MEJDS. 2018; 8:99.
Published online 2019 March. **Research Article**

Prediction of Job Satisfaction and Burnout among Criminal Judge Based on Psychological Capital

*Sedighe Samani[1], Seyyed Abolghasem Mehri Nejad[2]

Author Address
1. MSc of Clinical Psychology, Islamic Azad University, Semnan, Iran;
2. Assistant Professor, Department of Clinical Psychology, Al–Zahra University, Tehran, Iran.
***Corresponding Author Email:** mary.saman49@gmail.com

Received: 2018 April 24; **Accepted:** 2018 May 14

Abstract

Background & Objective: As a widely regarded positive psychology, concept, and psychological capital cause flexibility. Judging due to the high-stress levels and critical decision making requires high self-control over feelings. Psychological capital includes four components of resilience, self-efficacy, optimism, and hopefulness, which are linked to the reduction of stress and protects people from pressures, so causes improved job satisfaction, organizational performance, and efficiency. This study objective was to predict the state of satisfaction and burnout of the criminal judges of the country based on their psychological capital.

Methods: The present study was performed using a survey-correlational method. As a statistical sample, 210 criminal judges from Iran provinces selected via convenient sampling. Questionnaires collected from 23 judges omitted from data analysis stage due to incompleteness. The surveys developed by Luthans (2007), Spector (1985), and Maslach (1981) were utilized to evaluate psychological capital, job satisfaction, and job burnout, respectively. In this study, we used indicators of descriptive statics, and statistical analysis like Kolmogorov-Smirnov test, spearman rank correlation coefficient and multivariate linear regression (α=0.05).

Results: Results from correlation analysis using Spearman's rank correlation coefficient showed that all of the psychological capital components, (self-efficacy ($p<0.001$, $r=0.336$), hopefulness ($p<0.001$, $r=0.358$), resilient ($p<0.001$, $r=0.307$), and optimism ($p=0.150$, $r=0.178$)) had a direct correlation with judges' job satisfaction. In the meantime, hopefulness had the most, and optimism had the least correlation with job satisfaction. Also, all components of the psychological capital self-efficacy ($p=0.011$, $r=0.187$), hopefulness ($p<0.001$, $r=0.326$), resilient ($p<0.001$, $r=0.252$), optimism ($p=0.008$, $r=0.192$) showed meaningful reverse correlation with judges' job burnout. In a simultaneous review of the psychological capital components, self-efficacy ($p<0.001$) and hopefulness ($p=0.030$) had a direct and meaningful relationship with criminal judges' job satisfaction and other components did not have any meaningful relation and had been omitted from the model. Also in Simultaneous review of components of psychological capital among criminal judges, hopefulness ($p<0.001$) can predict job burnout in judges, and other components did not show any meaningful relationship and had been omitted from the model.

Conclusion: Findings of this study indicate that paying attention to programs that directly and indirectly leads to an increase in the components of the psychological capital keeps high-stressed criminal judges away from burnout and upgrades their job satisfaction. Among the components of psychological capital, hope is more effective than other parts; therefore when employing criminal judges, it can be chosen more conveniently by measuring this component and other ones of psychological capital and helps to hire people as criminal judges who have higher levels of hope.

Keywords: Resilient, Optimism, Self-Efficacy, Hope, Job Satisfaction, Job Burnout.

[Downloaded from www.jdisabilstud.org on 2026-11-02]

[DOR: 20.1001.1.23222840.1397.8.0.86.1]

Copyright © 2016, MEJDS. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License (http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/) which permits copy and redistribute the material just in noncommercial usages, provided the original work is properly cited.

مجله مطالعات ناتوانی ۱۳۹۷؛ (۸):۹۹.

انتشار برخط اسفندماه ۱۳۹۷ مقاله پژوهشی اصیل

پیش‌بینی وضعیت رضایت شغلی و فرسودگی شغلی قضات جنایی براساس سرمایهٔ روان‌شناختی

*صدیقه سامانی[۱]، سیدابوالقاسم مهری‌نژاد[۲]

توضیحات نویسندگان

۱. کارشناسی‌ارشد روان‌شناسی بالینی، واحد علوم تحقیقات سمنان، دانشگاه آزاد اسلامی، سمنان، ایران؛

۲. دکتری روان‌شناس بالینی، دانشگاه الزهرا، تهران، ایران.

***رایانامهٔ نویسندهٔ مسئول:** mary.Saman49@gmail.com

تاریخ دریافت: ۴اردیبهشت۱۳۹۷؛ **تاریخ پذیرش:** ۲۴اردیبهشت۱۳۹۷

چکیده

هدف: سرمایهٔ روان‌شناختی از مفاهیم روان‌شناختی مثبت‌نگر بوده که توجه زیادی به آن شده است و موجب انعطاف‌پذیری می‌شود. زمانی‌که افراد در مشاغل سخت مشغول به‌کار هستند، اهمیت سرمایهٔ روان‌شناختی افزایش می‌یابد. هدف این پژوهش پیش‌بینی وضعیت رضایت و فرسودگی شغلی قضات جنایی کشور براساس سرمایهٔ روان‌شناختی بود.

روش‌بررسی: پژوهش حاضر به‌روش زمینه‌یابی و همبستگی بود. نمونه‌های این پژوهش را ۲۱۰ قاضی تشکیل دادند که به‌صورت دردسترس از تمام استان‌های کشور، انتخاب شدند. پرسشنامه‌های ۲۳ قاضی جنایی به‌دلیل ناقص‌بودن حذف و ۱۸۷ پرسشنامه به‌عنوان نمونهٔ پژوهش تجزیه‌وتحلیل شد. از پرسشنامه‌های لوتانز (۲۰۰۷) برای سنجش سرمایهٔ روان‌شناختی و اسپکتور (۱۹۸۵) جهت ارزیابی رضایت شغلی و مسلچ (۱۹۸۱) برای سنجش فرسودگی شغلی استفاده گردید. همچنین شاخص‌های آمار توصیفی و روش‌های آمار تحلیلی همچون آزمون کولموگروف‌اسمیرنوف و ضریب همبستگی رتبه‌ای اسپیرمن و رگرسیون خطی چندگانه به‌کار رفت. برای تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SPSS نسخهٔ ۲۲ استفاده شد. سطح معناداری (α) برای تمامی آزمون‌ها برابر با ۰/۰۵ بود.

یافته‌ها: نتایج حاصل از تحلیل همبستگی با استفاده از ضرایب همبستگی رتبه‌ای اسپیرمن نشان داد تمام ابعاد سرمایهٔ روان‌شناختی خودکارآمدی (r=۰/۳۳۶ و p<۰/۰۰۱)، امیدواری (r=۰/۳۵۸ و p<۰/۰۰۱)، تاب‌آوری (r=۰/۳۰۷ و p<۰/۰۰۱) و خوش‌بینی (r=۰/۱۷۸ و p=۰/۰۱۵) دارای همبستگی مستقیم با رضایت شغلی قضات بودند. در این میان بُعد امیدواری بیشترین و بُعد خوش‌بینی کمترین همبستگی را با رضایت شغلی داشتند. همچنین تمام ابعاد سرمایهٔ روان‌شناختی خودکارآمدی (r=-۰/۱۸۷ و p=۰/۰۱۱)، امیدواری (r=-۰/۳۲۶ و p<۰/۰۰۱)، تاب‌آوری (r=-۰/۲۵۲ و p<۰/۰۰۱) و خوش‌بینی (r=-۰/۱۹۲ و p=۰/۰۰۸) دارای همبستگی معکوس معنادار با متغیر فرسودگی شغلی قضات بودند. در بررسی هم‌زمان ابعاد سرمایهٔ روان‌شناختی خودکارآمدی (p<۰/۰۰۱) و امیدواری (p=۰/۰۳۰) با رضایت شغلی قضات جنایی، رابطهٔ مستقیم و معنادار وجود داشت و در سایر ابعاد رابطهٔ معناداری مشاهده نشد و از مدل حذف شدند. در ارزیابی هم‌زمان ابعاد سرمایهٔ روان‌شناختی در میان قضات جنایی نیز امیدواری (p<۰/۰۰۱) دارای توان پیش‌بینی فرسودگی شغلی در قضات جنایی بود و سایر ابعاد رابطهٔ معناداری نشان ندادند و از مدل حذف شدند.

نتیجه‌گیری: توجه و ارتقای ابعاد سرمایهٔ روان‌شناختی در میان قضات جنایی راهکاری مؤثر در کاهش فرسودگی و افزایش رضایت شغلی امر قضاوت بوده و افزایش امیدواری و تاب‌آوری در آن‌ها درمقایسه با دیگر ابعاد مؤثرتر است؛ بنابراین در گزینش قضات بهتر است از آزمون‌های سرمایهٔ روان‌شناختی استفاده شود و پذیرش براساس نمرات دریافتی باشد.

کلیدواژه‌ها: تاب‌آوری، خوش‌بینی، خودکارآمدی، امید، رضایت شغلی، فرسودگی شغلی.

[Downloaded from www.jdisabilstud.org on 2026-11-02]

[DOR: 20.1001.1.23222840.1397.8.0.86.1]

حق انتشار محفوظ است © ۱۳۹۵، مجله مطالعات ناتوانی. این یک مقاله با دسترسی آزاد است که تحت مجوز اختیار_غیرتجاری ۴/۰ بین‌المللی (https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/deed.fa) منتشر شده است که به شما اجازه می‌دهد که مواد منتشر شده در این مقاله را با شرط ارجاع مناسب به نسخهٔ اصلی، به‌طور غیرتجاری نسخه‌برداری و توزیع کنید.

۱ مقدمه

رضایت شغلی یکی از مفاهیمی است که مدنظر روان‌شناسان قرار دارد؛ زیرا هر اندازه که فرد به شغل خود تعلق‌خاطر بیشتری داشته باشد کمتر دچار اضطراب و افسردگی و خستگی‌های ناشی‌از کار می‌شود؛ بنابراین رضایت شغلی نه‌تنها رابطهٔ مستقیمی با بهداشت روان و سلامت فرد دارد، بلکه موجب کارایی بهتر در سازمان‌ها و مؤسسات نیز خواهد شد (۱). سطح بیشتر رضایت شغلی منعکس‌کنندهٔ جو سازمانی مطلوب است. هاکمن و اولدهام فاکتورهای مسئولیت پذیری، نتیجهٔ کار، آگاهی از نتایج واقعی فعالیت‌های کاری و معناداربودن شغل را در افزایش رضایت شغلی مؤثر دانستند. رضایت شغلی، به انتظارهای شخص از شغل خویش بستگی دارد و از عوامل مهم موفقیت شغلی است که موجب کارایی مطلوب‌تر و احساس رضایت فرد از خودش می‌شود. افرادی که از شغلشان راضی هستند، به‌احتمال بیشتر در شغل خود می‌مانند. کارکنان با رضایت شغلی بهتر از نظر فیزیک بدنی و توان ذهنی در وضعیت مطلوب‌تری قرار دارند (۲). رضایت شغلی براساس تعیین درجهٔ سازش‌یافتگی و ویژگی‌های روانی‌اجتماعی با وضعیت کار ارزشیابی می‌شود و معیاری برای تعیین عملکرد شغلی افراد است. به‌علاوه رضایت شغلی جهت‌گیری عاطفی فرد با شغلش محسوب می‌شود. برمبنای نظر اسپکتور (۳) عوامل مؤثر بر رضایت شغلی در چهار گروه سازمانی، محیطی، ماهیت کار و عوامل فردی قرار می‌گیرد. بررسی‌ها نشان می‌دهد «قضات مهاجرت» که در مقایسه با دیگر قضات با پرونده‌های فراوان‌تری روبه‌رو هستند و درمقابل قصه‌های دردناک و تلخ زندگی افراد باید به صدور رأی اقدام کنند، با خطر بیشتری ازاضطراب مواجه بوده و از علائم اضطراب تروماتیک ثانویهٔ بیشتری درمقایسه با مراقبان و مسئولان زندان و پزشکان شاغل در بیمارستان‌های شلوغ رنج می‌برند (۴). در پژوهشی عامل اصلی فرسودگی قضات و دادستان‌ها در چین، تقاضای کمک و تلاش و تعهد زیاد کار شناخته شد. همچنین حمایت ضعیف اجتماعی در محل کار و ارتباط مستقیم با ارباب‌رجوع موجب فرسودگی بیشتر قضات درمقایسه با دادستان‌ها بود (۵). با این حال در این پژوهش قضات دارای سرمایهٔ روان‌شناختی بیشتر، کمتر فرسودگی شغلی داشتند. تحقیق دیگری که روی پلیس هنگ‌کنگ صورت گرفت نقش سرمایهٔ روان شناختی و عواطف مثبت را با رضایت شغلی و ترک کار بررسی کرد و رابطهٔ احساس‌های مثبت و رضایت شغلی و نشانه‌های اضطراب در ۳۱۱ پلیس مطالعه شد. نتایج نشان داد سرمایهٔ روان‌شناختی و احساس‌های مثبت با هم رابطهٔ مستقیمی دارند و احساس‌های مثبت با اضطراب دارای رابطهٔ معکوس و منفی است (۶). هر اندازه میزان رضایت شغلی کاهش یابد فرد درمعرض فرسودگی شغلی بیشتری قرار خواهد گرفت. درواقع فرسودگی شغلی، دگرگونی‌های منفی نگرش و روحیه و رفتار در رویارویی با فشارهای روانی مربوط به کار است. تعریف رایج‌تر از فرسودگی شغلی را مسلچ و جکسون (۷) ارائه کرده‌اند: فرسودگی شغلی نشانگان روان‌شناختی، خستگی عاطفی و مسخ شخصیت و کاهش موفقیت فردی را شامل می‌شود. خستگی عاطفی، مانند متغیر فشار روانی بوده و احساس زیر فشار قرارگرفتن و از بین‌رفتن منابع هیجانی در فرد است. مسخ شخصیت، پاسخی منفی و سنگدلانه به اشخاصی است که معمولاً دریافت‌کنندهٔ خدمتی از سوی فرد هستند. کاهش احساس کفایت و موفقیت فردی، ارزیابی منفی از خود در انجام کار است (۸). فرسودگی شغلی عامل ترک و غیبت از کار و روحیهٔ ضعیف بوده و اختلالاتی مثل خستگی بدنی و بی‌خوابی و مشکل‌های خانوادگی و نیز زناشویی را موجب می‌شود. این اختلال در طول زمان گسترش می‌یابد و باوجود اینکه اختلال روانی نیست به ناتوانی روانی تبدیل می‌شود (۹). پینز و آرنسون فرسودگی شغلی را سندرم خستگی و تحلیل فیزیکی و روانی می‌دانند که در نتیجهٔ افزایش گرایش‌های منفی شغلی و ازدست‌دادن احساس علاقه به همکاران و رضایت شغلی به‌وجود می‌آید (۱۰). عوامل متعددی در ایجاد فرسودگی شغلی مؤثر شناخته شده است که عبارتند از عوامل محیطی و فردی و سازمانی. عوامل سازمانی شامل سبک مدیریت، مقررات خشک کاری، نداشتن امنیت شغلی و فرصت اندک برای ارتقاست. عبرت و هوگان و جیانگ فرسودگی شغلی را پاسخی منفی می‌دانند که به‌وسیلهٔ محیط کاری ایجاد می‌شود. گفته شده است ابتکار زیاد فرد در شغل نیز سبب فرسودگی شغلی می‌شود. ازسوی‌دیگر بین اضطراب و فرسودگی شغلی رابطه وجود دارد (۱۱). شغل قضاوت به‌خصوص در شاخهٔ جنایی با اضطراب زیادی همراه است. قضات جنایی به‌دلیل تصمیم‌گیری‌های حساس برای حفظ حقوق قربانی و رعایت قانون و... باید کنترل زیادی بر احساس‌های خود داشته باشند و اضطراب را باتوجه به ویژگی‌های روان‌شناختی خویش کنترل کنند. از بین ویژگی‌های روان‌شناختی، سرمایهٔ روان‌شناختی، مجموعه‌ای از ویژگی‌ها بوده که در سال‌های اخیر مدنظر قرار گرفته است و مؤلفه‌های آن با کاهش اضطراب ارتباط دارد. به‌اعتقاد استوری و همکارانش سرمایهٔ روان‌شناختی از چهار بُعد تاب‌آوری، امید، خودکارآمدی و خوش‌بینی تشکیل شده است (۱۲). این چهار بُعد هرکدام بیانگر ظرفیت روان‌شناختی مثبت بوده و مقیاس اندازه‌گیری معتبر و مبتنی‌بر نظریه و تحقیق، دارد. همچنین توانایی رشد داشته و وابسته به حالت بوده و نیز به‌شکل چشمگیر و درخورتوجهی با پیامدهای عملکردی مرتبط است. تلاش فرد را برای تغییر در موقعیت‌های فشارزا تداوم می‌دهد و او را برای ورود به صحنهٔ عمل آماده می‌کند. کرید و همکاران او اذعان کرده‌اند این چهار منبع در نظامی به‌هم پیوسته به تقویت هم پرداخته و سپری مقاوم دربرابر فشار تشکیل می‌دهند (۱۳). تاب‌آوری، یکی از ابعاد سرمایهٔ روان‌شناختی است که باعث بازگشت به تعادل اولیه یا دستیابی به سطح بیشتری از تعادل، درنظر گرفته می‌شود. همچنین در موقعیت سخت و دشوار به فرد کمک می‌کند تا سازگارانه‌تر رفتار کند؛ بنابراین از نیازهای اساسی انسان در قرن ۲۱ آموزش «تاب‌آوری» است. دربارهٔ تاب‌آوری گفته شده: تاب‌آوری، تنها پایداری دربرابر آسیب‌ها یا موانع تهدیدکننده نیست؛ بلکه شرکت فعال و سازنده در محیط پیرامون است (۱۴). ازآنجاکه هر اتفاق توأم با اضطراب به‌علت خاصیت تجمعی، اثری شدیدتر برجا می‌گذارد، تاب‌آوری در بحث‌های توانایی فردی و اضطراب بیش از گذشته مدنظر قرار گرفته و در آخرین یافته‌ها کاربرد

[Downloaded from www.jdisabilstud.org on 2026-11-02]

[DOR: 20.1001.1.23222840.1397.8.0.86.1]

عمیق‌تری پیدا کرده است (۱۵). محققان به تاب‌آوری در سه سطح فردی و خانوادگی و سازمانی (۱۶) توجه کرده‌اند. در تاب‌آوری فردی، شخص به‌صورت اثرگذار در لحظه‌های شوک‌آور در مسیر مثبت حرکتی سازگارانه دارد؛ بنابراین تاب‌آوری بعد از روبه‌روشدن با تهدید ماندگار یا اتفاقی غیرمنتظره و شوک‌آور روی می‌دهد. امید، سومین مؤلفهٔ توانایی فرد برای رسیدن به هدف و مجسم‌کردن راه رسیدن به آن است که به او کمک می‌کند تا ناامیدی‌ها را پشت سر گذاشته و اهداف خود را تعقیب کرده و احساس تحمل ناپذیربودن آینده را کاهش دهد. یکی دیگر از مؤلفه‌های سرمایهٔ روان‌شناختی خوش‌بینی است که اشاره به اسنادهای علی مثبت دارد. به‌موجب آن افراد وقایع مثبت و منفی را با آن بیان کرده و به‌طرف نتایج مثبت گرایش خواهند داشت. خودکارآمدی، چهارمین مؤلفه سرمایهٔ روان شناختی، اطمینان و باور به داشتن قدرت و توانایی فردی برای انجام کاری خاص است (۱۷). وقتی فرد به خودکارآمدی خویش باور دارد، تصمیم‌های او برای انجام کار و سطح لازم تلاش و پشتکاری تأثیر خواهد داشت که در به‌نتیجه‌رساندن و تکمیل آن مسئولیت ضروری است (۱۸). آیا می‌توان برای دستیابی به افزایش رضایت و کاهش فرسودگی شغلی براساس مؤلفه‌های سرمایهٔ روان‌شناختی وضعیت قضات جنایی را پیش‌بینی کرد؟ سهم کدام‌یک از متغیرهای سرمایهٔ روان‌شناختی در پیش‌بینی رضایت و فرسودگی شغلی آنان بیشتر است؟

۲ روش بررسی

پژوهش حاضر به‌روش زمینه‌یابی از نوع همبستگی بود. در این مطالعه پیش‌بینی رضایت و فرسودگی شغلی قضات جنایی از تمام استان‌های کشور براساس سرمایهٔ روان‌شناختی بررسی شد. جامعهٔ پژوهش را همهٔ قضات جنایی کشور تشکیل دادند که از بین آنان ۲۱۰ قاضی به‌عنوان نمونهٔ پژوهش همکاری کردند و پرسشنامه‌ها به‌روش حضوری در اختیارشان قرار گرفت. برای انتخاب نمونهٔ پژوهش از روش نمونه‌گیری دردسترس استفاده شد. باتوجه به اینکه داده‌های ۲۳ قاضی کامل نبود از تجزیه‌وتحلیل خارج شد. درنهایت پرسشنامه‌های ۱۸۷ قاضی جنایی تجزیه‌وتحلیل شدند.

از ابزارهای زیر در این پژوهش استفاده شد.

پرسشنامهٔ سرمایهٔ روان‌شناختی[1]: لوتانز در سال ۲۰۰۷ (۱۷) این پرسشنامه را با زمینهٔ کاربری در محیط‌های حرفه‌ای طراحی کرد. این پرسشنامهٔ ۲۴ سؤالی، شامل چهار خرده‌مقیاس امیدواری، تاب‌آوری، خوش‌بینی و خودکارآمدی است که در آن هر خرده‌مقیاس شش گویه دارد. آزمودنی به هر گویه در مقیاس شش‌درجه‌ای (کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم) لیکرت پاسخ می‌دهد. پایایی و روایی هر کدام از چهار بُعد این پرسشنامه بارها تأیید شده و ضریب آلفای کرونباخ آن ۰/۸۵ است . در ایران فروهر و همکاران (۱۹) در سال ۱۳۹۰ ضریب آلفای کرونباخ را ۰/۸۷ و نصرت‌آبادی و همکاران، بهادری خسروشاهی در سال ۱۳۹۱ آلفای کرونباخ را ۰/۸۵ به‌دست آوردند. روایی صوری و محتوایی آن نیز تأیید شده است (۲۰). در تحقیق حاضر آلفای کرونباخ ۰/۸۰ گزارش شد.

پرسشنامهٔ رضایت شغلی[2]: اسپکتور در سال ۱۹۸۵ این پرسشنامه را طراحی کرد. این پرسشنامه دارای ۳۶ سؤال است که در طیف لیکرتی شش‌درجه‌ای از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم نمره‌گذاری می‌شود و ضریب آلفای کرونباخ آن ۰/۸۰ است. در ایران جوادیان و همکاران از لحاظ پایایی و روایی آلفای کرونباخ را ۰/۸۸ گزارش کردند (۲۱). در پژوهش حاضر آلفای کرونباخ ۰/۹۱ به‌دست آمد.

پرسشنامهٔ فرسودگی شغلی[3]: این پرسشنامه را مسلچ و جکسون (۷) در سال ۱۹۸۱ در ۲۲ سؤال طراحی کردند که سه بُعد خستگی عاطفی و مسخ شخصیت و موفقیت فردی را در مقیاس لیکرت ارزیابی می‌کند. برای نمره‌گذاری مقیاس در هر سؤال دو نمرهٔ فراوانی و شدت برای فرد درنظر گرفته می‌شود. در فراوانی نمرهٔ صفر تا شش (از هرگز تا هر روز) و در شدت نمرهٔ صفر تا هفت (از هرگز تا خیلی زیاد) خواهد بود.

ثبات درونی این پرسشنامه بارها تأیید شده است. نخستین‌بار در ایران فیلیان (۲۲) آن را در سال ۱۳۷۰ به فارسی ترجمه کرد. پایایی درونی آن به‌روش آلفای کرونباخ برای خرده‌مقیاس‌های خستگی عاطفی ۰/۹۰ و مسخ شخصیت ۰/۷۹ به‌دست آمد. نجفی، سلطانی دهکردی و فروزبخش (۲۳) برای سنجش پایایی این پرسشنامه همبستگی آن را با پرسشنامهٔ رضایت شغلی اسمیت و کندال و هالین ۰/۷۶ گزارش کرد. آلفای کرونباخ در این پژوهش ۰/۸۸ محاسبه شد.

در این مطالعه از شاخص‌های آمار توصیفی همچون میانگین، انحراف معیار، تعداد و درصد برای توصیف متغیرهای کمی و کیفی استفاده شد. آزمون کولموگروف‌اسمیرنوف برای بررسی نرمالیتی داده‌ها به‌کار رفت. همچنین از ضریب همبستگی رتبه‌ای اسپیرمن جهت ارزیابی ارتباط بین متغیرها و رگرسیون خطی چندگانه برای بررسی اثر هم‌زمان اثر متغیرهای مختلف بر فرسودگی شغلی و رضایت شغلی استفاده شد. برای تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SPSS نسخهٔ ۲۲ بهره گرفته شد.سطح معناداری (α) نیز برای تمامی آزمون‌ها برابر با ۰/۰۵ بود.

ازآنجاکه در این پژوهش، مطالعه روی نمونه و بیماران صورت نگرفته است، نیازی به مجوز نبوده و قضات جنایی به‌صورت داوطلبانه پرسشنامه‌ها را پاسخ دادند. همچنین اخلاق پژوهش درنظر گرفته شد و قبل از اجرای پژوهش اطلاعات لازم راجع به پرسشنامه‌ها در اختیار قضات قرار گرفت.

۳ یافته‌ها

در این بخش ابتدا به توصیف ویژگی‌های افراد شرکت‌کننده در مطالعه پرداخته می‌شود. توزیع متغیرهای سن و سابقهٔ کار و سطح تحصیلات این افراد در جداول ۱ و ۲ ارائه شده است. میانگین سنی افراد مطالعه‌شده ۴۵/۸±۲۷/۲۲ و میانگین سابقهٔ کاری این افراد ۲۰/۲±۷/۱۳ سال و جنسیت تمام نمونه‌ها مرد بود که از میان ۱۸۷ قاضی جنایی به‌دست آمد.

[1] Psychological Capital Questionnaire
[2] Job Satisfaction Questionnaire
[3] Occupational Burnout Questionnaire

[Downloaded from www.jdisabilstud.org on 2026-11-02]
[DOR: 20.1001.1.23222840.1397.8.0.86.1]

در جدول ۱ توزیع متغیرهای سن و سابقهٔ کار قضات مرد آورده شده است.

جدول ۱. توزیع متغیرهای سن و سابقهٔ کار قضات مرد مطالعه‌شده

متغیر	حداقل	حداکثر	میانگین	انحراف معیار
سن (سال)	۲۸	۶۶	۴۵/۸	۲۷/۲۲
سابقهٔ کار (سال)	۳	۳۵	۲۰/۲	۷/۱۳

همان‌طورکه در جدول ۱ مشاهده می‌شود حداقل سن قضات جنایی ۲۸ و حداکثر سن آنان ۶۶ سال و میانگین آن ۴۵/۸ با انحراف معیار ۲۷/۲۲ بوده و نیز سابقهٔ کار قضات مطالعه‌شده با میانگین ۲۰/۲±۷/۱۳ از حداقل ۳ تا حداکثر ۳۵ سال است. در جدول ۲ توزیع سطح تحصیلات ۱۸۷ قاضی جنایی مطالعه‌شده تحلیل شده است.

جدول ۲. توزیع سطح تحصیلات قضات جنایی مطالعه‌شده

سطح تحصیلات	تعداد	درصد
کارشناسی	۵۴	۲۸/۹
کارشناسی‌ارشد	۱۰۳	۵۵/۱
دکترا	۳۰	۱۶/۰
کل	۱۸۷	۱۰۰/۰

براساس یافته‌های جدول ۲، کارشناسی‌ارشد با ۵۵/۱درصد، فراوانی بیشتر و دکتری با ۱۶/۰درصد، فراوانی کمتر را در بین قضات جنایی مطالعه‌شده داشتند.

در ادامهٔ این بخش به بررسی ویژگی‌های توزیع متغیرهای مطالعه‌شده بین قضات پرداخته شده تا با تعیین چگونگی توزیع این متغیرها از روش‌های آماری مناسب به‌منظور بررسی ارتباط وضعیت روان‌شناختی و رضایت شغلی این افراد با سایر متغیرها استفاده شود؛ ازاین‌رو شاخص‌های آمار توصیفی و نتیجهٔ حاصل از آزمون کولموگروف‌اسمیرنوف برای آزمون نرمالیتی هریک از متغیرها در جدول ۳ آمده است.

جدول ۳. شاخص‌های آمار توصیفی و مقدار احتمال حاصل از آزمون کولموگروف‌اسمیرنوف متغیرهای پژوهش

متغیر	مقیاس	حداقل	حداکثر	میانگین	انحراف معیار	مقدار p
سرمایهٔ روان‌شناختی	خودکارآمدی	۱۲	۳۶	۲۶/۵	۵/۱۲	<۰/۰۰۱
	امیدواری	۱۰	۳۶	۲۶/۸	۵/۴۸	<۰/۰۰۱
	تاب‌آوری	۱۱	۳۶	۲۶/۰	۴/۵۴	<۰/۰۰۱
	خوش‌بینی	۱۱	۳۶	۲۴/۵	۴/۱۶	۰/۰۳۹
	کل	۵۷	۲۲۱	۱۰۴/۶	۱۷/۳۲	۰/۰۰۳
فرسودگی شغلی	فرسودگی شغلی	۶۴	۲۲۹	۱۳۹/۴	۲۹/۷۷	۰/۰۰۲
	فرسودگی شغلی وینزوری	۹۰/۸	۱۹۹/۲	۱۳۹/۰	۲۶/۱۵	۰/۰۸۶
رضایت شغلی	رضایت شغلی	۶۳	۱۹۲	۱۲۸/۲	۲۷/۲۲	۰/۰۱۸
	رضایت شغلی وینزوری	۷۹/۴	۱۷۶/۲	۱۲۸/۳	۲۵/۴۹	۰/۰۸۳

باتوجه به مقادیر احتمال حاصل از آزمون کولموگروف‌اسمیرنوف در جدول ۳ می‌توان ملاحظه کرد توزیع هیچ‌یک از متغیرهای حاصل از ابزارهای مختلف به‌کارگرفته‌شده توزیع نرمال ندارد (p<۰/۰۵)؛ ازاین‌رو برای بررسی ارتباط این متغیرها با رضایت و فرسودگی شغلی، ضریب همبستگی رتبه‌ای اسپیرمن به‌کار رفت. همچنین به‌منظور نرمال‌سازی توزیع دو متغیر اصلی رضایت و فرسودگی شغلی از روش حذف مقادیر پرت‌افتاده و جایگزین‌کردن آن‌ها با مقادیر صدک‌های پنجم و ۹۵ استفاده شد. جدول ۳ مشخص می‌کند فرسودگی شغلی وینزوری (p=۰/۰۸۶) و رضایت شغلی وینزوری (p=۰/۰۸۳) از توزیع نرمال پیروی می‌کنند؛ بنابراین به‌منظور بررسی اثر هم‌زمان سایر متغیرها بر این دو متغیر وینزوری‌شده از رگرسیون خطی چندگانه استفاده شد.

نتایج حاصل از تحلیل همبستگی با به‌کارگیری ضرایب همبستگی رتبه‌ای اسپیرمن نشان داد تمام ابعاد سرمایهٔ روان‌شناختی خودکارآمدی (r=۰/۳۶ و p<۰/۰۰۱)، امیدواری (r=۰/۳۵۸ و p<۰/۰۰۱)، تاب‌آوری (r=۰/۳۰۷ و p<۰/۰۰۱) و خوش‌بینی (r=۰/۱۷۸ و p=۰/۰۱۵) همبستگی مستقیم با رضایت شغلی قضات دارند. در این میان بُعد امیدواری دارای بیشترین همبستگی و بُعد خوش‌بینی دارای کمترین همبستگی با رضایت شغلی هستند. همچنین تمام ابعاد سرمایهٔ روان‌شناختی خودکارآمدی (r=-۰/۱۸۷ و p=۰/۰۱۱)، امیدواری (r=-۰/۳۲۶ و p<۰/۰۰۱)، تاب‌آوری (r=-۰/۲۵۲ و p<۰/۰۰۱) و خوش‌بینی (r=-۰/۱۹۲ و p=۰/۰۰۸) دارای همبستگی معکوس معنادار با متغیر فرسودگی شغلی قضات است.

برای پیش‌بینی میزان رضایت و فرسودگی شغلی قضات جنایی براساس

[Downloaded from www.jdisabilstud.org on 2026-11-02]

[DOR: 20.1001.1.23222840.1397.8.0.86.1]

ابعاد متغیر سرمایهٔ روان‌شناختی از رگرسیون خطی چندگانه استفاده شد. جداول ۴ و ۵ دربردارندهٔ نتایج حاصل از بررسی این مدل‌ها است.

جدول ۴. نتایج حاصل از بررسی مدل رگرسیون خطی چندگانه برای ارزیابی تأثیر ابعاد متغیر سرمایهٔ روان‌شناختی به‌همراه متغیر سن و سابقهٔ کار بر رضایت شغلی

مدل	متغیر	ضریب برآوردشده	خطای معیار	مقدار p	شاخص تورم واریانس
اولیه	خودکارآمدی	۰/۹۷۵	۰/۳۹۹	۰/۰۱۵	۱/۴۰۷
	امیدواری	۰/۹۸۵	۰/۴۶۴	۰/۰۳۵	۲/۱۸۹
	تاب‌آوری	۰/۸۲۸	۰/۵۳۷	۰/۱۲۵	۲/۰۰۹
	خوش‌بینی	−۰/۵۲۴	۰/۵۲۲	۰/۳۱۷	۱/۵۹۲
	سن (سال)	۰/۴۱۰	۰/۴۳۱	۰/۳۴۳	۳/۹۹۴
	سابقهٔ کاری (سال)	−۰/۱۶۴	۰/۴۸۱	−۰/۳۴۲	۳/۹۶۸
نهایی	امیدواری	۰/۸۶۱	۰/۳۹۴	۰/۰۳۰	۱/۳۷۴
	تاب‌آوری	۱/۳۱۵	۰/۳۶۸	<۰/۰۰۱	۱/۳۷۴

جدول ۵. نتایج حاصل از برازش مدل رگرسیون خطی چندگانه برای بررسی تأثیر ابعاد متغیر سرمایهٔ روان‌شناختی به‌همراه متغیر سن و سابقهٔ کار بر فرسودگی شغلی

مدل	متغیر	ضریب براوردشده	خطای معیار	مقدار احتمال	شاخص تورم واریانس
اولیه	خودکارآمدی	۰/۰۵۴	۰/۴۱۰	۰/۸۹۶	۱/۴۰۷
	امیدواری	−۱/۵۴۵	۰/۴۷۷	۰/۰۰۱	۲/۱۸۹
	تاب‌آوری	−۰/۵۱۴	۰/۵۵۲	۰/۳۵۳	۲/۰۰۹
	خوش‌بینی	۰/۲۰۷	۰/۵۳۶	۰/۷۰۰	۱/۵۹۲
	سن (سال)	−۱/۰۹۶	۰/۴۴۳	۰/۰۱۴	۳/۹۹۴
	سابقهٔ کاری (سال)	۰/۸۶۵	۰/۴۹۴	۰/۰۸۱	۳/۹۶۸
ثانویه	امیدواری	−۱/۷۳۷	۰/۳۲۲	<۰/۰۰۱	۱/۰۰۲
	سن (سال)	−۰/۴۳۲	۰/۲۲۲	۰/۰۵۳	۱/۰۰۲
نهایی	امیدواری	−۱/۸۰۲	۰/۳۲۴	<۰/۰۰۱	۱/۰۰۰

باتوجه به نتایج جدول ۴ از بین ابعاد سرمایهٔ روان‌شناختی خودکارآمدی (p<۰/۰۰۱) و امیدواری (p=۰/۰۳۰) با رضایت شغلی قضات جنایی دارای رابطهٔ مستقیم و معنادار بوده و سایر ابعاد رابطهٔ معناداری نشان ندادند و از مدل حذف شدند. ضرایب برآوردشدهٔ ابعاد تاب‌آوری (۱/۳۱۵) و امیدواری (۰/۸۶۱) در مدل نهایی نشان از رابطهٔ مستقیم و معنادار با رضایت شغلی قضات جنایی بررسی‌شده داشتند.

باتوجه به نتایج جدول ۵ در بررسی هم‌زمان ابعاد سرمایهٔ روان‌شناختی در میان قضات جنایی، امیدواری (p<۰/۰۰۱) توان پیش‌بینی فرسودگی شغلی را در قضات جنایی داشته و سایر ابعاد رابطه معناداری نشان ندادند و از مدل حذف شدند.

۴ بحث

پژوهش حاضر با هدف پیش‌بینی رضایت و فرسودگی شغلی قضات جنایی براساس سرمایهٔ روان‌شناختی انجام شد. ابعاد امیدواری و تاب‌آوری پیش‌بین مثبت و معنادار رضایت شغلی و ابعاد امیدواری پیش‌بین منفی و معنادار فرسودگی شغلی بودند.

در پژوهش آوی و همکارانش (۲۴) مشخص شد خوش‌بینی با رضایت شغلی همبستگی مثبت و معناداری دارد؛ یعنی افراد با سرمایهٔ روان‌شناختی به شغل خود تعلق عمیق‌تری داشته و آن را بهتر انجام می‌دهند. در این پژوهش رابطه‌ای بین آن‌ها پیدا نشد. در پژوهش دیگری همبستگی تاب‌آوری دربرابر فشار روانی در کارگران چینی نشان داد تاب‌آوری، دارای رابطهٔ مثبت و معناداری با رضایت شغلی بوده که با یافته‌های این پژوهش همسوست (۲۵).

همچنین یافته‌های این مطالعه دربارهٔ رابطهٔ خودکارآمدی با امیدواری با یافته‌های برد و همکاران (۲۶) همخوان است. در تبیین این رابطه می‌توان گفت امیدواری ازطریق حالت و نگرش (طبق پژوهش تایگر) (۲۷) یا با ایجاد انتظارهایی به آینده (براساس تحقیق شرر و کاور) (۲۸) باعث تغییراتی در افراد می‌شود. امیدواری موجب ارتقای سطح کارآمدی شده و احساس مسئولیت در کار را پربارتر می‌کند. در پژوهش نجفی و فولادچنگ (۲۹) بین خودکارآمدی و اضطراب و افسردگی رابطهٔ معنادار معکوس به‌دست آمد که با یافته‌های کیم، اسمیت و همکاران (۳۰)، بارلو و همکاران (۳۱)، اندلر و همکاران همسوست (۳۲).

افراد با خودکارآمدی بیشتر، تلاش و پشتکار بهتری داشته که این روند بر امیدواری تأثیر مثبت دارد. تاکنون تحقیقی درخصوص ارتباط خودکارآمدی و امیدواری در قضات انجام نشده است؛ اما باتوجه به

[Downloaded from www.jdisabilstud.org on 2026-11-02]

[DOR: 20.1001.1.23222840.1397.8.0.86.1]

داده‌ها در تبیین این یافته‌ها می‌توان گفت قضات دارای سرمایهٔ روان‌شناختی بیشتر، از اعتمادبه‌نفس، توانمندی، خلاقیت، تعهد سازمانی، دل‌بستگی شغلی و کیفیت زندگی فردی و سازمانی بهتری برخوردارند. همچنین تاب‌آوری و امیدواری موجب نگرش‌های تازه و مثبت دربارهٔ خود و دیگران و جهان پیرامون می‌شود. اعتقاد فرد به توانایی‌ها و مهارت‌های خویش به‌سبب تاب‌آوری باعث می‌شود فرد با نگاه مثبت به خود از تمام مهارت‌هایش استفاده کرده و رضایت بیشتری از شغلش داشته باشد.

افراد با تاب‌آوری و امیدواری ضعیف دربرابر حوادث و فعالیت در رویدادهای سخت دچار مخاطره شده و اضطراب در آنان افزایش می‌یابد؛ درحالی‌که تاب‌آوری زیاد، تهدیدها را مهار کرده و سازش‌یافتگی را ارتقا می‌بخشد که با یافته‌های پژوهش حاضر همسوست.

همچنین نتایج این پژوهش از رابطهٔ معکوس و منفی و معنادار امیدواری با فرسودگی شغلی حکایت می‌کند. هیچ تحقیقی در ارتباط با این موضوع تاکنون دربارهٔ قضات جنایی صورت نگرفته است. پژوهش نیومن و یانگ (۳۳) همسویی رابطهٔ معکوس امیدواری را با فرسودگی شغلی بیان می‌کند. اکرامی و همکاران این رابطه را برای فرسودگی تحصیلی تأیید کرده‌اند (۳۴).

در تبیین این مسئله باید گفت نحوهٔ رویارویی با تنش‌های کاری درمقابله با فرسودگی شغلی مؤثر است. فرد هر اندازه بتواند بینش مثبت‌تری را از فضای کار داشته باشد و خود را از اضطراب‌های محیطی و تنگناها خارج کرده و دور نگه دارد به‌همان اندازه از فرسودگی شغلی مصون‌تر خواهد بود.

این مطالعه با محدودیت هایی مواجه بود و پیشنهاد می‌شود پژوهش‌های دیگری در سایر دادسراها انجام شود که به‌صورت تخصصی در حال فعالیت هستند.

۵ نتیجه‌گیری

از یافته‌های این پژوهش می‌توان نتیجه گرفت برنامه‌های مستقیم و غیرمستقیم معطوف به ارتقا و بهبود ابعاد سرمایهٔ روان‌شناختی به‌خصوص امیدواری و خودکارآمدی و تاب‌آوری می‌تواند سبب افزایش رضایت شغلی و کاهش فرسودگی شغلی قضات جنایی کشور شود. درنهایت افزایش رضایت شغلی و کاهش فرسودگی شغلی، کارآمدی قضات جنایی را به‌دنبال دارد.

با انجام آزمون‌های سرمایهٔ روان‌شناختی هنگام گزینش یا بررسی‌های دوره‌ای باتوجه به سطح نمرات، قضات بانمرات عالی را در دادگاه‌های جنایی به‌کار گرفت و برای نمرات متوسط برنامهٔ تقویت ابعاد سرمایهٔ روان‌شناختی برگزار کرد. قضات با نمرات کم را نیز در محاکم کم‌مخاطره‌تر به‌کار گمارد.

[Downloaded from www.jdisabilstud.org on 2026-11-02]

[DOR: 20.1001.1.23222840.1397.8.0.86.1]

References

1. DeTienne KB, Agle BR, Phillips JC, Ingerson MC. The impact of moral stress compared to other stressors on employee fatigue, job satisfaction, and turn over: an empirical investigation. Journal of Business Ethics. 2012;110(3):377-91. doi:10.1007/s10551-011-1197-y
2. Hackman JR, Oldham GR. Work redesign. Addison-Wesley;1980.
3. Spector PE. Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences. Sage publications; 1997.
4. Lustig SL, Karnik N, Delucchi K, Tennakoon N, Kaul B, Marks HDL, et al. Inside the judges' chambers: narrative responses from the national association of immigration judge's stress and burnout survey. Georgetown Immigration Law Journal. 2008;23:57-83.
5. Tsai FJ, Chan CC. The impact of the 2008 financial crisis on psychological work stress among financial workers and lawyers. International Archives of Occupational and Environmental Health. February 2011;84(4):445-52. doi:10.1007/s00420-010-0609-0
6. Siu OL, Cheung F, Lui S. Linking positive emotions to work well-being and turnover intention among Hong Kong police officers: the role of psychological capital. Journal of Happiness Studies. 2015;16(2):367–80. doi:10.1007/s10902-014-9513-8
7. Maslach C, Jackson SE. The measurement of experienced burnout. Journal of organizational behavior. 1981;2(2):99-113.
8. Nahrgang JD, Morgeson FP, Hofmann DA. Safety at work: A meta-analytic investigation of the link between job demands, job resources, burnout, engagement, and safety outcomes. Journal of Applied Psychology. 2011;96(1):71-94. doi:10.1037/a0021484
9. Fische R, Boer D. What is more important for national well-being: money or autonomy? A meta-analysis of well-being, burnout, and anxiety across 63 societies. Journal of Personality and Social Psychology. 2011;101(1):164-84. doi:10.1037/a0023663
10. Pines A, Aronson E. Burnout: From tedium to personal growth. NY: 1981. https://doi.org/10.1007/BF01257945
11. Garrosa E, Rainho C, Moreno-Jiménez B, Monteiro MJ. The relationship between job stressors, hardy personality, coping resources and burnout in a sample of nurses: A correlational study at two time points. International Journal of Nursing Studies. 2010;47(2):205-15. doi:10.1016/j.ijnurstu.2009.05.014
12. Story JSP, Youssef CM, Luthans F, Barbuto JE, Bovaird JA. Contagion effect of global leaders' positive psychological capital on followers: Does distance and quality of relationship matter? International Journal of Human Resource Management. 2013;24(13):2534-53. doi:10.1080/09585192.2012.744338
13. Creed PA, Machin MA, Hicks RE. Improving mental health status and coping abilities for long-term unemployed youth using cognitive-behavior therapy based training interventions. Journal of Organizational Behavior. 1999 Nov;20(6):963-78.
14. Connor KM, Davidson JR. Development of a new resilience scale: The Connor-Davidson resilience scale (CD-RISC). Depression and anxiety. 2003 Sep;18(2):76-82. https://doi.org/10.1002/da.10113
15. Kimhi S. Levels of resilience: Associations among individual, community, and national resilience. Journal of Health Psychology. 2016;21(2):164-70. doi:10.1177/1359105314524009
16. Gal R. Social resilience in times of protracted crises: An Israeli case study. Armed Forces & Society. 2014;40(3):452-75.
17. Luthans F, Youssef CM, Avolio BJ. Psychological capital: Developing the human competitive edge. Oxford University Press;2007.
18. Sheikholeslami R, Ahmadi S. Prediction of academic coping strategies by to self- efficiency beliefs and goal orientation in Shiraz. Curriculum Planning Knowledge and Research in Educational Sciences. 2011;8(31):15-24. [Persian]
19. Foroohar M, Hoveida R, Jamshidiam A. Explaining the Relationship of Cognitive Capital And Enterprise entrepreneurship faculty members, Quarterly Journal of Counseling and Psychology Cure. 2011;2-8:83-100. [Persian]
20. Bahadorikhosroshahi J, Hashemi Nosrat Abadi T, Babapoor Kheyroddin J. The relationship between

[Downloaded from www.jdisabilstud.org on 2026-11-02]

[DOR: 20.1001.1.23222840.1397.8.0.86.1]

social capital and psychological well-being among the students of Tabriz University. Social Cognition. 2015;3(2):44-54. [Persian]
21. Javadian Z, Golparvar M, Balali S. The relationship between psychological contract, job satisfaction and organizational commitment unethical behaviors with the role of protest opportunity to injustice. Journal of Social Psychology. 2011;6(20):7-19. [Persian]
22. Badri Gargari R. Psychological Syndrome of teachers Job Burn-out and Oppositional Mechanism [MA Thesis]. Tehran: Tarbiat Modarres University;1995.[Persian]
23. Najafi M, Solati Dehkordi K, Forouzbakhsh F. Relationship between staff burnout and mental health in staff of nuclear energy organization, Isfahan. Journal of Shahrekord University of Medical Sciences. 2000;2(2):34-41. [Persian] http://journal.skums.ac.ir/article-1-612-en.html
24. Avey JB, Wernsing TS, Luthans F. Can positive employees help positive organizational change? Impact of psychological capital and emotions on relevant attitudes and behaviors. The journal of applied behavioral science. 2008;44(1):48-70.
25. Siu OL, Hui CH, Phillips DR, Lin L, Wong TW, Shi K. A study of resiliency among Chinese health care workers: capacity to copy with workplace stress. Journal of Research in Personality. 2009;43(5):770-6. doi:10.1016/j.jrp.2009.06.008
26. Beard KS, Hoy WK, Woolfolk Hoy A. Academic optimism of individual teachers: Confirming a new construct. Teaching and Teacher Education. 2010;26(5):1136–44. doi:10.1016/j.tate.2010.02.003
27. Tiger L. Optimism: The biology of hope. NY:1979.
28. Lanza GM, Yu X, Winter PM, Abendschein DR, Karukstis KK, Scott MJ,et al. Targeted antiproliferative drug delivery to vascular smooth muscle cells with a magnetic resonance imaging nanoparticle contrast agent: implications for rational therapy of restenosis. Circulation. 2002;106(22):2842-7.
29. Najafi M, Foolad ChangM. Rabeteye khod kar amadi va salamate ravan dar danesh amouzane dabirestani [The relation between self-efficiency and mental health in high school students]. Danesh va Raftar.2007; 14(22):69-81.[Persian]
30. Dias MS, Smith K, Deguehery K, Mazur P, Li V, Shaffer ML. Preventing abusive head trauma among infants and young children: a hospital-based, parent education program. Pediatrics. 2005;115(4):e470-7.
31. Brown TA, Barlow DH. Comorbidity among anxiety disorders: Implications for treatment and DSM-IV. Journal of consulting and clinical psychology. 1992;60(6):835.
32. Mirzaeiyan B, Hassanzadeh B, Moslehi Jooybari M. The Relationship between Teachers Out-looking Hope and students Happiness as well as Self-Efficacy. Zan va Jameeh.2015; 5(1):121-38. [Persian]
33. Newman R. Providing direction on the road to resilience. Behavioral Health Management. 2003;23(4):42-3.
34. Ajam EA, Rezaei T, Bayani AA. Relationship between hope to work and academic motivation with academic burnout. Journal of Knowledge & Health. 2015;10(1):44-50. [Persian]

[Downloaded from www.jdisabilstud.org on 2026-11-02]

[DOR: 20.1001.1.23222840.1397.8.0.86.1]