

## 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 دعوی 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-28) 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 ۴/۹٪ از آنها در درجات شدید و خیلی شدید قرار داشتند که به مداخلات جدی‌تر 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

تأیید مقاله: ۸۷/۶/۲۰

وصول مقاله: ۸۷/۲/۷

نویسنده پاسخگو: تهران، سازمان پزشکی قانونی کشور - saberi\_md@yahoo.com

### مقدمه

شکیبازتر 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 و حساس است زیرا که تصمیم و رأی صحیح قاضی بر استقرار نظم و رواج عدل و انصاف در جامعه بسیار

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 برمی‌شمارد: «قاضی باید در کشف حقیقت

است، لذا سیستم‌های حمایت اجتماعی، مدیریتی و شغلی می‌توانند با تعدیل تنش‌های شغلی و اضطراب موجب کاهش فرسودگی شغلی شوند و وضعیت سلامت روان کارکنان را بهبود بخشند (۷).

تاکنون در کشور ما مطالعات بسیاری در راستای بررسی عوامل مؤثر بر فرسودگی شغلی ناشی از مشاغل گوناگون انجام شده است. از جمله مطالعه بر روی پرستاران زن شاغل در بیمارستان‌های آموزشی شهر زنجان نشان داد که از نظر ابعاد فرسودگی شغلی، اکثریت پرستاران دچار احساس خستگی عاطفی در حد کم (فراوانی ۵۵/۱٪ و شدت ۷۱/۴٪)، مسخ شخصیت در حد متوسط (فراوانی ۵۰٪ و شدت ۴۷/۹٪) و عدم موفقیت فردی در حد بالا (فراوانی ۴۰/۸٪ و شدت ۴۲/۸٪) بودند (۸).

در بررسی دیگری میزان شیوع نشانگان فرسودگی شغلی در ۱۱۰ نفر از مشاوران و روان‌درمانگران در سطح کارشناسی ارشد و دکتری شاغل در تهران مورد مطالعه قرار گرفت. نتایج نشان داد که ۱۰٪ آزمودنی‌ها دچار فرسودگی خفیف تا متوسط هستند و ۷۲٪ آنان نیز از نشانه‌های فرسودگی بسیار بالایی رنج می‌برند (۱۰).

همچنین مطالعات دیگری روی معلمان (۱۰) دبیران زن (۱۱) کارکنان جهاد سازندگی (۱۲) کارگران ایران خودرو (۱۳) مدیران زن مدارس (۱۴) و کارمندان بیمارستان روان‌پزشکی رازی (۱۵) در کشور ما انجام شده و نتایج مشابهی به دست آمده ولی تاکنون در مورد شاغلین قضایی با وجود اهمیت و حساسیت وافر این حرفه بررسی خاصی صورت نگرفته است.

## روش بررسی

این مطالعه توصیفی از نوع پس‌رویدادی و همبستگی است. در این پژوهش با استفاده از پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلس (MBI) و پرسشنامه 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 این مقاله بخشی از تحقیق گسترده‌ای است که ابعاد دیگری از جمله رضایت‌مندی شغلی و ویژگی‌های شخصیتی را نیز مورد بررسی قرار داده و نتایج آن در مقالات بعدی ارائه خواهد شد، ضرورتاً باید چهار متغیر (صفت کمی) در دو گروه (قضات و دادیاران) مطالعه می‌گردید لذا براساس فرمول تعیین 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

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

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.

خستگی مفرد، یک خطر شغلی جدی است، زیرا با کارگریزی، جابه‌جایی شغلی، عملکرد ضعیف و تحلیل سلامتی ارتباط دارد. خستگی مفرد این روزها بیشتر از چند دهه قبل شایع است، شاید به این علت که شرایط تنش‌زای فوق‌العاده در مشاغلی که کار با مردم را شامل می‌شوند، رایج‌تر است.

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

فرسودگی شغلی یکی از عمده‌ترین مسایل حرفه‌ای است و در واقع پیامد نهایی تنش شغلی 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 مفرد نسبت به گیرندگان خدمات) و کاهش احساس موفقیت فردی است که به ایجاد تصور منفی از خود، نگرش منفی نسبت به شغل و احساس عدم ارتباط با مراجعین 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 علائمی که در جریان فرسودگی شغلی ظاهر می‌شود، علائمی همچون تحلیل عاطفی و خستگی فوق‌العاده، فقدان انرژی، تحریک‌پذیری، اضطراب و عصبانیت است (۵). همچنین نتایج مطالعات گویای ارتباط دوسویه بین فرسودگی شغلی با اختلالات روانی نیز بوده است (۲). خوشبختانه پژوهش‌های زیادی نشان می‌دهند که فرسودگی شغلی درمان‌پذیر 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 شغلی و اضطراب موجب تخفیف فرسودگی شغلی شوند و وضعیت سلامت روان کارکنان را تعدیل نمایند (۲).

به علاوه، فرسودگی شغلی به عنوان یکی از مباحث پژوهشی در حیطه توسعه منابع انسانی شناخته می‌شود و در دهه اخیر چشم‌اندازهای نوینی برای شناسایی و ارتقای آن گشوده شده است (۷). خوشبختانه پژوهش‌های متعددی نشان داده‌اند که فرسودگی شغلی قابل پیشگیری و درمان است و قربانیان فرسودگی با دریافت حمایت‌های مناسب از تحلیل جسمی و روانی نجات می‌یابند. از آنجا که شرایط سازمانی و نحوه مدیریت از عوامل مهم و مؤثر بر این پدیده

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 متغیره، 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

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 استفاده شد. نمونه‌گیری سهمیه‌ای نامساوی مستلزم آن است که ابتدا چندین مینا برای طبقه‌بندی انتخاب شود. میناهایی برای طبقه‌بندی انتخاب می‌شوند که احتمالاً با متغیر مورد مطالعه همبستگی داشته باشند. انتخاب نهایی در این طبقات به صورت نمونه‌گیری 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

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	(۶۵ / ۲۲-۹۴ / ۵۶)	۰	۰	(۱۰ / ۸۳-۲۳ / ۹۷)	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

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

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 معنی داری	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۱۵	۰/۰۱۴	۰/۰۰۰	حجم نمونه
۱۷۰	۱۷۰	۱۷۰	۱۷۱	۱۷۱	۱۷۱	همبستگی پیرسون
همبستگی پیرسون	۰/۲۳۷ (**)	۰/۲۴۲ (***)	۰/۰۹۴	۰/۰۵۸	۰/۲۱۲ (***)	فراوانی مسخ شخصیت
سطح معنی داری	۰/۰۰۲	۰/۰۰۲	۰/۲۲۱	۰/۴۵۴	۰/۰۰۶	حجم نمونه
۱۶۹	۱۶۹	۱۶۹	۱۷۰	۱۷۰	۱۷۰	همبستگی پیرسون
همبستگی پیرسون	-۰/۱۱۷	-۰/۱۶۱ (*)	-۰/۰۲۲	-۰/۰۱۸	-۰/۱۰۵	فراوانی عملکرد شخصی
سطح معنی داری	۰/۱۲۹	۰/۰۳۵	۰/۷۷۷	۰/۸۱۷	۰/۱۷۱	حجم نمونه
۱۷۰	۱۷۰	۱۷۰	۱۷۱	۱۷۱	۱۷۱	همبستگی پیرسون
همبستگی پیرسون	۰/۱۶۶ (*)	۰/۱۱۴	۰/۰۴۰	۰/۰۸۱	۰/۱۲۵	فراوانی درگیری شغلی
سطح معنی داری	۰/۰۳۱	۰/۱۳۹	۰/۶۰۳	۰/۲۹۱	۰/۱۰۵	حجم نمونه
۱۷۰	۱۷۰	۱۷۰	۱۷۱	۱۷۱	۱۷۱	همبستگی پیرسون
همبستگی پیرسون	۰/۴۶۶ (***)	۰/۴۲۴ (***)	۰/۲۲۹ (***)	۰/۱۹۰ (*)	۰/۴۱۹ (***)	شدت خستگی عاطفی
سطح معنی داری	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۳	۰/۰۱۳	۰/۰۰۰	حجم نمونه
۱۷۰	۱۷۰	۱۷۰	۱۷۱	۱۷۱	۱۷۱	همبستگی پیرسون
همبستگی پیرسون	۰/۲۸۷ (***)	۰/۲۷۹ (***)	۰/۱۱۹	۰/۰۸۲	۰/۲۴۸ (***)	شدت مسخ شخصیت
سطح معنی داری	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۱۲۲	۰/۲۸۷	۰/۰۰۱	حجم نمونه
۱۷۰	۱۷۰	۱۷۰	۱۷۱	۱۷۱	۱۷۱	همبستگی پیرسون
همبستگی پیرسون	۰/۸۸	۰/۱۰۹	۰/۶۳	-۰/۰۰۸	۰/۰۷۱	شدت عملکرد شخصی
سطح معنی داری	۰/۲۵۴	۰/۱۵۵	۰/۴۱۰	۰/۹۱۲	۰/۳۵۸	حجم نمونه
۱۷۰	۱۷۰	۱۷۰	۱۷۱	۱۷۱	۱۷۱	همبستگی پیرسون
همبستگی پیرسون	۰/۲۱۵ (***)	۰/۱۳۵	۰/۰۹۸	۰/۱۱۰	۰/۱۷۰ (*)	شدت درگیری شغلی
سطح معنی داری	۰/۰۰۵	۰/۰۷۹	۰/۲۰۳	۰/۱۵۲	۰/۰۲۷	حجم نمونه
۱۷۰	۱۷۰	۱۷۰	۱۷۱	۱۷۱	۱۷۱	

\*\* همبستگی در سطح ۰/۰۵ معنی دار است (دو سویه)

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

هر یک از ابعاد پرسشنامه فرسودگی شغلی را نشان می دهد. از مجموع کل آزمودنی ها 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 می توان چنین استنباط کرد که بین متغیرهای سلامت عمومی و متغیر فرسودگی شغلی قضات همبستگی

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

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  $\alpha = 0/001$ ,  $df = 171$ ,  $r = 0/248$  و همچنین بین نمرات بعد شدت مسخ شخصیت فرسودگی شغلی و نمرات ابعاد چهارگانه سلامت عمومی (به ترتیب، بعد علایم جسمانی  $\alpha = 0/001$ ,  $df = 170$ ,  $r = 0/287$  بعد اضطراب و اختلال خواب  $\alpha = 0/001$ ,  $df = 170$ ,  $r = 0/279$  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 ( $\alpha = 0/001$ ,  $df = 111$ ,  $r = 0/283$ ) مشاهده شد.

ح- بین نمرات بعد شدت درگیری فرسودگی شغلی و نمرات سلامت عمومی قضات و دادیاران  $\alpha = 0/005$ ,  $df = 171$ ,  $r = 0/170$  و همچنین بین نمرات بعد شدت درگیری فرسودگی شغلی و نمرات بعد علایم جسمانی  $\alpha = 0/001$ ,  $df = 170$ ,  $r = 0/215$  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 در حد 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 (جدول 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

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  $\alpha = 0/001$ ,  $df = 171$ ,  $r = 0/372$  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  $\alpha = 0/001$ ,  $df = 170$ ,  $r = 0/402$  بعد اضطراب و اختلال خواب  $\alpha = 0/001$ ,  $df = 170$ ,  $r = 0/396$  و بعد اختلال در کارکرد اجتماعی  $\alpha = 0/005$ ,  $df = 171$ ,  $r = 0/186$  و بعد افسردگی شدید  $\alpha = 0/005$ ,  $df = 171$ ,  $r = 0/188$ ) 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 مسخ شخصیت فرسودگی شغلی و نمرات سلامت عمومی قضات و دادیاران  $\alpha = 0/001$ ,  $df = 170$ ,  $r = 0/211$  از لحاظ آماری همبستگی معنی‌دار وجود دارد. همچنین بین نمرات بعد فراوانی مسخ شخصیت فرسودگی شغلی و نمرات ابعاد چهارگانه سلامت عمومی (به ترتیب بعد علایم جسمانی  $\alpha = 0/001$ ,  $df = 169$ ,  $r = 0/237$  بعد اضطراب و اختلال خواب  $\alpha = 0/001$ ,  $df = 169$ ,  $r = 0/242$  از لحاظ آماری همبستگی معنی‌دار وجود دارد. و بین نمرات بعد فراوانی مسخ شخصیت 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  $\alpha = 0/005$ ,  $df = 170$ ,  $r = 0/161$  رابطه وجود دارد.

د- بین نمرات بعد فراوانی درگیری شغلی فرسودگی شغلی و تنها نمرات بعد علایم جسمانی پرسشنامه سلامت عمومی قضات و دادیاران  $\alpha = 0/005$ ,  $df = 170$ ,  $r = 0/166$  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.

ه- بین نمرات بعد شدت خستگی عاطفی فرسودگی شغلی و نمرات سلامت عمومی  $\alpha = 0/001$ ,  $df = 171$ ,  $r = 0/419$  و همچنین بین نمرات بعد شدت خستگی عاطفی فرسودگی شغلی و نمرات ابعاد چهارگانه سلامت عمومی (به ترتیب، بعد علایم جسمانی  $\alpha = 0/001$ ,  $df = 170$ ,  $r = 0/466$  بعد اضطراب و اختلال خواب  $\alpha = 0/001$ ,  $df = 170$ ,  $r = 0/424$  و بعد اختلال در کارکرد اجتماعی  $\alpha = 0/001$ ,  $df = 171$ ,  $r = 0/229$  و بعد افسردگی شدید  $\alpha = 0/005$ ,  $df = 171$ ,  $r = 0/190$ ) از لحاظ آماری همبستگی معنی‌دار وجود

۶) با توجه به این که در این تحقیق محرز شده است که بهزیستی و رفاه روانی - اجتماعی عده‌ای از قضات و دادیاران شرکت کننده 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 نمایم. 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

بالتر 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 معنی - داری 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 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  $0/002 =$  و  $0/001 =$  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 هم‌اندیشی و غیره.

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

۵) با توجه به محرز 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.

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، عطاء... محمدی، عبدالحسین پیکرستان و اخلاقی سپاسگزاری می‌نماییم.

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، کیاپور، حمزه و اسکندری که صمیمانه ما را یاری نمودند.

## منابع

Rehabilitation. 1987; 11: 135-42.

- ۸- پیامی بورسای. میترا. بررسی وضعیت حمایت‌های اجتماعی و ارتباط آن با فرسودگی شغلی پرستاران مراقبت‌های ویژه. مجله دانشگاه علوم پزشکی زنجان، ۱۳۷۹، شماره ۹، صفحات ۲۰ تا ۲۶.
- ۹- خاکپور رضا، بیرشک بهروز. بررسی میزان شیوع نشانگان فرسودگی شغلی در مشاوران و روان‌درمانگران. فصلنامه اندیشه و رفتار، ۱۳۷۷؛ دوره ۴، زمستان، شماره ۱۵: صفحات ۱۴ تا ۲۲.
- ۱۰- بدری گرگر رحیم. سندرم روان‌شناختی فرسودگی شغلی معلمان و مکانیسم‌های مقابله‌ای. پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه تربیت مدرس، ۱۳۷۴، صفحات ۱۲۳ تا ۱۳۵.
- ۱۱- حسینی فاطمه. بررسی میزان فرسودگی شغلی معلمان زن ریاضی و هنر دبیرستان‌های عادی شهر تهران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته روان‌شناسی تربیتی، دانشگاه الزهراء، ۱۳۸۱، صفحات ۹۰ تا ۹۶.
- 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، ۱۳۷۴.
- ۱۴- یوزباشی زهرا. بررسی میزان فرسودگی شغلی مدیران زن مدارس متوسطه شهر تهران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی، دانشگاه الزهراء، 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، ۱۳۸۶، صفحات ۶۴ تا ۷۰.

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، عطاریانی 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 ۹۹-۱۰۴.

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