

ADLI TIP UZMAN VE ASİSTANLARINDA ÖRGÜTSEL STRES DÜZEYİ VE ETKİLEYEN FAKTÖRLER*

Organizational stress and effecting factors of forensic medicine specialists and assistants

Berna AYDIN¹, Başar ÇOLAK², Yasemin BALCI³, Mehtap KARTAL⁴

Aydın B, Çolak B, Balcı Y, Kartal M. Adli tıp uzman ve asistanlarında örgütsel stres düzeyi ve etkileyen faktörler. Adli Tıp Bülteni 2010;15(2):53-58

ÖZET

Çalışanlar, iş ortamındaki birçok faktör nedeniyle strese maruz kalır ve bu stres nedeniyle de fiziksel, ruhsal ve sosyal değişiklikler yaşar. Bu çalışmada; adli tıp uzman ve asistanlarının örgütsel stres düzeyinin ve stres düzeyini etkileyebilecek sosyodemografik değişkenlerin ortaya konulması amaçlanmıştır.

Örgütsel stres faktörlerinin düzeyini belirlemede Örgütsel Stres Anketi-D (VOS-D) kullanılmıştır. Anketin Türkçe versiyonu 27 ilden 120 adli tıp uzman/asistanına e-mail ya da posta ile gönderilmiş, 113'ü anketi doldurarak geri göndermiştir. Elde edilen veriler paket istatistik programı kullanılarak analiz edilmiştir.

Çalışmaya katılanların 78'i (%69) üniversitelerin adli tıp anabilim dallarında, 28'i (%24.8) Adli Tıp Kurumu ve buna bağlı birimlerde, 7'si de (%6.2) Sağlık Bakanlığı'na bağlı hastanelerde görev yapmaktadır. Katılımcıların 70'i (%61.9) adli tıp uzmanı, 43'ü (%38.1) adli tıp asistanıdır. Adli tıp uzman ve asistanlarının 87'si (%77) erkek, 26'sı (%23) kadındır ve yaş ortalaması 35.9±7.3 (25-62) yıldır.

Yanıtlanan ölçeklerin persantil dağılımına ve ortalama skorlara bakıldığında; katılımcıların ilk sırada sorumluluk, ikinci sırada aşırı iş yükünden etkilendiği görülmektedir. Stres faktörlerinden etkilenme açısından cinsiyetler arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamaktadır. Rol belirsizliği ve gelecek belirsizliği en çok adli tıp asistanlarını etkilerken, sorumluluk adli tıp uzmanlarında daha fazla stres yaratmaktadır.

Sonuç olarak; adli tıp uzman ve asistanlarının, çalışma ortamında karşılaştığı stres faktörlerinin en aza indirgenebilmesi için, sorumluluğun paylaşılması, iş yükünün dengelenerek azaltılması gibi birtakım önlemler alınması gerekmektedir.

Anahtar kelimeler: Adli tıp, örgütsel stres

SUMMARY

Employees experience physical, psychological and social changes by exposure to different factors of stress in the work place. It has been aimed in this study to assess the organizational stress levels of forensic medicine specialists and assistants and the sociodemographic variables that can affect it.

The Organizational Stress Survey (VOS-D) has been used to identify and estimate the levels of the organizational stress factors. The version of the survey in the Turkish language has been sent by e-mail or conventional postage to 120 forensic medicine specialists and assistants in 27 provinces, of whom 113 have completed and returned the questionnaire. The data have been analyzed using statistical software packages.

Of the volunteers who joined the study, 78 (69%) worked for university forensic medicine departments, 28 (24.8%) for the Council of Forensic Medicine of the Ministry of Justice and 7 (6.2%) for the Hospitals associated with the Ministry of Health. The age range and the mean age of these participants

¹ Ondokuz Mayıs Üniversitesi Tıp Fakültesi Adli Tıp

² Kocaeli Üniversitesi Tıp Fakültesi Adli Tıp Anabilim Dalı

³ Osmangazi Üniversitesi Tıp Fakültesi Adli Tıp Anabilim Dalı

⁴ Dokuz Eylül Üniversitesi Tıp Fakültesi Aile Hekimliği Anabilim Dalı

* Bu çalışma 15-18 Mayıs 2008 tarihinde Kocaeli'nde gerçekleştirilen VIII. Adli Bilimler Kongresinde sözel bildiri olarak sunulmuştur.

were, respectively, 25-62, 35.9 ± 7.3 ; of whom 70 (61.9%) were specialists in forensic medicine and 43 (38.1%) were assistant experts; and, 87 (77%) were men and 26 (23%) were women.

It could be seen from the percentage distribution and the mean scores of the scale that the participants were adversely affected primarily by job responsibility and secondarily by the work overload, which did not significantly differ with respect to gender. While the responsibility factor mostly affected the specialists, the lack of role definition and the uncertainty of career prospects affected mostly the assistants.

In conclusion, measures have to be taken for sharing of responsibility and balanced reduction of the work load in order to lessen the stress experienced by the specialists and the assistants working in forensic medicine.

Key words: Forensic medicine, organizational stress

GİRİŞ

Stres, günümüzde çoğu insanın farkına varmasa bile, günlük yaşamının bir parçasıdır ve kaynağı ne olursa olsun herkes iş ya da iş dışı yaşamında strese maruz kalmaktadır. İş hayatı kişilerin yaşamları içerisinde önemli bir yere sahiptir ve çalışanlar zamanlarının önemli bir bölümünü işyerinde geçirmektedir. İş ortamında belirli rol ve görevleri yerine getiren birey, iş stresi ya da diğer bir deyişle örgütsel stres ile de karşı karşıya kalmaktadır. Stres altındaki bireyler daha sağlıksız, daha az motive, daha az üretici olmakta ve kendilerini daha az güvende hissetmektedirler (1).

Her örgüt yapılan işe, çevresel koşullara, örgüt üyelerinin eğilim ve deneyimlerine, örgüt içi gruplaşmalara, çatışmalara ve örgütün yarattığı iklime göre stres kaynakları geliştirmektedir. Örgütsel stres kaynakları, fiziksel kaynaklar (işyerinin yapılan işle uyumlu olmaması, gü-rültülü ve havasız bir ortam, araç gereç eksikliği gibi) olabileceği gibi yönetsel kaynaklar da (örgütsel kararlara katılamama, karar vermek için yeterli yetkiye sahip olma-ma, yetkinin sorumlulukları karşılamada yetersiz olması, görevle ilgili sorumlulukların açık olmaması ve sorumlulukların yarattığı endişe, rol belirsizliği, rol çatışması, aşırı iş yükü, zamanın sınırlılığı, iş doyumsuzluğu, örgütsel politikalar ve politik havanın güvensizliği, kariyer gelişim endişesi, ücret yetersizliği, ast-üst ilişkilerinde sorun yaşanması ve sosyal destek eksikliği gibi) olabilir. Her işin kendine özgü çalışma koşulları bulunmaktadır. Bu nedenle, tüm örgütlerde ortak olan stres kaynaklarının yanı sıra yalnızca o örgüte özgü stres kaynakları da olabilmektedir. Diğer taraftan stresin kaynağı sadece örgüt içinde

aranmamalıdır. Örgüt ortamından kaynaklanan örgütsel stres faktörlerinin yanı sıra birtakım kişilik özelliklerinin de stres oluşumunda etkili oldukları bilinmektedir (1-4).

Literatürde örgütsel stres ile ilgili farklı iş alanlarına yönelik birçok ulusal ve uluslararası çalışma olmasına rağmen (5-18), adli tıp uzmanlık alanı ile ilgili sadece adli doktorlarda işteki akut ve kronik stressörlerin sağlık semptomları ile ilişkisini araştıran bir çalışmaya rastlanmıştır (19).

Bu çalışmada; adli olayların aydınlatılmasında önemli bir rolü olan Adli Tıp Uzman ve Asistanlarında örgütsel stresi yansıtan faktörler üzerinden varolan stres düzeyinin ve stres düzeyini etkileyebilecek sosyodemografik değişkenlerin ortaya konulması amaçlanmıştır.

GEREÇ VE YÖNTEM

Örgütsel stres faktörlerinin düzeyini belirlemede Örgütsel Stres Anketi-Doetinchem (VOS-D) kullanılmıştır.

VOS-D, stresörler (aşırı iş yükü, rol belirsizliği, sorumluluk, rol çatışması, işyerinden ayrılamama, işle ilgili karar sürecine katılma eksikliği, işin gerekliliğine inanmada eksiklik, gelecek belirsizliği), sosyal değişkenler (şef destek eksikliği, arkadaş destek eksikliği), psikolojik gerginlikler (iş doyum eksikliği, iş konusunda kaygılanma, psikşik yakınmalar) ve sağlık yakınmaları (bazen olan ve sürekli olan sağlık yakınmaları) şeklinde gruplanabilen, ölçülmek istenen faktörlere göre gerektiğinde kapsam dışı da bırakılabilen bağımsız ölçeklerden oluşmuştur (20). Orjinali Hollandaca olan VOS-D'nin Türkçe'ye çeviri, uyarlama, geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları (Cronbach katsayıları 0.69-0.88) Türk (18) tarafından yapılmıştır. İşyerinden ayrılamama, işle ilgili karar sürecine katılma eksikliği ve iş doyum eksikliği dışındaki modülleri güvenilir ve geçerli olarak değerlendirilmiştir.

Tablo 1. Ölçeklerin persantil dağılımı, aritmetik ortalama ve standart sapmaları (n:113)

Ölçekler	% 5	% 25	% 75	% 95	X	SS
Aşırı iş yükü	1.82	2.56	3.56	4.37	3.08	0.76
Rol belirsizliği	1.00	1.75	2.75	3.83	2.26	0.76
Sorumluluk	2.00	2.75	4.00	4.75	3.29	0.85
Rol çatışması	1.00	1.67	3.00	3.77	2.27	0.89
İşin gerekliliğine						
inanmada eksiklik	1.00	1.00	2.17	3.00	1.78	0.71
Gelecek belirsizliği	1.00	2.00	2.75	3.58	2.34	0.70
Şef destek eksikliği	1.20	1.80	2.60	3.40	2.21	0.63
İş arkadaşı destek eksikliği	1.20	1.60	2.20	2.80	1.94	0.47

Tablo 2. Ölçek skor ortalamalarının yaş gruplarına göre dağılımı

Ölçekler	25-29 n:23	30-34 n:31	35-39 n:20	40+ n:36	Toplam n:110	P
Stresörler						
Aşırı iş yükü	2.85	3.03	3.25	3.17	3.08	0.297*
Rol belirsizliği	2.72***	2.13	2.20	2.10	2.25	0.010*
Sorumluluk	2.63***	3.19	3.44	3.76	3.31	0.000*
Rol çatışması	2.41	2.17	2.62	2.11	2.28	0.340**
İşin gerekliliğine inanmada eksiklik	1.96	1.59	1.73	1.87	1.78	0.083**
Gelecek belirsizliği	2.72	2.34	2.35	2.12	2.35	0.062**
Sosyal değişkenler						
Şef destek eksikliği	2.23	2.08	2.36	2.19	2.20	0.111**
İş arkadaşı destek eksikliği	2.09	1.83	1.98	1.92	1.94	0.233*

(* Anova, ** Kruskall Wallis, *** Bonferroni)

Bu çalışmada anketin Türkçe versiyonu 27 ilden 120 adli tıp uzman/asistanına e-mail ya da posta ile gönderilmiştir. Ayrıca katılımcıların yaş, cinsiyet, uzmanlık durumu, çalıştığı yer ve süre de sorulmuştur. Çalışmaya katılmayı gönüllü olarak kabul eden adli tıp uzman/asistanlarının 113'ü anketi doldurarak geri göndermiştir.

Çalışmada stres düzeyinin ve stres düzeyini etkileyebilecek sosyodemografik değişkenlerin irdelenmesi amaçlandığı için psikolojik gerginlikler, sağlık yakınmaları ve Türk'ün çalışmasında güvenilirliği düşük çıkan modüller değerlendirilmeye alınmamıştır.

Anketin çalışmada değerlendirmeye alınan bölümü 37 sorudan oluşmaktadır (Aşırı iş yükü: 9 soru, Rol belirsizliği: 4 soru, Sorumluluk: 4 soru, Rol çatışması: 3 soru, İşin gerekliliğine inanmada eksiklik: 3 soru, Gelecek belirsizliği: 4 soru, Şef destek eksikliği: 5 soru, İş arkadaşı destek eksikliği: 5 soru). Ölçek skorları ayrı ayrı hesaplanmıştır. Bunun için her bir ölçekte yer alan sorulara verilen yanıtlara denk düşen puanlar toplanıp o ölçekteki soru sayısına bölünmüştür. Ölçek içinde tüm soruların aynı yönde değerlendirilebilmesi için bazı sorular "ayna görüntüsü" ne denk düşecek şekilde ters puanlanmıştır. Örneğin; "Şef ya da şeflerinle anlaşma durumunuz nasıl?" sorusunun yanıtları 1 Çok iyi, 2 İyi, 3 Orta, 4 Kötü şeklinde puanlanırken, "Şef ya da şeflerinle anlaşmazlıklar oluyor mu?" sorusunun yanıtları 4 Çok sık, 3 Sık, 2 Bazen, 1 Hiçbir zaman şeklinde puanlandırılmıştır.

Tanımlayıcı nitelikteki bu çalışmada, veriler paket istatistik programı (SPSS version 10.0) kullanılarak Student t testi, varyans analizi ve normal dağılımın olmadığı koşullarda Kruskall Wallis ile değerlendirilmiştir.

Tablo 3. Ölçek skor ortalamalarının cinsiyete göre dağılımı

Ölçekler	Erkek n:87	Kadın n:26	p*
Stresörler			
Aşırı iş yükü	3.06	3.12	0.808
Rol belirsizliği	2.28	2.20	0.580
Sorumluluk	3.32	3.18	0.447
Rol çatışması	2.31	2.13	0.219
İşin gerekliliğine inanmada eksiklik	1.75	1.87	0.387
Gelecek belirsizliği	2.31	2.43	0.478
Sosyal değişkenler			
Şef destek eksikliği	2.24	2.10	0.183
İş arkadaşı destek eksikliği	1.97	1.83	0.201

(* Mann Whitney U)

BULGULAR

Çalışmaya katılanların 70'i (%61.9) adli tıp uzmanı, 43'ü (%38.1) adli tıp asistanıdır. Anketi yanıtlayan adli tıp uzman ve asistanlarının 87'si (%77.0) erkek, 26'sı (%23.0) kadındır. Katılımcılardan 3 kişi yaşını belirtmemiş olup, 110 kişinin yaş ortalaması 35.9 ± 7.3 (25-62) yıl olarak belirlenmiştir.

Katılımcıların 78'i (%69.0) üniversitelerin adli tıp ana-bilim dallarında, 28'i (%24.8) Adli Tıp Kurumu ve buna bağlı birimlerde, 7'si de (%6.2) Sağlık Bakanlığı'na bağlı hastanelerde görev yapmaktadır.

Katılanlardan 4 kişi çalıştığı süreyi belirtmemiştir. 109 kişinin adli tıp alanında ortalama çalışma yılı 7 ± 6 (medyan 5 yıl, min-max 2 ay-23 yıl) yıldır ve yaklaşık yarısı da (%50.5) 5 yıl ve altında çalışma süresine sahiptir.

Yanıtlanan ölçeklerin persantil dağılımına ve ortalama

Tablo 4. Ölçek skor ortalamalarının adli tıp uzman ve asistanlarına göre dağılımı

Ölçekler	Uzman n:70	Asistan n:43	p
Stresörler			
Aşırı iş yükü	3.13	3.00	0.398*
Rol belirsizliği	2.08	2.56	0.001*
Sorumluluk	3.73	2.56	0.000*
Rol çatışması	2.16	2.45	0.064**
İşin gerekliliğine inanmada eksiklik	1.75	1.82	0.427**
Gelecek belirsizliği	2.22	2.53	0.019**
Sosyal değişkenler			
Şef destek eksikliği	2.22	2.18	0.915**
İş arkadaşı destek eksikliği	1.93	1.94	0.913*

(* t testi, ** Mann Whitney U)

skorlara bakıldığında; katılımcıların ilk sırada sorumluluk, ikinci sırada aşırı iş yükünden etkilendiği görülmektedir (Tablo 1).

Farklı yaş gruplarında rol belirsizliği ve sorumluluk istatistiksel olarak anlamlı bir fark yaratmıştır. Rol belirsizliği en çok 25-29 yaş grubu, en az da 40 yaş ve üzerinde etkili olmaktadır. Sorumluluk yaş ilerledikçe daha fazla stres yaratmakta olup, en az 25-29 yaş grubunu etkilemektedir (Tablo 2).

Stres faktörlerinden etkilenme açısından cinsiyetler arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamaktadır (Tablo 3).

Adli tıp uzman ve asistanlarında rol belirsizliği, sorumluluk ve gelecek belirsizliği istatistiksel olarak anlamlı derecede fark yaratmıştır. Rol belirsizliği ve gelecek belirsizliği en çok adli tıp asistanlarını etkilerken, sorumluluk adli tıp uzmanlarında daha fazla stres yaratmaktadır (Tablo 4).

Ölçek skor ortalamalarının katılımcıların görev yaptıkları yerlere göre dağılımına bakıldığında; gelecek belirsizliği, şef destek eksikliği ve iş arkadaşı destek eksikliğinin Adli Tıp Kurumu ve buna bağlı birimlerde görev yapan adli tıp uzman ve asistanlarında istatistiksel olarak anlamlı derecede daha fazla stres yarattığı görülmektedir (Tablo 5).

TARTIŞMA

İş yaşamında stresten kaçmanın olanağı bulunmamaktadır. Stres, günümüzde giderek yaygınlaşmakta, çalışanların ve örgütlerin performansını ciddi biçimde tehdit etmektedir. Örgütlerin başarıları ve verimlilikleri ancak

Tablo 5. Ölçek skor ortalamalarının Adli Tıp Kurumu (ATK) ve üniversitelere göre dağılımı

Ölçekler	Üniversite n:78	ATK n:8	p*
Stresörler			
Aşırı iş yükü	3.03	3.33	0.062
Rol belirsizliği	2.23	2.24	0.963
Sorumluluk	3.30	3.18	0.587
Rol çatışması	2.27	2.42	0.537
İşin gerekliliğine inanmada eksiklik	1.69	1.94	0.172
Gelecek belirsizliği	2.16	2.72	0.000
Sosyal değişkenler			
Şef destek eksikliği	2.08	2.50	0.003
İş arkadaşı destek eksikliği	1.88	2.08	0.026

(* Mann Whitney U)

çalışanların verimlilikleri ile mümkündür. İş stresi, hem örgütte çalışanların sağlığı ve iş verimlerini hem de örgütsel verimliliği etkilemektedir (1).

Örgütsel stres yönetiminde stresle başa çıkma yöntemleri etkin bir şekilde kullanılmalıdır. Stres ile baş etmek için önce stres kaynaklarını tanımalı ve stres tepkilerini anlamalı, sonra da stresin olumsuz sonuçlarını azaltmalı veya yok etmeye çalışmalıdır. Her örgütün yapısı ve çalışma koşulları farklıdır. Bu nedenle, etkin ve verimli bir stres yönetimi için örgütler kendi çalışanlarının stres kaynaklarını gözönüne alarak, kendi örgüt iklimlerine uygun modeller üzerinde çalışmalıdır (1,2).

Adli tıp uzman ve asistanlarındaki örgütsel stres ile ilgili bu çalışmada; adli tıp uzman ve asistanlarında en fazla sorumluluk, ikinci olarak da aşırı iş yükünün stres yarattığı saptanmıştır (Tablo 1). Adli tıp uygulamaları sırasında meydana gelen eksiklikler ve hatalar yargılamada ciddi sorunlara yol açmaktadır. Bu nedenle adli tıp uzman ve asistanlarının yaptıkları iş ve verecekleri kararlar büyük sorumluluk gerektirmekte ve bu da onların yoğun stres yaşamasına neden olmaktadır. Ayrıca, ülkemizde adli tıp hizmetlerinin organizasyonu ile ilgili sıkıntılar nedeniyle uygulamada sorunlar yaşanmakta, adli tıp hizmetleri ülke çapında yaygın ve dengeli dağılmamaktadır. Yerel olarak çözümlenebilecek pek çok olayda adli rapor Adli Tıp Kurumu Başkanlığı'ndan istenmekte, bu da hem yargı sürecini uzatmakta, hem de Adli Tıp Kurumu Başkanlığı'nın iş yükünü arttırmaktadır. Yasalarımızda Adli Tıp Kurumu yanı sıra üniversitelerin adli tıp anabilim dalları da resmi bilirkişilik yapıları olarak tanımlanmaktadır. Buna rağmen uygulamada hiz-

met adli tıp şube müdürlükleri aracılığı ile yürütülmektedir. Ülkemizdeki adli tıp uzmanlarının yarıya yakını üniversitelerde istihdam edilmesine rağmen üniversitelerin adli tıp hizmetlerine katkısı, adli raporlarda %9–15, otopilerde %5–8 arasındadır. Uygulamada üniversitelerin hizmetlere etkin ve verimli bir şekilde katılmaları Adli Tıp Kurumu'nda görev yapan adli tıp uzman ve asistanlarının iş yükünü azaltacak, işgücünün dengeli kullanılmasını sağlayacaktır (21,22).

Bu çalışmada, adli tıp uzman ve asistanlarındaki örgütsel stres düzeyinin yaş, uzmanlık durumu, çalışılan yer gibi sosyodemografik değişkenlerden etkilendiği, cinsiyetler arasında anlamlı bir fark bulunmadığı gözlenmiştir.

Rol belirsizliği ve gelecek belirsizliği genç yaşlarda ve adli tıp asistanlarında daha fazla stres yaratmaktadır. Bu durum, genç yaştaki adli tıp uzman ve asistanlarının ülkemizde sık değişen örgütsel politikalara uyumda zorlanmaları ve 4 yıllık yoğun bir uzmanlık eğitimi sonrası, adliye binaları içindeki donanımsız birimlerde görevlendirilmeleri nedeniyle oluşan mesleki tatminsizlik ile açıklanabilir. Adli tıp uzmanlarında ve ileri yaşlarda sorumluluğun daha fazla stres yaratması ise, meslekte geçirilen süre arttıkça bilgi ve deneyimin artması, deneyim kazandıkça da verilen sorumluluğun artması ile ilişkili olabilir (Tablo 2, 4).

Adli Tıp Kurumu ve buna bağlı birimlerde görev yapan adli tıp uzman ve asistanlarının, gelecek belirsizliği, şef destek eksikliği ve iş arkadaşı destek eksikliği açısından üniversitelerde görev yapanlara göre daha fazla sorun yaşadıkları görülmüştür (Tablo 5). Bu durum Adli Tıp Kurumu'ndaki örgütlenme ile açıklanabilir. Dünyanın hiçbir demokratik hukuk devletinde yargılamanın yapıldığı organla tarafsız bilirkişi aynı kuruma bağlı olarak çalışmamaktadır. Bilirkişiliğin bilimselliğini geliştirirken, bilimin bağımsız ve tarafsız niteliği göz ardı edilmemelidir. Bu açıdan, Adalet Bakanlığına bağlı Adli Tıp Kurumu'nun özerk ve akademik yapıya kavuşturulması, yönetim, yürütme ve denetim organlarının siyasi iktidarlar tarafından değil, akademik ölçütlere göre belirlenmesi gerekmektedir. Ayrıca, adli tıp uzmanı atamaları ve yerleştirmeleri hiçbir spekülasyona yer bırakmadan eşit ve adil bir sistemde yapılmalı ve adli tıp uzmanlarının özlük hakları korunmalıdır (21).

Adli tıp hizmet ağını yurt çapında yaymak için çaba sarf edilmektedir. Ancak gerekli donanım sağlanmadan, her ildeki adliye binalarının içinde adli tıp uzmanı ola-

cak şekilde atamalar yapılması sorunu çözmekte, sunulan hizmeti kaliteli hale getirmemektedir. Donanımlı ve bölgesel hizmet sunacak adli tıp hizmet birimlerinin oluşturulması, kurumlar arası işbirliği ile bu birimlerin güçlendirilmesi ve üniversitelerin adli tıp anabilim dallarından yararlanılması, hem hizmetin yerel ve hızla verilmesini sağlayarak yargılama sürecini kısaltacak, Adli Tıp Kurumu Başkanlığı'nın iş yükünü azaltarak hizmet kalitesini arttıracak, hem de bu birimlerde multidisipliner olarak diğer uzmanlarla birlikte çalışan adli tıp uzmanlarının sorumluluk yükünü azaltacaktır. Ayrıca, ülkemizde bilirkişilik hizmeti veren tüm kurumların birbiriyle hizmet yarışına girerek bilimsel anlamda birbirini denetlemesi, hizmetin gelişmesine ve bilimsel niteliğinin artmasına olanak tanıyacaktır (21).

Tanımlayıcı nitelikteki niceliksel bu çalışmada, katılımcıların verdikleri yanıtlar değerlendirilmiştir. Katılımcıların kişilik özellikleri, soruları yanıtlarken ne kadar objektif oldukları, bireysel düşünce ve deneyimlerinin yanıtlarını ne derece etkilediği ve işyerlerinin fiziksel özelliklerinin bilinmemesi çalışmanın kısıtlılıklarıdır. Ayrıca Adli Tıp Kurumu ve buna bağlı birimler ile Sağlık Bakanlığı Hastanelerinde çalışan katılımcı sayısının az olması ve tüm katılımcıların yaklaşık yarısının çalışma süresinin 5 yıldan az olması da, çalışmanın objektif sonuçlar almayı etkileyebilecek kısıtlılıklarındandır.

Sonuç olarak, çalışmanın değişik birimlerde çalışan daha fazla katılımcı ile tekrarlanması, ayrıca elde edilen verilerin irdelenerek, sorunun daha ayrıntılı anlaşılabilmesi için ileriye dönük olarak odak grup görüşmeleri gibi niteliksel çalışmalarla desteklenmesi yararlı olacaktır. Yapılacak niteliksel çalışmalar sonucunda da; adli tıp uzman ve asistanlarının çalışma ortamında karşılaştığı stres faktörlerinin en aza indirgenebilmesi için, çalışma ortamı ve koşullarına ilişkin her türlü düzeltici önlem alınmalı, sorunma gerçekleştirilmeli ve sürekliliği sağlanmalıdır.

KAYNAKLAR

1. Leka S, Griffiths A, Cox T. Work organisation & stress: systematic problem approaches for employers, managers and trade union representatives. Protecting Workers' Health Series No. 3. World Health Organization 2003 (http://www.who.int/occupational_health/publications/en/oehstress.pdf) Erişim tarihi 7.6.2008
2. Arandelovic M, Ilic I. Stress in workplace- Possible prevention. Facta Universitatis Medicine and Biology 2006;13 (3):139–44.

3. DeFrank RS, Ivancevich JM. Stres on the job: An executive update. *Academy of Management Executive* 1998;12(3):55-66.
4. Vogel FR. Stress in the workplace: The phenomenon, some key correlates and problem solving approaches. Chapter 1 and 3. Thesis psychology philosophiae Doctor the Faculty of Humanities, University of Pretoria May 2006, pp 1-10 and 16-39.
(<http://upetd.up.ac.za/thesis/available/etd-11142007-121433/unrestricted/01chapters1-2.pdf>)
(<http://upetd.up.ac.za/thesis/available/etd-11142007-121433/unrestricted/02chapters3-4.pdf>) Erişim tarihi 7.6.2008
5. Ayers KM, Thomson WM, Newton JT, Rich AM. Job stressors of New Zealand dentists and their coping strategies. *Occup Med* 2008;58(4):275-81.
6. Hamaideh SH, Mrayyan MT, Mudallal R, Faouri IG, Khasawneh NA. Jordanian nurses' job stressors and social support. *Int Nurs Rev* 2008;55(1):40-7.
7. Umehara K, Ohya Y, Kawakami N, Tsutsumi A, Fujimura M. Association of work-related factors with psychosocial job stressors and psychosomatic symptoms among Japanese pediatricians. *J Occup Health* 2007;49(6):467-81.
8. Berg AM, Hem E, Lau B, Håseth K, Ekeberg O. Stress in the Norwegian police service. *Occup Med* 2005;55(2):113-20.
9. MacDonald LA, Deddens JA, Grajewski BA, Whelan EA, Hurrell JJ. Job stress among female flight attendants. *J Occup Environ Med* 2003;45(7):703-14.
10. van der Ploeg E, Kleber RJ. Acute and chronic job stressors among ambulance personnel: predictors of health symptoms. *Occup Environ Med* 2003;60(Suppl 1):40-6
11. Okutan M, Tengilimoğlu D. İş ortamında stres ve stresle başa çıkma yöntemleri: Bir alan uygulaması. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 2002;4(3):15-42.
12. Gümüştekin GE, Öztemiz AB. Örgütsel stres yönetimi ve uçucu personel üzerinde bir uygulama. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 2004; 23:61-85.
13. Yılmaz A. Örgütsel yaşamda stresin kamu çalışanlarının performansına etkileri üzerine bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi* 2003;10(2):1-19.
14. Önsüz MF, Hıdıroğlu S, Gürbüz Y, Topuzoğlu A, Karavuş M. Bir üniversite hastanesinde çalışan asistan doktorların örgütsel stres düzeylerinin değerlendirilmesi. *New/Yeni Symposium Journal* 2008;46(1):23-34.
15. Gökdeniz İ. Üretim sektöründeki işletmelerin örgüt içi stres kaynakları ve mobilyacılık sektöründe bir uygulama. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 2005;13:173-89.
16. Sarp N, Yarpuzlu AA, Önder ÖR. A comparative study of organizational stress in three hospitals in Ankara, Turkey. *Stress and Health* 2005;21:193-7.
17. Türk M, Çakır Ö. Bir kamu bankasında örgütsel stres düzeyi ve etkileyen faktörler. *Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi* 2006:37-41.
18. Türk M. Bir Örgütsel Stres Anketinin (VOS-D) "seri üretim, sürekli üretim teknolojileri ile hizmet sektöründe uygulanması. *Toplum ve Hekim* 1998;13(2):144-55.
19. van der Ploeg E, Dorresteijn SM, Kleber RJ. Critical incidents and chronic stressors at work: their impact on forensic doctors. *J Occup Health Psychol* 2003;8(2):157-66.
20. Bergers GPA., Marcelissen FHG. de Wolff Ch J. 'Vragenlijst Organisatiestress- D hand leiding' stress Groep Publikatie, No.36, Katholieke Universiteit Nijmegen, 1986.
21. Adli Tıp Hizmet Modeli ve İnsan Gücü Planlaması, Adli Tıp Uzmanları Derneği-Adli Tıp Meslekte Yeterlilik Kurulu yayını, Editör Prof. Dr. Yasemin Balcı, 7 Nisan 2007 tarihinde kabul edilmiştir. (http://www.atud.org.tr/file/Adli_tip_hizmet_modeli.pdf) Erişim tarihi 7.6.2008
22. Çolak B, Biçer Ü, Doğan T, Kurtaş Ö, Gündoğmuş ÜN, Demirbaş İ. Kocaeli'nde adli tıp şube müdürlüğü ile anabilim dalında verilen adli tıp hizmetlerinin karşılaştırılması. *Adli Tıp Bülteni* 2003;8(1):9-14.

İletişim:

Doç. Dr. Berna Aydın

Ondokuz Mayıs Üniversitesi Tıp Fakültesi

Adli Tıp Anabilim Dalı

55139 Kurupelit/ Samsun

E-posta: drbernaaydin@yahoo.com