ارتباط سلامت معنوی و رضایتمندی شغلی کارکنان سازمان پزشکی قانونی کشور

احمدشجاعی باغینی[۱]، عبدالرزاق برزگر[۲]، عبدالرئوف ادیب زاده[۳]، حمیدرضا دانش پرور[۴]،
آرمیندخت احمدی[۵]، سیدمهدی صابری[۶*]

چکیده

مقدمه: رضایت شغلی کارکنان یکی از موضوعات بسیار مهم در حوزه نیروهای انسانی سازمان و سلامت معنوی یکی از ابعاد اساسی سلامت و بهزیستی افراد است. هدف این پژوهش بررسی رابطه این دو عامل در کارکنان سازمان پزشکی قانونی بوده است.

روش بررسی: این پژوهش از نوع مطالعات توصیفی - همبستگی است. ابزار تحقیق پرسشنامه های سلامت معنوی و رضایتمندی شغلی (JDI) و حجم نمونه با توجه به پرسشنامه های تکمیل شده ۳۲۱ مورد بوده است. تجزیه و تحلیل داده ها با آماره های توصیفی و آزمون همبستگی پیرسون و نرم افزار $SPSS_{16}$ انجام گرفته و سطح معنی داری آزمون ۵ درصد در نظر گرفته شده است.

یافته ها: بالاترین میانگین مربوط به رضایت از کار (۵۳،۵۰) و کمترین میانگین مربوط به رضایت از حقوق (۱۹،۷۲) بود. بین رضایت شغلی و سلامت معنوی رابطه وجود داشت (p=۰،۰۴۲، r=۰/۱۱۰). هم چنین بین نگرش معنوی به خالق با رضایت مندی شغلی (p=۰،۰۳۲ ، r=۰/۱۲۰) و نیز بین نگرش معنوی به وجود خود با رضایت مندی شغلی (p=۰،۰۲۲ ، r=۰/۱۲۸)، سلامت معنوی با رضایت از مافوق (p=۰،۰۲۰، r=۰/۱۳۹) و بین نگرش معنوی به خالق با رضایت ازمافوق و همکاران(به ترتیب p=۰،۰۳۵، r=۰/۱۱۸ و p=۰،۰۴۲ ، r=۰/۱۱۴) ارتباط وجود داشت.

نتیجه گیری: ارتقاء دیدگاه های معنوی کارکنان می تواند منجر به سلامت معنوی بهتر آنان بشود. ایجاد دوره های آموزش معنویت با روش های علمی و به روز می تواند در برنامه ریزی برای ارتقاء سلامت معنوی و در نتیجه رضایت شغلی و بهبود عملکرد کارکنان موثر باشد.

کلید واژه ها: سلامت معنوی؛ رضایت شغلی؛ کارکنان؛ سازمان پزشکی قانونی

مقاله پژوهشی

CC BY

تاریخ دریافت: ۹۸/۰۴/۱۳

تاریخ پذیرش: ۹۸/۰۸/۱۹

ارجاع:
شجاعی باغینی احمد، برزگر عبدالرزاق، ادیب زاده عبدالرئوف، دانش پرور حمیدرضا، احمدی آرمیندخت، صابری سیدمهدی. ارتباط سلامت معنوی و رضایتمندی شغلی کارکنان سازمان پزشکی قانونی کشور. بهداشت کار و ارتقاء سلامت ۱۳۹۸; ۳(۳): ۱۴-۲۰۳.

[۱] گروه چشم پزشکی، کلینیک چشم پزشکی بصیر، تهران، ایران
[۲] متخصص پزشکی قانونی، عضو هیات علمی مرکز تحقیقات پزشکی قانونی، سازمان پزشکی قانونی کشور، تهران، ایران
[۳] گروه روان پزشکی ، دانشگاه علوم پزشکی بقیه الله(عج) ، تهران، ایران
[۴] متخصص پزشکی قانونی، دانشیار مرکز تحقیقات پزشکی قانونی، سازمان پزشکی قانونی کشور، تهران، ایران
[۵] روانسنج، مرکز تحقیقات پزشکی قانونی، سازمان پزشکی قانونی کشور، تهران، ایران
[۶] روان پزشکی، مرکز تحقیقات پزشکی قانونی، سازمان پزشکی قانونی کشور، تهران، ایران
(نویسنده مسئول: saberi_md@yahoo.com)

[Downloaded from ohhp.ssu.ac.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.18502/ohhp.v3i3.1967]

مقدمه

براساس مدل کل نگر، انسان دارای ابعاد زیستی، روانشناختی، اجتماعی و معنوی است که باید در یک مراقبت جامع، تمامی این ابعاد در نظرگرفته شود (۱) توجه به ابعاد مختلف سلامت افراد می تواند باعث ارتقاء سلامت در همه زمینه های فعالیت اجتماعی شود. هرچند توجه به همه ابعاد سلامت مهم است اما سلامت معنوی ویژگی منحصر به فردی داشته و آن این که سبب یکپارچگی سایر ابعاد می شود. برخی از محققان و پژوهشگران استدلال کرده اند که زندگی سازمانی آینده و تغییرات اجتماعی در جامعهٔ ما متشکّل از عناصر حیاتی مانند معنویت، میل به کار معنی دار و رضایت شغلی خواهد بود (۲). معنویت برای افراد مختلف، معانی متفاوتی دارد و کیفیتی فراتر از وابستگی مذهبی است (۳).

تغییرات دنیای امروز و خلأ روانی ناشی از آن، انتقادات جدی را به تعریف سازمان جهانی بهداشت از سلامت به دنبال داشته تا آنجا که در ادبیات علمی و پژوهشی اخیر، فراتر از ابعاد سه گانه ی فیزیکی، روانی و اجتماعی، بعد معنوی سلامت و نحوه‌ی تأثیر و تأثر آن با دیگر ابعاد مورد بحث و بررسی قرار گرفته است (۴).

سازمان بهداشت جهانی و چهارمین ویرایش راهنمای تشخیصی- آماری یا اختلالهای روانی (DSM-IV-TR) معنویت را به عنوان بعد چهارم سلامت انسانی معرفی کرده اند . تا چندی پیش به معنویت تنها به عنوان یکی از جنبه های دینی توجه میشد اما در ۲۰سال گذشته مفهوم معنویت از مذهب فراتر رفته و امروزه این مفهوم بیانگر مفاهیم چندی از جمله مذهبی بودن است (۵).

دیدگاه های چندی در زمینه نقش معنویت و مذهب در ایجاد سازگاری وجود دارد. تاثیراتی که باورهای معنوی و دینی فرد بر چگونگی تعبیر و تفسیر ویا از رویدادها میگذارد فرایند سازگاری و پذیرش رویدادها را آسان میکند .به بیان دیگرمعنویت به منزله چتری است که مفاهیم گوناگونی مانند سلامت معنوی، ایمان، باورها و سازگاری معنوی را پوشش می دهد (۶).

حدود یک ربع قرن پیش، سازمان بهداشت جهانی با این بحث مواجه شد که آیا باید در تعریف سلامت ،« بعد معنوی (Spiritual dimension » نیز علاوه بر سلامت جسمی، روانی و اجتماعی گنجانده شود؟ (۷).

موضوع مهم دیگر در زندگی اجتماعی هر فرد موضوع رضایتمندی از شغل است که چگونگی احساس افراد را نسبت به مشاغلشان به طور کلی و یا نسبت به حیطه های مختلف آن نشان می دهد (۸). رضایت شغلی بر مسایل مهمی مانند میزان تأخیر، غیبت، ترک خدمت و همچنین برکارایی واثربخشی فردی مانند میزان تولید و بهره‌وری فرد تأثیر می‌گذارد. پنج بعد شغلی معرف خصوصیات برجسته شغلی است که عبارتند از رضایت ازکار ، رضایت از مافوق ، رضایت از همکاران ، رضایت از ترفیع و رضایت از حقوق (۹).

در برخی مطالعات ثابت شده است که رضایت از کار پدیده ای است که از مرز سازمان و شرکت فراتر می رود و اثرات آن در زندگی خصوصی فردو خارج از سازمان نیز مشاهده می شود (۱۰). به این ترتیب کارمند ناراضی علاوه بر آشفتگی و تنشی که در کار تحمل می کند برای سازمان و به بیان دقیق تر برای جامعه هزینه هایی به بار خواهد آورد. این موضوع به ویژه در مشاغل تخصصی تر که به آموزش بیشتری نیاز دارند مصداق بیشتری دارد (۱۱،۱۲). کرمی و همکاران نشان دادند که میانگین رضایت شغلی و ابعاد آن(رضایت از کار،رضایت از مسئول مستقیم، رضایت ازهمکار، رضایت از ارتقاء شغلی و رضایت از حقوق و محیط کار) در بین دو گروه مورد مطالعه آنان (امدادگران فعال پایگاه های امداد و کارکنان غیرامدادی جمعیت هلال احمر استان سمنان) تفاوت معنی داری دارد (۱۳). از طرفی آسیب های متعاقب نارضایتی شغلی کارمندان که شامل نارضایتی از حقوق، عدم امنیت شغلی، نداشتن فرصت ارتقاء(فرصت های ناعادلانه)، شرایط کاری نامناسب و داشتن روابط انسانی نامناسب از جمله آسیب های درون فردی است که منجر به اختلال در عملکرد شغلی وی خواهد شد (۱۴).

[Downloaded from ohhp.ssu.ac.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.18502/ohhp.v3i3.1967]

یکی از مقوله های بسیار مهم که در رضایت شغلی می تواند نقش مؤثری داشته باشد سلامت معنوی و ابعاد آن است. طرفداران نقش معنویت در بهبود سلامت روانی سازگاری بین فردی، تلاش های متعددی را برای برقراری ارتباط بین دو مفهوم سلامت و معنویت، تحت عنوان سازه ی سلامت معنوی، انجام داده اند (۱۵). لواسانی و همکاران (۱۶) نشان دادند که معنویت ، تعهد سازمانی و استرس پیش بین های معنی داری برای رضایت شغلی پرستاران بودند. مطالعه سید جوادین و ناصر زاده (۱۷) در خصوص کارکنان بانک ملی نشان داد که بین معنویت کارکنان و رضایت شغلی آنها رابطه به شدت معنی داری وجود دارد. لی (۱۸) بیان می کند معنویت در سازمان ارتباط مثبتی با خلاقیت ، رضایت شغلی ، عملکرد تیمی و تعهد سازمانی دارد . کریشناکومار و نک (۱۹) شهود، خلاقیت و صداقت و اعتماد، خودشکوفایی فردی و تعهد را از جمله مزایای تشویق معنویت در سازمان به حساب می آورند. بسیاری از بررسی های انجام شده نشان داده اند که افراد دارای زندگی معنوی فعال ، از نظر روان شناختی نیز افراد سالمی هستند (۲۰،۲۱).

امروزه در مدیریت نیروی انسانی یکی از موضوعات مورد توجه، تامین نیازهای کارکنان در جهت ایجاد انگیزه برای بالابردن کیفیت کار آنان و بهره گیری هرچه بیشتر از نیروی انسانی در سازمان می باشد. به همین دلیل یکی از مهمترین دغدغه های مدیران منابع انسانی درک عوامل انگیزشی کارکنان و به تبع آن بهبود عملکرد آنان بوده است.

از آنجا که کار درسازمان پزشکی قانونی با توجه به شرح وظایف از جمله مشاغل سخت و خطیر به شمار می رود، ارتقاء وضعیت رضایتمندی شغلی احتمالاً می تواند باعث بهبود ابعاد مختلف سلامت و از جمله ارتقاء سلامت معنوی افراد شود. به همین منظور پایش سطح رضایتمندی شغلی و سلامت معنوی کارکنان می تواند مبنایی برای تصمیم گیری های موثر مدیریتی در نظر گرفته شود.

روش بررسی

این پژوهش از نوع مطالعات توصیفی- همبستگی است و از طریق تکمیل پرسش نامه سلامت معنوی که توسط دکتر پریسا امیری و همکاران اعتباریابی شده (۴) و پرسش نامه رضایتمندی شغلی استاندارد شده (JDI) انجام گرفته است. پرسش نامه سلامت معنوی در قالب ۶۹ گویه اولیه قابل سنجش تدوین شده و برای هریک از گویه های پرسش نامه طیف لیکرتی ۵ قسمتی و از نمره ۱ (کاملاً موافق) تا ۵ (کاملاً مخالف) در نظر گرفته شده است . نمرات بالاتر نشانگر برخورداری از سلامت معنوی بهتر است. مولفه های پرسش نامه سلامت معنوی در قالب سه سازه ی مفهومی بینش ، گرایش و رفتاراست که در هر سازه ، سه مفهوم فرعی ارتباط با خدا ، ارتباط با خود و ارتباط با پیرامون تبیین شده است. بررسی هماهنگی درونی سازه های پرسش نامه نشان داده است که تمامی مقیاسها و زیر مقیاسهای پرسش نامه از حداقل استاندارد پایایی (۰/۸۰) برخوردارند و ضرائب آلفای کرونباخ محاسبه شده ، هماهنگی درونی کلیه سازه های پرسش نامه سلامت معنوی را درحد مطلوب تأئید نموده است . همچنین ارزیابی پایایی پرسش نامه با روش آزمون – باز آزمون صورت گرفته و شاخص اسپیرمن برای همه شاخصها بالاتر از ۰/۷۰ به دست آمده که نشانگر پایایی مطلوب پرسش نامه است (۴). شاخص توصیف شغلی JDI نیز دارای ۷۵ سؤال است که از ۵ خرده مقیاس تشکیل می شود . این ۵ خرده مقیاس عبارتند از ماهیت کار، سرپرستی، حقوق، ترفیع و همکاران. پایایی کل پرسش نامه در پژوهش غنی (۱۳۷۲) برابر با ۰/۸۵ و در خرده مقیاس ها بین ۰/۶۵ تا ۰/۸۹ بوده است . درمطالعه میرباقری طباطبایی (۱۳۷۹) که برروی یک نمونه ۳۰۰ نفری انجام شده، شاخص کل توصیفی شغلی ۰/۹۳۵ و در خرده مقیاسها از ۰/۸۴۹ تا ۰/۹۰۲ بوده است. این پرسش نامه بر مبنای روش نمره گذاری لیکرت سه گزینه ای محاسبه می شود. افرادی که میانگین نمرات آنها بین ۰ تا ۰/۹۹ باشد دارای نارضایتی شغلی و میانگین امتیاز بین ۱-۲

[Downloaded from ohhp.ssu.ac.ir on 2026-11-26]
[DOI: 10.18502/ohhp.v3i3.1967]

نشانگر وضعیت رضایت متوسط و نمرات ۲,۱-۳ نشانگر رضایت از وضعیت شغلی است (۲۲).

پرسش نامه های مذکور در اختیار کارکنان سازمان پزشکی قانونی در سراسر کشور که به روش نمونه گیری خوشه ای و طبقه ای به تعداد ۳۱۵ نفر محاسبه شد قرار گرفت. طبق اطلاعات به دست آمده از آمار پرسنلی سازمان، تعداد کل پرسنل شاغل اعم از ستاد سازمان و ادارات کل استان های کشور، در سال ۱۳۹۵ تعداد ۲۶۳۹ نفر بود که نمونه گیری به روش خوشه ای چند مرحله ای پس از تقسیم ۳۱ استان کشور بر اساس طبقه بندی سال ۱۳۹۳ وزارت کشور جمهوری اسلامی ایران در قالب ۵ منطقه بر حسب عوامل همجواری ، محل جغرافیایی و اشتراکات منطقه ای، انتخاب گردید . نمونه مورد نیاز بر اساس برآورد اولیه ، برمبنای فرمول کوکران (رابطه ۱) تعداد ۳۱۵ نفر به دست آمد:

رابطه ۱: $n = \frac{(1.07)2(1.96)2}{(0.01)2} = 315$

شرط ورود به مطالعه سابقه حداقل دو سال کار در سازمان و معیار خروج رابطه استخدامی معاضدتی سازمان بود. پرسش نامه سلامت معنوی و رضایت شغلی همراه با فرم از پیش آماده شده (بدون نیاز به ذکر نام) و شامل مختصات نوع شغل ، سنوات خدمت ، میزان تحصیلات و جنسیت همراه با بروشور آماده شده حاوی اطلاعاتی مبنی بر محرمانه بودن تحقیق و اطلاعاتی در باره سلامت معنوی و رضایت شغلی از طریق دبیرخانه های خوشه های انتخاب شده ، در پاکت دربسته به آزمودنی ها تحویل گردید و پس از تعیین ضرب الاجل زمانی حداکثر ۴۸ ساعت پرسش نامه ها به همان صورت در پاکت دربسته از طرف آزمودنی ها به دبیرخانه تحویل و سپس در اختیار مجری تحقیق قرار گرفت. با توجه به انتظار منطقی ریزش ، تعداد بسته های حاوی پرسش نامه ها ، ۳۰ درصد بیشتر از تعداد نمونه های مورد نیاز توزیع شد که در پایان و پس از جمع آوری پاسخ ها دریافتیم که ریزش نمونه ها حدود ۱۴درصد بود که باتوجه به روش پژوهش قابل قبول می نمود.

۷درصد از پاسخ نامه ها نیز به طور کامل تکمیل نشده بودند که به همین دلیل از مطالعه کنار گذاشته شدند. در این پژوهش ابتدا بر روی نمونه های اولیه با استفاده از روش تحلیل عامل روایی سازه به دست آمد و با ضریب KMO (۰/۹۵) حجم نمونه مکفی مورد تایید قرار گرفت و عامل های مورد بررسی استخراج گردید . سپس این آزمون به مورد اجرا در سطح نمونه کشوری گذاشته شد. بعد از جمع آوری تمامی پاسخ نامه ها تحلیل آماری با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون به وسیله نرم افزار SPSS16 مورد تحلیل و بررسی قرار گرفت.

یافته ها

تعداد پاسخ نامه های تکمیل شده که مورد بررسی آنالیز آماری قرار گرفت ۳۲۱ مورد بود. از این تعداد، ۱۹۰ نفر(۵۹/۲ درصد) مرد و ۱۳۱ نفر (۴۰/۸ درصد) بودند. میانگین سنی نمونه های مورد سنجش ۳۷/۵ سال و میانگین سنوات کاری آنان ۱۲/۳ سال بود (جدول ۱).

نتایج پژوهش نشان داد که میانگین نمرت کسب شده برای رضایت شغلی و سلامت معنوی کارکنان سازمان پزشکی قانونی کشور به ترتیب ۲۰۱/۷۸ و ۲۱۹/۵۸ است و از میان ابعاد رضایت شغلی، میانگین نمره رضایت از کار(۵۳/۵۱) و رضایت از حقوق (۱۹/۷۲) به ترتیب بیشترین و کمترین مقدار را داشتند (جدول۲).

نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون، ارتباط معنی دار و مثبتی را بین دو متغیر سلامت معنوی و رضایت شغلی نشان داد (P=۰/۰۴۹، r=۰/۱۱). با افزایش میزان سلامت معنوی، رضایت شغلی نیز افزایش می یابد اما این افزایش زیاد نمی باشد.

نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون، ارتباط معنی دار و مثبتی را بین دو متغیر نگرش معنوی به خالق با رضایتمندی شغلی نشان داد(P=۰/۰۳۲، r=۰/۱۲۰). با افزایش میزان نگرش معنوی به خالق، رضایتمندی شغلی نیز افزایش می یابد(جدول ۳).

[Downloaded from ohhp.ssu.ac.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.18502/ohhp.v3i3.1967]

جدول ۱: توزیع فروانی ویژگی‌های دموگرافیک شرکت کنندگان در ابتدای مطالعه

سن	درصد	تعداد	میانگین
< ۳۰	۵/۳	۱۷	۲/۰۲
۳۰-۵۰	۸۷/۲	۲۸۰	
> ۵۰	۷/۵	۲۴	
جنسیت	درصد	تعداد	
مرد	۵۹/۲	۱۹۰	۱/۴۱
زن	۴۰/۸	۱۳۱	
سنوات خدمت	درصد	تعداد	
۵-۲	۷/۲	۲۳	۳/۰۶
۶-۱۰	۱۸/۴	۵۹	
۱۱-۱۵	۳۵/۵	۱۱۴	
۱۵<	۳۸/۹	۱۲۵	
سطح تحصیلات	درصد	تعداد	
دیپلم و پایین تر	۱۲/۵	۴۰	۳/۴۳
کاردانی	۱۳/۱	۴۲	
کارشناسی	۲۵/۹	۸۳	
کارشناسی ارشد	۱۶/۵	۵۳	
دکترا	۳۲/۱	۱۰۳	

جدول ۲: توزیع فراوانی ابعاد رضایت شغلی و سلامت معنوی براساس میانگین نمرات رضایتمندی

	میانگین	انحراف استاندارد	حداقل	حداکثر
رضایت از کار	۵۳/۵۱	۱۰/۶۸	۱۹/۰۰	۸۲/۰۰
رضایت از حقوق	۱۹/۷۲	۴/۱۲	۸/۰۰	۳۴/۰۰
رضایت از مافوق	۵۲/۸۴	۹/۱۴	۱۸/۰۰	۸۵/۰۰
رضایت از ترفیع شغلی	۲۲/۸۵	۶/۰۴	۹/۰۰	۴۵/۰۰
رضایت از همکار	۴۹/۳۲	۷/۹۳	۱۸/۰۰	۷۸/۰۰
نگرش معنوی به خالق	۱۳/۱۲	۴/۶۴	۱۰/۰۰	۴۱/۰۰
نگرش معنوی به جهان پیرامون	۱۱/۶۰	۴/۸۶	۸/۰۰	۳۴/۰۰
نگرش معنوی به زندگی خود	۱۵/۱۹	۵/۵۸	۱۰/۰۰	۴۳/۰۰
رضایت معنوی	۲۰۱/۳۰	۲۵/۹۲	۹۸/۰۰	۲۹۹/۰۰
سلامت معنوی	۷۳/۶۹	۲۳/۳۰	۴۸/۰۰	۲۰۴/۰۰

جدول ۳: ارزیابی ارتباط بین رضایت شغلی و ابعاد نگرش معنوی در بین شرکت کنندگان مطالعه

	نگرش معنوی به وجود خود	نگرش معنوی به خالق	نگرش معنوی به جهان پیرامون
رضایت شغلی	۰/۱۲۸*	۰/۱۲۰*	۰/۰۵۷
سطح معنی داری (دوطرفه)	۰/۰۲۲*	۰/۰۳۲*	۰/۳۰۶

*سطح معنی داری آزمون ۵ درصد

[Downloaded from ohhp.ssu.ac.ir on 2026-11-26]
[DOI: 10.18502/ohhp.v3i3.1967]

نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون ارتباط معنی دار و مثبتی بین متغیر رضایت شغلی با نگرش معنوی به وجود خود(r=۰/۱۲۸،P=۰/۰۲۲) و متغیر رضایت شغلی با نگرش معنوی به خالق(r=۰/۱۲،P=۰/۰۳۲) نشان داد. با افزایش میزان رضایتمندی شغلی، نگرش معنوی به وجود خود و نگرش معنوی به وجود خالق افزایش می یابد (جدول۳).

نتایج این مطالعه هم چنین ارتباط معنی دار و مثبتی را بین دو متغیر سلامت معنوی با رضایتمندی از سرپرست یا مقام مافوق نشان داد(P=۰/۰۲۰، r=۰/۱۳۰). با افزایش میزان نگرش معنوی به خالق، رضایتمندی شغلی نیز افزایش می یابد (جدول ۴).

جدول ۴: ارزیابی ارتباط بین سلامت معنوی و ابعاد رضایت شغلی در شرکت کنندگان مورد مطالعه

		رضایت از کار	رضایت از مافوق	رضایت از ترفیع شغلی	رضایت از همکار	رضایت از حقوق
سلامت معنوی	همبستگی پیرسون	۰/۰۶۴	۰/۱۳۰*	۰/۰۶۳	۰/۰۸۰	۰/۰۱۸
	سطح معنی داری(دوطرفه)	۰/۲۵۶	*۰/۰۲۰	۰/۲۶۴	۰/۱۵۳	۰/۷۵۲

*سطح معنی داری آزمون ۵ درصد

نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون، ارتباط معنی دار و مثبتی را بین دو متغیر نگرش معنوی به خالق با رضایتمندی از مافوق (P=۰/۰۳۵، r=۰/۱۱۸) و رضایتمندی از همکار (P=۰/۰۴۲، r=۰/۱۱۴)نشان داد. از طرفی رابطه ی نگرش معنوی به خود با رضایتمندی از مافوق نیز رابطه ی مستقیم و معنی دار است(P=۰/۰۰۷، r=۰/۱۴۹) (جدول ۵).

جدول ۵: ارزیابی ارتباط بین ابعاد نگرش معنوی به خالق و ابعاد رضایت شغلی در شرکت کنندگان مورد مطالعه

	رضایت از کار	رضایت از حقوق	رضایت از مافوق	رضایت از ترفیعات شغلی	رضایت از همکار
نگرش معنوی به خالق	۰/۰۵۰	۰/۰۶۹	*۰/۱۱۸	۰/۰۵۲	*۰/۱۱۴
	۰/۳۷۶	۰/۲۱۵	*۰/۰۳۵	۰/۳۴۹	*۰/۰۴۲
نگرش معنوی به وجود خود	۰/۰۹۸	۰/۰۳۳	*۰/۱۴۹	۰/۰۶۶	۰/۰۵۴
	۰/۰۷۸	۰/۵۵۱	*۰/۰۰۷	۰/۲۳۶	۰/۳۳۴
نگرش معنوی به جهان پیرامون	۰/۰۱۴	۰/۰۱۰	۰/۰۹۰	۰/۰۰۸	۰/۰۵۷
	۰/۸۰۷	۰/۸۵۷	۰/۱۰۶	۰/۸۸۱	۰/۳۰۶

*سطح معنی داری آزمون ۵ درصد

بحث

نتایج این تحقیق با بخش عمده ای از تحقیقات مشابه که در کشور انجام شده هماهنگ است. آن چه در چنین تحقیقاتی همیشه چالشی مهم برای پژوهشگران است این است که اگر بخواهیم اطلاعاتی در باره سنجش شخصیت یا باورهای معنوی و یا رضایتمندی شغلی کسب کنیم معمولاً با مقاومت هایی مواجهیم. اخذ اطلاعاتی در باره دیدگاه افرادی که در یک سازمان کار می کنند آن هم در مورد همکاران، مدیران، نوع کار، حقوق و مزایا می تواند همراه با خدشه هایی باشد و همه این موارد را باید با تمهیداتی که از قبل از شروع تحقیق اجرا می شود کاهش داد. با این وجود باید پذیرفت که در چنین تحقیقاتی تفسیر یافته ها باید با احتیاط صورت گیرد. البته هرگاه در یک سطح وسیع و نمونه های زیاد این پژوهش انجام

[Downloaded from ohhp.ssu.ac.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.18502/ohhp.v3i3.1967]

شود انتظار این است که نتایج واقعی تری داشته باشیم و ما هم در این پژوهش تلاش کردیم تا نمونه های مستندتری از پاسخ های ارائه شده داشته باشیم.

در نگاه اولیه به نتایج، متوجه خواهیم شد که میزان رضایتمندی شغلی در سازمان در حد متوسط است و اگر به تفکیک ابعاد رضایتمندی بررسی کنیم خواهیم دید که بالاترین رضایتمندی کارکنان سازمان به ترتیب از کار، مافوق و همکاران، و پایین ترین میزان رضایتمندی از حقوق و ترفیع است (جدول ۲). برای محققین جالب است که به دلیل سختی و مشقت کاری در پزشکی قانونی رضایتمندی از نوع کار در حدود متوسط است (۵۲ درصد).

هم چنین بر اساس نتایج این پژوهش سلامت معنوی با رضایتمندی شغلی ارتباط دارد که با مطالعه سید جوادین و ناصر زاده (۱۷) در خصوص کارکنان بانک ملی و یارمحمدی و همکاران (۳) که در مراقبین سالمندی انجام شده هماهنگ است. در مطالعه نجفی و همکاران نیز نشان داده شد که سلامت معنوی با رضایت شغلی رابطهٔ مثبت و معنی دار دارد. (۲) کینجرسکی (۲۳) نیز نشان داد کارکنانی که معنویت را در محیط کار تجربه می کنند نسبت به سازمان وفادارترند و تعهدات بیشتری به انجام وظایف خود دارند. در کل بررسی های انجام شده در زمینه مذهب و سلامتی نشان دادند که افراد دارای زندگی معنوی فعال ، بدون شک از نظر روان شناختی افراد سالمی هستند (۲۴).

در مطالعه ما نگرش معنوی افراد شاغل در این سازمان به خالق و به خود تعیین کننده این رابطه بودند (جدول ۴). نظر به این که تحلیل آماری از طریق استفاده از رابطه همبستگی صورت گرفته باید پذیرفت که این رابطه ی معنی دار در طرفه بوده و رضایتمندی شغلی نیز بر سلامت معنوی تاثیرگذار است. این یافته با مطالعه خرمی و همکاران (۲۵) هم سو نشان می دهد. آنان نیز توانستند بین سلامت معنوی و رضایت شغلی همبستگی مثبت و مستقیم معنی داری را نشان دهند. دهقانی و همکاران نیز در مطالعه خود نشان دادند که بین سلامت معنوی و شادکامی کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی سمنان ارتباط مستقیم و معنی داری وجود دارد. به بیان دیگر هر قدر که سلامت معنوی کارکنان ستادی بیشتر باشد، شادکامی آن ها نیز بیشترمی شود (۲۶).

در پژوهش حاضر نشان داده شد نگرش معنوی به خود با رضایتمندی شغلی ارتباط دارد (جدول ۴). این موضوع می تواند به این صورت تبیین شود که درک معنوی از وجود خود منجر به سازگاری بهتر در محیط کار شده و کارآیی افراد را بالا خواهد برد. از سویی دیگر بر اساس مفاهیم ارتباط دوسویه ارتقاء رضایتمندی شغلی می تواند منجر به ارتقاء سلامت معنوی افراد شود.

در این مطالعه ارتباط معنی داری بین سلامت معنوی و رضایت از مافوق به دست آمد (جدول ۵). این بدان معناست که افرادی که سلامت معنوی بهتری دارند تعامل و همکاری بیشتری با مافوق داشته و هم چنین رضایت از فرد مافوق در این سیستم اداری می تواند عاملی برای ارتقاء سلامت معنوی باشد.

این ارتباط در مورد رضایت از همکار به اثبات نرسید اما تفاوت وجود داشت که این امر ضرورت بررسی های بعدی را نشان می دهد. شاید ضرورت داشته باشد برای بررسی چنین رابطه ای کارکنان را به دو دسته تقسیم نمود و بر اساس محیط های کاری گروهی و محیط های کاری فردی مطالعه دیگری انجام داد.

تبیین ارتباط معنی دار بین نگرش معنوی به خالق و به خود با رضایت از مقام مافوق دشوار نیست. به نظر می رسد مقام مافوق در یک محیط اداری می تواند با تلاش در جهت بهبود شرایط کار، ایجاد محیط همدلانه و فراهم نمودن امکانات لازم برای بهبود کار سبب دلگرمی کارکنان و کاهش استرس های شغلی باشد. از طرفی افرادی که دارای سلامت معنوی بالاتری هستند با ایجاد ارتباط بهتر و درک شرایط محیط کار میزان رضایتمندی خود از مقام مافوق را ارتقاء می دهند. رابطه ی نگرش معنوی به خالق با رضایتمندی از همکاران و رضایت از

[Downloaded from ohhp.ssu.ac.ir on 2026-11-26]
[DOI: 10.18502/ohhp.v3i3.1967]

مافوق نشان می دهد که این نگرش معنوی می تواند منجر به تطابق و سازگاری مناسب با محیط کار شده و هم چنین بر اساس مفهوم روابط دوسویه رضایتمندی از محیط کار به ارتقاء سلامت معنوی بیانجامد. با این فرض می توان پیشنهاد کرد که در گزینش مدیران یک سازمان علاوه بر توانمندی های مدیریتی و علمی، به ویژگی های شخصیتی و توانمندی آنان در ایجاد یک ارتباط خوب و موثر با کارکنان تاکید بیشتری کرد. این موضوع علاوه بر ایجاد آرامش در محیط کار، در ارتقاء سلامت روانی و در نهایت بالا بردن سطح سلامت معنوی کارکنان موثر خواهد بود.

در باره ارتباط نگرش معنوی به خود با رضایت از مافوق این طور می توان توضیح داد که در سیستم های سازمانی افرادی که دارای سلامت معنوی بالاتر هستند با سازگاری بهتر با مدیران در جهت ارتقاء بهره وری سیستم همکاری کرده و از رضایتمندی بهتری برخوردارند. از طرفی به نظر می رسد رضایتمندی بیشتر از مسئول مافوق سبب بهترشدن سلامت معنوی و احساس سودمندی و آسودگی بیشتر در محیط کار خواهد شد.

بر اساس یافته های این مطالعه میانگین نمرات کسب شده در پرسشنامه رضایت شغلی ۲۰۱/۷۹ و در پرسشنامه سلامت معنوی ۲۱۹/۵۸ بوده است. حداقل نمرات سلامت معنوی ۱۷۰ و حداکثر ۲۴۰ بوده است. هم چنین حداقل نمرات به دست آمده در بخش رضایتمندی شغلی ۹۷ و حداکثر آن ۳۰۲ بوده که نشان دهنده دامنه وسیع تفاوت رضایتمندی در ارتباط با شغل است و این موضوع باید در برنامه ریزی های سازمانی مد نظر باشد.

نتیجه گیری

در سازمان پزشکی قانونی کشور، با توجه به ماهیت کار وسختی شرایط شغلی بررسی سطح سلامت معنوی کارکنان و نیز رضایتمندی شغلی آنان باید مورد توجه قرار گیرد به همین منظور بررسی رابطه این دو موضوع می تواند در برنامه ریزی برای ارتقا سلامت معنوی و نیز رضایتمندی شغلی و در نتیجه بهبود عملکرد کارکنان سازمان موثر باشد که خود سبب بهره وری بهتر از نیرو های انسانی و در نهایت منجر به ارتقاء وضعیت کیفی خدمات در این سازمان شود. هم چنین باید در نظر داشت که کار در سازمان پزشکی قانونی از حساسیت بالایی برخوردار است و می تواند به اجرای عدالت در جامعه کمک کند بنابر این این احساس در کارکنان تقویت شود که در پایان هرروز کاری این اعتقاد را داشته باشند که کارکرد مثبتی داشته و از نوع عملکرد خود رضایتمند باشند. پرهیز از کارهای تکراری بدون آن که پس از سال ها تغییری در روند کاری و نوع مسئولیت ها ایجاد شده باشد از عوامل خستگی و عدم رضایتمندی شغلی خواهد بود.

آن چه در این پژوهش به اثبات می رسد این است که رضایتمندی از کار در گرو سلامت معنوی بالاتر و هم چنین سلامت معنوی بیشتر مرتبط با رضایتمندی شغلی است و از عوامل افزایش دهنده هردو، توجه مسئولین به گماردن مدیران مسلط و متعهد و بادانش، توجه خاص به کشف استعدادهای موجود و توان بالقوه افرادی که ممکن است به دلیل نوع کار خود چندان مورد توجه نبوده اند، توجه به ارتقاء دادن به موقع کارکنان بر اساس ضوابط درست، استفاده از سیستم های پاداش دهی منظم و عادلانه برای افرادی که متعهدانه و مسئولانه کار می کنند، پرهیز از اشاعه تملق و ریاکاری که از سوی افراد بی تعهد به منظور منافع شخصی صورت می گیرد، ارتقاء شرایط محیط کار و بهبود مناسبت ها و ارتباطات شغلی در سایه مدیریت های کارآمد و سرانجام بهره گیری از خرد جمعی در تصمیم گیری های مهم سازمانی است. از طرف دیگر توجه به سلامت معنوی کارکنان باید با کمک به ارتقاء و تقویت نگرش های معنوی صورت گیرد و این کار مستلزم استفاده از ایجاد دوره های آموزش معنویت به روش های علمی و به روز است.

حمایت مالی: این مقاله بخشی از نتایج یک پژوهش است که با تصویب و حمایت مالی مرکز تحقیقات پزشکی قانونی به انجام رسیده است.

[Downloaded from ohhp.ssu.ac.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.18502/ohhp.v3i3.1967]

ملاحظات اخلاقی: نویسندگان اعلام می‌دارند که در این پژوهش تمامی اصول اخلاقی مرتبط از جمله محرمانه بودن پرسشنامه ها، رضایت آگاهانه شرکت کنندگان در پژوهش و اختیار خروج از پژوهش رعایت شده است.

تقدیر و تشکر

در پایان از حمایت ریاست و کارشناسان مرکز تحقیقات پزشکی قانونی و همکاری صمیمانه آقایان دکتر مسعود قادی پاشا، دکتر بشیر نازپرور، دکتر بهرام صمدی راد، دکتر آریا حجازی، دکتر سیدجواد میرهادی، دکترسعید غلام زاده، خانم ها دکتر پریسا امیری و پوران اسکندری و کلیه کارکنان سازمان پزشکی قانونی سپاسگزاری نموده و برای آنان آرزوی موفقیت داریم.

مشارکت نویسندگان

طراحی پژوهش: م.ص، ح.د، ع.ا

جمع آوری داده ها: ع.ب ، ح.د

تحلیل داده ها: آ.ا

نگارش و اصلاح مقاله: ا.ش و م.ص انجام

تضاد منافع

نویسندگان اعلام می نمایند که تضاد منافعی در این تحقیق وجود ندارد.

منابع

1. Sulmasy DP. A biopsychosocial-spiritual model for the care of patients at the end of life. Gerontologist. 2002;42(3):24-33.
2. 2-Najafi H, khaleghkhah A. The impact of staff job satisfaction with the mediation of spiritual health for presentation of structural equation model, Iranian journal of management in the Islamic university. 2016;6(1):149-155. [Persian]
3. Yarmohammadi S, Makarem A, et al. The relationship between spiritual health, happiness and job satisfaction among elderly caregivers at nursing homes of Tehran, Journal of Geriatric Nursing, 2016, 2(2): 9-24[Persian]
4. Amiri P, Abbasi M, et al. Designation and psychometric assessment of a comprehensive spiritual health questionnaire for Iranian populations, Medical Ethics Journal, 2015, 9(30), 25-55[Persian]
5. ۵-Flannelly, K. J. (2004). A systematic review of religion and spirituality in the palliative care journals/ 1990-1999. Journal of palliative care, 50-56, 20.
6. Cotton S, Larkin E, Hoopes A, Cromer BA, Rosenthal SL. The impact of adolescent spirituality on depressive symptoms and health risk behaviors. Journal of adolescent health, 2005;36:520-40.
7. Anonymous. Spiritual health is important, say our readers. WHO Chron. 1979;33:29-30.
8. Spector PE. Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences. London: Sage Publications; 1997.
9. Smith PC, Kendall LM, Hullin CL. The measurement of satisfaction in work and retirement: A strategy for the study of attitudes. Chicago. Rand McNally1969
10. Camp SD. Assessing the effect of organizational commitment and job satisfaction on turnover: An event history approach. USA: Sage Publication Inc; 2005.

[Downloaded from ohhp.ssu.ac.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.18502/ohhp.v3i3.1967]

11. Robbins S. translated by Parsayan A, Arabi S. Organizational Behavior. Cultural Researches Office Publications; 2015. [Persian]
12. Mootabi F, Fata L, Shakiba Sh. Prediction of dimensions of job satisfaction on social and emotional quotients in women and men. Career and Organization Consulting. 2008;1(2):89-110. [Persian]
13. Karami S. The Relationship of Mental Health and Job Satisfaction among Rescue and Non-Rescue Workers of Red Crescent Society (Case Study: Semnan Province). Rescue & Relief. 2016;7(4):40-51. [Persian]
14. Dibaj F, Bahrami F, Abedi M. A Study of the Career Pathologies among Isfahan's Municipality Personal. Counseling Research and Development. 2008;7(27):119-132. [Persian]
15. Rahmati Najarkolaei F, Haghighi M et al. Investigation of spiritual health in staff of one Medical Sciences University in Tehran, Journal of Researches on Religion and Health, 2014, 1(1), 11-20[Persian]
16. Lavasani M, keyvanzadeh M, Arjmand N. Spirituality, Job stress, organizational commitment and job satisfaction of nurses in Tehran. Contempt Psychol. 2006;6:61-73. [Persian]
17. Seyed Javadin, Seyed Reza (2005). An Inclusive Overview of the Organization and Management Theories, Negah-e-Danesh Press, 2nd Edition. [Persian]
18. Leigh. P. The new spirit at work. Journal of Training & Development. 1997;51(3):2.
19. Krishna Kumar S, Neal Ch. The "What", "Why", and "How" of spirituality in the workplace. Journal of managerial psychology. 2002;17(3):153-64.
20. Gartner, J., Larson, D., & Allen, G. (). Religious commitment and mental health: A review of the empirical literature. Psychology and Theology. 1991;19(l):6-25.
21. Allport, G, Ross M. Personal religious orientation and prejudice. Journal of Personality and Social Psychology. 1967;5(4):432-43.
22. Saberi SM, Sadr S, Ghadyani MH, Yazdi SM, Bahari F, Shahmoradi H. The Relation between Job Burnout and General Health of Judges and Prosecutors Working in Courts of Tehran, Scientific Forensic Medicine. 2008;14(2):92-8. [Persian]
23. Kinjerski Val, Skrypnek, Berna J. "Creating Organizational Conditions that Foster Employee Spirit at Work". Leadership & Organization Development Journal. 2006;27:280-95.
24. Meraviglia MG. Critical analysis of spirituality and its empirical indicators: Prayer and meaning in life. Hospital Nursing. 1999;17:18-33.
25. Khorami Markani A, Mokhtari L, Habibpour Z, Ghafari S, Zeinali E, Sakhaei S, et al . The Role of Spiritual Health on Health System Staffs' Job Satisfaction. J Urmia Nurs Midwifery Fac. 2017;15(5):329-38. [Persian]

[Downloaded from ohhp.ssu.ac.ir on 2026-11-26]
[DOI: 10.18502/ohhp.v3i3.1967]

26. Dehghani E, Nejat S, Yasiri M. The Correlation between Spiritual Well Being and Happiness in the Administrative Staff of Semnan University of Medical Sciences. Religion and Health. 2015; 3(2): 9-18. [Persian]

[Downloaded from ohhp.ssu.ac.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.18502/ohhp.v3i3.1967]

The Relationship between Spiritual Health and Job Satisfaction among the Employees of the Legal Medicine Organization

Ahmad SHOJAEI BAGHINI[1], Abdolrazagh BARZEGAR[2], Abdoraof ADIB ZADEH[3], Hamid Reza DANESHPARVAR[4], Armindokht AHMADI[5], Seyed Mehdi SABERI[*6]

Abstract

Background: Employees' job satisfaction is one of the most important issues in the field of organization's human resources and their spiritual health. It is also one of the essential aspects of people's health and well-being. The goal of this study was to investigate the relationship between Spiritual Health and Job Satisfaction in Legal Medicine staff.

Methods: This descriptive-correlational study was carried out among the staff of Legal Medicine Organization in Iran. Data collection instruments included questionnaires of spiritual health, job satisfaction, and demographic information. A total of 321 questionnaires were completed and investigated. Descriptive statistics and Pearson correlation test were run by SPSS 16 for data analysis. The significance level of the test was set at 5%.

Results: The highest mean was related to job satisfaction (53.50), while the lowest was attributed to salary satisfaction (19.72). A significant association was found between job satisfaction and spiritual health ($p = 0.049$, $r = 0.102$). Moreover, significant associations were observed between spiritual attitude towards God and job satisfaction ($p = 0.032$, $r = 0/120$), spiritual attitude to self and job satisfaction ($p = 0.022$, $r = 0/128$), spiritual health and satisfaction of the supervisor ($p = 0.020$, $r = 0.139$), as well as spiritual attitudes towards God and satisfaction of supervisors ($p = 0.035$, $r = 0.118$) and colleagues ($p = 0.042$, $r = 0.114$).

Conclusion: Increase of the staff spiritual attitude can promote their spiritual health. Therefore, conducting up-to-date scientific courses on spirituality training can be effective in planning for the promotion of spiritual health, job satisfaction, and performance among the organization's staff.

Keywords: Spiritual Health; Job Satisfaction; Employees; Legal Medicine Organization

Original Article

Received: 2019/07/04

Accepted: 2019/11/10

Citation:

A SHOJAEI BAGHINI, A BARZEGAR, HR DANESHPARVAR, A AHMADI, SABERI SM. The Relationship between Spiritual Health and Job Satisfaction among the Employees of the Legal Medicine Organization. Occupational Hygiene and Health Promotion 2019; 3(4): 203-14.

[1]Ophthalmology Department, Basir Ophthalmology Clinic, Tehran, Iran
[2]Forensic Specialist, Faculty Member of Forensic Medicine Research Center, National Forensic Medicine Organization, Tehran, Iran
[3]Department of Psychiatry, Baqiyatallah University of Medical Sciences, Tehran, Iran

[4]Forensic Specialist, Associate Professor of Forensic Medicine Research Center, National Forensics Organization, Tehran, Iran
[5]Psychometric, Forensic Research Center, National Forensics Organization, Tehran, Iran
[6]Psychiatry, Forensic Research Center, National Forensics Organization, Tehran, Iran
*(Corresponding Author: saberi_md@yahoo.com)

[Downloaded from ohhp.ssu.ac.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.18502/ohhp.v3i3.1967]