

Organization 2022

Yazar Covid Wellbeing Insurance Last

Gönderim Tarihi: 05-Tem-2022 07:17PM (UTC+0300)

Gönderim Numarası: 1866943391

Dosya adı: Cunevt_Dirican_Orgutlerin_Yonetimi_2022_Ozet_Bildiri_2.pdf (409.29K)

Kelime sayısı: 1106

Karakter sayısı: 7141

COVID-19 SONRASI TÜRKİYE SİGORTA SEKTÖRÜNDE GRUP SAĞLIK POLİÇESİ GELİŞİMİ VE ŞİRKETLERDE ESENLIK UYGULAMALARI

Doç. Dr. Cüneyt DİRİCAN
T.C. İstanbul Arel Üniversitesi
cuneytdirican@arel.edu.tr
ORCID NO: 0000-0001-6622-3926

ÖZET

COVID-19 pandemisi sırasında ve sonrasında en çok zorlanan örgütler arasında kurumsal yapıları gereği dağıttık, uluslararası, bölgesel, saha ve üretim bazlı çalışan ve kar amacı güden şirketlerin geldiği aşıkardır. Bir yandan ticari faaliyetlerin kesintisiz sürmesinin sağlanması ve bir yandan da kurumsal sosyal sorumluluk gereği çalışanlarının motivasyonunu, esenliğini ve sağlığını en az performansları, hedef sistematığı ve karlılık kadar ön planda tutmaları gerektiği bilinmektedir. Dünyada gerek insan kaynakları ve performans yönetim sistemleri, gerek sürdürülebilirlik ve kurumsal sosyal sorumluluk ve yönetişim gereği çalışanlara yönelik özlük ve yan hakların yıllar içerisinde farklılaştığı ve esnekleştirildiği gözlemlenmektedir. Grup sağlık sigortası poliçeleri bu anlamda üst yönetimlerden tüm çalışanlara doğru yaygınlaşırken, motivasyon ve verimlilik kapsamlı kurum içi gelişim eğitimlerinin zaman içerisinde teknik bilgiden daha çok soft-skill kişisel gelişim eğitimlerine doğru kaydığı görülmüştür. Endüstriyel psikologların ve kurumsal psikolojik danışmanlıkların yasal zorunluluk olmaması nedeni ile şirketlerde koçluk ve mentörlük programlarının bunların ikamesi olarak “İnsan Kaynaklarınca” tercih edildiği görülmektedir. Öte yandan, yemek çeki, servis, cep telefonu gibi yan hakların zaman içerisinde fitness üyeliği gibi kurumsal anlaşmalar ile desteklendiği ve esnek yan haklara doğru kaydığı bilinmektedir. Son olarak, pandemi döneminde ve sonrasında uzaktan ve evden (esnek) çalışma modellerinin artması ile liderlik ve ekip yönetiminde ya da çalışan bağlılığında doğan zafiyetlerin yanında sürdürülebilirlik (Haque, 2021) ve performans açısından esenlik uygulamalarının, çalışanların aile bireylerine de genişletilerek uygulandığı (Núñez-Sánchez, J. M. et al., 2021) ve grup sağlık sigortalarına ek olarak verildiği izlenmiştir.

Çalışanların sağlığı kadar hastalık önleyici içerik ve çözümlerin arttığı bu dönemde görülmüştür. Pandemi sırasında sigortacılık sektörünün endeks ve hisse performansları açısından genele paralel olarak kötüleştiği ve sigorta şirketlerinin küreselde pandemiye klostları arasına koydukları SARS örneğinden bilinmektedir (Wójcik & Ioannou, 2020). Öte yandan, Türkiye’de sigorta şirketleri iyi uygulama örneği göstererek COVID-19 hastalığını poliçe kapsamı dâhilinde değerlendirmiştir. Ayrıca “Sigorta Bilgi ve Gözetim Merkezi” verilerine göre grup sağlık poliçe sigortalı sayısının yıllar itibarı ile (pandemi dönemi dâhil ancak daha çok tamamlayıcı sağlık sigortası katkısı ile) arttığı görülmüştür (www.sbm.org.tr/tr/seyahat-saglik-sigortalari, ET:2022). Yapılan araştırmalar ABD özelinde COVID-19 sonrası artması beklenen sigorta primlerine yönelik kapsamlı bir (destek) çalışma gerektiğini ortaya koymaktadır (Jiang & McCoy, 2020). Küresel enflasyonist süreçte, durgunluğun da beklendiği bir ortamda, maliyetlerin sürekli arttığı bir ekonomide grup sağlık poliçelerine ve esenlik uygulamalarına şirketlerin ayıracabilecekleri bütçelerin kısıtlı olması beklenecektir. Öte yandan, büyük istifa dalgası ile birlikte bazı sektörlerde çalışacak personel bulma zorluğu (örn. kamyon şoförü, yazılımcı, vb.) dikkate alındığında, şirketlerin sürdürülebilirlik noktasında elde tutma için sağlık ve esenlik uygulamalarını koruması ve hatta arttırması gerektiği sonucunu bizlere vermektedir. Enflasyonist ortamda çalışanların sigorta poliçelerine ve esenlik uygulamalarına bütçe ayırmasının zorlaştığı, gerek şirketlerin gerekse kamunun büyüme, istihdam, ihracat açısından bu teşvikleri sürdürmesinin önem arz edeceği sonucuna varılmaktadır.

GROUP HEALTH INSURANCE DEVELOPMENT IN THE TURKISH INSURANCE INDUSTRY AFTER COVID-19 AND WELL-BEING PRACTICES IN COMPANIES

ABSTRACT

It is obvious that among the organizations that have had the most difficulties during and after the COVID-19 pandemic, are international, regional, sales, production based and profit-oriented companies. It is known that, on the one hand, ensuring the uninterrupted continuation of commercial activities and on the other hand, as a requirement of corporate social responsibility, they should prioritize the motivation, well-being and health of their employees at least as much as their performance, company's target systematic and profitability. It is observed in the business world that the personnel and fringe benefits of the employees have differentiated and become more flexible over the years due to human resources and performance management systems, sustainability and corporate social responsibility and governance. While group health insurance policies have spread from senior management to all employees, it has been observed that in-house development trainings for motivation and efficiency have shifted from technical knowledge to soft-skill personal development trainings over time. Since industrial psychologists and corporate psychological consultancy are not legally required, it is seen that coaching and mentoring programs in companies are preferred by "Human Resources" as a substitute for them. On the other hand, it is known that fringe benefits such as meal vouchers, transport and mobile phones are supported by corporate agreements such as fitness memberships and shifted towards flexible fringe benefits over time. Finally, with the increase in remote (tele-working) and home-based (flexible) working models during and after the pandemic period, besides the weaknesses in leadership and team management or employee engagement, for sustainability (Haque, 2021) and performance reasons, well-being practices were extended to the family members of the employees (Núñez-Sánchez, J. M. et al., 2021) in addition to group health insurances.

In this period, it was seen that the content and solutions for preventing diseases as well as protecting the health of the employees increased. It is known from the example of SARS that the insurance sector deteriorated in parallel with other industries in terms of stock indexes and share performances during the pandemic and that insurance companies put the pandemic in their policy clauses globally (Wójcik & Ioannou, 2020). On the other hand, insurance companies in Turkey have evaluated the COVID-19 disease within the scope of their policies by showing an example of best practice. In addition, according to the "Insurance Information and Monitoring Center" data, it has been observed that the number of group health insurance has increased over the years (including the pandemic period, but mostly with the contribution of complementary health insurance) (www.sbm.org.tr/tr/seyahat-saglik-sigortalari, ET:2022). Studies reveal that a comprehensive (support) study is needed for insurance premiums that are expected to increase after COVID-19 in the USA (Jiang & McCoy, 2020). In the global inflationary process, in an environment where recession is also expected, and in an economy where costs are constantly increasing, it will be expected that the budgets that companies can allocate to group health policies and well-being practices will be limited. On the other hand, considering the "Great Resignation" and the difficulty of finding personnel to work in some industries (eg truck driver, software developer, etc.), it gives us the conclusion that companies should maintain and even increase their health and well-being practices in order to retain them at the point of sustainability. It is concluded that it is difficult for employees to allocate a budget for insurance policies and well-being in an inflationary environment, and it will be important for both companies and the government to maintain these incentives in terms of growth, employment and exports.

Anahtar Kelime: Well-Being, Esenlik, Sigorta, COVID-19, Sağlık, İnsan Kaynakları, Sürdürülebilirlik
Kategori no: 2 - Konusal-Tematik Açılardan Yönetim
Kategori konu: Kriz Açısından Yönetim

Organization 2022

ORJİNALLİK RAPORU

%0

BENZERLİK ENDEKSİ

%0

İNTERNET KAYNAKLARI

%0

YAYINLAR

%0

ÖĞRENCİ ÖDEVLERİ

BİRİNCİL KAYNAKLAR

Alıntıları çıkart

Kapat

Eşleştirmeleri çıkar

Kapat

Bibliyografyayı Çıkart

Kapat