



İş Yerinde Mental Sağlık Veri Analzi

Yazılım Mühendisliği Ana Bilim Dalı

Tezsiz Yüksek Lisans Bitirme Projesi

Ayşe Reşid

Y220240126

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Sıla Övgü Korkut

Mayıs 2024

Yazarlık Beyanı

Ben, **Ayşe Reşid**, başlığı **İş Yerinde Mental Sağlık Veri Analizi** olan bu tezimin ve tezin içinde sunulan bilgilerin şahsıma ait olduğunu beyan ederim. Ayrıca:

- Bu çalışmanın bütünü veya esası bu üniversitede Yüksek Lisans derecesi elde etmek üzere çalıştığım süre içinde gerçekleştirilmiştir.
- Daha önce bu tezin herhangi bir kısmı başka bir derece veya yeterlik almak üzere bu üniversiteye veya başka bir kuruma sunulduysa bu açık biçimde ifade edilmiştir.
- Başkalarının yayımlanmış çalışmalarına başvurduğum durumlarda bu çalışmalara açık biçimde atıfta bulundum.
- Başkalarının çalışmalarından alıntıladığımda kaynağı her zaman belirttim. Tezin bu alıntılar dışında kalan kısmı tümüyle benim kendi çalışmamdır.
- Kayda değer yardım aldığım bütün kaynaklara teşekkür ettim.
- Tezde başkalarıyla birlikte gerçekleştirilen çalışmalar varsa onların katkısını ve kendi yaptıklarımı tam olarak açıkladım.

Tarih:

02.06.2024

İş Yerinde Mental Sağlık

ÖZ

Bu projenin amacı, iş yerlerindeki mental sağlık durumunu anlamak ve iş yerlerindeki faktörlerin bu durumu nasıl etkilediğini belirlemektir. Kapsamlı bir veri seti kullanılarak yürütülen analizler, çeşitli demografik özelliklerle iş yerindeki politikalar ve mental sağlık hizmetlerine erişim arasındaki ilişkileri inceleyecektir. Ankete katılanların yaş, cinsiyet, ülke, çalıştıkları sektör, iş yerlerindeki politikalar ve mental sağlık hizmetlerine erişim gibi çeşitli demografik ve işle ilgili bilgileri bulunmaktadır. Bu bilgiler, çalışanların iş yerlerindeki mental sağlık konularını nasıl algıladıklarını ve iş yerlerinin sağladığı desteklerin etkinliğini değerlendirmek için kullanılacaktır.

Anahtar Sözcükler: Mental sağlık, veri seti, işyeri, veri analizi, psikolojik tedavi

Mental Health at Work

Abstract

The aim of this project is to understand the mental health situation in the workplace and to determine how factors in the workplace affect this situation. Conducted using a comprehensive dataset, the analyzes will examine associations between various demographic characteristics, workplace policies, and access to mental health services. Survey respondents had a variety of demographic and work-related information, such as age, gender, country, industry they work in, policies at their workplace, and access to mental health services. This information will be used to assess how employees perceive mental health issues in their workplace and the effectiveness of the supports their workplace provides.

Keywords: Mental health, dataset, workplace, data analysis, , psychological treatment

İçindekiler

Yazar Beyanı	1
Öz	2
Abstract	3
Teşekkür	5
1 Giriş	8
2 Veri Seti İnceleme	9
2.1 Veri Seti Tanıtımı	10
2.2 Veri Seti Ön İşleme	10
3 Analiz	12
3.1 Cinsiyet Dağılım Oranı	12
3.2 Tedavi Alma Oranı	13
3.3 İşyerşnde Zihinsel Sağlık Bilinirliği ve Erişim Oranı.....	14
3.4 İş Verenin Zihinsel Sağlık Yardımını Sunma Durumu ile Çalışanların Ruh Sağlığı Tedavisi Alma ve İş Performansı Üzerindeki İlişkisi.....	15
4 Tartışma.....	18
5 Sonuç	20

Şekiller ve Tablolar Listesi

Şekil 2.2: work_interface sütunundaki N/A değerinin yüzdesi.....	11
Tablo.2.2: Ankette bulunan sorular	11
Şekil 3.1: Cinsiyet Dağılım Oranı	12
Şekil3.2: Tedavi alma oranı	13
Şekil 3.3: İşyerinde Zihinsel Sağlık Bakımı Bilinirliği ve Erişim Oranı	14
Şekil 3.4; İşverenin Zihinsel Sağlık Yardımları Sunma Durumu ile Çalışanların Ruh sağlığı Tedavisi Alma ve İş Performansı Üzerindeki İlişkisi.....	16
Şekil 3.4.1: İşverenin Zihinsel Sağlık Yardımları Sunma Durumu ile Çalışanların Ruh Sağlığı Tedavisi Alma Üzerindeki İlişkisi	16
Şekil 3.4.2: Çalışanların Ruh Sağlığı Tedavisi Alma ve İş Performansı Üzerindeki İlişki	16

TEŞEKKÜR

Yüksek Lisans bitirme projesi çalışmamın her aşamasında yol gösteren her türlü katkı ve desteği sağlayan bilgi ve deneyimlerinden yararlandığım, hocam Doç. Dr. Sıla Övgü Korkut'a,

Hayatım boyunca maddi ve manevi desteklerini esirgemeyen, yüksek lisans projemi yazma aşamasında yanımda duran Anneme, Babama ve tüm aileme, İçten teőekkürlerimi sunarım.

AYŞE REŞİD

Bölüm 1

Giriş

İş yerlerinde mental sağlığın önemi giderek daha fazla tanınmaya başlamıştır. Çalışanların fiziksel sağlığı kadar zihinsel sağlığı da iş performansı üzerinde doğrudan etkilidir [1]. İyi bir zihinsel sağlık, çalışanların stresle başa çıkma becerilerini artırır, motivasyonlarını ve üretkenliklerini yükseltir. Ayrıca, işyerindeki ilişkilerin sağlıklı bir şekilde sürdürülmesine ve iş ortamının olumlu tutulmasına da katkı sağlar.

İş yerlerinde mental sağlığa odaklanmak, çalışanların duygusal ihtiyaçlarını ve zorluklarını anlamak ve desteklemek anlamına gelir [2]. Bu destek, çalışanların işlerinde daha mutlu ve tatmin olmalarını sağlar [3].

İşverenlerin mental sağlık politikaları ve programları uygulaması, çalışanların zihinsel sağlığını korumak ve desteklemek için önemli bir adımdır. Bu tür programlar, psikolojik danışmanlık hizmetleri, stres yönetimi eğitimleri, esnek çalışma saatleri gibi kaynakları içerebilir. Bu sayede, iş yerlerindeki stres düzeyi azalır, iş memnuniyeti artar ve çalışanların iş performansı ve refahı olumlu yönde etkilenir.

Sağlıklı bir çalışma ortamı, çalışanların işlerine odaklanmalarını ve potansiyellerini tam olarak ortaya koymalarını sağlar. Sonuç olarak, iş yerlerinde mental sağlığa yapılan yatırım, hem bireylerin hem de işletmelerin uzun vadeli başarısı için hayati öneme sahiptir. Bu nedenle, iş dünyasında mental sağlığın öneminin daha fazla vurgulanması ve bu alanda yapılan çabaların desteklenmesi gerekmektedir.

Bölüm 2

Veri Seti İnceleme

2.1 Veri Seti Tanıtım

Open Sourcing Mental Illness (OSMI), zihinsel sağlık konularını işyerlerinde açık bir şekilde ele alma ve destek sağlama amacıyla kurulmuş bir organizasyondur. OSMI, teknoloji sektöründe çalışanlar arasında zihinsel sağlık hakkında farkındalık yaratmayı, stigmayı(önyargı) azaltmayı ve kaynakları artırmayı hedefler.

OSMI, şeffaf bir şekilde zihinsel sağlık hakkında konuşmayı, işyerlerinde bu konuda destekleyici bir ortam oluşturmayı ve bu konuda kaynakları artırmayı teşvik eder. Aynı zamanda, teknoloji endüstrisinde çalışanların zihinsel sağlık konularıyla ilgili olarak ne tür zorluklarla karşılaşabileceğini ve bunların üstesinden nasıl gelebileceğini anlamak için araştırmalar yapar.

OSMI'nin faaliyetleri arasında konferanslar, eğitim programları, kaynaklar ve topluluk destek grupları bulunabilir. Bu organizasyon, bireylere, işverenlere ve işyerlerine zihinsel sağlıkla ilgili konularla daha açık ve etkili bir şekilde başa çıkma konusunda yardımcı olur.

OSMI'nin kuruluş amacı, işyerlerinde zihinsel sağlıkla ilgili konuları ele almak için bir model oluşturmak ve bu konuda farkındalığı artırmak suretiyle daha sağlıklı, destekleyici ve üretken bir çalışma ortamı sağlamaktır.

- Her yıl, OSMI çalışanların teknoloji şirketlerinde nasıl ruh sağlığı tedavisi almak istediklerini görmek için yeni bir anket yayınlıyor, bu proje için 2014 anketi kullanıldı [4].
- Bu anket, teknoloji şirketlerinde zihinsel sağlık sorunları yaşayan (tıbbi olarak teşhis edilmiş veya teşhis edilmemiş, hatta sadece bir his olsa da) katılımcılar tarafından

doldurulmakta ve herhangi bir faktörün, çalışanın tedavi görmesini veya almamasını etkileyebilecek olup olmadığına bakılmaktadır [4].

2.2 Veri Seti Ön İşleme

Self_employed	Serbest meslek sahibi misiniz
Family_history	Ailenizde akıl hastalığı geçmişiniz var mı
Treatment	Bir akıl sağlığı sorunu için tedavi aradınız mı
Work_interfere	Akıl sağlığı sorununuz varsa, bunun işinize engel olduğunu düşünüyor musunuz
No_employees	Şirketinizin veya kuruluşunuzun kaç çalışanı var
Remote_work	Zamanınızın en az %50'sinde uzaktan (ofis dışında) mı çalışıyorsunuz
Tech_company	İşvereniniz öncelikle bir teknoloji şirketi/kuruluşu mu;
Benefits	İşvereniniz zihinsel sağlık yardımları sağlıyor mu
Care_options	İşvereninizin sağladığı zihinsel sağlık bakımı seçeneklerini biliyor musunuz
Wellness_program	İşvereniniz, çalışanların sağlıklı yaşam programının bir parçası olarak ruh sağlığını hiç tartıştı mı
Seek_help	İşvereniniz akıl sağlığı sorunları ve nasıl yardım alınacağı hakkında daha fazla bilgi edinmek için kaynak sağlıyor mu
Anonimty	Akıl sağlığı veya madde bağımlılığı tedavi kaynaklarından yararlanmayı seçerseniz anonimliğiniz korunuyor mu
Leave	Bir akıl sağlığı sorunu nedeniyle tıbbi izin almak sizin için ne kadar kolay
Mentalhealthconsequence	İşvereninizle bir akıl sağlığı sorununu tartışmanın olumsuz sonuçları olacağını mı düşünüyorsunuz
Physhealthconsequence	Fiziksel bir sağlık sorununu işvereninizle tartışmanın olumsuz sonuçlar doğuracağını mı düşünüyorsunuz
Coworkers	Bir akıl sağlığı sorununu iş arkadaşlarınızla tartışmak ister misiniz

Physhealthinterview	Bir röportajda potansiyel bir işverenle fiziksel bir sağlık sorununu gündeme getirir misiniz
Mentalvsphysical	İşvereninizin ruh sağlığını da fiziksel sağlık kadar ciddiye aldığını düşünüyor musunuz

Tablo.2.2: Ankette bulunan sorular

Veri setinde kullanılan ankette yukarıdaki sorulara yer verilmektedir. Veri setinde toplam 26 sütun bulunmaktadır. Yaş sütunu dışında tüm sütunların nesne veri tipidir. 'Timestamp', 'Country', 'state', 'comments' sütunları çıkarıldı çünkü bu sütunlar analizimiz için etkisizdi [4].

Analizin daha anlamlı olması için veri seti incelendi, 15 yaş altı ve 100 yaş üstü elendi. Aynı şekilde insanların cinsiyetlerini tanımlarken kullandığı bazı terimler elendi ve üç başlık altında toplandı. Bunlar 'Male', 'Female', 'Other'.

Veri setinizdeki 'work_interfere' sütunundaki NA değerlerinin yüzdesi %20 , bu oldukça yüksek bir orandır. Bu yüzden NA değerlerini kaldırmak ciddi bir veri kaybına neden olabileceği düşünüldü. NA değerlerini kaldırmak, veri setinizdeki gözlemlerin önemli bir kısmının kaybolmasına ve analizinizi etkileyebilecek yanlış sonuçlara yol açabileceği için NA değerlerin yeri 'don't know' ile dolduruldu.

```
In [18]: sutun = 'work_interfere'
na_yuzdesi = (df[sutun].isna().sum() / len(df)) * 100
print(f"{sutun} sütunundaki NA değerlerinin yüzdesi: {na_yuzdesi:.2f}%")
work_interfere sütunundaki NA değerlerinin yüzdesi: 20.97%
```

Şekil 2.2: work_interface sütunundaki N/A değerinin yüzdesi

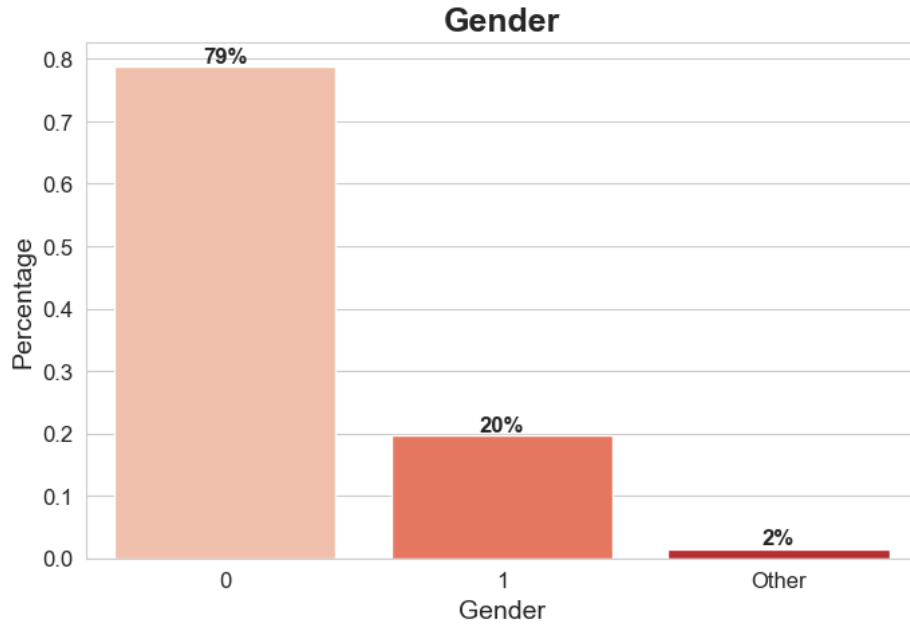
Aynı şekilde 'self_employed' sütununda bulunan NA değer oranı %1.43 olarak belirlendi, çok büyük bir oran olmamasına rağmen herhangi oluşabilecek veri kaybını önlemek amacıyla NA değerinin yeri 'don't know' değeriyle değiştirildi.

Bölüm 3

Analiz

3.1 Cinsiyet Dağılım Oranı

Veri setindeki cinsiyet dağılımının çoğunlukla erkeklerden oluştuğunu görmek, çalışan popülasyonunun büyük ölçüde erkeklerden oluştuğunu veya anketin erkek çalışanlara daha fazla ulaştığını düşündürebilir. Bu durumda, şirketlerde cinsiyet dengesizliğini veya potansiyel cinsiyet eşitliği konularını daha derinlemesine incelemek isteyebilirsiniz.

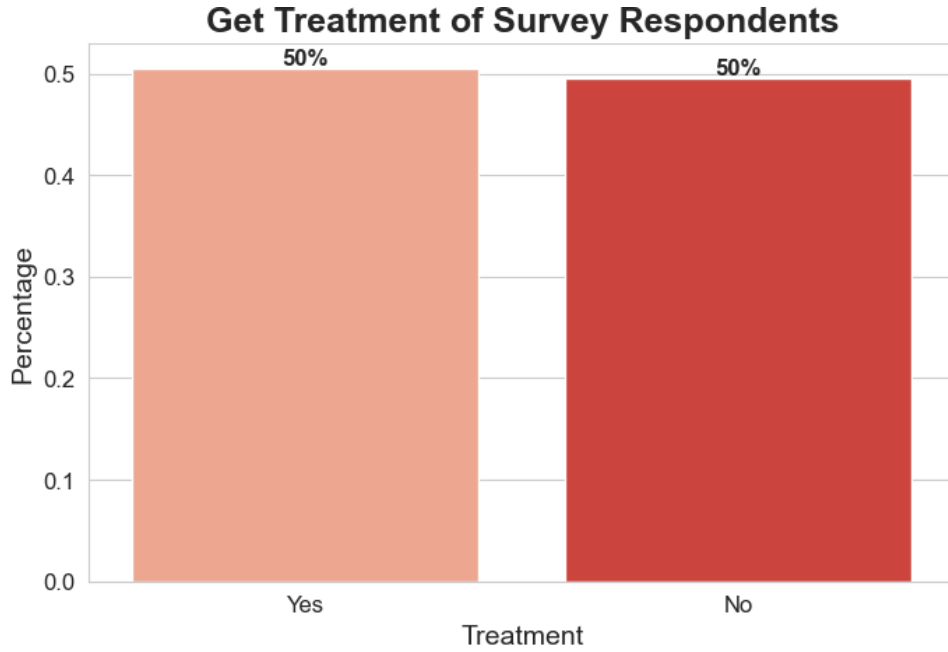


Şekil 3.1: Cinsiyet Dağılım Oranı

3.2 Tedavi Alma Oranı

Veri setindeki "Bir akıl sağlığı sorunu için tedavi aradınız mı?" sorusuna verilen yanıtların %50 evet ve %50 hayır olduğunu görmek ilginç bir bulgu olarak tanımlanabilir. Bu da katılımcıların bu konuda hem tedavi aramış olabileceklerini hem de aramamış olabileceklerini gösteriyor. Böyle bir dağılım, çalışanların akıl sağlığı sorunlarıyla ilgili farkındalık ve kabullenme düzeylerinin ortalamada olduğunu gösterebilir. Eşit miktarda "evet" ve "hayır" yanıtları, çalışanların bu konuda çekinceleri veya endişeleri olduğunu ve bir kısmının tedaviye yönelik adımlar atmış olabileceğini, diğerlerinin ise bu konuda henüz bir adım atmamış olabileceğini duşundurebilir.

şirketinizin sağlık ve refah programlarını geliştirirken veya akıl sağlığı destek hizmetlerini sunarken, bu eşit dağılımı dikkate alarak çalışanların ihtiyaçlarına daha iyi yanıt verilebilir [3]. Örneğin, daha fazla farkındalık yaratıcı etkinlikler veya destek grupları gibi programlar sunabilir veya kaynakları daha geniş bir kitleye ulaştırmak için iletişim stratejilerinizi gözden geçirilebilir.



şekil3.2: Tedavi alma oranı

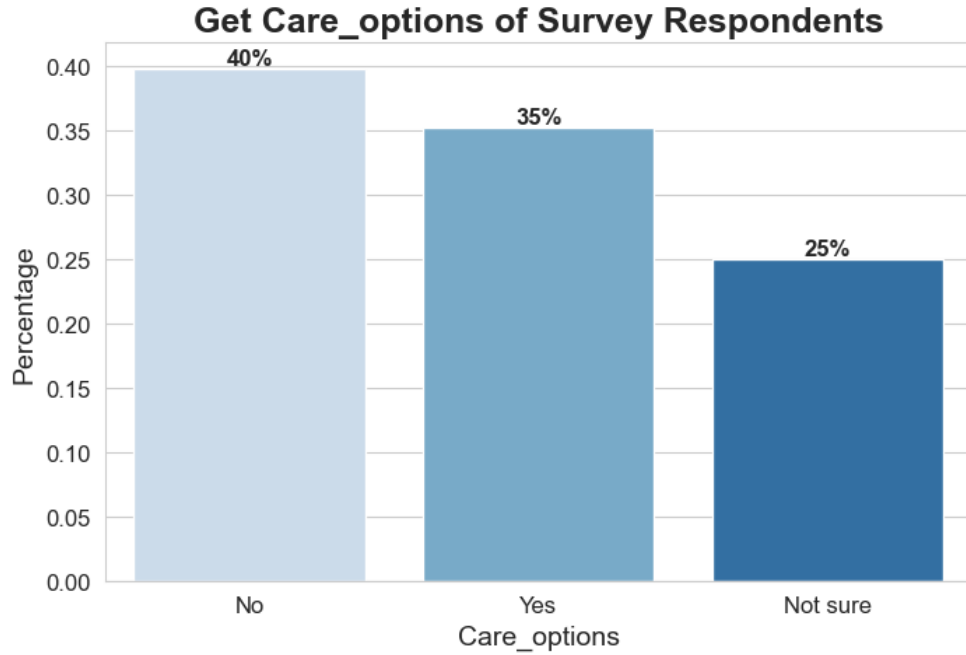
3.3 İşyerinde Zihinsel Sağlık Bakımı Bilinirliği ve Erişim Oranı

Veri setindeki "İşvereninizin sağladığı zihinsel sağlık bakımı seçeneklerini biliyor musunuz?" sorusuna verilen yanıtların dağılımı oldukça çeşitli. %40'lık bir kesim "hayır", %35'lik bir kesim "evet" ve %25'lik bir kesim "emin değil" cevabını vermiş. Bu dağılım, işverenin sunmuş olduğu zihinsel sağlık hizmetlerinin farkındalığının ve erişilebilirliğinin çalışanlar arasında henüz yeterince yüksek olmadığını gösterebilir.

"Hayır" cevabını verenlerin oranının diğerlerinden daha yüksek olması, şirketinizin mevcut sağlık hizmetlerinin bilinirliği konusunda eksiklikler olabileceğini işaret edebilir. Bu durum, çalışanların bu hizmetlerden tam olarak faydalanmalarını engelleyebilir veya gizli zihinsel sağlık sorunlarına sahip olan çalışanların destek almasını zorlaştırabilir.

"Evet" ve "emin değil" cevaplarının toplamı %60'a ulaştığına göre, mevcut hizmetlerin bir kısmının farkındalığı olduğu söylenebilir. Ancak, "emin değil" cevabını verenlerin oranı, çalışanların sunulan hizmetlerin kapsamı veya niteliği hakkında belirsizlik yaşadıklarını gösterebilir.

Bu sonuçlar, işverenin sağlık ve refah programlarını daha etkili hale getirmek için farkındalık artırma kampanyaları düzenlemesi veya mevcut hizmetlerin erişilebilirliğini ve anlaşılabilirliğini artırması gerekebileceğini işaret ediyor olabilir. Ayrıca, çalışanların ihtiyaçlarına daha iyi yanıt verebilmek için geri bildirim toplama ve programları geliştirme sürecine çalışanları daha fazla dahil etmek de önemli olabilir.



Şekil 3.3: İşyerinde Zihinsel Sağlık Bakımı Bilinirliği ve Erişim Oranı

3.4 İşverenin Zihinsel Sağlık Yardımları Sunma Durumu ile Çalışanların Ruh Sağlığı Tedavisi Alma ve İş Performansı Üzerindeki İlişkisi

Bu analiz, işverenin zihinsel sağlık yardımları sunma durumu ile çalışanların ruh sağlığı tedavisi alma ve iş performansı üzerindeki ilişkisini incelemektedir. Zihinsel sağlık yardımlarına sahip olan ve olmayan çalışanlar arasında yapılan karşılaştırmada, tedavi alan ve almayan çalışanların iş performansı üzerindeki etkileri gözlemlenmiştir.

Zihinsel sağlık yardımları olmayan çalışanlar arasında, iş performansında sıkıntı yaşayanların oranı belirgin bir şekilde yüksektir. Özellikle tedavi almayan bu çalışanlar, iş performanslarında sıkıntılar yaşamaktadır. Ancak, zihinsel sağlık yardımlarına sahip olan çalışanlar arasında iş performansının daha dengeli olduğu gözlemlenmiştir. Tedavi alan çalışanlar genellikle iş performansında iyileşme gösterirken, tedavi almamış olanlar arasında iş performansında daha fazla sıkıntı yaşayanlar bulunmaktadır.

İstatistiksel analizler de bu gözlemleri desteklemektedir. Chi-kare testi sonuçlarına göre, zihinsel sağlık yardımları, ruh sağlığı tedavisi alma ve iş performansı arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. P-değeri oldukça düşük olduğu için, bu ilişkinin rastlantısal olmadığı ve istatistiksel olarak anlamlı olduğu sonucuna varılmıştır.

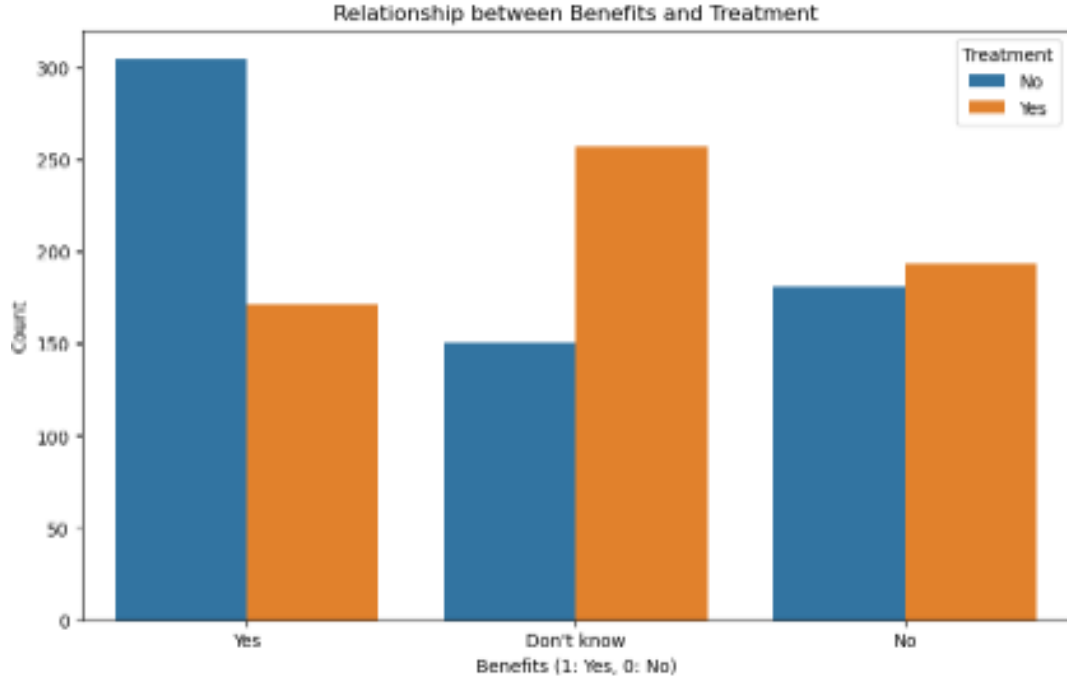
Bu bulgulara dayanarak, işverenlerin zihinsel sağlık yardımlarını sunmaları ve çalışanlarının ruh sağlığına yatırım yapmaları önemlidir. Sağlık faydaları sunan iş yerleri, çalışanlarının ruh sağlığını ve genel refahını önemli ölçüde artırabilir. Bu, iş performansını iyileştirmenin yanı sıra iş yerindeki çalışan memnuniyeti ve bağlılığı da artırabilir.

Sonuç olarak, iş yerinde zihinsel sağlık yardımlarının sunulması, hem çalışanlar hem de işverenler için önemli faydalar sağlayabilir [5]. Bu desteklerin artırılması, çalışanların ruh sağlığını korumak ve iş performansını artırmak için etkili bir strateji olabilir. Ayrıca, politika geliştiricilerin de iş yerinde ruh sağlığı desteğini teşvik etmek için uygun politikaları ve düzenlemeleri oluşturmaları önemlidir. Bu şekilde, iş yerindeki ruh sağlığı hizmetlerinin kalitesi ve erişilebilirliği artırılabilir, böylece genel toplum sağlığına da olumlu katkılar sağlanabilir.

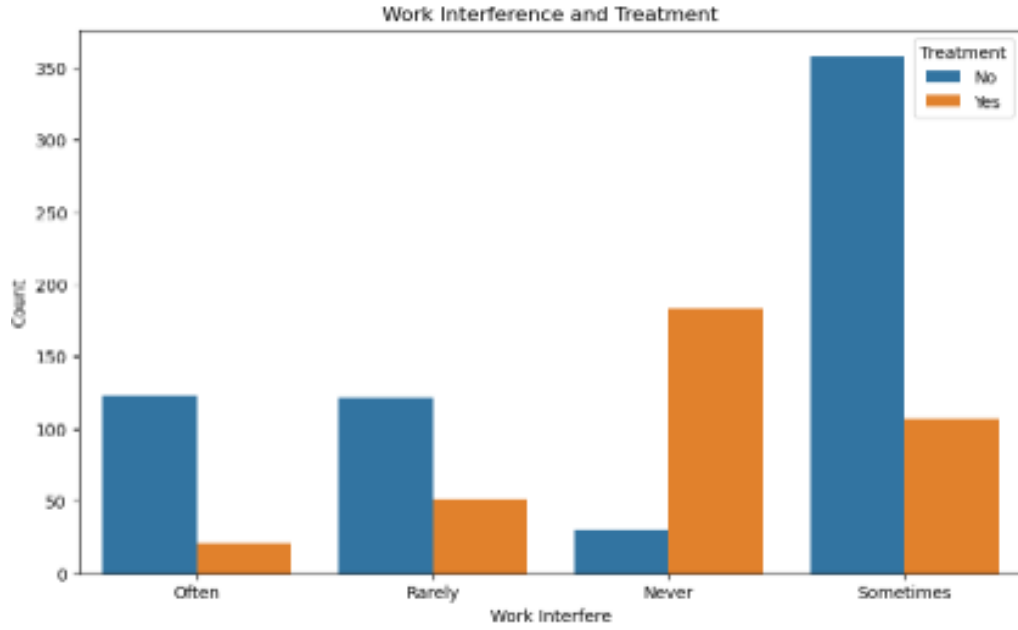
work_interfere		Never	Often	Rarely	Sometimes
benefits treatment					
Don't know	No	75	8	22	39
	Yes	11	25	16	98
No	No	49	10	15	42
	Yes	3	43	34	99
Yes	No	59	3	14	26
	Yes	16	55	72	161

Chi2: 322.59655994439197
P-value: 1.1072735099426421e-59

Şekil 3.4; İşverenin Zihinsel Sağlık Yardımları Sunma Durumu ile Çalışanların Ruh Sağlığı Tedavisi Alma ve İş Performansı Üzerindeki İlişkisi



Şekil 3.4.1: İşverenin Zihinsel Sağlık Yardımları Sunma Durumu ile Çalışanların Ruh Sağlığı Tedavisi Alma Üzerindeki İlişkisi



Şekil 3.4.2: Çalışanların Ruh Sağlığı Tedavisi Alma ve İş Performansı Üzerindeki İlişkisi

Bölüm 4

Tartışma

Veri seti incelemesi ve analiz sonuçları, iş yerlerinde zihinsel sağlık hizmetlerinin bilinirliği ve erişilebilirliği konularında bazı önemli bulgular ortaya koymaktadır. Çalışanların zihinsel sağlık sorunları için tedavi arama oranlarının dengeli bir şekilde dağıldığını görmek, iş yerlerinde bu konuda farkındalık düzeylerinin ortalama olduğunu göstermektedir. Ancak, tedavi aramayan çalışanların varlığı, bu konudaki çekincelerin ve potansiyel stigmatın hala önemli bir engel teşkil ettiğini düşündürmektedir. Bu durum, çalışanların zihinsel sağlıkla ilgili hizmetlere erişiminde hala önemli engellerin olduğunu ortaya koymaktadır.

İş yerlerinde zihinsel sağlık bakımı seçeneklerinin bilinirliği ve erişimi konusundaki farklılıklar, işverenlerin bu alandaki iletişim stratejilerini gözden geçirmeleri gerektiğini işaret etmektedir. Çalışanların büyük bir kısmının zihinsel sağlık hizmetlerinden haberdar olmaması, mevcut programların daha etkili bir şekilde tanıtılması gerektiğini ortaya koymaktadır. Bu, çalışanların bu hizmetlerden tam olarak faydalanmalarını engellemekte ve gizli zihinsel sağlık sorunlarına sahip olan çalışanların destek almasını zorlaştırmaktadır. İşverenler, çalışanların zihinsel sağlık hizmetleri hakkında daha fazla bilgi sahibi olmalarını sağlamak için eğitim programları ve bilgilendirme kampanyaları düzenlemelidir.

Çalışanların iş performansı ve zihinsel sağlık yardımları arasındaki ilişki, işverenlerin zihinsel sağlık hizmetlerine yatırım yapmasının önemini vurgulamaktadır. Zihinsel sağlık yardımlarına sahip olan çalışanların iş performanslarının daha yüksek olduğu ve tedavi arayışında olanların iş verimliliğinde iyileşmeler yaşadığı görülmüştür. Bu durum, zihinsel sağlık hizmetlerinin iş yeri kültüründe ne kadar önemli olduğunu ve işverenlerin bu alanda yapacakları yatırımların karşılığını alacaklarını açıkça ortaya koymaktadır. İş performansının iyileşmesi, iş verimliliği ve çalışan memnuniyetinin artması, iş yerinde daha

sağlıklı bir ortam yaratmak için zihinsel sağlık hizmetlerinin ne kadar kritik olduğunu göstermektedir.

Veri setinde cinsiyet dağılımının çoğunlukla erkeklerden oluştuğu gözlemlenmiştir. Bu durum, teknoloji sektöründe çalışan popülasyonun büyük ölçüde erkeklerden oluştuğunu veya anketin erkek çalışanlara daha fazla ulaştığını düşündürülebilir. İş yerlerindeki cinsiyet dengesizliği veya potansiyel cinsiyet eşitliği konuları, zihinsel sağlık hizmetlerinin etkinliği ve erişilebilirliği açısından önemli bir faktördür. Kadın çalışanların ve diğer cinsiyet kimliklerine sahip bireylerin zihinsel sağlık hizmetlerine erişimleri ve bu hizmetlerden faydalanma oranları, iş yerlerindeki cinsiyet eşitliği politikalarının ve uygulamalarının etkinliği açısından değerlendirilmelidir. İşverenler, tüm çalışanların zihinsel sağlık hizmetlerinden eşit şekilde faydalanmalarını sağlamak için cinsiyet eşitliği ve kapsayıcılığına yönelik politikalar geliştirmeli ve uygulamalıdır.

Çalışanların zihinsel sağlık sorunları ve bu sorunlarla başa çıkma yöntemleri, iş performanslarını doğrudan etkilemektedir. İş yerinde zihinsel sağlık yardımlarının sunulması, çalışanların iş performansını olumlu yönde etkileyebilir ve genel iş verimliliğini artırabilir. Ancak, bu yardımların bilinirliği ve erişilebilirliği konusundaki eksiklikler, çalışanların bu hizmetlerden tam olarak faydalanmalarını engellemektedir. Bu durum, iş yerinde zihinsel sağlık hizmetlerinin daha etkin ve yaygın bir şekilde sunulması gerektiğini göstermektedir.

İş yerlerinde zihinsel sağlık konusundaki farkındalığın artırılması, stigma(önyargı) ile mücadelede önemli bir adımdır. Çalışanların zihinsel sağlık sorunları hakkında açıkça konuşabilmeleri ve bu konudaki endişelerini dile getirebilmeleri için destekleyici ve kapsayıcı bir iş yeri kültürü oluşturulmalıdır. İşverenler, çalışanların zihinsel sağlık sorunları hakkında daha rahat konuşabilmeleri için güvenli ve destekleyici bir ortam yaratmalı, bu konuda eğitimler ve bilgilendirme kampanyaları düzenlemelidir. Ayrıca, zihinsel sağlık hizmetlerine erişim konusunda yaşanan zorlukların üstesinden gelmek için işverenler, bu hizmetlerin bilinirliğini artırmak ve erişim kolaylığı sağlamak için çeşitli stratejiler geliştirmelidir [6],.

Bölüm 5

Sonuç

Bu çalışmanın sonuçları, iş yerlerinde zihinsel sağlığa verilen önemin çalışanların genel refahı ve iş performansı üzerinde belirgin etkileri olduğunu göstermektedir. İş yerlerinde sağlanan zihinsel sağlık yardımları, çalışanların stresle başa çıkma becerilerini artırmakta ve iş performanslarını olumlu yönde etkilemektedir. Ancak, zihinsel sağlık hizmetlerinin bilinirliği ve erişilebilirliği konusunda hala yapılması gereken çalışmalar bulunmaktadır.

İşverenlerin, çalışanlarının zihinsel sağlığını desteklemek için daha etkili iletişim stratejileri geliştirmeleri, mevcut hizmetlerin tanıtımını artırmaları ve çalışanların ihtiyaçlarına daha iyi yanıt verebilecek programlar sunmaları gerekmektedir. Zihinsel sağlık hizmetlerinin bilinirliği ve erişilebilirliği konusundaki eksiklikler, çalışanların bu hizmetlerden tam olarak faydalanmalarını engellemekte ve gizli zihinsel sağlık sorunlarına sahip olan çalışanların destek almasını zorlaştırmaktadır. İşverenler, çalışanların zihinsel sağlık hizmetleri hakkında daha fazla bilgi sahibi olmalarını sağlamak için eğitim programları ve bilgilendirme kampanyaları düzenlemelidir.

İş yerinde zihinsel sağlık yardımlarının sunulması, hem çalışanlar hem de işverenler için önemli faydalar sağlayabilir. Sağlık faydaları sunan iş yerleri, çalışanlarının ruh sağlığını ve genel refahını önemli ölçüde artırabilir. Bu, iş performansını iyileştirmenin yanı sıra iş yerindeki çalışan memnuniyeti ve bağlılığı da artırabilir. Ayrıca, politika geliştiricilerin de iş yerinde ruh sağlığı desteğini teşvik etmek için uygun politikaları ve düzenlemeleri oluşturmaları önemlidir. Bu şekilde, iş yerindeki ruh sağlığı hizmetlerinin kalitesi ve erişilebilirliği artırılabilir, böylece genel toplum sağlığına da olumlu katkılar sağlanabilir.

Sonuç olarak, iş yerlerinde zihinsel sağlığa yapılan yatırımlar, hem bireyler hem de işletmeler için uzun vadede önemli faydalar sağlamaktadır. Çalışanların zihinsel sağlık ihtiyaçlarına yönelik etkin ve erişilebilir hizmetler sunan iş yerleri, daha mutlu, sağlıklı ve üretken bir iş gücüne sahip olacaktır. Bu nedenle, iş dünyasında zihinsel sağlığın önemi daha fazla vurgulanmalı ve bu alandaki çabalar desteklenmelidir. İşverenlerin, alışanlarının zihinsel sağlığını korumak ve desteklemek için gerekli adımları atmaları, iş yerinde daha sağlıklı ve verimli bir ortam yaratmak için kritik bir faktördür.

Kaynaklar

- [1] Harvard Business Review, *The Importance of Mental Health at Work*, 2022.
- [2] National Alliance on Mental Illness, *Supporting Mental Health in the Workplace*, 2023.
- [3] Journal of Occupational Health Psychology, *Employee Well-being and Job Satisfaction*, 2021.
- [4] «OSMI,»:
https://docs.google.com/spreadsheets/d/1cr65P3ciL2tD4W4KOCTz4Ik67iD52S_DKHxypqgt_a2o/edit?pli=1#gid=971468984
- [5] World Health Organization, *Mental Health in the Workplace*, 2023.
- [6] A. M.-A. M. D. T. I. S. B. A. C. L. C. P. F. T. K. A. A. C.-P. J. C.-S. N. F. A. M. D. N. D. H. R. Bridget Hogg, *Supporting employees with mental illness and reducing mental illness-related stigma in the workplace: an expert survey*, Volume 273, pages 739–753, (2023), 2022.