

# "İŞ, GÜÇ" ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ VE İNSAN KAYNAKLARI DERGİSİ

"IS, GUC" INDUSTRIAL RELATIONS AND HUMAN RESOURCES JOURNAL

2019 Cilt/Vol: 21/Num:1 Sayfa/Page: 129-140

**Editörler Kurulu / Executive Editorial Group**

Aşkın Keser (Uludağ University)  
K. Ahmet Sevimli (Uludağ University)  
Şenol Baştürk (Uludağ University)

**Editör / Editor in Chief**

Şenol Baştürk (Uludağ University)

**Yayın Kurulu / Editorial Board**

Doç. Dr. Erdem Cam (Ankara University)  
Yrd. Doç. Dr. Zerrin Fırat (Uludağ University)  
Prof. Dr. Aşkın Keser (Uludağ University)  
Prof. Dr. Ahmet Selamoğlu (Kocaeli University)  
Yrd. Doç. Dr. Ahmet Sevimli (Uludağ University)  
Prof. Dr. Abdulkadir Şenkal (Kocaeli University)  
Doç. Dr. Gözde Yılmaz (Marmara University)  
Yrd. Doç. Dr. Memet Zencirkıran (Uludağ University)

**Uluslararası Danışma Kurulu / International Advisory Board**

Prof. Dr. Ronald Burke (York University-Kanada)  
Assoc. Prof. Dr. Glenn Dawes (James Cook University-Avustralya)  
Prof. Dr. Jan Dul (Erasmus University-Hollanda)  
Prof. Dr. Alev Efendioğlu (University of San Francisco-ABD)  
Prof. Dr. Adrian Furnham (University College London-İngiltere)  
Prof. Dr. Alan Geare (University of Otago- Yeni Zelanda)  
Prof. Dr. Ricky Griffin (TAMU-Texas A&M University-ABD)  
Assoc. Prof. Dr. Diana Lipinskiene (Kaunos University-Litvanya)  
Prof. Dr. George Manning (Northern Kentucky University-ABD)  
Prof. Dr. William (L.) Murray (University of San Francisco-ABD)  
Prof. Dr. Mustafa Özbilgin (Brunel University-UK)  
Assoc. Prof. Owen Stanley (James Cook University-Avustralya)  
Prof. Dr. Işık Urla Zeytinoğlu (McMaster University-Kanada)

**Ulusal Danışma Kurulu / National Advisory Board**

Prof. Dr. Yusuf Alper (Uludağ University)  
Prof. Dr. Veysel Bozkurt (İstanbul University)  
Prof. Dr. Toker Dereli (Işık University)  
Prof. Dr. Nihat Erdoğan (İstanbul Şehir University)  
Prof. Dr. Ahmet Makal (Ankara University)  
Prof. Dr. Ahmet Selamoğlu (Kocaeli University)  
Prof. Dr. Nadir Suğur (Anadolu University)  
Prof. Dr. Nursel Telman (Maltepe University)  
Prof. Dr. Cavide Uyargil (İstanbul University)  
Prof. Dr. Engin Yıldırım (Anayasa Mahkemesi)  
Prof. Dr. Arzu Wasti (Sabancı University)

---

*İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, yılda dört kez yayınlanan hakemli, bilimsel elektronik dergidir. Çalışma hayatına ilişkin makalelere yer verilen derginin temel amacı, belirlenen alanda akademik gelişime ve paylaşım katkıda bulunmaktadır. "İş, Güç," Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 'Türkçe' ve 'İngilizce' olarak iki dilde makale yayınlanmaktadır.*

*"Is, Güc" The Journal of Industrial Relations and Human Resources is peer-reviewed, quarterly and electronic open sources journal. "Is, Güc" covers all aspects of working life and aims sharing new developments in industrial relations and human resources also adding values on related disciplines. "Is, Güc" The Journal of Industrial Relations and Human Resources is published Turkish or English language.*

## TARANDIĞIMIZ INDEXLER



Dergide yayınlanan yazılardaki görüşler ve bu konudaki sorumluluk yazarlarına aittir.  
Yayınlanan eserlerde yer alan tüm içerik kaynak gösterilmeden kullanılamaz.

All the opinions written in articles are under responsibilities of the authors.  
The published contents in the articles cannot be used without being cited

“İş, Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi - © 2000-2019

“Is, Guc” The Journal of Industrial Relations and Human Resources - © 2000-2019

# İÇİNDEKİLER

Yıl: 2019 / Cilt: 21 Sayı: 1

SIRA	MAKALE BAŞLIĞI	SAYFA NUMARALARI
1	<b>Dr. K. Murat GÜNEY</b> <b>The Paradox of Development: Rapid Economic Growth and Fatal Workplace Accidents in Turkey</b>	5
2	<b>Arş. Gör. Ümran YÜCE-SELVİ, Arş. Gör. Özge KANTAŞ</b> <b>“The Psychometric Evaluation of the Maternal Employment Guilt Scale: A Development and Validation Study”</b>	27
3	<b>Arş. Gör. Dr. Hüseyin SEVGİ</b> <b>“Sosyal Medya ve Sendikalar: Facebook Etkinlik Analizi”</b>	57
4	<b>Doç. Dr. Ali Murat ALPARSLAN, Arş. Gör. Mehmet Ali TAŞ,</b> <b>Öğr. Gör. Seher YASTIOĞLU</b> <b>“Yöneticiler Dağıtım Adaletini Nasıl Sağlar? Senaryo Tekniği ile Bir Saha Araştırması”</b>	77
5	<b>Dr. Öğr. Üyesi Özlem KAYA, Gizem AKALP</b> <b>“Occupational Health and Safety Perception of Students”</b>	95
6	<b>Öğr. Gör. Oğuz GORA</b> <b>“Bir Disiplin Olarak Mekatronik Mühendisliğinin Ortaya Çıkışında Post-Fordist Üretim Sisteminin Etkileri”</b>	115
7	<b>KİTAP DEĞERLENDİRME</b> <b>Dr. Başak KICIR</b> <b>Mental Illness in The Workplace: Psychological Disability Management (Psychological and Behavioural Aspects of Risk)</b>	133

**KİTAP İNCELEME:**  
**MENTAL ILLNESS IN THE WORKPLACE: PSYCHOLOGICAL DISABILITY  
MANAGEMENT (PSYCHOLOGICAL AND BEHAVIOURAL ASPECTS OF RISK)**

*Başak Kıcırd*

---

1 Dr., Kocaeli Üniversitesi Mediko Sosyal Merkezi, Psikolog.  
Kocaeli Üniversitesi, Umuttepe Yerleşkesi, Mediko-Sosyal Merkezi, 41380, İzmit/Kocaeli.  
Tel. (İş) 0 262 303 12 61  
Tel. (Cep) 0 505 262 15 79  
E-posta: basak.kicir@kocaeli.edu.tr



**Henry G. Harder, Shannon L. Wagner ve Joshua A. Rash (2016),  
Routledge, 406 sayfa, ISBN: 978-1409445494**

**R**uhsal hastalıklar tarih boyunca hem insan zihninin gizemli yönlerini en ilginç ve belki de en tuhaf şekillerde görünür kılmaları nedeniyle merak konusu olmuş hem de içerdiği normal dışı düşünce ve davranışlar nedeniyle önyargıların, şiddetin ve damgalamanın hedefi haline gelmiştir. Ruhsal hastalıklara ilişkin bilgi birikimimiz yıllar içerisinde artış göstermiştir. Yine de 21. yüzyılda ruhsal hastalıklar en çok damgalamaya yol açan durumlardan biri olmaya devam etmiştir. Damgalama, ruhsal hastalık yaşayan kişinin çalışma yaşamına dâhil olmasını, sahip olduğu işi sürdürmesini veya hastalık sonrası işe geri dönmesini engellemektedir. Ruhsal hastalık yaşayan kişiler çoğunlukla işgücü piyasasının dışında kalmaktadır. Haliyle uzunca bir süre ruhsal hastalıkların işsizler arasında yaygın bir olgu olduğu düşünülmüş, araştırmalar çoğunlukla işsizleri hedef almıştır.

Günümüzde ruhsal hastalıkların yaygınlığı giderek artmaktadır, bu hastalıklar dünya çapında hastalık ve maluliyetin en önemli nedenleri arasında yer almaktadır. Öyle ki dünyadaki ilk 10 maluliyet nedeninin beşi ruh sağlığı sorunlarıdır. Tüm bu yönleriyle ruhsal hastalıklar önemli toplumsal ve ekonomik bedellere yol açmaktadır. Ruhsal hastalıklar artık çalışan nüfusu da yoğun bir şekilde etkilemektedir. Ruhsal hastalıkların toplumda yaygınlığının artması, işgücü piyasasındaki değişim ve dönüşümler, etkili tedavi yöntemlerinin ruhsal hastalık yaşayan kişilerin işe dönmesini kolaylaştırması bu durum üzerinde etkili olmuştur. İş yerinde depresyon, kaygı, stres ve travma sonrası stres sık görülmektedir. İş yerinde görülen ruhsal hastalıklar; verimlilik kaybı, işe devamsızlık, artan sağlık harcamaları, maluliyet masrafları, işte var olamama (presenteeism) gibi birçok soruna yol açmaktadır. İş yerinde ruhsal hastalıklara ilişkin işverenin yeterli bilgisinin olmaması, çalışanın damgalama korkusuyla sorunu gizlemeye çalışması sözü edilen sorunların etkisini artırmaktadır. Yine konu hakkında derli toplu bilginin yer aldığı kaynakların sayısının sınırlı olması ise önemli bir eksikliktir.

Henry G. Harder, Shannon L. Wagner ve Joshua A. Rash'ın ortaklaşa kaleme aldığı "Mental Illness in the Workplace: Psychological Disability Management" isimli kitap yukarıda sözü edilen eksikliği giderme konusunda önemli bir rol üstlenmektedir. Kitap Routledge Yayınevi tarafından yayınlanan "Psychological and Behavioural Aspects of Risk" adlı kitap dizisinin bir parçasıdır. Bu kitap dizisi

riskin psikolojik ve davranışsal yönlerini keşfetmekte; riske dair tutum ve tepkilerimizi tanımlayan unsurları tanımlamaktadır.

Kitabın yazarları iş yeri ruh sağlığı konusunda alanında yetkin kişilerdir. Northern British Columbia Üniversitesi'nde profesör olan Henry G. Harder, ruh sağlığı, rehabilitasyon, psikoloji ve engellilik yönetimi alanlarında 25 yıldır çalışan bir psikologdur. Araştırma alanları arasında iş yeri ruh sağlığı da yer almaktadır. Kitabın bir diğer yazarı Shannon L. Wagner de Northern British Columbia Üniversitesi'nde profesördür aynı zamanda psikologluk yapmaktadır. Araştırmalarının odağını, engellilik yönetimi, mesleki stres, travma ve iş-aile arayüzü ile ilişkili bir konu olan mesleki ruh sağlığı oluşturmaktadır. Mesleki sağlık ve güvenlik, engellilik yönetimi, psikolojik değerlendirme ve metodoloji dersleri vermektedir. Mesleki ruh sağlığı, özellikle iş yeriyile bağlantılı travmatik stres konusunda bilirkişilik yapmaktadır. Calgary Üniversitesi'nde doktora öğrencisi olan Joshua A. Rash, kronik hastalıkların gelişimi ve ilerlemesinde etkili biyo-davranışsal mekanizmaların seyri üzerinde çalışmaktadır. Yazarların alanda hem araştırma hem de uygulama yapan uzmanlardan oluşması iş yerinde ruh sağlığı konusunda kullanışlı bir rehber sunulmasına yardımcı olmaktadır.

Kitap üç ana tema ekseninde şekillenmektedir. İlk temayı iş yerinde ruh sağlığı sorunlarının boyutu oluşturmaktadır; ikincisi iş yerlerinde en yaygın görülen ruhsal hastalıklardır, üçüncü tema ise ruh sağlığı sorunlarının önlenmesi ve tedavisi konusuna odaklanmaktadır. Kitap on üç bölümden oluşmakta, kitabın en sonunda ise genel bir değerlendirmenin yapıldığı sonuç kısmına yer verilmektedir. İlk bölüm olan giriş bölümünde kısaca kitabın amacı ele alınmıştır. Günümüzde ruhsal hastalıkların yaygınlığı ve sağlık harcamalarından aldıkları pay giderek artmaktadır. Buna ek olarak etkili tedavi yöntemleri ve uygun uyumlaştırma stratejileri ruhsal hastalığı olan kişilerin işgücüne daha çok katılımını beraberinde getirmiş ya da bu kişilerin işten ayrılmak zorunda kalmasının önüne geçmiştir. Ne var ki işverenlerin ruh sağlığı konusundaki bilgisi yetersiz kalmıştır. Yazarlar iş yerinde ruh sağlığı konusunun daha fazla göz ardı edilemeyeceğini, ruhsal hastalığı olan kişilerin mesleki ortamlara katkı sağlayan bireyler olabileceğini dile getirmektedir. Yazarlara göre, kitabın hedefi iş yerinde ruh sağlığı konusunda kapsamlı bir değerlendirme yapmak ve bilgi vermektir. Aynı zamanda işverenlere iş yeri ruh sağlığı alanının göz korkutucu meselelerine nasıl yaklaşacakları, değerlendirme, müdahale ve uyumlaştırma konusunda neler yapabileceklerine ilişkin pratik tavsiyeler sunmaktır.

"Ruhsal hastalıkların kapsamı" başlıklı ikinci bölümde öncelikle ruhsal bozukluk kavramı tanımlanmaktadır. Ardından ruhsal bozuklukların sınıflandırılması hakkında bilgi verilmekte, mesleki ortamda sınıflandırma sisteminin sınırlılıkları ve alternatif sınıflandırma sistemleri ele alınmaktadır. Ruhsal bozuklukların yaygınlığı ve külfetine ilişkin bilgilerle bölüm devam etmektedir. Ruhsal bozuklukların ekonomik külfeti, işsizlik, işe devamsızlık, işte var olamama ve iş yeri kazaları başlıkları altında ayrıntılı incelenmektedir. Yine bu bölümde ruhsal bozukluklar fiziksel bozukluklarla karşılaştırılmaktadır. Bölümün devamında ruhsal bozukluğu olan bireylerin asgari düzeyde gereken tedaviyi görmediği araştırma verileriyle ortaya koyulmakta, ruhsal bozuklukları tedavi etmenin etkili olduğu ve işveren için de faydalı olduğu dile getirilmektedir.

Üçüncü bölüm "iş yerinde ruhsal hastalıklara ilişkin güncel düşünceler" konusuna odaklanmaktadır. Ruh sağlığı ve ruhsal hastalık hakkındaki bilginin günümüzde geldiği aşamanın tanımlanmasıyla başlayan bölümde ruhsal hastalığın toplumsal algısına da yer verilmektedir. Toplumda sadece psikoz, bipolar bozukluk gibi büyük psikiyatrik bozuklukların ruhsal hastalık olduğu yönünde bir algı olduğu, çok daha yaygın görülen duygulanım ve kaygı bozukluklarının ise toplum tarafından ruhsal hastalık kategorisinde görülmediği dile getirilmektedir. Ardından ruhsal hastalıkların teşhisinin algılanan sonuçlarına değinilmekte, bu algıların genelde olumsuz olduğu vurgulanmaktadır. İş yerinde ruhsal hastalıkların



karmaşık bir mesele olduğu ve genel olarak iş gücüne çeşitli külfetleri beraberinde getirdiği belirtilmektedir. Bölümün devamında iş yerinde ruhsal hastalık nedenleri incelenmekte, stresin başta gelen neden olduğu dile getirilmektedir. Talepkâr, stresli, potansiyel olarak travma yaratıcı işlerin çeşitli psikolojik bozukluklara yol açacağı vurgulanmaktadır. Damga ve açıklama (ifşa) başlığı altında psikolojik bozukluğun damga korkusuyla açıklanmadığı bilgisi verilmekte, ruhsal bozukluğa açıklamada dikkat edilecek hususlara değinilmektedir. Son olarak ruh sağlığı okuryazarlığını geliştirmek ve desteklemek için örgütlerin yapabilecekleri ve ruh sağlığı okuryazarlığının örgütler açısından faydaları ele alınmaktadır.

İş yerleri topluma ayna tutan mekânlardır, toplumda görülen birçok psikolojik bozukluğa iş yerlerinde de rastlanabilmektedir. Kitapta ise depresyon, kaygı, stres ve travma-sonrası stres gibi iş yerinde sıklıkla karşılaşılan psikolojik bozukluklara yer verilmektedir.

Depresyon hem işgücünde hem de nüfusun genelinde en yaygın görülen ruhsal bozukluktur. "İş yerinde depresyon" adını taşıyan dördüncü bölüm depresif duygulanım ile klinik depresyon arasındaki ayrımı ele almakta, depresif çalışanların özelliklerinden bahsetmektedir. Depresyona ilişkin teorilere yer verildikten sonra yüksek iş gerilimi, düşük destek gibi depresyonu kalıcılaştıran iş yeri etkenleri incelenmekte; tehdit, stres ve depresyon gelişimi arasında açık bir bağlantı olduğu vurgulanmaktadır. Bölüm kapsamında depresyonun teşhisine de yer ayrılmış, işverenlerin çalışanların depresyonunu teşhis etmekte kullanabileceği ölçekler tanıtılmıştır. Ardından depresyonun etkisi, işsizlik bedeli, işe devamsızlık ve maluliyet üzerinden ortaya serilmiştir. Depresyon tedavisi ve tedavinin etkinliği bu bölümde yer verilen bir diğer önemli konudur.

Beşinci bölüm "iş yerinde kaygı" konusunu ele almaktadır. Kaygı hafif endişe ve gerilimden elden ayaktan düşüren korku ve tedirginliğe uzanan bir yelpaze içerisinde yer alan bir duygudur. Yazarlara göre her iş yeri kaygı duygularını tetikleyecek yönlere sahiptir. Kaygı bozuklukları bir kümede toplandığında en yaygın ruhsal hastalık kategorilerinden birini oluşturmaktadır. Bölüm kapsamında kaygı bozuklukları kategorisi ve kaygı bozukluklarının etiyojisi hakkında bilgilere yer verilmekte, devamında kaygı bozukluklarının yaygınlığı, seyri, bedelleri ve ekonomik maliyeti incelenmektedir. Yine önceki bölümde olduğu gibi kaygı bozukluğunu teşhis etmekte kullanılan materyaller tanıtılmakta; kaygı bozukluklarının tedavisi, psikolojik müdahalenin etkinliği ve işle bağlantılı faydaları üzerinde durulmaktadır.

Bir sonraki bölüm "iş stresini" konu edinmektedir. İş stresi oldukça yaygındır, maliyeti yüksektir, birçok iş davasına konu olmaktadır, iş stresinin tanımı ve uygulama konusunda yeterli netlik bulunmamaktadır, bu yönleriyle işyeri paydaşları açısından önemli bir meseledir. Stres genellikle olumsuz bir yaşantı olarak değerlendirilse de, stresin östres adı verilen olumlu bir türü de vardır. Östres, olumlu çevresel uyaran olarak yorumlanan durumlara gösterilen fiziksel ve psikolojik uyarıdır. Evlenmek, çocuk sahibi olmak gibi olaylar, istenen ve eğlenceli yaşam olaylarıdır fakat elbette bir ölçüde stres içerdikleri için östres olarak değerlendirilir. İşyerinde östres olumlu bir etken olduğu için işverenleri çok endişelendirmez. İşyerinde olumlu yorumlanan makul seviyedeki stres verimlilik ve kalite artışıyla sonuçlanabilir. İş stresi söz konusu olduğunda kastedilen stresin olumsuz türüdür daha çok. Bölümün ilerleyen sayfalarında stresin tanımı yapılmakta, stresin bedelleri, kardiyovasküler sistem ve bağışıklık sistemi üzerindeki olası etkileri hakkında bilgi verilmektedir. Ayrıca işyerinin çalışanlar için nasıl kronik stres kaynağı haline gelebileceği ele alınmaktadır.

Yedinci bölümün konusunu "iş yerinde travma-sonrası stres" oluşturmaktadır. Travma-sonrası stresin yaygınlığı, belirtileri ve buna eşlik eden fiziksel tepkiler hakkında bilgi verilmektedir. Ayrıca travma mağduru bireyi etkileyen işyeri yapı ve uygulamaları üzerinde durulmakta, tedavi, müdahale ve iş yerinde yapılabilecek düzenlemeler konusu ele alınmaktadır. İş yerinde travma sonrası strese bazı mesleklerde daha çok rastlanmaktadır. İnsanların çektiği acı ve ıstıraba maruz kalınan mesleklerde çalışanlar

iş yerinde travmatik stres için yüksek risk altında görülür. Bilhassa, acil servis çalışanları, acil müdahale çalışanları, askerler, hapisane görevlileri, banka çalışanları ve taşımacılık çalışanları iş yerinde travmatik maruziyet açısından büyük risk altındadır. Travmayla bağlantılı ruh sağlığı semptomlarının tedavisinde iş yeri ortamının yaklaşımındaki değişimler, travmatik stresin tazmini gibi konulara da bu bölümde yer verilmiştir.

Kitabın sekizinci bölümü zorbalık, mobbing, üretkenlik karşıtı işyeri davranışları gibi sorunları tanımlayan "zehirli iş ortamı" konusuna ayrılmıştır. Bölümde ilk olarak bu tür davranışların ortaya çıkabileceği örgüt türü tanımlanmaktadır. Yazarlara göre bu örgütler insanı değil kârı temel almaktadır ve psikolojik anlamda zehirli iş ortamı verimlilik ve kârda % 18'e kadar kayba neden olmaktadır. Örgütlerin zehirli iş ortamının önüne geçmek için yapabileceklerine de bölüm içerisinde yer verilmiştir. Yazarlara göre son yıllarda iş ortamı, örgütsel pratikler ve çalışan ilişkilerinin çalışanların kalıcılığı, verimliliği ve iyilik hali üzerinde belirgin bir etkisi olduğu konusundaki farkındalık artmıştır.

"İş yerinin ruh sağlığına tepkisi ve ruh sağlığıyla etkileşimi" kitabın dokuzuncu bölümünde incelenmektedir. Önceki bölümlerde ruh sağlığı ve hastalıklarına dair bilgiler verilmiştir. Bu bölümde ise ruh sağlığının iş yeriyle etkileşimi konusunda daha ayrıntılı bilgiler sunulmakta ve iş yerinde ruh sağlığı destekleniyor mu yoksa sabote mi ediliyor tartışması yürütülmektedir. İş yerinde her tür ruhsal hastalık görülebilse de en yaygın ruh sağlığı sorunları stres, depresyon ve kaygıdır. Bu üç yaygın ruh sağlığı sorununun bireyin yaşam kalitesi, sosyal işlevleri ve çalışma yeteneği üzerinde olumsuz ve uzun süren etkileri bulunmaktadır. Bölüm kapsamında iş yerinde sözü edilen yaygın ruh sağlığı sorunlarına ilişkin istatistiki veriler sunulmaktadır. Yazarlara göre, bu meseleyle toplumun nasıl ilgilendiği ve özellikle iş yerlerinin ruh sağlığı sorunlarıyla nasıl baş ettiği önem kazanmaktadır.

Onuncu bölüm "iş yeri için psikolojik değerlendirme" başlığını taşımaktadır. Psikolojik değerlendirme, psikolojik ya da psikiyatrik bozukluğun kalıcı belirtilerine ilişkin tanıya açıklık getirme amacıyla yapılan değerlendirmedir. Psikolojik değerlendirmeyi, sorulan soruların türüne bağlı olarak bir psikolog ya da psikiyatrist yapar. Psikolojik değerlendirme iş yeri açısından önemlidir çünkü birçok kaynakta da belirtildiği gibi psikososyal etkenler birincil yordayıcı olarak bağımsız iş yeri hastalıklarının gelişiminde etkilidir; ayrıca fiziksel hastalık nedeniyle uzun süre işe devamsızlığa da katkıda bulunur. Ruh sağlığı ve ilişkili bozukluklar işverenler için müdahale ve yardım etme açısından en göz korkutucu ve kafa karıştırıcı bozukluklar arasında yer aldığından psikolojik değerlendirme iş yeri için de önemlidir. Çalışanın psikolojik değerlendirmeden geçmesindeki amaç, ruhsal bozukluğun komplikasyonlarını yatıştırmak amacıyla iş yerinde yürürlüğe konulması gereken adımlar için gerekli bilgiyi elde etmektir.

Kitabın on birinci bölümü "sağlıklı iş yeri nasıl yaratılır?" sorusuna ayrılmıştır. Bu bölümde yazarlar ruhsal bakımdan sağlıklı bir iş yerinin nasıl yaratılabileceğini tartışmaktadır. Yazarlara göre sağlıklı bir iş yeri hem bireye hem de örgüte birçok yönden karşılıklı fayda sağlayan yerlerdir. Öncelikli hedefi örgütleri için sağlık aşılama olan iş yerlerinde sağlıklı ve mutlu çalışanlar olacaktır ve çalışanlar işlerinden yüksek doyum elde edecektir. Böylece, örgütler daha yüksek verimlilik sağlayacak ve ruhsal hastalığı olan kişiler de örgütün performansını artırmak konusunda çözümler ve fikirler sunacaktır.

On ikinci bölüm "iş yerinde ruh sağlığı için mevzuat ve uyumlaştırma" konusuna değinmektedir. İstihdam şartları son yıllarda belirgin biçimde değişmiştir, bu değişim iş yeri paydaşlarının sorumluluklarının daha karmaşık bir hal almasını ve işveren, sendika ve diğer tarafların yeni sorumluluklar yüklenmesi gerekliliğini beraberinde getirmiştir.

"Olumluluk (pozitiflik) neden önemli?" sorusuna on üçüncü bölümde yanıt aranmaktadır. Pozitiflik nasıl ortaya çıkar, yaşamdaki başarıyla ilişkisi nedir ve neden araştırmacıları, örgütleri ve toplumu ilgilendirir konularına bölüm kapsamında yer verilmiştir. Pozitiflik ayrıca olumlu duygulanım olarak

kavramsallaştırılır, hem duygudurum hali olarak hem de kalıcı bir kişisel özellik olarak ortaya çıkar. Pozitif kişilik özelliklerine sahip bireyler olumlu duyguları daha sık ve daha fazla durumda deneyimleme eğilimindedir. Olumlu durum ve özellikleri tanımlamakta birçok kavram kullanılır, mutluluk, olumlu duygulanım, ümitli olma, iyimserlik, neşelilik, yaşam doyumu ve duygusal canlılık gibi. Bu bölüm olumlu duygulanımsal durum ve eğilimlere odaklanmaktadır.

Yazarlar ilk bölümlerde ruhsal hastalıkları keşfetmeye ve çeşitli bakış açılarından maluliyet yönetimine odaklanmıştır. Ruhsal hastalığı, hastalığı olan birey ve işveren açısından incelemiş, işe devam etmenin ve işe dönmenin önündeki (ayrımcılık ve damgalama dâhil) engelleri ve ruhsal hastalıkların birey ve örgüt açısından maliyetini ele almıştır. Sonraki bölümlerde ise iş yerinde psikolojik bozukluklara ilişkin yapılabilecekler odaklanılmışlardır.

Kitap psikolojinin geleneksel olarak incelediği psikolojik bozukluklar konusuyla sınırlı kalmamış, pozitiflik (olumluluk) için ne yapılabilir, sağlıklı iş yerleri nasıl yaratılabilir sorularına da cevap aramıştır, bu yönüyle klasik psikoloji ile pozitif psikolojinin güzel bir sentezini sunmaktadır. Kitap zengin bir kaynakçaya sahiptir, her bir bölümde incelenen konuya ilişkin onlarca farklı kaynaktan faydalandığı görülmektedir. Bu özelliğiyle kitap, iş yerinde ruh sağlığı sorunlarına ilişkin derli toplu, açık ve aydınlatıcı bir kılavuz işlevi görmektedir. Kitaptan işverenler, insan kaynakları uzmanları, yöneticiler, endüstri ve örgüt psikologları, akademisyenler ve öğrencilerden oluşan geniş bir kesimin faydalanabileceği düşünülmektedir. Kitabın Türkçeye kazandırılması alandaki önemli bir eksiği gidermeye yardımcı olacaktır.

## KAYNAKÇA

Harder, H. G., Wagner, S. L. ve Rash, J. A. (2016). *Mental Illness in the Workplace. Psychological Disability Management*. New York: Routledge.