

بررسی اثرات مدیریت منابع انسانی پایدار بر عملکرد شغلی (مطالعه موردی: سازمان پزشکی قانونی کشور)

علی مرادی باروجی^۱

یعقوب علوی متین^۲

حسین بوداغانی خواجه نوبر^۳

(تاریخ دریافت ۱۴۰۲/۹/۱۹ - تاریخ تصویب ۱۴۰۲/۱۰/۱۶)

نوع مقاله: علمی پژوهشی

چکیده

اهداف: سازمان‌ها، برای دستیابی به اهداف مناسب خود از شیوه‌های مختلف مدیریت منابع انسانی استفاده می‌کنند. مدیریت دقیق منابع انسانی در یک سازمان، مواردی از جمله ایجاد محیط دوستانه، قدردانی از عملکرد، ارائه بازخورد برای کارکنان، و ... عملکرد کلی سازمان را تضمین می‌کند. در این مطالعه به بررسی اثرات مدیریت منابع انسانی پایدار بر عملکرد شغلی در سازمان پزشکی قانونی کشور پرداخته شده است.

ابزار و روش‌ها: تحقیق حاضر از لحاظ هدف، کاربردی- توسعه‌ای و از نظر روش انجام تحقیق، از نوع توصیفی و مدل‌سازی بوده است. جامعه آماری در این تحقیق، کلیه ۲۸۰۰ نفر از

۱- دانشجوی دکتری گروه مدیریت، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران.

۲- استادیار، گروه مدیریت، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران (نویسنده مسئول): alavimatin@iaut.ac.ir

۳- استادیار، گروه مدیریت، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران

کارکنان مشغول به کار در ۳۱ اداره کل پزشکی قانونی با احتساب تعداد ۳۱ استان بود. ابزار اصلی اندازه‌گیری در این تحقیق پرسشنامه بود برای آزمون فرضیات تحقیق از مدلسازی معادلات ساختاری بهره گرفته شد.

یافته‌ها: نتایج نشان داد. انتخاب کارکنان بر عملکرد شغلی کارکنان و آموزش کارکنان سازمان پزشکی قانونی کشور تأثیر دارد. مشارکت کارکنان بر عملکرد شغلی کارکنان سازمان پزشکی قانونی کشور تأثیر دارد. توانمندسازی کارکنان بر آموزش کارکنان سازمان پزشکی قانونی کشور تأثیر دارد و در نهایت آموزش کارکنان بر عملکرد شغلی کارکنان سازمان پزشکی قانونی کشور تأثیر دارد.

نتیجه‌گیری: مدیریت منابع انسانی پایدار، به دنبال ایجاد تعادل بین ابعاد اقتصادی، اجتماعی و زیست محیطی در سازمان است که می‌تواند باعث افزایش عملکرد فردی و در نهایت عملکرد سازمانی شود.

واژگان کلیدی: منابع انسانی پایدار، عملکرد شغلی، مشارکت، آموزش، توانمندسازی کارکنان

۱- مقدمه

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 [۱]. بسیاری از سازمان‌ها مدیریت پایداری را با ایجاد ارزش‌های اقتصادی، زیست محیطی و اجتماعی آغاز کرده‌اند [۲]. مفهوم پایداری به یک ایده گسترده تبدیل شده است و بسیاری از سازمان‌ها پایداری را به عنوان یکی از محرک‌های اصلی مدل تجاری خود گنجانده‌اند. پایداری فرایندی است که در آن یک کسب و کار مؤلفه‌ها و فعالیت‌های خود را به گونه‌ای مدیریت می‌کند که مردم، اقتصاد و محیط زیست از آن بهره‌مند شوند و با پیاده‌سازی چنین الگویی تجاری سهم مثبتی از یک سازمان در محیط، جامعه و اقتصاد کسب می‌کند؛ در این میان منابع انسانی می‌تواند نقش مهمی در توانایی سازمان در ایجاد و حفظ مزیت رقابتی ایفا کند [۳]. پیش‌ازاین، محققان، مطالعاتی را

در بسیاری از کشورها در مورد شیوه‌های HRM انجام داده‌اند [۴ و ۵]. مدیریت پایدار منابع انسانی، مفهومی نوآورانه است که هنوز در مرحله اولیه قرار دارد و منعکس کننده‌ی تلاش‌ها برای پیوند پایداری با مدیریت منابع انسانی است. تعریف مدیریت منابع انسانی پایدار اخیراً توسط اینرت و همکاران ارائه شده است [۶]. مطالعات دیگر، این مفهوم را در کشورهای در حال توسعه، مانند پاکستان، بررسی کرده‌اند [۷ و ۸]. با این حال، تقریباً هیچ ارزیابی از شیوه‌های پایدار مدیریت منابع انسانی در مورد عملکرد شغلی در سراسر دانشگاه وجود ندارد و در صورت وجود بسیار محدود است. علاقه کارمندان به شیوه‌های مدیریت منابع انسانی برای ارزیابی میزان پیگیری اقدامات منابع انسانی در دستیابی به اهداف شغلی‌شان یکی از ضروریاتی است که باید مورد توجه قرار بگیرد. 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 بلندمدت به اهداف مالی، زیست محیطی و اجتماعی سازمان برسند و در عین حال، بازخوردهای منفی و عوارض جانبی ناخواسته را کنترل می‌کنند" [۹]. ادبیات موجود، به شدت از نقش منابع انسانی در ارتقاء، انگیزش یا ایجاد پایداری در سازمان‌ها حمایت می‌کنند. نقش مرکزی عملکرد منابع انسانی، آن را قادر می‌کند تا از طریق روابط گسترده، عمیق، داخلی و خارجی نقش مهمی در ارتقاء شیوه‌های پایداری ایفا کند. محققان تمایل دارند تا به موضوعات استراتژیک و پایداری توجه کنند. این مطالعه با ارائه چارچوبی از شیوه‌های پیشنهادی مدیریت منابع انسانی پایدار، این شکاف را مورد توجه قرار می‌دهد. مطالعه حاضر به سه شیوه منابع انسانی توجه و تمرکز می‌کند که عملکرد شغلی را دست کاری می‌کنند. این سه شیوه عبارت‌اند از: انتخاب، مشارکت و توانمندسازی کارکنان. همچنین از آموزش به عنوان متغیر تعدیل کننده استفاده می‌شود. نظرات بسیاری از محققان، درباره عملکرد شغلی در بخش‌های بعدی ذکر شده است. عملکرد منابع انسانی نه تنها برای اثربخشی سازمانی و منافع اقتصادی طولانی مدت، بلکه به دلایل اخلاقی و رهبری مسئولانه، باید در بر دارنده پایداری باشد [۱۰]. انتخاب، شیوه ضروری منابع انسانی در مواقعی است که آن افراد مناسب دارای خصوصیات، دانش و مهارت لازم را برای در شغل مورد نظر انتخاب می‌کند که متناسب با محیط و فرهنگ سازمان باشد [۱۱]. چنین امری همراه با یافتن شخص مناسب برای شغل خاص است که پست خالی را بر عهده می‌گیرد [۱۲]. چپسن و گروپ [۱۳]. در مطالعه خود نشان دادند که اعمال فرآیند انتخاب پایدار در سازمان تنها نشانگر

تعهد به کارخانه، مردم و سود نیست، بلکه آن ممکن است به عنوان تمایز رقابتی در بازار کارمندان به کار گرفته شود. جانسون [۱۴]، انتخاب کارمندان واجد شرایط و برتر را در سازمان‌ها بررسی کرد. این روشی مؤثر برای دستیابی به اهداف سازمانی است. وی اظهار داشت: روند انتخاب مناسب در افزایش فروش و خروجی سازمان مفید است. هریس [۱۵] خاطر نشان کرد که داشتن یک روش عادلانه در انتخاب کارمندان در دستیابی به هدف سازمانی بسیار مؤثر است. کفا و همکاران [۱۶]، تأثیر استخدام و انتخاب عملکرد کارمندان در مؤسسات تحقیقاتی کنیا را مشخص کرد. شواهد در حال رشدی وجود دارد که نشان می‌دهد شیوه‌های مدیریت منابع انسانی در دستیابی به پرسنل با کیفیت بالا نقش بسزایی دارد. مخصوصاً، انتخاب به عنوان روش اصلی مدیریت منابع انسانی مشخص شده است که می‌تواند بر سطح عملکرد کارمندان در سازمان تأثیر بگذارد. یافته‌های مطالعه آن‌ها نشان داد که رابطه بین استخدام و انتخاب و عملکرد کارکنان بسیار معنی‌دار است ($p = 0/000$). اوایا و همکاران [۱۷] استراتژی استخدام و انتخاب را بر روی مورد عملکرد شغلی کارمندان را بررسی کرد. مطالعه آن‌ها نشان داد که بهترین روش استخدام و انتخاب، این است که سازمان‌ها را برای انتخاب نیروی کار تولیدی و خلاق، توانمند کرد. مطالعات بعدی بیان داشتند که انتخاب منصفانه بر اساس توانایی نامزدها باعث ایجاد اشتیاق در کاندیدها می‌شود و آن‌ها عملکرد بهتری برای سازمان دارند. بر اساس موارد فوق، مشخص است که انتخاب کارمندان نقش مهمی در عملکرد دارد. برخی از مطالعات قبلی نشان می‌دهد که مشارکت کارکنان با عملکرد کارکنان رابطه مثبت دارد [۱۸]. باتی و همکاران [۱۹] نشان داد که مشارکت و مداخله کارکنان در محل کار، بر عملکرد شغلی کارکنان تأثیر می‌گذارد. پاول [۲۰] نشان داد کارکنانی که به کار سازمانی نزدیک باشند ماهر هستند و شایستگی بیشتری دارند که در مورد پیشرفت و موفقیت سازمان نظر بدهند. بنابراین، کارکنان سازمان باید مجاز باشند و این اختیار را داشته باشند تا مشارکت خود را در تصمیم‌گیری سازمانی افزایش دهند [۲۱]. توانمندسازی کارمندان، به عنوان تأمین قدرت و اختیار کارکنان برای تصمیم‌گیری در سازمان تعریف می‌شود. برخی از حقایق بررسی شده برای حفظ استفاده از مشارکت کارمندان وجود دارد. آموزش به معنای ارائه مهارت‌ها، ایده‌ها و دانش مفید از طریق آموزش برای توانمند شدن جهت اجرای یک کار عملی به روشی ماهرانه است. آموزش، تلاش مستمر و کوشش برنامه‌ریزی شده برای بهبود مهارت و عملکرد کارمندان است [۲۲]. کارکنانی که دارای مهارت

بالایی هستند می‌توانند با استفاده از خلاقیت خود به راحتی مهارت‌ها و دانش به‌روز خود را به اشتراک بگذارند تا بازده سازمان را بهبود بخشند [۲۳]. بنابراین این تحقیق به دنبال بررسی این موضوع است که اثرات مدیریت منابع انسانی پایدار بر عملکرد شغلی به صورت موردی در سازمان پزشکی قانونی کشور چگونه است؟ برای دستیابی به پاسخ این سوال پنج فرضیه تدوین شده است که به شرح می‌باشند:

- انتخاب کارکنان بر عملکرد شغلی کارکنان سازمان پزشکی قانونی کشور تأثیر دارد.
- انتخاب کارکنان بر آموزش کارکنان سازمان پزشکی قانونی کشور تأثیر دارد.
- مشارکت کارکنان بر عملکرد شغلی کارکنان سازمان پزشکی قانونی کشور تأثیر دارد.
- توانمندسازی کارکنان بر آموزش کارکنان سازمان پزشکی قانونی کشور تأثیر دارد.
- آموزش کارکنان بر عملکرد شغلی کارکنان سازمان پزشکی قانونی کشور تأثیر دارد.

۲- روش‌شناسی

تحقیق حاضر از لحاظ هدف، کاربردی- توسعه‌ای و از نظر روش انجام تحقیق، از نوع توصیفی و مدل‌سازی می‌باشد. ابزار اندازه‌گیری در این تحقیق پرسشنامه است. براساس ادبیات تحقیق و متغیرهای مطالعه در این تحقیق شاخص انتخاب با سه معرف، آموزش با پنج معرف، توانمندسازی کارکنان با ۱۲ معرف و عملکرد شغلی با پنج معرف مورد بررسی قرار گرفته است. به منظور بررسی روایی و پایایی پرسشنامه‌های مطالعه از شیوه روایی صوری با استفاده از نظرات اساتید بهره گرفته شد و به منظور بررسی پایایی سوالات پرسشنامه‌ها از شاخص آلفای کرونباخ و پایایی سازه بهره گرفته شد، نتایج مرتبط با ضریب آلفای کرونباخ در جدول (۱) نشان داده شده است و نتایج مرتبط با پایایی سازه‌های اصلی تحقیق که با استفاده از تحلیل عاملی تاییدی انجام شده است در جدول (۲) نشان داده شده است. جامعه آماری در این تحقیق، کلیه ۲۸۰۰ نفر از کارکنان مشغول به کار در ۳۱ اداره کل پزشکی قانونی با احتساب تعداد ۳۱ استان می‌باشد. حجم نمونه مورد نیاز در این تحقیق با استفاده از فرمول محاسبه نمونه در جوامع محدود (فرمول کوکران) نمونه تحقیق محاسبه شده است. بنابراین و براساس این فرمول حجم نمونه مورد نیاز پژوهش برابر با ۳۳۸ نفر تعیین شده است. با توجه به پراکندگی بالای جغرافیایی اداره‌های کل پزشکی قانونی کشور که در ۳۱ استان مستقر هستند، پس از بررسی دقیق‌تر در روش‌شناسی

پژوهش، انتخاب نمونه با استفاده از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای - تصادفی ساده صورت گرفته است. بدین ترتیب 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 در این تحقیق مشارکت داده شده‌اند. در این تحقیق از تحلیل عاملی تاییدی به منظور بررسی هدف تحقیق بهره گرفته شده است.

جدول (۱): نتایج آزمون پایایی پرسشنامه‌های تحقیق

ردیف	شاخص‌ها	شماره سوالات	مقدار ضریب آلفای کرونباخ	نتیجه آزمون
۱	انتخاب	سوالات اول تا سوم	۰/۸۲۴	تایید
۲	آموزش	سوالات چهارم تا هشتم	۰/۹۰۶	تایید
۳	مشارکت	سوالات نهم تا سیزدهم	۰/۸۸۹	تایید
۴	توانمندسازی کارکنان	سوالات چهاردهم تا بیست و پنجم	۰/۸۱۵	تایید
۵	عملکرد شغلی	سوالات بیست و ششم تا سی‌ام	۰/۹۱۷	تایید

منبع: نتایج تحقیق

با توجه به مقادیر حاصل از آزمون آلفای کرونباخ ثابت شد تمامی سوالات از ثبات زمانی بالایی برخوردارند بدین ترتیب که مقدار آزمون برای هر بعد از مقدار معین ۰/۷ بیشتر بدست آمده است. در جدول (۲) با توجه به شاخص‌های پایایی تحلیل عاملی تاییدی هر یک از مدلها با توجه به معرف‌ها مورد بررسی قرار گرفته‌اند.

جدول (۲): شاخص‌های براز مدل و مقادیر مجاز

نام شاخص	انتخاب	آموزش	مشارکت	توانمندسازی کارکنان	عملکرد شغلی
کای دو X^2	۰/۰۰	۹/۰۰	۱۱/۱۴	۱۲۵/۱۰	۹/۶۳
X^2/df	۰/۰۰۰	۱/۸۰۰	۲/۲۲۸	۲/۳۱۶	۱/۹۲۶
(RMSEA)	۰/۰۰۰	۰/۰۴۹	۰/۰۶۰	۰/۰۶۲	۰/۰۵۲
P-value	۱/۰۰۰	۰/۲۴۶	۰/۰۹۶	۰/۰۸۵	۰/۱۹۰

منبع: نتایج تحقیق

نتایج بدست آمده از تحلیل عاملی تاییدی مدل‌های تحقیق نشان می‌دهد هر پنج مدل از وضعیت خوب و سطح بالایی برخوردارند.

۳- تحلیل داده‌ها و یافته‌ها

در این قسمت با انجام تحلیل مناسب به آزمون فرضیات تحقیق پرداخته شده است. در ابتدا قبل از آزمون فرضیات تحقیق به بررسی اجمالی از وضعیت توصیفی متغیرهای تحقیق پرداخته شده است که نتایج در جدول (۳) نشان داده شده است.

جدول (۳): وضعیت توصیفی متغیرهای تحقیق

ردیف	متغیر	نماد	بالاترین تعداد داده	تعداد رفته دست رفته	میانگین	واریانس	انحراف معیار	چولگی	کشدگی
۱	انتخاب	Slc	۳۳۸	۰	۲/۶۵۸	۱/۲۱۹	۱/۱۰۴	۰/۱۸۳	-۰/۶۷۷
۲	مشارکت	Prtc	۳۳۸	۰	۳/۲۸۴	۰/۸۴۴	۰/۹۱۸	۰/۰۴۰	-۰/۲۴۷
۳	آموزش	Tra	۳۳۸	۰	۲/۸۰۳	۱/۳۶۳	۱/۱۶۷	۰/۱۶۱	-۱/۲۱۴
۴	توانمندسازی کارکنان	EE	۳۳۸	۰	۲/۷۱۶	۰/۸۰۷	۰/۸۹۸	۰/۴۶۹	-۰/۵۵۵
۵	عملکرد شغلی	JP	۳۳۸	۰	۲/۵۲۶	۰/۹۴۱	۰/۹۶۹	۰/۲۰۹	-۰/۶۷۱

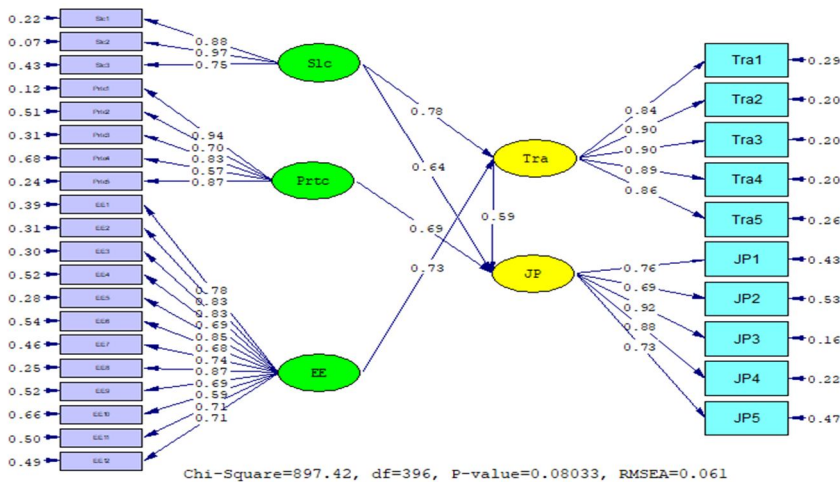
منبع: نتایج تحقیق

نتایج بررسی وضعیت توصیفی نشان می‌دهد متغیر مشارکت بیشترین مقدار را از میانگین (به عنوان مهمترین شاخص توصیفی) نسبت به سایر متغیرها بدست آورده است و بعد از آن به ترتیب آموزش، توانمندسازی کارکنان، انتخاب و عملکرد شغلی قرار گرفته‌اند. در ادامه مطالعه به آزمون فرضیات مطالعه پرداخته شده است. برای این منظور از روش مدلسازی معادلات ساختاری با بهره‌گیری از نرم‌افزار LISREL استفاده شده است. مدلسازی معادلات ساختاری (SEM) تکنیکی برای تحلیل داده‌ها است که به منظور ارزیابی رابطی بین دو نوع از متغیرهای آشکار و متغیرهای مکنون طراحی شده است.

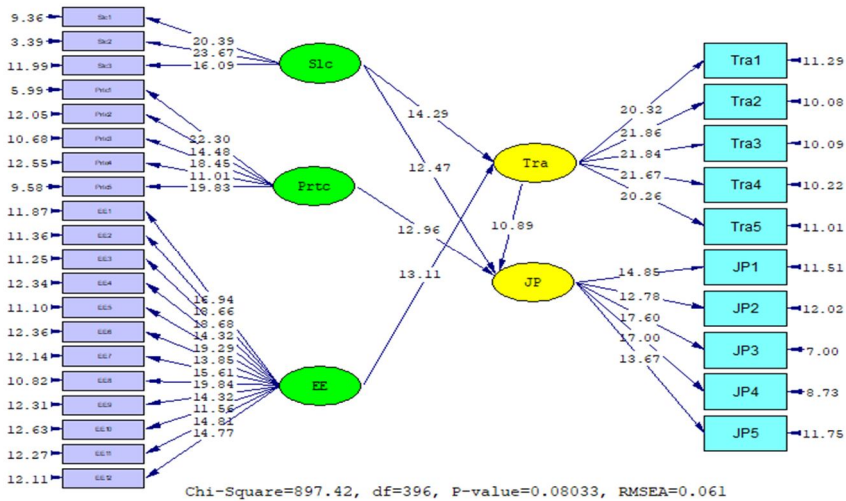
مدلسازی معادلات ساختاری در مقایسه با سایر روش‌های تحلیل عاملی داده‌ها این امکان را فراهم کرده است که پژوهشگر مدل‌های برخاسته از شاخص‌های نظری را در یک تحلیل آزمون کند. ویژگی بسیار ارزشمند مدلسازی معادلات ساختاری، تحلیل و پردازش هم‌زمان روابط میان متغیرهای مدل سنجش است. الگوسازی معادلات ساختاری به پژوهشگر این اجازه را می‌دهد تا به تحلیل همزمان متغیرهای مکنون یا پنهان و آشکار به طور همزمان پردازد [۲۴]. محققین برای ارزیابی این برازش از شاخص‌های نیکویی برازش استفاده می‌کنند، که به تفسیر مختصری از هر یک می‌پردازیم. شایع‌ترین این شاخص‌ها، شاخص احتمالی آماره‌ی مجذور خی است که اهمیت اختلاف بین مدل برازش شده و ماتریس کواریانس ناشی از نمونه‌ی مشاهده شده را بیان می‌کند. بنابراین، آن مجذور خی که به لحاظ آماری معنی دار نیست (زمانیکه p -value کمتر از $0/05$ بدست آید) نشان می‌دهد که مدل معرف و نماینده‌ی داده‌های مشاهده شده نمی‌باشد. نکته‌ی مهم این است که همانند سایر آزمون‌های استنباطی، اختلاف کای‌سکوآر متأثر از حجم نمونه است. بنابراین، زمانی که حجم نمونه زیاد باشد، اختلاف کمی بین مدل برازش شده و ماتریس کواریانس ناشی از نمونه‌ی مشاهده شده خواهد بود که به طور نسبی برازش خوبی را نشان می‌دهد [۲۵، ۲۶، ۲۷ و ۲۸]. به همین منظور پژوهشگران از چندین شاخص مختلف برای ارزیابی نیکویی برازش استفاده می‌کنند. شاخصهای مورد بررسی در این رابطه در تحقیق حاضر شامل شاخص نیکویی برازش (GFI)، شاخص نیکویی برازش اصلاح شده (AGFI)، نسبت مجذور خی به درجه آزادی، شاخص برازش استاندارد (NFI) می‌باشد. مقادیر این شاخص‌ها براساس عوامل بیرونی و نامعلوم مانند حجم نمونه و تعداد ابعاد و معرف‌ها تعیین می‌شود. بنابراین می‌توان بیان کرد ماهیت مدل در برازش

تأثیر چندانی ندارد و بیشتر عوامل بیرونی دخیل هستند [۲۶، ۲۷ و ۲۸]. اما شاخص‌هایی نیز مانند شاخص‌های توکر و لیوایس (TLI)، شاخص برازش این کری متال (IFI)، شاخص تطبیقی برازش (CFI) و ریشه میانگین مجذور برآورد خطای تقریب (RMSEA) کمتر در تأثیر عوامل بیرونی بوده و بیشتر نشانگر برازش مدل هستند [۲۸ و ۳۰]. مدل بدست آمده از تحلیل عاملی تاییدی در شکل‌های (۱) و (۲) نشان داده شده است. در برازش مدل هر چقدر شاخص‌های CFI، GFI و AGFI به یک نزدیکتر باشند (۰/۱۰ تا ۱/۰۰)، الگو از برازش بهتری برخوردار است و داده‌ها به نحو بهتری مدل روابط مفروض را تایید می‌کنند. شاخص RMSEA نیز هر چقدر به صفر نزدیکتر باشد (۰/۱۰ تا ۰/۰۰) الگو برازش مطلوبی خواهد داشت. شاخص برازش مجذور خبی به درجه آزادی نیز هر چقدر کمتر باشد بهتر است و نباید بیشتر از ۳ باشد. اگر مجذور خبی از لحاظ آماری معنادار نباشد دال بر برازش بسیار مناسب است اما از آنجا که این شاخص غالباً در نمونه‌های بزرگتر از ۱۰۰ معنادار بدست می‌آید لذا شاخص مناسبی برای سنجش برازش مدل محسوب نمی‌گردد [۲۹].

شکل (۱): برازش مدل تحقیق (خروجی نرم افزار)



شکل (۲): مقادیر t مدل تحقیق (خروجی نرم افزار)



جمع‌بندی حاصل از شاخص‌های برازش مدل تحقیق در جدول (۴) ارائه شده است.

جدول (۴): شاخص‌های مرتبط با برازش مدل مطالعه

تفسیر	میزان بدست آمده	ملاک	شاخص
برازش کامل	۸۹۷/۴۲	در سطح $\alpha = ۰/۰۰۱$	مجذور کای
برازش خوب	۲/۲۶۶	کمتر از ۳	مجذور کای بر درجه آزادی
برازش عالی	۰/۹۲	بیش از ۰/۹۰	لوئیز- تاکر (برازش غیرنرم)
برازش عالی	۰/۹۴	بیش از ۰/۹۰	بونت- بنتلر (برازش نرم شده)
برازش عالی	۰/۸۶	بیش از ۰/۷۰	هولتر
برازش خوب	۰/۰۶۱	کمتر از ۰/۱	ریشه خطای میانگین مجذورات تقریب
برازش عالی	۰/۹۳	بیش از ۰/۹۰	نیکویی برازش

منبع: نتایج تحقیق

به طور کلی همه‌ی شاخص‌های برازندگی مدل ارائه شده در پژوهش حاضر از برازش خوبی برخوردار بوده و مدل بدست آمده از مبانی نظری را تایید کرده‌اند. بنابراین برای فرضیات مطالعه خواهیم داشت:

- انتخاب کارکنان با ضریب مسیر برابر ۰/۶۴ و مقدار آماره t برابر ۱۲/۴۷ بر عملکرد شغلی کارکنان سازمان پزشکی قانونی کشور تأثیر دارد.
- انتخاب کارکنان با ضریب مسیر برابر ۰/۷۸ و مقدار آماره t برابر ۱۴/۲۹ بر آموزش کارکنان سازمان پزشکی قانونی کشور تأثیر دارد.
- مشارکت کارکنان با ضریب مسیر برابر ۰/۶۹ و مقدار آماره t برابر ۱۲/۹۶ بر عملکرد شغلی کارکنان سازمان پزشکی قانونی کشور تأثیر دارد.
- توانمندسازی کارکنان با ضریب مسیر برابر ۰/۷۳ و مقدار آماره t برابر ۱۳/۱۱ بر آموزش کارکنان سازمان پزشکی قانونی کشور تأثیر دارد.
- آموزش کارکنان با ضریب مسیر برابر ۰/۵۹ و مقدار آماره t برابر ۱۰/۸۹ بر عملکرد شغلی کارکنان سازمان پزشکی قانونی کشور تأثیر دارد.

بحث و نتیجه گیری

همانطور که گفته شد بسیاری از سازمان‌ها مدیریت پایداری را با ایجاد ارزش‌های اقتصادی، زیست محیطی و اجتماعی آغاز کرده‌اند و مفهوم پایداری به یک ایده گسترده تبدیل شده است و بسیاری از سازمان‌ها پایداری را به عنوان یکی از محرک‌های اصلی مدل تجاری خود گنجانده‌اند. با بررسی‌های به عمل آمده نشان داده شد تقریباً هیچ تحقیقی به بررسی شیوه‌های پایدار مدیریت منابع انسانی در مورد عملکرد شغلی انجام نشده است از این رو، مطالعه حاضر به‌طور عمده، این مفهوم را در سازمان پزشکی قانونی کشور مورد ارزیابی قرار داد. هدف از این مطالعه، بررسی اثرات مدیریت منابع انسانی پایدار بر عملکرد شغلی به صورت موردی در سازمان پزشکی قانونی کشور بود. با توجه به یافته‌های محققین در این مطالعه، هیچ مطالعه‌ای در رابطه با همبستگی بین شیوه‌های مدیریت منابع انسانی پایدار و عملکرد شغلی کارمندان در سازمان‌های پزشکی قانونی استان‌های یادشده انجام نشده بود. بنابراین، پژوهش حاضر مبتنی بر یک ایده نوآورانه بود که با بررسی ارتباط فرضی روش‌های پایدار مدیریت منابع انسانی و عملکرد شغلی انجام گرفت. علاوه بر این، پژوهش حاضر، نقش شیوه‌های مدیریت منابع انسانی را بیان کرده و بر اساس تأثیر آموزش بر عملکرد شغلی فرضیه‌سازی کرد. علاوه بر این، مطالعه حاضر نقش تعدیل‌کننده آموزش را بین رابطه‌ی شیوه‌های مدیریت منابع انسانی و عملکرد شغلی مورد مشاهده قرار داده بود. در مطالعه حاضر، شیوه‌های منابع انسانی‌ای که مورد ملاحظه قرار

گرفتند، عبارت‌اند از انتخاب، مشارکت و توانمندسازی کارکنان و مشارکت در عملکرد شغلی کارمندان. دلیل اصلی برای انتخاب این روش‌ها این است که آن‌ها پایداری را به روش‌های مدیریت منابع انسانی ربط می‌دهند. مسیر مطالعه بدین صورت تدوین گردید که بعد از بررسی ادبیات تحقیق و تدوین مدل نظری مطالعه، ابعاد و معرف‌های استخراج شده در قالب پرسشنامه درآمده و مورد ارزیابی قرار گرفت. برای ارزیابی و بررسی پرسشنامه مطالعه از شیوه‌های روایی و پایایی کمک جسته شد. بدین ترتیب بعد از تدوین پرسشنامه در اختیار سه تن از اساتید و متخصصین موضوع قرار داده شد تا به بررسی روایی سوالات تحقیق بپردازند و بعد از جمع‌آوری اظهار نظرات معین گردید که با اصلاح ادبی برخی سوالات نیاز به تغییر اساسی در پرسشنامه نیست و سوالات تحقیق از روایی بالایی برخوردارند. در زمینه بررسی پایایی ابزار نیز از دو روش ضریب آلفای کرونباخ و روایی سازه استفاده شد که نتایج هر دو آزمون دال بر تایید مدل‌های بدست آمده و سوالات پرسشنامه بود. در ادامه روند مطالعه وضعیت توصیفی متغیرهای تحقیق بررسی شد و نشان داده شد مشارکت بیشترین مقدار را از میانگین (به عنوان مهمترین شاخص توصیفی) نسبت به سایر متغیرها بدست آورده است و بعد از آن به ترتیب آموزش، توانمندسازی کارکنان، انتخاب و عملکرد شغلی قرار گرفته‌اند. برای آزمون فرضیات تحقیق از متد مدل‌سازی معادلات ساختاری با بهره‌گیری از نرم‌افزار لیزرل انجام شد. نتایج بدست آمده از این بخش حاکی از آن بود که مدل تحقیق با مقدار مجذور خی برابر $۸۹۷/۴۲$ ، در سطح معناداری $۰/۰۸۰۳$ مورد تایید بوده است. همچنین نتایج نشان داد مجذور خی به درجه آزادی برابر $۲/۲۶۶$ بوده و کمتر از ۳ می‌باشد. که این قضیه نیز تأکیدی بر برازش خوب مدل مطالعه بود. اما نتایج بدست آمده برای شاخص‌های $AGFI$ ، NFI ، GFI ، $RMSEA$ حاکی از برازش خوب مدل و در بعضی موارد برازش عالی مدل تحقیق بود. بنابراین با پشتوانه به نتایج بدست آمده و ضرایب مسیر متغیرها در مدل مطالعه نشان داده شد که انتخاب کارکنان بر عملکرد شغلی کارکنان سازمان پزشکی قانونی کشور تأثیر دارد؛ انتخاب کارکنان بر آموزش کارکنان سازمان پزشکی قانونی کشور تأثیر دارد؛ مشارکت کارکنان بر عملکرد شغلی کارکنان سازمان پزشکی قانونی کشور تأثیر دارد؛ توانمندسازی کارکنان بر آموزش کارکنان سازمان پزشکی قانونی کشور تأثیر دارد؛ آموزش کارکنان بر عملکرد شغلی کارکنان سازمان پزشکی قانونی کشور تأثیر دارد.

منابع

- کفاشی، مجید (۱۳۹۳)، مدل معادلات ساختاری مولفه‌های سبک زندگی موثر بر هویت اجتماعی، *مجله مطالعات توسعه اجتماعی ایران*، ۶(۳)، ۱۲۰-۱۰۵.
- شالچی، بهزاد، سیدهاشمی، سیدقاسم (۱۳۹۶)، همسانی درونی و تحلیل عاملی تاییدی پرسشنامه رفتار فزون کنشی جنسی در بین دانشجویان، *مجله دانشکده بهداشت و انستیتو تحقیقات بهداشتی*، ۱۵(۳)، ۲۳۹-۲۵۱.
- هومن، حیدرعلی (۱۳۸۴)، *مدلیابی معادلات ساختاری با کاربرد نرم افزار لیزرل*، تهران، انتشارات سمت،

- Arman, S. M. (2017, December). Impact of Sustainable Human Resource Management in Organizational Performance: A Study on Bangladeshi HR Professionals. *In Proceedings of 15th Asian Business Research Conference* (pp. 22-23).
- Slaper, T., & Hall, T. J. (2011). *The triple bottom line what is it and how does it work*. Indiana Business Research Centre, Indiana University, Kelley School of Business.
- Wirtenberg, J., Harmon, J., Russell, W. G., & Fairfield, K. D. (2007). HR's role in building a sustainable enterprise: Insights from some of the world's best companies. *People and Strategy*, 30(1), 10.
- Wikhamn, W. (2019). Innovation, sustainable HRM and customer satisfaction. *International Journal of Hospitality Management*, 76, 102-110.
- Chams, N., & García-Blandón, J. (2019). On the importance of sustainable human resource management for the adoption of sustainable development goals. *Resources, Conservation and Recycling*, 141, 109-122.
- Ehnert, I., Parsa, S., Roper, I., Wagner, M., & Muller-Camen, M. (2016). Reporting on sustainability and HRM: A comparative study of sustainability reporting practices by the world's largest companies. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(1), 88-108.
- Chughtai, M. S. (2017). Hrm Practices and Employee's Performance: Moderating Role of Islamic Work Ethics and Mediating Role of Hr Outcomes in Judiciary of Punjab, Pakistan. *Virtual University of Pakistan*.
- Shahzad, K., Bashir, S., & Ramay, M. I. (2008). Impact of HR practices on perceived performance of university teachers in Pakistan. *International review of business research papers*, 4(2), 302-315.
- Kramar, R. (2014). Beyond strategic human resource management: is sustainable human resource management the next approach?. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(8), 1069-1089.

- Ketola, T. (2010). Responsible leadership. *Corp. Soc. Responsib. Environ. Manag.*, 17, 123–124.
- Vlachos, I. P. (2009). High-performance workplace practices for Greek companies. *EuroMed Journal of Business*.
- Nadarajah, S., Kadiresan, V., Kumar, R., Kamil, N. N. A., & Yusoff, Y. M. (2012). The relationship of HR practices and job performance of academicians towards career development in Malaysian private higher institutions. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 57, 102-118.
- Jepsen, D. M., & Grob, S. (2015). Sustainability in recruitment and selection: building a framework of practices. *Journal of Education for Sustainable Development*, 9(2), 160-178.
- Johnson, E. K. (2000). The practice of human resource management in New Zealand: strategic and best practice?. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 38(2), 69-83.
- Harris, N. J., Toulson, P. K., & Livingston, E. M. (1996). New Zealand personnel consultants and the selection process. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 34(2), 71-87.
- Kepha, O.; Mukulu, E.; Waititu, G. The influence of recruitment and selection on the performance of employees in research institutes in Kenya. *Int. J. Sci. Res.* 2014, 3, 358.
- Oaya, Z. C. T., Ogbu, J., & Remilekun, G. (2017). Impact of recruitment and selection strategy on employees' performance: a study of three selected manufacturing companies in Nigeria. *International Journal of Innovation and Economic Development*, 3(3), 32-42.
- Verma, A. (1995). Employee involvement in the workplace. *Union Manag. Relat. Can.*, 3, 281–308.
- Bhatti, K. K., & Qureshi, T. M. (2007). Impact of employee participation on job satisfaction, employee commitment and employee productivity. *International review of business research papers*, 3(2), 54-68.
- Paul, J. (2016). Organizational Safety Strategies: Which Management Practices are Most Effective in Reducing Employee Injury Rates. *Business Journal for Entrepreneurs*, 2016(3).
- KANE-URRABAZO, C. H. R. I. S. T. I. N. E. (2006). Management's role in shaping organizational culture. *Journal of nursing management*, 14(3), 188-194.
- Hooper, M. J. (2016). *The global business handbook: The eight dimensions of international management*. CRC Press.
- Cabrera, E. F., & Cabrera, A. (2005). Fostering knowledge sharing through people management practices. *The international journal of human resource management*, 16(5), 720-735.
- Maryama, G. M. (1997). Basics of structural equation modeling. sage publications.

- Bentler, P. M., & Bonett, D. G. (1980). Significance tests and goodness of fit in the analysis of covariance structures. *Psychological bulletin*, 88(3), 588.
- Anderson, J. C., & Gerbing, D. W. (1984). The effect of sampling error on convergence, improper solutions, and goodness-of-fit indices for maximum likelihood confirmatory factor analysis. *Psychometrika*, 49(2), 155-173.
- Marsh, H. W., Balla, J. R., & McDonald, R. P. (1988). Goodness-of-fit indexes in confirmatory factor analysis: The effect of sample size. *Psychological bulletin*, 103(3), 391.