

Rehabilitasyon merkezlerinde çalışan odyologların mesleki görüşlerinin değerlendirilmesi

Sude KAYMAKÇI¹, Seda AYDIN¹, Kübra ÇAPUTLU¹, Bülent ŞERBETÇİOĞLU¹

¹İstanbul Medipol Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Odyoloji Anabilim Dalı

ÖZ

Bu çalışma, rehabilitasyon merkezinde çalışan odyologların mesleki görüşlerinin değerlendirilmesi amacıyla gerçekleştirildi. Çalışmaya Türkiye’de rehabilitasyon merkezlerinde çalışan 128 kadın 22 erkek olmak üzere 150 odyolog dahil edildi. Anket, gönüllü odyologlara online uygulandı. Faktör analizi sonucunda 8 faktör belirlendi ve demografik özellikler ile karşılaştırıldı. Eğitim düzeyi artışı ile mesleki tatmin, işveren değerlendirmesi, danışan değerlendirmesi, kurum içi motivasyon ve odyolog rolü tanınırlığı puanlarında artış görüldü ($p<0,05$). Kurumda çalışma süresine göre; işveren değerlendirmesi, disiplinlerarası tanınırlık puanlarında artış görüldü ($p<0,05$). Kurum içi motivasyon incelendiğinde maaş artışı ile kurum içi motivasyon puanlarında artış görüldü ($p<0,05$). Katılımcıların hasta profili incelendiğinde odyologların hasta profillerinin belirgin sınırlarının olmadığı görüldü. Sonuç olarak odyologların mesleki görüşleri üzerinde eğitim durumlarının, tecrübelerinin ve maaş düzeylerinin etkili olabileceği görülmüş olup, elde edilen bulgular doğrultusunda odyologların önemli stresörlerinden birinin rol belirsizliği olabileceği düşünülmektedir.

Anahtar kelimeler: mesleki görüş, odyolog, rehabilitasyon, mesleki tatmin, hasta profili

ABSTRACT

Evaluation of the professional opinions of audiologists working in rehabilitation centers

This study was carried out to evaluate the professional views of audiologists working in the rehabilitation center. A total of 150 audiologists working in rehabilitation centers in Turkey were included in the study. The questionnaire was administered online to volunteer participant. As a result of factor analysis, 8 factors were determined and compared with demographic characteristics. When the patient profiles of the participants were examined, it was seen that the patient profiles of the audiologists did not have clear boundaries. As a result, it has been seen that education, experience and salary levels of audiologists can be effective on their professional views, and it is thought that one of the important stressors of audiologists may be role ambiguity.

Keywords: professional opinion, audiologist, rehabilitation, professional satisfaction, patient profile

Cite this article as: Kaymakçı, S., Aydın, S., Çaputlu, K., Şerbetçioğlu, B. (2022). Rehabilitasyon merkezlerinde çalışan odyologların mesleki görüşlerinin değerlendirilmesi. Turk J Audiol Hearing Res, 5(1):6-11.

GİRİŞ

İşitme kaybı toplumda oldukça yaygın görülen önemli bir sağlık sorunudur (Ferguson, M. ve ark., 2019). Ülkemizde her yıl yaklaşık 1.300.000 bebek doğmakta ve bu bebeklerin 1300-2600 kadarında konjenital işitme kaybı saptanmaktadır (Gökçay, G. ve ark., 2014). İşitme kaybı hafif derecede bile olsa, gelişme çağındaki çocukların normal düzeydeki bir konuşmanın tüm işitsel özelliklerini algılamasında zorluk çekmesine, dil gelişiminde ve akademik becerilerde normal gelişim gösteren akranlarından geride kalmasına neden olmaktadır. İşitme kaybının neden olduğu bu olumsuzlukları en aza indirmek için erken tanılanma, uygun amplifikasyon ve erken dönemde rehabilitasyonun sağlanması çocuğun mevcut işitmesini

maksimum kullanmasını ve dil gelişimini sürdürmesini sağlamaktadır (Demir, İ., 2017; Loo, J, H., ve ark., 2016).

Odyologlar, işitme kayıplı çocukların rehabilitasyon sürecinde kilit rol oynamakta ve büyük önem taşımaktadır. Başarılı bir rehabilitasyon süreci için odyolog tarafından çocuğun gelişim aşamalarına ve öğrenme becerilerine yönelik özelleştirilmiş terapi programlarının belirlenmesi ve uygulanması, bu süreçte ailenin de destek programlarını evde uygulaması beklenmektedir (Hull, R, H., 2001; Oran, İ. ve ark., 2015). Sağlık bakım ortamlarında hastalar, aile üyeleri ve uzmanlar arasında etkili iletişim, hastalar için iyileştirilmiş bakım ve daha iyi sonuçların

Correspondence Address/Yazışma Adresi: Sude KAYMAKÇI, İstanbul Medipol Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Odyoloji Anabilim Dalı
E-mail: skaymakci@medipol.edu.tr

Received/Geliş Tarihi: 16 Mart 2022 **Accepted/Kabul Tarihi:** 06 Nisan 2022 **Available Online Date/Çevrimiçi Yayın Tarihi:** 24 Mayıs 2022

©Copyright 2022 by Turkish Association of Audiologists and Speech Pathologists - Available online at <http://tjaudiologyandhear.com/>

©Telif Hakkı 2022 Türkiye Odyologlar & Konuşma Bozuklukları Uzmanları Derneği - Makale metnine <http://tjaudiologyandhear.com/> web sayfasından ulaşılabilir.

elde edilmesini sağlamaktadır (Manchaiach, V. ve ark., 2019). Özel bir gereksinim olan işitme kaybında da rehabilitasyon süreci önemli ölçüde multidisipliner çalışmayı gerektirmektedir (Demir, İ., 2017).

İşitsel rehabilitasyon, sadece bir kişiyi içermemekte, işitme cihazlı kişi ile iletişim kuran herkesi kapsamaktadır (Meyer, C. ve ark., 2015). İşitme kayıplı çocukların ve yetişkinlerin tedavi aşamaları ile uygun rehabilitasyon programının oluşturulması ve eğitim ortamlarında gerekli düzenlemelerin yapılması bir arada yürütülmeli, doktor, odyolog, öğretmen, diğer sağlık disiplinleri ve ailelerin içerisinde yer aldığı multidisipliner bir ortam sağlanmalıdır (Demir, İ., 2017). İşitme kayıplı çocuk için en yararlı uygulamanın yapılabilmesi için; aile odyoloğun kim olduğunu bilmeli ve kolaylıkla erişebilmeli, kurumlarda işverenler odyolog tanımını, gerekliliğini ve önemini bilmeli, kurumlarda çalışan uzmanlar odyolog tanımını ve multidisipliner çalışma gerekliliği konusunda bilinçli olmalıdır. Bu multidisipliner ortamda, odyologların kendi aralarında, diğer disiplinlerden uzmanlarla, işverenleriyle ve danışman aileler ile etkili iletişim kurabilmeleri gerekmektedir (Hull, R, H., 2001). Etkili iletişim, olumlu ilişkiler sağlayarak iş tatmini elde etmeyi ve böylece rehabilitasyon başarısının artmasını sağlamaktadır (Samadov, S., 2006; İşcan, Ö, M. ve ark., 2010).

Eğitim durumu, tecrübe, maaş düzeyi, işveren ve diğer disiplinlerin tutumu gibi faktörlerin odyologların mesleki görüşlerini ve iş tatminlerini etkilediği düşünülmektedir. Bu çalışmanın amacı, rehabilitasyon merkezlerinde çalışan odyologlara işverenlerin, danışmanların, diğer disiplinlerden uzmanların bakış açısını ve odyologların mesleki görüşlerini değerlendirmektir.

YÖNTEM

Bu çalışma, Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu tarafından, 24/12/2020 tarihinde 980 karar numarası ile onaylandı ve Helsinki Deklarasyonu Prensipleri'ne uygun olarak yapıldı. Her katılımcıdan bilgilendirilmiş onam alındı.

Çalışma, rehabilitasyon merkezlerinde çalışan odyologlara telefon ya da e-posta ile ulaşılarak online ortamda anket uygulanarak, Ekim 2020-Mayıs 2021 tarihleri arasında gerçekleştirildi. Çalışmaya odyoloji lisans mezunu olup rehabilitasyon merkezinde çalışan 128'i kadın, 22'si erkek olmak üzere 150 odyolog dahil edildi. Çalışmaya odyoloji alanında lisans eğitimi veren fakülte veya yüksekokullardan mezun olan ve rehabilitasyon merkezinde çalışıyor olan kişiler dahil edildi, başka bir lisans/önlisans mezunu olup odyoloji yüksek lisansı yapmış olan veya çift anadal mezunu olan kişiler çalışmadan dışlandı.

Survey uygulaması ile oluşturulan anketin dağıtım linki, e-posta, whatsapp, telegram, instagram gibi online ortamlarda çalışmaya dahil edilme kriterlerine göre seçilen kişilere ulaştırıldı. Üç

bölümden oluşan ankette, birinci bölümde 4 sorudan oluşan demografik bilgiler, ikinci bölümde 11 sorudan oluşan olgusal sorular ve üçüncü bölümde ölçek soruları yer aldı. Ölçek soruları beşli Likert tipte 31 maddeden oluşmaktadır.

31 maddeden oluşan Faktör Analizinde varimax döndürme yöntemi kullanıldı ve 8 boyut elde edildi. Boyutlarda yer alan maddelerin anlamlarına bakıldığında birinci boyut "Disiplinlerarası Tanınırlık", ikinci boyut "İşveren Değerlendirmesi", üçüncü boyut "Kurum Motivasyonu", dördüncü boyut "Odyolog Yeterliliği", beşinci boyut "Mesleki Tatmin", altıncı boyut "Mesleki Stres", yedinci boyut "Danışan Değerlendirmesi" ve sekizinci boyut "Odyolog Rolü Tanınırlığı" olarak adlandırıldı.

Verilerin analizi için SPSS-20 programı kullanıldı. Ölçek boyutları Açımlayıcı Faktör Analizi ile belirlenerek geçerlilik ve açıklayıcılık yüzdesi hesaplandı. Cronbach alpha katsayısı boyut bazında ve totalde hesaplanarak güvenilirlik katsayısı bulundu. Boyut ortalamalarının demografik özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediği ikili karşılaştırmalarda Independent Samples T-Test, üç ya da daha fazla karşılaştırmalarda ise ANOVA ile belirlendi. İstatistiksel anlamlılık düzeyi $p < 0,05$ olarak kabul edildi.

BULGULAR

Çalışmaya, 128 kadın, 22 erkek olmak üzere 150 odyolog dahil edildi. Katılımcıların demografik bilgileri Tablo 1'de verilmiştir.

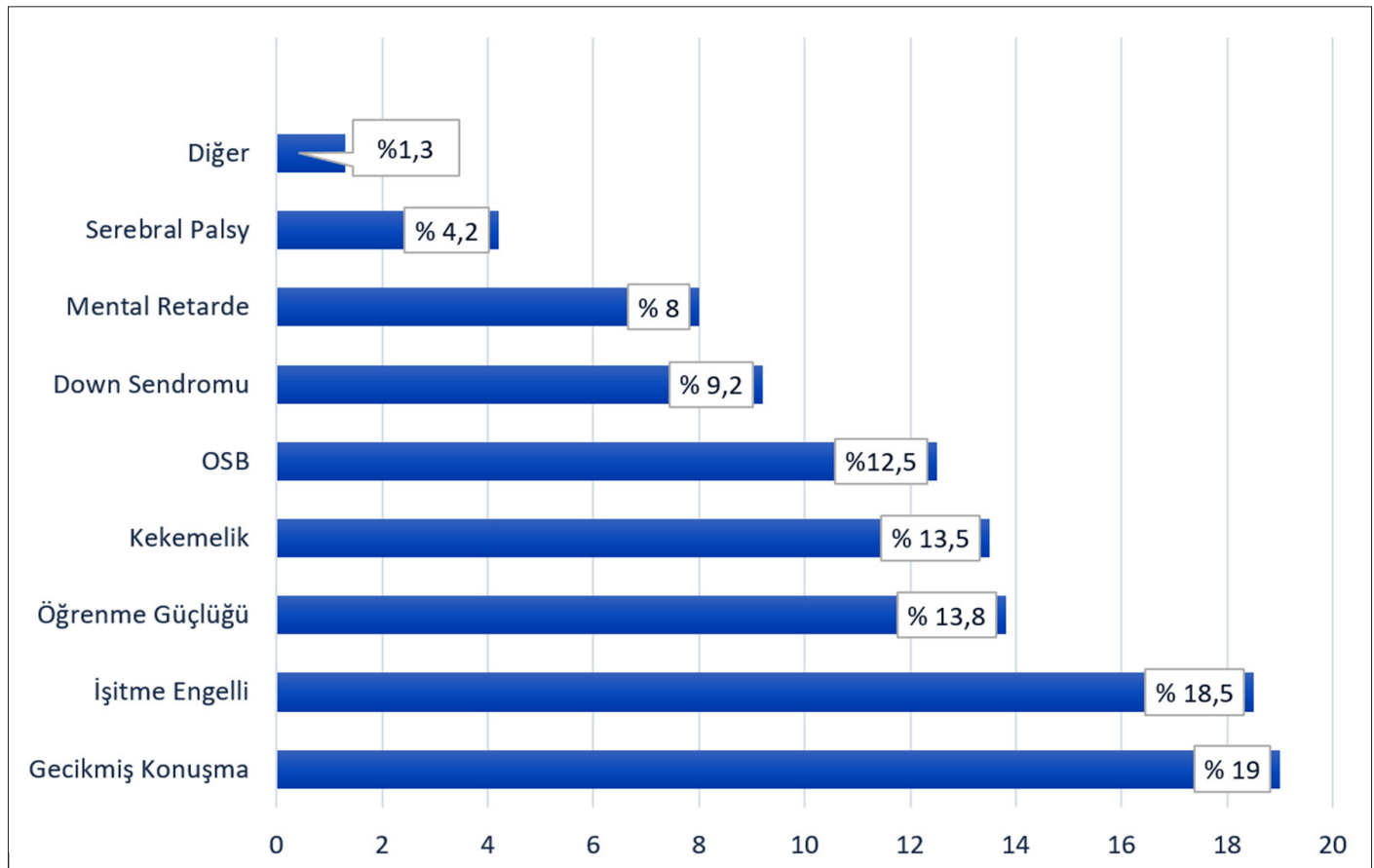
Çalışmaya katılan odyologların hasta profillerine bakıldığında; %19 Gecikmiş Konuşma, %18,5 İşitme Engeli, %13,8 Öğrenme Güçlüğü, %13,5 Kekemelik, %12,5 Otizm Spektrum Bozukluğu (OSB), %9,2 Down Sendromu, %8 Mental Retardasyon ve %4,2 Serebral Palsy bulundu (Şekil 1).

Maaş düzeyine göre mesleki tatmin, mesleki stres ve kurum içi motivasyon puanları arasında anlamlı bir fark olup olmadığını tespit etmek için ANOVA yapıldı. Maaş düzeyinin mesleki tatmin ve mesleki stres üzerindeki etkisi analiz edildiğinde istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmadı ($p > 0,05$). Maaş düzeyine göre kurum içi motivasyon puanları analiz edildiğinde istatistiksel olarak anlamlı fark bulundu ($p = 0,003$). Farkın hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek için yapılan Tukey testi sonucunda, 2300-3000 TL maaş alanların kurum içi motivasyon puanı 3001-3500 TL maaş alanlara göre anlamlı derecede daha düşük bulundu ($p < 0,01$) (Tablo 2).

Kurumda çalışma süresine göre kurum içi motivasyon, işveren değerlendirme ve mesleki stres puanları arasında anlamlı bir fark olup olmadığını tespit etmek için ANOVA yapıldı. Kurumda çalışma süresi ile kurum içi motivasyon puanları arasında anlamlı fark bulunmadı ($p > 0,05$). Kurumda çalışma süresinin işveren değerlendirme puanına etkisi analiz edildiğinde aralarında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulundu ($p = 0,02$).

Tablo 1. Katılımcıların demografik özellikleri

		n	%
Yaş	20-25	127	84,7%
	26-35	23	15,3%
Cinsiyet	Kadın	128	85,3%
	Erkek	22	14,7%
Çalışılan Yerleşim Birimi	İlçe	42	28,0%
	Şehir	15	10,0%
	Büyükşehir	91	60,7%
Eğitim Durumu	Lisans	132	88,0%
	Lisansüstü	18	12%
TOPLAM		n=150	

**Şekil 1.** Katılımcıların hasta profilleri

Farkın hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek için yapılan Tukey testi sonucunda, kurumda 6 ay-2 yıl çalışma süresine sahip odyologların işveren değerlendirmesi puanı 2-4 yıl çalışma süresine sahip gruptan anlamlı derecede düşük elde edildi ($p<0,05$) (Tablo 3).

Kurumda çalışma süresinin kişilerin mesleki stres düzeylerine etkisi analiz edildiğinde istatistiksel olarak anlamlı fark bulundu ($p=0,014$). Farkın hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek için yapılan Tukey testi sonucunda, kurumda 6 ay-2 yıl arası süreyle çalışanların 2-4 yıl arası süreyle çalışanlara göre mesleki stres puanları anlamlı derecede düşük elde edildi ($p<0,05$) (Tablo 3).

Eğitim durumu, işveren değerlendirmesi, mesleki tatmin, mesleki stres ve danışan değerlendirmesi puanları arasında anlamlı bir fark olup olmadığını tespit etmek için Independent Sample T-Test yapıldı. Eğitim durumuna göre katılımcıların işveren değerlendirmesi, mesleki tatmin, mesleki stres ve danışan değerlendirmesi puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulundu. Lisans mezunlarının işveren değerlendirmesi, mesleki tatmin, mesleki stres ve danışan değerlendirmesi puanları yüksek lisans mezunlarına göre istatistiksel olarak anlamlı derecede daha düşük bulundu ($p<0,05$) (Tablo 4).

Tablo 2. Maaş düzeyine göre mesleki tatmin, mesleki stres ve kurum içi motivasyon puanlarının karşılaştırılması

	Maaş aralığı	n	Ort.	Ss	F	p
Mesleki Tatmin	2300 - 3000	40	2,55	1,05	2,14	0,07
	3001 - 3500	65	2,97	0,83		
	3501 - 4000	33	2,82	0,95		
	4001 - 4500	9	2,63	0,82		
	4501 ve üzeri	3	3,75	1,25		
	Total	150	2,82	0,94		
Mesleki Stres	2300 - 3000	40	2,90	0,91	2,38	0,05
	3001 - 3500	65	3,35	0,97		
	3501 - 4000	33	3,48	0,94		
	4001 - 4500	9	2,81	1,20		
	4501 ve üzeri	3	3,44	1,38		
	Total	150	3,23	0,99		
Kurum İçi Motivasyon	2300 - 3000	40	3,80	0,77	4,16	0,003**
	3001 - 3500	65	4,28	0,63		
	3501 - 4000	33	4,15	0,52		
	4001 - 4500	9	3,84	0,56		
	4501 ve üzeri	3	4,60	0,52		
	Total	150	4,10	0,67		

Ort.: Ortalama, Ss.: Standart Sapma, p<0,01**

Tablo 3. Kurumda çalışma süresine göre kurum içi motivasyon, işveren değerlendirmesi ve mesleki stres puanlarının karşılaştırılması

	Çalışma Süresi	n	Ort.	Ss	F	p
Kurum İçi Motivasyon	6 aydan az	48	4,03	0,59	0,91	0,45
	6 ay- 2 yıl	79	4,08	0,75		
	2 yıl-4 yıl	21	4,26	0,50		
	Total	150	4,10	0,67		
İşveren Değerlendirmesi	6 aydan az	48	3,13	0,95	3,93	0,02**
	6 ay- 2 yıl	79	2,95	0,91		
	2 yıl-4 yıl	23	3,56	0,84		
	Total	150	3,10	0,93		
Mesleki Stres	6 aydan az	48	3,43	0,86	4,36	0,014*
	6 ay- 2 yıl	79	3,01	1,01		
	2 yıl-4 yıl	23	3,56	1,03		
	Total	150	3,23	0,99		

Ort.: Ortalama, Ss.: Standart Sapma, p<0,05*, p<0,01**

Tablo 4. Eğitim durumuna göre işveren değerlendirmesi, mesleki tatmin, mesleki stres ve danışan değerlendirmesi puanlarının karşılaştırılması

	Eğitim Durumu	n	Ort.	Ss	F	p
İşveren Değerlendirmesi	Lisans	132	2,97	0,87	-5,08	0,00**
	Lisansüstü	18	4,07	0,74		
Mesleki Tatmin	Lisans	132	2,75	0,93	-2,33	0,021*
	Lisansüstü	18	3,30	0,91		
Mesleki Stres	Lisans	132	3,09	0,93	-5,03	0,00**
	Lisansüstü	18	4,25	0,76		
Danışan Değerlendirmesi	Lisans	132	3,57	0,85	-2,56	0,011*
	Lisansüstü	18	4,11	0,59		

Ort.: Ortalama, Ss.: Standart Sapma, p<0,05*, p<0,01**

TARTIŞMA VE SONUÇ

Odyologlar, rehabilitasyon merkezlerinde özellikle işitme kayıplı bireyler açısından büyük önem taşımaktadır ve her yıl mezun olan odyologların büyük çoğunluğu rehabilitasyon merkezlerinde çalışmaya başlamaktadır. En uygun işitsel rehabilitasyon için aile, işveren ve diğer uzmanlar, odyolog tanımını ve gerekliliğini bilmeli, multidisipliner çalışma konusunda bilinçli olmalıdır. Bu çalışmada rehabilitasyon merkezlerinde çalışan odyologların mesleki stres, mesleki tatmin, kurum içi motivasyon, işveren değerlendirmesi, danışan değerlendirmesi ile kurumda çalışma süresi, eğitim durumu, alınan maaş arasındaki ilişki incelenerek, rehabilitasyon merkezlerinde çalışan odyologların mesleki görüşlerinin değerlendirilmesi amaçlanmıştır.

Literatüre bakıldığında odyologlara işitsel rehabilitasyon sürecindeki rolleri sorulduğunda, görüşlerinin büyük ölçüde değiştiği ve bu uzmanlık alanına ne diyecekleri konusunda bile hemfikir olmadıkları görülmüştür (Montano, J., 2015). Bu sonucu destekler nitelikte bizim çalışmamıza katılan odyologların hasta profili incelendiğinde elde edilen bulgular, odyologların hasta profillerinin belirgin sınırlarının olmadığını, işitme kayıplı bireyler dışında yetki ve sorumluluklarında olmayan farklı tanı gruplarındaki çocuklarla da çalıştıklarını ve buna bağlı olarak rol belirsizliği yaşadıklarını gösterdi (Şekil 1). Bu bulguların, odyologlar üzerinde en büyük stres faktörlerinden birinin rol belirsizliği olabileceğini düşündürmektedir.

Brannstrom ve diğerleri, yaptıkları çalışmada İsveçli odyologların, diğer mesleklerde görülenden daha az algılanan ödül (maaş, terfi vb.) için daha fazla çaba sarf ettiklerini bildirmektedir. Daha fazla çabanın ise mesleki strese neden olduğu ortaya koyulmuştur (Brannstrom, K, J. ve ark., 2016). Bizim çalışmamızda odyologların maaş düzeyleri ile mesleki stres ve mesleki tatmin puanları arasında anlamlı farklılık olmadığı bulunmuş olup, maaş artışı ile kurum içi motivasyon puanlarının anlamlı derecede artış gösterdiği görüldü (Tablo 2). İş hayatında alınan içsel ve dışsal ödüllerle gerçekleşen motivasyonun, iş verimliliğini yükselten davranışlara yol açtığı bildirilmektedir (Barutçugil, İ., 2004). Çalışanların işe karşı olan motivasyonunu; maaş yeterliliği, ihtiyaçların karşılanma derecesi, iş güvencesi ve iyi çalışma koşulları gibi birçok faktör etkilemektedir (Sevimli, F. ve ark., 2005). Motivasyon sağlayan unsurlar kişiden kişiye değişebilir olsa da maaş artışı önemli bir motivasyon aracıdır. Çalışmamız sonucunda elde edilen bulgulara göre maaş artışı ile kurum içi motivasyon puanlarındaki artış literatürü destekler niteliktedir.

Ravi ve arkadaşlarının yaptığı çalışmada, Hindistan'daki odyologlarda deneyim süresi arttıkça, bildirilen stres seviyelerinin de arttığı görülmüştür (Ravi, R. ve ark., 2015). Bu çalışmayı destekler nitelikte bizim çalışmamızda da iş yerinde artan deneyim ve çalışma süresinin mesleki stresi arttırmış olduğu görüldü (Tablo 3). Mesleki strese neden olan, iş yükü, yönetimle ya da kurumla ilgili sorunlar, hasta ve hasta yakınlarıyla ilgili sorunlar, kişilerarası çatışmalar, rol belirsizliği, ekonomik şartlar gibi birçok çevresel, bireysel ve örgütsel neden bulunmaktadır. Deneyim

süresinin artması ile bu nedenlere daha fazla maruz kalınması sonucu mesleki stresin de artmış olabileceği düşünülebilir. Saccone ve diğerleri yaptığı çalışmada, çalışma süresi 2 yıldan az olanların, 16–20 yıl arasında çalışanlardan mesleki açıdan daha memnun olduğunu göstermiştir (Saccone, P. ve ark., 2012). Bizim çalışmamızda ise kurumda çalışma süresinin kurum içi motivasyon puanlarına etkisi incelendiğinde aralarında anlamlı farklılık bulunmadı. Kurumda çalışma süresinin artışı ile işveren değerlendirmesi ve mesleki stres puanları ise anlamlı derecede artış gösterdi (Tablo 3). Bu bulgular, deneyim süresi arttıkça farklı stresörlere daha uzun süre maruz kalan bireylerin mesleki streslerinin arttığını ancak tecrübe doğrultusunda işverenlerle olumlu bir ilişki kurduklarını düşündürmektedir.

Manchaiah, hastanın tanı, tedavi ve rehabilitasyon süreçlerinin iyi bilinmesinin ve işitme engelli yetişkinlerin eğitilmiş bireylerle çalışmasının yararlı olacağını ve bunun işitsel rehabilitasyon alanına faydalı olacağını ifade etmektedir (Manchaiah, V, K, J. ve ark., 2011). Literatüre bakıldığında eğitim düzeyi yüksek kişilerin genel olarak iş tatminlerinin, eğitim düzeyi düşük olanlara oranla daha iyi olduğu belirtilmektedir (Sevimli, F. ve ark., 2005). Bizim çalışmamızda da bu bulguları destekler nitelikte eğitim düzeyinin artışı ile kurum içi motivasyon ve mesleki tatmin puanlarının artırdığı bulunmuştur (Tablo 4). Bu durumun odyologların alanlarında kendilerini geliştirerek lisansüstü eğitim almalarının işverenler ile iletişimi iyileştirerek kurum içi motivasyonu ve mesleki tatminin artmasını sağlamasıyla ilişkili olduğu düşünülebilir.

Çalışmamızın sonuçları, literatür çalışmalarıyla birlikte değerlendirildiğinde odyologların eğitim seviyesi, tecrübe ve maaş düzeyi gibi faktörlere bağlı olarak mesleki görüşlerinin değişiklik gösterdiği görülmektedir. Çalışmamızda yalnızca odyologların bakış açıları değerlendirilmiş olup, ileri çalışmalarda işveren, danışan ve diğer disiplinlerden uzmanların odyologlar hakkındaki görüşlerinin değerlendirilmesi faydalı olacaktır.

Çalışmamıza katılan odyologların hasta profili incelendiğinde elde edilen bulgular doğrultusunda odyologların işitme kayıplı bireyler dışında yetki ve sorumluluklarında olmayan farklı tanı gruplarındaki çocuklarla da çalıştıkları ve bu nedenle odyologlar üzerinde en büyük stres faktörlerinden birinin rol çatışması olabileceği sonucuna ulaşıldı. Rol belirsizliğinin odyologlar üzerinde önemli bir stresör olduğu sonucuna varılmış olsa da diğer etkili stres faktörleri çalışmamız sonucunda net bir şekilde belirlenememiştir. Odyologların stres faktörlerini ve beklentilerini belirlemeye yönelik olarak yapılacak çalışmaların bu alanı aydınlatmaya yardımcı olacağı düşünülmektedir. Çalışmamız ve literatür bulguları doğrultusunda işitme sağlığı hizmetleri gelişmeye devam ederken, profesyonel roller ve sınırların bulanıklaşmaya başladığı düşünülmektedir. Sürekli değişen bu sağlık hizmetleri ortamında odyoloji hizmetlerinin sağlanması konusunda belirli bir anlayışa sahip olunması ve mesleği tanımlayan felsefelerin, becerilerin ve bilgilerin iyi bilinip, mevcut hizmet sunum durumuna uyarlanması faydalı olacaktır.

Ethics Committee Approval: The study was approved by Non-Interventional Clinical Research Ethics Committee. Approval was obtained for this study with decision number 980 dated with 24/12/2020.

Peer-review: Externally peer-reviewed.

Author Contributions: Concept – SA, KÇ; Design – SK, SA, KÇ; Supervision – MBŞ; Resources– SK, SA, KÇ, MBŞ; Data Collection and/or Processing – SA, KÇ; Analysis and/or Interpretation – KÇ; Literature Search – SK, SA, KÇ; Writing Manuscript – SK, SA, KÇ.

Conflict of Interest: No conflict of interest.

Financial Disclosure: None.

Presentation: This study, Hacettepe University VI. It was presented as an Oral Presentation at the International Audiology Student Congress (19-20 June, Ankara) and received the first prize.

KAYNAKLAR

- Barutçugil, İ. (2004) Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi, Kariyer Yayıncılık, İstanbul.
- Brannstrom, K. J., Holm, L., Larsson, J., Lood, S., Notsten, M., Taheri, S.T. (2016). Occupational Stress Among Swedish Audiologists In Clinical Practice: Reasons For Being Stressed. *International Journal Of Audiology*; 55: 447–453
- Demir, İ. (2017). Koklear İmplant Kullanan Çocuklarda Dil Gelişimi, Motor Becerisi ve Yaşam Kalitesinin Değerlendirilmesi. İ.Ü. Tıpta Uzmanlık Tezi, Malatya
- Ferguson M, Maidment D, Henshaw H, Heffernan E. Evidence-Based Interventions for Adult Aural Rehabilitation: That Was Then, This Is Now. *Semin Hear*. (2019) Feb;40(1):68-84. doi: 10.1055/s-0038-1676784. Epub 2019 Feb 5.
- Gökçay G, Boran P, Çiprut A, Bağlam T. (2014) Çocukluk Dönemi İşitme Taramalarında Ülkemizde ve Dünyada Güncel Durum. *Çocuk Sağlığı ve Hastalıkları Dergisi*. 2014;57(4):265-273. Accessed April 24, 2021.
- Hull, R.H. (2001). The Nature of Aural Rehabilitation. R.H. Hull. Aural Rehabilitation: Serving Children and Adults (3th edition). (3-23). Singular: USA.
- İşcan, Ö, M., Sayın, U (2010). Örgütsel Adalet, İş Tatmini ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişki *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24:4(195)
- Kırkım, G. (2020). 10. Ulusal Odyoloji ve Konuşma Bozuklukları Çevrimiçi Kongresi Bildiri Kitabı. Online
- Loo JH, Rosen S, Bamiou,D. (2016) Auditory Training Effects On The Listening Skills Of Children With Auditory Processing Disorder. *Ear Hear*.37(1):38-47.
- Manchaiah,V. Bellon-Harn, M,L., Dockens, A,L., Azios, J,H., Harn, W,H. (2019) Communication Between Audiologist, Patient, And Patient’s Family Members During Initial Audiology Consultation And Rehabilitation Planning Sessions. *J Am Acad Audiol* 30:810–819

Etik Kurul Onayı: Çalışma, Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu tarafından onaylandı. Bu çalışma için 24/12/2020 tarih ve 980 sayılı karar ile onay alınmıştır.

Hakem Değerlendirmesi: Dış Bağımsız.

Yazar Katkıları: Fikir –SA, KÇ; Tasarım – SK, SA, KÇ; Denetleme – MBŞ; Kaynaklar –SA, KÇ; Veri Toplanması ve/veya İşlemesi – SA, KÇ; Analiz ve/veya Yorum – KÇ; Literatür Taraması –SK, SA, KÇ; Yazıyı Yazan – SK, SA, KÇ

Çıkar Çatışması: Yoktur.

Finansal Destek: Finansal destek kullanılmamıştır.

Sunum: Bu çalışma, Hacettepe Üniversitesi VI. Uluslararası Katılımlı Odyoloji Öğrenci Kongresi’nde (19-20 Haziran, Ankara) Sözlü Bildiri olarak sunulmuş olup, birincilik ödülü almıştır.

- Manchaiah V, K, C., Stephens D, Meredith R. (2011) The patient journey of adults with acquired hearing impairment: the patients’ view. *Clin Otolaryngol* 36:227–234.
- Meyer, C., Scarinci, N., Ryan, B., Hickson, L. (2015) “This Is A Partnership Between All Of Us”: Audiologists’ Perceptions Of Family Member Involvement İn Hearing Rehabilitation. *American Journal Of Audiology* .24: 536–548
- Montano, J. (2015). Audiologic Rehabilitation. J. Katz, M. Chasin, K. English, L. J. Hood & K. L. Tillery (Eds.) *Handbook of Clinical Audiology* (7th edition) (849-861). USA: Wolters Kluwer Health
- Oran, İ, Kemalöglü, Y, Gökdoğan, Ç, Gündüz, B, Bilgin, C. (2015). İşitme kayıplı çocukların gelişimsel alanlardaki performans düzeylerinin gazi erken çocukluk değerlendirme aracı ile incelenmesi. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 34 (3), 563-582.
- Ravi, R., Gunjawate, D., Ayas, M. (2015). Audiology Occupational Stress Experienced By Audiologists Practicing İn India. *International Journal Of Audiology* 2015; 54: 131–135
- Saccone, P., Steigerb, J. (2012) Audiologists’ Professional Satisfaction. *American Journal Of Audiology*. 21(140–148)
- Samadov, S. (2006) İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık: Özel Sektörde Bir Uygulama. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Programı Yüksek Lisans Tezi, İzmir.
- Sevimli, F., İşcan, Ö.M. (2005). Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 5: 1(55 – 64).