

Araştırma Makalesi

Psikologların Depresif Belirtileri ile Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: İş Doyumunun Aracı RolüKadriye KARAGÜLMEZ¹ , Umut ÇIVGIN^{2*} ¹ Klinik Psikolog, Lefke Avrupa Üniversitesi, Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik Bölümü, Lefke-KKTC² Doktor Öğretim Üyesi, Bursa Teknik Üniversitesi, Bursa, Türkiye**Makale Bilgisi****Öz****Anahtar Kelimeler:**psikolog,
depresif belirti,
tükenmişlik,
iş doyumunu

Bu çalışmanın amacı psikologların depresif belirti, tükenmişlik ve iş doyum düzeylerinin incelenmesi ve psikologlardaki tükenmişliğin yordayıcılarının belirlenmesidir. Kamu kurumlarında veya özel kurumlarda görev alan toplam 349 (290 kadın, 59 erkek) psikoloğa ulaşılmıştır. Katılımcılara dair sosyodemografik bilgiler Demografik Bilgi Formu ile toplanmıştır. Araştırma değişkenlerinin ölçümleri için Beck Depresyon Envanteri, Tükenmişlik Ölçeği ve İş Doyumu Ölçeği'nden oluşan anket seti katılımcılara çevrimiçi şekilde sunulmuştur. Araştırmanın amaçları doğrultusunda yürütülen analizler, psikologların depresif belirti ile tükenmişlik seviyeleri arasında pozitif, depresif belirti ile iş doyumunu seviyeleri ve tükenmişlik seviyeleri ile iş doyumunu seviyeleri arasında ise negatif yönde anlamlı ilişkilerin olduğunu göstermiştir. Aracılık analizi ile depresif belirti ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkide iş doyumunun aracılık rolü üstlendiğine ulaşılmıştır. Ulusal ve uluslararası alanyazında psikologlara dair yapılan çalışmalarda genellikle terapötik bağlama dair değişkenler dikkat çekmektedir. Mevcut araştırma ile psikologların psikolojik sağlıklarına ilişkin değişkenler ile iş doyumları incelenmiştir. Bu anlamda alanyazına farklı bir yön sunulurken, elde edilen bulgular var olan alanyazın kapsamında tartışılmıştır. Gelecekteki çalışmalar için öneriler sunulmuştur.

Abstract**Keywords:**psychologist,
depressive
symptom,
burnout,
job satisfaction

The aim of this study is to examine the depressive symptoms, burnout, and job satisfaction levels of psychologists and to indicate the predictors of burnout. A total of 349 (290 female, 59 male) psychologists working in public or private institutions were reached. Sociodemographic information was collected with the Demographic Information Form. For the measurement of research variables, a questionnaire set consisting of Beck Depression Inventory, Burnout Scale, and Job Satisfaction Scale was presented to the participants online. Analyses, which were carried out for the purposes of the study, showed a positive correlation between the depressive symptom levels and burnout levels of psychologists. Analyses showed a negative relationship between depressive symptom levels and job satisfaction levels, and a negative significant relationship between burnout levels and job satisfaction levels. In addition, it was found that job satisfaction played a mediating role in the relationship between levels of depressive symptoms and burnout. Studies on psychologists in the national and international literature can often include variables related to the therapeutic context. The present study indicates a correlation between variables related to the psychological health of psychologists and their perceived job satisfaction. In this sense, by presenting a different aspect to the literature, the findings are discussed within the scope of the existing literature. Suggestions for future studies are presented.

*Sorumlu Yazar, Bursa Teknik Üniversitesi, İnsan ve Toplum Bilimleri Fakültesi, Psikoloji Bölümü, 152 Evler Mahallesi, Eğitim Caddesi, No:85, 16330 Yıldırım, Bursa, Türkiye
e-posta: umutcivgin@gmail.com
DOI: 10.31682/ayna.1294512
Gönderim Tarihi (Received): 09.05.2023; Kabul Tarihi (Accepted): 22.12.2023
ISSN: 2148-4376

Giriş

Psikolog, üniversitelerin Edebiyat, Fen ve Edebiyat veya Sosyal Bilimler Fakülteleri'nin 4 yıllık psikoloji bölümlerinden lisans diplomaları ile mezun olan kişilere verilen unvandır. Uzman psikolog, psikoloji alt dallarında en az birinde yüksek lisans programını tamamlayan kişilere verilen unvandır (TPD, 2011). Türk Psikologlar Derneği'nin Tanımlar Komisyon Raporu'na göre psikolog, psikoloji lisans eğitimi aldıktan sonra psikolojinin herhangi bir uygulama alanı üzerinde bir yıllık eğitimi tamamlayarak merkezi sınavlar ile yeterliliğini ve yetkinliğini belgelenmiş olan meslek elemanı olarak tanımlanmaktadır (TPD, 2011).

Psikologların çalışmayı istedikleri alana yönelik gerekli eğitimleri tamamlamaları gerekmektedir. Yeterliliğini kanıtlamış olan psikologlar alan çalışmalarında, araştırma ve incelemelere katkıda bulunma, psikolojik destek sağlama, rehabilitasyon ve psiko-eğitim çalışmalarında bulunma gibi farklı alanlarda görev alabilmektedirler (TPD, 2011). Bunun yanı sıra psikologların çalışma alanları arasında devlet hastaneleri, özel eğitim ve rehabilitasyon merkezleri, danışmanlık merkezleri, üniversiteler, belediyeler, anaokulları, özel hastaneler, psikiyatri merkezleri, İl Sağlık Müdürlüğü ve bakım ve sosyal rehabilitasyon merkezleri, özel psikolojik danışmanlık merkezleri, psikoteknik değerlendirme merkezleri, sosyal hizmetler çocuk esirgeme kurumları, ilk, orta ve yüksekokullar yer almaktadır. Bu alanlar içerisinde en çok tercih edilen çalışma alanı %23.3 ile devlet hastaneleri olurken; ikinci tercih edilen çalışma alanı %19.2 ile özel eğitim ve rehabilitasyon kurumlarıdır (Üçer, 2010; TODAP, 2013).

Çalışma yaşamında pek çok zorlayıcı etken bireyleri psikolojik, sosyal ve fiziksel yönden olumsuz etkileyebilmektedir. İlişkili alanyazın incelendiğinde çalışanların zorlayıcı çalışma koşulları (Akyüz, 2015; Naldan ve diğerleri, 2019), işverenlerin/amirlerin yaklaşımları (Yıldız, 2017), iş-yaşam dengesinin korunamaması (Çiftçi, 2010; Güzel ve diğerleri, 2023) gibi etkenler çalışanlarda depresif belirtilerin ortaya çıkmasına veya daha belirgin hale gelmesine sebep olabilmektedir. Diğer meslek gruplarına benzer olarak psikologların da uzun süren çalışma saatleri, maddi yönden belirsizlik ve yetersizlikler, iş verenlerin meslek tanımlarına uygun olmayan talepleri, iş-yaşam dengesinin kurulmasındaki zorlanmalar ile çalışma yaşamlarını sürdürmeleri depresif belirtileri olası hale getirmektedir (Ahola ve Hakanen, 2007; Simionato ve Simpson, 2018). Örneğin Ünal (2018)'in çalışmasında mobbinge maruz kalan ve kalmayan psikologların depresif belirti düzeyleri, anksiyete ve tükenmişlik düzeyleri karşılaştırılmıştır. Araştırmaya 111 psikolog dahil edilmiş olup katılımcılardan veriler online anket yöntemi ile toplanmıştır. Araştırmanın bulguları incelendiğinde psikologların depresif belirti ve algılanan mobbing düzeyleri arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu belirtilmektedir. Ünal (2018) mobbinge maruz kalanların psikologların kalmayanlara göre tükenmişlik, depresif belirtiler ve anksiyete açısından daha yüksek puanlar aldıklarını rapor etmiştir. Schneider ve

diğerleri (2020)'in araştırmasında, Covid-19 döneminde psikoloji stajyerleri ve doktora sonrası stajyerlik yapan 400 psikolog katılımcı olarak kabul edilmiştir. Katılımcıların kaygı ve depresif belirti düzeylerinin incelendiği bu çalışmada, kaygı ve depresif belirti düzeylerinin yükselmiş olduğu rapor edilmiştir. Bunun yanı sıra katılımcıların sağlıklarının ve güvenliklerinin risk altında olduğu gibi düşüncelere sahip oldukları belirtilmiştir. Ayrıca katılımcıların depresif belirtilerin yaygın olduğu gözlemlenirken bununla beraber tükenmişlik ile ilişkili şikayetlerin de arttığı dikkat çekmiştir (Schneider ve diğerleri, 2020).

Çalışan bireylerin depresif belirti düzeylerinin sıklıkla ilişkili bulunduğu kavram tükenmişlik olabilmektedir (Urhan, 2019). Tükenmişlik, birçok insan üzerinde etkili olabilen ve bireylerin yaşamsal aktivitelerini yerine getirmelerinde onları engelleyebilen bir unsur olarak görülmekte ve tükenme kavramının ilk olarak psikiyatrist Freudenberg (1974) tarafından tanımlandığı bilinmektedir. Tükenmişlik, bireyin kaynaklarını aşan istekler karşısında bireyin fiziksel, sosyal ve psikolojik olarak hareketsiz kalması olarak bilinir. Freudenberg'in ilk çalışmasında tükenmişlik kavramı, gönüllü sağlık çalışanlarında görülen yorgunluk, hayal kırıklığı ve işi bırakma ile karakterize edilen bir durumu tanımlayabilmek için incelenmiştir (Freudenberg, 1974). Birçok meslek elemanında tükenmişlik belirtileri görülebileceği gibi psikologlarda da tükenmişliğe rastlamak mümkündür.

Psikologlardaki tükenmişlik sıklıkla yoğun iş yükü, uzun çalışma saatleri, tedavi olunması yönündeki yüksek beklentiler ile ilişkilendirilmektedir (McCormack ve diğerleri, 2018; Rupert ve Morgan, 2005). Tükenmişliğin, özellikle iş stresinin yoğun ve iş yükünün ağır olduğu sektörlerde çalışanlar başta olmak üzere günümüzde oldukça yaygın bir belirti kümesi olduğu anlaşılmaktadır (Dolgun, 2015). Ulusal ve uluslararası alanyazında psikologların tükenmişlik düzeylerini inceleyen çalışmalar bulunmaktadır. Örneğin Oğuzberk ve Aydın (2008), ruh sağlığı çalışanlarının tükenmişliklerini ele almıştır. Araştırmaya ruh sağlığı çalışanları olarak psikologlar (30), psikiyatristler (32) ve hemşireler (75) dahil edilmiştir. Ruh sağlığı alanında çalışan profesyonellerin tükenmişlik düzeyleri şu şekilde sıralanmıştır: Psikiyatristlerin duygusal tükenme ortalamaları, duyarsızlaşma ve kişisel başarı ortalamalarından daha yüksektir. Psikiyatristlerin duygusal tükenme ortalamaları psikologlara göre daha yüksektir. Aynı zamanda psikiyatristlerin duygusal tükenme ortalamaları kendi duyarsızlaşma ve kişisel başarı ortalamalarından da daha yüksektir. Hemşirelerin duygusal tükenme ortalamaları, duyarsızlaşma ve kişisel başarılarından daha yüksek olduğu gibi psikiyatrist ve psikologların ortalamalarından daha yüksektir. Bu üç meslek grubu arasında tükenmişlik düzeyi en yüksek olan grup hemşirelerdir. Psikologların, diğer iki meslek grubuna göre daha düşük tükenmişlik düzeyine sahip olduğu anlaşılmaktadır. Uzman

hekim ve hemşirelerin tükenmişlik düzeylerinin psikologlara göre daha yüksek olmasının nöbet ve uzun çalışma saatleri ile ilişkili olduğu ifade edilmiştir (Oğuzberk ve Aydın, 2008).

Yapılan diğer bir araştırmada (Çakıroğlu, 2018), ceza infaz kurumlarında ve denetimli serbestlik müdürlüklerinde görev yapan psikologların ikincil travmatik stres ile bu düzeyle ilişkili olarak görülen yaşam kalitesi, tükenmişlik belirtileri, depresif belirti ve anksiyete düzeyleri ele alınmıştır. Çalışmanın bulgularına göre, ceza infaz kurumlarında çalışan psikologlarda ikincil travmatik stresin belirgin bir düzeyde olduğu anlaşılmıştır. Ayrıca bu kişilerin depresif belirti ve anksiyete düzeyleri ile ikincil travmatik stres arasında anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Buradan elde edilen sonuca göre; bireylerin çalıştıkları yerlerde maruz kaldıkları olay ya da durumlara karşı verdikleri tepkilerin niteliği depresif belirti, tükenmişlik ve anksiyete gibi birden fazla psikolojik belirtiyi tetikleyebilmektedir. Ek olarak, tükenmişliğin hem bireysel hem de örgütsel anlamda tehdit edici bir unsur olduğu anlaşılabilmektedir (Çakıroğlu, 2018).

İlişkili alanyazın depresif belirti ve tükenmişlik arasındaki ilişkinin iki yönlü olduğunu vurgulamaktadır. Depresif belirtiler tükenmişlik düzeyini artırabilmekte aynı zamanda tükenmişlik de depresif belirtileri artırabilmektedir (Gito ve diğerleri, 2013; Sağır, 2015; Urhan, 2019). Diğer bir taraftan çalışanların iş yaşamındaki dengesiz iş yükü, maaş dengesizlikleri ve iş-yaşam dengesizlikleri ilk olarak depresif belirtilerin gösterilmesinde ardından bu belirtilerin tükenmişliğe dönebildi ifade edilmektedir (Simionato ve Simpson, 2018). Depresif belirti ve tükenmişlik arasındaki bu ilişkide başka etkenlerin rolünün de olabileceği ifade edilmektedir (Meier ve Kim, 2022). Bu etmenler (örneğin iş doyumu, algılanan sosyal destek, psikolojik dayanıklılık) tükenmişlik düzeyi ile negatif yönlü bir ilişki kurarak depresif belirtilere rağmen bireylere koruyucu bir etki sağlayabilmektedir (Capone ve Petrillo, 2020; Hyman ve diğerleri, 2017; Serrão ve diğerleri, 2021).

Çalışan bireyleri konu edinen araştırmalarda, depresif belirti ve tükenmişlik değişkenlerinin etkisini manipüle edebilen, kimi zaman pozitif etkiye sahip kimi zaman da negatif etki gösteren dinamik bir yapıya sahip olan iş doyumu, önemli bir değişken olarak görülmektedir (Akkoç ve Çiftçi, 2016; Reyes-Torres ve diğerleri, 2012; Yıldırım, 2018). İş doyumu terimi ilk olarak Hoppock tarafından 1935 yılında tanımlanmıştır. Hoppock (1935)'a göre iş doyumu, bir bireyin yaptığı iş hakkında memnuniyet duyması, doyum alması ve işini istekli bir şekilde yerine getirmesidir (Rinehart ve Short, 1994). İş doyumu, insanları çalışmaya yönlendiren önemli bir etken olarak görülmektedir (Eren, 2001). Bireylerin iş yerinde göstermiş oldukları çaba ve elde ettikleri başarı sonucunda işten aldıkları doyum artmaktadır (Eren, 2001). Çekmecelioğlu (2006) işin kendisi, fiziksel ortamı, yönetimin tutumu ve alınan ücretin tatmin edici olup olmaması gibi faktörlerin iş doyumuna etki eden değişkenler

olduğunu ve bu etmenlerin kişinin ihtiyaçları ve norm değerleri ile örtüştüğü takdirde iş doyumunun sağlanabilmekte olduğunu belirtmiştir. Bireylerin çalıştığı örgüte ne kadar bağlı oldukları, iş doyumunu ve yapılan işten memnuniyet doyumunu doğru orantıda etkileyebilmektedir. İş doymu yüksek olan çalışanların bağlı olduğu kuruma daha fazla fayda sağladığı, çalıştığı kurumundan daha yüksek oranda memnuniyet duyduğu ve motivasyonunun yüksek olduğu söylenebilir (Erdoğan, 2019).

Yapılan araştırmalarda iş doyumunun psikolojik sağlıkla ilişkisi olduğu görülmektedir (Aksu ve diğerleri, 2002). Havle ve diğerleri (2008), İstanbul'da çalışan psikiyatristlerin tükenmişlik düzeylerini, iş doyumlarını ve bunların farklı değişkenlerle ilişkisini ele almışlardır. Çalışılan hastane türüne göre tükenmişlik ve iş doymu düzeyinin farklılaştığı, tükenmişlik düzeyi ile iş doyumunun birbiri ile olumsuz yönde anlamlı bir ilişki içinde olduğu rapor edilmiştir. Uluslararası alanyazın incelendiğinde de özellikle akıl sağlığı alanında çalışan meslek elemanlarını inceleyen araştırmalarda da benzer bulguların olduğu anlaşılmaktadır (Gigantesco ve diğerleri, 2003). Bunlara ek olarak, iş doymu ve tükenmişlik ilişkisindeki diğer bir değişkenin depresif belirti düzeyi olduğu görülmüştür (Erol ve diğerleri, 2007; Naldan ve diğerleri, 2019). Yapılan araştırmalardan, depresif belirti ile tükenmişlik ilişkisinde iş doyumunun nasıl bir rol oynadığı konusunun tartışmalı olduğu da anlaşılmaktadır (Yılmaz, 2018). Diğer bir değişle iş doyumunu bazı durumlarda tükenmişlik düzeyini düşürebilen koruyucu bir değişken iken bazı durumlarda da bu etkiyi göstermemektedir (Gito ve diğerleri, 2013; Satuf ve diğerleri, 2018).

Ulusal ve uluslararası alanyazın incelendiğinde araştırmaların sağlık alanında çalışanların depresif belirti, tükenmişlik ve iş doymu düzeyleri sıklıkla incelenmektedir. Hemşirelerin (Kavlu, 2008), tıp öğrencilerinin (Chang ve diğerleri, 2012), doktorların (Chen ve diğerleri, 2013) yanı sıra araştırma görevlileri (Çan ve diğerleri, 2006), banka çalışanları (Güner ve diğerleri, 2014) ve turizm sektöründe çalışanlarla (Tarcan-İçigen ve Uzut, 2012) yürütülen bu araştırmalarda tükenmişliğin psikolojik belirtilerle ve iş doymu ile ilişkisi ele alınmıştır. İş doymu bireyin hem maddi hem de işinden sağladığı sosyal doym ile ilişkilendirilmektedir ve iş doyumunun tükenmişliğin artması veya azalması yönünde farklı etkiler gösterdiği anlaşılmaktadır. Özellikle ulusal alan yazında psikologlardaki iş doyumunun tükenmişliğe olan etkisini inceleyen araştırmalara rastlanılmamaktadır. Buradan yola çıkarak iş doyumunun psikologlardaki tükenmişliğe etkisinin anlaşılması bu meslek grubu ile ilgili yapılacak diğer çalışmalara yön gösterebilmek açısından araştırmaya değer bulunmuştur. İlişkili alanyazın ışığında psikologların depresif belirti ile tükenmişlik düzeyleri arasında pozitif yönlü, depresif belirti ile tükenmişlik düzeyi arasında ve iş doymu ile tükenmişlik düzeyi arasında negatif yönlü ilişkilerin bulunacağı (1) ve depresif belirti ve tükenmişlik

düzeyleri arasındaki ilişkide iş doyumunun aracılık rolüne sahip olacağı (2) araştırmanın hipotezleri olarak belirlenmiştir.

Yöntem

Örneklem

Araştırmaya katılan psikologların 290'ı (%83.1) kadın, 59'u (%16.9) erkektir. Katılımcıların eğitim durumu incelendiğinde; katılımcıların 161'inin (%46.1) lisans mezunu olduğu, 180'inin (%51.6) yüksek lisans mezunu olduğu ve 8'inin (%2.3) doktora mezunu olduğu görülmektedir. Bunun yanında psikologların çalışma alanları incelendiğinde 237 (%67.9) psikoloğun özel sektörde, 112 (%32.1) psikoloğun ise kamuda görev aldıkları belirtilmiştir. Görev alanlarına dair bilgiler Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1.

Çalışmaya Katılan Psikologların Sosyo-demografik Bilgileri

| Değişkenler | N=349 | F | % |
|-------------------------------|--------------------------------------|-----|------|
| Cinsiyet | Kadın | 290 | 83.1 |
| | Erkek | 59 | 16.9 |
| Medeni Durum | Bekar | 240 | 68.8 |
| | Evli | 102 | 29.2 |
| | Boşanmış | 4 | 1.1 |
| | İlişkisi var | 3 | 0.9 |
| Çocuk Sahibi Durumu | Hayır | 288 | 82.5 |
| | Evet | 61 | 17.5 |
| Eğitim Durumu | Lisans | 161 | 46.1 |
| | Yüksek lisans | 180 | 51.6 |
| | Doktora | 8 | 2.3 |
| Çalışılan Kurum | Özel | 237 | 67.9 |
| | Kamu | 112 | 32.1 |
| Özel Sektörde Çalışılan Kurum | Diğer | 100 | 28.7 |
| | Şahsi klinik | 70 | 20.1 |
| | Rehabilitasyon merkezi | 31 | 8.9 |
| | Özel hastane | 19 | 5.4 |
| | Anaokulu | 15 | 4.3 |
| | Kreş | 2 | 0.6 |
| Kamuda Çalışılan Kurum | Diğer | 42 | 12.0 |
| | Devlet hastanesi | 34 | 9.7 |
| | Aile ve sosyal politikalar bakanlığı | 20 | 5.7 |
| | Denetimli serbestlik | 6 | 1.7 |
| | Ceza ve infaz kurumu | 5 | 1.4 |
| | Spor bakanlığı | 5 | 1.4 |

Yapılan araştırmada psikologların meslekten memnuniyetlerini öğrenebilmek adına demografik bilgi formuna 7'li Likert tipinde değerlendirme sağlayan bir soru eklenmiştir. Çalışmada kullanılması adına hazırlanan bu Likert tipi soruda artan rakamlar meslekten memnuniyetin yükselişini ifade etmektedir. Benzer olarak aynı değerlendirme biçimi ile iş yerinden memnuniyet değerlendirmesi de alınmıştır.

Araştırmaya katılan psikologların yaş, maaş, meslekten memnuniyet ve iş yerinden memnuniyet ortalamaları, standart sapmaları, minimum ve maksimum değerleri de demografik bilgi formu ile alınmıştır. Bu bilgiler Tablo 2'de sunulmuştur.

Tablo 2.

Çalışmaya Katılan Psikologların Diğer Bilgileri

| Değişkenler | Ort. | SS | Min. | Maks. |
|------------------------|---------|---------|------|-------|
| Yaş | 28.89 | 5.97 | 21 | 66 |
| Maaş | 4697.66 | 3159.38 | 400 | 28000 |
| Meslekten memnuniyet | 5.77 | 1.27 | 1 | 7 |
| İş yerinden memnuniyet | 3.75 | 1.69 | 1 | 7 |

Not. *p <.05, **p <.01

Veri Toplama Araçları

Sosyodemografik Bilgi Formu. Katılımcıların cinsiyeti, medeni durumu, çocuk sahibi olup olmaması, eğitim durumu, çalıştıkları kurum, çalıştıkları kurumdaki görev tanımı ve ilgili kurumda görev alma süresi gibi demografik ve çalışma özelliklerine ait sorular Demografik Bilgi Formu'na eklenmiştir. Bu form, araştırmacılar tarafından hazırlanıp doldurulması için katılımcılara sunulmuştur.

Beck Depresyon Envanteri. Beck Depresyon Envanteri, 1961 yılında Aaron Beck ve diğerleri tarafından geliştirilen bir ölçektir (Beck ve diğerleri, 1961). Bu envanter, ergenlerde ve erişkinlerde depresif belirtilerini belirleyebilmek amacı ile kullanılmıştır (Beck ve diğerleri, 1979). 21 maddeden oluşan ölçekte her madde için 0 ila 3 arasında derecelendirme ile cevaplar toplanmaktadır. Her soruda 4 seçenek bulunmaktadır (örneğin, soru 2 için; 0-gerçekten umutsuz değilim, 1-gelecek konusunda umutsuzum, 2-gelecekte beklediğim hiçbir beklenti yok, 3-benim için bir gelecek olmadığı gibi bu durum değişmeyecek). Maddeler, hafif düzeyden şiddetli düzeye göre sıralanmıştır. Ölçekten en düşük 0 puan alınabilirken en yüksek 63 puan alınabilmektedir (Hisli, 1989). Ölçeğin Türkçe geçerlik güvenirlik çalışması Nesrin Hisli (1989) tarafından yapılmıştır. Çalışmadan elde edilen sonuçlara göre Beck Depresyon Envanteri'nin yüksek düzeyde güvenirlik değerlerine (Yarıya bölme güvenirliği .74; Cronbach

alfa .80) sahip olduğu anlaşılmaktadır. Mevcut araştırmanın örneklemindeki Cronbach alfa değeri ise .83 olarak hesaplanmıştır.

Tükenmişlik Ölçeği. Tükenmişlik Ölçeği 1988 yılında Pines ve Aronson tarafından oluşturulmuştur (Pines ve Aronson, 1988). Ölçeğin Türkçe'ye uyarlama çalışması 2006 yılında Burhan Çapri tarafından yapılmıştır. Ölçek maddeleri 7 dereceli Likert tipi (1-hiçbir zaman, 7-her zaman) biçiminde puanlanmaktadır. 21 maddeden oluşan bu ölçekten en düşük 21 alınabilirken en yüksek 147 puan alınabilmektedir (Çapri, 2006). Alınan yüksek puanlar tükenmişlik düzeyinde artış olduğunu göstermektedir. Ölçeğin üç bileşenli ancak tek faktörlü olduğu belirtilmektedir (Çapri, 2006). Tükenmişlik Ölçeği'nin güvenilirlik özellikleri iç tutarlılık, madde toplam test korelasyon katsayıları ve test tekrar test ile sınanmıştır. Ölçeğin Cronbach alfa iç tutarlılık kat sayısı .93'tür (Çapri, 2006). Yapılan çalışma kapsamında ölçekten alınan toplam puanlar ele alınırken ölçeğin uygulanan örnekleme göre Cronbach alfa değeri .96 olarak hesaplanmıştır.

İş Doyumu Ölçeği. İş Doyumu Ölçeği 1991 yılında Tezer tarafından geliştirilen ve genel iş doyumunu ölçmeyi amaçlayan bir ölçektir. Tezer, 2001 yılında ölçeğin güvenilirlik ve geçerlilik değerlerini yeniden incelemiştir. Tezer (2001)'in geliştirmiş olduğu İş Doyumu Ölçeği'nde 10 madde bulunmakta, her soruya 1 ile 4 arası puan verilmektedir. Testten en düşük 10, en yüksek 40 puan alınabilmektedir. Alınan yüksek puanlar yüksek iş doyumunu göstermektedir. Tezer (2001) geliştirmiş olduğu İş Doyumu Ölçeği'nin Cronbach alfa değerini .81 olarak hesaplamıştır. Bu da testin güvenilir olduğuna işaret etmektedir. Faktör analizi sonucuna göre ölçeğin tek boyutlu bir yapıda olduğuna ulaşılmıştır. Uyum geçerliğini de sağlayan test, geçerli ve güvenilir olarak değerlendirilmiştir (Tezer, 2001). Yapılan bu çalışmada Cronbach alfa değeri .91 olarak hesaplanmıştır.

İşlem

Gerekli izinler Uluslararası Kıbrıs Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Araştırma Enstitüsü Etik Kurulu'ndan (100-1003/20.01.2021) alınmıştır. Mevcut çalışmada nicel araştırma yöntemlerinden olan kesitsel-ilişkisel tarama yöntemi kullanılmıştır. Kesitsel araştırmalarda, olay, durum ya da bireyler belirli bir zaman dilimi içerisinde incelenmektedir. Olay, durum ve sonuç aynı anda değerlendirilmektedir (Çaparlar ve Dönmez, 2016). İlişkisel tarama modelinde ise iki ya da daha çok değişken arasındaki değişim eş zamanlı olarak belirlenmeye çalışılır. Bu modelde değişkenlerin eş zamanlı olarak değişip değişmediğini belirlemek amaçlanır. Değişkenler eş zamanlı olarak değişiyorsa bunun nasıl olduğunu tespit etmek hedeflenir (Karasar, 2022). Bu bilgidan yola çıkılarak ilişkisel tarama modelinin araştırma için en uygun model olduğuna karar verilmiştir. Örneklem psikologlardan oluşacağı

için amaçlı örnekleme yöntemi kullanılmış ve katılımcıların en az psikoloji lisans diplomasına sahip olması ve psikolog olarak çalışıyor olması dâhil edilme kriteri olarak belirlenmiştir. Katılımcılar için hazırlanmış ölçek seti katılımcılara çevrimiçi şekilde Google Forms aracılığıyla sunulmuştur. Katılımcılara sosyal medya uygulamaları ve web sayfaları aracılığıyla ulaşılmıştır. Bu kapsamda mesleğe özgü sayfalarda ve mesleğe ilişkin sosyal topluluklarda çevrimiçi araştırma linki paylaşılarak katılımcılar araştırmaya davet edilmiştir. Tüm formun doldurulması yaklaşık 25 dakika sürmüştür.

Veri Analizi

Araştırmada elde edilen veriler SPSS'in (Statistical Package for Social Science) 20. versiyonu kullanılarak analiz edilmiştir. Analizlere başlamadan önce veriler analize hazır hale getirilmiştir. Bu kapsamda değişkenlere ait uç değerler incelenmiştir. Araştırma için 370 psikoloğa ulaşılmıştır fakat 21 psikoloğun verileri uç değer olarak analiz edildiği için çalışma dışında tutulmuş, araştırmanın analizleri 349 kişinin verisi ile yürütülmüştür. Analize başlandığında ilk olarak sosyo-demografik bilgi formunda yer alan değişkenler için betimleyici istatistikler elde edilmiştir. Ayrıca, değişkenlerin normallik değerleri histogram grafiği, basıklık ve çarpıklık değerleri aracılığıyla incelenmiş ve değişkenlerin normal dağılım gösterdiği anlaşılmıştır. Veriler normal dağılım gösterdiği için parametrik testler kullanılmıştır. Değişkenlerin birbirleri ile olan ilişkilerini incelemek amacıyla Pearson Korelasyon Analizi uygulanmıştır. Psikologların depresif belirti ve tükenmişlik seviyeleri arasındaki ilişkide iş doyumunun aracı rolünü inceleyebilmek için Hayes (2013)'in Süreç (Process) makrosundan Model 4 kullanılmıştır.

Bulgular

Araştırma kapsamında iki defa korelasyon analizi yapılmıştır. İlki demografik bilgi formu ile toplanan meslekten ve iş yerinden memnuniyet değişkenlerinin iş doyumunu ve maaş ile ilişkisini değerlendirme amacıyla; ikincisi ise araştırmaya katılan psikologların depresif belirti, iş doyumunu ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkileri incelemek için yapılmıştır. İlk amaç için yapılan korelasyon analizleri sonuçları Tablo 3'te özetlenmiştir.

İkinci olarak yapılan korelasyon analizleri sonucuna göre araştırmaya katılan psikologların depresif belirti düzeyleri ile tükenmişlik düzeyleri arasında yüksek düzeyde ve pozitif yönde ilişki olduğu görülmektedir ($r = .695, p < .01$). Depresif belirti düzeyi yükseldikçe tükenmişliğin de arttığı söylenebilir. Tablo 4.'de sunulduğu gibi psikologların depresif belirti düzeyi ile iş doyumları arasında orta düzeyde ve negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu hesaplanmıştır ($r = -.465, p < .01$). Bu bulgulardan yola çıkarak psikologların depresif belirti

düzeyi yükseldikçe iş doyumlarının azalacağı düşünülebilir. Elde edilen bulgulara göre psikologların tükenmişlik seviyeleri ile iş doyumları arasında yüksek düzeyde ve negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülebilmektedir ($r = -.539$, $p < .01$). Psikologların tükenmişlik seviyeleri arttıkça iş doyumlarının azaldığı düşünülebilir. (Bkz. Tablo 4).

Tablo 3.

Demografik ve İş Doyum Düzeyine İlişkin Korelasyon Analizi Bulguları

| Değişkenler | 1 | 2 | 3 | 4 |
|-----------------------------------|-------|-------|-------|---|
| 1.Maaş | 1 | | | |
| 2.Meslekten memnuniyet | .23** | 1 | | |
| 3.İş yerinden memnuniyet | .22** | .49** | 1 | |
| 4. İş Doyumu Ölçeği (Toplam Puan) | .19** | .52** | .63** | 1 |

Not. * $p < .05$, ** $p < .01$

Tablo 4.

Araştırmada Kullanılan Ölçek Toplam Puanlarının Birbirlerine İlişkin Korelasyon Analizi Bulguları

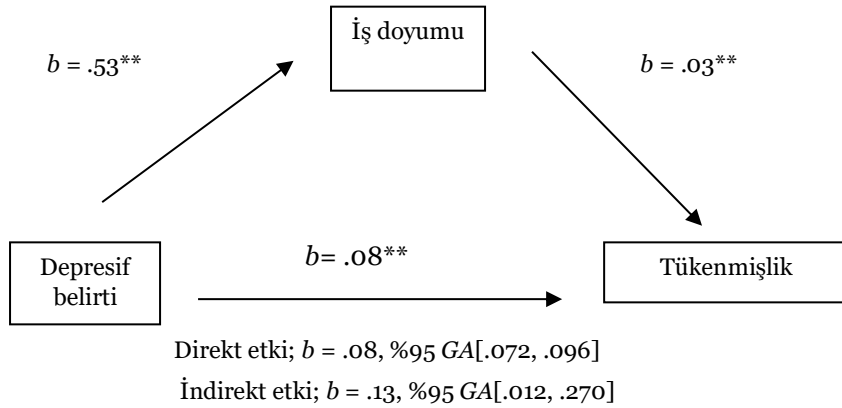
| N = 349 | 1 | 2 | 3 | Ort. | SS |
|---|--------|---------|---|-------|------|
| 1. Beck Depresyon Envanteri (Toplam Puan) | 1 | | | 7.35 | 5.52 |
| 2.Tükenmişlik Ölçeği (Toplam Puan) | .695** | 1 | | 3.42 | .82 |
| 3.İş Doyumu Ölçeği (Toplam Puan) | .465** | -.539** | 1 | 29.75 | 6.38 |

Not. * $p < .05$, ** $p < .01$

Araştırmanın diğer bir hipotezi ise depresif belirti ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkide iş doyumunun aracılık rolünün test edilmesidir. Hipotezin test edilebilmesi için Hayes (2013)'in geliştirmiş olduğu Süreç (Process) Makrosundan Model 4 seçilmiştir. Bu modelden yola çıkarak Beck Depresyon Envanteri'nden alınan toplam puan bağımsız değişken (X), Tükenmişlik Ölçeği'nden alınan toplam puan bağımlı değişken (Y) ve İş Doyumu Ölçeği'nden alınan toplam puan ise aracı değişken (M) olarak atanmıştır. Aracılık analizini yapabilmek için sağlanması gereken varsayımlar kontrol edilmiştir. Bu varsayımlar, bağımlı değişken ve aracı olarak belirlenen değişken arasında anlamlı bir ilişkinin bulunmuş olması,

bağımsız değişken ve aracı olarak belirlenen değişken arasında da anlamlı bir ilişkinin varlığı ve son olarak da bağımsız değişkenin bağımlı değişken ile anlamlı ilişkisinin bulunmasıdır (Preacher ve Hayes, 2008). Bunun yanı sıra aracılığın iki farklı türü bulunmaktadır. Bunlardan ilki; tam aracı değişkendir, ikincisi ise kısmi aracı değişkendir (Baron ve Kenny, 1986). Tam aracı değişken, bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasındaki ilişkinin aracı değişken dahil edildiğinde anlamsız bulunması ile oluşurken; kısmi aracı değişken, bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasındaki ilişkinin aracı değişken dahil edildiğinde azalması ile oluşmaktadır.

Analiz için varsayımların karşılanması ardından analizler yürütülmüştür. Yapılan analizlere göre, depresif belirti iş doyumunu yordamaktadır ($B = -.534$, $SE = .054$, $t = -9.78$, $p < .01$). Aracı değişken olarak belirlenen iş doyumunun tükenmişlik düzeyini yordadığına ulaşılmaktadır ($B = -.035$, $SE = .005$, $t = -6.69$, $p < .01$). Ek olarak, depresif belirti düzeyi ile tükenmişlik düzeyi için direkt etkinin ($B = .084$, %95 CI [.072, .096]) ve indirekt etkinin ($B = .019$, %95 CI [.012, .027]) de anlamlı olduğu anlaşılmaktadır. Yapılan incelemenin sonunda, iş doymu depresif belirti ve tükenmişlik arasındaki ilişkide kısmi aracılık rolü üstlendiği anlaşılmıştır. Başka bir ifade ile, iş doyumunun depresif belirti ve tükenmişlik düzeyi üzerindeki dolaylı etkisinin anlamlı olduğu, dolayısıyla iş doyumunun bu ilişkiye aracılık ettiği ifade edilebilir. Dolaylı etki değeri, iki psikologdan depresif belirti düzeyinin diğerine göre bir birim yüksek olan psikoloğun (depresif belirti düzeyi yüksek olanın iş doyum düzeyi düşük olması ve iş doymu düşük olanın tükenmişlik düzeyinin yüksek olması nedeni ile) tükenmişlik düzeyinin bir birim daha yüksek olacağı şeklinde yorumlanabilir.



Şekil 1.

Depresif Belirti Düzeyi ve Tükenmişlik Arasında İş Doyumunun Aracılık Rolü; Model-4 (Not.

* $p < .05$, ** $p < .01$)

Tartışma

Mevcut araştırma ile Türkiye’de çalışan psikologların depresif belirti, tükenmişlik belirtisi ve iş doyumu düzeyleri arasındaki ilişkiler saptanmış; depresif belirti ile tükenmişlik ilişkisinde iş doyumunun aracı rolü üstlendiği belirlenmiştir. Türkiye’de psikoloji bölümünden mezun olup sahada çalışanların sayısı gün geçtikçe artmaktadır (TODAP 2013; TÜİK 2021). Araştırma katılımcılarının sosyo-demografik özellikleri incelendiğinde nispeten genç katılımcı grubunun var olduğu anlaşılmaktadır (Ort. (Yaş) = 28.89). Katılımcıların araştırmanın değişkenleri için alınan ölçüm değerleri incelendiğinde özellikle depresif belirti puanı ortalamalarının hafif düzeyde olduğu, tükenmişliğin ve iş doyumunun orta düzeyde olduğu görülmektedir. Elde edilen bu bulguya alanyazındaki diğer araştırmalarda sıklıkla rastlanmaktadır. Örneğin Di Benedetto ve Swadling’in (2014) araştırmasında Avusturalya’daki çalışan psikologların %15’inde tükenmişlik düzeyinin orta-yüksek aralığında olduğu belirtilmiştir. Yapılan bir meta analiz çalışmasında da 40 çalışma incelenmiş ve bu çalışmalarda örneklem olarak seçilmiş psikoterapistlerin tükenmişlik düzeylerin orta ile yüksek düzeyde olduğu rapor edilmiştir (Gilroy ve diğerleri, 2002). Psikologların depresif belirtileri açısından incelendiğinde de mevcut araştırmanın bulgularına benzer olduğu anlaşılmaktadır. Simionato ve Simpson ‘ın (2018) yürüttüğü araştırmada örneklem olarak seçilen psikologların düşük ve orta düzeyde depresif belirtiyeye sahip oldukları anlaşılmaktadır.

Depresif belirti ve tükenmişlik belirtilerinin genellikle beraber görülebilmektedir. Depresif belirti ve tükenmişliğin, olumsuz çalışma koşullarında beklenti ile gerçeklik arasındaki tutarsızlıkla başa çıkma ile ilişkili olabileceği de ifade edilmektedir (Ahola ve Hakanen, 2007; Simionato ve Simpson, 2018). Ek olarak, depresif belirtiler tükenmişlik düzeyini artırabilmekte aynı zamanda tükenmişlik de depresif belirtileri artırabilmektedir (Gito ve diğerleri, 2013; Sağır, 2015; Urhan, 2019). Diğer bir taraftan çalışanların iş yaşamındaki dengesiz iş yükü, maaş dengesizlikleri ve iş-yaşam dengesizlikleri ilk olarak depresif belirtilerin gösterilmesinde ardından bu belirtilerin tükenmişliğe dönebildiği ifade edilmektedir (Simionato ve Simpson, 2018). Dolayısıyla iki yönlü bir ilişkilinin olabileceği de dikkat çekmektedir. Mevcut araştırmanın bir diğer sonucu depresif belirti düzeylerindeki artışın tükenmişlik belirtisi düzeyindeki artış ile ilişkili olduğudur. Var olan bu ilişkiye alanyazında sıklıkla rastlansa da (Gito ve diğerleri, 2013; Sağır, 2015; Urhan, 2019) psikologların depresif belirti düzeyini ve tükenmişliğini inceleyen araştırmaların az sayıda olduğu ifade edilmiştir (Simionato ve Simpson, 2018). Depresif belirti ve tükenme arasındaki ilişki de destek arayan kişi sayısında artma, akıl sağlığına yapılan yatırımlardaki azalmalar ve artan başarılı tedavi beklentisi (Australian Psychological Society, 2014) bu ilişkiyi açıklayabilir. Ülkemizdeki durumda göz önüne alındığında da bu değerlendirmelerin Türkiye için de geçerli

olabileceğini düşündürmektedir. Özellikle TÜİK Sağlık Harcamaları İstatistikleri (2020) incelendiğinden en düşük harcama yapılan kısmın Genel Sağlık Yönetimi ve Sınıflandırılmayan Diğer Kategori olduğu görünmekte ve akıl sağlığı hizmetleri de bu kategorilerde değerlendirilmektedir.

Mevcut araştırma bulgularında depresif belirti ile iş doyum düzeyleri incelendiğinde depresif belirti düzeyi yüksek olan psikologların iş doyum düzeylerinin düşük olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Belirgin düzeydeki depresif belirti bireylerin hayatlarındaki özel, sosyal yaşam ve iş yaşamı gibi birçok alanı olumsuz etkileyebilmektedir (Goh ve diğerleri, 2019). Yetişkin bireyler günün çoğunu bir iş yerinde mesleğini icra ederek geçirebilmektedir. Bu bağlamda, bireyin psikolojik durumunun mesleğine dair değişkenleri ya da işten algıladığı doyum etkileyebilmesi beklendik bir sonuç olabilir. Karşılıklı olarak, meslek elemanlarının iş doyum düzeyine bağlı olarak depresif belirtilerinin yükselmesi de görülebilmektedir (Bakan ve diğerleri, 2015). İş doyumunu birçok değişkeni içinde barındırabilen bir kavramdır. Örneğin, işin sağladığı maddi kazanç, itibar, çalışma saati süresi, meslek elemanları arasındaki ilişkiler gibi işe ve kişilerarası konulara dair olgular iş doyumunu etkileyebilmektedir (Chen, 2008).

Mevcut araştırmanın diğer bir sonucu tükenmişliğin iş doyum düzeyi ile göstermiş olduğu olumsuz yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı olan ilişkidir. Başka bir deyişle, psikologların iş doyumlarının düşmesi ile tükenmişlik düzeylerinin artmasıdır. Bu bulgu beklenir ve alanyazının tarafından da desteklenmektedir (Bono ve Judge, 2003; Senter ve diğerleri, 2010). Çalışanların iş doyum ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki bu ilişki başka iş kollarında da gözlemlenmektedir (Brewer ve Clippard, 2002; Doğan ve Akandere, 2019). Kuramsal olarak incelendiğinde, iş kaynaklı bir tükenmenin sebepleri olarak yoğun çalışma saatleri, alınan ücret ve ücrete dair beklentilerin karşılanmaması, işten alınan doyum gibi değişkenler öne çıkabilmektedir (Taşlıyan ve diğerleri, 2017; Tziner ve diğerleri, 2015). Psikologlarla yürütülen bir araştırma iş doyumunun çalışılan sektöre göre farklılaştığı anlaşılmaktadır. Senter ve meslektaşlarının (2010) araştırmasında hastanelerde, gazilere destek veren kurumlarda ve cezaevlerinde çalışan psikologların iş doyum düzeyi karşılaştırılmıştır. Buna göre hastanede ve gazilere destek veren kurumlarda çalışan psikologlar cezaevinde çalışanlara göre daha düşük iş doyum rapor etmişlerdir ve bu durumun maaş ve iş yükü düzeyi ile ilişkili olabileceği ifade edilmiştir. Mevcut araştırmanın bulguları incelendiğinde katılımcıların iş yerlerinden memnuniyetleri ile maaş düzeyleri ilişkisinin bu bulguyu destekler nitelikte olduğu söylenebilir (Bknz. Tablo 3). Katılımcı olan psikologların meslekten memnuniyet ortalamaları nispeten yüksek düzey sayılabilirken, çalıştıkları iş yerlerinden memnuniyet düzeyi ortalamalarının diğerine nazaran yüksek olmadığı görülmektedir. Bulgular arasında bu tutarsızlığı maaş ortalamasının düşük olması ve

diğer bir taraftan Türkiye’de çalışan psikologların mesleki tatminlerini maaş ile ilişkilendirmediği düşünülebilir. Ek olarak, alınan maaşın tatmin edici düzeyde olması iş doyumunu da artırabilmektedir (Bovier ve Perneger, 2003). Türkiye’de çalışan psikologların çalışma saatleri, iş değişimi sayıları ve maaşları meslekten memnuniyet ile değil iş yerinden memnuniyetle daha çok ilişkilenebilmektedir (Ersan, 2021).

Araştırma bulgularından bir diğeri de depresif belirtilerin ve iş doyumunun tükenmişliği yordamasıdır. Ayrıca, aracılık analizi ile depresif belirti ve tükenmişlik düzeyleri ilişkisinde iş doyumunun indirekt etkisinin olduğu da saptanmıştır. Diğer bir deyişle iş doyumunu düzeyi, depresif belirti ve tükenmişlik ilişkisinde aracı rol üstlenmektedir. Alanyazında var olan birçok araştırma iş doyumunu ve tükenmişlik arasındaki ilişkiyi göstermektedir. Bu bulgularda iş doyumunun koruyan bir etkisinin olabileceği dikkat çekmektedir. Dolayısıyla iş doyum düzeyinin yüksek olması bireyleri tükenmişliğe karşı koruyucu olabilmektedir (Nazim ve Arshad, 2014; Wang ve diğerleri, 2020). Diğer bir taraftan, depresif belirti düzeyinin artması tükenmişlik düzeyini de artırabilmektedir. Bahsi geçen ilişkide var olabilecek bazı faktörler bu ilişkiyi etkileyebilir. Bu faktörlerden birisinin de iş doyumunu olduğu anlaşılmaktadır (Jou ve diğerleri, 2013; Lin ve diğerleri, 2016). İş doyumunu yüksek çalışanların depresif belirti, anksiyete düzeylerinin daha düşük olduğu anlaşılmış ve yüksek düzey iş doyumunun koruyucu faktör olabileceği ifade edilmiştir (Tengilimoğlu ve Yiğit, 2005). Mevcut araştırmanın bulgularında da iş doyumunun yüksek olması tükenmişliğe karşı koruyucu bir etkiye işaret etmektedir. Nitekim alanyazındaki çalışmalardan bazıları iş doyumunun bu koruyucu etkisini desteklemektedir. Hemşirelerle yürütülen bir çalışmada iş doyumunun tükenmeye karşı koruyucu olduğu rapor edilmiştir (Bovier ve diğerleri, 2009; Li ve diğerleri, 2014). Benzer bir çalışma Çin’de çalışan hemşirelerle yapılmış ve iş doyumunun psikolojik belirtiler açısından koruyucu bir etkisinin olabileceği vurgulanmıştır (Feng ve diğerleri, 2018). Özetle araştırma ile elde edilen iş doyumunun aracılık rolü bulgusunun uluslararası alanyazında başka meslek grupları üzerinden de desteklendiği görülmektedir (Coşkuner, 2013; Katmer ve diğerleri, 2020; Aslan Seki, 2021). Bu bağlamda mevcut araştırma ile psikologlarda da iş doyumunun koruyucu bir etkiye sahip olabileceği bilgisini göstermek alayazımı bu yönüyle zenginleştirebilecek bir nitelik olabilir.

Ulusal ve uluslararası alanyazında daha önce yapılan çalışmalar incelendiğinde psikolog örneğinde bu değişkenlerin birlikte çalışıldığı herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu çalışma ile literatürdeki bu boşluğun giderilmesi hedeflenmektedir. Birçok alanda faaliyet gösteren, bireylerin ve toplumun geleceği ile ilgili önemli faaliyetler üstlenen psikologlar ile sıklıkla araştırmaların yapılmasına ihtiyaç duyulmaktadır. Türkiye özelinde incelendiğinde, özellikle yüksek lisans tezlerinde bu konunun incelenmeye başlandığı

anlaşmaktadır (Oğuzberk ve Aydın, 2008; Mizmizlioğlu, 2018; Acar, 2021; Büyükyılmaz ve Acar, 2022). Mevcut araştırma ile Türkiye’de çalışan 349 psikoloğun bazı demografik bilgileri, depresif belirti, tükenmişlik belirtisi ve iş doymu düzeyleri betimlenmiş; depresif belirti, tükenmişlik ve iş doymu arasındaki ilişkiler saptanmıştır. Ek olarak iş doyumunun depresif belirti ve tükenmişlik arasında aracılık etkisine sahip olduğu rapor edilmiştir.

Elde edilen bulgulara rağmen araştırmancının bazı sınırlılıkları da bulunmaktadır. Katılımcı sayısı genellenebilir sonuçlara ulaşmak için bir sınırlılık olarak değerlendirilebilir. Diğer bir taraftan, katılımcıların bazı sosyo-demografik özelliklerinin (cinsiyet, eğitim düzeyi, çalışılan kurumlar ve yaş gibi) benzer oranlarda dağılım göstermediği anlaşılmaktadır. Homojen bir katılımcı grubunun olmaması kısıtlılık olarak düşünülebilir. Her ne kadar en açık/doğru bilgiye ulaşılması için gerekli yönlendirmeler yapılmış olsa da yanıtlar kişisel beyanları göstermektedir ve bunun da bir kısıtlılık olabileceği düşünülmektedir.

Gelecek araştırmalar için sıralanan kısıtlılıkların dikkate alınması alanyazını daha da geliştirebilecek bulgular ortaya koymak adına önemli olacaktır. Ayrıca, tükenmişliğin ve iş doyumunun kaynaklarının belirlenebileceği araştırma yöntemlerinin kullanılması (nicel ve nitel yöntemlerin bir arada kullanılması gibi) faydalı olabilir. Mevcut araştırma bulguları psikologların depresif belirti ve tükenmişlik düzeyi ile ilgili de dikkat çeken sonuçlar sunmaktadır. Bu bağlamda tükenmişliğin bu örnekte risk teşkil edebilir olduğu öngörülmektedir. Gelecek çalışmaların psikologlardaki tükenmişliğin sebeplerini araştıran ve tükenmişliği engelleyebilecek bireysel ve mesleki etkenleri incelemeleri faydalı olabilir. Mevcut bulgular incelendiğinde iş doyumunun koruyucu bir rol üstlendiği dikkat çekmektedir ve gelecek çalışmalar Türkiye’de çalışan psikologların iş doymu kaynaklarını belirme yönünde alanyazını geliştirebilir.

Yazar Notu:

Bu çalışma, 2021 yılında birinci yazarın ikinci yazar danışmanlığında hazırladığı ve “Psikologların iş doymu, psikolojik sıkıntı vepsikolojik esneklik düzeylerinin incelenmesi” başlıklı Yüksek Lisans tezinden türetilmiştir.

Araştırmacıların Katkı Oranı Beyanı:

Tüm yazarlar eşit olarak katkıda bulunmuştur.

Çıkar Çatışması Beyanı:

Yazarlar çıkar çatışması bulunmadığını beyan etmiştir.

Finansal Destek Beyanı:

Yazarlar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

Etik Kurul Onayı:

Çalışma Uluslararası Kıbrıs Üniversitesi İnsan Araştırmaları Etik Kurulu tarafından onaylanmıştır (Onay no: 100-1003/20.01.2021).

Kaynakça

- Acar, B. (2021). *Çalışanların psikolojik dayanıklılığının psikolojik iyi oluşları üzerine etkisi: ceza infaz kurumlarındaki psikologlar üzerine bir araştırma* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Karabük Üniversitesi.
- Akkoç, İ. ve Çiftçi, A. F. (2016). Lider-üye etkileşiminin tükenmişliğe etkisinde iş doyumunun aracılık rolü: Eğitim sektöründe bir araştırma. *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2(2), 193-211.
- Aksu, G., Acuner A. M. ve Tabak, R. S. (2002). Sağlık Bakanlığı merkez ve taşra teşkilatı yöneticilerinin iş doyumuna yönelik bir araştırma (Ankara Örneği). *Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası*, 55(4), 271-282.
- Akyüz, İ. (2015). Hemşirelerin tükenmişlik ve depresyon düzeylerinin çalışma koşulları ve demografik özellikler açısından incelenmesi. *İşletme ve İktisat Çalışmaları Dergisi*, 3(1), 21-34.
- Ahola, K. ve Hakanen, J. (2007). Job strain, burnout, and depressive symptoms: A prospective study among dentists. *Journal of Affective Disorders*, 104 (1-3), 103 - 110. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2007.03.004>
- Aslan Seki, E. (2021). *Hemşirelerin iş yükünün işten ayrılma niyetine etkisi: İş doyumunu ve örgütsel özdeşleşmenin aracı rolü* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Necbettin Erbakan Üniversitesi.
- Australian Psychological Society. (2014). *2013 Better access survey: Final report*. APS. <https://psychology.org.au/inpsych/2017/february/littlefield>
- Bakan, İ., Taşlyan, M., Taş, F. ve Aka, N. (2015). Örgüt depresyonu ve iş tatmini arasındaki ilişki; bir üniversitedeki akademisyenler üzerinde alan araştırması. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(1), 296-315.
- Baron, R. M. ve Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.51.6.1173>
- Beck, A. T., Rush, A. J., Shaw, B. F. ve Emery, G. (1979). *Cognitive therapy of depression*. New York: Guilford Press.
- Beck, A. T., Ward, C., Mendelson, M., Mock, J. ve Erbaugh, J. (1961). Beck depression inventory (BDI). *Arch Gen Psychiatry*, 4(6), 561-571. <https://doi.org/10.1001/archpsyc.1961.01710120031004>
- Bono, J. E., & Judge, T. A. (2003). Core self-evaluations: A review of the trait and its role in job satisfaction and job performance. *European Journal of personality*, 17(1_suppl), 5-18. <https://doi.org/10.1002/per.481>
- Bovier, P. A. ve Perneger, T. V. (2003). Predictors of work satisfaction among physicians. *The European Journal of Public Health*, 13(4), 299-305. <https://doi.org/10.1093/eurpub/13.4.299>
- Bovier, P. A., Arigoni, F., Schneider, M. ve Gallacchi, M. B. (2009). Relationships between work satisfaction, emotional exhaustion and mental health among Swiss primary care physicians. *The European Journal of Public Health*, 19(6), 611-617. <https://doi.org/10.1093/eurpub/ckp056>
- Brewer, E. W. ve Clippard, L. F. (2002). Burnout and job satisfaction among student support services personnel. *Human Resource Development Quarterly*, 13(2), 169-186. <https://doi.org/10.1002/hrdq.1022>

- Büyükyılmaz, O. ve Acar, B. (2022). Ceza infaz kurumlarındaki psikologların iyi oluşları üzerinde psikolojik dayanıklılığın etkisi. *İş ve İnsan Dergisi*, 9(1), 45-59. <https://doi.org/10.18394/iid.1058944>
- Capone, V., & Petrillo, G. (2020). Mental health in teachers: Relationships with job satisfaction, efficacy beliefs, burnout and depression. *Current Psychology*, 39, 1757-1766. <https://doi.org/10.1007/s12144-018-9878-7>
- Chang, E., Eddins-Folensbee, F., ve Coverdale, J. (2012). Survey of the prevalence of burnout, stress, depression, and the use of supports by medical students at one school. *Academic Psychiatry*, 36, 177-182. <https://doi.org/10.1176/appi.ap.11040079>
- Chen, L. H. (2008). Job satisfaction among information system (IS) personnel. *Computers In Human Behavior*, 24(1), 105-118. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2007.01.012>
- Chen, K. Y., Yang, C. M., Lien, C. H., Chiou, H. Y., Lin, M. R., Chang, H. R., ve Chiu, W. T. (2013). Burnout, job satisfaction, and medical malpractice among physicians. *International Journal of Medical Sciences*, 10(11), 1471. <https://doi.org/10.7150/ijms.6743>
- Coşkuner, S. (2013). *Akademisyenlerin iş ve aile karakteristiklerinin evlilik, aile ve yaşam tatmini ile ilişkisi: İş ve aile çatışmasının aracı rolü* [Yayımlanmamış doktora tezi]. Hacettepe Üniversitesi.
- Çakıroğlu, M. (2018). *Ceza infaz kurumları ve denetimli serbestlik müdürlüklerinde görev yapan psikologlarda ikincil travmatik stres ile ilişkili faktörler*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Kocaeli Üniversitesi.
- Çan, E., Topbaş, M., Yavuzylmaz, A., Çan, G. ve Özgün, Ş. (2006). Karadeniz teknik üniversitesi tıp fakültesindeki araştırma görevlisi hekimlerin tükenmişlik sendromu ile iş doymumu düzeyleri ve ilişkili faktörler. *Journal of Experimental and Clinical Medicine*, 23(1), 17-24.
- Çaparlar, C. Ö. ve Dönmez, A. (2016). Bilimsel araştırma nedir, nasıl yapılır. *Türk J Anaesthesiol Reanim*, 44(4), 212-8.
- Çapri, B. (2006). Tükenmişlik ölçeğinin Türkçe uyarlaması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(1), 62-77.
- Çekmecelioğlu, H. (2006). İş tatmini ve örgütsel bağlılık tutumlarının iş ten ayrılma niyeti ve verimlilik üzerindeki etkilerinin değerlendirilmesi: Bir araştırma. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 8(2), 153-168.
- Çiftçi, B. (2010). İşte var ol ama ma sorunu ve işletmelerin uygulayabileceği çözüm önerileri. *Çalışma ve Toplum*, 1(24), 153-174.
- Di Benedetto, M. ve Swadling, M. (2014). Burnout in Australian psychologists: Correlations with work-setting, mindfulness and self-care behaviours. *Psychology, Health & Medicine*, 19(6), 705-715. <https://doi.org/10.1080/13548506.2013.861602>
- Doğan, M. ve Akandere, M. (2019). Taekwondo antrenörlerinin iş doymumu ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *SPORMETRE Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 17(2), 154-162.
- Dolgun, U. (2015). Tükenmişlik sendromu. İçinde N. D. Ergun Özler (Ed.), *Örgütsel Davranışta Güncel Konular* (ss. 287-310). Ekin Yayınevi.

- Erdoğan, V. (2019). *Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'nde sağlık profesyonellerinin mobbingle karşılaşma durumlarının iş doyumu ve örgütsel bağlılıkla ilişkisi* [Yayımlanmamış doktora tezi]. Yakın Doğu Üniversitesi.
- Eren, E. (2001). *Yönetim ve organizasyon* (5. Basım). İstanbul: Beta Yayınevi.
- Erol, A., Sarıççek, A. ve Gülseren, Ş. (2007). Asistan hekimlerde tükenmişlik: İş doyumu ve depresyonla ilişkisi. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 8(4), 241-247.
- Ersan, Ç. (2021). *Psikologların iş doyumları ve tükenmişlikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. İstanbul Gelişim Üniversitesi.
- Feng, D., Su, S., Wang, L., ve Liu, F. (2018). The protective role of self-esteem, perceived social support and job satisfaction against psychological distress among Chinese nurses. *Journal of Nursing Management*, 26(4), 366-372. <https://doi.org/10.1111/jonm.12523>
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burn-out. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159-165. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>
- Gilroy, P. J., Carroll, L. ve Murra, J. (2002). A preliminary survey of counseling psychologists' personal experiences with depression and treatment. *Professional Psychology: Research and Practice*, 33(4), 402-407. <https://doi.org/10.1037/0735-7028.33.4.402>
- Gigantesco, A., Picardi, A., Chiaia, E., Balbi, A. ve Morosini, P. (2003). Brief report: job satisfaction among mental health professionals in Rome, Italy. *Community Mental Health Journal*, 39(4), 349-355. <https://doi.org/10.1023/a:1024076209376>
- Gito, M., Ihara, H. ve Ogata, H. (2013). The relationship of resilience, hardiness, depression and burnout among Japanese psychiatric hospital nurses. *Journal of Nursing Education and Practice*, 3(11), 12-18. <https://doi.org/10.5430/jnep.v3n11p12>
- Goh, K. K., Liu, Y. W., Kuo, P. H., Chung, Y. C. E., Lu, M. L. ve Chen, C. H. (2019). Effect of probiotics on depressive symptoms: A meta-analysis of human studies. *Psychiatry Research*, 282, 112568. <https://doi.org/10.1016/j.psychres.2019.112568>
- Günbayı, İ. ve Tokel, A. (2012). İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumu ve iş stresi düzeylerinin karşılaştırmalı analizi. *ODÜ Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 3(5), 77-95.
- Güner, F., Çiçek, H. ve Can, A. (2014). Banka çalışanlarının mesleki stres ve tükenmişlik düzeylerinin iş doyumu ve yaşam doyumu düzeyleri ile ilişkisi. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 6(3), 59-76.
- Güzel, E., Güzel, D., Yıldırım, M., ve Taşpınar, M. S. (2023). Okul Yöneticilerinde İş Yaşam Dengesi ve Sonuçları. *Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(3), 355-368.
- Havle, N., İlnem, M. C., Yener, F. ve Gümüş, H. (2008). İstanbul'da çalışan psikiyatristlerde tükenmişlik, iş doyumu ve bunların çeşitli değişkenlerle ilişkisi. *Düşünen Adam*, 21(1-4), 4-13.
- Hayes, A. F. (2013). Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach. *Journal of Educational Measurement*, 51(3), 335-337. <https://doi.org/10.1111/jedm.12050>
- Hisli, N. (1989). Beck Depresyon Envanteri'nin üniversite öğrencileri için geçerliği, güvenilirliği. *Türk Psikoloji Dergisi*, 6(23), 3-13.
- Hoppock, R. (1935). *Job satisfaction*. Harper.

- Hyman, S. A., Shotwell, M. S., Michaels, D. R., Han, X., Card, E. B., Morse, J. L., ve Weinger, M. B. (2017). A survey evaluating burnout, health status, depression, reported alcohol and substance use, and social support of anesthesiologists. *Anesthesia & Analgesia*, 125(6), 2009-2018. <https://doi.org/10.1213/ANE.0000000000002298>
- İçigen, E. T. ve Uzut, İ. (2012). Yiyecek-İçecek Bölümü Çalışanlarının Mesleki Tükenmişlikleri ve İş Doyumları Üzerine Bir Araştırma. *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5(2), 107-118.
- Jou, R. C., Kuo, C. W. ve Tang, M. L. (2013). A study of job stress and turnover tendency among air traffic controllers: The mediating effects of job satisfaction. *Transportation research part E: Logistics and transportation review*, 57, 95-104. <https://doi.org/10.1016/j.tre.2013.01.009>
- Karasar, N. (2022). *Bilimsel Araştırma Yöntemi* (37. Basım). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Katmer, A. N., Kul, A. ve Demir, R. (2020, 10-13 Eylül). Psikolojik danışmanlarda bilişsel esnekliğin yaşam doyumuna etkisinin incelenmesi: İş doyumunun aracı rolü [Konferans sunumu] International Eurasian Educational Research Congress, Türkiye.
- Kavlu, İ. (2008). *Acil servislerde çalışan hemşirelerin tükenmişlik ve iş doyumlarının yaşam kalitesine etkisi* [Yayımlanmamış Doktora Tezi], Marmara Üniversitesi.
- Li, A., Early, S. F., Mahrer, N. E., Klaristenfeld, J. L., ve Gold, J. I. (2014). Group cohesion and organizational commitment: protective factors for nurse residents' job satisfaction, compassion fatigue, compassion satisfaction, and burnout. *Journal of Professional Nursing*, 30(1), 89-99. <https://doi.org/10.1016/j.profnurs.2013.04.004>
- Lin, T. C., Lin, H. S., Cheng, S. F., Wu, L. M. ve Ou-Yang, M. C. (2016). Work stress, occupational burnout and depression levels: A clinical study of paediatric intensive care unit nurses in Taiwan. *Journal of clinical nursing*, 25(7-8), 1120-1130. <https://doi.org/10.1111/jocn.13119>
- McCormack, H. M., MacIntyre, T. E., O'Shea, D., Herring, M. P., ve Campbell, M. J. (2018). The prevalence and cause (s) of burnout among applied psychologists: A systematic review. *Frontiers in Psychology*, 9, 1897. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01897>
- Meier, S. T., & Kim, S. (2022). Meta-regression analyses of relationships between burnout and depression with sampling and measurement methodological moderators. *Journal of Occupational Health Psychology*, 27(2), 195-206. <https://doi.org/10.1037/ocp0000273>
- Mizmizlioğlu, E. (2018). *Bir grup ruh sağlığı çalışanında iş doyumunun psikolojik dayanıklılık ve sağlıklı yaşam biçimiyle ilişkisi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Işık Üniversitesi.
- Naldan, M. E., Karayağmurlu, A., Yayık, M. ve Arı, M. A. (2019). Ameliyathanede çalışan sağlık profesyonellerinde tükenmişlik, iş doyumunu ve depresyon. *Selçuk Tıp Dergisi*, 35(3), 152-158.
- Nazim, A. ve Arshad, A. (2014). The mediating effect of job satisfaction between psychological capital and job burnout of Pakistani nurses. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 8(2), 399-412. <http://hdl.handle.net/10419/188145>
- Oğuzberk, M. ve Aydın, A. (2008). Ruh sağlığı çalışanlarında tükenmişlik. *Klinik Psikiyatri Dergisi*, 11(4), 167-179.
- Pines, A. M. ve Aronson, E. (1988). *Career burnout: Causes and cures*. New York: Free Press.
- Preacher, K. J. ve Hayes, A. F. (2008). Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models. *Behavior Research Methods*, 40(3), 879-891. <https://doi.org/10.3758/brm.40.3.879>

- Reyes-Torres, M., Ríos-Santos, J. V., López-Jiménez, A., Herro-Climet, M. ve Bullon, P. (2012). Job satisfaction and depression in the Spanish Society of Periodontology and Research (SEPA) members, and their relation to the burnout syndrome. Creation of a structural model. *Medicina oral, patología oral y cirugía bucal*, 17(5), e821. <https://doi.org/10.4317/medoral.17478>
- Rinehart, J. S. ve Short, P. (1994). Job satisfaction and empowerment among teacher leaders, reading recovery teachers and regular classroom teachers. *Education*, 114, 570-80.
- Rupert, P. A., ve Morgan, D. J. (2005). Work setting and burnout among professional psychologists. *Professional Psychology: Research and Practice*, 36(5), 544-550. <https://doi.org/10.1037/0735-7028.36.5.544>
- Sağır, M. (2015). Öğretmenlerin örgütsel depresyon ve mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki. *Turkish Journal of Education*, 4(3), 29-42. <https://doi.org/10.19128/turje.181133>
- Satuf, C., Monteiro, S., Pereira, H., Esgalhado, G., Marina Afonso, R., ve Loureiro, M. (2018). The protective effect of job satisfaction in health, happiness, well-being and self-esteem. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 24(2), 181-189. <https://doi.org/10.1080/10803548.2016.1216365>
- Schneider, M. B., Greif, T. R., Galsky, A. P., Gomez, P., Anderson, C., Edwards, D. S., Cherry, A. S. ve Mehari, K. (2021). Giving psychology trainees a voice during the COVID-19 pandemic: Trainee mental health, perceived safety, and support. *Training and Education in Professional Psychology*, 15(1), 76-85. <https://doi.org/10.1037/tep0000343>
- Serrão, C., Duarte, I., Castro, L., ve Teixeira, A. (2021). Burnout and depression in portuguese healthcare workers during the covid-19 pandemic—the mediating role of psychological resilience. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(2), 636. <https://doi.org/10.3390/ijerph18020636>
- Senter, A., Morgan, R. D., Serna-McDonald, C., ve Bewley, M. (2010). Correctional psychologist burnout, job satisfaction, and life satisfaction. *Psychological Services*, 7(3), 190-201. <https://doi.org/10.1037/a0020433>
- Simionato, G. K. ve Simpson, S. (2018). Personal risk factors associated with burnout among psychotherapists: A systematic review of the literature. *Journal of Clinical Psychology*, 74(9), 1431-1456. <https://doi.org/10.1002/jclp.22615>
- Tarcan-İçigen, E. ve Uzut, İ. (2012). Yiyecek-içecek bölümü çalışanlarının mesleki tükenmişlikleri ve iş doyumları üzerine bir araştırma. *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5(2), 107-118.
- Taşlıyan, M., Engizek, H. ve Gül, N. (2017). Tükenmişlik, iş tatmini ve esnek çalışma saatleri: Çalışan kadınlar üzerine bir çalışma. *Tübbav Bilim Dergisi*, 10(2), 111-125.
- Tengilimoğlu, D. ve Yiğit, A. (2005). Hastanelerde liderlik davranışlarının personel iş doyumuna etkisini belirlemeye yönelik bir alan çalışması. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 8(3), 374-400.
- Tezer, E. (1991). İş doyumunu ölçeği. *Hacettepe Üniversitesi Sosyal Hizmetler Yüksekokulu Dergisi*, 9(1-2-3), 55-76.
- Tezer, E. (2001). İş doyumunu ölçeğinin güvenilirlik ve geçerliği. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 2(16), 33-39.
- Türkiye İstatistik Kurumu. (2021, Mart 13). *Türkiye İstatistik Kurumu. Tarımsal veriler*. <http://www.tuik.gov.tr>

- Türkiye İstatistik Kurumu (2020). Sağlık Harcamaları İstatistikleri. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Saglik-Harcamalari-Istatistikleri-2020-37192>
- Toplumsal Dayanışma İçin Psikologlar Derneği. (2013, Mayıs 6). *Psikolog meslek yasası önerisi*. https://todap.org/images/raporlar_brosurler/MeslekYasasiDosyasi.pdf
- Türk Psikologlar Derneği. (2011). Sağlık meslek yasası – psikolog – klinik psikolog tanımı. <https://www.psikolog.org.tr/assets/files/ozluk-haklari/Tanimlar-Komisyonu-Raporu-2011.pdf>
- Tziner, A., Rabenu, E., Radomski, R. ve Belkin, A. (2015). Work stress and turnover intentions among hospital physicians: The mediating role of burnout and work satisfaction. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 31 (3), 207 - 213. <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2015.05.001>
- Urhan, S. (2019). *Adliyede çalışan personelin iş stresi, tükenmişlik ve depresyon düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Hasan Kalyoncu Üniversitesi.
- Üçer, S. (2010). Esnek çalışma bağlamında psikologlar, işçi hareketleri ve sendikal kriz bağlamında TODAP. *Eleştirel Psikoloji Bülteni*, 103-111.
- Ünal, İ. (2018). *Psikologların mobbing algısı ve depresyon, anksiyete ve tükenmişlik sendromuyla ilişkisi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Üsküdar Üniversitesi.
- Yıldırım, F. (2018). Tükenmişlik düzeyinin sanal kaytarma davranışına etkisinde iş doyumunun aracılık rolü. *Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(13), 302-313.
- Yıldız, K. (2018). Bireysel iş uyumsuzluklarının nedenleri, yoğunlaştığı konular ve çalışma ve iş kurumu'nun bu uyumsuzlukları çözme yeteneği. *Çalışma ve Toplum*, 3(58), 1361-1380.
- Yılmaz, A. (2018). Burnout, job satisfaction, and anxiety-depression among family physicians: A cross-sectional study. *Journal of Family Medicine and Primary Care*, 7(5), 952-956. https://doi.org/10.4103/jfmpe.jfmpe_59_18
- Wang, P., Chu, P., Wang, J., Pan, R., Sun, Y., Yan, M., Jialo, L., Zhan, X. ve Zhang, D. (2020). Association between job stress and organizational commitment in three types of Chinese university teachers: mediating effects of job burnout and job satisfaction. *Frontiers in Psychology*, 11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.576768>

Examining the Relationships between Psychologists' Depressive Symptom and Burnout Levels: The Mediator Role of Job Satisfaction

Summary

Psychologist is the title given to people who graduated from psychology departments of related faculties; specialist psychologist is the title given to psychologists who have completed their undergraduate education and graduated with at least a master's degree in psychology sub-branches (TPD Definitions Commission Report, 2011). Although psychologists working in the clinical field are helping people, the psychological health of these professionals may show negative characteristics over time. Depressed mood, lack of energy or interest, pessimism and self-harm thoughts, difficulty concentrating, disruptions in sleep patterns, rapid weight gain and loss, and loss of functionality in social areas are observed in individuals with depressive symptoms. When the findings of the study are examined, it is stated that there is a positive and significant relationship between the variables, according to the correlation analysis between the depressive symptom scores of psychologists and their exposure to mobbing. When the studies about the profession are examined, it is understood that the levels of depressive symptoms and burnout are highly correlated.

Burnout can be thought of as an element that can be effective on many people and prevent individuals from fulfilling their vital activities (Freudenberger, 1974). Burnout has been defined as the physical, social, and psychological inactivity of the individual in the face of demands that exceed the individual's resources. Oğuzberk and Aydın (2008) examined the burnout of mental health workers. The burnout levels of professionals working in the field of mental health are listed as follows: Emotional exhaustion averages of psychiatrists are higher than depersonalization and personal success averages. Compared to psychologists, psychiatrists have higher emotional exhaustion averages than depersonalization and personal achievement averages. Studies have shown that job satisfaction is associated with psychological health (Aksu et al., 2002). Günbayı and Tokel (2012) stated that low job satisfaction levels increase job stress.

To conclude, it is understood that the studies examined the depressive symptoms, burnout, and job satisfaction levels of health workers in separate contexts. In this sense, it has not been found that these variables are examined together in studies that only focus on psychologists. Exploring the relationships between psychologists' depressive symptoms, burnout, and job satisfaction levels with the current research. In addition, it was tested whether job satisfaction had a mediating role in the relationship between depressive symptoms and burnout levels.

Of the participants, 290 (83.1%) were female and 59 (16.9%) were male. In addition, when the work areas of psychologists are examined, it is stated that 237 (67.9%) psychologists work in the private sector and 112 (32.1%) psychologists work in the public sector.

Data collected from the participants were provided online through a questionnaire consisting of a sociodemographic form, Beck Depression Inventory, Burnout Scale, and Job Satisfaction Scale. Necessary permissions were obtained. In the present study, the cross-sectional-relational survey method was used. The scale set prepared for the participants was presented to the participants online via Google Forms. It took approximately 25 minutes to fill out the entire form. The data obtained in the research were analyzed using the 20th version of SPSS (Statistical Package for Social Science). Parametric tests were used for the analysis since the normality assumptions were met. Pearson correlation analysis, multiple regression, and mediation analyses were performed.

According to the results of the correlation analysis, it is seen that there is a high and positive correlation between the depressive symptom levels and burnout levels of the psychologists participating in the research ($r = .695, p < .01$). It was calculated that there was a moderate and negative significant relationship between the depressive symptom level of psychologists and their job satisfaction ($r = -.465, p < .01$). According to the findings, it can be seen that there is a high and negative significant relationship between the burnout levels of psychologists and their job satisfaction ($r = -.539, p < .01$).

Regression analysis shows that the level of burnout was predicted by the levels of depressive symptoms and job satisfaction ($R = .736, R^2 = .540, F(4.344) = 204.946, p < .01$). This finding shows that the variables included in the analysis as predictors explained 54% of the variance regarding the burnout score. As a result of the mediation analysis, it is understood that job satisfaction plays a partial mediating role in the relationship between depressive symptoms and burnout.