

بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و وفاداری سازمانی کارکنان آموزش و پرورش استان گلستان

راغبه حشمتی^۱

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۷/۰۲ تاریخ چاپ: ۱۴۰۲/۰۹/۳۰

چکیده

در پژوهش حاضر به بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری با وفاداری سازمانی کارکنان آموزش و پرورش استان گلستان پرداخته شده است. این تحقیق از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش، توصیفی و از نظر نوع، همبستگی می باشد. جامعه آماری این تحقیق، کلیه کارکنان اداری آموزش و پرورش استان گلستان به تعداد ۶۰۰ نفر می باشند. حجم نمونه مطابق با جدول کرجسی و مورگان ۲۳۴ نفر می باشد و برای نمونه گیری از جامعه آماری، از روش نمونه گیری تصادفی ساده استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده ها، در سطح آمار توصیفی از شاخص هایی نظیر فراوانی و درصد و رسم جداول و نمودارها و در سطح آمار استنباطی از آزمون کولموگروف- اسمیرنوف و آزمون ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون و واریانس استفاده شده است. نتایج حاصل شده نشان داده است که بین کیفیت زندگی کاری و وفاداری سازمانی کارکنان آموزش و پرورش استان گلستان رابطه معنی داری وجود دارد.

واژگان کلیدی

کیفیت زندگی کاری، وفاداری سازمانی، آموزش و پرورش

^۱معلم، آموزش و پرورش، گلستان، بندر ترکمن. (r.heshmati@gmail.com)

۱. مقدمه

بهبود کیفیت زندگی کاری یعنی هر فعالیتی که در هر یک از سطوح سازمان در جهت افزایش اثر بخشی سازمان از طریق رشد کارکنان و ارتقاء شان و منزلت انسانی صورت می گیرد (اسدی و همکاران، ۱۳۹۷). فرایندی که از طریق آن طرف های ذینفع سازمان، یعنی مدیریت و خود کارکنان، یاد می گیرند که چگونه با یکدیگر کار کنند و مشخص می سازد که چه اقداماتی، تغییرات و پیشرفت هایی مطلوب و اثر بخش است و بایستی صورت گیرد تا هم اهداف سازمانی تحقق یابد و هم کیفیت زندگی کاری برای تمام اعضا سازمان بهبود یابد. وفاداری سازمانی به عنوان یکی از ارزش های ضروری برای کارکنان در سازمان جهت بقای سازمان و تعالی آن مطرح است. وفاداری کارکنان را نسبت به اهداف سازمان مسئول کرده و آنها را سوق می دهد به نحو احسن وظایف خود را در سازمان به انجام برسانند و با سازمان احساس نزدیکی و همبستگی پیدا کنند و در سازمان ماندگار باشند. این مسئله در سازمان در سطوحی مانند وفاداری کارکنان به سازمان، وفاداری سازمان به کارکنان و تاثرات وفاداری سازمانی بر وفاداری مشتریان به سازمان مورد تاکید است. ایجاد وفاداری در کارکنان نیازمند بها دادن و رسیدگی به خواسته های مادی و غیر مادی کارکنان در جنبه های مختلف است (مهداد و همکاران، ۱۳۹۸). آموزش و پرورش از جمله سازمانهایی است که عهده دار تعلیم و تربیت افراد جامعه اند و کارکنان از منابع انسانی و ارکان اصلی و مهم آموزش و پرورش به حساب می آیند و نقشی اساسی در این راستا برعهده دارند. با نگاهی دقیق تر مشخص می شود که اثربخشی آموزش و پرورش تا حد زیادی به کارکنان خوب و باکیفیت بستگی دارد. از اینرو توجه به ویژگی های محیط کار آنها اهمیت خاصی در این زمینه دارد. از سوی دیگر، به نظر می رسد که در سالهای اخیر کیفیت زندگی کاری کارکنان آموزش و پرورش مورد بی توجهی قرار گرفته و از این نظر در وضعیت و سطح مطلوبی قرار ندارد و این خود، عاملی برای بروز سطوح مختلفی از رضایت، وفاداری سازمانی کارکنان است. در صورت مطلوب نبودن وضعیت کیفیت زندگی کاری پیامدهای منفی و نامطلوب زیادی از جمله کاهش انگیزه فعالیت و همکاری، کاهش رضایت شغلی، عدم جذب افراد مستعد، کاهش وفاداری و افزایش غیبت از کار، افزایش استرس شغلی و تشدید تضادها به بار خواهد آمد لذا سوال اصلی تحقیق عبارت است از: آیا بین کیفیت زندگی کاری با وفاداری سازمانی کارکنان آموزش و پرورش استان گلستان رابطه معنی داری وجود دارد؟ در ادامه مقاله به ترتیب مبانی نظری و ادبیات پژوهش، روش شناسی پژوهش، یافته ها و نتیجه گیری بیان شده است.

۲. مبانی نظری و ادبیات پژوهش

اهمیت نیروی انسانی در سازمان

در دوره ای که جهانی شدن و آزادی اقتصادی فراگیر شده، کارکنان در حال تبدیل شدن به یک مزیت رقابتی در سازمان ها هستند. یک کسب و کار ممکن است که با تعدادی از کارکنان متوسط مدیریت شود، اما کارکنان شایسته می توانند موجب بالارفتن سطح کسب و کار و ترقی آن شوند. به همین ترتیب کارکنان ناشایست می توانند یک امپراطوری کسب و کار بزرگ را به سوی سقوط و نابودی بکشانند. در بازار فشرده و پر از رقابت کنونی، حفظ کارکنان شایسته و

همچنین توسعه ی وفاداری کارکنان به سازمان، پیوسته اهمیت پیدا کرده است و به یک چالش دائمی تبدیل گردیده است (مهداد و همکاران، ۱۳۹۸). نیروی انسانی ماهر، متخصص، دانش مدار، مشتاق و خلاق امروزه یکی از مزایای رقابتی سازمان ها بوده و داشتن چنین کارکنانی برای هر سازمانی یک مزیت و راهی به سوی ترقی و پیشرفت است. در سایه ی کارکنان ماهر است که کارها به درستی انجام می پذیرد، این کارکنان دانش مدار و یادگیرنده هستند که دائما خود را با دانش روز تطبیق می دهند و به بهترین شکل وظایفشان را انجام می دهند، این نیروی انسانی خلاق و نوآور است که روش های نوین تولید و خدمات رسانی را ابداع می کند یا موجب تسهیل این فرآیند می شود. بدون شک انسان به عنوان برترین مخلوق، توانایی های فراوانی دارد که می تواند آنها را در راستای پیشبرد اهداف و دستیابی به رسالت سازمان به کار گیرد. این مهم نیازمند فراهم آوردن شرایط و پیش نیازهای لازم برای کارکنان بوده و سرمایه گذاری و توجه همه جانبه به منابع انسانی را می طلبد. همین اهمیت و لزوم توجه به جوانب مختلف نیازهای کارکنان و وجهه های مختلف رفتار کارکنان در سازمان بوده که موجب پیدایش و گسترش نظریات رفتار سازمانی شده است (ترکیان و کریمی، ۱۳۹۸).

کیفیت زندگی کاری

کیفیت زندگی کاری را والتون (۱۹۷۳) بدین گونه ارائه نموده است عبارتست از میزان توان اعضای یک سازمان کاری در برآورده نمودن نیازهای مهم فردی خود در سازمان از طریق تجربیات خود (بنقل از خرازیان، ۱۳۸۵). در طول دو دهه ی گذشته واژه کیفیت زندگی کاری مرتباً در مجلات و نشریات معتبر به کار رفته است. یک تعریف استاندارد و مورد توافق برای کیفیت زندگی کاری در ادبیات علمی و تخصصی وجود ندارد. اگر چه تعریف مشترکی از این مفهوم وجود ندارد ولی به طور کلی این واژه از جانب محققین به هر چیزی که باعث بهبود شرایط کلی سازمان می شود اطلاق می گردد. کیفیت زندگی کاری به معنای فرآیندی است که به وسیله آن همه اعضای سازمان از راه مجاری ارتباطی باز و متناسبی که برای این مقصود ایجاد شده است، در تصمیمهایی که بر شغلشان بخصوص و بر محیط کارشان به طور کلی اثر می گذارد به نوعی دخالت می یابند و در نتیجه مشارکت و خشنودی آنها از کار بیشتر می شود و فشار عصبی ناشی از کار برایشان کاهش می یابد. در واقع کیفیت زندگی کاری نمایانگر نوعی فرهنگ سازمانی یا شیوه مدیریت است که کارکنان بر اساس آن احساس مالکیت، خودگردانی، مسئولیت و عزت نفس می کنند (موسوی و همکاران، ۱۳۹۷). در سال ۱۹۷۷ ستاد مرکز آمریکائی کیفیت زندگی کاری تعریف زیر را ارائه نمود: بهبود کیفیت زندگی کاری به هر فعالیتی اطلاق می شود که در هر سطحی از سازمان رخ می دهد و هدف از آن آفرینش اثر بخشی سازمان از طریق بالا بردن مقام و منزلت و فراهم نمودن امکان ترقی افراد می باشد. کیفیت زندگی کاری فرآیندی است که از طریق آن سهامداران سازمان، مدیریت، اتحادیه ها و کارکنان می آموزند چگونه با یکدیگر بهتر کار کنند، عملیات را برای خود تشریح نمایند، تغییرات و بهبودهای لازم را اعمال نمایند تا دو هدف بهبود کیفیت زندگی کاری برای تمام اعضاء سازمان و همچنین اثر بخشی سازمان و اتحادیه ها بطور همزمان تحقق یابد (ایزدی و همکاران، ۱۳۹۷). کیفیت زندگی کاری میزان توانایی کارکنان در ارضای نیازهای شخصی مهم خود با استفاده از تجربیاتی است که در سازمان کسب کرده اند. در این تعریف بشدت بر ایجاد محیطی که منجر به ارضای نیازهای افراد شود تأکید شده است (قرچه و احمدی، ۱۳۹۷). کیفیت زندگی کاری فلسفه ای است که در آن انسانها مهمترین سرمایه سازمان می باشند. آنها قابل اعتماد، مسئولیت پذیر و دارای استعداد برای همکاری و کمکهای ارزشمند هستند و باید با آنها با احترام رفتار کرد.

کیفیت زندگی کاری شامل فرصتهایی برای مشارکت فعال در گروه های کاری یا حل مسئله می باشد که مزایای متقابلی را برای کارکنان و کارفرما بر پایه ی همکاری مدیریت نیروی کار در بر دارد. کیفیت زندگی کاری را به عنوان مجموعه ای از روشهای نیز در نظر می گیرند از قبیل: گروه های کاری خودگردان، غنی سازی شغلی، مشارکتهای زیاد که هدفشان ارتقای رضایت و بهره وری کارکنان است (نوروزی و عبدالشاه، ۱۳۹۷). دیوید نادلر و ادوارد لاور کیفیت زندگی کاری را چنین تعریف می کنند: شیوه ای برای تفکر درمورد افراد، کار و سازمانها که عوامل مشخص آن عبارتند از: توجه به تاثیر کار بر افراد و همچنین بر اثر بخشی سازمان و ایده مشارکت در حل مشکلات و تصمیم گیری در سازمان (جوادی، ۱۳۹۷). کیفیت زندگی کاری در هر جامعه ای معنا و محتوای خاصی دارد و نمی توان برای آن یک تعریف و شاخص عام و جهان شمول ارائه کرد. محیط کار به شرطی دارای کیفیت است که در آن افراد به عنوان عضو و عنصر اصلی سازمان به حساب آیند و ذهن انسان در آن محیط با چالش فکری مواجه باشد و شرایط کار باعث پرورش و رشد توانایی او شود. کیفیت زندگی کاری به مفهوم داشتن یک نظارت خوب، شرایط کاری خوب، پرداخت و مزایای خوب و مهم تر از همه، ایجاد فضای کاری چالش گرانه، مشارکتی و اقتناع کننده است. زندگی کاری با کیفیت عالی از طریق توجه به فلسفه روابط کارکنان به دست می آید و عبارت است از به کارگیری کوشش هایی در استفاده از زندگی کاری با کیفیت که خود کوشش های منظم از سوی سازمانی است که به کارکنان فرصت های بزرگ تری برای اثر گذاری به کارشان و تشریک مساعی در اثر بخشی کلی سازمانی می دهد. لامیس و همکارانش (۱۹۹۲) تعریف زیر را برای کیفیت زندگی کاری مطرح کردند: کیفیت زندگی کاری یعنی امکان ارضای بیشتر نیازهای شخصی کارکنان، به وجود آوردن امنیت برای افراد به نحوی که آنها بتوانند با خیال راحت در کنار دیگران به زندگی خود ادامه دهند و احساس مفید بودن کنند و مورد قبول دیگران قرار گیرند و در نهایت، فرصت برای افزایش مهارت و دانش خود داشته باشند (سماواتیان و همکاران، ۱۳۹۷). کیفیت زندگی کاری عبارت است از عکس العمل کارکنان نسبت به کار، به ویژه پیامدهای فردی آن در ارضای شغلی و سلامت روحی. بر اساس این تعریف، کیفیت زندگی کاری بر پیامدهای شخصی تجربه کاری و چگونگی بهبود کار در راستای رفع نیازهای فرد تاکید دارد. دیکنز و رابینز موضوع کیفیت زندگی کاری را داشتن محیط کاری می دانند که در آن فعالیتهای کارمند با اهمیت بیشتر قلمداد می گردد بدین ترتیب که با اتخاذ رویه ها و سیاستهایی، کار به گونه ای درآورده می شود که از یکنواختی آن کاسته و به تنوع و محرک بودن آن برای کارمند افزوده می شود، این رویه ها و سیاستها شامل استقلال، شناسایی (تقدیر)، تعلق، ترقی و توسعه و در نهایت پاداشهای عینی می باشند. استقلال به میزان آزادی کارکنان اطلاق می شود که می توانند در شغل خود اعمال نمایند. شناسایی به میزان ارزشی مربوط می شود که دیگران در محیط کار برای شخص قائل می باشند. تعلق بدین معنی است که شخص خودش را به عنوان قسمتی از سازمان در نظر بگیرد. ترقی و توسعه اشاره به پاداشهای درونی سازمان از قبیل رقابت و پیشرفت دارد و در نهایت پاداشهای عینی (خارجی) معمولاً شامل حقوق و مزایا و همچنین ترفیع مقام و موقعیت می باشد (رنگریز و همکاران، ۱۳۹۸).

به طور خلاصه کیفیت زندگی کاری از جمله مباحث مهمی است که در جهان امروز بخش عظیمی از وقت، بودجه و توجه صاحب نظران را به خود اختصاص داده است. در حالی که در گذشته فقط تأکید بر زندگی شخصی (غیر کاری) بوده است امروزه بهبود کیفیت زندگی کاری یکی از مهمترین اهداف سازمان و کسانی که برای سازمان کار می کنند می باشند. کیفیت زندگی کاری یک برنامه ی جامع برای بهبود رضایت کارکنان است. مطالعات بسیاری وابستگی زیادی را

بین رضایت شغلی و کیفیت زندگی کاری نشان داده اند. اگر یک کارگر واقعا احساس کند که کیفیت زندگی کاریش بهبود یافته است، اعم از اینکه نتیجه عملکرد خودش باشد و یا سیاست هائی که از طرف سازمان در جهت افزایش بهره وری اتخاذ می شود، این مطلب به کارگر نیروی بیشتری در جهت انجام کارش می بخشد. نتیجه طبیعی این فرایند، ایجاد نیروی زندگی و جو فعال در داخل گروه یا سازمان است و مآلاً موجب افزایش بهره وری، فراتر از نتایج مورد انتظار با توجه به استانداردهای تکنولوژیک یا تجهیزات می شود و همین مطلب خود موجب انگیزه بیشتر برای کار بهتر و در نتیجه کیفیت زندگی کاری بهتر می شود. کیفیت زندگی کاری به عنوان فرهنگی که سطح بالایی از تعهد متقابل را بین افراد و سازمان بوجود می آورد، به این معنا که افراد به اهداف سازمان و توسعه آن متعهد باشند و سازمان نیز به نیازهای افراد و بالندگی آنان متعهد باشد. کیفیت زندگی کاری بعنوان یک هدف که بهبود عملکرد سازمانی را از طریق ایجاد مشاغل و محیط های کاری چالشی تر، راضی کننده تر و موثرتر برای افراد در کلیه سطوح سازمان فراهم می کند. کیفیت زندگی کاری به عنوان یک فرآیند که موجبات تحقق اهداف را از طریق دخالت دادن و مشارکت فعال کلیه افراد سازمان فراهم می نماید. کیفیت زندگی کاری پدیده ای که امروزه از مرز سازمان و شرکت فراتر می رود و اثرات آن در زندگی خصوصی فرد و خارج از سازمان نیز قابل مشاهده است. در واقع کیفیت زندگی کاری و کیفیت زندگی بایکدیگر وابستگی متقابل دارند. مفهوم کیفیت زندگی کاری با یک جنبه مهم مسئولیت اجتماعی سروکار دارد. بدین سبب که آنچه برای افراد در محیط کار حادث می شود ممکن است تسری یابد و بر روی جنبه های زندگی غیر کاری کارکنان اثر بگذارد لذا هر گونه کاستی در کیفیت زندگی کاری موجب خواهد گردید که کیفیت زندگی کاری کارکنان بطور کلی پایین آید. در یک محیط رقابتی در حال افزایش جدا کردن زندگی کاری و زندگی خصوصی دشوار است. امروزه کارکنان، تمایل به ایجاد تعادل میان کار، زندگی خانوادگی و فعالیتهای تفریحی شان دارند (اشرفی و همکاران، ۱۳۹۸).

وفاداری سازمانی

بدون شک عامل منابع انسانی مهمترین و به تعبیری عامل استراتژیک در چرخه ی تولید و خدمات رسانی است. سرمایه توسط عامل انسانی وارد چرخه تولید و خدمات می شود، تجهیزات و تکنولوژی توسط نیروی انسانی (کارکنان) به کار گرفته می شوند و در نهایت این نیروی انسانی (مدیریت) است که این فرآیند را مدیریت می کند. این بین، بیشترین فراوانی بین منابع انسانی در تمامی سازمان ها اعم از خصوصی و دولتی، با کارکنان است. بدیهی است که کارکنان در پایین ترین سلسله مراتب در سازمان های خصوصی با تولید و در سازمان های دولتی با مشتریان و ارباب رجوع سروکار دارند و این که کارها چگونه توسط آنها پیش برده می شود، بسیار مهم است. در دنیای کنونی که بین سازمان های مختلف رقابت تنگاتنگی وجود داشته و این امر در سازمان های نوین دولتی نیز مشاهده می شود، وجود نیروی انسانی ورزیده و متخصص و مشتاق، لازمه ی بقای سازمان بوده و سعی سازمان ها در بخش های مدیریت منابع انسانی بر جذب، تعامل و حفظ این گونه کارکنان است. یکی از عوامل حفظ و ماندگاری و افزایش رغبت کارکنان به کار در سازمان، میزان وفاداری آنها به سازمان است که ناشی از عوامل مختلفی می تواند باشد. وفاداری کارکنان به سازمان عامل مهمی است در به کارگیری تمامی توان آنها جهت نیل به اهداف سازمانی و افزایش بهره وری نیروی انسانی در سازمان. همچنین ترک سازمان یا انجام ندادن استاندارد کار ناشی از عدم وفاداری از طرف کارکنان، هزینه هایی به سازمان تحمیل می کند که این عوامل خود اهمیت وجود کارکنان وفادار به سازمان را پررنگ تر می کند (رضایانی و همکاران

۱۳۹۶). وفاداری یکی از ارزش های اجتماعی بوده و در زندگی و در روابط ما بین افراد از اهمیت بالایی برخوردار است. در فرهنگ دهخدا وفاداری به عنوان درستی و صداقت، راستی و صمیمیت در زندگی و روابط و صاحب وفا بودن تعریف شده است. در واقع وفاداری را می توان پایداری و ثبات در روابط و صداقت در تعاملات و عمل کردن به تعهدات تعریف نمود (عقیقی، ۱۳۹۷).

وفاداری سازمانی زیرمجموعه ی فرهنگ سازمانی است. فرهنگ سازمانی نیز مجموعه ای از ارزش ها و اصول حاکم بر سازمان است، برای مثال زمانی که وفاداری به سازمان یکی از ارزش های پذیرفته شده نزد کارکنان باشد، جزو فرهنگ آن سازمان خواهد بود. در واقع فرهنگ سازمانی نشان دهنده ی شخصیت سازمان است. رایبیز فرهنگ سازمانی را چنین تعریف می کند: "مقصود از فرهنگ سازمانی سیستمی از استنباط مشترک است که اعضا نسبت به یک سازمان دارند و همین ویژگی موجب تفکیک دو سازمان از یکدیگر می شود." فرهنگ باعث می شود که در افراد، تعهدات و پایبندی هایی فراتر از منافع و علائق شخصی به وجود بیاید، در نتیجه آنچه وفاداری در سازمان نامیده می شود، رابطه ی مستقیم با فرهنگ پذیرفته شده ی سازمان داشته و متاثر از آن است (آرمان و همکاران، ۱۳۹۸).

مهم ترین سرمایه ی سازمان ها کارکنان وفادار و متخصص هستند که بر فعالیت های خود در سازمان و آنچه باید انجام دهند اشراف کامل دارند. اما این اشراف و مهارت در امور تخصصی امروزی به دست نمی آید مگر با فعالیت پیوسته و تماس مداوم با شرایط کاری سازمان مورد نظر. در نتیجه نیاز است کارکنان به سازمان وفادار نگه داشته شوند تا روز به روز بر حوزه کاری خود تسلط بیشتری پیدا کنند. همواره وجود مداوم و ثابت کارکنان در سازمان اهمیت داشته است. وفاداری کارکنان به سازمان و ماندگاری طولانی مدت آنها در سازمان، موجب تقویت بخش نیروی انسانی سازمان شده و منابعی از تجربیات را برای سازمان در بر خواهد داشت. کارکنانی که به سازمان وفادار بوده و در طول سالهای متمادی برای سازمان فعالیت می کنند، با سیاست ها، استراتژی ها و رسالت سازمان به خوبی آشنا بوده و می دانند چگونه باید در راستای منافع سازمان قدم بردارند و در نتیجه نیازی به آموزش، توجیه و مسائلی از این قبیل ندارند. در مقابل تغییر پیایی کارکنان و عدم وفاداری کارکنان به سازمان، موجب وارد آمدن هزینه های زیادی به سازمان شده و در واقع نوعی دوباره کاری در سازمان رخ می دهد و منابع سازمان اتلاف می شود. برای مثال زمانی که در یک اداره ی دولتی، مرتب کارکنان تغییر پیدا می کنند و افراد در شغلشان باقی نمی مانند، اهدافی که کارکنان در بدو استخدام برای خود و شغلشان ترسیم می کنند به سرانجام نخواهد رسید، همچنین به دلیل ناآشنایی با شغل جدید، به صورت مداوم سازمان مجبور است کارکنان را توجیه کرده و شرایط و قوانین و اهداف سازمان را برای کارکنان جدید تشریح نموده و گاهی در برخی سازمان ها دوره های آموزشی برای کارکنان جدید برگزار می شود، زیرا فعالیت در سازمان مزبور نیازمند اطلاعات تخصصی و خاص است (حسینی و رئوف، ۱۳۹۸). احساس وفاداری به سازمان موجب می شود کارکنان با انگیزه ی بیشتر و مشتاقانه به فعالیت بپردازند و در نتیجه خروجی آنها به مراتب بهتر و بهره وری نیروی انسانی بالاتر خواهد بود. این وجود انگیزه در کارکنان، موجب وفاداری به سازمان، احساس تعهد، تعلق و رضایت شغلی خواهد شد. کارکنان وفادار به سازمان، نسبت به اهداف سازمان احساس مسئولیت می کنند و در راستای این اهداف فعالیت کرده و تصمیمات مدیران را به اجرا می گذارند، فردی که به سازمان وفادار است سریع تر و با خشنودی بیشتر تغییرات در سازمان را می پذیرد و خود را با آنها وفق می دهد، چون خود را بخشی از سازمان می داند و سیاست های سازمان را درک می کند. وفاداری به سازمان و ماندگاری طولانی افراد در سازمان، موجب اخت شدن و روابط بیشتر بین کارکنان در یک سازمان

خواهد شد که این نیز موجب ایجاد صمیمیت و ارتباط موثر کارکنان و در پی آن افزایش انگیزه و میل به فعالیت در سازمان خواهد شد. ارتباط بین کارکنان و اعضای یک گروه در سازمان که به روابط جانبی شناخته شده است، کانالی مستقیم برای هماهنگی و رفع مشکلات سازمان است و قسمت مهمی از رضایت کارکنان را شامل می شود. برای ارتباط موثر موانعی متصور است که شامل؛ اختلاف در ادراک، اختلاف در زبان، صدا، عواطف، ناسازگاری ارتباطات کلامی و غیر کلامی، عدم اعتماد و غیره است. همان گونه که مشاهده می شود، بسیاری از این موانع از جمله اختلاف در ادراک و اختلاف در زبان، عدم اعتماد و عواطف و بقیه ی موارد، با ارتباط مداوم و طولانی مدت کارکنان با یکدیگر تا حدودی رفع می شوند و کمتر تاثیرگذار خواهند بود، برخی از این موانع هم مانند عدم اعتماد کارکنان به یکدیگر، در واقع ناشی از عدم شناخت آنها از یکدیگر است که با ورود و خروج مداوم کارکنان، این مشکلات پیوسته باقی مانده و مضاعف خواهند شد و ارتباطات ناقص و ناموثر در سازمان حکمفرما خواهد بود که موجب تضعیف سازمان خواهد شد (رمضانی و همکاران، ۱۳۹۶).

مرتضوی و نکوئی مقدم (۱۳۹۵) تحقیقی با عنوان بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی، انجام داده اند و نتایج این پژوهش نشان می دهد که بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی رابطه مستقیم وجود دارد. رجبی فرجاد و همکاران (۱۳۹۱) تحقیقی با عنوان بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری با تعهد سازمانی کارکنان، انجام داده اند و یافته های تحقیق نشان داد که مؤلفه امنیت بهداشتی و شرایط کاری و توسعه قابلیت های انسانی، بیشترین تأثیر را بر میزان تعهد سازمانی کارکنان و همچنین مؤلفه تعادل بین کار و سایر حوزه های زندگی و حقوق و مزایا، کمترین تأثیر را بر میزان تعهد سازمانی کارکنان دارد.

چنگ و همکاران (۲۰۱۸) تحقیقی با عنوان بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری با وفاداری سازمانی صنعت هواپیمایی کشور چین انجام داده اند که نتایج نشان داده است بین کیفیت زندگی کاری با وفاداری سازمانی صنعت هواپیمایی کشور چین رابطه معنی داری وجود دارد.

آرندت و همکاران (۲۰۱۷) تحقیقی با عنوان بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و سلامت سازمانی کارکنان دانشگاه های کشور مالزی انجام داده اند که نتایج نشان داده است بین کیفیت زندگی کاری و سلامت سازمانی کارکنان دانشگاه های کشور مالزی رابطه معنی داری وجود دارد.

وریچیکن و همکاران (۲۰۱۷) تحقیقی با عنوان بررسی رابطه بین سلامت سازمانی با وفاداری سازمانی کارکنان شرکت های بازرگانی کشور امریکا انجام داده اند که نتایج نشان داده است بین سلامت سازمانی با وفاداری سازمانی کارکنان شرکت های بازرگانی کشور امریکا رابطه معنی داری وجود دارد.

استروما (۲۰۱۶) تحقیقی با عنوان بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و سلامت سازمانی ادارات آموزش و پرورش کشور اندونزی انجام داده است که نتایج حاکی از آن بود بین کیفیت زندگی کاری و سلامت سازمانی ادارات آموزش و پرورش کشور اندونزی رابطه معنی داری وجود دارد.

۳. روش شناسی پژوهش

به عقیده صاحب نظران روش تحقیق، مجموعه ای از قواعد، ابزار و راه های معتبر و نظام یافته برای بررسی واقعیتها، کشف مجهولات و دستیابی به راه حل مشکلات است (خاکی، ۱۳۸۸). این تحقیق از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش، توصیفی و از نظر نوع، همبستگی می باشد. جامعه آماری عبارت است از کلیه عناصر و افرادی که در یک مقیاس

جغرافیایی مشخص (جهانی یا منطقه ای) دارای یک یا چند صفت مشترک باشند (حافظ نیا، ۱۳۸۷؛ یمرعلی، ۲۰۲۵). جامعه آماری این تحقیق، کلیه کارکنان اداری آموزش و پرورش استان گلستان به تعداد ۶۰۰ نفر می باشند. حجم نمونه مطابق با جدول کرجسی و مورگان ۲۳۴ نفر می باشد و برای نمونه گیری از جامعه آماری، از روش نمونه گیری تصادفی ساده استفاده شد. مرحله گردآوری اطلاعات آغاز فرایندی است که طی آن محقق یافته های میدانی و کتابخانه ای را گردآوری می کند و به روش استقرایی به فشرده سازی آنها از طریق طبقه بندی و سپس تجزیه و تحلیل می پردازد و فرضیه های تدوین شده خود را مورد ارزیابی قرار می دهد و در نهایت حکم صادر می کند و پاسخ مسئله تحقیق را به اتکای آنهامی یابد؛ به عبارتی محقق به اتکای اطلاعات گردآوری شده واقعیت و حقیقت را آن طور که هست کشف می نماید. روش گردآوری اطلاعات را به طور کلی به دو طبقه روش های کتابخانه ای و روشهای میدانی می توان تقسیم کرد (حافظ نیا، ۱۳۸۷). روش های گردآوری اطلاعات به دو صورت یعنی کتابخانه ای و میدانی می باشد و اطلاعات از طریق پرسشنامه کیفیت زندگی کاری (والتون) و پرسشنامه استاندارد وفاداری سازمانی (مقیم) جمع آوری می شوند. برای تجزیه و تحلیل داده ها از روش های آماری توصیفی و استنباطی از آزمون همبستگی پیرسون و رگرسیون و واریانس با کمک نرم افزار SPSS20 صورت پذیرفته است.

۴. یافته های پژوهش

در ادامه و در بخش یافته های پژوهش ابتدا به توصیف ویژگی های نمونه آماری پرداخته شده است. در جدول شماره (۱) به توصیف جنسیت نمونه مورد مطالعه پرداخته شده است.

جدول ۱. توصیف نمونه آماری بر حسب جنسیت

جنسیت	فراوانی	درصد	درصد تجمعی
مرد	۱۹۸	٪۸۴	٪۸۴
زن	۳۶	٪۱۶	٪۱۰۰

با توجه به جدول (۱) در این نمونه آماری از میان کارکنان اداری آموزش و پرورش استان گلستان (۲۳۴ نفر)، ۱۹۸ نفر (٪۸۴) مرد و ۳۶ نفر (٪۱۶) زن می باشند.

جدول ۲. توصیف نمونه آماری بر حسب تحصیلات

تحصیلات	فراوانی	درصد	درصد تجمعی
دیپلم	۰	٪۰	٪۰
فوق دیپلم	۵۹	٪۲۵	٪۲۵
لیسانس	۱۳۱	٪۵۶	٪۸۱
فوق لیسانس و بالاتر	۴۴	٪۱۹	٪۱۰۰

با توجه به جدول (۲) از میان پاسخ دهندگان (۲۳۴ نفر)، سطح تحصیلات ۵۹ نفر (٪۲۵) فوق دیپلم، ۱۳۱ نفر (٪۵۶) لیسانس و سطح تحصیلات ۴۴ نفر (٪۱۹) فوق لیسانس و بالاتر می باشد.

جدول ۳. توصیف نمونه آماری برحسب سابقه کار

سابقه کار	فراوانی	درصد	درصد تجمعی
۱ تا ۱۰ سال	۷۴	٪۳۲	٪۳۲
۱۱ تا ۲۰ سال	۹۲	٪۳۹	٪۷۱
۲۱ تا ۳۰ سال	۶۸	٪۲۹	٪۱۰۰

پرسش شوندگان (۲۳۴ نفر)، سابقه کار ۷۴ نفر (٪۳۲) ۱ تا ۱۰ سال، ۹۲ نفر (٪۳۹) ۱۱ تا ۲۰ سال و ۶۸ نفر (٪۲۹) ۲۱ تا ۳۰ سال، سابقه کار دارند. با توجه به جدول ۴ آمار توصیفی کلیه متغیرهای تحقیق از نظر شاخص‌های آماری به شرح جدول زیر می‌باشد. به عنوان مثال برای متغیر کیفیت زندگی کاری کمترین امتیازات مقدار ۲/۰۸ و بیشترین امتیازات مقدار ۴/۹۶ و میانگین و انحراف معیار امتیازات به ترتیب به میزان ۳/۶۲۰۲ و ۰/۵۰۶۲۹ می‌باشد.

جدول ۴. آمار توصیفی متغیرهای تحقیق

متغیر	تعداد	کمترین	بیشترین	میانگین		انحراف معیار	واریانس
				آماره	انحراف خطا		
پرداخت منصفانه و کافی به کارکنان	234	1.33	5.00	3.6681	.04471	.68397	.468
محیط کار ایمن و بهداشتی	234	1.67	5.00	3.6724	.04437	.67869	.461
تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم	234	1.00	5.00	3.5014	.05369	.82130	.675
قانون گرایی	234	1.00	5.00	3.3504	.04936	.75501	.570
وابستگی اجتماعی	234	1.33	5.00	3.7407	.04749	.72638	.528
فضای کلی زندگی کاری	234	1.67	5.00	3.6353	.04400	.67305	.453
یکپارچگی و انسجام اجتماعی	234	2.00	5.00	3.5812	.04089	.62556	.391
توسعه قابلیت‌های انسانی	234	2.40	5.00	3.7350	.03645	.55763	.311
کیفیت زندگی کاری	234	2.08	4.96	3.6202	.03310	.50629	.256
روحیه	234	1.00	5.00	3.2970	.04847	.74150	.550
تاکید علمی	234	1.50	5.00	3.4658	.04859	.74329	.552
رعایت (ملاحظه‌گری)	234	1.00	5.00	3.2863	.05354	.81908	.671
ساخت دهی	234	1.50	5.00	3.8462	.04873	.74541	.556
حمایت منابع	234	1.50	5.00	3.6197	.04635	.70908	.503
نفوذ مدیر	234	1.00	5.00	3.5449	.05241	.80177	.643
یگانگی نهادی	234	1.00	5.00	3.4316	.05776	.88358	.781
سلامت سازمانی	234	2.14	4.86	3.4988	.03182	.48675	.237
وفاداری سازمانی	234	1.78	4.89	3.5166	.03933	.60163	.362

مقدار واریانس با میانگین‌گیری از مربع فاصله مقدار بدست آمده با مقدار مورد انتظار محاسبه می‌شود. در مقایسه با میانگین می‌توان گفت که میانگین مکان توزیع را نشان می‌دهد، در حالی که واریانس مقیاسی است که نشان می‌دهد که داده‌ها چگونه حول میانگین پخش شده‌اند. واریانس کمتر بدین معنا است که انتظار می‌رود

که اگر نمونه‌ای از توزیع مزبور انتخاب شود مقدار آن به میانگین نزدیک می‌باشد. یکای واریانس مربع یکای کمیت اولیه می‌باشد. ریشه دوم واریانس که انحراف معیار نامیده می‌شود دارای واحدی یکسان با متغیر اولیه بوده و بیانگر پراکندگی داده‌ها می‌باشد. مطابق جدول (۴) ملاحظه می‌شود، متغیر ساخت دهی بیشترین میانگین و متغیر رعایت (ملاحظه گری)، کمترین میانگین را دارد. همچنین بیشترین پراکندگی در متغیر یگانگی نهادی و کمترین پراکندگی در متغیر سلامت سازمانی قرار دارد.

آزمون کولموگروف، اسمیرنوف

برای انتخاب آزمون درست برای تحلیل فرضیه‌ها ابتدا باید از توزیع آماری متغیرهایی که مورد آزمون قرار می‌گیرند اطمینان حاصل کرد. برای نمونه آماری، پیش‌نیاز گرفتن آزمون‌های پارامتری نرمال بودن توزیع آماری متغیرهاست. به طور کلی می‌توان گفت که آزمون‌های پارامتری، عموماً بر میانگین و انحراف معیار استوارند. حال اگر توزیع جامعه نرمال نباشد، نمی‌توان استنباط درست از نتایج داشت. به همین جهت از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای بررسی نرمال بودن توزیع متغیرهای مورد آزمون استفاده می‌کنیم.

جدول ۵. نتایج آزمون کولموگروف - اسمیرنوف متغیرهای تحقیق

متغیر	آماره Z	سطح معناداری (Sig.)	نتیجه آزمون
پرداخت منصفانه و کافی به کارکنان	۰/۲۲۵	۰/۰۵۹	توزیع داده‌ها نرمال است
محیط کار ایمن و بهداشتی	۰/۱۵۵	۰/۰۸۱	توزیع داده‌ها نرمال است
تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم	۰/۱۷۷	۰/۰۷۵	توزیع داده‌ها نرمال است
قانون‌گرایی	۰/۱۳۰	۰/۱۰۱	توزیع داده‌ها نرمال است
وابستگی اجتماعی	۰/۱۳۵	۰/۰۹۷	توزیع داده‌ها نرمال است
فضای کلی زندگی کاری	۰/۱۴۷	۰/۰۸۶	توزیع داده‌ها نرمال است
یکپارچگی و انسجام اجتماعی	۰/۱۰۶	۰/۱۱۹	توزیع داده‌ها نرمال است
توسعه قابلیت‌های انسانی	۰/۰۸۲	۰/۱۵۱	توزیع داده‌ها نرمال است
کیفیت زندگی کاری	۰/۱۷۳	۰/۰۷۹	توزیع داده‌ها نرمال است
روحیه	۰/۲۴۲	۰/۰۵۵	توزیع داده‌ها نرمال است
تاکید علمی	۰/۱۴۱	۰/۰۹۰	توزیع داده‌ها نرمال است
رعایت (ملاحظه گری)	۰/۲۴۸	۰/۰۵۱	توزیع داده‌ها نرمال است
ساخت دهی	۰/۲۲۱	۰/۰۶۳	توزیع داده‌ها نرمال است
حمایت منابع	۰/۱۹۳	۰/۰۶۸	توزیع داده‌ها نرمال است
نفوذ مدیر	۰/۱۸۰	۰/۰۷۲	توزیع داده‌ها نرمال است
یگانگی نهادی	۰/۰۸۶	۰/۱۴۳	توزیع داده‌ها نرمال است
سلامت سازمانی	۰/۰۹۸	۰/۱۲۵	توزیع داده‌ها نرمال است
وفاداری سازمانی	۰/۲۳۹	۰/۰۵۳	توزیع داده‌ها نرمال است

با توجه به جدول (۴-۵) سطح معنی داری (Asymp. Sig. (2-tailed) آزمون کولموگروف - اسمیرنوف متغیرهای تحقیق بزرگتر از ۰/۰۵ می‌باشد. بنابراین فرضیه H_0 تایید می‌شود یعنی توزیع داده‌ها در این نمونه

آماري نرمال است ، به همین علت برای آزمون فرضیه های تحقیق از آزمون های پارامتری (پیرسون ، رگرسیون و ...) استفاده می شود.

یکی از مفروضاتی که در رگرسیون مدنظر قرار می گیرد، استقلال خطاها (تفاوت بین مقادیر واقعی و مقادیر پیش بینی شده توسط معادله رگرسیون) از یکدیگر است. در صورتی که فرضیه استقلال خطاها رد شود و خطاها با یکدیگر همبستگی داشته باشند امکان استفاده از رگرسیون وجود ندارد. به منظور بررسی استقلال خطاها از یکدیگر از آزمون دوربین - واتسون استفاده می شود. و مقدار قابل قبول آزمون دوربین - واتسون بین ۱/۵ تا ۲/۵ است.

جدول ۶. نتایج آزمون رگرسیون بین کیفیت زندگی کاری با وفاداری سازمانی

ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین اصلاح شده	انحراف استاندارد	آزمون دوربین - واتسون
.821 ^a	.675	.672	.34467	2.080

براساس جدول (۶) ضریب تعیین اصلاح شده ۶۷۲/۰ می باشد و آماره دوربین - واتسون در محدوده ۱/۵ تا ۲/۵ قرار دارد، بنابراین فرضیه استقلال خطاها تایید می شود.

جدول ۷. نتایج آزمون واریانس بین کیفیت زندگی کاری و سلامت سازمانی با وفاداری سازمانی

مدل	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره F	سطح معناداری
رگرسیونی	56.894	2	28.447	239.461	.000 ^b
باقیمانده	27.442	231	.119		
کل	84.337	233			

با توجه به جدول (۷) مقدار F با درجه آزادی ۲ در سطح ۰/۰۰۰ معنی دار گردیده و این سطح از ۰/۰۵ کمتر می باشد. بنابراین نتیجه می گیریم که متغیرهای کیفیت زندگی کاری بر وفاداری سازمانی کارکنان آموزش و پرورش استان گلستان تاثیر دارند.

جدول ۸. ضرایب معادله خط رگرسیون بین کیفیت زندگی کاری با وفاداری سازمانی

مدل	ضرایب غیراستاندارد رگرسیون	ضرایب استاندارد	t	Sig.
	B	Beta		
(Constant)	.132		2.237	.035
کیفیت زندگی کاری	.503	.301	2.619	.004
سلامت سازمانی	.447	.272	2.539	.017

آزمون فرضیه پژوهش

با توجه به مبانی نظری و پژوهش های صورت پذیرفته در زمینه ادبیات موضوعی فرضیه ذیل مطرح شده است:

- بین کیفیت زندگی کاری با وفاداری سازمانی کارکنان آموزش و پرورش استان گلستان رابطه معنی داری وجود دارد.

به منظور بررسی رابطه بین دو متغیر ی که دارای توزیع نرمال می باشند از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده می شود. ضریب همبستگی یکی از معیارهای مورد استفاده در تعیین همبستگی دو متغیر است و بیانگر قدرت یا

درجه رابطه می باشد. این ضریب در بازه ۱ تا -۱ قرار دارد و در صورت عدم وجود رابطه بین دو متغیر، برابر با صفر است.

جدول ۹. نتایج آزمون همبستگی پیرسون بین کیفیت زندگی کاری و سلامت سازمانی با وفاداری سازمانی

متغیرهای مورد آزمون	ضریب همبستگی r	سطح معناداری Sig. (2-tailed)	حجم نمونه N	نتیجه آزمون
کیفیت زندگی کاری با وفاداری سازمانی	۰/۸۱۵	۰/۰۰۰	۲۳۴	رابطه معناداری وجود دارد
سلامت سازمانی با وفاداری سازمانی	۰/۶۶۳	۰/۰۰۰	۲۳۴	رابطه معناداری وجود دارد
*.همبستگی در سطح خطای ۰/۰۵ معنادار است				

بر اساس نتایج آزمون همبستگی (پیرسون) در جدول (۴-۶)، بین کیفیت زندگی کاری و سلامت سازمانی با وفاداری سازمانی در سطح ۹۵ درصد ($\text{Sig.} < 0/05$) رابطه معنادار و مستقیم ($r > 0$) وجود دارد. یعنی افزایش کیفیت زندگی کاری و سلامت سازمانی، سبب افزایش وفاداری سازمانی می شود. بنابراین فرضیه H_0 رد و فرضیه H_1 پذیرفته می شود، یعنی بین کیفیت زندگی کاری و سلامت سازمانی با وفاداری سازمانی رابطه معنی داری دارد و ضریب همبستگی بین کیفیت زندگی کاری و وفاداری سازمانی کارکنان آموزش و پرورش استان گلستان به ترتیب (۰/۸۱۵، ۰/۶۶۳) می باشد.

جدول ۱۰. نتایج آزمون همبستگی پیرسون بین کیفیت زندگی کاری با وفاداری سازمانی

متغیرهای مورد آزمون	ضریب همبستگی r	سطح معناداری Sig. (2-tailed)	حجم نمونه N	نتیجه آزمون
پرداخت منصفانه و کافی به کارکنان با وفاداری سازمانی	۰/۴۹۷	۰/۰۰۰	۲۳۴	رابطه معناداری وجود دارد
محیط کار ایمن و بهداشتی با وفاداری سازمانی	۰/۵۸۸	۰/۰۰۰	۲۳۴	رابطه معناداری وجود دارد
تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم با وفاداری سازمانی	۰/۶۳۴	۰/۰۰۰	۲۳۴	رابطه معناداری وجود دارد
قانون گرایی با وفاداری سازمانی	۰/۷۷۳	۰/۰۰۰	۲۳۴	رابطه معناداری وجود دارد
وابستگی اجتماعی با وفاداری سازمانی	۰/۷۳۹	۰/۰۰۰	۲۳۴	رابطه معناداری وجود دارد
فضای کلی زندگی کاری با وفاداری سازمانی	۰/۶۴۵	۰/۰۰۰	۲۳۴	رابطه معناداری وجود دارد
یکپارچگی و انسجام اجتماعی با وفاداری سازمانی	۰/۵۳۰	۰/۰۰۰	۲۳۴	رابطه معناداری وجود دارد
توسعه قابلیت های انسانی با وفاداری سازمانی	۰/۴۶۲	۰/۰۰۰	۲۳۴	رابطه معناداری وجود دارد
*.همبستگی در سطح خطای ۰/۰۵ معنادار است				

بر اساس نتایج آزمون همبستگی (پیرسون) در جدول (۱۰)، بین ابعاد کیفیت زندگی کاری با وفاداری سازمانی در سطح ۹۵ درصد ($\text{Sig.} < 0/05$) رابطه معنادار و مثبتی ($r > 0$) وجود دارد. یعنی بهبود ابعاد کیفیت زندگی کاری، سبب افزایش وفاداری سازمانی می شود. یعنی بین ابعاد کیفیت زندگی کاری با وفاداری سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد.

۵. بحث و نتیجه گیری

تصور هرسازمانی از کیفیت زندگی کاری، تصوریژه ای است که مدیران باید برای شناخت آن تلاش کنند. زمانی که از امور مربوط به حفظ و نگهداری کارکنان در یک سازمان صحبت می شود، لازم است ابعاد گوناگون و پیچیده ای که نیازها و تمایلات فردی، گروهی و سازمانی را به وجود می آورد، تفاوت های فردی و گروهی در تعبیر از شرایط کار با کیفیت، مورد توجه قرار گیرد و انسا نها با تمام ابعاد وجودشان در رابطه با کار و زندگی اجتماعی مطالعه شوند. مفهوم سلامت سازمانی مفهوم بی نظیری است که به ما اجازه می دهد تصویر بزرگی از سلامت سازمان داشته باشیم. در سازمانهای سالم، کارمندان متعهد و وظیفه شناس و سودمند هستند و از روحیه و عملکرد بالایی برخوردارند. سازمان سالم جایی است که افراد با علاقه به محل کارشان می آیند و به کارکردن در این محل افتخار می کنند. درحقیقت سلامتی سازمان از لحاظ فیزیکی، روانی، امنیت، تعلق، شایسته سالاری و ارزشگذاری به دانایی، تخصص، و شخصیت ذی نفعان، و رشد دادن به قابلیت های آنها و انجام وظایف محول شده از سوی فراسیستم های خود در اثربخشی رفتار هر سیستمی تاثیر بسزایی دارد. از سویی، موضوع وفاداری سازمانی طی سالهای اخیر توجه بسیاری از محققان را به خود جلب کرده است. زیرا تحقیقات نشان داده که کارکنان وفادار به سازمان، بهره وری بیشتری دارند. تمایل به ماندگاری آنها بیشتر است، کمتر غیبت می کنند و در مقابل تغییرات سازمان انعطاف بیشتری از خود نشان می دهند (باقریان فر و همکاران، ۱۳۹۳). نتایج تحقیق حاضر با با نتایج تحقیقات حسن پور و همکاران (۱۳۹۵)، انصاری و همکاران (۱۳۸۸)، چنگ و همکاران (۲۰۱۸)، استروما (۲۰۱۶)، وریچیکن و همکاران (۲۰۱۷) و ماریسا (۲۰۱۶) همخوانی دارد.

با توجه به نتایج حاصل شده مدیران باید در طراحی شغل بگونه ای عمل نمایند تا کار هر فرد عادلانه و مناسب وی طراحی گردد، شرایط محیطی ایمنی و بهداشتی کامل برای کارکنان فراهم گردد تا موجب افزایش وفاداری آنها شود. مشاغل طوری طراحی شود تا امکان به کار گیری دامنه وسیعی از مهارت های گوناگون را فراهم آورد و کارمند امکان تصمیم گیری و استقلال در حوزه عملیاتی خود را داشته باشند، دسترسی به اطلاعات متناسب با کار برای کارمند آسان باشد، فرصت های لازم به منظور ارتقاء در جهت تامین نیاز های فرد وجود داشته باشد. لازم است فضای کار بگونه ای تیمی فراهم گردد و جو سازمان بگونه ای طراحی گردد که افراد در بیان ایده ها احساساتشان آزادی عمل داشته باشند، همچنین زمینه مشارکت فکری و عملی فراهم آید تا کیفیت زندگی کاری و بالتبع وفاداری آنها افزایش یابد.

پیشنهاد می شود همان گونه دانش، تجربه و توانایی کارکنان در رابطه با یک وظیفه خاص اغلب بر روی اعتماد، تعهد و انگیزش و در نتیجه استرس و سلامتی اثر می گذارد، کارکنان را مطابق با تخصص خود برای انجام کار برگزینند و در این بین، آموزش مناسب نیز برای افزایش توانایی آنها در نظر بگیرند؛ چه این امر باعث متناسب شدن توانایی کارکنان و افزایش ایمنی و سلامت می شود. در صورتی که اطلاعات دقیق، مناسب و به هنگام

درمورد تغییرات سازمانی به کارکنان داده شود احتمال کمتری وجود دارد که این تغییرات منجر به مخاطره افتادن سلامت روانی-روحي کارکنان و بالتبع آن وفاداری سازمانی آنان شود. با توجه به یافته های پژوهش حاضر و با توجه به خلا پژوهشی موجود برای انجام تحقیقات آتی پیشنهادات ذیل مطرح می گردد:

۱. بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و استرس شغلی با خشنودی شغلی
۲. بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و هوش هیجانی با خشنودی شغلی
۳. بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری با خشنودی شغلی با توجه به نقش تعدیلی
۴. بررسی رابطه کیفیت زندگی با فرسودگی شغلی و سلامت روانی

۶. منابع و مآخذ

۱. اسدی، پیمان. (۱۳۹۷). ارتباط کیفیت زندگی کاری با پایداری سازمانی در کارکنان مرکز مدیریت حوادث و فوریت های پزشکی، مجله دانشگاه علوم پزشکی گیلان، پیاپی ۱۰۶، صص ۱۷-۲۲.
۲. اشرفی، آزاده و همکاران. (۱۳۹۸). راهبردهای ارتقای کیفیت زندگی کاری کارکنان مشاغل دولتی، فصلنامه مطالعات مدیریت راهبردی، پیاپی ۳۸، صص ۱۵۱-۱۷۳.
۳. ایزدی، احمد و همکاران. (۱۳۹۷). بررسی رابطه بین سرمایه روان شناختی و کیفیت زندگی کاری با کیفیت پاسخ گویی به ارباب رجوع (نمونه موردی: کوپ های انتظامی شهر شیراز)، فصلنامه پژوهش های دانش انتظامی، سال بیستم، شماره ۱، صص ۴۱-۶۴.
۴. انصاری، فاطمه و همکاران. (۱۳۹۷). ارتباط کیفیت زندگی کاری با جو کاری اخلاقی، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال سیزدهم، شماره ۱، صص ۷۴-۸۱.
۵. بخشی و همکاران. (۱۳۹۷). بررسی کیفیت زندگی کاری و عوامل مرتبط با آن بر اساس مدل والتون: یک مطالعه مقطعی در کارکنان بخش های بهداشتی و درمانی، فصلنامه بهداشت در عرصه، سال ششم، شماره ۴، صص ۱۳-۱۹.
۶. جعفری، محمد و همکاران. (۱۳۹۳). بررسی رابطه سبک رهبری مدیران با سلامت سازمانی (مورد مطالعه فرماندهی انتظامی شهرستان همدان)، مجله نظارت و بازرسی، سال هشتم، شماره ۳۰.
۷. جوادی، رحم خدا. (۱۳۹۷). بررسی اکتشافی عوامل موثر بر کیفیت زندگی کاری معلمان: یک پژوهش ترکیبی، فصلنامه اندیشه های نوین تربیتی، سال چهاردهم، شماره ۳، صص ۳۷-۵۸.
۸. رجبی فرجاد، حاجیه و همکاران. (۱۳۹۱). بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری با تعهد سازمانی کارکنان، فصلنامه علمی-ترویجی مطالعات منابع انسانی، سال دوم، شماره ششم.
۹. رنگریز، حسن و همکاران. (۱۳۹۸). نقدی بر پژوهش های کیفیت زندگی کاری در ایران با استفاده از فراتحلیل، مجله مدیریت فرهنگ سازمانی، پیاپی ۵۳، صص ۴۶۹-۴۸۹.
۱۰. سماواتیان، حسین و همکاران. (۱۳۹۷). اثربخشی همزمان کیفیت بخشی زندگی کاری و غنی سازی زندگی زناشویی بر تعارضات زناشویی و بی ثباتی زناشویی در بین زوج های شاغل با توجه به نقش سرریزشدگی، مجله دستاورد های روانشناختی، سال بیست و پنجم، شماره ۲، صص ۱-۲۰.

۱۱. فرح بخش، سعید و یوسف وند، کبری. (۱۳۹۷). بررسی تاثیر سرمایه اجتماعی بر کیفیت زندگی کاری اعضای هیات علمی دانشگاه با میانجی گری محبوبیت اجتماعی (مطالعه موردی: دانشگاه لرستان)، فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال نهم، شماره ۳، صص ۹۱-۱۰۸.
۱۲. فرح بخش، سعید و همکاران. (۱۳۹۸). بررسی تاثیر کیفیت زندگی کاری بر بهزیستی روانشناختی با میانجیگری مشاوره مدیریتی، نشریه مدیریت مدرسه، سال هفتم، شماره ۳، صص ۲۶۰-۲۸۰.
۱۳. قرچه، سعید و احمدی، عبادالله. (۱۳۹۷). پیش بینی کیفیت زندگی کاری بر اساس ابعاد عدالت سازمانی در پرستاران بیمارستان های شیراز، ماهنامه دانشکده پرستاری و مامایی ارومیه، سال شانزدهم، شماره ۳، صص ۱۶۴-۱۷۰.
۱۴. کریمی، علی. (۱۳۹۸). تحلیل ارتباط بین کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی با فرهنگ اخلاقی، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال چهاردهم، شماره ۳، صص ۹۱-۹۸.
۱۵. مرتضوی، سیدعلی و نکوئی مقدم، محمود. (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی، پنجمین کنفرانس بین المللی حسابداری و مدیریت و دومین کنفرانس کارآفرینی و نوآوری های باز.
۱۶. موسوی، سیده صدیقه و همکاران. (۱۳۹۷). تاثیر ارتقای صلاحیت بالینی بر کیفیت زندگی کاری پرستاران در بخش های کودکان، مجله پژوهش پرستاری ایران، پیاپی ۵۳، صص ۳۴-۴۰.
17. Arndt, A., Singhapakdi, A. and Tam, V. (2017). Investigating the Relationship between Quality of Work Life and Organizational Health at University Universities in Malaysia. *Social Responsibility Journal*, 11(1), 98-108.
18. Cheng, Z., Nielsen, I. and Cutler, H. (2018). Investigating the Relationship between Quality of Work Life and Organizational Loyalty in Chinese Aviation Industry. *International Journal of Manpower*, 40(1), 17-35.
19. Verycken, A., De Kort, L., Vanhootegeem, G. and Dessers, E. (2017). Investigating the Relationship between Organizational Health and Organizational Loyalty of US Commercial Company Employees. *International Journal of Health Care Quality Assurance*, 32(4), 709-719.
20. Yamrali, O. (2025). Identifying and Ranking Client Acquisition Techniques among Members of the Iranian Association of Certified Tax Consultants. *Iranian Journal of Accounting, Auditing and Finance*, 9(4), 65-81. doi: 10.22067/ijaaf.2025.46633.1549

Investigating the Relationship Between Quality of Work Life with Organizational Loyalty in Golestan Province Education Staff

Rabegheh Heshmati¹

Abstract

In the present study, the relationship between quality of work life with organizational loyalty of education staff in Golestan province has been investigated. This research is applied in terms of purpose and descriptive in terms of method and correlational in terms of type. The statistical population of this study is all administrative staff of education in Golestan province is 600 people. The sample size according to Krejci and Morgan table is 234 people and for sampling from the statistical population, simple random sampling method was used. For analysis Data were used at the level of descriptive statistics such as frequency, percentage and drawing tables and graphs, and at the level of inferential statistics by Kolmogorov-Smirnov test and Pearson correlation coefficient, regression and variance tests. There is a significant relationship between quality of work life and organizational loyalty of education staff in Golestan province.

Keywords

Education, quality of work life, organizational loyalty

1. Education Research Institute, Department of Education, golestan, bandare turkman.
(r.heshmati@gmail.com)