



ORIGINAL RESEARCH PAPER

The benefits of health-related human resource management, positive stress mindsets, collective well-being and employee performance

M. Poursalimi^{1,*}, M. Karimi Torghabeh², S. Kouhjani³

¹ Department of Management, Faculty of Administrative and Economic Sciences, Ferdowsi University, Mashhad, Iran

² Department of Management, Islamic Azad University, Rafsanjan Branch, Rafsanjan, Iran

³ Department of computer engineerin, Islamic Azad University, Mashhad Branch, Mashhad, Iran

ARTICLE INFO

Article History:

Received 29 May 2021

Revised 17 September 2021

Accepted 27 October 2021

Keywords:

Collective Well-Being

Health-Related Human Resource
Management

Positive Stress Mindset

Performance

ABSTRACT

BACKGROUND AND OBJECTIVES: Considering the strategic decision-making functions, employee well-being may be included as the main goal in the organization's strategies and in the management of Health-related human resources. Health-related human resource management is one of the enablers in strategic planning and decision making, because in times of rapidly changing markets and increasing competitive pressure, human resources can facilitate the development of a workforce that is able to be flexible and adapt to the demands of be strategically a variable of the organization. Due to the strategic decision-making functions, employee well-being may be included as the main goal in the organization's strategy in order to ensure the strategic health-related human resource management. Also, due to the beneficial relationship between the positive stress Mindset of sales staff and collective Well-Being, it is expected that healthy human resource management has an indirect relationship with company performance. The purpose of this study was to investigate the impact Health-related human resource management, positive stress mindset and collective well-being of the employees of insurance companies on their performance.

METHODS: This research is an applied survey-descriptive and based on the mutual benefit perspective, which examines the conceptual model adapted from a study abroad. The population of this study included employees of different levels of insurance companies in the city of Mashhad, the total size of the population for this study was considered unknown. 450 questionnaires were distributed among the members of the statistical community and finally 384 valid questionnaires were collected as a sample using simple random sampling method. The instrument used in this study was a questionnaire adapted from theoretical foundations on a Likert scale of five options. Data analysis was performed using structural equation modeling using Smart PLS and SPSS software.

FINDINGS: The results of descriptive statistics showed that the variable of Health-related human resource management has an average of 4.29, positive stress 4.29, collective emotional fatigue 4.08, collective engagement 4.16 and performance variable has an average of 4.15. Path analysis results showed that all research hypotheses were confirmed and besides health related HRM on positive stress mindset and positive stress mindset. Also found to affect the performance of insurance companies in Mashhad. In addition, positive stress mindset and collective well-being mediated the relationship between health-related HRM and performance.

CONCLUSION: As a result of data analysis, it was found that health-related human resource management in insurance companies is effective in creating a psychologically healthy place and thus helps job security, commitment and more employee involvement with the job. In fact, health-related human resource management has a double emphasis on employees' efforts to prevent health threats, which can be indirectly related to collective engagement and organizational performance. As a result, paying attention to human resource management measures to ensure the mental health of insurance industry employees and support these measures to prevent burnout along with human resource planning with the cooperation of industry employees, permanent and systematic evaluation of healthy human resources and support and Top management's emphasis on the importance of a psychologically healthy work environment can positively affect learning and growth, productivity, and workplace stress.

*Corresponding Author:

Email: poursalimi@um.ac.ir

Phone: +9851 38805370

ORCID: [0000-0002-7300-4972](https://orcid.org/0000-0002-7300-4972)

DOI: [10.22056/ijir.2022.01.03](https://doi.org/10.22056/ijir.2022.01.03)

This is an open access article under the CC BY license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).





مقاله علمی

منافع تعامل مدیریت منابع انسانی سالم، ذهنیت استرس مثبت، بهزیستی جمعی و عملکرد کارکنان در سازمان

مجتبی پورسلیمی^{۱*}، مرجان کریمی^۲، سمانه کوهجانی^۳

^۱ گروه مدیریت، دانشکده علوم اداری و اقتصادی، دانشگاه فردوسی، مشهد، ایران

^۲ گروه مدیریت، دانشکده مدیریت، مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد رفسنجان، رفسنجان، ایران

^۳ گروه مهندسی کامپیوتر، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مشهد، مشهد، ایران

اطلاعات مقاله

تاریخ های مقاله:

تاریخ دریافت: ۸ خرداد ۱۴۰۰

تاریخ داوری: ۲۶ شهریور ۱۴۰۰

تاریخ پذیرش: ۵ آبان ۱۴۰۰

کلمات کلیدی:

بهزیستی جمعی

ذهنیت استرس مثبت

عملکرد

مدیریت منابع انسانی سالم

چکیده:

پیشینه و اهداف: پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر مدیریت منابع انسانی سالم، ذهنیت استرس مثبت و بهزیستی جمعی کارکنان شرکت‌های بیمه بر عملکرد آنها انجام شد.

روش‌شناسی: این پژوهش کاربردی و از نوع پیمایشی-توصیفی و مبتنی بر دیدگاه سود متقابل است که به بررسی مدل مفهومی اقتباسی از مطالعه‌ای خارج از کشور پرداخته است. جامعه آماری مطالعه شامل کارکنان سطوح مختلف شرکت‌های بیمه‌ای در سطح شهر مشهد بود که نامعلوم در نظر گرفته شده است. تعداد ۴۵۰ پرسشنامه در بین اعضای جامعه آماری توزیع و در نهایت تعداد ۳۸۴ پرسشنامه معتبر به‌عنوان نمونه با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده گردآوری شد. ابزار مورد استفاده برای گردآوری داده‌ها پرسشنامه اقتباسی از مبانی نظری در مقیاس پنج گزینه‌ای لیکرت بود. تجزیه تحلیل داده‌ها از روش مدلسازی معادلات ساختاری و با کمک نرم افزار اس پی اس و اسمارت پی ال اس انجام شد.

یافته‌ها: نتایج آمار توصیفی نشان داد متغیر مدیریت منابع انسانی سالم دارای میانگین ۴/۲۹، استرس مثبت ۴/۲۹، خستگی عاطفی جمعی ۴/۰۸، عجزین شدن جمعی ۴/۱۶ و متغیر عملکرد دارای میانگین ۴/۱۵ می‌باشد. نتایج تحلیل مسیر نیز از تأیید کلیه فرضیات پژوهش حکایت داشت. علاوه بر این که مدیریت منابع انسانی سالم بر ذهنیت استرس مثبت، ذهنیت استرس مثبت بر ابعاد بهزیستی جمعی تأثیر گذارند. همچنین، ذهنیت استرس مثبت و بهزیستی جمعی ارتباط بین مدیریت منابع انسانی سالم و عملکرد را میانجی‌گری می‌کند.

نتیجه‌گیری: نتایج تحلیل داده‌ها نشان داد که مدیریت منابع انسانی سالم در شرکت‌های بیمه‌ای به ایجاد یک مکان سالم به لحاظ روان‌شناختی کمک نموده و از این طریق سبب افزایش امنیت شغلی، افزایش تعهد و درگیری بیشتر کارکنان با شغل می‌شود. در واقع، مدیریت منابع انسانی سالم تأکید مضاعفی بر تلاش کارکنان برای پیشگیری از تهدیدات سلامت دارد که می‌تواند با عجزین شدن جمعی و عملکرد سازمانی ارتباط مستقیم داشته باشد. در نتیجه، توجه به اقدامات مدیریت منابع انسانی در راستای تأمین بهداشت روان کارکنان صنعت بیمه و پشتیبانی از این اقدامات جهت پیشگیری از فرسودگی شغلی در کنار برنامه ریزی منابع انسانی با همکاری کارمندان این صنعت، ارزیابی دائمی و سیستماتیک اقدامات منابع انسانی سالم و پشتیبانی و تأکید مدیریت عالی بر اهمیت محیط کار سالم به لحاظ روان‌شناختی می‌تواند یادگیری و رشد، بهره‌وری و استرس مثبت در محل کار را تحت تأثیر قرار دهد.

*نویسنده مسئول:

ایمیل: poursalimi@um.ac.ir

تلفن: +۹۸۵۱ ۳۸۸۰۵۳۷۰

ORCID: 0000-0002-7300-4972

DOI: 10.22056/ijir.2022.01.03

دیدگاه «سود متقابل» است و نقش مدیریت منابع انسانی سالم، سیستمی از اقدامات و اصول منابع انسانی را که به دنبال حفظ و ارتقاء بهزیستی روان‌شناختی کارکنان هستند، مورد بررسی قرار می‌دهد. در این راستا، *Naderi et al. (2016)* مطرح کردند که تأثیر سلامت روان کارکنان خصوصاً در صنعت بیمه و تأثیر آن بر عملکرد، یک مسئله حیاتی و راهبردی است که در کشور ما مغفول مانده است. آنها معتقدند شرکت‌های بیمه‌ای، نیازمند منابع سرمایه‌ای، فناوری اطلاعات و افراد ماهری هستند که از طریق فروش بیمه و پرداخت خسارت به‌طور اثربخش می‌توانند اهداف مدیران شرکت‌ها را برآورده سازند. بدون وجود یک مجموعه از مقاصد، منابع و شایستگی‌های انسانی که از نظر مشتریان و متصدیان در صنعت بیمه معتبر است، یک شعبه بیمه‌ای نمی‌تواند فعالیت پویا و عملکرد قابل قبولی داشته باشد (*Naderi et al., 2016*).

با توجه به چارچوب تحقیقات پیشین در مورد اثرات مدیریت منابع انسانی، اعتقاد بر این است که مدیریت منابع انسانی سالم با ذهنیت استرس مثبت کارکنان ارتباط دارد؛ به این معنا که تا چه حد کارکنان یک سازمان معتقد هستند که استرس یک منبع الهام برای رشد شخصی، بهزیستی و عملکرد مطلوب است (*Crum et al., 2013*). فرض بر این است که ذهنیت استرس مثبت می‌تواند به خستگی عاطفی کمتر منجر شود (یعنی درک مشترک کارمندان از چگونگی تخلیه عاطفی همکارانشان از کار؛ *González-Morales et al. (2012)*). و سطح بالاتری از عجز جمعی (یعنی، درک مشترک کارکنان از این‌که همکاران شان چطور به لحاظ جسمی، شناختی و عاطفی در کار سرمایه‌گذاری کرده‌اند؛ *Barrick et al., 2015*) شود.

در واقع، تحقیقات گسترده شواهدی از پدیده «رشد ناشی از استرس» یافته‌اند. به‌عنوان نمونه *Park and Helgeson (2006)* نشان دادند که تجربیات استرس‌زا می‌توانند عملکرد فیزیولوژیکی و ذهنی را افزایش، استحکام ذهنی را تقویت و حس تسلط را برانگیزند. لذا با توجه به ارتباط سودمند ذهنیت استرس مثبت کارکنان و بهزیستی جمعی، انتظار می‌رود که مدیریت منابع انسانی سالم نیز رابطه غیرمستقیمی با عملکرد شرکت داشته باشد. بنابراین، مطالعه حاضر به دنبال پاسخگویی به این سوال است که آیا ذهنیت استرس مثبت و بهزیستی جمعی در ارتباط مدیریت منابع انسانی سالم و عملکرد سازمانی نقش میانجی دارد؟.

در این راستا، در ادامه، ابتدا پیشینه تجربی پژوهش مرور و مبانی نظری آن بیان شده است. آن‌گاه، روش‌شناسی پژوهش تشریح و یافته‌های حاصل از تحلیل توصیفی و استنباطی داده‌ها ارائه شده است. در پایان، نتایج به‌دست آمده مورد بحث و بررسی قرار گرفته و طبق جمع‌بندی به‌عمل آمده چند توصیه سیاستی پیشنهاد شده است.

مبانی نظری پژوهش

مدیریت منابع انسانی سالم

این متغیر در ارتباط نزدیک با سیستم‌های منابع انسانی راهبردی

محیط کسب‌وکار امروزی با ویژگی‌هایی مثل عدم اطمینان شناخته می‌شود و تغییرات سریع و قواعد رقابت از جمله پیش‌نیازهای بقای کسب‌وکار در این محیط‌ها محسوب می‌شود (*Mobaraki et al., 2012*). به‌علاوه، سازمان‌های ایرانی و از جمله شرکت‌های بیمه همواره به دنبال تأمین رفاه مردم از طریق افزایش سطح عملکرد خود می‌باشند (*Safari et al., 2014*). همچنین، با توجه به افزایش تعداد بیماری‌های روانی مرتبط با کار، ایجاد یک محل کار سالم به لحاظ روان‌شناختی، یک چالش بزرگ برای سازمان‌ها در مسیر حفظ مزیت رقابتی طولانی‌مدت محسوب می‌شود (*Grawitch et al., 2015*). در این بین، مدیریت منابع انسانی یکی از عواملی است که به نظر می‌رسد در تقویت بهزیستی جمعی کارکنان نقش اساسی دارد (*Guest, 2017*). اما، با این‌که تحقیقات درباره تأثیرات مدیریت منابع انسانی بر بهزیستی روان‌شناختی کارکنان، نتایج غیرقابل انکاری داشته است. ولی، دیدگاه‌های نظری متناقضی در مورد رابطه بین مدیریت منابع انسانی، بهزیستی کارکنان و عملکرد شرکت در تحقیقات قبلی ارائه شده است (*Peccei et al., 2013*).

با توجه به کارکردهای تصمیم‌گیری راهبردی، بهزیستی کارکنان ممکن است به‌عنوان هدف اصلی در راهبرد سازمان به‌منظور اطمینان از تناسب راهبرد مدیریت منابع انسانی سالم گنجانیده شود. در واقع به زعم *Paauwe (2004)* مدیریت منابع انسانی سالم یکی از توانمندسازها در برنامه‌ریزی‌ها و تصمیم‌گیری‌های راهبردی است. چراکه در مواقع تغییر سریع بازارها و افزایش فشار رقابتی، منابع انسانی می‌توانند توسعه نیروی کاری را که قادر به انعطاف‌پذیری و تطابق با خواسته‌های راهبردی متغیر سازمان باشد، تسهیل کنند. لذا، شرکت‌ها برای افزایش یادگیری، انعطاف‌پذیری و آمادگی برای تغییر، باید به نیازها و رفاه کارکنان توجه کنند. در همین راستا ممکن است مدیریت منابع انسانی سالم یک رویکرد اساسی برای تبدیل منابع انسانی به یک توانمندساز راهبردی باشد.

از سویی، دیدگاه «سود متقابل» مدیریت منابع انسانی را به نفع رفاه کارکنان و عملکرد سازمانی در نظر می‌گیرد. به‌علاوه، دیدگاه «نتایج متناقض» نشان می‌دهد که بهزیستی و عملکرد، اهداف سازمانی متمایزی هستند، که می‌توان با مجموعه‌های مختلف از اقدامات منابع انسانی آنها را به‌دست آورد. بنابراین مطالعات تجربی موجود، شواهد مبهمی را در این زمینه ارائه می‌دهد و خواستار تحقیقات بیشتر برای بررسی چگونگی (یعنی از طریق چه مکانیسم‌ها) و زمان (بسته به شرایط احتمالی) تأثیرگذاری مثبت مدیریت منابع انسانی بر بهزیستی کارکنان می‌باشند (*Van De Voorde et al., 2012*). علاوه بر این، تجزیه و تحلیل‌های تجربی مورد نیاز است تا به این موضوع بپردازند که آیا اقدامات مدیریت منابع انسانی که مشخصاً در ارتقاء بهزیستی تأثیرگذار هستند، با عملکرد سازمان نیز ارتباط دارند (*Paauwe et al., 2013*). این مطالعه با روشن کردن رابطه بین مدیریت منابع انسانی، بهزیستی کارکنان و عملکرد سازمانی، به این شکاف‌های تحقیقاتی پرداخته است. برای این منظور، یک الگوی سطح سازمانی بسط یافته و آزمون می‌شود که بازتابی از

جدید را مثبت‌تر ارزیابی می‌کنند و می‌دانند که استفاده بهینه از استرس برای ارتقای تسلط شخصی و دستیابی به اهداف، خود منبعی برای آمادگی جهت پاسخگویی به نیازهای شغلی آتی است. از این‌رو، انتظار می‌رود که ذهنیت استرس مثبت بتواند ارتباط سودمندی با دو شاخص بهزیستی جمعی یعنی خستگی عاطفی جمعی و نیز عجین شدن جمعی برقرار کند. بدین ترتیب مفهوم بهزیستی روان‌شناختی نه صرفاً به‌عنوان عدم وجود مشکلات سلامت روان، بلکه به‌عنوان توانایی حفظ انرژی و متعهد بودن در محل کار تعریف می‌گردد (Schaufeli and Bakker, 2004). خستگی عاطفی یک واکنش استرسی ناشی از کار را توصیف می‌کند که در آن افراد احساس گرانباری کرده و تصور می‌کنند که منابع عاطفی و جسمی آنها تخلیه شده است (Maslach et al., 2001). González- Morales et al. (2012) خستگی عاطفی جمعی را به‌عنوان درک مشترک کارکنان در مورد چگونگی تخلیه عاطفی همکارانشان در محل کار تعریف می‌کنند. برعکس، عجین شدن می‌تواند به‌عنوان ذهنیت مثبت عاطفی-انگیزشی مرتبط با کار تعریف شود که با قدرت، فداکاری و جذب همراه است (Schaufeli and Bakker, 2004). عجین شدن با کار به‌عنوان یک حالت روانی مثبت در محیط کار با ویژگی‌های روانی مثبت و احساساتی مانند شادی و شور و شوق همراه است (Plester and Hutchison, 2016). عجین شدن جمعی به درک مشترک کارکنان در مورد میزانی که اعضای یک سازمان از نظر جسمی، شناختی و عاطفی در کارشان سرمایه‌گذاری می‌کنند، اشاره دارد (Barrick et al., 2015). در واقع، تأثیرگذاری بر این خستگی و عجین شدن می‌تواند رفاه، اثربخشی و استرس را در کارکنان کاهش دهد که یک حالت پیامدی نیست. بلکه فرآیندی است که بر خوب زیستن و به‌فعل درآوردن تمامی توانایی‌های انسان تمرکز دارد (Isakhani and Barazandeh, 2016).

عملکرد

احتمال بالایی سهمین شدن در رفتارهای مرتبط با بهره‌وری که اثربخشی سازمانی را به دنبال دارد، در کارکنان سالم و با انگیزه بیشتر است (Cropanzano and Wright, 2001). بنابراین، خستگی عاطفی جمعی باید دارای ارتباطی منفی با عملکرد باشد. از یک سو، به احتمال زیاد براساس این خستگی، منابع فردی کارکنان برای انجام کار تخلیه می‌شوند که با کاهش عملکرد فردی همراه بوده و اثربخشی کلی شرکت را مختل می‌کند. از سویی، محیطی که کارکنان در آن از نظر عاطفی خسته باشند، می‌تواند پیامدهایی برای دسترسی به منافع جمعی داشته باشد. در چنین شرایطی، ممکن است افراد از همکاران خسته خود حمایت نکنند؛ در نتیجه، همکاری‌های مربوط به وظایف شغلی و روابط شخصی احتمالاً تحت تأثیر قرار می‌گیرند. از این‌رو با همکاری و بهره‌وری ارتباط منفی می‌یابد (González- Morales et al., 2012). عملکرد سازمانی یکی از مفاهیم مورد بحث در تحقیقات مدیریتی است و بدون شک مهم‌ترین معیار سنجش موفقیت در شرکت‌های تجاری به حساب می‌آید. از طرفی، یکی از مهم‌ترین اهداف تمامی شرکت‌ها در طول زمان، بهبود

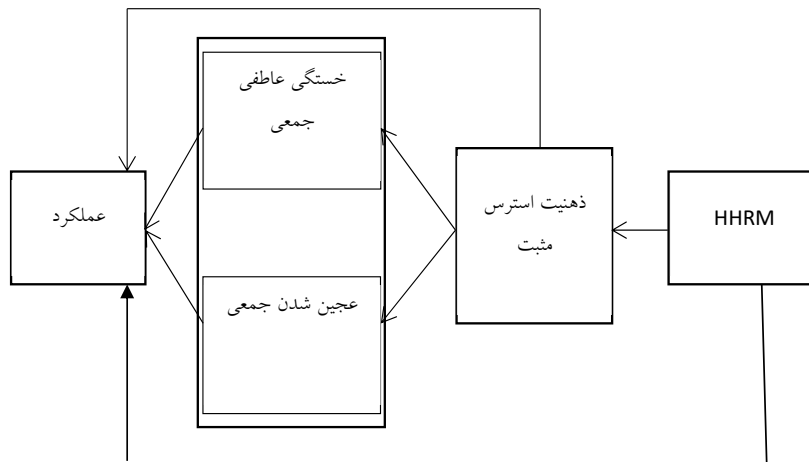
تعریف می‌شود که به‌دنبال تأثیرگذاری بر دانش، مهارت، توانایی‌ها، انگیزش و تلاش و فرصت کمک و همیاری به‌عنوان مزایای راهبردی اقدامات منابع انسانی هستند. به همین دلیل، مدیریت منابع انسانی سالم که با تمام این اهداف سروکار دارد، تأثیرگذارتر شناخته می‌شود (Jiang et al., 2012). مدیریت منابع انسانی سالم به‌دنبال آموزش مدیریت استرس به کارکنان، کمک به حل مشکلات سلامتی، انگیزش برای اتخاذ سبک زندگی سالم، ساعات کاری منعطف و ایجاد فرصت‌های کمک به سایرین در سازمان می‌باشد (Kelloway and Day, 2005). در مجموع، مدیریت منابع انسانی سالم به‌عنوان سیستمی از اقدامات انسانی و اصول مرتبط با سلامت تعریف می‌شود که بر پیشگیری و بهبود از بیماری‌های روانی تمرکز دارد. هم کارمندان و هم رهبران را به‌عنوان گروه‌های هدف قرار می‌دهد، از مدیریت عالی پشتیبانی می‌کند و به‌طور سیستماتیک ارزیابی می‌شود. علاوه بر این، مدیریت منابع انسانی سالم در ارتقاء توانایی‌ها، انگیزه‌ها و فرصت‌های کارکنان برای ایجاد یک محل کار سالم به لحاظ روان‌شناختی مؤثرتر خواهد بود (Huettermann and Bruch, 2019).

ذهنیت استرس مثبت

ذهنیت استرس به نگرش کلی نسبت به ماهیت و پیامدهای استرس اشاره دارد که بر واکنش افراد به استرس تأثیر می‌گذارد (Crum et al., 2013). براساس ایجاد مفهوم ذهنیت به‌عنوان چارچوب ذهنی تفسیری برای سازماندهی اطلاعات، ذهنیت استرس می‌تواند افراد را به سمت درک منحصربه‌فرد از تجربیات استرس‌زا و واکنش‌های مربوطه سوق دهد (Huettermann and Bruch, 2019). ذهنیت در سال‌های اخیر توجه بسیاری از دانشمندان و محققان از جمله Dweck (2008) را به خود جلب کرده است. به اعتقاد آنها افراد می‌توانند به‌طور قابل توجهی در اعتقادات خود درباره این‌که آیا صفات انسانی (مانند هوش) قابل انعطاف هستند و با گذشت زمان می‌توانند رشد کنند، متفاوت باشند. به‌علاوه، تأثیر قدرتمند ذهن افراد بر انگیزش، رفتار و بهزیستی افراد نیز در رابطه با سایر اهداف مانند پیری، ورزش بدنی یا مصرف مواد غذایی در تحقیقات زیادی نشان داده شده است. از این‌رو، محققانی مانند Crum et al. (2013) معتقدند که ذهنیت استرس می‌تواند اثرات سودمندی برای رشد شخصی، بهزیستی جمعی و عملکرد داشته باشد. از طرفی، ذهنیت استرس مثبت به‌عنوان دیدگاه افراد نسبت به استرس به‌عنوان پیامدهای مفید مرتبط با عملکرد، بهزیستی و رشد شناخته می‌شود. در واقع، در تجربه یک رویداد استرس‌زا، فرد ممکن است ذهنیت خود را با توجه به نتایج مثبت آن رویداد، همچنان مثبت حفظ کند (Luu (2022).

بهزیستی جمعی

با این فکر که استرس می‌تواند منبعی برای رشد و بهزیستی باشد. محققان کمتر مطالبات بالای شغل را تهدیدی برای منابع سازمانی تلقی می‌کنند و حتی آن را قادر به جلوگیری از هدر رفت منابع می‌دانند. در این راستا، آنها امکان دستیابی به منابع



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش اقتباس شده از (Huettermann and Bruch 2019)

۶. ذهنیت استرس مثبت ارتباط مدیریت منابع انسانی سالم و عملکرد را میانجی‌گری می‌کند.
 ۷. بهزیستی جمعی ارتباط مدیریت منابع انسانی سالم و عملکرد را میانجی‌گری می‌کند.

پیشینه پژوهش

(Scott and Stradling 1994) در مطالعات خود نشان دادند سطح بهینه‌ای از استرس وجود دارد که باعث بهبود سطح عملکرد افراد می‌شود. ولی از آن سطح به بعد، استرس بر عملکرد تأثیر وارونه دارد. (Yerkes and Dodson 1980) در مطالعات خود به رابطه معکوس بین استرس و عملکرد رسیدند. (Srivastava and Krishna 1991) نیز رابطه معکوسی بین عملکرد و استرس در محیط‌های صنعتی یافتند. همچنین، (Crum et al. 2019)، (Huettermann and Bruch 2019)، (González-Morales et al. 2012)، (Leung et al. 2013)، (Zahedi et al., 2021)، (Gächter et al. 2011) و (Ziauddin et al. 2010) از دیگر تحقیقات خارجی مرتبط با موضوع پژوهش هستند. از مطالعات داخلی مشابه این پژوهش نیز می‌توان به موارد زیر اشاره کرد:

(Hakimi and Talepasand 2018) به تعیین روابط ساختاری خودکارآمدی و حمایت اجتماعی با بهزیستی ذهنی همراه با نقش میانجی خستگی هیجانی و مشغولیت تحصیلی پرداخته‌اند. نمونه مورد بررسی شامل ۳۱۰ دانشجوی پزشکی (۱۴۲ زن و ۱۶۸ مرد) بود که در دامنه سنی ۲۴ تا ۴۷ سال قرار داشتند و با روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای انتخاب شده بودند. شرکت‌کنندگان به پرسشنامه‌های بهزیستی ذهنی (رضایت از زندگی، عاطفه مثبت و منفی)، مقیاس خستگی هیجانی، پرسشنامه مشغولیت تحصیلی، مقیاس خودکارآمدی و پرسشنامه حمایت اجتماعی پاسخ دادند. از روش تحلیل مسیر برای آزمون مدل فرضی استفاده شد که یافته‌ها نشان داد خستگی هیجانی به‌طور مستقیم بر بهزیستی اثر ساختاری دارد. همچنین، حمایت اجتماعی با واسطه‌گری خستگی هیجانی بر بهزیستی اثر غیرمستقیم دارد. به‌علاوه، متغیرهای خودکارآمدی

مستمر عملکردشان است (Ehsanfar and Garousi, 2016). همچنین براساس نظریات سازمانی جدید، هویت‌ها و ارزش‌ها به الگوهای متخصصان منابع انسانی شکل می‌دهد و این الگوها به ابزارهایی اشاره دارد که توسط آن مدیریت منابع انسانی می‌تواند به نوبه خود بر فشارهای محیطی تأثیر گذاشته و منبعی برای موفقیت و عملکرد بهینه سازمان باشد (Zahedi et al., 2021). اصلی‌ترین شاخص‌های عملکرد بهینه در صنعت بیمه شامل درآمد، سود، فروش و رضایت مشتریان است (Naderi et al., 2016) که در این مطالعه به‌صورت کلی در قالب عملکرد سازمانی در نظر گرفته شده است.

مدل مفهومی پژوهش

مرور مبانی نظری و مطالعات تجربی نشان‌دهنده عدم توجه به موضوع این تحقیق در داخل کشور است. از طرفی، این تحقیق برخلاف مطالعات پیشین به دنبال تبیین این موضوع است که مدیریت منابع انسانی سالم می‌تواند منافع مشترک و دوگانه‌ای برای کارکنان و مدیریت داشته باشد. از این‌رو، مدل مفهومی تحقیق که از (Huettermann and Bruch 2019) اقتباس شده در شکل ۱ ارائه شده است.

در مدل بالا، مدیریت منابع انسانی سالم نقش متغیر مستقل دارد، ذهنیت استرس مثبت و بهزیستی جمعی نقش متغیر میانجی و عملکرد نیز نقش متغیر وابسته را بر عهده دارند. لذا، روابط مفروض تحقیق به شرح زیر است:

۱. مدیریت منابع انسانی سالم بر ذهنیت استرس کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد.
۲. ذهنیت استرس مثبت بر خستگی عاطفی جمعی کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد.
۳. ذهنیت استرس مثبت بر عجین شدن جمعی کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد.
۴. خستگی عاطفی جمعی بر عملکرد کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد.
۵. عجین شدن جمعی بر عملکرد کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد.

بین استرس و عملکرد رد گردید.

Nastiezaie and Sabegi (2016) به بررسی رابطه وابستگی افراطی به کار با استرس شغلی و فرسودگی شغلی پرداخته‌اند. این مطالعه از نوع همبستگی بود که به شیوه نمونه‌گیری طبقه‌ای تصادفی تعداد ۳۵۰ نفر از معلمان ابتدایی شهر زاهدان را مورد مطالعه قرار داد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از ضریب همبستگی، رگرسیون چندگانه و نرم‌افزار SPSS استفاده شد. نتایج نشان داد که عجزین شدن با کار، تمایل درونی به کار و لذت بردن از کار با استرس شغلی ارتباط دارد و ۵۵/۹ درصد از واریانس استرس را تبیین می‌کند. به علاوه استرس نیز با فرسودگی شغلی ارتباط دارد و ۵۵/۴ درصد از فرسودگی را تبیین می‌کند.

Ghasemzadeh et al. (2013) در پژوهش خود به مدل‌سازی ساختاری ویژگی‌های شخصیتی بر استرس و عملکرد شغلی با توجه به اثرات میانجی رفتار پاسخگویی فردی پرداخته‌اند. برای این منظور، نمونه‌ای به حجم ۲۵۰ نفر عضو هیئت علمی به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای از سه دانشگاه دولتی انتخاب شدند. داده‌ها از طریق مقیاس پنج عامل بزرگ شخصیت نئو، پرسشنامه استرس، عملکرد شغلی و پرسشنامه پاسخگویی فردی جمع‌آوری گردید. به منظور ارزیابی روابط بین متغیرهای مکنون و اندازه‌گیری شده در الگوی مفهومی، از مدل‌یابی معادلات ساختاری استفاده شد. نتایج نشان داد که ویژگی شخصیتی با وجدان بودن با استرس رابطه منفی و معنی‌دار؛ با احساس پاسخگویی رابطه مثبت و معنی‌دار و ویژگی شخصیتی توافق‌پذیری با عملکرد رابطه مثبت و معنی‌دار و با احساس پاسخگویی رابطه منفی و معنی‌دار دارد. همچنین، رابطه بین با وجدان بودن و استرس شغلی از طریق احساس پاسخگویی میانجی‌گری می‌شود. نقش میانجی پاسخگویی احساسی در رابطه بین ویژگی شخصیتی توافق‌پذیری و عملکرد شغلی نیز تأیید شد.

روش‌شناسی پژوهش

با توجه به موضوع و فرضیه‌ها، تحقیق حاضر به لحاظ هدف کاربردی و از حیث روش پیمایشی-توصیفی است. از این‌رو، داده‌های لازم برای بررسی فرضیه‌ها، از طریق پرسشنامه و به شیوه میدانی جمع‌آوری گردیده است. جامعه آماری تحقیق عبارتست از کارکنان فروش سطوح مختلف شرکت‌های بیمه‌ای در سطح شهر مشهد که تعداد آنها نامعلوم می‌باشد و با توجه به ویژگی‌های جامعه آماری، به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده، ۳۸۴ نفر به‌عنوان نمونه در مطالعه شرکت داده شدند. جهت اطمینان از تکمیل داده‌های لازم، به‌طور تصادفی ۴۵۰ پرسشنامه بین جامعه آماری توزیع شد و در نهایت ۳۸۴ پرسشنامه تکمیل شده معتبر به‌دست آمد. پرسشنامه مورد

و حمایت اجتماعی بر متغیرهای مشغولیت تحصیلی و خستگی هیجانی اثر مستقیم دارند. از سوی دیگر، این دو متغیر با واسطه‌گری مشغولیت تحصیلی بر خستگی هیجانی اثر غیرمستقیم دارند.

Tersa (2017) رابطه بین استرس شغلی، بهزیستی روان‌شناختی و عملکرد شغلی را بررسی کرده است. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان نیروی انتظامی اهواز بود که ۲۵۰ نفر به روش تصادفی-طبقه‌ای به‌عنوان حجم نمونه انتخاب شدند. نتایج نشان داد که کارکنان نیروی انتظامی اهواز از استرس متوسط به پایین و بهزیستی روان‌شناختی بالا و همچنین از عملکرد شغلی مطلوبی برخوردارند. بین استرس شغلی و بهزیستی روان‌شناختی با عملکرد شغلی کارکنان ورزشکار رابطه وجود دارد. بین مؤلفه‌های بهزیستی روان‌شناختی (مقیاس شادی و خوش‌بینی، رشد و بالندگی فردی، ارتباط مثبت با دیگران، خودپیروی) با عملکرد شغلی رابطه وجود دارد. همچنین استرس شغلی و بهزیستی روان‌شناختی با عملکرد شغلی کارکنان غیرورزشکار رابطه دارد.

Sedghi Goyaghaj et al. (2016) در مطالعه‌ای از نوع شبه تجربی و با استفاده از طرح پیش‌آزمون-پس‌آزمون با گروه شاهد به بررسی تأثیر آموزش مهارت‌های مثبت‌اندیشی بر فرسودگی شغلی پرداخته‌اند. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه پرستاران شاغل در بیمارستان روان‌پزشکی رازی تهران در سال ۱۳۹۳ بود که با روش نمونه‌گیری مبتنی هدفمند و بر اساس معیارهای ورود ۳۰ نفر انتخاب و به‌صورت تصادفی در دو گروه مداخله و شاهد دسته‌بندی شدند. گروه مداخله به مدت هشت جلسه ۴۵ دقیقه‌ای به مدت دو روز در هفته تحت آموزش مهارت‌های مثبت‌اندیشی قرار گرفتند. نمونه‌ها قبل و بعد از مداخله، پرسشنامه فرسودگی شغلی ماسلاچ را تکمیل کردند. داده‌ها با نرم‌افزار آماری SPSS و استفاده از آزمون‌های آماری کای اسکور، تی مستقل، زوجی و تحلیل واریانس تجزیه و تحلیل شدند. نتایج نشان داد در پس‌آزمون، فرسودگی شغلی در گروه آزمایش کمتر از گروه کنترل بوده است.

Hakak et al. (2016) به بررسی تأثیر استرس بر عملکرد کارکنان با توجه به نقش واسطه‌ای تبعیض ادراک شده پرداخته‌اند. به همین منظور، با رویکردی کاربردی و توصیفی، ابتدا داده‌های مورد نیاز پژوهش از طریق توزیع پرسشنامه با انتخاب نمونه تصادفی مناسب در کارکنان شرکت برق منطقه‌ای خراسان رضوی به‌دست آمد. در گام بعد، با بهره‌مندی از معادلات ساختاری و نرم‌افزار AMOS، داده‌ها تجزیه و تحلیل گردیدند. نتایج، مؤید این فرضیه بود که استرس کارکنان، بر میزان تبعیض ادراک‌شده اثر مثبت و بر عملکرد کارکنان اثر منفی دارد. اما با توجه به عدم تأیید اثر تبعیض بر عملکرد سازمانی، نقش میانجی‌گری تبعیض ادراک‌شده بر رابطه

جدول ۱: روایی و پایایی متغیرها در تحقیقات گذشته

ابعاد	تعداد	میانگین	انحراف معیار	واریانس
مدیریت منابع انسانی سالم	۳۸۴	۴/۲۹	۰/۴۶	۰/۲۱۳
ذهنیت استرس مثبت	۳۸۴	۴/۲۹	۰/۴۵	۰/۲۱۰
خستگی عاطفی جمعی	۳۸۴	۴/۰۸	۰/۵۶	۰/۳۲۰
عجزین شدن جمعی	۳۸۴	۴/۱۶	۰/۴۶	۰/۲۱۵
عملکرد	۳۸۴	۴/۱۵	۰/۵۵	۰/۳۰۶

نتایج و بحث

از نظر سن، افراد با سن کمتر از ۳۰ سال با ۱/۳ درصد، بین ۳۰ تا ۴۰ سال با ۴۶/۹ درصد و بین ۴۰ تا ۵۰ سال با ۴۰/۴ درصد و افراد بیشتر از ۵۰ سال ۱۱/۵ از حجم نمونه را تشکیل دادند. بنابراین، افراد بین ۳۰ تا ۴۰ سال بیشتر حجم نمونه را به خود اختصاص دادند. همچنین افراد دارای سابقه خدمت کمتر از ۵ سال ۱/۳ درصد، بین ۵ تا ۱۰ سال ۱۳ درصد و با سابقه بیشتر از ۱۰ سال ۸۵/۷ درصد را تشکیل دادند. لذا، افراد با سابقه بیشتر از ۱۰ سال بیشتر حجم نمونه را به خود اختصاص دادند. این نتایج در جدول ۲ ارائه شده است.

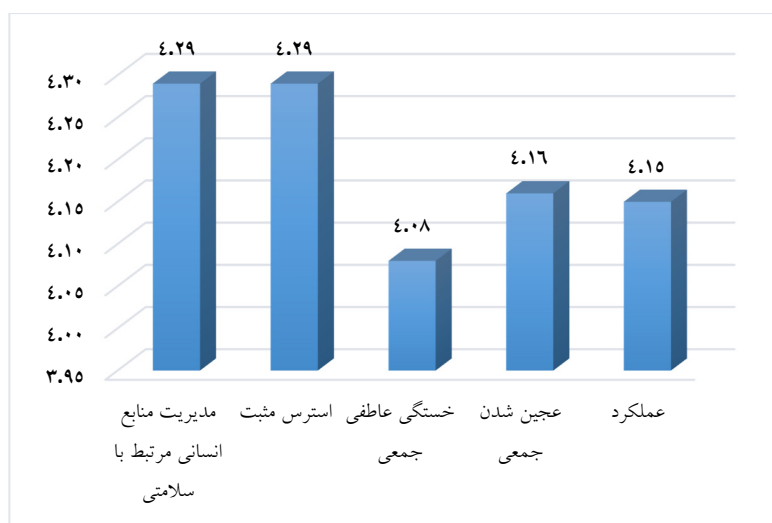
استفاده به پیروی از (Huettermann and Bruch 2019) با مقیاس پنج گزینه‌ای لیکرت (۱=کاملاً مخالف و ۵=کاملاً موافق) طراحی شد که متشکل از ۸ گویه برای مدیریت منابع انسانی مرتبط با سلامت، ۸ گویه برای ذهنیت استرس مثبت، ۵ گویه برای خستگی عاطفی جمعی، ۶ گویه برای عجز شدن جمعی و ۳ گویه برای عملکرد بود. در انتها برای انجام محاسبات پژوهش از نرم‌افزارهای SPSS و روش مدل‌سازی معادلات ساختاری در نرم‌افزار Smart PLS استفاده شد. بارهای عاملی نشان‌دهنده روایی سازه پرسشنامه و ضریب آلفای کرونباخ جهت سنجش پایایی پرسشنامه، برای تمامی متغیرها در پژوهش (Huettermann and Bruch 2019) محاسبه شد که در جدول ۲ ارائه شده است.

جدول ۲: اطلاعات جمعیت شناختی

متغیر	گروه	درصد	متغیر	گروه	درصد
سن	کمتر از ۳۰ سال	۱/۳	سابقه کار	کمتر از ۵ سال	۱/۳
	بین ۳۰ تا ۴۰ سال	۴۶/۹		بین ۵ تا ۱۰ سال	۱۳
	بین ۴۰ تا ۵۰ سال	۴۰/۴		بیشتر از ۱۰ سال	۸۵/۷
	بیش از ۵۰ سال	۱۱/۵			

جدول ۳: آماره‌های توصیفی متغیرها

ابعاد	تعداد	میانگین	انحراف معیار	واریانس
مدیریت منابع انسانی سالم	۳۸۴	۴/۲۹	۰/۴۶	۰/۲۱۳
ذهنیت استرس مثبت	۳۸۴	۴/۲۹	۰/۴۵	۰/۲۱۰
خستگی عاطفی جمعی	۳۸۴	۴/۰۸	۰/۵۶	۰/۳۲۰
عجز شدن جمعی	۳۸۴	۴/۱۶	۰/۴۶	۰/۲۱۵
عملکرد	۳۸۴	۴/۱۵	۰/۵۵	۰/۳۰۶



نمودار ۱: آماره توصیفی متغیرهای اصلی

جدول ۴: نتایج آزمون فرضیه‌ها

نتیجه	T-Statistic VALUE	ضریب مسیر	عنوان فرضیه
تأیید	۱۹/۷۳۶	۰/۹۰۵	مدیریت منابع انسانی سالم بر ذهنیت استرس مثبت تاثیر معناداری دارد.
تأیید	۹/۰۵۷	۰/۷۰۰	ذهنیت استرس مثبت بر خستگی عاطفی جمعی تاثیر معناداری دارد.
تأیید	۹/۲۱۹	۰/۷۴۶	ذهنیت استرس مثبت بر عجزین شدن جمعی تاثیر معناداری دارد.
تأیید	۱۰/۴۸۹	۰/۷۵۴	خستگی عاطفی جمعی بر عملکرد تاثیر معناداری دارد.
تأیید	۱۴/۰۲۲	۰/۹۶۴	عجزین شدن جمعی بر عملکرد تاثیر معناداری دارد.
تأیید	۲/۱۰۹	۰/۲۳۹	ذهنیت استرس مثبت ارتباط بین مدیریت منابع انسانی سالم و عملکرد را میانجی‌گری می‌کند.
تأیید	۴/۰۷۸	۰/۰۳۳	بهبودی جمعی ارتباط بین مدیریت منابع انسانی سالم و عملکرد را میانجی‌گری می‌کند.

آمار توصیفی متغیرهای اصلی پژوهش

طبق اطلاعات **جدول ۳** و **نمودار ۱**، متغیر مدیریت منابع انسانی سالم دارای میانگین ۴/۲۹، استرس مثبت ۴/۲۹، خستگی عاطفی جمعی ۴/۰۸، عجزین شدن جمعی ۴/۱۶ و متغیر عملکرد دارای میانگین ۴/۱۵ می‌باشد.

آمار استنباطی

اطلاعات مربوط به آمار استنباطی و تحلیل فرضیه‌ها در **جدول ۴** ارائه شده است؛

جمع بندی و پیشنهادها

با توجه به نبود نتایج منسجم در مورد رابطه بین مدیریت منابع انسانی سالم، بهزیستی جمعی و عملکرد کارکنان در میانی نظری، این پژوهش با بررسی چگونگی ارتباط مدیریت منابع انسانی با بهزیستی جمعی، ذهنیت استرس مثبت و عملکرد کارکنان شرکت‌های بیمه‌ای مختلف در شهر مشهد، به شفاف‌سازی یافته‌های متناقض در مطالعات قبلی پرداخته است. چراکه دیدگاه «سود متقابل» استدلال می‌کند مدیریت منابع انسانی هم بر بهزیستی جمعی و هم بر عملکرد کارکنان تأثیر دارد (آلبوم و همکاران، ۲۰۰۰). در مقابل، دیدگاه «نتایج متناقض» بهزیستی و عملکرد را اهداف سازمانی موازی می‌داند که تحت تأثیر مجموعه‌های مختلفی از اقدامات منابع انسانی قرار دارد (گودارد، ۲۰۰۴).

از این‌رو، تحقیقاتی از این دست به شرکت‌های بیمه‌ای کمک می‌کند که به لحاظ روان‌شناختی محیط کاری سالمی ایجاد کنند. چراکه مدیریت منابع انسانی سالم روش‌هایی از مدیریت منابع انسانی را شامل می‌شود که بر پیشگیری و بهبود بیماری‌های روانی تمرکز دارند که کارکنان و رهبران را هدف قرار می‌دهند. از طرف مدیریت عالی سازمان پشتیبانی می‌شوند و دائماً مورد ارزیابی قرار می‌گیرند. علاوه بر این، مدیریت منابع انسانی سالم زمانی در این شرکت‌ها مؤثرتر می‌شود که همزمان توانایی و انگیزه کارکنان را برای کمک به ایجاد یک محیط سالم به لحاظ روان‌شناختی تقویت کند تا از این طریق به امنیت شغلی، تعهد و درگیر شدن بیشتر کارکنان با شغل کمک شود. در واقع، مدیریت منابع انسانی سالم تأکید مضاعفی بر تلاش کارکنان برای پیشگیری از تهدیدات سلامت دارد که می‌تواند ارتباط

غیرمستقیمی با عجزین شدن جمعی و عملکرد سازمانی داشته باشد. در تبیین نتایج می‌توان گفت توجه به اقدامات مدیریت منابع انسانی در راستای تأمین بهداشت روان کارکنان صنعت بیمه و پشتیبانی از این اقدامات جهت پیشگیری از فرسودگی شغلی در کنار برنامه ریزی منابع انسانی با همکاری کارمندان این صنعت، ارزیابی دائمی و سیستماتیک اقدامات منابع انسانی سالم و پشتیبانی و تأکید مدیریت عالی بر اهمیت محیط کار سالم به لحاظ روان‌شناختی می‌تواند یادگیری و رشد، بهره‌وری و استرس مثبت در محل کار را تحت تأثیر قرار دهد. به‌علاوه، این اقدامات و مدیریت منابع انسانی سالم همراه با ذهنیت استرس مثبت بر بهزیستی جمعی، ثبات عاطفی و فرسودگی، غرق شدن در کار، تمرکز بر کار و دلسوزی نسبت به کار در کارکنان تأثیرگذار است. در نتیجه، عملکرد کارکنان در صنعت بیمه بهبود یافته، شغل خود در صنعت بیمه را از نظر محتوا ارضاء‌کننده، کیفی، دارای برنامه‌ریزی و آگاهی‌دهنده نسبت به ویژگی‌های اشتغال در صنعت بیمه خواهند دانست.

با توجه به نتایج حاصله، پیشنهاد می‌شود آموزش مدیریت استرس از طریق ارائه بروشور و جزوات و کارگاه‌های آموزشی به کارکنان شرکت‌های بیمه‌ای جهت تبدیل استرس منفی به استرس مثبت، ارتقاء عملکرد و نیز تقویت بهزیستی و رفاه جمعی، انعطاف‌پذیری در دستور کار قرار گیرد. همچنین، طراحی شغل کارمندان، پاداش برای حضور مکرر در آموزش‌های مربوط به سلامت و رعایت ارگونومی در محل کار و پشتیبانی و تأکید مدیریت عالی بر اهمیت محیط کار سالم به لحاظ روان‌شناختی و ارزیابی دائمی و سیستماتیک اقدامات منابع انسانی سالم روان‌شناختی از جمله راهکارهایی است که در نهایت می‌تواند به تقویت عملکرد در شرکت‌های بیمه‌ای و بهزیستی جمعی کارکنان منجر شود. چراکه ماهیت کار در صنعت بیمه نیازمند توانمندی روان‌شناختی و برخورداری از بهزیستی جمعی است. کارکنان باید به منافع حاصل از مدیریت منابع انسانی سالم ایمان داشته و قادر باشند اثرات آنها را در زندگی شخصی و شغلی خود ببینند تا بتوانند با مدیریت استرس شغلی خود و تقویت استرس مثبت، به بهزیستی روان‌شناختی رسیده و با ارائه عملکرد شغلی مناسب‌تر، سازمان و مدیران را نیز منتفع سازند. در این صورت است که کارکنان و مدیران هر دو از مزایای حاصل از مدیریت منابع انسانی سالم

تعارض منافع

نویسنده(گان) اعلام می‌دارند که در مورد انتشار این مقاله تضاد منافع وجود ندارد. علاوه بر این، موضوعات اخلاقی شامل سرقت ادبی، رضایت آگاهانه، سوءرفتار، جعل داده‌ها، انتشار و ارسال مجدد و مکرر توسط نویسندگان رعایت شده است.

دسترسی آزاد

کپی‌رایت نویسنده(ها) ©2022. این مقاله تحت مجوز بین‌المللی Creative Commons Attribution 4.0 اجازه استفاده، اشتراک‌گذاری، اقتباس، توزیع و تکثیر را در هر رسانه یا قالبی مشروط به درج نحوه دقیق دسترسی به مجوز CC منوط به ذکر تغییرات احتمالی بر روی مقاله می‌باشد. لذا به استناد مجوز مذکور، درج هرگونه تغییرات در تصاویر، منابع و ارجاعات یا سایر مطالب از اشخاص ثالث در این مقاله باید در این مجوز گنجانده شود، مگر اینکه در راستای اعتبار مقاله به اشکال دیگری مشخص شده باشد. در صورت عدم درج مطالب مذکور و یا استفاده فراتر از مجوز فوق، نویسنده ملزم به دریافت مجوز حق نسخه‌برداری از شخص ثالث می‌باشد.

به منظور مشاهده مجوز بین‌المللی Creative Commons Attribution 4.0 به آدرس زیر مراجعه گردد:
<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

یادداشت ناشر

ناشر نشریه پژوهشنامه بیمه با توجه به مرزهای حقوقی در نقشه‌های منتشر شده بی‌طرف باقی می‌ماند.

منابع

- Barrick, M.R.; Thurgood, G.R.; Smith, T.A.; Courtright, S.H., (2015). Collective organizational engagement: Linking motivational antecedents, strategic implementation, and firm performance. *Acad. Manage. J.*, 58(1): 111-135 (25 pages).
- Cropanzano, R.; Wright, T.A., (2001). When a "happy" worker is really a "productive" worker: A review and further refinement of the happy-productive worker thesis. *Consulting Psychol J.: Pract Res.*, 53(3): 182-199 (18 pages).
- Crum, A.J.; Salovey, P.; Achor, S., (2013). Rethinking stress: The role of mindsets in determining the stress response. *J. Personality Social Psychol.*, 104(4): 716-733 (18 pages).
- Dweck, C.S., (2008). Can personality be changed? The role of beliefs in personality and change. *Current Directions Psychol. Sci.*, 17(6): 391-394 (4 pages).
- Ehsanfar, G.; Garousi, E., (2016). The effect of customer knowledge on organizational performance based on the mediating role of customer relationship management and marketing capability in insurance companies. *Iran. J. Insur. Res.*, 5(4): 49-72 (24 pages). (In Persian)
- Gächter, M.; Savage, D.A.; Torgler, B., (2011). The relationship between stress, strain and social capital. *Policing: Int. J. Police Strategies Manage.*, 34(3): 515-540 (26 pages).
- Ghasemzadeh, A.; Seyid Abbaszadeh, M.M.; Hassani, M.; Hashemi, T., (2013). Study of the fitness of the causal-structural relations among personality traits, stress and job performance considering the mediating effects of individual accountability. *Iran. Occup. Health*, 10(2): 54-64 (11 pages). (In Persian)

بهره‌مند شده و منافع مشترکی برای هر دو طرف حاصل گردد. همچنین از آنجا که این مطالعه صریحاً بر دیدگاه «سود متقابل» متمرکز شده است، پیشنهاد می‌شود تحقیقات آینده در چارچوب دیدگاه «نتایج متناقض»، مدیریت منابع انسانی سالم و سیستم‌های منابع انسانی عملکردمحور را مورد بررسی قرار دهند. و با توجه به این که در پژوهش حاضر صرفاً شرکت‌های بیمه‌ای مورد مطالعه قرار گرفتند، از یک سو تأثیر مدیریت منابع انسانی سالم در شرکت‌های بزرگتر را بررسی نمایند که ممکن است اجرای اقدامات مرتبط با مدیریت منابع انسانی سالم به یک اندازه بر همه کارکنان تأثیر نداشته باشد. از سوی دیگر، مطالعه اثرات مدیریت منابع انسانی سالم در سایر بافت‌های ملی یا فرهنگی می‌تواند ارزشمند باشد. زیرا، تفاوت‌های فرهنگی و قانونی بین کشورها و مناطق می‌تواند بر طراحی و پیامدهای سیستم‌های مدیریت منابع انسانی سالم تأثیر بگذارد. به علاوه، از متغیرهای جدیدی مثل ذهنیت سازمانی به جای ذهنیت استرس در مدل خود استفاده نمایند.

مشارکت نویسندگان

مرجان کریمی: روش پژوهش و متدولوژی، پیشینه پژوهش؛ مجتبی پورسلیمی: کنترل چهارچوب تدوین و استانداردهای پژوهشی و مرور ادبیات پژوهش؛ سمانه کوهجانی: جمع‌آوری داده‌های پژوهش، توصیفی داده‌های آماری.

تشکر و قدردانی

این مقاله مستخرج از رساله دکتری بوده است و از حمایت مالی و معنوی پژوهشکده بیمه برخوردار بوده است.

- González-Morales, M.G.; Peiró, J.M.; Rodríguez, I.; Bliese, P.D., (2012). Perceived collective burnout: a multilevel explanation of burnout. *Anxiety, Stress Coping*, 25(1): 43-61 (19 pages).
- Grawitch, M.J.; Ballard, D.W.; Erb, K.R., (2015). To be or not to be (stressed): The critical role of a psychologically healthy workplace in effective stress management. *Stress Health*, 31(4): 264-273 (10 pages).
- Guest, D.E., (2017). Human resource management and employee well-being: Towards a new analytic framework. *Hum. Resour. Manage. J.*, 27(1): 22-38 (17 pages).
- Hakak, M.; Afshani, M.; Mohamadi, M., (2016). Investigating the Effect of Stress on Employee Performance with Respect to the Mediating Role of Perceived Discrimination. *Organ. Behav. Stud.*, 5(1): 205-227 (23 pages). (In Persian)
- Hakimi, S.; Talepasand, S., (2018). The Structural Relations of self-efficacy and social support with subjective well-being in Medical Students: Mediator role of emotional exhaustion and academic engagement. *J. Med. Educ. Dev.*, 13(1): 42-57 (16 pages). (In Persian)
- Huettermann, H.; Bruch, H., (2019). Mutual gains? health-related HRM, collective well-being and organizational performance. *J. Manage. Stud.*, 56(6): 1045-1072 (28 pages).
- Isakhani, A.; Barazandeh, L., (2016). The effect of social support on employees' well-being through the mediation of work addiction and work attachment. *Hum. Resour. Manage. Res.*, 8(3): 83-108 (26 pages). (In Persian)
- Jiang, K.; Lepak, D.P.; Hu, J.; Baer, J.C., (2012). How does human resource management influence organizational outcomes? A me-

- ta-analytic investigation of mediating mechanisms. *Acad. Manage. J.*, 55(6): 1264-1294 (31 pages).
- Kelloway, E.K.; Day, A., (2005). Building healthy workplaces: Where we need to be. *Can. J. Behav. Sci./Rev. Canadienne Des. Sci. du Comportement*, 37(4): 309-312 (4 pages).
- Leung, M.Y.; Shan Isabelle Chan, Y.; Dongyu, C., (2011). Structural linear relationships between job stress, burnout, physiological stress, and performance of construction project managers. *Eng., Constr. Archit. Manage.*, 18(3): 312-328 (17 pages).
- Luu, T.T., (2022). Family support and posttraumatic growth among tourism workers during the COVID-19 shutdown: The role of positive stress mindset. *Tourism Manage.*, 88: 104399.
- Maslach, C.; Schaufeli, W.B.; Leiter, M.P., (2001). Job burnout. *Annu. Rev. Psychol.*, 52(1): 397-422 (26 pages).
- Mehafarid, M.; Khakpour, M.; Jajarmi, M., (2015). Effectiveness of positive thinking training on hardiness & resilience and Job burnout in women nurses. *J. Nurs. Educ.*, 4(1): 72-83 (12 pages). (In Persian)
- Mobaraki, M.H.; Zali, M.R.; Abdolvahab, S.; Moghimi Esfandabadi, H., (2012). The effect of entrepreneurial orientation based on Lumpkin and Dess model on the performance of private insurance companies in Iran. *Iran. J. Insur. Res.*, 1(1): 71-95 (25 pages). (In Persian)
- Naderi, A.; Heidari, T.; Amiri, A., (2016). Relationship between Human Capital and Organizational Performance: The case of Asia insurance company. *Res. Educ. Leadersh. Manage.*, 2(5): 1-30 (30 pages). (In Persian)
- Nastiezaie, N.; Sabegi, F., (2016). Relationship between extreme dependence to work with job stress and job burnout in teachers. *Iran. Occup. Health*, 13(2): 79-91 (13 pages). (In Persian)
- Paauwe, J., (2004). HRM and performance: Achieving long-term viability. Oxford University Press.
- Paauwe, J.; Wright, P.; Guest, D., (2013). HRM and performance: What do we know and where should we go. *HRM perform.: Achiev challenges: 1-13 (14 pages)*.
- Park, C.L.; Helgeson, V.S., (2006). Introduction to the special section: growth following highly stressful life events—current status and future directions. *J. Consulting Clin. Psychol.*, 74(5): 791-796 (6 pages).
- Peccei, R.E.; Van De Voorde, K.; Van Veldhoven, M., (2013). HRM, well-being and performance: A theoretical and empirical review. *Hum. Resour. Manage. Perform. : Achiev. Challenges: 15-45 (30 pages)*.
- Plester, B.; Hutchison, A., (2016). Fun times: the relationship between fun and workplace engagement. *Employee Relat.*, 38(3): 332-350 (19 pages).
- Safari, A.; Torkestani, M.S.; Moradi, P.; Golshahi, B., (2014). The effect of competitive forces on the performance of private insurance companies in Iran: The role of competitive combined strategies. *Iran. J. Insur. Res.*, 3(2): 211-234 (24 pages). (In Persian)
- Schaufeli, W.B.; Bakker, A.B., (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *J. Organ. Behav.: Int. J. Ind., Occup. Organ. Psychol. Behav.*, 25(3): 293-315 (23 pages).
- Scott, M.J.; Stradling, S.G., (1994). Post-traumatic stress disorder without the trauma. *Br. J. Clin. Psychol.*, 33(1): 71-74 (4 pages).
- Sedghi Goyaghaj, N.; Rostami, M.; Khosrozadeh, M.; Hosseini, M., (2016). Effect of positive thinking skills training on nurse's job burnout. *Psychiatric Nurs.*, 3(4): 38-47 (10 pages). (In Persian)
- Srivastava, A.K.; Krishna, A., (1991). The effect of job-anxiety on job performance. *Indian J. Social Work*, 41: 255-260 (6 pages).
- Tersa, P., (2017). The relationship between occupational stress, psychological well-being and job performance of athletes and non-athletes of Ahvaz Police Force. *Police Knowl. Khuzestan*, 6(21): 133-156 (24 pages). (In Persian)
- Van De Voorde, K.; Paauwe, J.; Van Veldhoven, M., (2012). Employee well-being and the HRM—organizational performance relationship: A review of quantitative studies. *Int. J. Manage. Rev.*, 14(4): 391-407 (17 pages).
- Yerkes, R.M.; Dodson, J.D., (1980). The relation of strength of stimulus to rapidity of habit-formation. *J. Comp. Neurol. Psychol.*, 18(5): 459-482 (24 pages).
- Zahedi, A.; Malek Akhlagh, E.; Mohtashami, A.; Doostar, M., (2021). Designing the human resources model of education in accordance with the fundamental transformation document. *Hum. Resour. Manage. Res.*, 13(2): 171-212 (42 pages). (In Persian)
- Ziauddin, I.; Khan, M.; Jam, F.; Hijazi, S., (2010). The impacts of employees' job stress on organizational commitment. *Eur. J. Social Sci.*, 13(4): 617-622 (6 pages).

AUTHOR(S) BIOSKETCHES	معرفی نویسندگان
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Email: poursalimi@um.ac.ir ▪ ORCID: 0000-0002-7300-4972 ▪ Homepage: prof.um.ac.ir/poursalimi 	<p>مجتبی پورسلیمی، استادیار گروه مدیریت، دانشکده علوم اداری و اقتصادی، دانشگاه فردوسی، مشهد، ایران</p>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Email: M.karimit95@gmail.com ▪ ORCID: 0000-0001-8685-2885 ▪ Homepage: https://rafsanjan.iau.ir/fa/ 	<p>مرجان کریمی، دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد رفسنجان، رفسنجان، ایران</p>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Email: rahrovan2016@gmail.com ▪ ORCID: 0000-0002-2081-9801 ▪ Homepage: http://dcs.mshdiau.ac.ir/reshteha/arshad.html 	<p>سمانه کوهجانی، دانش آموخته کارشناسی ارشد هوش مصنوعی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مشهد، مشهد، ایران</p>

HOW TO CITE THIS ARTICLE

Poursalimi, M.; Karimi Torghabeh, M.; Kouhjeni, S., (2022). The benefits of health-related human resource management, positive stress mindsets, collective well-being and employee performance. *Iran. J. Insur. Res.*, 11(1): 31-40.

DOI: 10.22056/ijir.2022.01.03

URL: https://ijir.irc.ac.ir/article_139312.html?lang=en

