

Özgün Araştırma

Odyolojinin Farklı Alanlarında Çalışan Odyologların Holland'ın Mesleki Tercih Envanteri Kullanılarak Değerlendirilmesi

Neslihan Kurtuluş¹, Selin Kapusız², Yuşa Başoğlu³, Gül Ölçek⁴

Gönderim Tarihi: 31 Ocak, 2024

Kabul Tarihi: 19 Temmuz, 2024

Basım Tarihi: 31 Aralık, 2024

Erken Görünüm Tarihi: 20 Aralık, 2024

Öz

Amaç: İşitme ve denge bilimi olarak tanımlanan odyoloji alanının uygulayıcıları olan odyologlar; kliniklerde, özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde, işitme cihazı satış ve uygulama merkezlerinde, koklear implant firmalarında, akademik olarak üniversitelerde ve endüstriyel alanlarda çalışabilmektedir. Çalışmanın amacı, odyolojinin farklı alanlarında çalışmakta olan odyologların sahip oldukları mesleki kişilik tipi ile çalıştıkları alanların ilişkisini incelemektir.

Gereç ve Yöntem: Çalışma; akademi, işitme cihazı merkezi, klinik, koklear implant firmasının ve rehabilitasyon merkezinde çalışmakta olan 188 birey üzerinde yapıldı. Bu kişilere Holland Mesleki Tercih Envanteri kullanılarak bir anket uygulandı. Veriler SPSS istatistik programı kullanılarak analiz edilmiş olup frekans analizi, tanımlayıcı istatistik, Chi-Square analizi kullanıldı.

Bulgular: Yapılan analizler sonucunda çalışılan kurum ile bireylerin en yakın ve en uzak olduğu kişilik tipleri arasında anlamlı bir fark bulunamadı ($p>0.05$). Odyologların tümünün en yakın olduğu kişilik tipleri sosyal ve araştırmacı olarak belirlenirken en uzak olduğu kişilik tipi geleneksel olarak gözlemlendi.

Sonuç: Elde ettiğimiz bulgulara göre odyologların tümü sosyal ve araştırmacı kişilik tipine yakındır. Bu bulgular henüz eğitim görmekte olan odyoloji öğrencilerine iyi bir kariyer için geliştirmeleri gereken kişilik özellikleri hakkında bilgi verebilir. Ayrıca sosyal ve araştırmacı kişilik tipine sahip odyologların daha rahat mesleki doyum elde etmesi beklenebilir.

Anahtar kelimeler: kariyer, kişilik tip, mesleki tercih envanteri, odyolog, odyoloji

¹Neslihan Kurtuluş (Sorumlu Yazar). (İstanbul Medipol Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Odyoloji Bölümü, 34810 Beykoz/İstanbul, e-posta: nslkrtls@gmail.com, ORCID: 0000-0003-4482-1284)

²Selin Kapusız. (İstanbul Medipol Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Odyoloji Bölümü, 34810 Beykoz/İstanbul, e-posta: selinnkapusiz@gmail.com, ORCID: 0000-0003-0714-0391)

³Yuşa Başoğlu. (İstanbul Medipol Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Odyoloji Bölümü, 34810 Beykoz/İstanbul, e-posta: ybasoglu@medipol.edu.tr, ORCID: 0000-0002-4771-8824)

⁴Gül Ölçek. (İstanbul Medipol Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Odyoloji Bölümü, 34810 Beykoz/İstanbul, e-posta: golcek@medipol.edu.tr, ORCID: 0000-0002-2275-5311)

Original Research

Evaluation of Audiologists Working in Different Fields of Audiology with Holland's Vocational Preference Inventory

Neslihan Kurtuluş¹ , Selin Kapusız² , Yuşa Başoğlu³ , Gül Ölçek⁴ 

Submission Date: January 31st, 2024

Acceptance Date: July 19th, 2024

Pub.Date: December 31st, 2024

Online First Date: December 20th, 2024

Abstract

Objectives: Audiologists, who are practitioners of the field of audiology defined as the science of hearing and balance, can work in clinics, special education and rehabilitation centers, hearing aid sales and application centers, cochlear implant companies, academically universities and industrial areas. The purpose of the study is to examine the relationship between the vocational personality type of audiologists working in different fields of audiology and the fields they work in.

Materials and Methods: The study was conducted on 188 individuals working in academia, hearing aid centers, clinics, cochlear implant companies, and rehabilitation centers. A survey was administered to these individuals using the Holland Vocational Preference Inventory. The data were analyzed using the SPSS statistical program, employing frequency analysis, descriptive statistics, and Chi-Square analysis.

Results: As a result of the analyses, no significant difference was found between the institution where individuals work and their closest and farthest personality types ($p>0.05$). It was determined that the personality types closest to all audiologists were social and investigative, while the farthest personality type was conventional.

Conclusion: According to our findings, all audiologists are close to the social and investigative personality type. These findings may provide information to audiology students who are still studying about the personality traits they need to develop for a good career. In addition, audiologists with a social and investigative personality type can be expected to achieve more comfortable professional satisfaction.

Keywords: *career, character type, vocational preference inventory, audiologist, audiology*

¹**Neslihan Kurtuluş (Corresponding Author).** (Istanbul Medipol University, Graduate School of Health Sciences, Department of Audiology, 34810 Beykoz/İstanbul, e-mail: nslkrtls@gmail.com, ORCID: 0000-0003-4482-1284)

²**Selin Kapusız.** (Istanbul Medipol University, Faculty of Health Sciences, Department of Audiology, 34810 Beykoz/İstanbul, e-mail: selinnkapusiz@gmail.com, ORCID: 0000-0003-0714-0391)

³**Yuşa Başoğlu.** (Istanbul Medipol University, Faculty of Health Sciences, Department of Audiology, 34810 Beykoz/İstanbul, e-mail: ybasoglu@medipol.edu.tr, ORCID: 0000-0002-4771-8824)

⁴**Gül Ölçek.** (Istanbul Medipol University, Faculty of Health Sciences, Department of Audiology, 34810 Beykoz/İstanbul, e-mail: golcek@medipol.edu.tr, ORCID: 0000-0002-2275-5311)

Giriş

İşitme ve denge bilimi olarak tanımlanan odyoloji; işitme ve denge bozukluklarının tanı, tedavi ve önlenmesinde yer alan, multidisipliner çalışma alanına sahip bir meslektir. Odyoloji alanının uygulayıcıları olan odyologlar; devlet, özel veya üniversite hastanelerinin kliniklerinde, özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde, işitme cihazı satış ve uygulama merkezlerinde, koklear implant firmalarında, akademik olarak üniversitelerde ve endüstriyel alanlarda çalışabilmektedir (Belgin, 2017). Farklı çalışma alanlarına sahip olan odyoloji bölümü mensuplarının iş hayatlarında başarıya ulaşabilmeleri için kariyer yönetimini ilgisi ve yetkinliğinin olduğu alana yönlendirmesi önemlidir.

Kariyer; meslek, ilerlemek, başarı, iş hayatı, bireyin meslek hayatı boyunca üstlendiği roller ve bunlar ile ilgili tecrübeler anlamlarında kullanılan bir kavramdır (Erdoğan, 2003). Bir bireyin kariyeri tanımlanırken sadece sahip olduğu işler değil, mesleki anlamda kendisine verilen işi yerine getirebilmek için eğitilmesi, sahip olduğu çalışma isteği ve yeteneği ile mesleki anlamda yükselmesi anlamlarını da içerisinde bulundurur (Edinsel, 2018). Bireyin hayatının büyük bir çoğunluğunun çalışma ortamında geçiyor olması meslek ve kariyer seçimini hayatta verilen en önemli kararlardan biri yapmaktadır (Balta Aydın, 2007). Kişi; bilgi, yetenek, tecrübe, kabiliyet ve ilgilerini iyi analiz etmeli ve kariyeri doğrultusunda onu yüksek tatmine ulaştıracak istek ve gereksinimlerini iyi belirlemelidir (Mutlu, 2020). Bireyin kendine dair bu analizleri yapmasında yardımcı olabilecek farklı yollar vardır. Bunlardan biri de kişilik analizidir.

Kişiliği açıklayan çok çeşitli kuramlar mevcuttur. Kuramlar var olan bir yapıyı kavramsallaştırmak için kullanılır. Kişilik kuramları da kişiliğin çeşitli yönlerini açıklamaya çalışır. Kişilik kuramcılarının her biri kişiliğe farklı bir açıdan bakmaktadır böylece insanın doğasını açıklamaya çalışan birbirine benzeyen ya da birbirinden çok farklı olan birçok kuramın varlığı söz konusudur.

Literatürde bu kuramların ışığında sağlık çalışanlarının kişilik tiplerini inceleyen pek çok sayıda araştırma mevcuttur. Myers-Briggs kişilik kuramı kullanılarak Schurr tarafından yapılan çalışmada dil ve konuşma terapistlerinin kişilik tipleri kendi aralarında sadece dışadönüklük-içedönüklük faktöründe değişkenlik göstermiştir ve bu faktörü değişmesinin sebebi çalışma ortamı olarak belirlenmiştir (Schurr, 2018). Yine aynı kuramın çatısı altında fizyoterapistlerle yapılan bir çalışmada, fizyoterapistlerin mantıklı ve sorumluluk sahibi özelliklere sahip olduğu belirtilmiştir (Giurgiu & Damian-Ovidius, 2020). Cattell'in 5 Faktör kişilik envanteri kullanılarak sağlık çalışanlarıyla yapılan bir çalışmada ise duygusal istikrar

faktörünün çalışan memnuniyetini etkileyen önemli bir kişilik özelliği olduğu ortaya konulmuştur (Haynie vd., 2007). Holland'ın Mesleki Tercih Envanteri kullanılarak yapılan çalışmalardan birinde ise hemşirelerin sosyal kişilik tipi, mühendislerin ise gerçekçi ve araştırmacı kişilik tipine sahip olduğunu gösterilmiştir (Horn & Holzemer, 1991).

Odyoloji bölümünün bünyesinde bulundurduğu farklı çalışma alanları birbirine benzer noktalar bulundurmakla beraber çalışma koşulları ve gerektirdiği beceriler konusunda farklılaşmaktadır. Çalışmamız bu benzerlik ve farklılıkların oluşturduğu çalışma alanlarıyla, bu alanlarda çalışan odyologların kişilik özelliklerinin ilişkisini sorgulamak amacıyla yapılmıştır. Literatür incelendiğinde, odyologların sahip olduğu kişilik tipleriyle ilgili yeterli çalışma bulunmadığı görülmektedir. Çalışmanın sonuçlarının, odyologlara kariyer yönetiminde yol gösterici nitelikte olması beklenmektedir.

Gereç ve Yöntem

Çalışmada Holland'ın Tipoloji Kuramı ile oluşturulan Holland Mesleki Tercih Envanteri kullanıldı ve bu envanter akademi, işitme cihazı merkezi, klinik, koklear implant firması ve rehabilitasyon merkezinde çalışan odyologlara uygulandı. Çalışma, İstanbul Medipol Üniversitesi Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu'nun 18/03/2021 tarihli, 363 karar numarası ile onaylandı.

Katılımcılar

Çalışmaya 22-65 yaş aralığında bulunan ve Odyoloji alanında en az 6 aydır çalışan 132'si kadın, 56'sı erkek olmak üzere klinikte çalışmakta olan 53 birey, işitme cihazı merkezinde çalışmakta olan 45 birey, akademide çalışmakta olan 40 birey, rehabilitasyon merkezinde çalışmakta olan 40 birey ve koklear implant firmasında çalışmakta olan 10 birey dahil edildi. Çalışmaya dahil edilme kriteri odyoloji bölümü mezunu olmak olup odyoloji alanı dışındaki bireyler ve aktif çalışma hayatında olmayan odyologlar dışlandı.

Veri Toplama

Katılımcılara Google Formlar üzerinden çevrimiçi bir anket uygulandı. Anketin başlangıcında çalışmanın amacını anlatan detaylı bilgi ve bilgilendirilmiş gönüllü onam formu yer aldı. Anket demografik veriler ve Holland'ın Mesleki Tercih Envanteri olmak üzere iki kısma ayrıldı. Ankette 6'sı demografik veri 90'ı Holland Mesleki Tercih Envanteri olmak üzere toplam 96 soru yer aldı. Her bir katılımcı tarafından 96 sorudan oluşan anket formu dolduruldu.

Holland'ın Mesleki Tercih Envanteri

Holland, insanların kişilik özellikleri açısından altı gruba ayrılabilceğini ve bu altı grubun mesleki anlamda yaşadıkları çevrelerinde aynı şekilde gruplanabileceğini öne sürmüştür ve buna bağlı mesleki danışmanlık alanında Tipoloji kuramı olarak bilinen Kişilik Kuramı'nı geliştirmiştir (Holland, 1959). Bu kuramın ana hedefi bireylerin mesleki davranışlarını açıklamak, meslek seçimi yaparken ya da değiştirirken mesleki doyum elde edebilmeleri için önerilerde bulunmaktır (Arslan, 2018). Holland, mesleki ilgiler, kişilik özellikleri ve davranış türleri üzerinden saptadığı altı kişilik kategorisini tip adını verdiği teorik bir kavramla gruplandırmıştır (Sansarcı, 2011).

Bu kişilik tipleri ve anahtar özellikleri aşağıda listelenmiştir.

Araştırmacı Tip: Araştırmacı kişilik tipine sahip bireyler doğal ve sosyal olayları anlamlandırmak için onları sistemli olarak incelemekten ve soyut kavramlarla çalışmaktan haz duyarlar (Sansarcı, 2011). Bu tipteki bireyler duygusal konulardan ziyade akıl yürütmeyi tercih ederler ve diğer insanları ikna etmeyi gerektiren, başkalarının kişisel problemleriyle ilgilenmeyi gerektiren işlerden hoşlanmayabilirler (İlan, 2019; Demirci, 2017).

Artistik Tip: Artistik kişilik tipine sahip bireyler edebiyat, resim, müzik gibi sanatsal alanlarda plansız, özgür ve sistemli olmayan bir şekilde kendilerini ifade etmeyi isterler ve yatkın oldukları sanatsal alandaki becerilerini geliştirmeye özgünlüğe ve yaratıcılığa önem verirler (Demirci, 2017). Bu kişilik tipine sahip bireyler rutin işlerden ve düzen içeren etkinliklerden hoşlanmazlar (Sansarcı, 2011).

Sosyal Tip: Sosyal kişilik tipi, başka insanlarla beraber olmayı seven, empati yeteneği gelişmiş, çevresine karşı duyarlı ve insanlara yardımcı olmaktan hoşlanan kişilerden oluşmaktadır (Vergili, 2015). Bu bireyler insanları ve onları duygu düşüncelerini anlamak isteğine sahiptirler (Vergili, 2015). İnsanları etkileyebilecekleri, onlara bir şeyler öğretebilecekleri ve onlara ilişkin sorumluluk alabildikleri iş ortamlarında bulunmak isterler (Tözeniş, 2015). Bu tipe sahip bireyler sorunları ekip çalışması ya da tartışma yolu ile çözmeyi severler (Demirci, 2017).

Girişimci Tip: Girişimci kişilik tipine sahip kişiler diğer insanları yönetmekten, ikna etmekten ve hatta onlara yol gösterip yönlendirmeyi severler (Vergili, 2015). Toplumda etkili ve sözü geçen biri olmayı severler, popülerlik onlar için önemlidir (Demirci, 2017). Bu tipe sahip bireyler güç ve makam sahibi olmak için çok çalışırlar ve amaçlarına ulaşmak için insanlardan faydalanmaktan imtina etmezler (İlan, 2019). Sözel becerileri ve liderlik yetenekleri oldukça gelişmiş olmasına rağmen gözlem yapma, soyut verilerle çalışma veya

verileri düzenleme gibi sabır ve emek gerektiren çalışmalardan kaçındıkları gözlenir (Sansarcı, 2011; Arslan, 2018).

Geleneksel Tip: Geleneksel kişilik tipine sahip bireyler verilerle çalışmaktan ve bunları sistemli bir şekilde işlemekten, kayıt tutmaktan, yazıları dosya haline çevirmek, olan dosyaları kopyalamak gibi rutin, düzenli olan işleri sevmekte ve bu standart işlerin uygulanmasından hoşlanmaktadırlar (Sansarcı, 2011; İlan, 2019). Bu kişilik tipine sahip kişiler emirlere itaat etmeyi, kuralları uygulamayı seven güvenilir bireylerdir (Demirci, 2017).

Gerçekçi Tip: Gerçekçi kişilik tipine sahip olan bireyler mesleklerinde, işlerinde ya da hobilerinde alet veya makine kullanımından hoşlanan uygulamacı kişilerdir (Demirci, 2017; Vergili, 2015). Bu bireyler soyut fikirlerden ve teorilerden hoşlanmayıp somut ya da pratik olan uğraşlarla ilgilenirler, yaptıkları işin sonucunu görmeyi isterler (Demirci, 2017; Vergili, 2015). Bu kişilerin mekanik becerileri iyidir ve bu sebeple makineleri tamir etme, elektrikli cihazlarla ilgilenme, araç kullanma gibi fiziksel etkinlik içeren işlere yoğunlaşırlar ve bu alanlarda kendilerini geliştirmek için çabalarlar (Arslan, 2018).

Kişilik tiplerinin analizi için; Holland'ın Mesleki Tercih Envanterinde her bir kişilik tipini saptamak üzere 15'er soru bulunmaktaydı. Cevaplar; "2=hoşlanırım", "1=fark etmez" ve "0=hoşlanmam" şeklinde kodlanan 3'lü likert ölçeğe sahipti. Katılımcıların yanıtlarına göre puanlama yapılarak en yakın ve en uzak olduğu kişilik tipleri belirlendi.

İstatistiksel Analiz

İstatistiksel analizler SPSS Version 20. (SPSS inc., Chicago, IL, USA) yazılımı kullanılarak yapıldı. Katılımcıların çalışma gruplarının dağılımı ve memnuniyet oranları için frekans analizi, yaş bilgileri için tanımlayıcı istatistik kullanıldı. Odyolojinin farklı alanlarında çalışan odyologların kişilik tiplerinin karşılaştırılması ve odyologların çalıştıkları alan ile değiştirmeyi düşündükleri alanların karşılaştırılması Chi-Square analizi kullanılarak yapıldı. İstatistiksel olarak $p<0,05$ değeri anlamlı olarak kabul edildi.

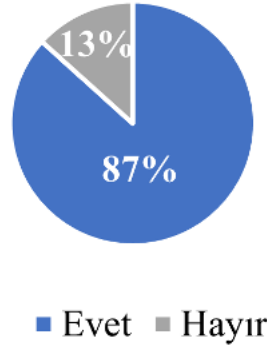
Bulgular

Çalışmaya yaş ortalaması 26 ($ss\pm 4$) olan 23-65 yaşları arasındaki 132'si kadın, 56'sı erkek 188 birey dahil edildi. Çalışmaya katılan 188 birey çalışma alanlarına göre 5 gruba ayrıldı. Grupların dağılımı Tablo 1' de gösterilmiştir.

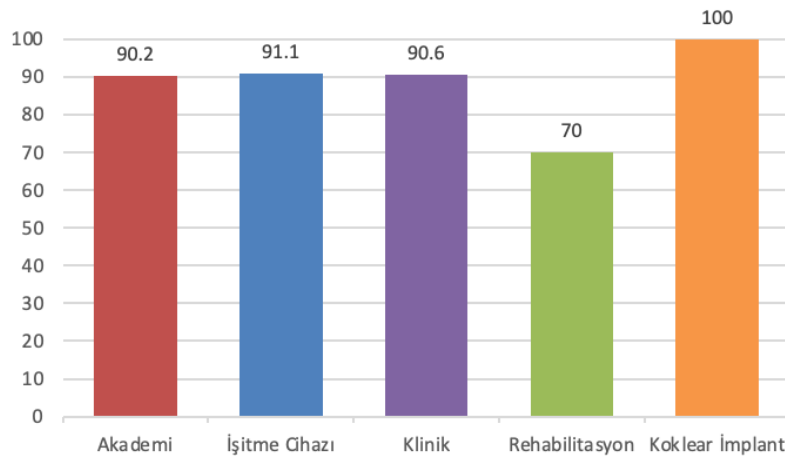
Tablo 1. Çalıştıkları Kuruma Göre Çalışmaya Katılan Odyologlar

Çalışılan Kurum	Kişi Sayısı	Oran (%)
Akademi	40	%21,3
Klinik	53	%23,9
İşitme Cihazı Merkezi	45	%28,2
Koklear İmplant	10	%5,3
Rehabilitasyon Merkezi	40	%21,3
Toplam	188	%100

Odyologların çalışma alanlarından memnuniyeti Şekil 1 'de gösterilmiştir. Odyolojinin farklı alanlarında çalışan odyologların memnuniyet oranı Şekil 2 'deki grafikte karşılaştırılmıştır.



Şekil 1. Odyologların Memnuniyet Oranı



Şekil 2. Farklı Alanlara Göre Odyologların Memnuniyet Oranları

Odyolojinin farklı alanlarında çalışmakta olan odyolog gruplarının Holland'ın Mesleki Tercih Envanteri'ne göre sahip oldukları kişilik tiplerinin 5 farklı grupta dağılımının Chi-Square testi ile karşılaştırılması sonuçları Tablo 2 ve Tablo 3 'de verilmiştir. Farklı alanlarda çalışmakta olan odyolog grupları en yakın ve en uzak oldukları kişilik tipleri açısından karşılaştırıldığında anlamlı farklılık elde edilememiştir ($p>0.05$).

Tablo 2. Farklı Alanlarda Çalışan Odyologların En Yakın Olduğu Kişilik Tipine Göre Karşılaştırılması

	Araştırmacı	Artistik	Sosyal	Girişimci	Geleneksel	Gerçekçi	p
Akademi	16 %40	4 %10	16 %40	2 %5	2 %5	0 %0	,354
İşitme Cihazı	15 %33,3	1 %2,2	22 %48,9	2 %4,4	0 %0	5 %11,1	
Klinik	26 %49,1	1 %1,9	20 %37,7	1 %1,9	1 %1,9	4 %7,5	
Koklear İmplant	6 %60	0 %0	3 %30	0 %0	0 %0	1 %10	
Rehabilitasyon Merkezi	10 %25	4 %10	22 %55	1 %2,5	1 %2,5	2 %5	
Toplam	73 %38,8	10 %5,3	83 %44,1	6 %3,2	4 %2,1	12 %6,4	

Tablo 3. Farklı Alanlarda Çalışan Odyologların En Uzak Olduğu Kişilik Tipine Göre Karşılaştırılması

	Araştırmacı	Artistik	Sosyal	Girişimci	Geleneksel	Gerçekçi	p
Akademi	2 %5	6 %15	0 %0	3 %7,5	28 %70	1 %2,5	,579
İşitme Cihazı	4 %8,9	15 %33,3	0 %0	7 %15,6	17 %37,8	2 %4,4	
Klinik	3 %5,7	11 %20,8	0 %0	6 %11,3	32 %60,4	1 %10	
Koklear İmplant	0 %0	1 %10	0 %0	2 %20	6 %60	1 %10	
Rehabilitasyon Merkezi	1 %2,5	9 %22,3	1 %2,5	4 %10	23 %57,5	2 %5	
Toplam	10 %5,3	42 %22,3	1 %0,5	22 %11,7	106 %56,4	7 %3,7	

Odyolojinin farklı alanlarında çalışmakta olan odyologların çalışma alanı değiştirmeyi düşündüklerinde değiştirmek istedikleri alanların Chi-Square testi ile karşılaştırılması sonuçları

Tablo 4’ de verilmiştir. Odyologların bulunduğu alanlar ve değiştirmeyi düşündükleri alanlar arasında anlamlı farklılık elde edilmiştir ($p>0,05$).

Tablo 4. Odyologların Değiştirmeyi Düşündükleri Alan

	Akademi	İşitme Cihazı	Klinik	Koklear İmplant	Rehab. Merkezi	Değiştirmek İstemedim	P
Akademi	0 %0	4 %10	7 %17,5	5 %12,5	0 %0	23 %57,5	
İşitme Cihazı	12 %26,7	0 %0	12 %26,7	7 %15,6	0 %0	14 %31,1	
Klinik	29 %54,7	1 %1,9	0 %0	5 %9,4	0 %0	18 %34	0,000**
Koklear İmplant	5 %50	0 %0	0 %0	0 %0	0 %0	5 %50	
Rehab. Merkezi	16 %40	2 %5	14 %35	2 %5	0 %0	6 %15	
Toplam	63 %33,5	7 %3,7	33 %17,6	19 %10,1	0 %0	66 %35,1	

Rehab.: Rehabilitasyon

** $p<0,01$ * $p<0,05$

Tartışma ve Sonuç

Odyolojinin farklı alanlarında çalışan odyologlara yapılan kişilik envanterinde en yakın oldukları kişilik tipinde alanlara göre anlamlı farklılık bulunmamakla beraber, işitme cihazı ve rehabilitasyon merkezi alanlarında sosyal kişilik tipi baskın, klinik ve koklear implant alanlarında araştırmacı kişilik tipi baskın, akademi alanında ise sosyal ve araştırmacı kişilik tipi eşit olarak gözlenmiştir (Tablo 2). Bu bulgular üzerine odyologların Holland’ın Mesleki Tercih Envanterine göre en yakın oldukları kişilik tipleri sosyal ve araştırmacı olarak belirlenmiştir. Sosyal kişilik tipinin genel özellikleri arkadaş canlısı, sorumluluk sahibi, uzlaşmacı, empatik, yardımsever ve anlayışlı; araştırmacı kişilik tipinin genel özellikleri ise analitik, ayrıntıcı, mantıklı, içedönük, eleştirel, meraklı ve entelektüel şeklindedir (Sansarcı, 2011). Odyologlar iş hayatlarında genel olarak hastalar, özel gereksinimli bireyler, işitme kayıplılar ve üniversite öğrencileri ile iletişim kurmaktadır. Odyologların bu bireylere genel yaklaşımı hem sosyal anlamda destekleyici olmalı hem de analitik bir bakış açısıyla sonuca varmalıdır. Bu bağlamda odyologların sosyal ve araştırmacı kişilik tipini ortak taşıması çalıştıkları her alan için avantajlı olabilmektedir. Literatüre bakıldığında ise Yükselen ve diğerleri (2017) yaptıkları çalışmada, Sağlık Bilimleri Fakültesi bünyesindeki bölümleri Holland’ın Mesleki Tercih Envanteri kullanarak değerlendirdiğinde, çalışmamızı destekleyici bir bulgu olarak odyoloji öğrencilerinin araştırmacı kişilik tipine sahip olduğunu göstermiştir.

Odyolojinin farklı alanlarında çalışmakta olan odyologların en uzak olduğu kişilik tipleriyle ilgili anlamlı bir farklılık gözlenmemekle beraber, odyologların önemli bir kısmının en uzak olduğu kişilik tipi geleneksel kişilik tipi olarak gözlenmiştir (Tablo 3). Geleneksel kişilik tipinin anahtar özellikleri; esnek olmayan, yumuşak başlı, özenli, dikkatli, titiz ve düzenli olarak bildirilmiştir (Sansarcı, 2011). Ayrıca geleneksel kişilik tipi için önerilen meslekler; muhasebe, ofis ve büro yönetimi, tıbbi laborant şeklindedir (Sansarcı, 2011). Bu mesleklerin ortak özellikleri olarak insan ilişkisinden ziyade veriler üzerinden ilerlenen işler olduğu görülmektedir. Odyologlar ise verileri uygun yoldan elde etmek için dahi bireylerle etkili iletişim kurabilmelidir. Bu bağlamda odyologların içinde bulunduğu herhangi bir çalışma alanında diğer insanlarla etkileşim halinde olması gerektiği gerçeği unutulmamalıdır.

Çalışmamıza göre baskın olarak iki farklı kişilik tipini barındıran odyologlar kişilik tiplerinin içerdiği özellikleri nasıl kullandıkları buldukları çalışma alanına göre farklılaşabilmektedir. İşitme cihazı sektöründe çalışan odyologlar satış ve uygulama sürecinde hasta ile birebir iletişimde olup hasta memnuniyetini gözettikleri için sosyal kişilik tipinin gerektirdiği etkili iletişim ve ikna yeteneğine sahip olmaları beklenebilir. Aynı şekilde özel eğitim ve rehabilitasyon merkezinde çalışan odyologlar da meslek hayatında özel eğitim alması gereken öğrenciler ve velileri ile yakın temasta olacağı için sosyal kişilik tipinin başkalarıyla birlikte olmayı seven, empati kurabilen, yardımsever nitelikleriyle sahada kendini gösterebilmektedir. Klinik ve koklear implant alanında çalışan odyologlar ise genelde yapılan testler ve ölçümler sonucu objektif bir sonuca varmayı amaçladığından, araştırmacı kişilik tipinin niteliği olan sistematik çalışmayı bünyesinde bulundurmaktadır. Akademide bulunan odyologlar ise araştırmacı kişilik tipinin sistematik çalışma yönü ile akademik çalışmalarını sürdürürken öğrencilere verecekleri eğitim için sosyal kişilik tipinin öğretici yönünü ortak bir şekilde taşımaktadırlar.

Odyologların memnuniyet oranları incelendiğinde genel tabloda %87'lik bir memnuniyet oranı bulunmaktadır (Şekil 1). Alanlara göre memnuniyet oranları irdelendiğinde ise koklear implant alanı %100 memnuniyet; akademi, klinik ve işitme cihazı alanları %90'ın üstünde memnuniyet göstermekteyken, en düşük memnuniyet oranı %70 ile rehabilitasyon alanında gözlenmektedir (Şekil 2).

Rehabilitasyon merkezleriyle ilgili literatür incelendiğinde, alanda çalışan meslek elemanlarının engelli bireylerle ilgili yaşadıkları bireysel zorluklar, aile beklentisinin fazla olması, çocuklardaki gelişimin yavaş seyirli olması, seans sayısı ve süresinin sınırlı olması, günlük alınan seans sayısının fazla olması gibi etkenler sebebiyle tükenmişlik düzeyinin yüksek

olduğu ortaya konmuştur (Tarakçı vd., 2012). Ayrıca Kaymakçı ve diğerleri (2022) yaptıkları çalışmada, rehabilitasyon alanında çalışan odyologların yetki ve sorumlulukları dışındaki öğrenci gruplarıyla çalışmalarını gerekmesi sebebiyle rol belirsizliği ve rol çatışması yaşadığını göstermekte ve bu durumda sahadaki odyologlar üzerinde önemli bir stres kaynağı olduğunu belirtmişlerdir. Çalışmamızda rehabilitasyon merkezinde çalışan odyologların sadece %15'lik kısmı kendi alanında kalmak istemektedir. Nitekim genel tablo incelendiğinde, diğer alanlardan rehabilitasyon alanına geçmek isteyen odyolog gözlenmemiştir (Tablo 4). Ayrıca çalışmamızda elde edilen bulguya göre rehabilitasyon alanı odyolojinin farklı alanları arasında en düşük memnuniyet oranına sahip olarak gözlenmiştir (Şekil 2). Bu bağlamda elde edilen bulgular literatürle birleştirildiğinde, rehabilitasyon merkezleri odyologlar üzerinde hem fiziksel hem de psikolojik zorlanmalara sebep olabilecek bir alan olduğu için çalışma alanı olarak odyologlar tarafından tercih edilmediği düşünülmektedir.

Akademi alanıyla ilgili literatür tarandığında Alparslan ve diğerleri (2021) yaptıkları çalışmada, akademisyenlik mesleğinde bireylerin motivasyon kaynaklarının yararlı olma, tutku, gelişim ve öğrenme, hayatın anlamı, bilimsel katkı olduğunu belirtmiştir. Çalışmamızda, akademiye çalışan odyologların yakın oldukları kişilik tipleri sosyal ve araştırmacı kişilik tipi olarak belirlenmiştir (Tablo 2). Bu bağlamda insanlara faydalı olma üzerine inşa edilmiş sosyal kişilik tipi ile bilimsel katkıya yönelmiş araştırmacı kişilik tipinin baskın olduğu odyologların akademisyenlik üzerine yoğunlaşmış olması beklenen bir durumdur. Akademisyenlerin iş tatmini ve rol çatışmalarıyla ilgili yapılan bir çalışmada ise bireylerin iş tatmini ve rol çatışmalarının orta düzeyde, rol belirsizliklerinin ve işten ayrılma isteklerinin düşük düzeyde, rol streslerinin de düşük ile orta düzey arasında olduğu gözlenmiştir (Doğan vd., 2020). Bizim çalışmamızda bu çalışmayı destekler nitelikte akademisyen odyologların çoğunluğunun çalışma alanlarını değiştirmek istemedikleri gözlenmektedir (Tablo 4). Bu durum ise bir çalışma alanı olarak akademinin odyologların iş beklentilerini ve motivasyon kaynaklarını karşılayan bir alan olduğunu bizlere düşündürmektedir. Klinik, koklear implant ve rehabilitasyon alanında çalışan odyologların çoğunluğunun akademiye geçmek istemesi de bu bulguyu destekler niteliktedir (Tablo 4).

İşitme cihazı sektörü odyolojinin içinde bulunduğu önemli alanlardan biridir. Odyologlar işitme cihazı satış ve uygulama merkezlerinde çalışacağı gibi işitme cihazı firmaları bünyesinde ayrıca istihdam edilebilirler. Bu bağlamda işitme cihazı sektörü odyolog, odyometrist ve şirket sahiplerini ortak paydada buluşturmaktadır. Yine ayrıca bu sektör, kişiler ve şirketler arası rekabetin yoğun olmasıyla bilinmektedir. Kaya ve diğerleri (2021) yaptıkları

çalışmada, sektör çalışanlarının bu rekabetten %88 oranında memnuniyetsizlik duyduğunu ortaya koymuştur. Bizim çalışmamızda ise işitme cihazı alanındaki odyologların çoğunluğu kendi alanında kalmak istemekten klinik ve akademiye geçmeyi düşünen odyologlar da yakın bir orana sahiptir (Tablo 4). Diğer alanlardan işitme cihazı merkezine geçmeyi düşünen odyologlar %3,4 ile sınırlı kalmıştır (Tablo 4). Bu durumun sebebiyle ilgili yeteri kadar akademik çalışma bulunmamasıyla beraber yoğun rekabet ve yetersiz iş tatmini gibi sebepler öngörülmektedir.

İşitme cihazı, koklear implant, rehabilitasyon alanlarına giden hastaların ilk başvuru yeri olan klinikler odyolojinin en temel alanlarından biri olarak ön plana çıkmaktadır. Klinikte çalışan odyologlar sıklıkla farklı hasta gruplarıyla karşılaşabilmekte, objektif ve sübjektif test yöntemleri ile hastalığın tanı ve tedavisinde, hastalara ve hekimlere uygun bir yol önermek için çalışmaktadırlar. Bu amaçla uyguladıkları testleri uygun şekilde analiz eden ve deneyimle elde edilen kümülatif bilgiyi sistematik şekilde kullanan klinik odyologlar ayrıca hastaların hassas olduğu dönemlerde destekçi konumda da bulunmaktadır. Literatüre bakıldığında, klinik odyologlar için en önemli beş mesleki stres unsuru; personel eksikliği, idari görevler, evrak işleri, hasta veya yakınlarının iyileşmeye yönelik beklentileri ve her hasta için kısıtlı süreyle sahip olunması şeklinde rapor edilmiştir (Giddens, 2022). Bu faktörlerin varlığına rağmen klinik odyologların mesleki tatminleri ile ilişkili olarak yapılan bir çalışmada klinisyenler genel stres düzeyi düşük ve içsel tatmini yüksek olarak nitelendirilmiş olup tükenmişlik yaşama olasılığı da diğer alanlardaki meslektaşlarına göre nispeten daha düşük olarak gözlenmiştir (Moore, 2022). Bizim çalışmamızda klinik odyologlar alanları ile ilgili %90,6 memnuniyet oranına sahipken klinik alanında kalmak isteyen odyologlar %34 ile sınırlı kalmıştır (Şekil 2, Tablo 4). Klinik odyologların %54,7 oranında akademiye geçiş yapmayı düşünüyor olması ise araştırmacı kişilik tipine sahip olan odyolog sayısının klinik alanında yüksek olması ile ilişkilendirilmiştir (Tablo 4, Tablo 2).

Koklear implant alanı, odyologların kliniklerde özelleşmiş bir hasta popülasyonu olan ileri dereceli işitme kaybına sahip bireylerle koklear implantın uygulanması ve takibinde objektif yöntemlere dayanarak yapılan ölçüm ve ayarların sübjektif yanıtlara göre düzenlenmesini gerektirir. Koklear implant alanında çalışan odyologların hastalara uyguladıkları adımlar genel olarak; koklear implant aday değerlendirmesi, cerrahi operasyonlara eşlik etme, implant programlama ve değerlendirme, takip programı ve implantın genel bakımı şeklinde sıralanabilir (Lorens vd., 2016). Literatürde bakıldığında ise Prentiss ve diğerleri (2020) yaptıkları çalışmada, koklear implant uygulayıcılarının görüş birliğinde olduğu

net bir prosedürün olmadığını ortaya koymuştur. Bu anlamda koklear implant alanında çalışan odyologlar hastalarına kendi klinik ya da firma işleyişlerine göre yaklaşım göstermektedir. Bu durumun odyologların üzerinde bir stres faktörü olup olmadığına literatürde cevap verilmemiştir. Ancak bizim çalışmamıza katılım sağlayan koklear implant alanındaki odyologların %100 memnuniyet sahibi olması öngörü için yeterli olabilir (Şekil 2).

Odyologlar, odyoloji bölümü bünyesinde bulundurduğu farklı alanlarda çalışabilmektedir. Birbirinden farklı olarak nitelediğimiz bu alanlar arasında birbiriyle yakın ilişkidir. Bir hastanın ilk başvuru noktası olan kliniklerde odyologlar tanı koymakta ve hastayı izlemekte gerekli görüldüğü takdirde amplifikasyonunun sağlanması amacıyla hastayı yönlendirmektedir. İşitme cihazı merkezleri/koklear implant alanındaki odyologların uygun amplifikasyonu sağlaması sonrası işitsel re/habilitasyon için yönlendirilen hastaya özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerindeki odyologlar bireysel eğitim planı ile eğitim uygulamaktadır. Akademide bulunan odyologlar ise tüm bu süreçleri içeren bilimsel araştırmalar yürütmekte ayrıca yeni odyologları da yetiştirmektedir. Görüldüğü üzere odyolojinin farklı çalışma alanları bir zincir gibi birbirine bağlı olmakla birlikte günlük rutin işler bağlamında farklılaşmaktadır. Bu farklılaşmanın doğal bir sonucu olarak farklı alanlarda çalışmakta olan odyologların kişilik tiplerinde farklılık beklenebilirdi. Ancak çalışmamıza göre Holland'ın Mesleki Tercih Envanteri ile değerlendirilen odyologlar arasında alanlara göre anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir. Odyologlar çalıştığı her alanda benzer kişilik paterni göstermektedir.

Elde ettiğimiz bulgulara göre odyologların tümü sosyal ve araştırmacı kişilik tipine yakın, geleneksel kişilik tipine uzaktır. Bu bulgular üniversite tercih dönemlerinde odyoloji bölümünü tercih etmeyi düşünen bireyler için bir belirteç olabilir. Ayrıca henüz eğitim görmekte olan odyolog adaylarının da kariyerlerinde kendilerini ileriye taşımak üzere geliştirmeleri gereken kişilik özelliklerine ışık tutabilir. Sonuçta sosyal ve araştırmacı kişilik tipine sahip odyologların daha rahat mesleki doyum elde etmesi beklenebilir.

Çalışmamızdan elde edilen bir başka sonuç ise odyologların memnuniyet oranı üzerinedir. Klinik, akademi, işitme cihazı ve koklear implant alanları %90 üzerinde memnuniyet bildirmekteyken rehabilitasyon alanının %70 ile sınırlı kalması dikkat çekmektedir. Bu memnuniyetsizliğin sebeplerinin incelenmesi ve rehabilitasyon merkezlerinde çalışan odyologların şartlarının iyileştirilmesi için çalışmalar yapılması önerilmektedir.

Kaynakça

- Alparslan, A. M., Polatçı, S., & Yastıoğlu, S. (2021). Akademisyenlik Mesleğinde İşin Anlam Kaynakları-Akademik Performans İlişkisi Üzerine Bir Araştırma. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 11(2), 281-289. <https://doi.org/10.5961/jhes.2021.448>
- Arslan, A. (2018). *Eğitim fakültesi öğrencilerinin mesleki kişilik tipleri ile beş faktör kişilik özellikleri arasındaki ilişki*. (Tez Numarası: 530698) [Yüksek lisans tezi, İnönü Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Balta Aydın, E. (2007). *Örgütlerde Kariyer Yönetimi, Kariyer Planlaması, Kariyer Geliştirmesi ve Bir Kariyer Geliştirme Programı Olarak Koçluk Uygulamaları*. (Tez Numarası: 215110) [Yüksek lisans tezi, Pamukkale Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Belgin, E. (2017). *Temel Odyoloji*. Güneş Tıp Kitabevleri.
- Demirci, A. (2017). *Holland'ın Mesleki Tipleri ile Beş Faktörlü Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkiler*. (Tez Numarası: 465901) [Yüksek lisans tezi, Selçuk Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi
- Doğan, A., Demir, R., & Türkmen, E. (2020). Türkiye'deki Akademisyenlerin İş Tatmini, Rol Stresi ve İşten Ayrılma Niyetlerinin İncelenmesi. *Yükseköğretim Dergisi*, 10(3), 340-355. <https://doi.org/10.2399/yod.19.636539>
- Edinsel, S. (2018). *Kişiliğin ve Örgütsel Kariyer Planlamasının Bireysel Kariyer Planlama ile Kariyer Memnuniyeti Üzerine Etkisi: Bankacılık Sektöründe Y Kuşağı Üzerine Bir Araştırma*. (Tez Numarası: 520106) [Doktora tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi
- Erdoğan, N. (2003). *Kariyer Geliştirme Kuram ve Uygulama*. Nobel Yayınları.
- Giddens, K. S. M. (2022). *Burnout Syndrome, Compassion Satisfaction, Occupational Stress, And Resilience Among Experienced Audiologists*. [Master's thesis, Canterbury University]. <https://ir.canterbury.ac.nz/items/4eb1f4bf-24be-4c4d-8b7f-594efdade9cc>
- Giurgiu, L. R., & Damian-Ovidius, M. (2020). The Personality Profile Of The Physiotherapist-Dominant Features And Counselling Needs. *Agora Psycho-Pragmatica*, 14(2), 36-45.
- Haynie, J. J., Hartman, S. J., & Lundberg, O. (2007). Personality And Job Satisfaction In The Public Health Sector. *The Health care manager*, 26(3), 240-245. <https://doi.org/10.1097/01.HCM.0000285015.34021.30>
- Holland, J. L. (1959). A theory of vocational choice. *Journal of counseling psychology*, 6(1), 35. <https://doi.org/10.1037/h0040767>
- Horn, H., & Holzemer, W. L. (1991). Characteristics Of Israeli Women Studying Nursing Compared To Women Studying Education And Engineering. *Journal of Nursing Education*, 30(9), 411-418. <https://doi.org/10.3928/0148-4834-19911101-07>
- İlan, İ. (2019). *John Holland Kişilik Envanteri Bakış Açısıyla Çalışan Kişiliği ve Kariyer Seçimi Arasındaki İlişki Üzerine Bir İnceleme: Şanlıurfa İli Örneği*. (Tez Numarası: 566206) [Yüksek lisans tezi, Harran Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi
- Kaya, N. U., Karakol, S. N., Kandemir, S., & Türüdü, S. (2021). İşitme Cihazı Sektörüne Genel Bakış. *KTO Karatay Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 2(1), 1-8. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/1191329>
- Kaymakçı, S., Aydın, S., Çaputlu, K., & Şerbetçioğlu, M. B. (2022). Rehabilitasyon Merkezlerinde Çalışan Odyologların Mesleki Görüşlerinin Değerlendirilmesi. *Türk Odyoloji ve İşitme Araştırmaları Dergisi*, 5(1), 6-11. <https://doi.org/10.34034/tjahr.1088820>
- Lorens, A., Skarzynski, H., Rivas, A., Rivas, J. A., Zimmermann, K., Parnes, L., & Pulibalathingal, S. (2016). Patient Management For Cochlear Implant Recipients In Audiology Departments: A Practice Review. *Cochlear Implants International*, 17(3), 123-128. <https://doi.org/10.1080/14670100.2015.1115188>
- Moore, G. (2022). *Occupational Stress, Resilience, Compassion Satisfaction And Burnout in Recently Qualified Audiologists*. [Master's thesis, Canterbury University]. <https://ir.canterbury.ac.nz/items/c5c10593-a4e4-4f83-b39f-854207a07a80z>
- Mutlu, H. (2020). *Kariyer Gelişiminin Kariyer Bağlılığı ve Kariyer Memnuniyeti Üzerindeki Etkileri: Otel Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma*. (Tez Numarası: 616683) [Yüksek lisans tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Prentiss, S., Snapp, H., & Zwolan, T. (2020). Audiology Practices In The Preoperative Evaluation And Management Of Adult Cochlear Implant Candidates. *JAMA Otolaryngology-Head & Neck Surgery*, 146(2), 136-142. <https://doi.org/10.1001/jamaoto.2019.3760>
- Sansarcı, T. (2011). *Türkiye'de Kariyer Eğilimleri ve Holland Sistemi*. (Tez Numarası: 289846) [Yüksek lisans tezi, Bahçeşehir Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.

- Schurr, A. A. (2018). *Personality Type & the SLP's Employment Setting: Is There a Pattern?* [Master's thesis, Minnesota State University]. <https://red.mnstate.edu/thesis/13/>
- Tarakçı, E., Tütüncüoğlu, F., & Tarakçı, D. (2012). Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Alanında Çalışan Meslek Elemanlarının Öz-Yeterlilik ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. *Fizyoterapi Rehabilitasyon*, 23(1), 26-35. <https://doi.org/10.21653/tfrd.156509>
- Tözeniş, E. (2015). *Holland Mesleki Kariyer Envanteri Yaratıcı ve Sosyal Kişilik Özelliklerinin Karşılaştırılması*. (Tez Numarası: 427626) [Yüksek lisans tezi, Üsküdar Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Vergili, A. (2015). *Mesleki Kişilik Özelliklerinin Bireysel Kariyer Planlaması Üzerine Etkisi: Sağlık Yönetimi Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma*. (Tez Numarası: 426311) [Yüksek lisans tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Yükselen, A., Savcı, F., Ozan, G. B., Baysan, M. P., Öztürk, S. M., Yıldırım, E., Kocatürk, A., & Şerbetçioğlu, M. B. (2017). Research on Relationship Between Work Values and Career Choice of First-Year College Students. *Hacettepe University Faculty of Health Sciences Journal*, 169-192. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/287297>