journal homepage: www.sjfm.ir

Iranian Journal of Forensic Medicine

Iran J Forensic Med. 2025 Sep;31(2):69-77 Volume 31, Issue 2, Summer 2025 Research Article

Relationship Between General Health and Job Satisfaction Among Employees of the Iranian Legal Medicine Organization: The Mediating Role of Personality Type

Seyed Arya Hejazi[1] MD, **Ali Naghsh**[1] MD, **Akram Fotovat**[1*] MA, **Somayeh Rahimi Ahmadabadi**[2] PhD, **Narges Nazimi**[1] MA

[1] Legal Medicine Research Center, Iranian Legal Medicine Organization, Tehran, Iran

[2] Khorasan Razavi Justice, Mashhad, Iran

***Correspondence to:** Akram Fotovat, Email: akfo_1400_41@yahoo.com

ARTICLE INFO

Article history:

Received: April 19, 2025

Accepted: August 19, 2025

Online Published: September 6, 2025

Keywords:

Job satisfaction
Mental health
Personality
Employee health
Forensic medicine

HIGHLIGHTS

1. In examining the moderating role of personality type, the traits of conscientiousness and adaptability showed the greatest influence on the relationship between job satisfaction and general health.
2. Specific dimensions of job satisfaction, such as the nature of work and relationships with supervisors, had the strongest impact on mental health.

ABSTRACT

Introduction: Human resources are the most important assets of organizations, and employees' general health plays a decisive role in productivity. This study examined the relationship between job satisfaction and general health among employees of the Legal Medicine Organization and investigated the moderating role of personality type in this relationship.

Methods: This descriptive-analytical cross-sectional study was conducted in 2018 on 314 employees of the Legal Medicine Organization of Iran. Data collection tools included the General Health Questionnaire (GHQ-28), the Job Descriptive Index (JDI), and the short form of the NEO Five-Factor Inventory. Data were analyzed using SPSS and SmartPLS software through Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM).

Results: The findings showed that employees' general health was at a favorable level (128±31). Satisfaction with the nature of work (P<0001, t=5620), supervision (P<0001, t=4248), coworkers (P=0025, t=2246), and overall job satisfaction (P<0001, t=3542) had significant effects on general health. Personality type also moderated the relationship between job satisfaction and general health (P=0015, t=2434). In addition, job satisfaction significantly affected different dimensions of general health, including social dysfunction (P<0001, t=6338), anxiety (P<0001, t=9815), depression (P<0001, t=11073), and somatic symptoms (P<0001, t=7614).

Conclusion: Increasing job satisfaction can play an important role in improving employees' general health. Moreover, personality type, as a moderating factor, can strengthen the positive effects of job satisfaction on mental health. Characteristics such as conscientiousness and adaptability are among the most important personality factors in this context. The findings emphasize the necessity of considering personality factors in human resource management policies and in designing job improvement programs aimed at enhancing employees' general health.

How to cite: Hejazi SA, Naghsh A, Fotovat A, Rahimi Ahmadabadi S, Nazimi N. Relationship between general health and job satisfaction among employees of the Iranian Legal Medicine Organization: the mediating role of personality type Iran J Forensic Med 2025;31(2):69-77

[Downloaded from sjfm.ir on 2026-11-28]

Copyright © 2025 The Author(s); Published by Legal Medicine Research Center. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (http://creativecommons.org/licenses/by/4.0), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

www.sjfm.ir

مجله
پزشکی قانونی ایران

مرکز تحقیقات پزشکی قانونی

دوره ۳۱، شماره ۲، تابستان ۱۴۰۴، صفحات ۶۹ تا ۷۷

مقاله پژوهشی

بررسی رابطه سلامت عمومی و رضایت شغلی کارکنان سازمان پزشکی قانونی کشور با در نظر گرفتن نقش میانجی‌گر تیپ شخصیتی

سیدآریا حجازی[۱] MD، علی نقش[۱] MD، اکرم فتوت[۱*] MA، سمیه رحیمی احمدآبادی[۲] PhD، نرگس نزیمی[۱] MA

[۱] مرکز تحقیقات پزشکی قانونی، سازمان پزشکی قانونی کشور، تهران، ایران
[۲] دادگستری خراسان رضوی، مشهد، ایران

*نویسنده مسئول: اکرم فتوت، پست الکترونیک: akfo_1400_41@yahoo.com

اطلاعات مقاله

تاریخچه مقاله:
دریافت: ۱۴۰۴/۰۱/۳۰
پذیرش: ۱۴۰۴/۰۵/۲۸
انتشار برخط: ۱۴۰۴/۰۶/۱۵

واژگان کلیدی:
رضایت شغلی
سلامت روان
شخصیت
سلامت کارکنان
پزشکی قانونی

نکات ویژه

۱-در بررسی نقش تعدیل‌گر تیپ شخصیتی، ویژگی‌های مسئولیت‌پذیری و انعطاف‌پذیری بیشترین تأثیر را در ارتباط بین رضایت شغلی و سلامت عمومی نشان داده‌اند.
۲-ابعاد مشخصی از رضایت شغلی مانند ماهیت کار و روابط با سرپرست، بیشترین تأثیر را بر سلامت روان داشته‌اند.

چکیده

مقدمه: نیروی انسانی مهم‌ترین سرمایه سازمان‌هاست و سلامت عمومی کارکنان نقش تعیین‌کننده‌ای در بهره‌وری دارد. این پژوهش به بررسی ارتباط بین رضایت شغلی و سلامت عمومی کارکنان سازمان پزشکی قانونی و نقش تعدیل‌گر تیپ شخصیتی در این رابطه پرداخت.

روش بررسی: این مطالعه توصیفی-تحلیلی و مقطعی در سال ۱۳۹۷ بر روی ۳۱۴ نفر از کارکنان سازمان پزشکی قانونی کشور انجام شد. ابزار گردآوری داده‌ها شامل سلامت عمومی (GHQ-28)، رضایت شغلی (JDI) و پرسشنامه پنج‌عاملی شخصیت نئو (فرم کوتاه) بود. داده‌ها با نرم‌افزارهای SPSS و SmartPLS و روش مدل‌سازی معادلات ساختاری (PLS-SEM) تحلیل شدند.

یافته‌ها: نتایج نشان داد سلامت عمومی کارکنان در سطح مطلوبی قرار دارد (۱۲/۸±۳/۱). رضایت از ماهیت کار (t=۵/۶۲۰، P<۰/۰۰۱)، سرپرستی (t=۴/۲۴۸، P<۰/۰۰۱)، همکاران (t=۲/۲۴۶، P=۰/۰۲۵) و رضایت کلی شغلی (t=۳/۵۴۲، P<۰/۰۰۱) تأثیر معناداری بر سلامت عمومی داشتند. تیپ شخصیتی نیز رابطه رضایت شغلی و سلامت عمومی را تعدیل کرد (t=۲/۴۳۴، P=۰/۰۱۵) همچنین رضایت شغلی بر ابعاد مختلف سلامت عمومی شامل اختلال عملکرد اجتماعی (t=۶/۳۳۸، P<۰/۰۰۱)، اضطراب (t=۹/۸۱۵، P<۰/۰۰۱)، افسردگی (t=۱۱/۰۷۳، P<۰/۰۰۱) و علائم جسمانی (t=۷/۶۱۴، P<۰/۰۰۱) مؤثر بود.

نتیجه‌گیری: افزایش رضایت شغلی می‌تواند نقش مهمی در بهبود سلامت عمومی کارکنان داشته باشد. علاوه بر این، تیپ شخصیتی به‌عنوان یک عامل تعدیل‌گر می‌تواند اثرات مثبت رضایت شغلی بر سلامت روانی را تقویت کند. ویژگی‌هایی مانند مسئولیت‌پذیری و انعطاف‌پذیری از جمله عوامل شخصیتی مهم در این زمینه هستند. یافته‌ها بر ضرورت توجه به عوامل شخصیتی در سیاست‌های مدیریت منابع انسانی و طراحی برنامه‌های ارتقای شرایط شغلی برای بهبود سلامت عمومی کارکنان تأکید دارد.

مقدمه

هر نهاد اجتماعی مسئولیت دارد تا به اهدافی دست یابد که علت وجود آن‌ها را شکل می‌دهد. تحقق این اهداف نیازمند همکاری و هماهنگی میان تمامی عوامل مؤثر است که وجود سازمان را معنی می‌بخشند. در این راستا، نیروی انسانی به‌عنوان مهم‌ترین عامل توسعه در هر کشور و سازمان تلقی می‌شود. تجربیات موفق سازمان‌های پیشرو نشان‌دهنده اهمیت سرمایه انسانی در این نهادهاست [۱]. از میان عوامل متعدد تأثیرگذار بر بازده شغلی و کارآیی فرد در سازمان، سلامت جسمی و روانی کارکنان از جایگاه ویژه‌ای برخوردار است [۲]. بر اساس تعریف سازمان جهانی بهداشت، سلامتی شامل احساس آسایش و آرامش در تمامی ابعاد جسمی، روانی و اجتماعی است [۳]. بهداشت روان به تأمین رشد و سلامت روانی فردی و اجتماعی

[Downloaded from sjfm.ir on 2026-11-28]

کمک می‌کند و از ابتلا به اختلالات روانی جلوگیری می‌کند [۴]. با توجه به اینکه هر محیط شغلی دارای ویژگی‌های خاص خود است، سلامت کارکنان می‌تواند به افزایش رضایت شغلی و همراه با آن بهبود سلامت نیروی انسانی منجر شود [۴]. باوجود این تعریف ایده‌آل از سلامتی، دستیابی به آن در عمل بسیار دشوار است و باید به آن به‌عنوان هدفی نگاه کرد که همه افراد باید در تلاش برای رسیدن به آن باشند.

سلامت در واقع یک مفهوم چندبعدی است که تنها نبود بیماری را شامل نمی‌شود بلکه احساس شادکامی و بهزیستی را نیز در بر می‌گیرد [۶]. متأسفانه، بسیاری از محققان و روانشناسان بر جنبه‌های منفی سلامت تمرکز دارند و جنبه‌های مثبت آن را نادیده می‌گیرند [۷]. در دهه گذشته، ریف و همکارانش الگوی بهزیستی روان‌شناختی یا بهداشت روانی مثبت را معرفی کردند. این الگو شامل شش عامل کلیدی است: پذیرش خود (نگرش مثبت به خود)، روابط مثبت با دیگران، خودمتاری (احساس استقلال)، زندگی هدفمند (معنا دادن به زندگی)، رشد شخصی و تسلط بر محیط [۹،۱۰]. بر اساس تجارب و نظرات ریف، این الگو به‌طور گسترده‌ای در جوامع علمی مورد توجه قرار گرفته است [۱۱]. همچنین، با توجه به اینکه در الگوهای جدید سلامت، باید به ابعاد مختلف زندگی همچون ارتباطات اجتماعی توجه ویژه‌ای شود [۱۲]؛ پژوهش‌ها نشان می‌دهند که بین بهزیستی روان‌شناختی و سلامت عمومی رابطه‌ای مثبت و قابل‌توجه وجود دارد [۱۳].

.از آنجا که نیروی انسانی، مهم‌ترین منبع مدیران سازمان‌ها و عاملی کلیدی در پیشبرد اهداف سازمان است، حفظ و ارتقای سلامت آن اهمیت زیادی دارد. کارکنانی که از سلامت عمومی کافی برخوردار نباشند، قادر به انجام وظایف خود نیستند و این مسئله به اتلاف منابع سازمان منجر می‌شود. سازمان پزشکی قانونی نیز به دلیل داشتن نیروی انسانی قابل توجه در بخش‌های مختلف مستثنی نیست و باید به‌طور مستمر از وضعیت سلامت کارکنان خود مطلع باشد. بنابراین، این مطالعه قصد دارد به بررسی وضعیت سلامت عمومی کارکنان سازمان پزشکی قانونی و ارتباط آن با رضایت شغلی بپردازد و تأثیر تیپ‌های شخصیتی مختلف را بر این ارتباط نیز تحلیل کند.

روش بررسی

این مطالعه توصیفی-تحلیلی به‌صورت مقطعی و با روش پیمایشی انجام شد. به‌منظور جمع‌آوری اطلاعات، از پرسشنامه‌های استاندارد سلامت عمومی (GHQ-28)، رضایت شغلی (JDI) و پرسشنامه پنج عاملی شخصیت نئو (فرم کوتاه) استفاده شد.

جمعیت مورد مطالعه شامل تمامی کارکنان سازمان پزشکی قانونی کشور، اعم از رسمی، پیمانی، قراردادی و شرکتی بود که در سال ۱۳۹۷ مربوطه تعداد آنها به ۲۸۸۹ نفر می‌رسید. معیار ورود به ین مطالعه، تمامی پرسنل شاغل در سازمان پزشکی قانونی بودند، در حالی که معیار خروج شامل افرادی بود که از بیماری‌های جسمانی و روانی مادرزادی رنج می‌بردند. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران تعیین و برابر با ۳۳۹ نفر مشخص شد. با در نظر گرفتن احتمال پاسخگو نبودن برخی کارکنان به پرسشنامه به دلیل ملاحظات و فقدان اطمینان، ۴۰۰ پرسشنامه در بین کلیه مراکز استان‌های کشور توزیع شد که از این تعداد، ۳۱۴ مورد وارد مطالعه شدند.

این مطالعه از سه پرسشنامه استاندارد برای جمع‌آوری اطلاعات استفاده شد:

پرسشنامه سلامت عمومی GHQ-۲۸: این پرسشنامه، ابزاری روان‌شناختی است که توسط Goldberg (۱۹۷۲) طراحی شده و به شناسایی ناراحتی‌های روانی با طول

[Downloaded from sjfm.ir on 2026-11-28]

کمتر از دو هفته می‌پردازد شامل ۲۸ سوال است که به چهار مقیاس: علائم روان‌تنی، اضطراب و بی‌خوابی، اختلال در عملکرد اجتماعی و افسردگی شدید تقسیم می‌شود دامنه نمرات از ۰ تا ۸۴ متغیر است [۱۴] و نمره برش در ایران ۲۳ تعیین شده است [۱۵].

پرسشنامه رضایت شغلی JDI: این پرسشنامه که توسط Smith و همکاران تدوین شده، شامل ۷۰ سوال در پنج مقوله: ماهیت کار، سرپرستی، همکاران، ترفیعات، و حقوق و مزایاست. پاسخ‌ها به‌صورت طیف لیکرت ارزیابی می‌شود [۱۶]. ضریب پایایی آن بین ۰/۶۲ تا ۰/۸۹ گزارش شده است [۱۷].

پرسشنامه پنج عاملی شخصیت نئو (فرم کوتاه): این پرسشنامه که توسط McCrae و Costa در سال ۱۹۸۵ طراحی شده، شامل ۶۰ سوال است و پنج ویژگی شخصیت (روان‌نژندی، برون‌گرایی، انعطاف‌پذیری، دلپذیر بودن و مسئولیت‌پذیری) را مورد سنجش قرار می‌دهد نمرات در این پرسشنامه از ۰ تا ۴ اندازه‌گیری می‌شود [۱۹، ۱۸] و اعتبار آن در ایران بین ۰/۶۳ تا ۰/۷۹ گزارش شده است [۲۰].

پرسشنامه‌های استاندارد سلامت عمومی، رضایت شغلی و تیپ شخصیتی توسط رابطان پژوهش به‌صورت تصادفی بین پرسنل توزیع و پس از پاسخگویی، جمع‌آوری شد. اطلاعات پرسشنامه‌های تکمیل‌شده به نرم‌افزار Excel وارد و پس از کدگذاری و پالایش داده‌ها برای جلوگیری از خطا، به نرم‌افزار SPSS و سپس Smart PLS انتقال داده شد. در این مرحله، کدها اصلاح و گویه‌هایی که به‌صورت معکوس تعریف شده بودند، مجدداً کدگذاری شدند. در نهایت، تحلیل داده‌ها با استفاده از روش‌های آمار توصیفی (میانگین، انحراف معیار، فراوانی و درصد) و استنباطی (مجذورکا، آزمون t و ضریب همبستگی) و همچنین معادلات ساختاری انجام شد.

یافته‌ها

جدول ۱ توزیع فراوانی متغیرهای دموگرافیک را نشان می‌دهد. از مجموع ۳۱۴ پاسخ‌دهنده، ۴۸/۷ درصد مرد و ۵۱/۳ درصد زن بودند. بیشترین گروه سنی، ۳۰ تا ۴۰ سال (۴۶/۴ درصد) و سپس ۴۰ تا ۵۰ سال (۴۰/۲ درصد) بود. ۸۴/۹ درصد متأهل، ۱۲/۲ درصد مجرد و ۲/۹ درصد مطلقه بودند. از نظر تحصیلات، بیشترین فراوانی مربوط به کارشناسی ارشد و بالاتر (۴۷/۴ درصد) و کارشناسی (۳۱/۹ درصد) بوده است. رتبه شغلی غالب، کارمند (۳۷/۵ درصد) و کارشناس (۳۷/۲ درصد) گزارش شده و بیشترین سنوات خدمت در بازه‌های ۱۱ تا ۱۵ سال (۲۴/۶ درصد) و ۱۶ تا ۲۰ سال

▼ جدول ۱- توزیع فراوانی متغیرهای جمعیت شناختی کارکنان سازمان پزشکی قانونی کشور

متغیر	مقولات	فراوانی	درصد معتبر	متغیر	مقولات	فراوانی	درصد معتبر
جنسیت	مرد	۱۶۹	۴۸/۷		مدیر	۳	۰/۹
	زن	۱۷۸	۵۱/۳		رئیس	۱۹	۵/۶
گروه سنی	کمتر از ۳۰ سال	۲۲	۷/۶	رتبه ی سازمانی	سرپرست	۱۱	۳/۲
	۳۱-۴۰ سال	۱۳۵	۴۶/۴		مسئول	۴۰	۱۱/۷
	۴۱-۵۰ سال	۱۱۷	۴۰/۲		کارشناس	۱۲۷	۳۷/۲
	بالای ۵۰ سال	۱۷	۵/۸		کارمند	۱۲۸	۳۷/۵
وضعیت تاهل	مجرد	۴۲	۱۲/۲		کارگر	۱۳	۳/۸
	طلاق گرفته	۱۰	۲/۹	سنوات خدمتی	کمتر از ۵ سال	۳۶	۱۰/۶
	متاهل	۲۹۳	۸۴/۹		۶-۱۰ سال	۷۵	۲۲
تعداد فرزندان	بدون فرزند	۲۰	۸/۲		۱۱-۱۵ سال	۸۴	۲۴/۶
	یک و دو فرزند	۱۹۸	۸۰/۸		۱۶-۲۰ سال	۷۸	۲۲/۹
	سه فرزند و بیشتر	۲۷	۱۱		بالای ۲۰ سال	۶۸	۱۹/۹
میزان تحصیلات	زیر دیپلم	۵	۱/۵	وضعیت استخدامی	رسمی	۱۵۵	۴۴/۸
	دیپلم	۳۱	۹/۱		پیمانی	۸۰	۲۳/۱
	کاردانی	۳۵	۱۰/۲		قراردادی	۹۰	۲۶
	کارشناسی	۱۰۹	۳۱/۹		شرکتی	۸	۲/۳
	کارشناسی ارشد و بالاتر	۱۶۲	۴۷/۴		معاضدتی	۲	۰/۶
					طرحی	۱۱	۳/۲

[Downloaded from sjfm.ir on 2026-11-28]

(۲۲/۹ درصد) قرار داشت. دو واحد اصلی محل خدمت شامل «معاینات» و «امور اداری» هر یک با ۲۸ درصد بیشترین سهم را داشتند. همچنین، وضعیت استخدامی اغلب افراد رسمی (۴۴/۸ درصد) و سپس قراردادی (۲۶ درصد) و پیمانی (۲۳/۱ درصد) بوده است ۸۲ و درصد شرکت‌کنندگان سابقه هیچ‌گونه بیماری جسمی یا روانی خاصی نداشتند.

طبق جدول ۲، میانگین نمره سلامت عمومی ۲۳/۰۱ با انحراف معیار ۱۲/۳۸ بوده است. در میان ابعاد آن، «اختلال در عملکرد اجتماعی» بیشترین میانگین (۷/۰۷) و «افسردگی» کمترین (۲/۹۰) را داشته‌اند. میانگین رضایت شغلی ۱۲۲/۸۹ با بیشترین مقدار در بعد «سرپرست» (۳۸/۲۲) و کمترین در بعد «حقوق» (۹/۶۰) گزارش شده است. در متغیر تیپ شخصیتی، «مسئولیت‌پذیری» بالاترین میانگین (۳۷/۷۸) و «روان‌نژندی» پایین‌ترین (۲۰/۰۹) را داشته‌اند.

در این مطالعه، مدل کلی روابط و مدل اولیه ناشی از خروجی نرم‌افزار SMARTPLS تبیین شد. ابتدا روایی و پایایی مدل اندازه‌گیری و مدل ساختاری بررسی شد و نشان داد شد که میزان VIF شاخص‌ها طبق جدول ۳ با

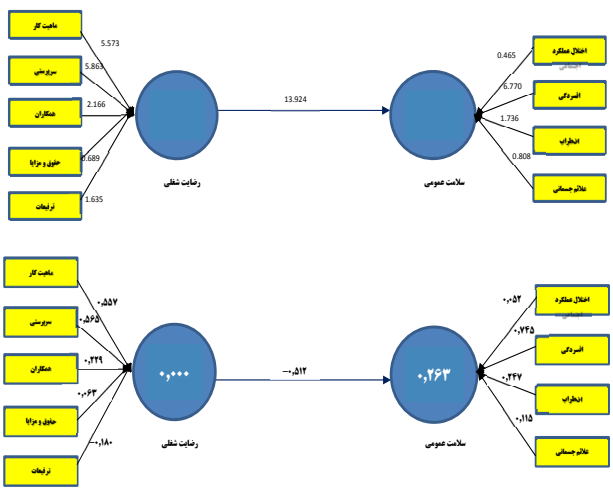
▼ جدول ۲- توصیف آماری متغیرهای پژوهش

نام متغیر	کمینه	بیشینه	میانگین	انحراف معیار
سلامت عمومی	۲/۰۰	۶۵/۰۰	۲۳/۰۱۶۰	۱۲/۳۸۴۴۶
علائم جسمانی	۰/۰۰	۲۱/۰۰	۶/۵۸۷۹	۴/۱۶۲۵۰
علائم اضطراب	۰/۰۰	۲۰/۰۰	۶/۴۶۰۱	۴/۳۲۷۰۷
اختلال در عملکرد اجتماعی	۰/۰۰	۱۸/۰۰	۷/۰۷۳۵	۳/۰۸۹۱۲
افسردگی	۰/۰۰	۱۸/۰۰	۲/۹۰۳۸	۳/۹۲۳۳۵
رضایت شغلی	۴۷/۰۰	۱۷۷/۰۰	۱۲۲/۸۹۱۰	۲۲/۴۶۳۹۰
ماهیت کار	۳/۰۰	۵۴/۰۰	۳۰/۶۱۸۶	۱۲/۲۱۴۸۰
عامل سرپرست	۲/۰۰	۵۴/۰۰	۳۸/۲۲۴۴	۱۳/۲۳۲۸۰
عامل همکاران	۲/۰۰	۵۴/۰۰	۳۲/۴۱۰۳	۱۳/۴۹۳۷۷
عامل حقوق	۴/۰۰	۲۰/۰۰	۹/۶۰۲۶	۲/۳۳۵۷۴
عامل ترفیعات	۳/۰۰	۱۸/۰۰	۱۲/۰۳۵۳	۲/۵۹۲۷۳
تیپ شخصیتی				
روان‌نژندی	۷	۴۰	۲۰/۰۹	۵/۸۷
برون‌گرایی	۶	۵۳	۲۹/۸۴	۷/۷۶
انعطاف‌پذیری	۸	۴۳	۲۷/۵۵	۵/۳۱
دلپذیر بودن	۹	۴۷	۳۰/۷۱	۵/۵۲
مسئولیت‌پذیری	۷	۵۶	۳۷/۷۸	۹/۷۱

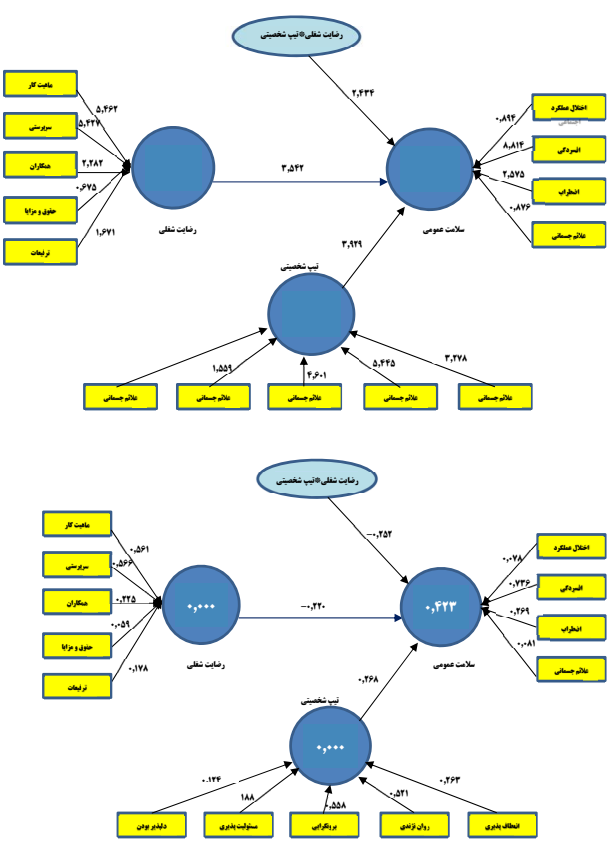
▼ جدول ۳- وزن شاخص‌های مورد بررسی در مدل

متغیر پنهان	شاخص ها	وزن شاخص	انحراف استاندارد	آماره t	VIF
تیپ شخصیتی	انعطاف‌پذیری	-۰/۲۶۲۱	۰/۰۷۳	۳/۵۸۸۹	۲/۷۴۲
	برونگرایی	۰/۵۵۸۲	۰/۱۳۷۱	۴/۰۷۲۵	۳/۶۸۰
	دلپذیر بودن	۰/۱۲۲۳	۰/۱۱۱۷	۱/۰۹۵۲	۲/۰۳۶
	روان‌نژندی	-۰/۵۱۹۷	۰/۰۹۲۱	۵/۶۴۱	۱/۴۶۱
	مسئولیت‌پذیری	۰/۱۹۰۹	۰/۱۲۳۵	۱/۵۴۶	۴/۱۳۷
رضایت شغلی	ترفیعات	-۰/۱۸۰۷	۰/۱۰۵۱	۱/۷۱۹۴	۱/۰۷۲
	حقوق و مزایا	۰/۰۵۹۱	۰/۰۸۹۴	۰/۶۶۰۸	۱/۰۷۳
	سرپرستی	۰/۵۶۵۶	۰/۰۹۳۶	۶/۰۴۲۶	۱/۲۷۵
	ماهیت کار	۰/۵۶۱۵	۰/۰۹۶۵	۵/۸۲۰۸	۱/۱۹۶
	همکاران	۰/۲۲۴۹	۰/۰۹۶۱	۲/۳۳۹۳	۱/۲۳۲
سلامت عمومی	اختلال عملکرد اجتماعی	۰/۰۸۳	۰/۰۸۳۶	۰/۹۹۳۴	۱/۴۰۳
	اضطراب	۰/۲۵۳۷	۰/۰۹۹	۲/۵۶۲۹	۲/۳۲۲
	افسردگی	۰/۷۳۹۴	۰/۰۷۵۲	۹/۸۳۲۹	۱/۵۵۳
	علائم جسمانی	۰/۰۸۸۳	۰/۰۹۵۴	۰/۹۲۵	۲/۱۰۳

[Downloaded from sjfm.ir on 2026-11-28]



▲شکل ۱- مدل کلی معادلات ساختاری بدون تعدیلگر به همراه ضرایب استاندارد شده و آماره‌های t



▲شکل ۲- مدل معادلات ساختاری بررسی رابطه رضایت شغلی و سلامت عمومی با میانجیگری تیپ‌های شخصیتی به همراه ضرایب استاندارد شده و آماره‌های t

توجه به میزان VIF کمتر از ۱۰ برای هر شاخص، فقدان همخطی در این شاخص‌ها تأیید شده است، بنابراین می‌توان به آزمون فرضیات پرداخت.

بررسی روابط اصلی و تعدیل‌گر (نمودارهای ۱ و ۲)

بررسی مدل ساختاری اولیه (بدون متغیر تعدیل‌گر) نشان داد که رضایت شغلی ۲۶/۳ درصد از تغییرات سلامت عمومی را تبیین می‌کند (R^2=۰/۲۶۳). ضریب مسیر بین رضایت شغلی و سلامت عمومی برابر با ۰۵۱۲- و معنادار (t=۱۳/۹۲۴، P<۰/۰۰۱) بود. در مدل دوم، با وارد کردن تیپ شخصیتی به عنوان متغیر مستقل، ضریب تعیین افزایش یافت (R^2=۰/۴۱۴) و ضریب مسیر ۰/۳۳۶- باقی ماند (t=۶/۷۸، P<۰/۰۰۱).

در مدل سوم، با فرض تعدیل‌گری تیپ شخصیتی، ضریب تعیین مدل به ۰/۴۲۳ افزایش یافت و اثر تعدیل‌گر تیپ شخصیتی با اندازه اثر قوی (f^2=۰/۲۷۷) تأیید شد. ضریب مسیر بین رضایت شغلی و سلامت عمومی ۰/۲۲۰- با آماره t برابر با ۳/۴۵۲ بود که معناداری آن را نشان می‌دهد.

مطابق جدول ۴، مدل اثرگذاری ابعاد رضایت شغلی دارای ضریب تعیین ۰/۳۵۴ است. از بین مؤلفه‌ها، «ماهیت کار» (t=۵/۶۲۰)، «سرپرستی» (t=۴/۲۴۸) و «همکاران» (t=۲/۲۴۶) اثر معناداری بر سلامت عمومی داشتند. در مقابل، مؤلفه‌های «ترفیعات» و «حقوق و مزایا» تأثیر معناداری نداشتند (به ترتیب t=۱/۱۹۹ و t=۰/۷۱۴).

تحلیل اثر رضایت شغلی بر ابعاد سلامت عمومی نشان داد که این متغیر به‌طور معنادار بر همه مؤلفه‌ها اثر می‌گذارد: «اختلال عملکرد اجتماعی» (t=۶/۳۳۸)، «اضطراب» (t=۹/۸۱۵)، «افسردگی» (t=۱۱/۰۷۳) و «علائم جسمانی» (t=۷/۶۱۴). (جدول ۴)

[Downloaded from sjfm.ir on 2026-11-28]

▼ جدول ۴- نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش بر اساس تحلیل مسیر

فرضیه	فرضیات	ضریب مسیر	انحراف معیار	آماره t	نتیجه
اصلی اول	بین رضایت شغلی و سلامت عمومی رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد	-۰/۲۱۹۷	۰/۰۶۲	۳/۵۴۲۲	تأیید
اصلی دوم	بین تیپ شخصیتی و سلامت عمومی رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد	-۰/۲۶۷۶	۰/۰۶۸۱	۳/۹۲۹	تأیید
اصلی سوم	تیپ شخصیتی، رابطه بین رضایت شغلی و سلامت عمومی را تعدیل می‌کند	-۰/۲۵۱۹	۰/۱۰۳۵	۲/۴۳۳۶	تأیید
فرعی اول	بین رضایت از ماهیت کار و سلامت عمومی رابطه معنادار وجود دارد	-۰/۲۹۳	۰/۰۵۲	۵/۶۲۰	تأیید
فرعی دوم	بین رضایت از سرپرستی و سلامت عمومی رابطه معنادار وجود دارد	-۰/۲۶۱	۰/۰۶۱	۴/۲۴۸	تأیید
فرعی سوم	بین رضایت از همکاران و سلامت عمومی رابطه معنادار وجود دارد	-۰/۱۱۷	۰/۰۵۲	۲/۲۴۶	تأیید
فرعی چهارم	بین رضایت از ترفیعات و سلامت عمومی رابطه معنادار وجود دارد	۰/۰۵۹	۰/۰۴۹	۱/۱۹۹	رد
فرعی پنجم	بین رضایت از حقوق و مزایا و سلامت عمومی رابطه معنادار وجود دارد	-۰/۰۳۴	۰/۰۴۷	۰/۷۱۴	رد
فرعی ششم	مسئولیت‌پذیری (از ابعاد تیپ شخصیتی)، رابطه بین رضایت شغلی و سلامت عمومی را تعدیل می‌کند	-۰/۰۷۰	۰/۰۵۷	۱/۲۴۲	رد
فرعی هفتم	دلپذیر بودن (از ابعاد تیپ شخصیتی)، رابطه بین رضایت شغلی و سلامت عمومی را تعدیل می‌کند	-۰/۰۲۳	۰/۰۶۴	۰/۳۵۰	رد
فرعی هشتم	انعطاف‌پذیری (از ابعاد تیپ شخصیتی)، رابطه بین رضایت شغلی و سلامت عمومی را تعدیل می‌کند	-۰/۰۴۸	۰/۰۶۴	۰/۷۴۸	رد
فرعی نهم	برون‌گرایی (از ابعاد تیپ شخصیتی)، رابطه بین رضایت شغلی و سلامت عمومی را تعدیل می‌کند	۰/۱۰۰	۰/۰۷۹	۱/۲۶۱	رد
فرعی دهم	روان‌نژندی (از ابعاد تیپ شخصیتی)، رابطه بین رضایت شغلی و سلامت عمومی را تعدیل می‌کند	-۰/۰۱۸	۰/۰۷۸	۰/۲۲۶	رد
فرعی یازدهم	ین رضایت شغلی و اختلال عملکرد اجتماعی رابطه معنادار وجود دارد	-۰/۳۰۲	۰/۰۴۸	۶/۳۳۸	تأیید
فرعی دوازدهم	بین رضایت شغلی و اضطراب رابطه معنادار وجود دارد	۰/۳۹۶	۰/۰۴۰	۹/۸۱۵	تأیید
فرعی سیزدهم	بین رضایت شغلی و افسردگی رابطه معنادار وجود دارد	-۰/۴۷۰	۰/۰۴۲	۱۱/۰۷۳	تأیید
فرعی چهاردهم	بین رضایت شغلی و علائم جسمانی رابطه معنادار وجود دارد	-۰/۳۵۲	۰/۰۴۶	۷/۶۱۴	تأیید

بحث

یافته‌های حاصل از این پژوهش که با هدف بررسی رابطه سلامت عمومی و رضایت شغلی کارکنان سازمان پزشکی قانونی کشور با در نظر گرفتن نقش میانجی تیپ شخصیتی انجام شد، نشان می دهد که بین رضایت شغلی و ابعاد آن (رضایت از سرپرست، رضایت از همکاران و رضایت از ماهیت کار) با سلامت عمومی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد. به‌طوری که افراد با رضایت شغلی بالا به همراه ابعاد فوق از سلامت عمومی بهتری برخوردار بودند. این یافته با نتایج پژوهش‌های سیلگرو (۱۹۹۸) و ویسی و همکاران (۱۳۷۹) همخوانی دارد [۲۱،۲۲].

یافته بعدی این پژوهش نشان داد که بین رضایت شغلی با سلامت عمومی و ابعاد آن (اختلال عملکرد اجتماعی، اضطراب، افسردگی و علائم جسمانی) رابطه معناداری وجود دارد، به‌گونه‌ای که رضایت شغلی بالاتر در کارکنان با سلامت عمومی بهتری همراه است. نتایج این یافته با پژوهش‌های بخشایش (۱۳۹۲)، رفیعی و همکاران (۱۳۹۰)، اصل ایروان و همکاران (۱۳۸۹)، خسروی (۱۳۸۸)، میرزابیگی و همکاران (۱۳۸۸)، مقرب و همکاران (۱۳۸۴) و زاهدی و همکاران (۱۳۷۹) همخوانی دارد [۲۹-۲۳].

از طرف دیگر یافته‌های این پژوهش نشان داد که رضایت شغلی با تعدیل‌گری تیپ شخصیتی در سلامت عمومی کارکنان رابطه معناداری دارد، به‌گونه‌ای که با افزایش رضایت شغلی و متغیر تعدیلگر تیپ شخصیتی؛ افراد از سلامت روان بهتری برخوردار بودند همچنین بین مولفه‌های مسئولیت‌پذیری، دلپذیر بودن،

[Downloaded from sjfm.ir on 2026-11-28]

انعطاف‌پذیری و برون‌گرایی با سلامت عمومی رابطه معکوس وجود دارد؛ به‌گونه‌ای که هر چه این مولفه‌ها بالاتر باشند افراد از سلامت عمومی بهتری برخوردار بوده و بین مولفه روان نژندی با سلامت عمومی رابطه مستقیم وجود دارد، به‌گونه‌ای که هر چه فرد در این مولفه نمره بالاتری کسب کند از وضعیت سلامت روان پایینی برخوردار خواهد بود. نتایج این یافته با یافته‌های پژوهش زارع (۱۳۸۸)، بخشایش (۱۳۹۲)، شارما و همکاران (۲۰۱۰)، نارروموتو و همکاران(۲۰۰۸) و شفیعی و همکاران (۱۳۹۰) همخوانی دارد [۲۳-۳۰،۳۳]

نتیجه گیری

نتایج این پژوهش نشان داد که بین رضایت شغلی و سلامت عمومی کارکنان سازمان پزشکی قانونی کشور رابطه معناداری وجود دارد و این رابطه تحت تأثیر ویژگی‌های شخصیتی افراد نیز قرار می‌گیرد. ابعاد مختلف رضایت شغلی مانند رضایت از ماهیت کار، سرپرستی و روابط با همکاران بیشترین تأثیر را بر سلامت روان و جسم کارکنان داشتند. از سوی دیگر، تیپ‌های شخصیتی همچون مسئولیت‌پذیری و انعطاف‌پذیری توانستند نقش مؤثری در تقویت این ارتباط ایفا کنند. یافته‌ها حاکی از آن است که افزایش رضایت شغلی، در کنار شناسایی و مدیریت ویژگی‌های شخصیتی، می‌تواند به ارتقای سطح سلامت عمومی کارکنان منجر شود. بنابراین، توجه به عوامل انسانی از جمله شرایط محیط کار، روابط بین‌فردی و تفاوت‌های شخصیتی، در سیاست‌گذاری‌های منابع انسانی از اهمیت بالایی برخوردار است. به‌کارگیری این ملاحظات می‌تواند زمینه‌ساز افزایش انگیزه، بهزیستی روان‌شناختی و کارآیی سازمانی شود.

تشکر و قدردانی: از تمامی مسئولان محترمی که ما را در اجرای این طرح پژوهشی حمایت کردند و همچنین همکارانی که در تمامی مراکز پزشکی قانونی در سراسر کشور برای جمع‌آوری اطلاعات ما را یاری کردند، صمیمانه قدردانی می‌کنیم.

تأییدیه اخلاقی: این مطالعه با کسب کد اخلاق به شماره IRLMOREC139656 از کمیته اخلاق پژوهش‌های پزشکی قانونی کشور، مطابق با اصول اخلاقی هلسینکی انجام شده است.

تعارض منافع: نویسندگان این مقاله اعلام می‌دارند که هیچ‌گونه تعارض منافع ندارند.

سهم نویسندگان: سیدآریا حجازی: طراحی مطالعه (۳۰٪)؛ علی نقش: نظارت علمی (۱۵٪)، اکرم فتوت: گردآوری داده‌ها، پیش‌نویس اولیه، تحلیل داده‌ها و ویرایش نهایی (۳۵٪)؛ سمیه رحیمی احمدآبادی: تحلیل یافته‌ها (۱۰٪)؛ نرگس نزیمی: گردآوری داده‌ها (۱۰٪).

منابع مالی: این مطالعه از حمایت مالی سازمان پزشکی قانونی برخوردار بوده است.

References

1. Nasrabadi H The Relationship between The Nature of Job and Job Satisfaction Journal of Management 2010;9(1):57-76 [Persian]
2. Jahani F FAR M Job satisfaction and its related factors among hospital staff in Arak Journal of Arak University of Medical Sciences 2010;13(1):32-9 [Persian]
3. Amirshahi M Role of management in improvement of administrative health Tehran: Iranian training center and industrial researches 2008 pp 16 [Persian]
4. Bolhari J Mental Health 3rd ed Tehran: Boshra; 2007 [Persian]
5. Behruzian F, Khajeddin N, Zamani N The Relationship of Job Satisfaction and Coping Mechanism With General Health among Private Industrial's Staff Journal of Jundishapur University of Medical Sciences 2009;8(3):345-53 [Persian]
6. Lareson JS The Measurement of Health: Concepts and Indicators Westport, CT: Greenwood Press; 1991
7. Ryff CD, Singer B The contours of positive human health Psychol Inq 1998;9(1):1-28 doi: 101207/s15327965pli0901_1
8. Seligman MP Positive Psychology: Fundamental Assumption Psychologist 2003;16:126-7
9. Ryff CD Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being J Pers Soc Psychol 1989;57(6):1069 doi: 101037/0022-35145761069
10. Ryff CD, Keyes CL The structure of psychological well-being revisited J Pers Soc Psychol

[Downloaded from sjfm.ir on 2026-11-28]

1995;69(4):719 doi: 101037/0022-3514694719
11. Cheng ST, Chan AC Measuring psychological well-being in the Chinese Pers Individ Dif 2005;38(6):1307-16 doi: 101016/jpaid200408013
12. Ryff CD, Singer B Human health: New directions for the next millennium Psychol Inq 1998;9(1):69-85 doi: 101207/s15327965pli0901_11
13. George LK, Landerman R Health and subjective well-being: A replicated secondary data analysis Int J Aging Hum Dev 1984;19(2):133-56 doi: 102190/FHHT-25R8-F8KT-MAJD
14. Goldberg DP, Hillier VF A scaled version of the General Health Questionnaire Psychol Med 1979;9(1):139-45 doi: 101017/S0033291700021644
15. Taghavi SM Validity and reliability of the General Health Questionnaire (GHQ-28) in college students of Shiraz University J Psychol 2002;5(4):381-98 [Persian]
16. Smith PC, Kendall LM, Hulin CL The measurement of satisfaction in work and retirement: a strategy for the study of attitudes Chicago: Rand McNally; 1969
17. Bakhtiar Nasrabadi H, Asgari A The relationship between job satisfaction and organizational commitment among employees J Psychol 2008;12(3):253-70 [Persian]
18. Costa PT Jr, McCrae RR The NEO Personality Inventory manual Odessa, FL: Psychological Assessment Resources; 1985 doi: 101037/t07564-000
19. Costa PT Jr, McCrae RR Revised NEO Personality Inventory (NEO PI-R) and NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI) professional manual Odessa, FL: Psychological Assessment Resources; 1992
20. Garousi Farshi MT, Mehryar AH, Ghazi Tabatabaei M Application of the NEO-PI-R test and analytic evaluation of its characteristics among Iranian university students J Hum Sci 2001;7(3):25-40 [Persian]
21. Snelgrove Occupational stress and job satisfaction: a comparative study of health visitors, district nurses and community psychiatric nurses J Nurs Manag 1998;6(2):97-104 doi: 101046/j1365-2834199800055x
22. Veissi M, Atef Vahid M, Rezaee M Job Stress, Job Satisfaction and Mental Health: The Balancing Effects of Personal Hardiness and Social Support Network Factors Iranian Journal of Psychiatry and Clinical Psychology 2001;6:70-8 [Persian]
23. Bakhshayesh A The Relationship Between Personality Types and General Health With Job Satisfaction of Yazd Health Center Staffs Payavard Salamat 2013;7(1):42-55 [Persian]
24. Rafiei M, Jahani F, Mousavipour S Investigating the Job Satisfaction in Faculty Members of Arak University of Medical Sciences in 2009 Arak Medical University Journal 2011;14(1):35-45 [Persian]
25. Masoudasl I, Akhavan Behbahani A, Nosratinejad F, Gholamrezanejad A The relationship between health factors and motivational factors with job satisfaction of Yasuj hospital staff based on Herzberg motivational theory Medical Science Journal of Islamic Azad University 2010;20(1):52-7 [Persian]
26. Khosravi AA The Relationship Between Staff Job Satisfaction and Neglect Their Work in the Education Sector of Trade Promotion Organization of Iran Journal of Educational Leadership and Administration 2009;3(2):125-41 [Persian]
27. Mirzabeigi GH, Salemi S, Sanjari M, Shirazi F, Heidari SH, Maleki S Job Satisfaction of Iran Nurses Hayat Journal 2009;15(1):49-59 [Persian]
28. Mogharab M, Madarshahian F, Aliabadi N, Rezai N, Mohammadi A Job Satisfaction of Nurses Working in Birjand Training Hospitals Birjand University of Medical Sciences Journal 2005;12(3-4):9-15 [Persian]
29. Zahedi M, Palahang H, Ghafari M Investigating the Job Satisfaction of Health Workers in CharMahalo Bakhtiari in 1998-99 Shahrkord University of Medical Sciences Journal 2000;2(1):27-33 [Persian]
30. Zare H A Review of the Relationship Between Personality Traits and Job Satisfaction with Mental Health Among All Professors of Shahid Bahonar Technical University of Shiraz (Technical College) in 2009 [Master's thesis] University of Shiraz: Faculty of Education; 2010 [Persian]
31. Sharma M, Kaveri SN, Yadava A Personality Factors as Correlates of Health Among Adults Journal of the Indian Academy of Applied Psychology 2010;36(2):328-33
32. Narumoto J, Nakamura K, Kitabayashi Y, Nakamae T, Shibata K, Fukui K Relationship Among Burnout, Coping Style and Personality: Study of Japanese Professional Caregivers for Elderly Psychiatry and Neurosciences 2008;62(2):174-6 doi: 101111/j1440-1819200801751x
33. Shafiei H, Javidi H, Kazemi S Comparison Between Personality Traits and Health Care in Women and Men with Heart and Kidney Disease Quarterly Journal of Sociology of Women 2011;2(2):149-62 [Persian]

[Downloaded from sjfm.ir on 2026-11-28]