteki veriler, katılımcıların şirketlerinde istihdam edilen doğrudan hizmet sağlayan ücretli çalışanların çeşitliliği hakkında herhangi bir soru sormamıştır, bu da, çalışmanın şirket ortamının tam bir resmini çizmesini kısıtlamıştır. Şirket kültüründeki değişimlere bağlı olarak zaman içinde farklı kişisel sağlık durumlarını karşılaştırmak için veri toplanmış olsaydı, çalışanların sağlıklı yaşam memnuniyeti hakkında daha fazla bilgi edinilebilecekti.

Anket sonuçları, çoğu soru bir katılımcının kişisel görüşlerine dayandığından, çalışanların kurumsal sağlıklı yaşam programlarına olan ilgisinin veya katılımının miktarını şirket perspektifinden ifade edememektedir. Katılımcının kültürü ve işyerindeki sosyal sağlık ortamı hakkında daha spesifik ve kişisel bilgiler nicel bir çalışma yöntemiyle öğrenilememiştir. Ayrıca, çalışma kurumsal sağlıklı yaşam programlarının uygulanmasının önündeki engeller hakkında bilgi toplamıştır, ancak

nicel çalışma, şirketin engelleri ve/veya kolaylaştırıcı unsurları sunma gerekçesinin arkasındaki nedeni tam olarak kavrayamamaktadır.

6.3. Çıkarımlar

Anket katılımcılarının neredeyse tamamı kurumsal sağlıklı yaşam programlarına sahip olmanın önemli olduğunu düşünmektedir, ancak bu çalışmada ankete katılan tüm şirketler çalışanlarına kurumsal sağlıklı yaşam programları sunmadıklarını belirtmiştir. Bu durum, çalışanların menfaati ve şirketin çalışanların ihtiyaçlarını karşılama çabası arasında önemli bir fark olduğunu göstermektedir. Şirket yöneticileri, çalışanların ihtiyaçlarının karşılanıp karşılanmadığını kontrol etmek için çalışanların şirkete geri bildirimde bulunmaları için bir yol geliştirmelidir.

"Kurumsal sağlıklı yaşam programları sunması halinde şirketi çalışmak için iyi bir yer olarak tavsiye ederim" ve "Şirkete daha sadık hissediyorum" katılımcıların çalışanları için en yaygın verilen yanıtlar olmuştur. Bu durum, halihazırda kurumsal sağlıklı yaşam programları sunan şirketlerin bunu literatürde sunulan mevcut kanıtlara uygun olarak yaptıklarını göstermektedir. İyi bir sosyal ortam, çalışanların işyerinde desteklendiklerini hissetmelerine, işle ilgili stresle başa çıkmalarına ve işteyken kendilerini değerli hissetme duygularını artırmalarına yardımcı olabilmektedir.

Şirkette kurumsal sağlıklı yaşam programlarının uygulanmasının önündeki engellere ilişkin anket yanıtı da aynı doğrultudadır. Katılımcı çalışanların (%38,4)'ü "Kurumsal sağlıklı yaşam programları hakkında sınırlı bilgi var" ve (%17,8)'i "Yeterli finansman mevcut değil" seçeneklerini kurumsal sağlıklı yaşam programlarının uygulanmasının önündeki engeller olarak işaretlemiştir.

6.4. Gelecekteki Araştırmalar için Öneriler

Kurumsal sağlıklı yaşam programları hakkında sınırlı bilgi olması ve yeterli finansman bulunmaması, sağlıklı yaşam programlarının uygulanmasının önündeki en büyük engellerdir. Bu nedenle, bu spesifik özelliklerin bir şirketi ve çalışan program kararlarını tam olarak nasıl etkilediğini öğrenmek için daha fazla araştırma yapılmalıdır. Kurumsal sağlıklı yaşam programlarının uygulanmasının önündeki engelleri ve kolaylaştırıcı unsurları anlamak için şirket profesyonelleriyle nitel görüşmeler yapılarak daha fazla bilgi toplanmalıdır. Şirketin engelleri ve kolaylaştırıcı unsurları sunmasında hangi faktörlerin yaygın olduğunu anlamak için daha fazla

bilgiye ihtiyaç vardır. Ŗirketteki sağlıklı yaşamın genel başarısı ve çalışanların kurumsal sağlıklı yaşam programlarına katılma konusundaki ilgisinin başarısı, şirketin kültürü, sosyal ortamı ve çalışan çeşitliliği ile birlikte değerlendirilmelidir.



KAYNAKÇA

- Abe, Ethel & Fields, Ziska & Abe, Isaac. (2017). the Efficacy of Wellness Programs as Work-Life Balance Strategies in the South African Public Service. *Journal of Economics and Behavioral Studies*. 8. 52-67. 10.22610/jebis.v8i6 (J).1483.
- Abraham, Charles & Sheeran, Paschal. (2015). The Health Belief Model.
- Aldana, S., Anderson, D., Adams, T., Whitmer, W., Merrill, R., George, V., Noyce, J. A Review of the Knowledge Base on Healthy Worksite Culture. *Journal of Occupational and Environmental Medicine* 54.4 (2012): 414 – 419.
- Allen, J.C., Lewis, J.B. and Tagliaferro, A.R. (2012), “Cost-effectiveness of health risk reduction after lifestyle education in the small workplace”, *Preventing Chronic Disease*, Vol. 9 No. 1, p. E96.
- Ambrose, M.L., & Kulik, C.T. (1999). Old friends, new faces: Motivational research in the 1990s. *Journal of Management*, 25(3), 231-292.
- Anderson, L.M., Quinn, T.A., Glanz, K., Ramirez, G., Kahwati, L. C., Johnson, D. B., Buchanan, L. R., Archer, W. R., Chattopadhyay, S., Kalra, G. P., & Katz, D. L. (2009). The effectiveness of worksite nutrition and physical activity interventions for controlling employee overweight and obesity: A systematic review. *American Journal of Preventive Medicine*. 37(4), 340-358.
- Andrea McLeod (2019). The Health Risk Assessment is Evolving and Getting Smarter, <https://blog.corehealth.global/the-health-risk-assessment-is-evolving-and-getting-smarter>.
- Anshel, M.H., Brinthaup, T.M., Kang, M., 2010. The disconnected values model improves mental well-being and fitness in an employee wellness program. *Behavioral Medicine* 36, 113–122. doi:10.1080/08964289.2010.489080
- Arena, R., Arnett, D.K., Terry, P.E., Li, S., Isaac, F., Mosca, L., Braun, L. and Whitsel, L. (2014), “The role of worksite health screening: a policy statement from the American Heart Association”
- Baicker, K., Cutler, D., & Song, Z. (2010). Workplace wellness programs can generate savings. *Health Affairs*, 29(2), 1–8.
- Basset-Jones, N., & Lloyd, G.C. (2005). Does Herzberg’s motivation theory have staying power? *Journal of Management Development*, 24(10), 929-943
- Baumeister, Roy & Vohs, Kathleen & Tice, Dianne. (2007). the Strength Model of Self-Control. *Current Directions in Psychological Science*. 16. 351-355. 10.1111/j.1467-8721.2007.00534.x.
- Becker, Brian & Huselid, Mark & Ulrich, Dave. (2001). Making HR a Strategic Asset.
- Behson, S. J. (2010). Using Relative Weights To Reanalyze Settled Areas Of Organizational Behavior Research: The Job Characteristics Model And Organizational Justice. *International Journal of Management & Information Systems (IJMIS)*, 14(5). <https://doi.org/10.19030/ijmis.v14i5.12>
- Bell, Amanda & Rajendran, Diana & Theiler, Stephen. (2012). Job Stress, Wellbeing, Work-Life Balance and Work-Life Conflict Among Australian Academics. *Electronic Journal of Applied Psychology*. 8. 25-37. 10.7790/ejap.v8i1.320.
- Benach, J., & Mutaner, C. (2007). Precarious employment and health: Developing a research agenda. *Journal of Epidemiology & Community Health*, 61, 276–277.
- Bennett, Joel & Weaver, John & Senft, Miriam & Neeper, Michael. (2017). Creating Workplace Well-Being. 10.1002/9781118993811.ch35.

- Benson, D. (2008). Motivation, productivity and change management. Ebsco Research Starters, EBSCO Publishing Inc. Retrieved on 4 April 2010 from EBSCO Online database Business Source Premier.
- Berger BG, Tobar DA. Physical activity and quality of life: Key considerations. In: Tenenbaum G, Eklund RC. Handbook of sport psychology, 3rd Ed. New York: McGraw-Hill; 2007; 598– 620.
- Berqvist, U., 1995. Musculoskeletal Disorders and the Workplace: Low Back and Upper Extremities. National Academies Press, Washington, DC, USA.
- Berry, Leonard & Mirabito, Ann & Baun, William. (2011). What's the Hard Return On Employee Wellness Programs? Harvard business review. 89. 20-1.
- Biddle SJH, Fox KR, Boutcher SH, Faulkner GE. The way forward for physical activity and the promotion of psychological wellbeing. In: Biddle SJH, Fox KR, Boutcher SH, eds. Physical activity and psychological well-being. New York: Routledge; 2000; 154– 168.
- Bilim, Niyazi & Bilim, Atiye. (2015). Occupational health and safety outlook in Turkey.
- Blackford, K., Jancey, J., Howat, P., Ledger, M. and Lee, A.H. (2012), "Office-based physical activity and nutrition intervention: barriers, enablers, and preferred strategies for workplace obesity prevention, Perth, Western Australia, 2012", Preventing Chronic Disease, Vol. 10 No. 1, p. E154
- Bozeman, B. and Gaughan, M. (2011) Job Satisfaction among University Faculty: Individual, Work, and Institutional Determinants. The Journal of Higher Education, 82, 154-186.
- Brittany Carter, 2019. 5 wellness engagement strategies that work.
- Buckworth, J., Lee, R.E., Regan, G., Schneider, L.K., & DiClemente, C.C. (2007). Decomposing intrinsic and extrinsic motivation for exercise: Application to stages of motivational readiness. Psychology of Sport and Exercises, 8, 441-461.
- Byrne, U. (2005). Work-life balance: Why are we talking about it at all? Business Information Review.
- Capps, K., & et al. (2008). Employee health & productivity management programs: the use of incentives. Employee Health & Productivity Management Programs: The Use of Incentives, A survey of major U.S. employers.
- Casper, W. J. & Harris, C. M. (2008). Work-life benefits and organizational attachment: Self-interest utility and signaling theory models. Journal of Vocational Behavior, 72(1), 95–109.
- Club Fit Corp. (2011). Corporate Wellness Plans. Available at www.worldhealth.ca/
- CoreHealth Marketing (2021). How Wellness Programs Affect Employee Work-Life Balance, <https://blog.corehealth.global/how-wellness-programs-affect-employee-work-life-balance>.
- Craig Lykens, 2014. Value of Investment in Employee Health, Productivity and Well-Being: A National Business Group on HealthSM Toolkit.
- Davey, M.M., Cummings, G., Newburn-Cook, C.V., & Lo, E.A. (2009). Predictors of nurse absenteeism in hospitals: a systematic review. Journal of Nursing Management, 17,312-330.
- Dhabhar, F. S., Saul, A. N., Daugherty, C., Holmes, T. H., Bouley, D. M., & Oberszyn, T. M. (2010). Short-term stress enhances cellular immunity and increases early resistance to squamous cell carcinoma. Brain, Behavior, and Immunity.

- Dunne, H. (2007). Putting balance into business: Work/life balance as a business strategy for avoiding brain drain. *Strategic HR Review*, 6(6), 28-31.
- EC - European Commission (2007). Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions - Towards Common Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security.
- Edries, N., Jelsma, J. & Maart, S. (2013). The impact of an employee wellness programme in clothing/textile manufacturing companies: A randomised controlled trial. *BMC Public Health*, 13(1), 13-25.
- Egdahl, Richard & Walsh, Diana & Goldbeck, Willis. (1980). Mental Wellness Programs for Employees. 10.1007/978-1-4613-8079-5.
- Emma Charlton (2021). This is how COVID-19 has impacted workers' lives around the world, <https://www.weforum.org/agenda/2021/01/covid-19-work-mental-health-world-economic-forum-ipsos-survey/>.
- Farrell, Angele. (2005). Communicating Social Health: Perceptions of Wellness at Work. *Management Communication Quarterly - MANAG COMMUN Q.* 18. 543-592. 10.1177/0893318904273691.
- Goddard, R., O'Brien, P., & Goddard, M. (2006). Work environment predictors of beginning teacher burnout. *British Educational Research Journal*.
- Goetzel RZ. Commentary on the Study: "What Do Workplace Wellness Programs Do? Evidence from the Illinois Workplace Wellness Study." *American Journal of Health Promotion*. 2020; 34(4):440-444. doi:10.1177/0890117120906664
- Griep, G.R.H., Rotenberg, L., Chor, D., Toivanen, S., & Landsberg, P. (2010). Beyond simple approaches to studying the association between work characteristics and absenteeism: Combining the DCS and ERI models. *Work & Stress*, 24 (2), 179–195. DOI: 10.1080/02678373.2010.493083
- Hanson, G. C., Hammer, L. B., & Colton, C. L. (2006). Development and validation of a multidimensional scale of perceived work-family positive spillover. *Journal of Occupational Health Psychology*.
- Hardie, E., Kashima, E. S., & Pridmore, P. (2005). The influence of relational, individual and collective self-Aspects on stress, uplifts and health. *Self and Identity*.
- Hargrave, G.E., Hiatt, D., Alexander, R., & Shaffer, I.A. (2008). EAP treatment impact on presenteeism and absenteeism: implications for return on investment. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 23(3) 283-293.
- Hart, J. (2013), "Making the case for corporate wellness: interventions benefit employees and bottom line", *Alternative & Complementary Therapies*, Vol. 19 No. 1, pp. 40-43
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 268–279.
- Hemp, P. (2004). Presenteeism: At work—but out of it. *Harvard Business Review*, 82 (10), 49–58.
- Hülshager, Ute R., Alberts, Hugo J. E. M., Feinholdt, Alina, Lang, Jonas W. B. *Journal of Applied Psychology*, Vol 98(2), Mar 2013, 310-325
- Jake Adams, 2019. Reducing Staff Turnover with a Corporate Wellness Programme.
- Jennifer Schaefer. February 24, 2015. The Real ROI for Employee Wellness Programs: Greater employee productivity could far outpace health care savings.

- Jones, Jalisa, "An evaluation of worksite wellness program components within the corporate and academic settings." Thesis, Georgia State University, 2016.
- Kawachi, I. (2008). Globalisation and workers' health. *Industrial Health*, 46(5), 421-423.
- Ko, Jaekwon & Hur, SeungUk. (2013). The Impacts of Employee Benefits, Procedural Justice, and Managerial Trustworthiness on Work Attitudes: Integrated Understanding Based on Social Exchange Theory. *Public Administration Review*. 74. 10.1111/puar.12160.
- Landers DM, Arent SM. Physical activity and mental health. In: Singer RN, Hausenblas HA, Janelle CM, eds. *Handbook of sport psychology*, 2nd Ed. New York: Wiley; 2001; 740–765.
- LeCheminant, J.D. & Merrill, R.M. (2012). Improved Health Behaviors Persist Over Two Years for Employees in a Worksite Wellness Program. *Population Health Management*, vol. 15, no. 5
- Lee, B.Y., Bailey, R.R., Wiringa, A.E., Afriyie, A., Wateska, A.R., Smith, J. and Zimmerman, R.K. (2010), "Economics of employer-sponsored workplace vaccination to prevent pandemic and seasonal influenza", *Vaccine*, Vol. 28 No. 37, pp. 5952-5959
- Leonard, E.C., & Hilgert, R.L. (2004). *Supervision concepts and practices of management*. Ohio: Thomson South-Western.
- Lindahl, E. (2011). Employee Wellness Programs: Good Business Sense for Organizations of all Sizes. *American Fitness*, Sept. /Oct. 2011, 55-56.
- Loehr J, Schwartz T. *The power of full engagement: Managing energy, not time, is the key to high performance and personal renewal*. New York: Free Press; 2003.
- Louden, K. (2013), "Happiness and satisfaction", *Collector*, Vol. 78 No. 7, pp. 29-30
- Love, P.E.D., Irani, Z., Standing, C., & Themistocleous, M. (2006). Influence of job demands, job control and social support on information systems professionals' psychological wellbeing. *International Journal of Manpower Planning*, 28(6) 513-528. DOI 10.1108/01437720710820026
- Lovins, A.B., 2021. *Global Organization*, in: *The Essential Amory Lovins*. Routledge, pp. 49–50. doi:10.4324/9781849776752-12
- Mattke, S., Liu, H., Broderick, M., 2020. *Do Workplace Wellness Programs Save Employers Money? Do Workplace Wellness Programs Save Employers Money?* RAND Corporation. doi:10.7249/rb9744
- Mattke, S., Liu, H., Caloyeras, J.P., Huang, C.Y., Van Busum, K.R., Khodyakov, D. and Shier, V. (2013), "Workplace wellness programs study: final report", RAND Corporation, Pittsburgh, PA, available at: www.nexgenhce.com/images/RAND_Wellness_Study_-_May_2013.pdf
- Mauno, S. & Rantanen, M. (2013). Contextual and dispositional coping resources as predictors of work–family conflict and enrichment: Which of these resources or their combinations are the most beneficial? *Journal of Family and Economic Issues*, 34(1), 87–104
- Mauno, S., Kinnunen, U., & Ruokolainen, M. (2006). Exploring work- and organization-based resources as moderators between work-family conflict, well-being, and job attitudes. *Work & Stress*.
- Mazur, Barbara & Mazur-Matek, Marta. (2017). Towards Corporate Wellness: Health Culture and Wellness Programs. *Journal of Intercultural Management*. 9. 45-61. 10.1515/joim-2017-0013.

- McDaid, D & Park, A-L. (2014). investing in wellbeing in the workplace: more than just a business case. In McDaid, D. & Cooper, C. (Eds). *Economics of Wellbeing: Wellbeing: A Complete Reference Guide, Volume V*. Oxford: John Wiley & Sons Ltd.
- Michaels, C.N., Greene, A.M., 2013. Worksite Wellness: Increasing Adoption of Workplace Health Promotion Programs. *Health Promotion Practice* 14, 473–479. doi:10.1177/1524839913480800
- Milkman, K.L., Beshears, J., Choi, J.J., Laibson, D. and Madrian, B.C. (2011), “Using implementation intentions prompts to enhance influenza vaccination rates”, *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*, Vol. 108 No. 26, pp. 10415-10420
- Milton Jack, 2020. The link between employee wellness and productivity.
- Moore, F. (2007). Work-life balance: contrasting managers and workers in an MNC. *Employee Relations*.
- Murphy, R., O'Donoghue, E., 2018. A description of public policy mechanisms to support healthy workplaces and workplace health programmes.
- Neve, Jan-Emmanuel & Oswald, Andrew. (2012). Estimating the Influence of Life Satisfaction and Positive Affect on Later Income Using Sibling Fixed Effects. *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*. 109. 10.1073/pnas.1211437109.
- Newaz, M. T. & Zaman, K. F. (2012). Work-life balance: Is it still a new concept in private commercial banking sector of Bangladesh? *International Journal of Research Studies in Management*, 1(2).
- Oldenburg, B., Sallis, J.F., Harris, D., et al., 2002. Checklist of health promotion environments at worksite (CHEW): development and measurement characteristics. *Am. J. Health Promot.* 16, 288–299.
- Omet, Ghassan & Yaseen, Hadeel. (2015). Market Discipline in Banking: The Jordanian Experience. *SSRN Electronic Journal*. 10.2139/ssrn.2682902.
- Ophelia Yeung and Katherine Johnston. (2016). the Future of Wellness at Work. *The-Future-of-Wellnessat-Work-Global-Wellness-Institute-2016*.
- Oswald, Andrew J., Proto, Eugenio and Sgroi, Daniel. (2015) Happiness and productivity. *Journal of Labor Economics*, 33 (4). pp. 789-822.
- Park, YoungAh. (2016). Ronald J.Burke and Astrid M.Richardsen (Eds.). *Corporate Wellness Programs: Linking Employee and Organizational Health*. Northampton, MA: Edward Elgar, 2014, 392 pages, \$155.00 Hardcover: BOOK REVIEWS. *Personnel Psychology*. 69. 507-509. 10.1111/peps.12159.
- Pasban, Mohammad Reza & Nojedeheh, Sadegheh. (2016). A Review of the Role of Human Capital in the Organization. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. 230. 10.1016/j.sbspro.2016.09.032.
- Physical Activity Guidelines Advisory Committee. *Physical Activity Guidelines Advisory Committee Report*, 2008. Washington, DC: U.S. Department of Health and Human Services.2008.
- Preez, H.D., 2010. The impact of a Corporate Wellness Program on employee wellness, motivation and absenteeism.
- Preez, H.D., 2010. The impact of a Corporate Wellness Programme on employee wellness, motivation and absenteeism.
- Pronk, Nicolaas & Kottke, Thomas. (2009). Physical activity promotion as a strategic corporate priority to improve worker health and business performance. *Preventive medicine*. 49. 316-21. 10.1016/j.ypmed.2009.06.025.

- Rao, Gundu. (2013). Prioritized Research and Educational Projects of Public Health Importance.
- Reiter, N. (2007). Work life balance: What do you mean? The ethical ideology underpinning appropriate application. *Journal of Applied Behavioral Science*.
- Rhodes, S.R., & Steers, R.M. (1990) *Managing employee absenteeism*. MA: Addison-Wesley.
- Robert Glazer, 2018. Why the Most Toxic Employees Aren't the Ones Who quit when it comes to employee engagement, ignorance is not bliss. Four ways to keep unhappy employees from becoming toxic.
- Rodahl, K., 1989. *The Physiology of Work*. Taylor and Francis, Inc., Bristol, PA, USA
- Ryan, M., Erck, L., McGovern, L. et al. "Working on Wellness:" protocol for a worksite health promotion capacity-building program for employers. *BMC Public Health* 19, 111 (2019). <https://doi.org/10.1186/s12889-019-6405-1>
- S, Leka & Jain, Aditya & Houtman, Irene & McDaid, David & Park, A-La & V, De & Wynne, Richard. (2014). Evaluation of policy and practice to promote mental health in the workplace in Europe: final report.
- Samantha Gluck. (2021) *Employee Motivation through Wellness Programs*.
- Schutzer, K.A., & Graves, B.S. (2004). Barriers and motivations to exercise in older adults. *Preventative Medicine*, 39(4), 1056–1061.
- Serxner, S. (2017) Reassessing Your Wellness Programs to Create A Culture of Health. *Corporate Wellness Magazine*, [online], Available: <http://www.corporatewellnessmag-azine.com/worksite-wellness/reassess-create-culture-of-health/> [27 March 2017].
- Shephard, R. J. (2002). Aging and productivity: Some physiological issues. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 25(5), 535–545.
- Silva, Melissa & Carvalho, Joao & Dias, Alvaro. (2019). Determinants of Employee Retention. 10.4018/978-1-5225-7888-8.ch004.
- Sinek, S. (2011) Simon Sinek: If You Don't Understand People, You Don't Understand Business (Foketux, Ed.), Youtube, [online], <https://www.youtube.com/watch?v=8grVw-cPZnuw>.
- Skakon, J., Nielsen, K., Borg, V., & Guzman, J. (2010). Are leaders' well-being, behaviours and style associated with the affective well-being of their employees? A systematic review of three decades of research. *Work & Stress*.
- Smith, Alan & Damron, Terry & Melton, Amye. (2017). Aspects of corporate wellness programs: comparisons of customer satisfaction. *Benchmarking: An International Journal*. 24. 00-00. 10.1108/BIJ-02-2016-0020.
- Society for Human Resource Management, 2015. *Business and Human Capital Challenges Today and in the Future*.
- Solnet, D., Subramony, M., Verma, R., 2020. Employee wellness on the frontline: an interactional psychology perspective. *Journal of Service Management* 31, 939–952. doi:10.1108/JOSM-12-2019-0377
- Srinivasan, M.S. (2010), "Values, ethics and wellness: an integrated corporate perspective", *The XIMB Journal of Management*, Vol. 7 No. 2, pp. 133-142
- Stanton, J. M., Balzer, W. K., Smith, P. C., Parra, L. F., & Ironson, G. (2001). A general measure of work stress: The Stress in General Scale. *Educational and Psychological Measurement*.
- Stephen Miller, 2010. Wellness Programs as an Employee Retention Tool. Employees say they work harder, perform better and miss fewer days of work. Sidebar: ROI quantified.

- Sullivan, S. E., & Mainiero, L. (2008). Using the kaleidoscope career model to understand the changing patterns of women's careers: Designing HRD programs that attract and retain women. *Advances in Developing Human Resources*.
- Swayze, Jason & Burke-Smalley, Lisa. (2013). Employee Wellness Program Outcomes: A Case Study. *Journal of Workplace Behavioral Health*. 28. 46-61. 10.1080/15555240.2013.755448.
- Thogersen-Ntoumani C, Fox KR. Exploring the role of autonomy for exercise and its relationship with mental well-being: A study with non-academic university employees. *Int J Sport Exercise Psychol*. 2007;5:227–239
- Top Insurance News. (2010). Wellness program is seen as a way to stop the bleeding in health care costs. Available at www.insurancedaily.org/wellness-programs-seen-as-way-to-stop-the-bleeding-in-health-care-costs/
- Van Emmerik, I. H. (2002). Gender differences in the effects of coping assistance on the reduction of burnout in academic staff. *Work & Stress*.
- Waltman, J., & Sullivan, B. (2007). Creating and supporting a flexible work-life environment for faculty and staff. *Effective Practices for Academic Leaders*, 2(2), 1-16.
- Wellable LLC, (2017). Wellness Software Helps Reduce Employee Turnover.
- Wellable LLC, (2019). Survey: Wellness Programs Linked To Employee Retention, Even For Non-Participants.
- Wellness Proposal. (2006). Companies Make Great Gains with Employee Wellness Programs. Available:http://www.wellnessproposals.com/wellness_articles/companies_make_great_gains_with_employee_wellness_programs.htm.
- Wert, M., (2020). Health is Wealth: the correlation of wellness programs & productivity.
- Wojcik, J. (2012). "Health, happiness, job satisfaction", *Business Insurance*, Vol. 46 No. 21, p. 12
- Wong, J., & Lin, J. (2007). The role of job control and job support in adjusting service employee's work-to-leisure conflict. *Tourism Management*.
- World Health Organization. (2010). WHO Healthy Workplace Framework and Model Synthesis Report. http://www.who.int/occupational_health/healthy_workplaces_workshop_report.pdf.
- Wright, D. (2010), "A healthy workforce is good for business", *Employee Benefits*, Vol. 28 No. 20, p. 1.
- Zaid Alkilani, S., Jupp, J., & Sawhney, A. (2013). Issues of construction health and safety in developing countries: A case of Jordan. *The Australasian Journal of Construction Economics and Building*, 13(3), 141–156. <https://search.informit.org/doi/10.3316/informit.604959233854855>



EKLER

EK-1. Anket Soruları

Bu, hem Türk hem de Ürdün şirketlerinin Sağlık ve Sağlığa yönelik eğilimleri hakkında bilgi edinmek ve bunları anlamak için yürütülen bir ankettir. Kurumsal sağlık programları aşağıdaki gibi tanımlanır: Çalışanları savunmak için tasarlanmış, organize, işveren sponsorluğundaki programlar. Bunun yanında sağlık risklerini azaltan davranışları benimsemesi ve sürdürmesi nedeniyle çalışanın ailelerine de destek olur. Aslında, yaşam kalitesini artırır, kişisel etkinliği artırır ve daha da önemlisi kuruluşların kârlılığına fayda sağlar.

1. Cinsiyet ☐ Erkek ☐ Kadın
2. Ülke ☐ Türkiye ☐ Ürdün
3. Yaş ☐ 20-30 ☐ 31-40 ☐ 41-50 ☐ 51-60 ☐ Other
4. Şirket Adı
5. Hangi sektörde çalışıyorsunuz? ☐ Sağlık hizmeti ☐ Üretim ☐ Eğitim
☐ Gıda endüstrisi ☐ Çevrimiçi Perakende ☐ Devlet memuru ☐ İnşaat
☐ Taşımacılık ☐ Bilgi sistemi ☐ Kar amacı gütmeyen sosyal hizmetler
☐ Sigorta acentası ☐ Finansal hizmetler ☐ Diğer Hizmet Sektörü ☐ Diğer
6. İş yerinizde kaç çalışan var?
☐ 10'dan az ☐ 50'den az ☐ 50'den fazla ve 100'den az ☐ 100'den fazla ve 200'den az
☐ 200'den fazla ve 500'den az ☐ 500'den fazla ve 1000'den az
☐ 1000'den fazla ve 2000'den az ☐ 2000'den fazla ☐ Diğer
7. İş yerinizde kurumsal bir sağlıklı yaşam programı var mı? ☐ Evet ☐ Hayır
8. Son 12 ay içinde İş yeriniz aşağıdaki konulardan herhangi biri hakkında çalışanlarına sağlık önerileri verdi mi?
☐ Diyabet ☐ Yüksek kan basıncı ☐ Hipertansiyon ☐ Yüksek kolesterol
☐ Oturma pozisyonları ve kaldırma teknikleri gibi yaralanmaların önlenmesi
☐ Beslenme ☐ Fiziksel uygunluk / egzersiz ☐ Stres Yönetimi ☐ Kilo yönetimi
☐ Tütün kullanımının bırakılması ☐ İş Güvenliği ☐ Diğer ☐ Yok

EK-1. (devam) Anket Soruları

9. Son 12 ay içinde çalıştığınız yer az önce bahsettiğimiz sağlık konularıyla ilgili çalışanlarına herhangi bir eğitim, çalışma alanı (workshop) sundu mu? () Evet ()

Hayır

10. İş yerinizin, çalışanların iş günlerinde egzersiz yapmalarını veya fiziksel aktivitelerini desteklemeye yönelik yazılı bir politikası var mı? () Evet () Hayır

11. İş yerinizin sağlık kulüpleri ve/veya spor salonları ile çalışanlarına düşük maliyetli üyelikler sunmak için bir anlaşması var mı? () Evet () Hayır

12. Bu işyerinde çalışanların fiziksel aktivite için ayrılmış kapalı veya açık alanı var mı?

() Evet () Hayır

13. Son 12 ay içinde, bu iş yerinde aşağıdaki sağlık hizmetlerinden herhangi birini sundu mu? Geçerli olanların hepsini işaretleyin.

() Biyometrik tarama () Vücut kitle indeksi () Sağlık koçluğu

() (EAP) çalışan yardım programı () Egzersiz seçenekleri () Grip aşısı

() Kişisel Gelişim () Güvenlik sağlık fuarı

() Ağırlık veya yürüyüş Uygulamaları kontrolü Sağlıklı yaşam aktiviteleri () Diğer

14. İş yeriniz çalışanlarına\ve ailelerine sağlık sigortası sağlıyor mu? () Evet ()

Hayır

15. Evden işe getirilen yiyecekler hariç, bu işyerinde çalışanların yedikleri yiyecekler aşağıdaki kaynaklardan hangisinden temin edilebilir? Tüm geçerli olanları işaretleyin.

() yiyecek mevcut değil () Site içi kafeterya (İş Yeri Yemekhanesi) ()

Otomatlar

() Çalışan toplantıları () Tesis bünyesinde bir kafe () Hızlı yemek teslimatı ()

Diğer

16. İş yerin sağlıklı atıştırmalıklar sunması veya işyerinde sağlıkla ilgili herhangi bir girişimde bulunması ne kadar faydalı olur?

() Hiç () Biraz () Orta derecede () Çok () Aşırı

17. İş yerinizde sağlık programlarını uygulamayı zorlaştıran faktörler (sence) nedir?

() Yeterli finansman mevcut değil

() Bu programları uygulamak için mesai saatleri içinde yeterli zaman yok

() Katılım için çalışan ilgisi eksikliği

() Şirket yönetiminden sağlıklı yaşam programlarına ilgi eksikliği

EK-1. (devam) Anket Soruları

- ☐ Kurumsal sağlık programları hakkında sınırlı bilgi
- ☐ Mevcut kaynakların yeterli olmaması ☐ Diğer ☐ Cevap vermemeyi tercih ederim
18. Sizce, şirketinizin mevcut iş tatminini artırma veya işyeri stresini ve işten ayrılma azaltma yönündeki mevcut çabalarını nasıl değerlendirirsiniz?
- ☐ şirketim beklentilerimi aşıyor
- ☐ şirketim iyi bir iş çıkarıyor, ancak iyileştirme için bir yer olduğunu düşünüyorum
- ☐ Bazen şirketim iyi bir iş çıkar, ancak her zaman tutarlı değildir
- ☐ şirket kötü bir iş yapıyor, ciroyu azaltmak ve memnuniyeti artırmak için neredeyse hiç çaba sarf etmiyor
- ☐ şirket şu anda ciroyu azaltmak ve memnuniyeti artırmak için herhangi bir çaba göstermemektedir.
- ☐ Cevap vermemeyi tercih ederim
19. Lütfen tam olarak egzersiz yapma yeteneğinizi sınırlayan aşağıdakilerden herhangi birini belirtin.
- ☐ Finansal Sınırlamalar ☐ Çalışma programları ☐ Aile programları
- ☐ Sağlık kaygıları ☐ Stres ☐ Diğer
20. İş yerinizde Sağlık programının olmasının önemli olduğunu düşünüyor musunuz?
- ☐ Evet ☐ Hayır
21. Sağlıklı yaşam programlarına katılımın davranışlarınız üzerinde nasıl bir etkisi olacağını düşündünüz? ☐ Streste azalma ☐ Memnuniyet artışı ☐ İş performansını artırın
- ☐ Yukarıdakilerin hepsi ☐ Diğer
22. Sağlıklı yaşam programlarına katılımın iş motivasyon seviyenizde rol oynadığını düşündünüz mü? ☐ Evet ☐ Hayır
23. Sağlıklı yaşam programlarının şirkete bakışınızda nasıl bir rol oynadığını düşünöyorsunuz?
- ☐ İş yerine daha sadık hissediyorum (Sadakati artırın)
- ☐ İş yerinde çalışmak olumlu duygular hissetmemi sağlıyor
- ☐ şirket bana odaklanır; Ben bir sayıdan fazlasıyım (şirket umursar) ☐ Diğer

EK-1. (devam) Anket Soruları

24. Sağlıklı yaşam programlarına katılımın işe gelmemesinde nasıl bir rol oynadığını düşünüyorsunuz?

☐ Daha sağlıklı olursam, kesinlikle evde kalmak için hiçbir nedenim olmayacağını biliyorum.

☐ Sağlıklı yaşam programlarımız varsa devamsızlık seviyem daha az olacak. ☐ Diğer

25. Sağlıklı yaşam programlarına katılımın performans seviyelerinizde nasıl bir rolü olacağını düşünüyorsunuz?

☐ Motivasyon seviyem artacak, bu yüzden işime daha çok bağlanacağım

☐ Kendimi daha iyi hissettiğim için işime daha kolay bağlanacağım.

☐ Performansım artacak

☐ Sağlık programlarına katılmak stresimi azaltacağı için işime daha çok odaklanacağım.

☐ Diğer

26. Kurumsal sağlık programlarına katılmanız için sizi ne motive edecek?

☐ Daha sağlıklı olmak ☐ Merak

☐ Aktif bir yaşam tarzına sahip olmaya çalışıyorum ☐ Diğer

27. Sağlıklı yaşam programlarına katılımdan ne elde etmeyi umuyorsunuz?

☐ Daha sağlıklı ve daha aktif olmayı bekliyorum

☐ Daha sağlıklı yaşam tarzı konusunda daha bilinçli olmayı bekliyorum

☐ Daha az stresli ve daha memnun olmayı bekliyorum ☐ Diğer

28. Çalışanların fiziksel ve fizyolojik sağlığına odaklanan sağlıklı yaşam programları sunmanın şirkete faydası nedir sizce?

☐ Çalışan sağlıklı yaşam programlarına katılırsa daha ilgili ve motive olacaktır.

☐ Çalışanlar daha sağlıklı olacak ve daha iyi performans gösterecek

☐ Çalışanlar örgütten ayrılmadan önce iki kez düşüneceklerdir.

☐ Verimlilik artacak çünkü insanlar kalmayı tercih ettikleri için mutlular ☐ Diğer

29. İş yerindeki stres kişisel yaşamınızı ne kadar etkiliyor?

☐ Tam olarak değil ☐ Birazcık ☐ Az çok ☐ Çok fazla ☐ Gayet

30. Bu sağlık konularından hangileri ilginizi çekiyor?

☐ Sağlıklı beslenme ☐ Fiziksel aktivite ☐ Kilo yönetimi ☐ Stres Yönetimi

☐ Sigara bırakma ☐ Doğum öncesi bakım ☐ Önleyici Taramalar

EK-1. (devam) Anket Soruları

31. Sağlıklı yaşam programlarını mesai saatleri içinde uygulamanın faydalı olduğunu düşünüyor musunuz? () Evet () Hayır

32. İş tatmininizi nasıl tanımlarsınız?

() Hiç tatmin olmamış () biraz tatminsiz () tarafsız () Kısım

Memnun () Çok Memnun

33. Sağlıklı yaşam programlarına katılımın şu anda yaptığınız işte doyuma yol açacağını düşünüyor musunuz? () Evet () Hayır

34. Sağlıklı yaşam programları sunmanın işyeri stresini ve işten ayrılma azaltmanın önemli bir yolu olduğunu düşünüyor musunuz? () Evet () Hayır

35. Sağlık programları sunuyorsa, şirketinizi çalışmak için iyi bir yer olarak önerme olasılığınız daha mı yüksek? () Evet () Hayır

36. Lütfen her soru için bir yanıtı işaretleyerek aşağıdakileri yanıtlayınız

	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Tarafsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Şirket sağlıklı yaşam programları sunarsa, çalışan daha az çalışma gününü kaçırmaz.					
Sağlık programlarına katılmanın beni işimden daha çok tatmin edeceğine inanıyorum.					
Stres düzeyimin sağlığını etkileyecek kadar yüksek olduğunu hissediyorum.					
Sağlıklı yaşam programlarının stresimi azaltabileceğine ve genel iş performansımı iyileştirebileceğine inanıyorum.					
Sağlıklı yaşam programlarına katılmanın çalışanların işten ayrılma oranını azaltacağına inanıyorum.					

37. Bu anketi tamamladığınız için teşekkür ederiz. Aşağıya eklemek istediğiniz başka bir bilgi var mı?

EK-2. Etik Komisyon Onay Belgesi



EK-2. (devam) Etik Komisyon Onay Belgesi





ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Soyadı, adı : AL-HEMSİ, Sara
Uyruğu : Ürdün

Eğitim

Derece	Eğitim Birimi	Mezuniyet Tarihi
Yüksek Lisans	Hacı Bayram Veli Üniversitesi	2022
Lisans	Hashemite Üniversitesi / İşletme	2017
Lise	Zain El Sharaf Okulu	

Yabancı Dil

İngilizce, Arapça, Türkçe.



