مقاله پژوهشی

رابطه فرسودگی شغلی با سلامت عمومی قضات و دادیاران شاغل در مراجع قضایی شهر تهران

دکتر سید مهدی صابری*- دکتر سید شهاب الدین صدر- دکتر محمد حسن قدیانی***- دکتر سیده منور یزدی ****- فرشاد بهاری *****- حسین شاهمرادی******

* متخصص روانپزشکی، عضو هیأت علمی سازمان پزشکی قانونی کشور
** متخصص فیزیولوژی، استاد دانشگاه علوم پزشکی تهران
*** متخصص داخلی، عضو هیأت علمی سازمان پزشکی قانونی کشور
**** دکترای روانشناسی (ارگونومی)، دانشیار گروه روان شناسی دانشگاه الزهرا
***** دانشجوی دکترای مشاوره
****** کارشناس روان شناسی، اداره کل کمیسیون های پزشکی قانونی

چکیده

زمینه: ماهیت دشوار دعاوی مورد رسیدگی، شغل قضاوت را همواره در رده مشاغل «سخت» یعنی مشاغلی که باعث فرسودگی شغلی و کاهش رضایت شغلی می‌شوند، قرار داده است. این پژوهش با هدف یافتن رابطه فرسودگی شغلی و سلامت عمومی قضات و دادیاران شاغل در شهر تهران انجام شده است.

روش مطالعه: جامعه مورد پژوهش شامل کلیه قضات شاغل در محاکم قضایی و دادیاران دادسراهای عمومی و انقلاب شهر تهران بود. این مطالعه با روش نمونه‌گیری طبقه‌ای سهمیه‌ای نامساوی و با استفاده از پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلش (MBI) و پرسشنامه سلامت عمومی (GHQ-۲۸) انجام و نتایج آن با آزمون‌های آماری ضریب همبستگی پیرسون، اسپیرمن-براون، تی استیودنت، تحلیل واریانس یک طرفه، رگرسیون چند متغیره گام به گام و آزمون ناپارامتری مجذور کای و آزمون تعقیبی HSD مورد آنالیز قرار گرفت.

یافته‌ها: ۳۲/۷٪ از کل پاسخ‌دهندگان در بعد سلامت عمومی دچار مشکلاتی با درجات خفیف تا متوسط بودند، که مستلزم مداخلات مشاوره‌ای است و فقط ٤/۹٪ از آنها در درجات شدید و خیلی شدید قرار داشتند که به مداخلات جدی تر نیاز دارند. فرسودگی شغلی در بعد خستگی عاطفی و مسخ شخصیت بالاتر و در بعد عملکرد شخصی و درگیری شغلی پایین‌تر بود. همچنین بین متغیر سلامت عمومی و متغیر فرسودگی شغلی در جامعه مورد تحقیق همبستگی معنی‌داری وجود داشت.

نتیجه‌گیری: یکی از راه‌های کاهش فرسودگی شغلی و افزایش سلامت عمومی قضات و دادیاران، توجه به اصلاح شیوه‌های مدیریت و سرپرستی کارآمد، اصلاح وضعیت حقوقی، و بهبود روابط بین همکاران است. به سخن دیگر، افزایش علاقه و ایجاد انگیزه شغلی قضات و دادیاران در تأمین بیشتر سلامت آنان مؤثر است.

واژگان کلیدی: فرسودگی شغلی، سلامت، قضات، دادیاران

وصول مقاله: ۸۷/۲/۷ تأیید مقاله: ۸۷/۶/۲۰

نویسنده پاسخگو: تهران، سازمان پزشکی قانونی کشور- saberi_md@yahoo.com

مقدمه

آنچه به عدالت وجه عینی می‌دهد, «قضاوت منصفانه» است. عادل، منصف است. امام علی (علیه‌السلام) می‌فرماید، «رعایت نکردن انصاف، همانا ستم بر بندگان خداست». آن حضرت در نامه‌ای به مالک اشتر صفات قاضی را چنین برمی‌شمارند: «قاضی باید در کشف حقیقت شکیباتر از همه باشد و چون حکم آشکار شد، رأی قاطع دهد. پس در بذل مال به این قاضی گشاده دستی کن تا نیازش به مردم نیفتد» (۱).

منصب قضاوت به عنوان بارزترین جایگاه و منزلت تحقق عدالت در جامعه در زمره مشاغل خطیر وحساس است زیرا که تصمیم و رأی صحیح قاضی بر استقرار نظم و رواج عدل و انصاف در جامعه بسیار

[Downloaded from sjfm.ir on 2026-10-17]

مؤثر اســت. این تصمیم‌گیری علاوه بر علم و تجربه مستلزم مهیا بودن شــرایط محیطی (به ویژه محیط شــغلی)، اجتماعی و بهزیستی و رفاه روانی کافی است.

ماهیت دشــوار دعاوی مورد رســیدگی، شــغل قضاوت را همواره در رده مشــاغل «سخت» یعنی مشــاغلی که باعث فرسودگی شغلی و کاهش رضایت شغلی می شوند، قرار داده است.

خســتگی مفرط، یک خطر شــغلی جدی است، زیرا با کارگریزی، جابه‌جایــی شــغلی، عملکرد ضعیف و تحلیل ســلامتی ارتبــاط دارد. خســتگی مفرط این روزها بیشتر از چند دهه قبل شایع است، شاید به این علت که شــرایط تنش‌زای فوق‌العاده در مشاغلی که کار با مردم را شامل می‌شوند، رایج‌تر است.

عوامل تنش‌زای شــغلی و سختی و فشار کار بر کارکنان منجر به کاهش عملکرد شــغلی و مشــکلات روانی- اجتماعی و در نتیجه ایجاد فرسودگی شغلی در کارکنان می‌شود.

فرســودگی شغلی یکی از عمده‌ترین مســایل حرفه‌ای است و در واقع پیامد نهایی تنش شــغلی و فشار روانی ناشی از کار است (۲). این پدیده یک سندرم (نشانگان) روانی متشکل از خستگی عاطفی (احساس تخلیه قوای روانی)، مسخ شخصیت (واکنش منفی و عاری از احساس و توأم با بی‌اعتنایی مفرط نسبت به گیرندگان خدمات) و کاهش احساس موفقیت فردی اســت که بــه ایجاد تصور منفی از خــود، نگرش منفی نســبت به شــغل و احســاس عدم ارتباط با مراجعیــن می‌انجامد و به شدت، روابط فردی، شغلی و سازمانی را درگیر می‌کند (۳). فرسودگی شغلی اغلب به شکل غیبت‌های مکرر، تمایل به جابجایی و ترک حرفه و همچنین اضطراب و افسردگی (به عنوان بهترین پیشگویی‌کننده این پدیده) همراه می‌شود (۴).

Pelosi عقیده دارد: «اغلب اولین علایمی که در جریان فرسودگی شــغلی ظاهر می‌شــود، علایمی همچــون تحلیل عاطفی و خســتگی فوق‌العاده، فقدان انــرژی، تحریک‌پذیری، اضطراب و عصبانیت اســت (۵). همچنین نتایج مطالعات گویای ارتباط دوســویه بین فرســودگی شــغلی با اختلالات روانی نیز بوده است (۲). خوشبختانه پژوهش‌های زیادی نشان می‌دهند که فرسودگی شغلی درمان پذیر است. از آنجا که شرایط سازمانی و نحوه مدیریت از عوامل مهم مؤثر بر این پدیده است، لذا سیستم‌های حمایت اجتماعی، مدیریتی و شغلی می‌توانند با تعدیل تنش‌های شــغلی و اضطراب موجب تخفیف فرســودگی شغلی شوند و وضعیت سلامت روان کارکنان را تعدیل نمایند (۲).

به علاوه، فرســودگی شــغلی به عنوان یکی از مباحث پژوهشــی در حیطه توســعه منابع انســانی شــناخته می‌شــود و در دهــه اخیر چشــم‌اندازهای نوینی برای شناســایی و ارتقای آن گشوده شده است (۷). خوشــبختانه پژوهش‌های متعددی نشــان داده‌اند که فرسودگی شــغلی قابل پیشگیری و درمان اســت و قربانیان فرسودگی با دریافت حمایت‌های مناسب از تحلیل جســمی و روانی نجات می‌یابند. از آنجا که شرایط سازمانی و نحوه مدیریت از عوامل مهم و مؤثر بر این پدیده اســت، لذا سیســتم‌های حمایت اجتماعی، مدیریتی و شغلی می‌توانند با تعدیل تنش‌های شــغلی و اضطراب موجب کاهش فرسودگی شغلی شوند و وضعیت سلامت روان کارکنان را بهبود بخشند (۷).

تاکنون در کشــور ما مطالعات بســیاری در راستای بررسی عوامل مؤثر بر فرســودگی شغلی ناشی از مشاغل گوناگون انجام شده است. از جمله مطالعه بر روی پرســتاران زن شاغل در بیمارستان‌های آموزشی شــهر زنجان نشــان داد کــه از نظر ابعاد فرســودگی شــغلی، اکثریت پرستاران دچار احساس خستگی عاطفی در حد کم (فراوانی ۵۵/۱٪ و شــدت ۷۱/۴٪)، مسخ شخصیت در حد متوسط (فراوانی ۵۰٪ و شدت ۴۷/۹٪) و عــدم موفقیــت فردی در حد بالا (فراوانی ۴۰/۸٪ و شــدت ۴۲/۸٪) بودند (۸).

در بررسی دیگری میزان شیوع نشانگان فرسودگی شغلی در ۱۱۰ نفر از مشــاوران و روان درمانگران در سطح کارشناسی ارشد و دکتری شــاغل در تهران مورد مطالعــه قرار گرفت. نتایج نشــان داد که ۱۰٪ آزمودنی‌ها دچار فرســودگی خفیف تا متوسط هستند و ۷/۲٪ آنان نیز از نشانه‌های فرسودگی بسیار بالایی رنج می‌برند (۱۰).

همچنیــن مطالعات دیگــری روی معلمین (۱۰) دبیران زن (۱۱) کارکنان جهاد ســازندگی (۱۲) کارگران ایران خودرو (۱۳) مدیران زن مدارس (۱۴) و کارمندان بیمارستان روان‌پزشکی رازی (۱۵) در کشور ما انجام شــده و نتایج مشــابهی به دســت آمده ولی تاکنون در مورد شــاغلین قضایی با وجود اهمیت و حساســیت وافر این حرفه بررســی خاصی صورت نگرفته است.

روش بررسی

این مطالعه توصیفی از نوع پس رویدادی و همبســتگی است. در این پژوهش با اســتفاده از پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلش (MBI) و پرسشــنامه سلامت عمومی (GHQ-28) به بررسی رابطه فرسودگی شغلی و سلامت عمومی قضات و دادیاران شاغل در مراجع قضایی شهر تهران پرداخته شده است.

جامعه مورد پژوهش شامل کلیه قضات و دادیاران شاغل در مراجع قضایی شهر تهران بود که دو ویژگی مشترک داشتند:

الف) جنسیت مذکر (با توجه به تفاوت ماهیت شغلی قضات زن و مرد) و ب) حداقل دو سال سابقه اشتغال به حرفه قضاوت

از آنجا که که این مقاله بخشــی از تحقیق گســترده‌ای اســت که ابعاد دیگری از جمله رضایت‌مندی شــغلی و ویژگی‌های شــخصیتی را نیز مورد بررسی قرار داده و نتایج آن در مقالات بعدی ارایه خواهد شد، ضرورتــاً باید چهار متغیر (صفت کمی) در دو گروه (قضات و دادیاران) مطالعه می‌گردید لذا براســاس فرمول تعییــن حجم نمونه در دو گروه

$$N=\frac{(z\alpha^2)2p^2(1-p)^2}{d^2}$$

با ۹۹٪ اطمینان و d = ۰/۵ دقت

[Downloaded from sjfm.ir on 2026-10-17]

برآورد یا اشتباه نمونه‌گیری و با توجه به دو دامنه بودن فرضیات، نمونه آماری برابر با ۳۲۷ نفر به دست آمد.

در پژوهش حاضر، با توجه به پراکندگی نامساوی قضات و دادیاران در مجتمع‌های قضایی و دادسراهای شهر تهران از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای سهمیه‌ای نامساوی استفاه شد. نمونه‌گیری سهمیه‌ای نامساوی مستلزم آن است که ابتدا چندین مبنا برای طبقه‌بندی انتخاب شود. مبناهایی برای طبقه‌بندی انتخاب می‌شوند که احتمالاً با متغیر مورد مطالعه همبستگی داشته باشند. انتخاب نهایی در این طبقات به صورت نمونه گیری تصادفی ساده صورت گرفت.

به منظور توصیف وضعیت آزمودنی‌ها در هر یک از ابعاد فرسودگی شغلی و سلامت عمومی از شاخص‌های آمار توصیفی از جمله میانگین، انحراف استاندارد، کمینه و بیشینه، دامنه تغییرات و صدک‌ها برای توصیف متغیرهای جمعیت‌شناختی استفاده شد. همچنین به منظور مقایسه وضعیت آزمودنی‌ها در هر یک از ابزارهای مورد مطالعه در این پژوهش از آزمون‌های آماری ضریب همبستگی پیرسون، اسپیرمن-براون، تی استیودنت برای مقایسه میانگین‌های نمرات دو گروه مستقل، تحلیل واریانس یک طرفه، رگرسیون چند متغیره گام به گام و آزمون ناپارامتری مجذور کای و آزمون تعقیبی HSD برای اطمینان از معنی‌داری تفاوت میانگین‌ها استفاده شد هم چنین تحلیل واریانس دو طرفه، رگرسیون چند متغیری، و آزمون‌های تعقیبی استفاده گردید.

یافته‌ها

داده‌های حاصل از اجرای ابزارهای پژوهش روی ۳۲۷ شرکت-کننده شامل قضات و دادیاران محاکم قضایی و دادسراهای شهر تهران جمع‌آوری، پردازش، تجزیه و تحلیل شد که یافته‌های حاصل در جداول ۱ تا ۴ خلاصه شده‌اند.

با توجه به یافته‌های جدول ۱ در بعد فراوانی فرسودگی تعداد یک

جدول ۱ - وضعیت فرسودگی شغلی قضات و دادیاران در هر یک از ابعاد کلی پرسشنامه فرسودگی شغلی

شاخص‌های توصیفی سطح فرسودگی شغلی	دامنه فراوانی فرسودگی	قضات	دادیاران	دامنه شدت فرسودگی	قضات	دادیاران
فرسودگی بالا	(> ۹۴ / ۵۷)	۱	۰	(>۲۳ /۹۷)	۱۴	۳
فرسودگی متوسط	(۵۶/ ۹۴-۲۲/ ۶۵)	۰	۰	((۹۷/ ۲۳-۸۳ /۱۰)	۱۲۹	۹۳
فرسودگی پایین	(<۶۵ /۲۱)	۱۶۹	۱۱۱	(<۱۰ /۸۲)	۲۸	۱۵
جمع		۱۷۰	۱۱۱		۱۷۱	۱۱۱
پاسخ نداده		۸	۶		۷	۶
جمع کل		۱۷۸	۱۱۷		۱۷۸	۱۱۷

جدول ۲ - میانگین و انحراف معیار نمرات فرسودگی قضات و دادیاران در ابعاد پرسشنامه فرسودگی شغلی

شاخص‌های توصیفی ابعاد فرسودگی شغلی	فراوانی محاسبه شده	فراوانی محاسبه نشده	میانگین	انحراف استاندارد
فراوانی خستگی عاطفی	۳۱۴	۱۳	۲۹ /۷۷	۱۰ /۶۰
شدت خستگی عاطفی	۳۱۴	۱۳	۳۰ /۲۶	۱۱ /۷۳
فراوانی مسخ شخصیت	۳۱۳	۱۴	۱۸ /۰۹	۵ /۰۹
شدت مسخ شخصیت	۳۱۳	۱۴	۱۸ /۵۶	۵ /۷۸
فراوانی عملکرد شخصی	۳۱۴	۱۳	۲۵ /۹۸	۸ /۴۰
شدت عملکرد شخصی	۳۱۴	۱۳	۱۸ /۳۳	۱ /۲۸
فراوانی درگیری شغلی	۳۱۵	۱۲	۶ /۵۸	۴ /۸۲
شدت درگیری شغلی	۳۱۵	۱۲	۶ /۹۵	۵ /۲۴

[Downloaded from sjfm.ir on 2026-10-17]

جدول ۳- خلاصه ضرایب همبستگی بین سلامت عمومی با فرسودگی شغلی قضات

متغیرهای فرسودگی شغلی	متغیرهای سلامت	علایم جسمانی	اضطراب و اختلالات خواب	اختلال در عملکرد اجتماعی	افسردگی شدید	سلامت عمومی
	همبستگی پیرسون	۰/۴۰۲ (**)	۰/۳۹۴(**)	۰/۱۸۶ (*)	۰/۱۸۸ (*)	۰/۳۷۲ (**)
فراوانی خستگی عاطفی	سطح معنی‌داری	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۱۵	۰/۰۱۴	۰/۰۰۰
	حجم نمونه	۱۷۰	۱۷۰	۱۷۱	۱۷۱	۱۷۱
	همبستگی پیرسون	۰/۲۳۷ (**)	۰/۲۴۲ (**)	۰/۰۹۴	۰/۰۵۸	۰/۲۱۲(**)
فراوانی مسخ شخصیت	سطح معنی‌داری	۰/۰۰۲	۰/۰۰۲	۰/۲۲۱	۰/۴۵۴	۰/۰۰۶
	حجم نمونه	۱۶۹	۱۶۹	۱۷۰	۱۷۰	۱۷۰
	همبستگی پیرسون	-۰/۱۱۷	-۰/۱۶۱ (*)	-۰/۰۲۲	-۰/۰۱۸	-۰/۱۰۵
فراوانی عملکرد شخصی	سطح معنی‌داری	۰/۱۲۹	۰/۰۳۵	۰/۷۷۷	۰/۸۱۷	۰/۱۷۱
	حجم نمونه	۱۷۰	۱۷۰	۱۷۱	۱۷۱	۱۷۱
	همبستگی پیرسون	۰/۱۶۶ (*)	۰/۱۱۴	۰/۰۴۰	۰/۰۸۱	۰/۱۲۵
فراوانی درگیری شغلی	سطح معنی‌داری	۰/۰۳۱	۰/۱۳۹	۰/۶۰۳	۰/۲۹۱	۰/۱۰۵
	حجم نمونه	۱۷۰	۱۷۰	۱۷۱	۱۷۱	۱۷۱
	همبستگی پیرسون	۰/۴۶۶ (**)	۰/۴۲۴ (**)	۰/۲۲۹ (**)	۰/۱۹۰ (*)	۰/۴۱۹(**)
شدت خستگی عاطفی	سطح معنی‌داری	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۳	۰/۰۱۳	۰/۰۰۰
	حجم نمونه	۱۷۰	۱۷۰	۱۷۱	۱۷۱	۱۷۱
	همبستگی پیرسون	۰/۲۸۷ (**)	۰/۲۷۹ (**)	۰/۱۱۹	۰/۰۸۲	۰/۲۴۸ (**)
شدت مسخ شخصیت	سطح معنی‌داری	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۱۲۲	۰/۲۸۷.	۰/۰۰۱
	حجم نمونه	۱۷۰	۱۷۰	۱۷۱	۱۷۱	۱۷۱
	همبستگی پیرسون	۰/۸۸	۰/۱۰۹	۰/۶۳	-۰/۰۰۸	۰/۰۷۱
شدت عملکرد شخصی	سطح معنی‌داری	۰/۲۵۴	۰/۱۵۵	۰/۴۱۰	۰/۹۱۲	۰/۳۵۸
	حجم نمونه	۱۷۰	۱۷۰	۱۷۱	۱۷۱	۱۷۱
	همبستگی پیرسون	۰/۲۱۵ (**)	۰/۱۳۵	۰/۰۹۸	۰/۱۱۰	۰/۱۷۰ (*)
شدت درگیری شغلی	سطح معنی‌داری	۰/۰۰۵	۰/۰۷۹	۰/۲۰۳	۰/۱۵۲	۰/۰۲۷
	حجم نمونه	۱۷۰	۱۷۰	۱۷۱	۱۷۱	۱۷۱

** همبستگی درسطح ۰/۰۵ معنی‌دار است (دو سویه)

• همبستگی در سطح ۰/۰۰۱ معنی‌دار است (دو سویه)

نفر از قضات، دچار فرسودگی بالا و تعداد ۱۶۹ نفر دچار فرسودگی پایین بودند در حالی که ۱۱۱ نفر از دادیاران فرسودگی پایین داشتند. همچنین در بعد شدت فرسودگی تعداد ۱۴ نفر از قضات دچار فرسودگی بالا، تعداد ۱۲۹ نفر دچار فرسودگی متوسط و تعداد ۲۸ نفر دچار فرسودگی پایین بودند. این ارقام در مورد دادیاران به ترتیب ۳، ۹۳ و ۱۵ نفر بود.

جدول ۲، اندازه میانگین و انحراف معیار نمرات پاسخ دهندگان در هر یک از ابعاد پرسشنامه فرسودگی شغلی را نشان می دهد.

از مجموع کل آزمودنی‌ها شامل دادیاران و قضات تعداد ۷ نفر (۲/۱٪) از نظر خستگی عاطفی فرسودگی پایین، ۵ نفر (۱۵٪) فرسودگی متوسط و ۳۰۲ نفر (۹۲/۴٪) فرسودگی بالایی را گزارش کردند. همچنین تعداد ۱۳ نفر (۴٪) به سوالات این بعد پاسخ ندادند.

با توجه به اطلاعات جدول ۳ می‌توان چنین استنباط کرد که بین متغیرهای سلامت عمومی و متغیر فرسودگی شغلی قضات همبستگی

[Downloaded from sjfm.ir on 2026-10-17]

معنی‌داری وجود دارد که ریز نتایج آن به شرح زیر می‌باشد:

الف- بین نمرات بعد فراوانی خستگی عاطفی فرسودگی شغلی و نمرات سلامت عمومی قضات و دادیاران (α =۰/۰۰۱ , df = ۱۷۱ , r=۰/ ۳۷۲) از لحاظ آماری همبستگی معنی‌دار وجود دارد. همچنین بین نمرات بعد فراوانی خستگی عاطفی فرسودگی شغلی و نمرات ابعاد چهارگانه سلامت عمومی (به ترتیب بعد علایم جسمانی (α =۰/۰۰۱ , df = ۱۷۰ , r =۰/۴۰۲) بعد اضطراب و اختلال خواب (α =۰/۰۰۱ , df=۱۷۰ , r=۰/۳۹۶) و بعد اختلال در کارکرد اجتماعی (α =۰/۰۵ , df =۱۷۱ , r =۰/۱۸۶) و بعد افسردگی شدید (α=۰/۰۵, df=۱۷۱ , r=۰/۱۸۸) از لحاظ آماری همبستگی معنی‌دار وجود دارد. یعنی با افزایش میزان خستگی عاطفی قضات و دادیاران در محیط کار سلامت عمومی آنها نیز بیشتر در معرض خطر قرار می‌گیرد.

ب- بین نمرات بعد فراوانی مسخ‌شخصیت فرسودگی شغلی و نمرات سلامت عمومی قضات و دادیاران (α =۰/۰۱, df =۱۷۰ , r=۰/۲۱۱) از لحاظ آماری همبستگی معنی‌دار وجود دارد. همچنین بین نمرات بعد فراوانی مسخ‌شخصیت فرسودگی شغلی و نمرات ابعاد چهارگانه سلامت عمومی (به ترتیب بعد علایم جسمانی (α =۰/۰۱, df =۱۶۹ , r =۰/۲۳۷) بعد اضطراب و اختلال خواب (α =۰/۰۱, df =۱۶۹ , r=۰/۲۴۲) از لحاظ آماری همبستگی معنی‌دار وجود دارد. و بین نمرات بعد فراوانی مسخ شخصت و بعد اختلال در کارکرد اجتماعی و بعد افسردگی شدید همبستگی معنی‌داری یافت نشد.

ج- بین نمرات بعد فراوانی عملکرد شخصی فرسودگی شغلی و نمرات سلامت عمومی آزمودنی‌ها از لحاظ آماری همبستگی معنی‌داری یافت نشد. تنها در بین نمرات بعد عملکرد شخصیت و بعد اضطراب و اختلالات خواب پرسشنامه سلامت عمومی (α =۰/۰۵, df=۱۷۰ , r=۰/ ۱۶۱) رابطه وجود دارد.

د- بین نمرات بعد فراوانی درگیری شغلی فرسودگی شغلی و تنها نمرات بعد علایم جسمانی پرسشنامه سلامت عمومی قضات و دادیاران (α =۰/۰۵, df=۱۷۰ , r=۰/ ۱۶۶) از لحاظ آماری همبستگی معنی‌دار وجود دارد. یعنی با افزایش نمرات بعد درگیری شغلی نمرات علایم جسمانی پرسشنامه سلامت عمومی قضات و دادیاران هم افزایش می‌یابد و به عبارتی با افزایش میزان درگیری‌های شغلی در محیط کار خطر کاهش سلامت جسمی نمونه مورد مطالعه را بیشتر تهدید می‌کند.

هـ- بین نمرات بعد شدت خستگی عاطفی فرسودگی شغلی و نمرات سلامت عمومی (α =۰/۰۰۱ , df=۱۷۱ , r = ۰/ ۴۱۹) و همچنین بین نمرات بعد شدت خستگی عاطفی فرسودگی شغلی و نمرات ابعاد چهارگانه سلامت عمومی (به ترتیب، بعد علایم جسمانی (α =۰/۰۰۱ , df =۱۷۰ , r=۰/ ۴۶۶) بعد اضطراب و اختلال خواب (α =۰/۰۰۱ , df =۱۷۰ , r=۰/ ۴۲۴) و بعد اختلال در کارکرد اجتماعی (α =۰/۰۱ , df =۱۷۱ , r=۰/ ۲۲۹) و بعد افسردگی‌شدید (α =۰/۰۵, df =۱۷۱ , r=۰/ ۱۹۰) از لحاظ آماری همبستگی معنی‌دار وجود دارد. یعنی با افزایش میزان خستگی عاطفی آزمودنی‌ها در محیط کار سلامت عمومی آنها بیشتر در معرض خطر قرار می‌گیرد.

و- بین نمرات بعد شدت مسخ شخصیت فرسودگی شغلی و نمرات سلامت عمومی قضات و دادیاران (α =۰/۰۰۱ , df =۱۷۱ , r =۰/ ۲۴۸) و همچنین بین نمرات بعد شدت مسخ شخصیت فرسودگی شغلی و نمرات ابعاد چهارگانه سلامت عمومی (به ترتیب، بعد علایم جسمانی (α =۰/۰۰۱, df=۱۷۰ , r=۰/ ۲۸۷) بعد اضطراب و اختلال خواب (α =۰/۰۰۱, df=۱۷۰ , r=۰/ ۲۷۹) از لحاظ آماری همبستگی معنی‌دار وجود دارد. یعنی با افزایش میزان مسخ شخصیت در محیط کار سلامت عمومی بیشتر در معرض خطر قرار می‌گیرد. در ضمن بین نمرات شدت مسخ شخصیت و نمرات بعد اختلال در کارکرد اجتماعی و بعد افسردگی شدید همبستگی معنی‌داری یافت نشد.

ز- بین نمرات بعد شدت عملکرد شخصی فرسودگی شغلی و نمرات سلامت عمومی قضات و همچنین ابعاد چهارگانه آن هیچ رابطه معنی‌داری یافت نشد اما در مورد دادیاران از لحاظ آماری رابطه معنی‌دار (α =۰/۰۱, df=۱۱۱, r=۰/ ۲۸۳) مشاهده شد.

ح- بین نمرات بعد شدت درگیری فرسودگی شغلی و نمرات سلامت عمومی قضات و دادیاران (α =۰/۰۵, df=۱۷۱, r=۰/ ۱۷۰) و همچنین بین نمرات بعد شدت درگیری فرسودگی شغلی و نمرات بعد علایم جسمانی (α =۰/۰۱ , df=۱۷۰ , r=۰/ ۲۱۵) از لحاظ آماری همبستگی معنی‌دار وجود دارد ولی در سایر ابعاد رابطه معنی‌داری یافت نشد.

بحث

نمرات به دست آمده از پرسشنامه GHQ-28 نشان می‌دهد که در جمع ۳۲/۷٪ از کل پاسخ‌دهندگان در بعد سلامت عمومی دچار مشکلاتی با درجات خفیف تا متوسط هستند، که مستلزم مداخلات مشاوره‌ای است و فقط ۴/۹٪ از آنها که در درجات شدید و خیلی شدید قرار گرفته‌اند به مداخلات جدی روان درمانی و روان‌پزشکی نیاز دارند که از این تعداد ۵۵ نفر دچار شکایات جسمی، ۵۲ نفر دچار اضطراب و اختلالات خواب و ۵۱ نفر دچار اختلال در کارکرد اجتماعی می‌باشند (جدول ۳).

همچنین اطلاعات جدول ۲ حاکی از آن است که قضات و دادیاران شدت فرسودگی بیشتری را در مقایسه با فراوانی فرسودگی گزارش کرده‌اند. اکثریت قضات و دادیاران فرسودگی شغلی را درحد متوسط و پایین گزارش کرده‌اند و آنانی که فرسودگی شغلی بالایی گزارش کرده‌اند (جمعاً ۱۷ نفر) درصد پایینی از کل پاسخ‌دهندگان را شامل شده است.

با این وجود، نگاهی دقیق‌تر به ابعاد فرسودگی شغلی (جداول ۱ تا ۳) حاکی است که با توجه به میانگین نمرات به دست آمده در هر یک از ابعاد فرسودگی شغلی در بعد خستگی عاطفی و مسخ شخصیت

[Downloaded from sjfm.ir on 2026-10-17]

بالاتر و در بعد عملکرد شخصی و درگیری شغلی پایین‌تر است.

همبستگی‌های مشاهده شده در جدول (۳) حاکی از آن است که بین متغیر سلامت عمومی و متغیر فرسودگی شغل همبستگی معنی‌داری وجود دارد. یعنی با افزایش فرسودگی شغلی در ابعاد خستگی عاطفی و عملکرد شخصی، سلامت عمومی قضات و دادیاران نیز بیشتر در معرض خطر قرار می‌گیرد. همین‌طور با افزایش میزان رضایت در ابعاد محیط کار و علاقه به کار، سلامت عمومی آنها بیشتر تأمین خواهد شد این بدان معناست که یکی از راه‌های کاهش فرسودگی شغلی و افزایش سلامت عمومی قضات و دادیاران توجه به ابعاد رضایت شغلی به ویژه توجه به شیوه‌های مدیریت و سرپرستی کارآمد، اصلاح وضعیت حقوقی، و بهبود روابط بین همکاران می‌باشد.

همچنین براساس این یافته‌ها بین ابعاد خستگی عاطفی و درگیری شغلی با سلامت عمومی همبستگی معناداری وجود دارد.

این نتایج بدان معنی است که با افزایش خستگی عاطفی و درگیری شغلی قضات و دادیاران، سلامت عمومی آنها بیشتر در معرض خطر قرار می‌گیرد. به سخن دیگر، جذاب کردن محیط شغلی از طریق کاستن از حجم پرونده‌های ارجاعی و افزایش علاقه و ایجاد انگیزه شغلی در قضات و دادیاران و نیز ترفیع شغلی آنها در تأمین بیشتر سلامت آنان مؤثر است.

با توجه به اطلاعات جدول ۳ می‌توان گفت بین سلامت عمومی پاسخ‌دهندگان و فرسودگی شغلی (در دو زمینه شدت و فراوانی فرسودگی) همبستگی معناداری در سطح ۰/۰۰۲= و ۰/۰۰۱= وجود دارد. لذا با استفاده از برآورد فرسودگی شغلی در قضات و دادیاران می‌توان سلامت عمومی آنان را به درستی تخمین زد.

نتیجه‌گیری

با توجه به یافته‌های این مطالعه موارد زیر جهت کاستن از فرسودگی شغلی و ارتقای بهزیستی و رفاه روانی اجتماعی قضات و دادیاران شاغل در مراجع قضایی پیشنهاد می‌گردد.

۱) تدوین برنامه‌های دانش‌افزایی عملی در زمینه بهبود روابط و مناسبات انسانی از طریق برگزاری کارگاه‌های آموزشی مهارت‌های اجتماعی و آشنایی با پویایی‌های گروهی.

۲) ارایه ترفیعات شغلی و مزایا و مسؤولیت‌ها و وظایف و اختیارات متناسب با ترفیعات شغلی.

۳) بهبود روابط بین سرپرستان مجتمع‌های قضایی و دادسراها با قضات و دادیاران از طریق نشست‌های هم اندیشی و غیره.

۴) کاستن از تعداد پرونده‌های ارجاعی از طریق تقویت مراکز مشاوره در پایگاه‌های انتظامی و شوراهای حل اختلاف.

۵) با توجه به محزر بودن رابطه بین سلامت عمومی و فرسودگی شغلی توجه به عوامل افزایش‌دهنده فرسودگی شغلی که در محیط کار بروز می‌کند و تلاش جهت کاهش آنها پیشنهاد می‌شود.

۶) با توجه به این که در این تحقیق محرز شده است که بهزیستی و رفاه روانی- اجتماعی عده‌ای از قضات و دادیاران شرکت‌کننده در این مطالعه به سطح مورد انتظار نرسیده است، مداخلات مشاوره‌ای و روان‌شناختی قویاً توصیه می‌شود.

۷) با توجه به لزوم اطلاع از وضعیت بهزیستی و رفاه روانی- اجتماعی قضات انجام مطالعات طولی و مقطعی در زمینه روانی- اجتماعی و رفاهی قویاً توصیه می‌شود.

هر پژوهش دارای محدوده و محدودیت‌هایی است. محدوده این تحقیق قضات و دادیاران شاغل در مراجع قضایی شهر تهران است. با این حال به رغم محدود بودن تعداد شرکت کنندگان، این تحقیق با مشکلاتی مواجه بوده است.

۱) روند اجرای تحقیق به ویژه در مرحله جمع‌آوری اطلاعات به دلیل لزوم هماهنگی با مراجع ذیصلاح بسیار به طول انجامید.

۲) با توجه به صرف زمان، انرژی و نیروی اجرایی همکار در این تحقیق، امکان بررسی متغیرهای دیگری که نقش مهمی در تأمین بهزیستی و رفاه روانی- اجتماعی شاغلین قضایی دارند، با محدودیت مواجه بود.

۳) به نظر می‌رسد پاسخ‌دهندگان در ارایه پاسخ تا حدی مقاومت نشان داده‌اند. این استنباط از برخی پاسخ‌های داده شده برای نمونه در خرده مقیاس افسردگی شدید پرسشنامه سلامت عمومی و خرده مقیاس حقوق و ترفیعات در پرسشنامه رضایت شغلی قابل استناد می‌باشد.

۴) این پژوهش با تفکیک محاکم (کیفری، خانواده، اقتصادی و ...) می‌توانست علاوه بر نتایج یاد شده می‌توانست نکات دیگری را نیز به دست آورد که به دلیل تعداد ناهمگون آزمودنی‌های برخی محاکم خاص نتایج آن قابل تفسیر نبود که امیدواریم در آینده این کار نیز انجام گیرد.

در پایان یادآور می‌شود که این مقاله بخشی از تحقیق گسترده‌ای است که ابعاد دیگری از جمله رضایتمندی شغلی- رغبت و توانایی شغلی و ویژگی‌های شخصیتی را در قضات و دادیاران نیز مورد بررسی قرار داده که نتایج آن در مقالات بعدی ارایه خواهد شد.

تقدیر و تشکر

این مقاله بخشی از نتایج حاصله از پژوهشی است که از محل اعتبارات پژوهشی سازمان پزشکی قانونی کشور انجام گرفت. در اینجا شایسته است که مراتب سپاس خود را اعلام نماییم.

عزیزان زیادی در ایجاد هماهنگی و طی مراحل اداری این تحقیق ما را صادقانه یاری نمودند که در اینجا از یکایک آنان سپاسگزاری نموده و توفیق آنان را از خدای منان خواستاریم:

جناب آقای آوایی رییس کل محترم دادگستری استان تهران، جناب آقای جعفری معاون محترم قضایی دادستان عمومی و انقلاب

[Downloaded from sjfm.ir on 2026-10-17]

استان تهران، جناب آقای کرمی رییس کل محترم دادگاه‌های عمومی و انقلاب تهران، جناب آقای رحیمی معاون محترم دادگاه‌های عمومی و انقلاب تهران، کلیه رؤسای مجتمع‌های قضایی و دادسراهای شهر تهران و نیز جنابان آقایان گلی‌زاده، فرزین، کیاپرور، حمزه و اسکندری که صمیمانه ما را یاری نمودند.

همچنین از گروه اجرایی پژوهش خانم‌ها دکتر کاترین صدری، آرمیندخت احمدی، ستاره حسینیان، سهیلا آیتا..زاده کاشانی، مهدیه ممتازنو، مستانه نیکخواه، رفیعی‌زاده، سلطانی، صراف و آقایان دکتر عبدالرزاق برزگر، دکتر افشین اعتضادی،حسین شاهمرادی، عطاءا... محمدی، عبدالحسین پیکرستان و اخلاقی سپاسگزاری می‌نماییم.

منابع

۱ – آیتی عبدالحمید. در ترجمه نهج البلاغه، رضی سید شریف. تهران: دفتر فرهنگ اسلامی، بنیاد نهج البلاغه، ۱۳۷۷، صفحات ۷۲۳ و ۷۳۳.

2- Corey G, Corey M, Callanan P. Issues and ethics in the helping professions. 3rd ed. Pacific Grove: Brooks Publishing Company. 1991: 140-52.

۳ – بحری بیناباج نرجس، مقیمیان مریم، عطارباشی مریم. بررسی ارتباط فرسودگی شغلی و سلامت روانی در حرفه مامایی و پرستاری. افق دانش، مجله دانشکده علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی گناباد، دوره ۹، بهار و تابستان، شماره ۱: ۱۳۸۲، صفحات ۹۹– ۱۰٤.

4- Oehler JM, Davidson MG, Start LE, Lee DA. Social support, Job stress, anxiety and Burnout in critical care. Nurses. Heart & lung 1991; 20(5): 500-5.

5- Pelosi P, Caironi P, Vecchione A, Trudu G, Malacrida R, Tomamichel M. Anxiety and stress in nursing staff. Minerva Anestesiol. 1999; 65: 108-15.

6-Abdel-Halim A, Effect of Role stress–job design-Technology interaction on employee work satisfaction. Academy of Management Journal, 1981; 24(2): 260-73.

7- Fusilier J, Ganster, G, Mayes P. Interactive effects of social support, locus of control and work role stressors. Journal of vocational Rehabilitation.1987; 11: 135-42.

۸ – پیامی بورسای. میترا. بررسی وضعیت حمایت‌های اجتماعی و ارتباط آن با فرسودگی شغلی پرستاران مراقبت های ویژه. مجله دانشگاه علوم پزشکی زنجان، ۱۳۷۹، شماره ۹، صفحات ۲۰ تا ۲٦.

۹ – خاکپور رضا، بیرشک بهروز. بررسی میزان شیوع نشانگان فرسودگی شغلی در مشاوران و روان درمانگران. فصلنامه اندیشه و رفتار، ۱۳۷۷؛ دوره ٤، زمستان، شماره ۱۵: صفحات ۱٤ تا ۲۲.

۱۰ – بدری گرگز رحیم. سندرم روان‌شناختی فرسودگی شغلی معلمین و مکانیسم‌های مقابله‌ای. پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه تربیت مدرس، ۱۳۷٤، صفحات ۱۲۳ تا ۱۳۵.

۱۱ – حسنی فاطمه. بررسی میزان فرسودگی شغلی معلمان زن ریاضی و هنر دبیرستان‌های عادی شهر تهران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته روان‌شناسی تربیتی، دانشگاه الزهرا، ۱۳۸۱، صفحات ۹۰ تا ۹٦.

۱۲ – دهقان سمیه. بررسی رابطه میان رضایت شغلی و فرسودگی شغلی در کارکنان جهاد سازندگی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی، ۱۳۸۰.

۱۳ – عزیزی افسانه. بررسی رابطه بین تنش با فرسودگی شغلی در کارمندان و کارگران ایران خودرو دیزل. پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی، ۱۳۷٤.

۱٤ – یوزباشی زهرا. بررسی میزان فرسودگی شغلی مدیران زن مدارس متوسطه شهر تهران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی، دانشگاه الزهرا، ۱۳۸۳، صفحات ۱۳۰ تا ۱۳۸.

۱۵ – میراب‌زاده آرش. فرسودگی شغلی و عوامل مرتبط با آن در کارمندان بیمارستان روان‌پزشکی رازی. فصلنامه علمی پژوهشی توانبخشی. شماره ۲۹، ۱۳۸٦، صفحات ٦٤ تا ۷۰.

[Downloaded from sjfm.ir on 2026-10-17]