



## تأثیر مدیریت منابع انسانی پایدار بر عملکرد شغلی و سلامت روان کارکنان سازمان پزشکی قانونی

علی مرادی باروجی: دانشجوی مقطع دکتری تخصصی مدیریت، گروه مدیریت، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران  
<sup>1</sup> یعقوب علوی متین: استادیار، گروه مدیریت، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران (\* نویسنده مسئول) [alavimatin@iaut.ac.ir](mailto:alavimatin@iaut.ac.ir)  
حسین بوداگی خواجه نوبر: استادیار گروه مدیریت، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران

### چکیده

#### کلیدواژه‌ها

مدیریت منابع انسانی پایدار،  
عملکرد شغلی،  
سازمان پزشکی قانونی،  
سلامت روان

**زمینه و هدف:** عملکرد شغلی و سلامت روان کارکنان به دلیل نقش برجسته آن در دستیابی به اهداف سازمان مورد توجه مدیران می‌باشد. هدف از انجام تحقیق حاضر تأثیر مدیریت منابع انسانی پایدار بر عملکرد شغلی و سلامت روان کارکنان سازمان پزشکی قانونی بود.

**روش کار:** برای انجام تحقیق کاربردی- توسعه‌ای حاضر که از نوع توصیفی بود از بین کارکنان شاغل در ۳۱ اداره کل پزشکی قانونی کشور در سال ۱۳۹۹ (۲۸۰۰ نفر) بر اساس فرمول کوکران و با استفاده از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای- تصادفی ساده، ۳۳۸ نفر از میان ۱۵ استان به عنوان نمونه انتخاب شدند. جهت گردآوری داده‌ها، از پرسشنامه محقق ساخته مدیریت منابع انسانی پایدار (۱۳۹۹)، پرسشنامه عملکرد شغلی پاترسون (۱۹۸۹) و سلامت عمومی (GHO) استفاده شد. به‌منظور تحلیل داده‌ها از ضریب همبستگی پیرسون با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۳ استفاده شد.

**یافته‌ها:** نتایج نشان داد مدیریت منابع انسانی پایدار و ابعاد آن (انتخاب، مشارکت و توانمندسازی) بر عملکرد شغلی و سلامت روانی کارکنان سازمان پزشکی قانونی کشور تأثیر دارند. بطوریکه استفاده از این روش مدیریت باعث بهبود عملکرد و سلامت روان کارکنان می‌شود.

**نتیجه‌گیری:** با توجه به نتایج پیشنهاد می‌شود مسولین جهت بالا بردن عملکرد و بهبود سلامت روان کارکنان سازمان پزشکی قانونی کشور به مدیریت منابع انسانی پایدار توجه ویژه‌ای داشته باشند.

**تعارض منافع:** گزارش نشده است.

**منبع حمایت‌کننده:** حامی مالی ندارد.

شیوه استناد به این مقاله:

Moradi Barouji A, Alavimatin Y, Boudagi Khajeh Nobar H. The Effect of Sustainable Human Resource Management on Job Performance and Mental Health of Forensic Staff. Razi J Med Sci. 2023;30(4): 24-32.

\*انتشار این مقاله به صورت دسترسی آزاد مطابق با [CC BY-NC-SA 3.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/3.0/) صورت گرفته است.

## Original Article

## The Effect of Sustainable Human Resource Management on Job Performance and Mental Health of Forensic Staff

**Ali Moradi Barouji:** PhD Student, Department of management, Tabriz Branch, Islamic Azad University, Tabriz, Iran

**Yaghob Alavimatin:** Associate Professor, Department of management, Tabriz Branch, Islamic Azad University, Tabriz, Iran (\* Corresponding Author) [alavimatin@iaut.ac.ir](mailto:alavimatin@iaut.ac.ir)

**Hossein Boudagi Khajeh Nobar:** Associate Professor, Department of management, Tabriz Branch, Islamic Azad University Tabriz, Iran

### Abstract

**Background & Aims:** In recent years, attention to the mental health of employees and the impact of mental and physical health on employee performance has been considered by organizations, so that many organizations try to identify sources of stress through scientific research. And create tension in the employees' environment so that they can provide the desired job environments for the employees through appropriate solutions and thus increase employee job satisfaction and performance (6). One of the issues that seems to be directly related to the job performance and productivity of the organization is management and leadership. In this regard, various researches have been done and different results have been obtained, including: Zare et al. (2015) showed that there is a direct and significant relationship between original leadership and job performance. The results also indicate the mediating effect of psychological empowerment on the relationship between original leadership and job performance and the relationship between psychological empowerment and job performance was significant (7). Dramami (2012) also showed that there is no significant relationship between leadership style and communication skills of managers with employees' mental health (9).

However, among the various management methods, sustainable human resource management is an innovative concept that is still in its infancy and reflects the efforts to link sustainability with human resource management. Sustainable human resource management can be described as the adoption of human resource management practices and strategies that enable them to achieve the organization's financial, environmental and social goals in the long run, while also providing negative feedback and unwanted side effects. Control (5).

In light of the above, the researcher seeks to answer the question of whether sustainable human resource management affects the job performance and mental health of forensic staff.

**Methods:** To conduct a descriptive applied research, which was a descriptive study, 338 out of 15 employees working in 31 general forensic medicine departments in 1399 (2800 people) based on Cochran's formula and using simple cluster-random sampling method. Provinces were selected as a sample. To collect data, from the researcher-made questionnaire of sustainable human resource management (1399) including 25 questions and 4 components of selection (questions 1-3), training (questions 4-8), participation (questions 9-12) and staff empowerment (questions 14) 25) Patterson (1989) Job Performance Questionnaire with 15 questions and General Health (GHO) with 28 questions and 4 sub-scales of physical symptoms (questions 1-7), anxiety (questions 14-8), social action (questions) 21-21) and depression (22-

### Keywords

Sustainable Human Resource Management, Job Performance, Mental Health of Forensic Staff, Mental Health

Received: 08/04/2023

Published: 10/06/2023

28) were used. It should be noted that the validity and reliability of the questionnaires were confirmed in previous studies and in the present study. Kalmogorov-Smirnov test and Pearson correlation coefficient were used to analyze the data using SPSS software version 23.

**Results:** In the present study, it was found that there is a significant positive relationship between sustainable human resource management and its components with employees' job performance.

The results of Pearson correlation coefficient test showed that there is a significant positive relationship between sustainable human resource management and its components with mental health and its components in forensic staff. As human resource management scores increase, mental health status also improves.

**Conclusion:** The results showed that sustainable human resource management has an effect on the job performance of the staff of the Forensic Medicine Organization. Explaining the findings of this study, it can be stated that all employees have the right and interest to be aware of the results of their daily performance. This issue has another aspect for the employees of the forensic medicine organization and they are interested in being informed about the opinions of the organization about themselves and on the other hand, the organization has the right to express its opinions about the human resources of the organization. They are counted, expressed and informed (4) so that the more qualified and efficient the labor force is, the greater the progress of that country in the economic and social fields (14). Sustainable human resource management is the ultimate determinant of job performance and in this study, forensic medicine organizations have used performance enhancing measures (selection, participation, empowerment and training) to improve job and organizational performance.

Another finding of the present study showed that sustainable human resource management and its dimensions have a significant effect on the mental health of forensic staff. Inconsistent with the findings of the present study, Allameh et al. (2016) investigated the relationship between managers' leadership styles and mental health of employees in Isfahan health centers and concluded that there is no significant relationship between leadership style and employees' mental health. Transformational, exchange and non-interventionist leadership have no significant relationship with employees' mental health (25). The reason for this discrepancy may be due to the type of leadership style in the two studies. Regarding the findings of the present study, it can be said that mental health is very important in all areas of life, especially in the field of work because it affects the interactions and ultimately the quality of services provided. Since forensic staff are in direct interaction and service to people in the community, so their mental health status plays a key role in people's satisfaction with the organization.

**Conflicts of interest:** None

**Funding:** None

#### Cite this article as:

Moradi Barouji A, Alavimatin Y, Boudagi Khajeh Nobar H. The Effect of Sustainable Human Resource Management on Job Performance and Mental Health of Forensic Staff. *Razi J Med Sci.* 2023;30(4): 24-32.

**\*This work is published under CC BY-NC-SA 3.0 licence.**

## مقدمه

مفهوم عملکرد شغلی به دلیل اهمیت بالای بهره‌وری، مورد توجه بسیاری از سازمان‌ها قرار گرفته (۱) و به عنوان ارزش سازمانی رفتارهای شغلی کارکنان در زمان‌ها و موقعیت‌های شغلی تعریف می‌شود (۲). در همین زمینه بورمان و موتوایدل عملکرد را به صورت عملکرد وظیفه‌ای و عملکرد زمینه‌ای تقسیم کرده، ولی بین این دو تمایز قائل شده‌اند. آن بخش از عملکرد که به طور معمول در شرح شغل رسمی وجود دارد «عملکرد وظیفه‌ای» نام دارد. عملکرد زمینه‌ای به صورت رفتاری که به اثربخشی سازمان از طریق اثر بر زمینه‌های روان‌شناختی، اجتماعی و سازمانی کار کمک می‌کند؛ تعریف می‌شود (۳). از آنجائیکه رسیدن به اهداف سازمان در گرو توانایی‌های نیروی انسانی در انجام امور محوله است. نیروی انسانی به عنوان یکی از مهمترین عوامل در پیشرفت اهداف و ارتقای بهره‌وری سازمانها محسوب می‌شود بنابراین، بهبود عملکرد و به سازی نیروی انسانی نیاز انکارناپذیری برای سازمانها است (۴).

بطور کلی دوره کنونی حیات بشری با تحولات و دگرگونی‌های شگفت‌انگیزی همراه است. سازمان‌ها برای رویارویی با این تحولات عظیم باید آماده شوند. منظور از این آمادگی، آمادگی فناوری و تجهیزاتی نیست، بلکه آنها باید کارکنان، یعنی سرمایه اصلی و ارزشمند سازمان را آماده سازند. سازمان‌ها برای ماندن در عرصه رقابت باید به منابع انسانی که ثروت واقعی یک سازمان را تشکیل می‌دهد، توجه بیشتری داشته باشند چرا که توجه به این منبع می‌تواند کلید دستیابی به موفقیت سازمانها باشد. هر سازمانی با منابع انسانی ایجاد و بدون آن هیچ سازمانی قادر به ادامه حیات نخواهد بود. بنابراین شناخت انگیزه‌ها، نیازها، تمایلات و عوامل رضایت و عدم رضایت کارکنان و همچنین توانمندسازی آنها نه تنها لازم است بلکه جهت اتخاذ سیاست‌های صحیح، راهبردهای مناسب و برنامه‌های موثر، ضروری است (۵).

بطور کلی عملکرد انسان، دستخوش عواملی است که روند زندگی فردی، خانوادگی، اجتماعی، و گوناگونی شغلها، سلامت روانی افراد را تحت تاثیر قرار داده است.

در سال‌های اخیر توجه به سلامت روانی کارکنان و تاثیر سلامت روانی و جسمی در عملکرد کارکنان مورد توجه سازمان‌ها قرار گرفته است به نحوی که بسیاری از سازمان‌ها سعی می‌کنند تا از طریق تحقیقات علمی سعی در شناخت منابع ایجاد فشار و تنش در محیط کارکنان نمایند تا بتوانند از طریق راهکارهای مناسب محیط‌های شغلی مطلوب را برای کارکنان فراهم آورند و در نتیجه رضایت و عملکرد شغلی کارکنان را افزایش دهند (۶).

یکی از مواردی که به نظر می‌رسد بطور مستقیم در ارتباط با عملکرد شغلی و بهره‌وری سازمان می‌باشد مدیریت و رهبری است. در همین رابطه تحقیقات مختلفی انجام شده و نتایج مختلفی نیز به دست آمده است از جمله: زارع و همکاران (۱۳۹۷) تحقیقی تحت عنوان رابطه میان رهبری اصیل و عملکرد شغلی: بررسی نقش میانجی‌گری توانمندسازی روان‌شناختی در میان کارکنان بیمارستان‌های شهرستان اهواز انجام داده و نتیجه گرفتند بین رهبری اصیل و عملکرد شغلی رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. همچنین نتایج از وجود اثر میانجی‌گری توانمندسازی روان‌شناختی در رابطه میان رهبری اصیل و عملکرد شغلی حکایت دارد و رابطه میان توانمندسازی روان‌شناختی و عملکرد شغلی نیز معنادار بود (۷). در تحقیق دیگری دستان (۱۳۹۷) تحقیقی تحت عنوان بررسی رابطه بین مدیریت استراتژیک منابع انسانی با سلامت روانی کارکنان اداره گاز شهرستان شیراز سال تحصیلی ۱۳۹۵-۹۶ انجام داده و نتیجه گرفت بین (تحلیل وضعیت، تدوین استراتژی، اجرای استراتژی، ارزیابی استراتژی) با سلامت روانی کارکنان اداره گاز رابطه معناداری وجود دارد، ثانیاً مدیریت استراتژیک منابع انسانی نیز رابطه مثبت و معناداری با سلامت روانی دارد (۸). همچنین درامامی (۱۳۹۱) در پژوهشی با عنوان رابطه سبک رهبری و مهارت‌های ارتباطی مدیران با سلامت روان کارکنان به این نتیجه دست یافت که بین سبک رهبری و مهارت‌های ارتباطی مدیران با سلامت روانی کارکنان رابطه معناداری وجود ندارد (۹).

با این حال در بین انواع مختلف روش‌های مدیریت، مدیریت پایدار منابع انسانی، مفهومی نوآورانه است که هنوز در مرحله اولیه قرار دارد و منعکس‌کننده‌ی

یک سال سابقه‌ی کار در سازمان پزشکی قانونی، رضایت کامل جهت شرکت در تحقیق) به عنوان نمونه انتخاب، و بعد از دریافت مجوز از سوی اداره کل پزشکی قانونی و هماهنگی با ادارات پزشکی قانونی مناطق و نواحی انتخاب شده، پرسشنامه‌های محقق ساخته مدیریت منابع انسانی پایدار (۱۳۹۹)، پرسشنامه عملکرد شغلی پاتر سون (۱۹۸۹) و سلامت عمومی (GHO) به صورت الکترونیکی برای جمع‌آوری آنلاین داده‌ها در سایت طراحی و لینک پرسشنامه‌ها به کارکنان سازمان پزشکی قانونی مناطق ارسال و توسط کارکنان مناطق بارگذاری شد. همچنین در بعضی از مناطق (تبریز) تعدادی پرسشنامه به صورت چاپ شده در اختیار بعضی از کارکنان سازمان پزشکی قانونی که دسترسی به پرسشنامه آنلاین نداشتند گذاشته شد تا پر کنند. در نهایت تعداد ۳۳۸ پرسشنامه به صورت کامل جهت انجام کارهای آماری جمع‌آوری شد.

**پرسشنامه محقق ساخته مدیریت منابع انسانی پایدار:** این پرسشنامه بر اساس ادبیات تحقیق استخراج شده که شامل ۲۵ سوال و ۴ مولفه انتخاب (سوالات ۱-۳)، آموزش (سوالات ۴-۸)، مشارکت (سوالات ۹-۱۲) و توانمندسازی کارکنان (سوالات ۱۴-۲۵) بود که سوالات بر اساس طیف ۵ درجه‌ای لیکرت نمره‌گذاری شدند. همچنین به منظور بررسی روایی و پایایی پرسشنامه از شیوه روایی صوری با استفاده از نظرات اساتید استفاده شد و پایایی پرسشنامه در مولفه‌های انتخاب (۰/۸۲۴)، آموزش (۰/۹۰۶)، مشارکت (۰/۸۸۹) و توانمندسازی کارکنان (۰/۸۱۵) به دست آمد.

**پرسشنامه عملکرد شغلی پاتر سون (۱۹۸۹):** این پرسشنامه توسط شکرکن و ارشدی (۱۰) ترجمه شده و دارای ۱۵ سؤال می‌باشد که بر اساس طیف چهار درجه‌ای همیشه (۴)، اغلب (۳)، گاهگاهی (۲) و بندرت (۱) نمره‌گذاری می‌شود و حداکثر نمره در این پرسشنامه ۶۰ و حداقل ۱۵ می‌باشد. اعتبار و پایایی این پرسشنامه را صالحی (۱۳۸۲) از روش تصنیف و آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۷۸ و ۰/۸۶ در سطح معنی‌داری ۰/۰۰۱ به دست آورده است. در تحقیق حاضر نیز پایایی پرسشنامه با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۹۱۷ به

تلاش‌ها برای پیوند پایداری با مدیریت منابع انسانی است. مدیریت منابع انسانی پایدار را می‌توان به عنوان "اتخاذ رویه‌ها و استراتژی‌های مدیریت منابع انسانی توضیح داد که چنین امری آن‌ها را قادر می‌سازد در یک افق بلند مدت به اهداف مالی، زیست محیطی و اجتماعی سازمان برسند و در عین حال، بازخوردهای منفی و عوارض جانبی ناخواسته را کنترل می‌کنند (۵). با توجه به اهمیت عملکرد شغلی از یک طرف، ارتباط بین عملکرد شغلی و سلامت روان از طرف دیگر و با توجه به اینکه با مرور تحقیقات انجام شده اجماع نظر کلی در مورد بهترین روش مدیریت جهت بهبود عملکرد شغلی و ارتقاء سلامت روان وجود ندارد، همچنین نظر به اهمیت جایگاه پزشکی قانونی در سیستم قضایی و برقراری عدالت و استرس‌زا بودن بخش‌های تخصصی پزشکی قانونی در مواجهه با ناهنجاری‌های اجتماعی و اجساد، محقق در صدد پاسخگویی به این سوال است که آیا مدیریت منابع انسانی پایدار بر عملکرد شغلی و سلامت روان کارکنان پزشکی قانونی تاثیر دارد یا خیر؟

## روش کار

تحقیق حاضر از لحاظ هدف، کاربردی- توسعه‌ای و از نظر روش انجام تحقیق، از نوع توصیفی و مبتنی بر مدل یابی معادلات ساختاری می‌باشد. برای انجام این تحقیق از بین کارکنان مشغول به کار در ۳۱ اداره کل پزشکی قانونی با احتساب تعداد ۳۱ استان در سال ۱۳۹۹ (۲۸۰۰ نفر) با استفاده از فرمول کوکران ۳۳۸ نفر به روش خوشه‌ای- تصادفی ساده به عنوان نمونه انتخاب شدند. روش انتخاب نمونه بدین ترتیب بود که در مرحله اول و از میان ۳۱ استان، ۱۵ استان آذربایجان شرقی، اصفهان، ایلام، بوشهر، تهران، خراسان رضوی، فارس، قم، لرستان، کردستان، کرمانشاه، گلستان، گیلان، مازندران و هرمزگان به دلیل پوشش دهندگی چند استان هم جوار به خاطر داشتن مراکز آموزشی، تجهیزات آزمایشگاهی و تشخیصی انتخاب شده و سپس از هر استان ۲۳ کارمند و مدیر (با توجه به حضور و شرکت در دوره‌های آموزشی) به داشتن شرایط ورود به تحقیق شامل (تحصیلات حداقل کارشناسی، حداقل

دست آمد.

انسانتی پایدار و مولفه‌های آن با عملکرد شغلی کارکنان ارتباط معنادار مثبتی وجود دارد بطوریکه با افزایش نمرات مدیریت منابع انسانی پایدار عملکرد شغلی نیز بهبود می‌یابد که نشان دهنده تأثیر مدیریت منابع انسانی پایدار بر عملکرد شغلی است (جدول ۱).

نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون نشان داد بین مدیریت منابع انسانی پایدار و مولفه‌های آن با سلامت روان و مولفه‌های آن در کارکنان پزشکی قانونی کشور ارتباط معنادار مثبتی وجود دارد. بطوریکه با بالا رفتن نمرات مدیریت منابع انسانی و وضعیت سلامت روان نیز بهبود می‌یابد (جدول ۲).

### بحث

نتایج نشان داد که مدیریت منابع انسانی پایدار بر عملکرد شغلی کارکنان سازمان پزشکی قانونی کشور تأثیر دارد. در مورد تأثیر مدیریت منابع انسانی پایدار بر عملکرد شغلی کارکنان در سازمان پزشکی قانونی کشور تاکنون گزارشی در ادبیات تحقیق مشاهده نشده است. اما نتیجه بدست آمده با نتایج بررسی نظام‌پور و نخعی (۱۱) مبنی بر اینکه اقدامات مدیریت منابع انسانی

پرسشنامه سلامت عمومی (GHO): این پرسشنامه دارای ۲۸ سوال و ۴ مقیاس فرعی نشانه‌های علایم جسمانی (سوالات ۱-۷)، اضطراب (سوالات ۸-۱۴)، کنش اجتماعی (سوالات ۱۵-۲۱) و افسردگی (۲۲-۲۸) می‌باشد و براساس طیف ۴ درجه‌ای لیکرت (۱-۴) نمره‌گذاری می‌شود که در آن حداکثر نمره آزمودنی ۸۴ است. معمولاً در این روش، نمره ۲۳ به عنوان نمره برش در نظر گرفته می‌شود؛ یعنی اگر نمره آزمودنی در آزمون غربالگری، برابر یا بیشتر از ۲۳ باشد به عنوان مشکوک غربال می‌شود. پایایی و اعتبار این پرسشنامه در خارج و داخل بررسی شده و مورد تأیید قرار گرفته است در تحقیق حاضر نیز پایایی پرسشنامه ۰/۸۷۹ به دست آمد. در نهایت از آمار توصیفی، آزمون کالموگروف اسمیرنوف و ضریب همبستگی پیرسون و نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۳ برای تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده شد.

### یافته‌ها

در تحقیق حاضر مشخص شد بین مدیریت منابع

جدول ۱- نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون مربوط به ارتباط بین مدیریت منابع انسانی پایدار و عملکرد شغلی

متغیر مستقل	متغیر وابسته	مدیریت منابع انسانی پایدار	انتخاب	آموزش	مشارکت	توانمندسازی کارکنان
عملکرد شغلی	همبستگی	۰/۴۵۳	۰/۳۹۶	۰/۴۱۷	۰/۵۴۴	۰/۴۲۸
	سطح معناداری	۰/۰۰۳	۰/۰۱۲	۰/۰۰۷	۰/۰۰۷	۰/۰۰۶

جدول ۲- نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون مربوط به ارتباط بین مدیریت منابع انسانی پایدار و سلامت روان

متغیر مستقل	متغیر وابسته	سلامت روان	علائم جسمانی	اضطراب	کنش اجتماعی	افسردگی
مدیریت منابع	همبستگی	۰/۴۰۰	۰/۴۵۵	۰/۳۱۴	۰/۳۵۳	۰/۳۳۸
انسانی پایدار	سطح معناداری	۰/۰۱۱	۰/۰۰۳	۰/۰۴۸	۰/۰۲۵	۰/۰۳۳
انتخاب	همبستگی	۰/۴۳۸	۰/۴۰۶	۰/۳۰۴	۰/۴۲۲	۰/۴۶۲
	سطح معناداری	۰/۰۰۵	۰/۰۰۹	۰/۰۴۷	۰/۰۰۷	۰/۰۰۳
آموزش	همبستگی	۰/۵۰۶	۰/۴۷۹	۰/۳۷۲	۰/۴۷۹	۰/۵۲۶
	سطح معناداری	۰/۰۰۱	۰/۰۰۲	۰/۰۱۸	۰/۰۰۲	۰/۰۰۱
مشارکت	همبستگی	۰/۵۱۱	۰/۵۴۱	۰/۳۱۳	۰/۴۹۴	۰/۴۶۶
	سطح معناداری	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۴۹	۰/۰۰۱	۰/۰۰۲
توانمندسازی کارکنان	همبستگی	۰/۴۹۸	۰/۵۳۰	۰/۳۲۹	۰/۴۶۲	۰/۴۸۰
	سطح معناداری	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۳۸	۰/۰۰۳	۰/۰۰۲

کنند. مدیریت منابع انسانی پایدار عامل تعیین کننده نهایی در عملکرد شغلی محسوب می‌شود و در این پژوهش، سازمان پزشکی قانونی اقدامات تقویت کننده عملکرد (انتخاب، مشارکت، توانمندسازی و آموزش) را به منظور بهبود عملکرد شغلی و سازمانی به کار گرفته‌اند.

همچنین نتایج نشان داد که ابعاد مدیریت منابع انسانی پایدار (انتخاب، مشارکت، توانمندسازی کارکنان) بر عملکرد شغلی کارکنان سازمان پزشکی قانونی کشور تأثیر دارد. این یافته با نتایج پژوهش اوآیا و همکاران (۱۷) مبنی بر اینکه بهترین روش استخدام و انتخاب، این است که سازمان‌ها را برای انتخاب نیروی کار تولیدی و خلاق، توانمند کرد که نقش بسزایی در عملکرد کارمندان دارد و نیز با نتایج مطالعات گراب (۱۸)، جانسون (۱۹) و هریس (۲۰) مبنی بر اینکه داشتن یک روش عادلانه در انتخاب کارمندان در دستیابی به هدف سازمانی بسیار مؤثر است و همچنین با نتایج بررسی کفا و همکاران (۲۱)، مبنی بر اینکه انتخاب به‌عنوان روش اصلی مدیریت منابع انسانی مشخص شده است که می‌تواند بر سطح عملکرد کارمندان در سازمان تأثیر بگذارد همسو است. بر اساس نظرات پژوهشگرانی همانند اسلین و بوهلاندر (۲۲) گزینش، فرآیندی است برای کاهش تعداد و انتخاب افراد دارای شرایط، بدون ارزیابی و گزینش افراد مناسب، سازمان، در دستیابی به اهداف، ناتوان خواهد بود و گرفتار مشکلات مخلف افراد خواهد شد. از جمله این مشکلات می‌توان به: جابجایی زیاد، بهره‌وری پایین، غیبت‌های طولانی و فشار روانی کارمند اشاره کرد. بنابراین برای افزایش مزیت رقابتی، سازمان‌ها بایستی روش استخدام مناسبی را برگزینند که بهترین داوطلبان، به‌طور کارا و موثر جذب شوند (۲۳). استخدام یکی از وظایف اصلی مدیریت منابع انسانی بوده و به مدیران کمک می‌کند تا به جذب و انتخاب بهترین داوطلبان اقدام نمایند که این امر به نوبه خود به منجر به بهبود عملکرد شغلی و سازمانی می‌شود (۲۴).

یافته دیگر تحقیق حاضر نشان داد مدیریت منابع انسانی پایدار و ابعاد آن بر سلامت روان کارکنان پزشکی قانونی تأثیر معناداری دارد. در همین رابطه و ناهم‌سو با

پایدار بر عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه آزاد قزوین از طریق ارتقاء شایستگی‌های منابع انسانی تأثیر دارد و با نتایج مطالعات ویخام و همکاران (۱۲) که شیوه‌های پایدار منابع انسانی بر رضایت مشتری تأثیر مثبت می‌گذارند و این شیوه‌ها نقش بسزایی در ارتقاء عملکرد سازمانی دارند و نیز با مطالعه پیل و همکاران (۱۳) که استدلال می‌کنند مدیریت منابع انسانی پایدار، به بهبود عملکرد سبب از طریق کارمندان و پشتیبانی سازمانی کمک می‌کند همسو است.

در تبیین یافته‌های این پژوهش می‌توان اظهار داشت که همه کارکنان حق دارند و علاقمند هستند که از نتایج عملکرد روزانه خود آگاه باشند. این مساله در مورد کارکنان سازمان پزشکی قانونی وجه دیگری هم پیدا می‌کند و آنها علاقه دارند از نظرات سازمان در مورد خود مطلع گردند و از سوی دیگر، سازمان نیز محق است نظرات خود را در مورد منابع انسانی سازمان که از اصلی‌ترین سرمایه‌های سازمان به شمار می‌روند، ابراز داشته و به اطلاع ایشان برساند (۴) به طوری که هر چه نیروی کار شایسته‌تر و کارآمدتر باشد پیشرفت آن کشور در عرصه‌های اقتصادی و اجتماعی نیز بیشتر خواهد بود (۱۴). دنیای تجارت در حال تغییر، همیشه با چالش‌های جدیدی در فعالیت‌های عملیاتی روبرو بوده است و سازمان‌های تجاری به این موضوع رسیده‌اند که پرداختن به موضوعات پایداری، منافع جامعه، محیط زیست و خود شرکت‌ها را از طریق کاهش هزینه‌ها و خطرات مربوط به انجام کار، افزایش شهرت برند، افزایش جذابیت و افزایش رقابت، بیشتر می‌کند (۱۵). نظریه پارادوکس توسط انرت و هری، پایداری را به مدیریت منابع انسانی ربط می‌دهد (۱۶). آن‌ها این تئوری را "پایداری" می‌نامند، چرا که آن به عنوان باز تولید منابع و مصرف تعادل، عامل موقعیت‌های انتخابی متناقض و فشار برای عملکرد در مدیریت منابع انسانی پایدار تعریف می‌شود که باید با جدیت به آن پرداخته شود و منبعی برای تحول و نوآوری باشد. لذا یکی از باورهای عمومی آن است که کارکنان منابعی را برای سازمان فراهم می‌آورند تا بتوانند به طور مؤثر، تلاش خود را بر اهداف، مأموریت و دیدگاه سازمان متمرکز

پایدار بر سلامت روانی و عملکرد شغلی کارکنان پزشکی قانونی و تأثیر این دو مولفه در بهره‌وری و راندمان کاری کارکنان، تو صیه می شود مدیران از این شیوه مدیریت استفاده کنند.

### تقدیر و تشکر

در پایان محقق و همکاران از تمام کسانی که در به ثمر رسیدن مقاله حاضر که مستخرج از رساله دکتری آقای علی مرادی با روجی بوده و با کد ۱۶۲۳۵۸۷۸۳ در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز به ثبت رسیده است تشکر و قدردانی می‌کنند.

### References

1. Newman DA, Kinney T, Farr JL. Job performance ratings. In: Thomas JC, editor. Comprehensive Handbook of Psychological Assessment: Industrial and Organizational Assessment. 4. us: J. Wiley & Sons; 2004. p. 373-89.
2. Ghaderi Sh, Rostami Ch, Ardalan A, Pashai T. Predict of job performance and resiliency based on personality characteristics. Sci J Nurs Midwif Paramed Fac. 2016;2(1):48-58.
3. Borman WC, Motowidlo S. Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. In: Schmitt N, W. C. B, editors. Personnel Selection in Organizations. 9. San Francisco: Jossey-Bass; 1993. p. 71-98.
4. Mohammadi Z, Rezghi shir savar H, Ziaee Ms, Hashem Nia S. Identifying On-the-Job Training indices and determining their relationship with staff's Performance Improvement (case: Iran Forensic Medicine Organization). J New Appr Educ Administ. 2019;10(37):311-34.
5. Abbaspour A, Badri M. The relationship between psychological empowerment and factors affecting human resource productivity. Management Studies (Improvement and Transformation). 2015;24(79):73-100.
6. Mir Arab Razi R, Azizi A, Moradi MR. Predicting the Relationship between Mental Health and Occupational Performance Based on the Personality Traits of Naval Officers of the Navy of the Army of the Islamic Republic of Iran. Q J Marine Sci Manag Train. 2014;1:48-60.
7. Zare R, Sotoudehzadeh F, Fathizadeh A, Bahmani

یافته تحقیق حاضر علامه و همکاران (۱۳۹۵) به بررسی رابطه سبک‌های رهبری مدیران با سلامت روان کارکنان مراکز بهداشت و درمان شهر اصفهان پرداخته و نتیجه گرفتند بین سبک رهبری و سلامت روان کارکنان رابطه معناداری وجود ندارد، همچنین بین سبک‌های رهبری تحولی، تبادل‌گرا و عدم مداخله‌گر با سلامت روان کارکنان رابطه معناداری وجود ندارد (۲۵). دلیل این ناهم‌سویی ممکن است به دلیل نوع سبک رهبری در دو تحقیق باشد. در همین رابطه و در تحقیق دیگری ناهم‌سویی یافته تحقیق حاضر درامامی و همکاران (۱۳۹۱) نشان دادند بین سبک رهبری و مهارت‌های ارتباطی با سلامت روان کارکنان بیمارستان ارتباط معناداری وجود ندارد (۹). که اختلاف در نوع تحقیق و آزمودنی‌ها ممکن است دلیل تفاوت نتایج دو تحقیق باشد. با این حال این یافته تحقیق حاضر به نوعی با نتیجه تحقیق پرکو و کلووی که ارتباط قوی میان رهبری ادراک شده و سلامت روان کارکنان را نشان دادند هم‌سو است (۲۶،۲۷). در تحقیق دیگری هم‌سو با یافته تحقیق حاضر کارکنان را نشان داد که سبک رهبری تبادل‌گرا با سلامت روان کارکنان، رابطه مثبتی دارد (۲۸).

در رابطه با یافته تحقیق حاضر می‌توان عنوان کرد که سلامت روان در تمامی عرصه‌های زندگی، به خصوص عرصه شغلی اهمیت زیادی دارد زیرا بر تعاملات و در نهایت کیفیت خدمات ارائه شده تأثیرگذار است. از آن جایی که کارکنان پزشکی قانونی در تعامل مستقیم و خدمت‌رسانی به افراد جامعه می‌باشند لذا وضعیت سلامت روان آنان در رضایت افراد از سازمان نقش اساسی ایفا می‌کند.

با این حال عدم دسترسی به تمام کارکنان، تفاوت در سطح فرهنگ بین کارکنان استان‌های مختلف تفاوت در وضعیت اقتصادی و اجتماعی و عدم کنترل شرایط روحی و روانی آزمودنی‌ها از جمله محدودیت‌های تحقیق حاضر می‌باشد که ممکن است بر نتایج تحقیق تأثیر داشته باشد.

### نتیجه‌گیری

با توجه به نتایج تحقیق و تأثیر مدیریت منابع انسانی



- A, Mir Masoudi SK. Relationship between genuine leadership and job performance: A study of the mediating role of psychological empowerment among hospital staff in Ahvaz. *Sadra J Med Sci*. 2018;6(4):287-302.
8. Dastan L. Investigating the Relationship between Strategic Human Resource Management and Mental Health of Shiraz Gas Department Employees Academic Year 2016-2017. Sixth National Conference on Modern Studies and Research in the Field of Educational Sciences, Psychology and Counseling in Iran. 2018.
9. Doremami F. Relationship between leadership style and communicative skills of managers with mental health of the employees. *Police Med*. 2012;1(1):19-25.
10. Arshadi S, Shokrkon D. Standardization and validation and validity and reliability Paterson's job performance. Tehran: Naser Jameha; 2011.
11. Nezampour R, Nakhai S. The effect of developing sustainable human resources measures on job performance through the mediating variable of improving human resource competencies. National Conference on Futurology, Management and Sustainable Development; Tehran, Permanent Secretariat of the Conference 2019.
12. Wikhamn W, Armbrecht J, Wikhamn BR. Innovation in Swedish hotels. *Int J Contemporary Hosp Manag*. 2018;30(6):2481-98.
13. Paillé P, Chen Y, Boiral O, Jin J. The impact of human resource management on environmental performance: An employee-level study. *J Bus Ethics*. 2014;121(3):451-66.
14. Abedian S, Pourshafei H. Explaining the role of employees' job performance in the organization. National Conference on New achievements of the world in education and training, Psychology, Law and Socio-Cultural Studies; Khoy, Iran: Zarghan Islamic Azad University – Allameh Khoi Higher Education affiliated to the Ministry of Science; 2018 June 21.
15. Arman SM, editor Impact of sustainable human resource management in organizational performance: A study on Bangladeshi HR professionals. Proceedings of 15th Asian Business Research Conference; 2017.
16. Cabrera EF, Cabrera A. Fostering knowledge sharing through people management practices. *Int J Hum Resource Manag*. 2005;16(5):720-35.
17. Oaya ZCT, Ogbu J, Remilekun G. Impact of recruitment and selection strategy on employees' performance: a study of three selected manufacturing companies in Nigeria. *Int J Innov Econ Dev*. 2017;3(3):32-42.
18. Jepsen DM, Grob S. Sustainability in recruitment and selection: building a framework of practices. *J Educ Sustain Dev*. 2015;9(2):160-78.
19. Johnson EK. The practice of human resource management in New Zealand: strategic and best practice? *Asia Pac J Hum Resources*. 2000;38(2):69-83.
20. Harris NJ, Toulson PK, Livingston EM. New Zealand personnel consultants and the selection process. *Asia Pac J Hum Resources*. 1996;34(2):71-87.
21. Kepha O, Mukulu E, Waititu GA. The influence of recruitment and selection on the performance of employees in research institutes in Kenya. *Int J Sci Res*. 2014;3(5):132-8.
22. Bohlander G, Snell S. *Managing human resources*. 16 ed: Cengage Learning; 2012.
23. Kleiman LS. *Human resource management: A managerial tool for competitive advantage*. 5 ed: Cengage Learning; 2009.
24. Rehman S. A Study of Public Sector Organizations with Respect to Recruitment, Job Satisfaction and Retention. *Glob Bus Manag Res*. 2012;4(1).
25. Allameh SM, Soleimian S, AbuFazli M, Mircholi A. Investigating the relationship between managers' leadership styles and mental health of staff in Isfahan health centers. *J Principles Ment Health*. 2016;18(3):156-60.
26. Perko K, Kinnunen U, Tolvanen A, Feldt T. Investigating occupational well-being and leadership from a person-centered longitudinal approach: congruence of well-being and perceived leadership. *Eur J Work Organ Psychol* 2016; 25(1): 105-19.
27. Kelloway EK, Turner N, Barling J, Loughlin C. Transformational leadership and employee psychological well-being: The mediating role of employee trust in leadership. *Work Stress*. 2012;26(1):39-55.
28. Kara D, Uysal M, Sirgy MJ, Lee G. The effect of leadership style on employee well-being in hospitality. *Int J Hosp Manag*. 2013;34:9-18.