

بررسی رابطه بین سلامت سازمانی و وفاداری سازمانی کارکنان آموزش و پرورش استان گلستان

رابطه هشتمی^۱

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۱۰/۰۹ تاریخ چاپ: ۱۴۰۲/۱۲/۲۴

چکیده

در پژوهش حاضر به بررسی رابطه بین سلامت سازمانی و 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 از تحقیق نشان داده است که بین سلامت سازمانی با وفاداری سازمانی کارکنان آموزش و پرورش استان گلستان رابطه معنی داری وجود دارد.

واژگان کلیدی

سلامت سازمانی، وفاداری سازمانی، آموزش و پرورش

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

۱. مقدمه

موفقیت و کامیابی هر نهاد و سازمانی، به عوامل متعددی بستگی دارد که نیروی انسانی یکی از مهمترین آنهاست. در سازمانهای آموزشی اهمیت منابع انسانی مشهودتر است، چرا که در هر بخش از چرخه درونداد - فرایند - برونداد مشارکت دارند. حصول اطمینان از کیفیت زندگی کاری یکی از بهترین روشهای جذب و نگهداری کارکنان با استعداد و همچنین کسب عملکرد بهتر برای سازمان است. وجود شرایط مطلوب کاری یکی از ضرورتهای انجام فعالیت افراد در سازمانهاست. وضعیت مناسب کاری که از آن به عنوان کیفیت زندگی کاری تعبیر می شود، موجب به وجود آمدن انگیزه و رضایت خاطر افراد می شود و آنها را به کار و تلاش بیشتر و مطلوبتر سوق می دهد (مرتضوی و نکوئی مقدم، ۱۳۹۵). یک سازمان سالم جایی است که افراد می خواهند در آنجا بمانند و کار کنند و خود افرادی سودمند و موثر باشند. 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 تأثرات وفاداری سازمانی بر وفاداری مشتریان به سازمان مورد تأکید 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؛ یمرعلی و همکاران، ۱۴۰۲). 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. در صورت مطلوب نبودن وضعیت سلامت سازمانی 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 سلامت سازمانی و وفاداری سازمانی کارکنان آموزش و پرورش استان گلستان رابطه معنی داری وجود دارد؟

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 دائماً 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).

سلامت سازمانی

سلامت سازمانی را مایلز در سال ۱۹۶۹ تعریف کرد و با تضمین پیشنهادها طرحی برای سنجش سلامت سازمانها، خاطرنشان کرد که سازمان همیشه سالم نخواهد بود. به نظر او سلامت سازمانی اشاره می کند نه تنها در محیط خود دوام می آورد بلکه در یک برهه زمانی طولانی نیز به طور کافی سازش کرده و توانایی های بقا و سازش خود را به طور مداوم توسعه و گسترش می دهد (حمیدی و بخشنده، ۱۳۹۴).

سازمان سالم جایی است که افراد با علاقه به محل کارشان می آیند و به کار کردن در این محل افتخار می کنند. در حقیقت سلامتی سازمان از لحاظ فیزیکی، روانی، امنیت، تعلق، شایسته سالاری و ارزش گذاری به دانایی تخصص و شخصیت ذی نفعان و رشد دادن به قابلیت های آنها و انجام وظیفه محول شده از سوی فراسیستم های خود در اثر بخشی رفتار هر سیستمی تأثیر بسزائی دارد (هدایتی و کاوه، ۱۳۹۴).

ماتيو مایلز (۱۹۶۹) یک سازمان سالم را به عنوان سازمانی تعریف می کند که نه تنها در محیط خود دوام می آورد بلکه در برهه زمانی طولانی نیز به طور کافی سازش کرده و توانایی های بقا و سازش خود را به طور مداوم توسعه داده و گسترش می دهد.

سازمان سالم جایی است که افراد با علاقه به محل کارشان می آیند و به کار بردن در این محل افتخار می کنند. در حقیقت سلامتی سازمان از لحاظ فیزیکی، روانی، امنیت، تعلق، شایسته سالاری و ارزش گذاری 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 اثر بخشی رفتار هر سیستمی تأثیر بسزائی دارد (فروونه و ملک نیا، ۱۳۹۴).

لایدن و کلینگل (۱۹۹۹) در مورد سلامت سازمانی می نویسند سلامت سازمانی مفهوم تقریباً تازه ای است و تنها شامل توانایی سازمان برای انجام وظایف به طور موثر نیست بلکه شامل توانایی سازمان برای رشد و بهبود نیز می گردد. ناظران در سازمانهای سالم کارکنانی متعهد و وظیفه شناس، روحیه بالا کانال های ارتباطی باز و موفقیت بالا می یابند.

پولانای (۲۰۰۴) با تأکید بر عامل تغییرات سازمانی و اثرات آن بر سلامت کارکنان ده مولفه ی کلیدی ایجاد کننده سلامت سازمانی را به شرح زیر بیان نمود. وضوح نقش و قابلیت دسترسی آن الزامات کاری معقول، کنترل شغل و حدود اختیارات در تصمیم گیری، حمایت اجتماعی محیط کار، پاداش های عادلانه و رفتار منصفانه، دستمزد کافی، ساعات کاری رضایت بخش، امنیت شغلی جو سازمانی امن و ترتیبات استخدامی سالم.

به زعم نیوال (۱۹۹۵) سلامت سازمانی موضوعی کلی است که با سه مجموعه فشار روانی، استرس، بهداشت روانی، و اخلاق در سازمان ها ارتباط دارد (زارع و همکاران، ۱۳۹۴).

گلدمن اسکایلر (۱۹۹۵) یک مدل جدید سلامت سازمانی بر پایه ی نوع دوستی و نظریه سیستمهای یکپارچه حیات پیشنهاد می کند. او معتقد است آنچه سلامت سازمانی را از نظر ذینفعان سازمان ایجاد می کند. ممکن است به طور کامل توسط رهبری سازمان برنامه ریزی نشده و قدر دانی نشود. گاهی اشخاص وجود دارند که در سازمان قدرت رسمی ندارند و از طرف رهبر هم قدر دانی نمی شوند اما در یک زمانی مشخص یک اختلاف اساسی در تجربه ذینفعان سازمان ایجاد می کنند. گرمی و پیوستگی آنها با دیگران نه از لحاظ سلامت فرآیندها و ساختارهای آن بلکه از لحاظ اختلافی که در تجربه ی افراد نسبت به احساس مشارکت آنها در سازمان ایجاد می کند می تواند منجر به سالمتر شدن سازمان شود. ماتیو مایلز روانشناس و صاحب نظر آموزش و پرورش دمن نظریه پرداز سلامت سازمانی، سازمان است. او در سال ۱۹۵۶ در مقاله ی مفصلی به تعریف و توضیح ابعاد این مفهوم پرداخت. پس از او صاحب نظران دیگر به پیگیری و تکمیل این مفهوم پرداخته چارچوب نظری و ابزاری برای سنجش و ارزیابی آن پدید آوردند. ماتیو مایلز در تعریف سلامت سازمانی مطرح می سازد که یک سازمان سالم آن سازمانی است که نه تنها در محیط خود دوام می آورد بلکه در یک برهه از زمان به اندازه کافی سازش کرده و توانایی های بقا و سازش خود را به طور مداوم توسعه و گسترش می دهد (زارع و همکاران، ۱۳۹۴). وی همچنین سلامت سازمان را وضعی فراتر از اثر بخشی کوتاه مدت سازمان می داند. عملیات کوتاه مدت یک سازمان سالم گرچه ممکن است در یک روز خاص اثر بخش یا غیر اثر بخش باشد ولی رشد توانایی ها و بقای مستمر و سازگاری کافی آن با محیط تحقق پیدا می کند. به عبارت دیگر سازمانی که پیوسته غیر اثر بخش است به یقین از سلامت برخوردار نیست. در مجموع سلامت به طور ضمنی بر حاصل جمع کار اثر بخش دلالت دارد. رویکرد بران (۲۰۰۱) بر پایه توسعه تعریف سازمان بهداشت جهانی قرار گرفته است که سلامت را به عنوان حالتی از رفاه فیزیکی ذهنی و اجتماعی و نه فقط فقدان بیماری تعریف می کند. بران از استعاره ی بدن انسان برای توصیف سازمان استفاده می کند. در این روش تنه به ساختار، طرح سازمانی، استفاده از قدرت، فرایند های ارتباطی و توزیع کار اشاره دارد. مغز به اینکه چگونه باورها، اهداف، سیاست ها و رویه های اساسی اعمال می شوند تعارض چگونه یاد می گیرد اشاره می کند. روح هسته یا قلب یک سازمان است چه چیزی آن را به تپش در می آورد و به آن نیرو می دهد و با مشاهده قابل اندازه گیری است. افزایش یا کاهش سلامت چیزی است که می تواند از طریق رفتار در سازمان نظارت شود و مقدمات در کیفیت روابط بین افراد قرار می گیرد (حسینی و همکاران، ۱۳۸۹).

مفهوم پردازی و اندازه گیری سلامت سازمانی

مفهوم پردازی مایلز چارچوبی اکتشافی برای تفکر در مورد سلامت سازمانی محسوب می شود ولی ابزارهایی که با استفاده از ابعاد دهگانه ی سلامت سازمانی ساخته شده از لحاظ تعریف عملی مفاهیم، سوال برانگیز بود یا از لحاظ خصایص روان سنجی مشکل داشت. بدین جهت هوی و همکارانش با استفاده از تحلیل های نظری پارسونز و همکاران واتزیونی و یافته های بروک اور در مورد اثر بخشی سازمان چهار چوب جدیدی را باری سلامت سازمانی پدید آوردند. دیویس در توصیف سازمان سالم بیان می دارد دست یافتن به یک فضای سازمانی را در پیش گیرند. بدین معنی که آنان فضای سازمانی را کاملاً سازمانی به شمار آورند. دیویس در ادامه توصیف های خود عناصر لازم برای فضای سازمان را به شرح زیر ابراز می دارد.

کیفیت رهبری، اندازه اعتماد، ارتباطات بالا به پایین و پایین به بالا، احساس دداشتن کاری سودمند، مسئولیت، پاداش های عادلانه، فشارهای منطقی در کار، فرصت پیشرفت، نظارت، ساختار و دیوان سالاری به اندازه ی معقول درگیری کارکنان مشارکت (امیرخانی، ۱۳۹۴).

امروزه عوامل روانی - اجتماعی از عوامل عمده در ایجاد بیماری ها، پیشگیری از بیماری ها و تامین سلامت شناخته شده اند. جو سازمانی سالم و مناسب یکی از عوامل موثر در کاهش فشار روانی افراد در سازمان است. از آنجا که بر اساس تحقیقات انجام شده فشار روانی تحت تاثیر عملکرد قرار می گیرد ایجاد جوی مناسب و سالم می تواند به کاهش فشار روانی کمک کند یکی از راهبردهای سازمانی که برای کاهش فشار روانی مطرح شده است. ایجاد جو سازمانی حمایتگر است. امروزه اکثر سازمانهای بزرگ به داشتن ساختمان های رسمی بسیار دیوان سالارانه در ایجاد جو انعطاف پذیر و غیر شخصی تمایل دارند. این امر می تواند به فشار شغلی قابل ملاحظه دار منجر گردد. هدف استراتژی (راهبرد) مقابله می تواند عدم تمرکز با ایجاد پویایی سازمانی همراه با تصمیم گیری مشورتی و جریان اطلاعات به صورت صعودی باشد. از لحاظ نظری این تغییرات ساختی و فرایندی می تواند جو حمایت کننده تری برای کارکنان فراهم سازد و فشارهای شغلی را کاهش داده یا از بروز آن جلوگیری کند (سرمد، ۱۳۸۵) کم توجهی به مسائل روانی - اجتماعی ممکن است ناشی از کم اطلاعی باشد طی چند دهه ی گذشته فعالیت های پژوهشی در بسیاری از کشور ها اطلاعات وسیعی درباره ی همبستگی بین عوامل شغلی و سلامت به دست داده است (دوست قهفرخی و شایگان، ۱۳۹۴).

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 سر و کار 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 (رمضانی 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 زیرمجموعه‌ی فرهنگ سازمانی است. فرهنگ سازمانی نیز مجموعه‌ای از ارزش‌ها و اصول حاکم بر سازمان است، برای مثال زمانی که وفاداری به سازمان یکی از ارزش‌های پذیرفته شده نزد کارکنان باشد، جزو فرهنگ آن سازمان خواهد بود. در واقع فرهنگ سازمانی نشان دهنده‌ی شخصیت سازمان است. رابینز فرهنگ سازمانی را چنین تعریف می‌کند: "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 می‌شود." فرهنگ باعث می‌شود که در افراد، تعهدات و پایبندی‌هایی فراتر از منافع و علایق شخصی به وجود بیاید، در نتیجه آنچه وفاداری در سازمان نامیده می‌شود، رابطه‌ی مستقیم با فرهنگ پذیرفته شده‌ی سازمان داشته و متأثر از آن است (آرمان و همکاران، ۱۳۹۸).

مهم‌ترین سرمایه‌ی سازمان‌ها کارکنان وفادار و متخصص هستند که بر فعالیت‌های خود در سازمان و آنچه باید انجام دهند اشراف کامل دارند. اما این اشراف و مهارت در امور تخصصی امروزی به دست نمی‌آید 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 می‌کنند، با سیاست‌ها، استراتژی‌ها و رسالت سازمان به خوبی آشنا بوده و می‌دانند چگونه باید در راستای منافع سازمان قدم بردارند و در نتیجه نیازی به آموزش، توجیه و مسائلی از این قبیل ندارند. در مقابل تغییر پیاپی کارکنان و عدم وفاداری کارکنان به سازمان، موجب وارد آمدن هزینه‌های زیادی به سازمان شده و در واقع نوعی دوباره کاری در سازمان رخ می‌دهد و منابع سازمان اتلاف می‌شود. برای مثال زمانی که در یک اداره‌ی دولتی، مرتب کارکنان تغییر پیدا می‌کنند و افراد در شغلشان باقی نمی‌مانند، اهدافی که کارکنان در بدو استخدام برای خود و شغلشان ترسیم می‌کنند 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 سازمان‌ها دوره‌های آموزشی برای کارکنان جدید برگزار می‌شود، زیرا فعالیت در سازمان مزبور نیازمند اطلاعات تخصصی و خاص است (حسینی و رئوف، ۱۳۹۸).

احساس وفاداری به سازمان موجب می‌شود کارکنان با انگیزه‌ی بیشتر و مشتاقانه به فعالیت بپردازند و در نتیجه خروجی آن‌ها به مراتب بهتر و بهره‌وری 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 می‌کنند و در راستای این اهداف فعالیت کرده و تصمیمات مدیران را به اجرا می‌گذارند، فردی که به سازمان وفادار است سریع‌تر و با خشنودی بیشتر تغییرات در سازمان را می‌پذیرد و خود را با آنها وفق می‌دهد، چون خود را بخشی از سازمان می‌داند و سیاست‌های سازمان را درک می‌کند.

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 تاثیر گذار 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 (رضائی و همکاران، ۱۳۹۶).

حسن پور و همکاران (۱۳۹۵) تحقیقی با عنوان تبیین ارتباط بین سلامت سازمانی و نگرش های شغلی کارکنان؛ مورد مطالعه: ستاد شرکت ملی پخش فراورده های نفتی ایران، انجام داده اند و نتایج گویای تایید رابطه معنادار و مثبت بین سلامت سازمانی و نگرش کارکنان می باشد. همچنین بخش دیگری از نتایج تحقیق گویای عدم تایید تفاوت معنادار بین وضعیت سلامت سازمانی در مدیریت های مختلف شرکت ملی پخش فراورده های نفتی ایران می باشد.

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.

فرهادی و نامور (۱۳۹۴) تحقیقی با عنوان بررسی رابطه سلامت سازمانی با تعهد سازمانی (مطالعه موردی: اداره کل کارکنان آموزش و پرورش استان اردبیل)، انجام داده اند و نتایج نشان داد که بین سلامت سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان اردبیل همبستگی مثبت و معناداری، وجود دارد. بین انسجام نهادی، ملاحظه گری، ساخت دهی، روحیه، پشتیبانی منابع و تاکید علمی با تعهد سازمانی رابطه مثبت (اگرچه ضعیف) و معنی دار وجود دارد همبستگی بین انسجام نهادی و تعهد سازمانی معکوس می باشد. بین نفوذ مدیر و تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود ندارد.

باقریان فر و همکاران (۱۳۹۳) تحقیقی با عنوان بررسی رابطه بین سلامت سازمانی و تعهد حرفه ای کارکنان ادارات آموزش و پرورش مناطق استان کهگیلویه و بویراحمد، انجام داده اند و نتایج پژوهش نشان می دهد که بین سلامت سازمانی و تعهد حرفه ای رابطه مثبت معنادار 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.

انصاری و همکاران (۱۳۸۸) تحقیقی با عنوان بررسی رابطه بین سلامت سازمانی و نگرش های مثبت کاری کارکنان در ادارات امور مالیاتی استان اصفهان، انجام داده اند و یافته ها حاکی از اثبات فرضیه های تحقیق و وجود رابطه مثبت معنادار بین سلامت سازمانی و نگرش های مثبت کاری می باشد و اینکه توجه به سلامت سازمانی به دلیل تأثیری که بر اعمال تلاش های کاری دارد، از اهمیت زیادی در سازمان برخوردار است.

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.

ماريسا (۲۰۱۶) تحقیقی با عنوان رابطه بین سلامت سازمانی با وفاداری سازمانی شرکت های خصوصی در افریقای شمالی انجام داده است که نتایج حاکی از آن بود بین سلامت سازمانی با وفاداری سازمانی شرکتهای خصوصی در افریقای شمالی 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). 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 آنها می 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 استاندارد سلامت سازمانی (هوی و فیلدمن) 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 ابتدا در به توصیف ویژگی های نمونه آماری 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
جمع	۲۳۴	%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 بر حسب 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
جمع	۲۳۴	%۱۰۰	

با توجه به جدول و نمودار (۳) از کل 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.

توصیف متغیرهای تحقیق

با توجه به جدول (۴) آمار توصیفی کلیه متغیرهای تحقیق از نظر شاخص های آماری به شرح جدول زیر می باشد. 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 می باشد.

جدول ۴. آمار توصیفی متغیرهای تحقیق

متغیر	تعداد	کمترین	بیشترین	میانگین		انحراف معیار	واریانس
				آماره	انحراف خطا		
سلامت سازمانی	234	2.14	4.86	3.4988	.03182	.48675	.237
وفاداری سازمانی	234	1.78	4.89	3.5166	.03933	.60163	.362

آزمون کولموگروف، اسمیرنوف متغیرهای تحقیق

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
سلامت سازمانی	۰/۰۹۸	۰/۱۲۵	توزیع داده‌ها نرمال است
وفاداری سازمانی	۰/۲۳۹	۰/۰۵۳	توزیع داده‌ها نرمال است

با توجه به جدول (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 آماری نرمال است، به همین علت برای آزمون فرضیه‌های تحقیق از آزمون‌های پارامتری (پیرسون، رگرسیون و ...) استفاده می‌شود.

آزمون فرضیه پژوهش

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

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

بر اساس نتایج آزمون همبستگی (پیرسون)، بین ابعاد سلامت سازمانی با وفاداری سازمانی در سطح ۹۵ درصد ($\text{Sig.} < ۰/۰۵$) رابطه معنادار و مثبتی ($r > ۰$) وجود دارد. یعنی بهبود ابعاد سلامت سازمانی، سبب افزایش وفاداری سازمانی می‌شود. بنابراین فرضیه H_0 رد و فرضیه H_1 پذیرفته می‌شود، یعنی بین ابعاد سلامت سازمانی با وفاداری سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد. و ضریب همبستگی بین ابعاد سلامت سازمانی (روحیه - تاکید علمی - رعایت (ملاحظه گری) - ساخت دهی - حمایت منابع - نفوذ مدیر - یگانگی نهادی) و متغیر وابسته (وفاداری سازمانی) کارکنان آموزش و پرورش استان گلستان (۰/۳۹۰، ۰/۳۵۳، ۰/۳۹۱/۳۵۱، ۰/۰۵۷۱/۵۰۶، ۰/۰۶۰۷/۰) می‌باشد.

جدول ۶. نتایج آزمون همبستگی پیرسون بین سلامت سازمانی با وفاداری سازمانی

متغیرهای مورد آزمون	ضریب همبستگی r	سطح معناداری Sig. (2-tailed)	حجم نمونه N	نتیجه آزمون
روحیه با وفاداری سازمانی	۰/۳۹۰	۰/۰۰۰	۲۳۴	رابطه معناداری وجود دارد
تاکید علمی با وفاداری	۰/۳۵۳	۰/۰۰۰	۲۳۴	رابطه معناداری وجود دارد

جدول ۶. نتایج آزمون همبستگی پیرسون بین سلامت سازمانی با وفاداری سازمانی

متغیرهای مورد آزمون	ضریب همبستگی r	سطح معناداری Sig. (2-tailed)	حجم نمونه N	نتیجه آزمون
سازمانی				دارد
رعایت (ملاحظه گری) با وفاداری سازمانی	۰/۳۵۱	۰/۰۰۰	۲۳۴	رابطه معناداری وجود دارد
ساخت دهی با وفاداری سازمانی	۰/۳۹۱	۰/۰۰۰	۲۳۴	رابطه معناداری وجود دارد
حمایت منابع با وفاداری سازمانی	۰/۵۰۶	۰/۰۰۰	۲۳۴	رابطه معناداری وجود دارد
نفوذ مدیر با وفاداری سازمانی	۰/۵۷۱	۰/۰۰۰	۲۳۴	رابطه معناداری وجود دارد
یگانگی نهادی با وفاداری سازمانی	۰/۶۰۷	۰/۰۰۰	۲۳۴	رابطه معناداری وجود دارد

*همبستگی در سطح خطای ۰/۰۵ معنادار است

۵. بحث و نتیجه گیری

ظهور سازمانهای اجتماعی و گسترش روز افزون آنها یکی از ویژگی های بارز تمدن بشری است که با توجه به عوامل گوناگون مکانی و زمانی و ویژگی ها و نیازهای خاص هر جامعه، هر روز بر تکامل و توسعه آنها افزوده می شود. بدیهی است هر سازمان اجتماعی برای نیل به اهداف خود نیازمند نوعی رهبری و مدیریت است، که این مهم در همه زمینه های فعالیت اجتماعی حیاتی است. تصور هر سازمانی از کیفیت زندگی کاری، تصور ویژه 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 به صورت زیر است:

بین ابعاد سلامت سازمانی با وفاداری سازمانی کارکنان آموزش و پرورش استان گلستان رابطه معنی داری وجود دارد که با نتایج تحقیقات حسن پور و همکاران (۱۳۹۵)، انصاری و همکاران (۱۳۸۸)، وریچیکن و همکاران (۲۰۱۷) و ماریسا (۲۰۱۶) همخوانی دارد.

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 کارگیری 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 - روحی کارکنان و بالتبع آن وفاداری سازمانی آنان شود.

۶. منابع و مآخذ

۱. انصاری، محمد و اسماعیل و همکاران. (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین سلامت سازمانی و نگرش های مثبت کاری کارکنان در ادارات امور مالیاتی استان اصفهان، فصلنامه تخصصی مالیات، دوره ۵۴، شماره ششم.
۲. 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.
۳. حافظ نیا، محمدرضا. (۱۳۸۷). مقدمه ای بر روش تحقیق در علوم انسانی، تهران: انتشارات سمت.
۴. درویشی، صیاد. (۱۳۹۸). راهبردهای ارتقاء سلامت سازمانی در کلاتری ها و پاسگاه های انتظامی استان قم، فصلنامه پژوهش های مدیریت انتظامی، سال چهاردهم، شماره ۳، صص ۴۳۳-۴۵۴.
۵. دوست قهفرخی، ابراهیم علی، شایگان، حامد. (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین منابع قدرت مدیران و سلامت سازمانی در ادارات ورزش و جوانان استان اصفهان، مجله مطالعات مدیریت ورزشی، سال هفتم، شماره ۲۸.

۶. رازی، سمیرا و همکاران. (۱۳۹۴). رابطه معنویت در کار و سلامت سازمانی با کارآفرینی سازمانی، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، شماره ۳۲.
۷. رحیمی، رضا، بحر العلوم، حسن، یونسین، علی. (۱۳۹۳). ارتباط سلامت سازمانی با تعهد سازمانی و درک حمایت سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان خراسان رضوی، مجله مطالعات مدیریت ورزشی، سال ششم، شماره ۲۶.
۸. زارع، حسین، برادران، مجید، نظریان، بلال. (۱۳۹۴). همبسته های روانشناختی سلامت سازمانی: شادکامی، راهبردهای رویاروگری با فشار روانشناختی و سبک تفکر، فصلنامه پژوهش های نوین روانشناختی، شماره ۳۸.
۹. زارع، زکریا، ملک پور، فاطمه، قایمی، مجتبی. (۱۳۹۴). بررسی رابطه سلامت سازمانی و فرسودگی شغلی کارکنان ناجا (مورد مطالعه: فرماندهی انتظامی یک استان)، فصلنامه منابع انسانی ناجا، سال دهم، شماره ۴۰.
۱۰. قاسمی، محمد، فردین، مرضیه، جودزاده، مهتا. (۱۳۹۳). بررسی تاثیر رهبری معنوی بر سلامت سازمانی (مطالعه ای در بین کارکنان سازمان تامین اجتماعی زاهدان)، مجله پژوهش های مدیریت عمومی، شماره ۲۶.
۱۱. 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.
۱۲. مهداد، علی و همکاران. (۱۳۹۸). تاثیر وفاداری سازمانی و جافتادگی سازمانی بر عملکرد انطباقی: نقش تعدیل گر وظیفه شناسی، فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، سال هشتم، شماره ۱، صص ۲۵-۴۸.
13. 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.
14. 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.
15. Verycken, A., De Kort, L., Vanhootehem, 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.
16. 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 Organizational Health with Organizational Loyalty in Golestan Province Education Staff

Rabegheh Heshmati¹

Abstract

In the present study, the relationship between quality of work life and organizational health 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 organizational health and organizational loyalty of education staff in Golestan province.

Keywords

Education, organizational health, organizational loyalty

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