

## تأثیر وجدان کاری بر بازخورد کاری کادر آموزشی مقاطع متوسطه شهرستان گلپایگان

منیره کتابچی<sup>۱</sup>

### چکیده:

اهداف: این تحقیق با هدف بررسی روابط بین وجدان کاری با عملکرد و بازخورد مثبت کادر آموزشی مقاطع متوسطه شهرستان گلپایگان انجام شده است. لذا در این مقاله‌ی کاربردی و آماری در سال ۱۳۹۶ با جامعه آماری ۴۹۰ نفر زن و مرد (کادر آموزشی) و نمونه‌گیری خوشه‌ای تصادفی ۱۰۰ نفر بر اساس آزمون کوکران از کادر آموزشی مقاطع متوسطه - مدیران و مربیان - از طریق پرسشنامه باز و بسته انجام گرفت. یافته‌ها: نتایج حاصل از اجرای پرسشنامه با استفاده از شاخص‌های میانگین و میانه و شاخص‌های پراکندگی و روش ضریب همبستگی چندگانه (رگرسیون) مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. هم‌چنین با استفاده از مفروضه آماری کولموگروف اسمیرنوف به بررسی تأثیر متغیر وجدان کاری بر بازخورد کاری پرداخته شد و چون سطوح معناداری تمامی متغیرها از ۰/۰۵ بیشتر است بنابراین فرض صفر تایید شد. بنابراین نرمال بودن توزیع متغیرها تایید می‌شود لذا در تحلیل فرضیه‌ها از آزمونهای پارامتریک استفاده شد و با توجه به نتایج آزمون کای اسکور و آزمون رتبه‌ای فریدمن، مولفه‌های وجدان کاری به ترتیب اهمیت عبارتند از: وظیفه‌شناسی، کفایت کاری، احتیاط در تصمیم‌گیری، نظم و برنامه‌ریزی، تلاش برای موفقیت، خویشتنداری بود و نشان داد که: متغیر وابسته بازخورد مثبت رابطه معناداری با متغیر مستقل وجدان کاری دارد. نتیجه‌گیری: وجدان کاری تأثیر مستقیم بر بازخورد کاری کادر آموزشی دارد.

**کلیدواژه‌ها:** بازخورد کاری، کادر آموزشی، وجدان کاری

### مقدمه:

در بین عوامل مؤثر در تولید، کار کردن از جایگاه ممتازی برخوردار است؛ زیرا با انجام کار و استفاده از نیروی انسانی، سایر عوامل و منابع مورد بهره‌برداری قرار می‌گیرند (موسوی، ۱۳۹۲: ۱۸۷). «حتی فناوریهای پیشرفته که امروزه تا حد زیادی جانشین نیروی انسانی شده محصول کار و ابتکار انسان است. کار برای امرار معاش و تلاش در راه تولید برای تأمین نیاز خود و دیگر افراد جامعه از دیدگاه اسلام وظیفه‌ای است که موجب محبوبیت شخص در پیشگاه الهی و تأمین‌کننده سعادت دنیا و آخرت هر مسلمان می‌گردد». (کاکاوند، ۱۳۸۵: ۶۵)

<sup>۱</sup> . مربی گروه مدیریت (مدیریت دولتی)، دانشکده مدیریت اقتصاد حسابداری، دانشگاه پیام نور، دانشگاه پیام نور، ایران. نشانی پست الکترونیکی:

ketabchimonireh@gmail.com

در پژوهش چانگ (۲۰۰۰)، بتز و همکاران (۱۹۹۶)، بتز و ویتن (۱۹۹۷)، کولبرت و ون (۲۰۰۰) و لوزو (۱۹۹۳) تفاوت معناداری بین زنان و مردان در وجدان کاری دیده نشده است. اما نمره وجدان کاری زنان بالاتر از مردان بوده است. این تحقیق از آن جهت اهمیت دارد که بکارگیری نتایج آن توسط سازمانها موجب بهبود احساس تعهد و وجدان کاری در کارکنان را در پی خواهد داشت که این امر خود منجر به افزایش کارایی و در نهایت تعهد و بهره‌وری سازمانها شده و نیز در جامعه زمینه‌ساز دستیابی به توسعه پایدار خواهد بود (صادقی، ۱۳۹۱: ۱۰۶). افراد خودکنترل، به اصول اخلاقی‌شان پایبند بوده و تعهدات اخلاقی‌شان را به طور دقیق انجام می‌دهند، تلاش برای موفقیت افراد تلاشگر، سطح آرزو و انگیزه بالایی دارند و سخت کار می‌کنند تا به اهداف خود برسند، خویشتنداری توانایی افراد در شروع وظایف و ادامه آن در جهت تکمیل آن علیرغم دلتنگی‌ها و آشفتگی‌هاست و در آخر احتیاط در تصمیم‌گیری مربوط به حد تمایل افراد به فکر کردن قبل از اقدام به عمل است. (امیران، ۱۳۸۹: ۱۱۰)

در این مقاله با مطالعه موردی بر کادر آموزشی مقاطع متوسطه دخترانه و پسرانه شهرستان گلپایگان، تأثیر وجدان کاری کادر آموزشی بر بازخورد کاری مورد بررسی قرار گرفت و در کنار پژوهش توصیفی و اسنادی از روش آزمایش میدانی به تعداد ۱۰۰ نفر نمونه‌گیری خوشه‌ای تصادفی بر اساس آزمون کوکران از ۴۹۰ نفر از کادر آموزشی مقاطع متوسطه - مدیران و مربیان - از طریق پرسشنامه باز و بسته انجام گرفت و از طریق آزمون فرضیه‌ها به تبیین ماهیت روابط خاص بین چند عامل: کفایت کاری، تلاش برای موفقیت، احتیاط در تصمیم‌گیری، نظم و برنامه‌ریزی، خویشتن‌داری و وظیفه‌شناسی پرداخته شد. در این تحقیق عملکرد مدیران و دبیران در مقطع متوسطه مورد سنجش قرار می‌گیرد و همزمان، عملکرد دانش‌آموزان در پایه اول و دوم و سوم دبیرستان، در هر دو جنس در قالب خودکنترلی آن‌ها سنجیده شده و در واقع در این تحقیق از روش مقایسه‌ای (تطبیقی) استفاده می‌شود و با مطالعات تطبیقی در جهت اصلاحات آموزشی گام برداشته شده است.

«مسلم است که در تغییرات بنیادی آموزش و پرورش نمی‌توان صرفاً به ذهنیت تمسک جسته و از راه‌های آموزشی جهان به دور ماند و بررسی نظام‌های آموزشی جهان قطعاً نباید به تقلید تعبدی ویژگی‌های نظام‌های آموزشی کشورهای دیگر بیانجامد، بلکه باید دستیابی به داده‌های آموزشی هماهنگ با واقعیت‌های عینی جامعه را وجهه همت خود قرار داد.» (خانی، ۱۳۸۵: ۷۳) بدین ترتیب از آنجایی که توسعه و پیشرفت هر جامعه مرهون نیروی انسانی ماهر و کارآزموده‌ای است و در جهت رسیدن به نظم اجتماعی، آرامش و آسایش روانی خود لحظه‌ای نباید غافل بود؛ همچنین به بحث و بررسی مفهوم متغیرهای مستقل و وابسته یعنی خودکنترلی و بازخورد مثبت کارکنان و چگونگی ارتباط نظری این دو متغیر با یکدیگر با استفاده از نظریه‌های رفتاری و مدیریتی است. این تحقیق، یک پژوهش بنیادی است که سعی در غنا بخشیدن به ادبیات موضوع دارد. با توجه به آنچه که گفته شد سؤال پژوهش حاضر در آن است که آیا خودکنترلی می‌تواند بر عملکرد کادر آموزشی از جمله عملکرد مدیران و دبیران و دانش‌آموزان تأثیر گذارد؟

### روش:

پژوهش حاضر از لحاظ هدف در زمره پژوهش‌های بنیادی از نوع مقطعی و همبستگی است و از لحاظ روش در زمره پژوهش‌های کمی بوده است و از نظر گردآوری داده‌ها در زمره پژوهش‌های تجربی از نوع نیمه آزمایشی است که از روش

## تأثیر وجدان کاری بر بازخورد کاری کادر آموزشی مقاطع متوسطه شهرستان گلپایگان

تحقیق همبستگی سود می‌جوید که از روشهای توصیفی است. هدف از یک مطالعه همبستگی ممکن است برقراری یک رابطه و یا عدم رابطه آن و به کارگیری روابط در انجام پیش‌بینی‌ها باشد؛ پس به عبارتی طرح تحقیق توصیفی و از نوع همبستگی می‌باشد. در این پژوهش جامعه مورد مطالعه عبارتند از: مدیران و دبیران مدارس در مقطع متوسطه شهرستان گلپایگان در سال ۹۶ در مقطع زمانی فروردین تا تیر ماه که تعداد آنها ۴۹۰ نفر می‌باشد که به ۱۰۰ نفر از آنها بطور تصادفی پرسشنامه داده شده است. نتایج جدول (۱) نشان می‌دهد: ۵۸٪ درصد از پاسخگویان زن و ۴۲٪ مرد می‌باشند. بیشترین درصد پاسخگویان (۴۷٪) ۳۱ تا ۴۰ ساله هستند و کمترین درصد (۷٪) بالای ۵۰ سال سن دارند. ۱۰٪ پاسخگویان دارای مدرک کاردانی، ۵۵٪ کارشناسی و ۳۵٪ دارای مدرک کارشناسی ارشد و دکترا هستند. از بین پاسخگویان ۲۳٪ مدیران (کادر دفتری) و ۷۷٪ دبیران می‌باشند. بیشترین سابقه کاری پاسخگویان (۴۸٪) ۱۱ تا ۲۰ سال می‌باشد و کمترین سابقه کاری پاسخگویان (۱۲٪) کمتر از ۵ سال می‌باشد.

جدول (۱) توزیع فراوانی مربوط به ویژگی‌های فردی دانش‌آموزان

جنسیت	فراوانی	درصد
زن	۵۸	۵۸٪
مرد	۴۲	۴۲٪
سن	فراوانی	درصد
۲۰-۳۰	۱۴	۱۴٪
۳۱-۴۰	۴۷	۴۷٪
۴۱-۵۰	۳۲	۳۲٪
۵۰ و بالاتر	۷	۷٪
تحصیلات	فراوانی	درصد
کاردانی	۱۰	۱۰٪
کارشناسی	۵۵	۵۵٪
کارشناسی ارشد و دکترا	۳۵	۳۵٪
رده شغلی	فراوانی	درصد
مدیر	۲۳	۲۳٪
دبیران	۷۷	۷۷٪
سابقه کاری	فراوانی	درصد
کمتر از ۵ سال	۱۲	۱۲٪
۵ تا ۱۰ سال	۲۷	۲۷٪
۱۱ تا ۲۰	۴۸	۴۸٪
۲۰ سال و بالاتر	۱۳	۱۳٪

## تأثیر وجدان کاری بر بازخورد کاری کادر آموزشی مقاطع متوسطه شهرستان گلپایگان

نتایج جدول (۲) شاخص های مرکزی و پراکندگی مربوط به متغیرهای پژوهش را نشان می دهد، وجدان کاری در کادر آموزشی مدارس متوسطه با میانگین  $m=52/97$  و انحراف استاندارد  $8/258$  در سطح نسبتا بالا و قابل قبولی می باشد. شاخص های مربوط به مولفه های شش گانه وجدان کاری شامل: کفایت، نظم و برنامه ریزی، وظیفه شناسی، خویشتنداری، احتیاط در تصمیم گیری، تلاش برای موفقیت به شرح ذیل می باشد:

کفایت با میانگین  $m=9/38$  و انحراف استاندارد  $2/62$  در سطح نسبتا متوسط و قابل قبولی می باشد. نظم و برنامه ریزی با میانگین  $m=7/32$  و انحراف استاندارد  $2/42$  در سطح نسبتا بالایی قرار دارد. وظیفه شناسی با میانگین  $m=9/91$  و انحراف استاندارد  $2/58$  در سطح بالایی قرار دارد. خویشتنداری با میانگین  $m=6/34$  و انحراف استاندارد  $2/43$  در سطح متوسط و قابل قبولی قرار دارد. احتیاط در تصمیم گیری با میانگین  $m=9/39$  و انحراف استاندارد  $2/27$  در سطح بالا و قابل قبولی قرار دارد. تلاش برای موفقیت با میانگین  $m=7/33$  و انحراف استاندارد  $2/54$  در سطح نسبتا متوسط و قابل قبولی قرار دارد. بازخورد کاری کادر آموزشی با میانگین  $m=73/03$  و انحراف استاندارد  $10/86$  در سطح نسبتا بالا و قابل قبولی قرار دارد. به عبارتی بازخورد کاری کادر آموزشی مدارس متوسطه شهرستان گلپایگان مثبت است.

جدول (۲) شاخص های توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	میانه	انحراف استاندارد	مینیمم	ماکسیمم	تعداد
وجدان کاری	۵۲/۹۷	۵۵	۸/۲۵۸	۳۲	۷۰	۱۰۰
کفایت	۸/۳۸	۹	۲/۶۲	۴	۱۵	۱۰۰
نظم و ترتیب	۷/۳۲	۸	۲/۴۲	۲	۱۰	۱۰۰
وظیفه شناسی	۹/۹۱	۱۰	۲/۵۸	۴	۱۵	۱۰۰
خویشتنداری	۶/۳۴	۶	۲/۴۳	۲	۱۰	۱۰۰
احتیاط در تصمیم گیری	۹/۳۹	۱۰	۲/۲۷	۳	۱۵	۱۰۰
تلاش برای موفقیت	۷/۳۳	۸	۲/۵۴	۳	۹	۱۰۰
بازخورد کاری	۷۳/۰۳	۷۵	۱۰/۸۶	۴۴	۹۸	۱۰۰

## تأثیر وجدان کاری بر بازخورد کاری کادر آموزشی مقاطع متوسطه شهرستان گلپایگان

### (۳) ضرایب پایایی مقیاسها و زیر مقیاسها

تعداد	ضریب آلفای کرونباخ
۱۰۰	٪۷۹
۱۰۰	٪۷۲
۱۰۰	٪۶۱
۱۰۰	٪۷۴
۱۰۰	٪۶۵
۱۰۰	٪۶۹
۱۰۰	٪۶۵
۱۰۰	٪۷۲

### یافته های استنباطی:

نتایج جدول (۴) نشان می دهد چون سطوح معناداری تمامی متغیرها از ۰/۰۵ بیشتر است بنابراین فرض صفر تایید می شود. بنابراین نرمال بودن توزیع متغیرها تایید می شود لذا در تحلیل فرضیه ها از آزمونهای پارامتریک استفاده می شود.

### جدول (۴) نتایج مفروضه‌ی آماری کلموگروف اسمیرنوف

متغیرها	آماره Z	سطح معناداری
بازخورد کاری	۱/۱۵۳	۰/۱۴۰
وجدان کاری	۱،۰۶۸	۰،۲۰۴
کفایت	۱/۰۷۸	۰،۱۹۵
نظم و ترتیب	۰،۷۱۱	۰،۵۹۲
وظیفه شناسی	۱،۲۳۹	۰،۰۹۳
احتیاط در تصمیم گیری	۱،۲۶۴	۰،۰۸۲
خویشتنداری	۱،۳۳۴	۰،۰۵۷
تلاش برای موفقیت	۰،۴۸۶	۰،۹۷۲

## تأثیر وجدان کاری بر بازخورد کاری کادر آموزشی مقاطع متوسطه شهرستان گلپایگان

نتایج جدول (۵) ضرایب همبستگی بین متغیرهای پژوهش را نشان می دهد. بر اساس این جدول بین وجدان کاری و بازخورد کاری کادر آموزشی مدارس متوسطه ارتباط مثبت و نسبتاً قوی در سطح ۰/۰۱ وجود دارد همچنین بین ابعاد وجدان کاری و بازخورد کاری نیز ارتباط معناداری وجود دارد. بین مولفه های کفایت و وظیفه شناسی با بازخورد کاری رابطه مثبت و نسبتاً متوسطی در سطح معناداری ۰/۰۵ وجود دارد. بین مولفه های نظم و برنامه ریزی، احتیاط در تصمیم گیری، خویشتنداری و تلاش برای موفقیت با بازخورد کاری رابطه مثبت و معناداری در سطح ۰/۰۱ وجود دارد. با توجه به ضرایب همبستگی، به ترتیب بین احتیاط در تصمیم گیری، و وظیفه شناسی با بازخورد کاری ارتباط قوی تری وجود دارد.

جدول (۵) ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

بازخورد کاری	وجدان کاری	کفایت کاری	نظم و برنامه ریزی	وظیفه شناسی	احتیاط در تصمیم گیری	خویشتنداری	تلاش برای موفقیت
بازخورد کاری	۰/۴۶۴**	۰/۲۵۶*	۰/۲۲۷**	۰/۲۸۹*	۰/۳۴۵**	۰/۲۴۵**	۰/۲۸۱**
وجدان کاری	۰/۴۶۴**	۰/۵۱۷**	۰/۳۸۹**	۰/۶۹۷**	۰/۵۷۰**	۰/۳۲۶**	۰/۶۳۲**
کفایت کاری	۰/۲۵۶*	۰/۵۱۷**	۰/۱۸۴	۰/۱۵۹	۰/۰۱۳	۰/۲۰۳*	۰/۲۰۶*
نظم و برنامه ریزی	۰/۲۲۷**	۰/۱۸۴	۱	۰/۱۴۲	-۰/۰۴۸	۰/۰۷۸	۰/۲۲۰*
وظیفه شناسی	۰/۲۸۹*	۰/۱۵۹	۰/۱۴۲	۱	۰/۵۵۰**	-۰/۰۸۸	۰/۴۷۹**
احتیاط در تصمیم گیری	۰/۳۴۵**	۰/۵۷۰**	۰/۰۱۳	-۰/۰۴۸	۱	-۰/۱۳۳	۰/۴۱۴**
خویشتنداری	۰/۳۲۶**	۰/۲۰۳*	۰/۰۷۸	-۰/۰۸۸	-۰/۱۳۳	۱	۰/۰۴۸
تلاش برای موفقیت	۰/۶۳۲**	۰/۲۰۶*	۰/۲۲۰*	۰/۴۷۹**	۰/۴۱۴**	۰/۰۴۸	۱

\*\* معناداری در سطح ۰/۰۱ و \* معناداری در سطح ۰/۰۵ می باشد

جهت آزمون مدل از تکنیک رگرسیون خطی تک متغیره استفاده شده است. متغیر وابسته بازخورد کاری و متغیر مستقل، وجدان کاری است. خلاصه مدل در جدول (۶) آورده شده است. بر اساس این جدول، مقدار ضریب همبستگی بین وجدان کاری و بازخورد کاری برابر ۰/۴۵۹ می باشد که موید ارتباط نسبتاً قوی بین دو متغیر می باشد. ضریب تعیین قدرت توضیح دهنده متغیر مستقل را در ارتباط با متغیر وابسته نشان می دهد در این مدل برابر ۰/۲۱۱ می باشد به این

## تأثیر وجدان کاری بر بازخورد کاری کادر آموزشی مقاطع متوسطه شهرستان گلپایگان

مفهوم که تنها ۲۱/۱ درصد از تغییرات بازخورد کاری کارکنان، توسط وجدان کاری کادر آموزشی تبیین می شود. یکی دیگر از مفروضات آزمون رگرسیونی بررسی استقلال خطاها می باشد که با استفاده از آزمون دوربین واتسون انجام میشود. مقدار این متغیر بین ۱/۵ تا ۲/۵ است در این مدل مقدار این آماره برابر ۱/۷۱۹ است که نشان می دهد خطاها مستقل هستند و خود همبستگی بین خطاها وجود ندارد. همچنین سطح معناداری آماره  $F$  در این مدل برابر ۰/۰۰۰ است که چون از ۰/۰۵ کوچکتر است، بنابراین معناداری مدل رگرسیونی تایید می شود و باید ضرایب رگرسیونی برآورد شود.

### جدول (۶) خلاصه مدل ۱

مدل	ضریب همبستگی (R)	ضریب تعیین <sup>۲</sup> (R <sup>۲</sup> )	ضریب تعیین تعدیل شده	انحراف استاندارد خطای برآورد شده	دوربین واتسون	F	سطح معناداری
۷	۰/۴۵۹	۰/۲۱۱	۰/۲۰۳	۹/۶۹۹	۱/۷۱۹	۲۶/۱۹۹	۰/۰۰۰

نتایج برآورد ضرایب رگرسیونی در جدول (۷) نشان می دهد چون سطح معناداری متغیر وجدان کاری برابر ۰/۰۰۰ است که از ۰/۰۵ کوچکتر است، لذا تاثیر مثبت وجدان کاری بر بازخورد کاری تایید می شود. به عبارتی با یک واحد افزایش در متغیر کفایت کاری، ۰/۴۵۹ واحد انحراف معیار بازخورد کاری افزایش پیدا خواهد کرد لذا فرضیه اصلی پژوهش با ۹۵ درصد اطمینان تایید می شود.

### جدول (۷) برآورد ضرایب رگرسیونی مدل ۱

مدل	$\beta$	انحراف استاندارد	T	سطح معنی داری
۷:				
ثابت	۴۱/۱۳۲	۶/۳۰۷	۶/۵۲۲	۰/۰۰۰
وجدان کاری	۰/۴۵۹	۰/۱۱۸	۵/۱۱۸	۰/۰۰۰

جهت بررسی فرضیه های پژوهش از آزمون رگرسیون تک متغیره استفاده می شود. متغیر وابسته بازخورد کاری و متغیر مستقل کفایت می باشد. نتایج خلاصه مدل در جدول (۸) آورده شده است. بر اساس این جدول، مقدار ضریب همبستگی بین کفایت و بازخورد کاری برابر ۰/۲۵۶ می باشد که موید ارتباط نسبتاً متوسطی بین دو متغیر می باشد. ضریب تعیین قدرت توضیح دهندگی متغیر مستقل را در ارتباط با متغیر وابسته نشان می دهد در این مدل برابر ۰/۰۶۶ می باشد به این مفهوم که تنها ۶/۶ درصد از تغییرات بازخورد کاری کارکنان، کفایت کادر آموزشی تبیین می شود. یکی دیگر از مفروضات آزمون رگرسیونی بررسی استقلال خطاها می باشد که با استفاده از آزمون دوربین واتسون انجام میشود. مقدار

## تأثیر وجدان کاری بر بازخورد کاری کادر آموزشی مقاطع متوسطه شهرستان گلپایگان

این متغیر بین ۱/۵ تا ۲/۵ است در این مدل مقدار این آماره برابر ۱/۶۸۴ است که نشان می دهد خطاها مستقل هستند و خود همبستگی بین خطاها وجود ندارد. بنابراین می توان از تحلیل رگرسیون جهت برآورد مدل استفاده نمود. همچنین سطح معناداری آماره F در این مدل برابر ۰/۰۱۰ است که چون از ۰/۰۵ کوچکتر است، بنابراین معناداری مدل رگرسیونی تایید می شود و باید ضرایب رگرسیونی برآورد شود.

### جدول (۸) خلاصه مدل ۲

مدل	ضریب همبستگی (R)	ضریب تعیین (R <sup>۲</sup> )	ضریب تعیین تعدیل شده	انحراف استاندارد خطای برآورد شده	دوربین واتسون	F	سطح معناداری
۲	۰/۲۵۶	۰/۰۶۶	۰/۰۵۶	۱۰/۵۵۵	۱/۶۸۴	۶/۸۸	۰/۰۱۰

نتایج برآورد ضرایب رگرسیونی در جدول (۹) نشان می دهد چون سطح معناداری متغیر کفایت برابر ۰/۰۱۰ است که از ۰/۰۵ کوچکتر است، لذا تاثیر مثبت کفایت بر بازخورد کاری تایید می شود. به عبارتی با یک واحد افزایش در متغیر کفایت کاری، ۰/۲۵۶ واحد انحراف معیار بازخورد کاری افزایش پیدا خواهد کرد لذا فرضیه فرعی ۱ پژوهش با ۹۵ درصد اطمینان تایید می شود.

### جدول (۹) برآورد ضرایب رگرسیونی مدل ۲

مدل	$\beta$	انحراف استاندارد	T	سطح معنی داری
۲:				
ثابت	۶۳/۰۸۲	۶/۳۰۷	۱۶/۰۲۵	۰/۰۰۰
کفایت	۰/۲۵۶	۰/۴۰۴	۲/۶۲۳	۰/۰۱۰

جهت بررسی فرضیه های پژوهش از آزمون رگرسیون تک متغیره استفاده می شود. متغیر وابسته بازخورد کاری و متغیر مستقل بعد وظیفه شناسی می باشد. نتایج خلاصه مدل در جدول (۱۰) آورده شده است. بر اساس این جدول، مقدار ضریب همبستگی بین بعد وظیفه شناسی و بازخورد کاری برابر ۰/۲۸۹ می باشد که موید ارتباط نسبتاً متوسطی بین دو متغیر می باشد. ضریب تعیین قدرت توضیح دهندگی متغیر مستقل را در ارتباط با متغیر وابسته نشان می دهد در این مدل برابر ۰/۰۸۴ می باشد به این مفهوم که تنها ۸/۴ درصد از تغییرات بازخورد کاری کارکنان، توسط بعد وظیفه شناسی کادر آموزشی تبیین می شود. یکی دیگر از مفروضات آزمون رگرسیونی بررسی استقلال خطاها می باشد که با استفاده از آزمون دوربین واتسون انجام میشود. مقدار این متغیر بین ۱/۵ تا ۲/۵ است در این مدل مقدار این آماره برابر ۱/۶۶۸ است که نشان می دهد خطاها مستقل هستند و خود همبستگی بین خطاها وجود ندارد. بنابراین می توان از



## تأثیر وجدان کاری بر بازخورد کاری کادر آموزشی مقاطع متوسطه شهرستان گلپایگان

تحلیل رگرسیون جهت برآورد مدل استفاده نمود. همچنین سطح معناداری آماره  $F$  در این مدل برابر  $0/004$  است که چون از  $0/05$  کوچکتر است، بنابراین معناداری مدل رگرسیونی تایید می شود و باید ضرایب رگرسیونی برآورد شود.

### جدول (۱۰) خلاصه مدل ۳

مدل	ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	انحراف استاندارد خطای شده	دوربین واتسون	F	سطح معناداری
۳	۰/۲۸۹	۰/۰۸۴	۰/۰۷۴	۱۰/۴۵۲	۱/۶۶۸	۸/۹۴۵	۰/۰۰۴

نتایج برآورد ضرایب رگرسیونی در جدول (۱۱) نشان می دهد چون سطح معناداری متغیر وظیفه شناسی برابر  $0/004$  است که از  $0/05$  کوچکتر است، لذا تاثیر مثبت بعد وظیفه شناسی بر بازخورد کاری تایید می شود. به عبارتی با یک واحد افزایش در متغیر وظیفه شناسی،  $0/289$  واحد انحراف معیار بازخورد کاری افزایش پیدا خواهد کرد لذا فرضیه فرعی ۲ پژوهش با ۹۵ درصد اطمینان تایید می شود.

### جدول (۱۱) برآورد ضرایب رگرسیونی مدل ۳

مدل	$\beta$	انحراف استاندارد	T	سطح معنی داری
۲:	۱/۸۶۲	۴/۱۵۶	۱۴/۶۴۰	۰/۰۰۰
ثابت	۰/۲۸۹	۰/۴۰۷	۲/۹۹۱	۰/۰۰۴
وظیفه شناسی				

جهت بررسی فرضیه های پژوهش از آزمون رگرسیون تک متغیره استفاده می شود. متغیر وابسته بازخورد کاری و متغیر مستقل بعد نظم و برنامه ریزی می باشد. نتایج خلاصه مدل در جدول (۱۲) آورده شده است. بر اساس این جدول، مقدار ضریب همبستگی بین نظم و برنامه ریزی و بازخورد کاری برابر  $0/227$  می باشد که موید ارتباط نسبتاً ضعیفی بین دو متغیر می باشد. ضریب تعیین قدرت توضیح دهندگی متغیر مستقل را در ارتباط با متغیر وابسته نشان می دهد در این مدل برابر  $0/052$  می باشد به این مفهوم که تنها  $5/2$  درصد از تغییرات بازخورد کاری کارکنان، توسط نظم و برنامه ریزی کادر آموزشی تبیین می شود. یکی دیگر از مفروضات آزمون رگرسیونی بررسی استقلال خطاها می باشد که با استفاده از آزمون دوربین واتسون انجام میشود. مقدار این متغیر بین  $1/5$  تا  $2/5$  است در این مدل مقدار این آماره برابر  $1/617$  است که نشان می دهد خطاها مستقل هستند و خود همبستگی بین خطاها وجود ندارد. بنابراین می توان از تحلیل رگرسیون جهت برآورد مدل استفاده نمود. همچنین سطح معناداری آماره  $F$  در این مدل برابر  $0/023$  است که چون از  $0/05$  کوچکتر است، بنابراین معناداری مدل رگرسیونی تایید می شود و باید ضرایب رگرسیونی برآورد شود.

جدول (۱۲) خلاصه مدل ۴

مدل	ضریب همبستگی (R)	ضریب تعیین (R <sup>۲</sup> )	ضریب تعیین تعدیل شده	انحراف استاندارد خطای	انحراف استاندارد برآورد	دوربین F	سطح معناداری
۴	۰/۲۲۷	۰/۰۵۲	۰/۰۴۲	۱۰/۶۳۴	۱/۶۱۷	۵/۳۲۸	۰/۰۲۳

نتایج برآورد ضرایب رگرسیونی در جدول (۱۳) نشان می دهد چون سطح معناداری متغیر نظم و برنامه ریزی برابر ۰/۰۲۳ است که از ۰/۰۵ کوچکتر است ، لذا تاثیر مثبت بعد نظم و برنامه ریزی بر بازخورد کاری تایید می شود. به عبارتی با یک واحد افزایش در متغیر نظم برنامه ریزی، ۰/۲۲۷ واحد انحراف معیار بازخورد کاری افزایش پیدا خواهد کرد لذا فرضیه فرعی ۳ پژوهش با ۹۵ درصد اطمینان تایید می شود .

جدول (۱۳) برآورد ضرایب رگرسیونی

مدل	$\beta$	انحراف استاندارد	T	سطح معنی داری
۴	۶۵/۵۸۱	۳/۳۹۸	۱۹/۳۰۰	۰/۰۰۰
ثابت	۰/۲۲۷	۰/۴۴۱	۲/۳۰۸	۰/۰۲۳
نظم و برنامه ریزی				

جهت بررسی فرضیه های پژوهش از آزمون رگرسیون تک متغیره استفاده می شود . متغیر وابسته بازخورد کاری و متغیر مستقل بعد خویشنداری می باشد. نتایج خلاصه مدل در جدول (۱۴) آورده شده است. بر اساس این جدول ، مقدار ضریب همبستگی بین خویشنداری و بازخورد کاری برابر ۰/۲۴۵ می باشد که موید ارتباط نسبتاً ضعیفی بین دو متغیر می باشد. ضریب تعیین قدرت توضیح دهندگی متغیر مستقل را در ارتباط با متغیر وابسته نشان می دهد در این مدل برابر ۰/۰۶۰ می باشد به این مفهوم که تنها ۶ درصد از تغییرات بازخورد کاری کارکنان ، توسط خویشنداری کادر آموزشی تبیین می شود. یکی دیگر از مفروضات آزمون رگرسیونی بررسی استقلال خطا ها می باشد که با استفاده از آزمون دوربین واتسون انجام میشود. مقدار این متغیر بین ۱/۵ تا ۲/۵ است در این مدل مقدار این آماره برابر ۱/۷۵۲ است که نشان می دهد خطا ها مستقل هستند و خود همبستگی بین خطاها وجود ندارد . بنابراین می توان از تحلیل رگرسیون جهت برآورد مدل استفاده نمود . همچنین سطح معناداری آماره F در این مدل برابر ۰/۰۱۴ است که چون از ۰/۰۵ کوچکتر است ، بنابراین معناداری مدل رگرسیونی تایید می شود و باید ضرایب رگرسیونی برآورد شود.

جدول (۱۴) خلاصه مدل ۵

مدل	ضریب همبستگی (R)	ضریب تعیین ( $R^2$ )	ضریب تعیین	انحراف استاندارد	دوربین	F	سطح معناداری
			تعدیل شده	خطای	برآورد	واتسون	
			شده				
۵	۰/۲۴۵	۰/۰۶۰	۰/۰۵۰	۱۰/۵۸۷	۱/۷۵۲	۶/۶۲۴	۰/۰۱۴

نتایج برآورد ضرایب رگرسیونی در جدول (۱۵) نشان می دهد چون سطح معناداری متغیر خویشتنداری برابر ۰/۰۱۴ است که از ۰/۰۵ کوچکتر است ، لذا تاثیر مثبت بعد خویشتنداری بر باز خورد کاری تایید می شود. به عبارتی با یک واحد افزایش در متغیر خویشتنداری، ۰/۲۴۵ واحد انحراف معیار باز خورد کاری افزایش پیدا خواهد کرد لذا فرضیه فرعی ۳ پژوهش با ۹۵ درصد اطمینان تایید می شود .

جدول (۱۵) برآورد ضرایب رگرسیونی

مدل	$\beta$	انحراف استاندارد	T	سطح معنی داری
۵				
ثابت	۶۶/۵۰۲	۲/۸۱۸	۲۳/۵۹۷	۰/۰۰۰
خویشتنداری	۰/۲۴۵	۰/۴۱۲	۲/۴۹۹	۰/۰۱۴

جهت بررسی فرضیه های پژوهش از آزمون رگرسیون تک متغیره استفاده می شود . متغیر وابسته باز خورد کاری و متغیر مستقل بعد تلاش برای موفقیت می باشد. نتایج خلاصه مدل در جدول (۱۶) آورده شده است. بر اساس این جدول ، مقدار ضریب همبستگی بین تلاش برای موفقیت و باز خورد کاری برابر ۰/۲۸۱ می باشد که موید ارتباط نسبتا ضعیفی بین دو متغیر می باشد. ضریب تعیین قدرت توضیح دهندگی متغیر مستقل را در ارتباط با متغیر وابسته نشان می دهد در این مدل برابر ۰/۰۷۹ می باشد به این مفهوم که تنها حدود ۸ درصد از تغییرات باز خورد کاری کارکنان ، توسط تلاش برای موفقیت کادر آموزشی تبیین می شود. یکی دیگر از مفروضات آزمون رگرسیونی بررسی استقلال خطا ها می باشد که با استفاده از آزمون دوربین واتسون انجام میشود. مقدار این متغیر بین ۱/۵ تا ۲/۵ است در این مدل مقدار این آماره برابر ۱/۵۷۸ است که نشان می دهد خطا ها مستقل هستند و خود همبستگی بین خطاها وجود ندارد . بنابراین می توان از تحلیل رگرسیون جهت برآورد مدل استفاده نمود . همچنین سطح معناداری آماره F در این مدل برابر ۰/۰۰۵ است که چون از ۰/۰۵ کوچکتر است ، بنابراین معناداری مدل رگرسیونی تایید می شود و باید ضرایب رگرسیونی برآورد شود.

## جدول (۱۶) خلاصه مدل ۶

مدل	ضریب همبستگی (R)	ضریب تعیین (R <sup>۲</sup> )	ضریب تعیین تعدیل شده	انحراف استاندارد خطای برآورد شده	دوربین F	سطح معناداری
۶	۰/۲۸۱	۰/۰۷۹	۰/۰۶۹	۱۰/۴۸۱	۱/۵۷۸	۸/۳۷۳
						۰/۰۰۵

نتایج برآورد ضرایب رگرسیونی در جدول (۱۷) نشان می دهد چون سطح معناداری متغیر تلاش برای موفقیت برابر ۰/۰۰۵ است که از ۰/۰۵ کوچکتر است ، لذا تاثیر مثبت بعد تلاش برای موفقیت بر بازخورد کاری تایید می شود. به عبارتی با یک واحد افزایش در متغیر تلاش برای موفقیت ، ۰/۲۴۵ واحد انحراف معیار بازخورد کاری افزایش پیدا خواهد کرد لذا فرضیه فرعی ۵ پژوهش با ۹۵ درصد اطمینان تایید می شود .

جدول (۱۷) برآورد ضرایب رگرسیونی

مدل	$\beta$	انحراف استاندارد	T	سطح معنی داری
۶				
ثابت	۲/۱۹۴	۵/۱۰۸	۱۱/۴۶۴	۰/۰۰۰
تلاش برای موفقیت	۰/۲۸۱	۰/۶۲۸	۲/۸۹۴	۰/۰۰۵

جهت بررسی فرضیه های پژوهش از آزمون رگرسیون تک متغیره استفاده می شود . متغیر وابسته بازخورد کاری و متغیر مستقل بعد احتیاط در تصمیم گیری می باشد. نتایج خلاصه مدل در جدول (۱۸) آورده شده است. بر اساس این جدول ، مقدار ضریب همبستگی بین احتیاط در تصمیم گیری و بازخورد کاری برابر ۰/۳۴۵ می باشد که موید ارتباط نسبتاً ضعیفی بین دو متغیر می باشد. ضریب تعیین قدرت توضیح دهندگی متغیر مستقل را در ارتباط با متغیر وابسته نشان می دهد در این مدل برابر ۰/۱۱۹ می باشد به این مفهوم که تنها حدود ۱۲ درصد از تغییرات بازخورد کاری کارکنان ، توسط بعد احتیاط در تصمیم گیری کادر آموزشی تبیین می شود. یکی دیگر از مفروضات آزمون رگرسیونی بررسی استقلال خطا ها می باشد که با استفاده از آزمون دوربین واتسون انجام میشود. مقدار این متغیر بین ۱/۵ تا ۲/۵ است در این مدل مقدار این آماره برابر ۱/۶۳۶ است که نشان می دهد خطا ها مستقل هستند و خود همبستگی بین خطاها وجود ندارد . بنابراین می توان از تحلیل رگرسیون جهت برآورد مدل استفاده نمود . همچنین سطح معناداری آماره F در این مدل برابر ۰/۰۰۰ است که چون از ۰/۰۵ کوچکتر است ، بنابراین معناداری مدل رگرسیونی تایید می شود و باید ضرایب رگرسیونی برآورد شود

جدول (۱۸) خلاصه مدل ۷

مدل	ضریب همبستگی (R)	ضریب تعیین (R <sup>۲</sup> )	ضریب تعیین تعدیل شده	انحراف استاندارد خطای شده	انحراف استاندارد برآورد واتسون	F	سطح معناداری
۷	۰/۳۴۵	۰/۱۱۹	۰/۱۱۰	۱۰/۲۹۴	۱/۶۳۶	۱۳/۲۲۹	۰/۰۰۰

نتایج برآورد ضرایب رگرسیونی در جدول (۱۹) نشان می دهد چون سطح معناداری متغیر احتیاط در تصمیم گیری برابر ۰/۰۰۰ است که از ۰/۰۵ کوچکتر است ، لذا تاثیر مثبت بعد احتیاط در تصمیم گیری بر بازخورد کاری تایید می شود. به عبارتی با یک واحد افزایش در متغیر احتیاط در تصمیم گیری ، ۰/۳۴۵ واحد انحراف معیار بازخورد کاری افزایش پیدا خواهد کرد لذا فرضیه فرعی ۶ پژوهش با ۹۵ درصد اطمینان تایید می شود .

جدول (۱۹) برآورد ضرایب رگرسیونی

مدل	$\beta$	انحراف استاندارد	T	سطح معنی داری
۶:	۳/۴۹۴	۳/۶۹۸	۱۶/۲۵۵	۰/۰۰۰
ثابت	۰/۳۴۵	۰/۳۷۸	۳/۶۳۷	۰/۰۰۰
احتیاط در تصمیم گیری				

اولویت بندی مولفه های وجدان کاری بر بازخورد کاری کادر آموزشی

نتایج آزمون کای اسکوتر و آزمون رتبه ای فریدمن جهت بررسی مولفه های موثر وجدان کاری بر بازخورد کاری در جدول (۲۰) نشان می دهد سطح معناداری آزمون ۰/۰۰۰ از ۰/۰۵ کوچکتر است بنابراین مولفه های اثر گذار در پژوهش بر بازخورد کاری تاثیر یکسانی ندارند.

جدول (۲۰) نتایج آزمون فریدمن

شاخص های آماری	مقادیر محاسبه شده
تعداد	۱۰۰
آماره کای دو	۱۴۳/۳۷۲
درجه آزادی	۵
سطح معناداری	۰/۰۰۰

## تأثیر وجدان کاری بر بازخورد کاری کادر آموزشی مقاطع متوسطه شهرستان گلپایگان

با توجه به نتایج جدول (۲۱)، مولفه های وجدان کاری به ترتیب اهمیت عبارتند از: وظیفه شناسی، کفایت کاری، احتیاط در تصمیم گیری، نظم و برنامه ریزی، تلاش برای موفقیت، خویشتن داری می باشد.

جدول (۲۱) رتبه بندی مولفه ها بر حسب آزمون فریدمن

رتبه بندی مولفه ها	میانگین رتبه
وظیفه شناسی	۴/۶۱
کفایت	۴/۲۹
احتیاط در تصمیم گیری	۴/۱۹
نظم و برنامه ریزی	۲/۹۴
تلاش برای موفقیت	۲/۶۶
خویشتنداری	۲/۳۲

### بحث و نتیجه گیری:

امروزه یکی از عوامل مهم و اساسی که نقشی اساسی در ارتقای سطح تعهد و بازخورد کاری کارکنان یک سازمان دارد، مفهوم وجدان کاری می باشد که از طریق اعتقادات فکری و نگرش ذهنی افراد به ماهیت کار و شغل قابل ترمیم و زیاد شدن است. به همین خاطر افزایش وجدان کاری در افراد سازمان می تواند یکی از متعالی ترین هدفهای هر سازمانی محسوب شود؛ بنابراین این واقعیت در مدار سیستم آموزش و پرورش باید پذیرفته شود که وجدان و تعهد عاملی بنیادی حرکت و تحول هر سیستم یا پایه توسعه علمی و آموزشی در سایه این منبع حساس می باشد. لذا مدیران و رهبران آموزشی باید با به کارگیری صحیح سعی در افزایش وجدان کاری داشته باشند. پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه وجدان کاری با بازخورد کاری کادر آموزشی مدارس مقطع متوسطه شهرستان گلپایگان انجام شد.

نتایج نشان داد که وجدان کاری تأثیر مستقیم بر بازخورد کاری کادر آموزشی شهرستان گلپایگان دارد که با یافته‌های سلاح‌الدین و همکاران (۲۰۱۶)، تیلور و بدیان (۲۰۱۲) و آردیهم (۲۰۰۶)، هم‌سوئی دارد. بنابراین، باید تدابیری اندیشیده شود که با افزایش وجدان کاری در بین کادر آموزشی، موجب رسیدن به بازخورد کاری آنها شود. توصیه می‌شود کلاس‌های آموزشی بر اساس این مؤلفه اجرا شود زیرا توجه به آن باعث می‌شود وظایف محوله از نظر کمی و کیفی به طور تمام و کمال و بدون اسراف در وقت و منابع انجام گیرد. بین کفایت با بازخورد کاری رابطه مثبت و معناداری دارد وجود دارد. این نتیجه همسو با پژوهش‌های زندیفر (۱۳۹۳) و سعیدیان و مرادی (۱۳۸۸) و فرضیه اول پژوهش تایید می‌شود. پیشنهاد می‌شود در هنگام استخدام کارکنان از آزمونهای استخدامی استفاده شود تا میزان تعهد و وجدان کاری آنها که بر کارایی شان در انجام وظیفه تاثیر می‌گذارد سنجیده شود.

وظیفه شناسی کارکنان با بازخورد کاری آنها رابطه مثبت و معناداری دارد دارد، لذا فرضیه فرعی دوم پژوهش تایید می شود. بهتر است آموزش و پرورش در هنگام جذب نیروی انسانی از آزمونهای روان شناسی استفاده کند و افرادی را جذب کند که وظیفه شناسی جز جوهر ذاتی آن ها است؛ و از آنجا که وظیفه شناسی به معنای اداره کردن آگاهانه است و افراد وظیفه شناس به اصول اخلاقی- شان پایبندند و تعهدات اخلاقیشان را به طور دقیق انجام میدهند سعی شود در دروس تربی معلم پیش از ورود دانشجو معلمان به عرصه تدریس در این زمینه آموزش هایی داده شود. نظم و برنامه ریزی با بازخورد کاری رابطه مثبت و معناداری دارد دارد، و فرضیه سوم پژوهش تایید می شود، بنابراین پیشنهاد می شود ارزشیابیهای مستمر از نیروی انسانی به عمل آید و سنجش عملکرد نیروی انسانی ملاک ارتقاء قرار گیرد تا بدین وسیله انگیزه هایی در کارکنان جهت انجام عمل متعهد به وجود آید و قوانین و مقررات کاملاً آشنا شوند و در آن حیطة عمل کنند. تلاش برای این آموزش به کارکنان کمک می کند تا با قانون و مقررات کاملاً آشنا شوند و در آن حیطة عمل کنند. تلاش برای موفقیت با بازخورد کاری رابطه مثبت و معناداری دارد. تلاش به عنوان یکی از مهمترین موتورهای حرکتی انسان محسوب می شود. مسئولان آموزشی می توانند با مشاهده مشکلاتی که خواهان رفع آن هستند به جای برخورد مستقیم که احتمال ممانعت از طرف کارکنان را به دنبال دارد، انگیزه هایی را در کارکنان ایجاد نمایند تا به انجام آن عمل بپردازند.

خویشترنداری با بازخورد کاری رابطه مثبت و معناداری دارد. از این نکته میتوان استفاده نمود و از افراد با خویشترنداری بالا در پست هایی که احتیاج به تمرکز و آرامش زیاد دارند استفاده نمود؛ اما از آنجا که تمام افراد خویشترندار نیستند لذا بهتر است با ارضای بالای نیاز تأمین و ایجاد رضایت در کارکنان حس آسودگی خیال و امنیت را در بین دبیران افزایش داد. احتیاط در تصمیم گیری با بازخورد کاری رابطه مثبت و معناداری دارد دارد و از آن جا که همواره هر انتخاب متضمن از دست دادن امتیازاتی است که دیگر انتخابها می توانستند داشته باشند، لذا در تصمیم گیری باید جوانب احتیاط را رعایت کرد. برای گرفتن بهترین تصمیم کارکنان نه تنها باید از وضع و شرایط جاری مطلع باشند بلکه باید دوراندیش و آینده نگر باشند و به تبعات خودآگاه باشند. پیشنهاد می شود از آنجا که وجدان کاری بیانگر گرایش درونی کارکنان نسبت به انجام وظایف شغلی خود در سازمان بدون حضور مشهود و نامشهود سرپرست برای انجام وظیفه به طور کامل می باشد، برای افزایش وجدان- کاری باید به عوامل فردی و ذاتی (عواملی که از درون و نهاد فرد سرچشمه می گیرند)، عوامل محیط (عواملی که در پرورش وجدان نقش ایفا می کنند)، عوامل سیاسی (عوامل که در جهت دهی وجدان نقش ایفا می کنند) توجه کرد و توصیه می شود کلاس های آموزشی بر اساس این مؤلفه اجرا شود زیرا توجه به آن باعث می شود وظایف محوله از نظر کمی و کیفی به طور تمام و کمال و بدون اسراف در وقت و منابع انجام گیرد.

### منابع

- امیران، حیدر (۱۳۸۹) روش های بهبود مستمر، تهران: نشر موسسه مطالعات و برنامه ریزی آموزشی سازمان گسترش و نوسازی صنایع ایران.
- حجت پور، محمد (۱۳۹۰) آداب تعلیم و تربیت در اسلام، تهران: دفتر نشر فرهنگ اسلامی.
- خانی، مرتضی (۱۳۸۵) کار و وجدان کار، تهران: امیری.

## تأثیر وجدان کاری بر بازخورد کاری کادر آموزشی مقاطع متوسطه شهرستان گلپایگان

زندى فرد، نسرین (۱۳۹۳) «رابطه بين ویژگی‌های شخصیتی با تعهد سازمانی و عملکرد شغلی کارمندان دانشگاه علوم پزشکی کرمان»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی.  
صادقی، ابوالفضل (۱۳۹۱) نظریه جدید سازمان‌های امروزی، تهران: انتشارات صنایع ایران.  
کاکاوند، علیرضا (۱۳۸۵) نقش خودکنترلی بر بهره‌وری کارکنان، تهران: انتشارات نشر فردا.  
کتابچی، منیره (۱۳۸۳) نقش وجدان کاری در کادر آموزشی مقاطع متوسطه شهرستان خوانسار، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه نراق.

موسوی، سید محسن (۱۳۹۲) «بررسی رابطه ویژگی شخصیتی وجدان کاری و تعهد سازمانی کارکنان»، فصلنامه بصیرت و تربیت اسلامی، تابستان ۹۴، شماره ۱۰  
میرحیدری، اشرف (۱۳۸۹) «جایگاه تعهد، وجدان کاری، همت و کار مضاعف در توسعه و تعالی سازمانی، با تأکید بر نگرش اسلام»، فصلنامه راه تربیت، پاییز ۸۹، شماره ۱۶۵.  
وورکمن، ادوارد، کاتره آلن، ام (۱۳۸۶) آموزش خودکنترلی رفتار به دانش آموزان، ترجمه محمد اسماعیل، تهران: انتشارات دانش.

Blustein, d.h (2005), The Managerial Grid, Houston: Gulf.

Lambert, E.G. (2005). Here today, gone tomorrow, back again the next day: Absenteeism and its antecedents among federal correctional staff. Available at:<http://www.b.p.gov/news/research>.

Nussbaum,m.(2009). frontiers of justice. cambridge, ma: Harvard university press.۳.

pala, f; eker, s.m. (2008). the effect of demographic characterist on organizational commitment and job satisfaction: anemperical study on Turkish health care staff.the journal of industrial relation and human resources 10(2).

Why, William F., (2000). and edith L. Hamilton, Action Reaseach for Management, Homewood, Ill.: Irwin-Dorsey.

Wolf, j.b. betz, n.f. (2012). the relationship of Attachment variabeles to career Decision making self-Efficacy and Fear of commitment. from:<http://finarticles.com>

Singhr, b., Gupta, p.k. venugopal, s. (2010). organizational commitment: revisited. journal of the Indian academy of Applied psychology.34(1).

Zand, Date E. (2009), Information, organization, and power, nay: McGraw-Hill.



## The effect of conscientiousness on the work feedback of the high school students in Golpayegan

Monireh ketabchi\*

\*Instructor of Management Department, Faculty of Accounting, Payame Noor University of Iran

### Abstract:

**Aims:** The purpose of this study was to investigate the relationship between work conscience and the performance and positive feedback of the high school graduates of Golpaygan city. Therefore, in this 1394 article, a statistical population of 490 men and women (educational staff) and randomly cluster sampling of 100 people based on Cochran's test from high school graduates - managers and instructors - through a questionnaire Open and closed. **Results:** The results of the implementation of the questionnaire were analyzed using mean and median indices and dispersion indexes and multiple regression coefficient method. Also, using Kolmogrov-Smirnov's statistical estimation, the effect of the work conscientiousness on job feedback was considered. Since the significance levels of all variables are greater than 0.05, the assumption is zero. Therefore, the normal distribution of variables is confirmed. Therefore, in analyzing the hypotheses Parametric tests were used. According to the results of Chi-square test and Friedman rank test, the components of conscientiousness in order of importance were: conscientiousness, work adequacy, caution in decision-making, order and programming, striving for success, self-restraint He pointed out that: the dependent variable of positive feedback has a meaningful relationship with an independent variable of conscience. **Conclusion:** Work conscientiousness has a direct effect on the staff feedback.

**Keywords:** Work Feedback, Educational Staff, Conscientiousness