

140307161186109

تحلیل رابطه سرمایه اخلاقی با عملکرد و رضایت شغلی معلمان

زهرا نظریان^۱، نسرين قنبری^{۲*}

۱ - گروه علوم تربیتی، واحد یادگار امام خمینی (ره) شهرری، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

۲ - گروه علوم تربیتی، واحد یادگار امام خمینی (ره) شهر ری، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. ghanbaridr@gmail.com

اطلاعات مقاله	چکیده
تاریخ ارسال: ۱۴۰۳/۰۷/۱۶ تاریخ پذیرش ۱۴۰۳/۱۰/۰۸ (مقاله پژوهشی)	هدف از این پژوهش تحلیل رابطه سرمایه اخلاقی با عملکرد و رضایت شغلی در معلمان متوسطه دوم منطقه ۱۶ شهر تهران بود. روش پژوهش از نظر هدف کاربردی و از لحاظ روش توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری شامل کلیه معلمان متوسطه دوم منطقه ۱۶ تهران که با استفاده از فرمول کوکران ۳۳۹ نفر به صورت نمونه گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. جهت جمع آوری داده‌ها از پرسشنامه سرمایه اخلاقی قاسمی (۱۳۹۷) (پایایی ۰/۸۶)، پرسشنامه استاندارد رضایت شغلی سوزان لینز (۲۰۰۳) (پایایی ۰/۸۷) و پرسشنامه عملکرد شغلی پاترسون (۲۰۰۲) (پایایی ۰/۸۴) استفاده شد. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی (میانگین، انحراف معیار) و آمار استنباطی (آزمون تحلیل رگرسیون و تحلیل مسیر) بهره گرفته شد. یافته‌های تحقیق نشان داد که ابعاد سرمایه اخلاقی با عملکرد شغلی معلمان متوسطه دوم منطقه ۱۶ شهر تهران رابطه دارد ($P < 0/01$). ابعاد سرمایه اخلاقی با رضایت شغلی معلمان متوسطه دوم منطقه ۱۶ شهر تهران رابطه دارد ($P < 0/01$). عملکرد شغلی با رضایت شغلی معلمان متوسطه دوم منطقه ۱۶ شهر تهران رابطه دارد ($P < 0/01$) در نهایت با توجه به نتایج حاصل از پژوهش می‌توان بیان داشت که بین سرمایه اخلاقی با عملکرد و رضایت شغلی معلمان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.
کلمات کلیدی: سرمایه اخلاقی، عملکرد شغلی، رضایت شغلی	

مقدمه

سرمایه‌های اخلاقی به چگونگی رفتار، ادب و عمل شخص هنگام انجام کار حرفه‌ای می‌پردازد. این کار می‌تواند مشاوره، پژوهش، تدریس، نویسندگی، طبابت یا هر شغل دیگری باشد. در واقع، سرمایه‌های اخلاقی مجموعه‌ای از اصول و استانداردهای سلوک بشری است که رفتار افراد و گروه‌ها در یک ساختار حرفه‌ای را تعیین می‌کند و مفهوم آن از علم اخلاق اتخاذ شده است. به عبارت دیگر، مجموعه قوانین اخلاقی که از ماهیت حرفه یا شغل به دست آمده، سرمایه‌های اخلاقی نام دارد (حسینی، ۱۴۰۳). سرمایه‌های اخلاقی یکی از شعبه‌های جدید اخلاق است که می‌کوشد به مسائل اخلاقی حرفه‌ای گوناگون پاسخ داده و برای آن

اصولی خاص متصور است (آدیمی^۱، ۲۰۱۹). فریدسن فرایندی را که از طریق آن یک شغل به حرفه می‌انجامد، معرف حرفه می‌خواند، حرفه شغلی استر که به منزلت حرفه‌ای رسیده است و این فرایند با شرایط اجتماعی گره می‌خورد. تعریف چدویک نیز قابل تامل است: "حرفه نوع خاصی از فعالیت است که فرد به وسیله‌ی آن از منزلت و اعتبار خاصی برخوردار می‌شود و به آداب و اخلاق خاصی متعلق می‌گردد" (عسکری، ۱۴۰۱). برای اینکه سازمانی به اهدافش دسترسی پیدا کند، کارکنان باید کارهایشان را در سطح قابل قبولی از کارایی انجام دهند این مسأله برای سازمان‌های دولتی که عملکرد ضعیفشان زمینه را برای شکست در انجام خدمات عمومی و نیز برای شرکت‌های خصوصی که عملکرد ضعیف آنها زمینه ورشکستگی آنها را فراهم می‌آورد امری حیاتی و ضروری است (بویله^۲، ۲۰۲۰).

از دیدگاه اجتماعی، جالبترین نکته برای سازمانها این است که کارکنانی داشته باشند که کارهایشان را به خوبی انجام دهند عملکرد خوب، بهره‌وری سازمان را بالا می‌برد که در نهایت به افزایش اقتصاد ملی منجر می‌شود. عملکرد یک سازه ترکیبی است که بر طبق آن کارکنان موفق در مجموعه‌ای از رفتارها مشخص می‌شود بنابراین عملکرد شغلی یک ملاک چندگانه و گسترده است که در آن مجموع رفتارهایی که به دقت تعریف شده‌اند برای بیان آن مورد استفاده قرار می‌گیرد (حقایقی، ۱۴۰۱). همچنین باور بر این است که عملکرد شغلی یک سازه ترکیبی است که بر پایه آن کارکنان موفق از کارکنان ناموفق از طریق مجموعه‌ای از ملاکهای مشخص، قابل شناسایی هستند که می‌توانند بر رضایت شغلی کارکنان نیز طبق پژوهش‌های انجام شده تاثیرگذار باشند (آستین و ویلانوا^۳، ۱۹۹۲؛ استوارت^۴، ۱۹۹۸؛ به نقل از دستغیب و همکاران، ۱۴۰۰).

مقصود از رضایت شغلی نگرش کلی فرد درباره کارش است. کسی که رضایت شغلی او در سطحی بالاست، نسبت به شغل یا کار خود نگرشی مثبت دارد. کسی که از کار خود راضی نیست (رضایت شغلی ندارد) نگرشی منفی نسبت به شغل و به کار دارد. هنگامی که درباره نگرش کارمندان بحث می‌شود غالباً مقصود چیزی جز رضایت شغلی آنان نیست. در واقع در این زمینه معمولاً این دو «رضایت شغلی» و «نگرش» را به جای یکدیگر به کار می‌برند (کوپر و همکاران^۵، ۲۰۱۹).

رضایت شغلی یک حالت احساسی مثبت یا مطبوع است که پیامد ارزیابی شغلی یا تجربه فرد است. این حالت احساسی مثبت، کمک زیادی به سلامت فیزیکی و روانی افراد می‌کند. از نظر سازمانی سطح بالای رضایت شغلی منعکس کننده جو سازمانی بسیار

¹ Adeyemi, U

² Boyle, E. H

³ Austin & Villaova

⁴ Stewart

⁵ Cooper, B., Wang, J., Bartram, T., & Cooke, F. L

مطلوب است که منجر به جذب و بقاء کارکنان می‌شود (کرمی، ۱۴۰۲). بررسی پژوهش‌های قاسمی و همکاران (۱۳۹۷)، فتاح و همکاران (۱۴۰۰)، کیسی و همکاران^۱ (۲۰۱۹)، چی و همکاران^۲ (۲۰۲۲)، دهیف^۳ (۲۰۲۰)، هورتون^۴ (۲۰۲۰)، آیسن^۵ (۲۰۲۰) و کوهرل^۶ (۲۰۲۱) نشان می‌دهد که متغیرهای پژوهش حاضر به صورت باهم و بر روی جامعه آماری مورد نظر بررسی نشده است که نشان از خلأ موضوعی در این زمینه می‌باشد که از دلایل انتخاب موضوع می‌باشد، همین‌طور بررسی موضوع پژوهش می‌تواند زمینه‌های بهبود عملکرد شغلی و رضایت شغلی را فراهم کند که بهبود کیفیت تدریس معلمان را نیز در پی خواهد داشت. بر این اساس پژوهش حاضر درصدد پاسخگویی به این سوال است که بین سرمایه اخلاقی با عملکرد و رضایت شغلی معلمان متوسطه دوم منطقه ۱۶ شهر تهران به چه میزان رابطه وجود دارد؟

تحقیق حاضر به دنبال تعیین اهداف زیر است:

هدف کلی

تعیین رابطه سرمایه اخلاقی با عملکرد و رضایت شغلی در معلمان متوسطه دوم منطقه ۱۶ شهر تهران

اهداف فرعی

- تعیین رابطه ابعاد سرمایه اخلاقی با عملکرد شغلی معلمان متوسطه دوم منطقه ۱۶ شهر تهران

- تعیین رابطه ابعاد سرمایه اخلاقی با رضایت شغلی معلمان متوسطه دوم منطقه ۱۶ شهر تهران

روش شناسی

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از لحاظ روش توصیفی - همبستگی از نوع تحلیل مسیر بود. جامعه آماری شامل کلیه معلمان متوسطه دوم منطقه ۱۶ (۲۹۰۰ نفر (۱۴۰۰ مرد و ۱۵۰۰ زن)) شهر تهران بود. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران ۳۳۹ نفر در نظر گرفته شد و شیوه نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای بود. در پژوهش حاضر افراد نمونه براساس جنسیت طبقه‌بندی شدند که شامل ۲۲۰ نفر زن و ۱۱۹ نفر مرد است. جهت جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه‌های زیر استفاده شد:

پرسشنامه سرمایه اخلاقی قاسمی (۱۳۹۷)، این پرسشنامه دارای ۱۴ گویه پنج گزینه‌ای و ۴ مولفه اصلی است به طوری که

رهبری اخلاقی شامل ۵ شاخص، فرهنگ اخلاقی شامل ۳ شاخص، فضای اخلاقی‌داری ۳ شاخص و اعتبار سازمان نیز دارای ۳

¹ Casey, N., & Brayton, S

² Chi, Z

³ Dhif, H

⁴ Horton, F. W

⁵ Icen, M

⁶ Cohler, E

شاخص است. برای سنجش روایی پرسشنامه از تحلیل عاملی تاییدی استفاده گردید. بارعاملی تمامی گویه‌ها بالاتر از ۰/۶ و آماره تی نیز بالای ۱/۹۶ بدست آمده است. بنابراین پرسشنامه از روایی مطلوبی برخوردار است. پایایی پرسشنامه نیز با محاسبه آلفای کرونباخ ۰/۸۱۹ و مطلوب برآورد شد. آلفای کرونباخ تمامی ابعاد نیز بالای ۰/۷ بدست آمده است بنابراین پرسشنامه دارای روایی و پایایی مناسبی است. برای نمره‌گذاری به گویه‌ها از طیف لیکرت پنج درجه استفاده شده است. برای نمره‌گذاری هر سازه نیز می‌توان میانگین گویه‌های هر سازه را حساب کرد. در شیوه دوم نیز می‌توان جمع امتیازات گویه‌های هر سازه را محاسبه کرد. پایایی پرسشنامه در پژوهش حاضر با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۶ بدست آمده است.

پرسشنامه استاندارد رضایت شغلی سوزان لینز (۲۰۰۳)، به منظور سنجش رضایت شغلی کارکنان از شاخص توصیف لینز استفاده شد، پرسشنامه مذکور دارای سه مولفه رضایت از رشد و ارتقاء، رضایت از سازمان و ساختار محل کار و رضایت از جبران خدمات و در قالب ۱۳ سوال است. دامنه امتیازات این پرسشنامه بر اساس طیف لیکرت از ۱ تا ۵ درجه بندی می‌شود. در پژوهش کریمی دوست (۱۳۹۱) در مورد اعتبار شاخص توصیف شغل با استفاده از روش اعتبار صوری در دانشگاه اصفهان، این آزمون دارای اعتبار تشخیص داده شد. به منظور تعیین پایایی آزمون رضایت شغلی از روش آلفای کرونباخ استفاده گردیده است که میزان آن ۰/۹۳ به دست آمده است. پایایی پرسشنامه در پژوهش حاضر با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۷ بدست آمده است.

پرسشنامه عملکرد شغلی پاترسون (۲۰۰۲)، که دارای ۱۵ سؤال ۵ گزینه‌ای در سه حیطه شناختی، رفتاری، و عاطفی مورد بررسی قرار گرفت. نمره‌گذاری بر اساس طیف لیکرت پنج درجه‌ای از کاملاً مخالفم: ۱ تا کاملاً موافقم: ۵ می‌باشد. ضریب پایایی پرسشنامه به وسیله رضایی (۱۳۹۶) با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۸۶ گزارش شده است. پایایی پرسشنامه در پژوهش حاضر با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۴ بدست آمده است.

داده‌های بدست آمده در بخش توصیفی از فراوانی، میانگین و انحراف استاندارد استفاده شد و در بخش استنباطی با استفاده از آزمون تحلیل رگرسیون و تحلیل مسیر با استفاده از نرم افزارهای SPSS و PLS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

یافته ها

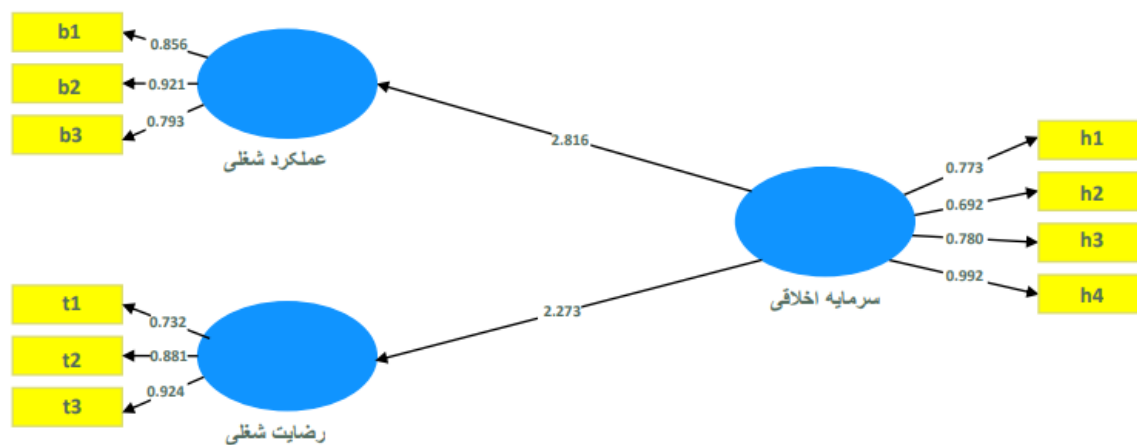
مشخصه‌های آماری نظیر میانگین و انحراف معیار مغیرهای اصلی پژوهش یعنی سرمایه اخلاقی، عملکرد و رضایت شغلی استخراج گردید و حاکی از آن است که میانگین سرمایه اخلاقی ۳/۵۸، عملکرد شغلی ۱/۱۲۲ و رضایت شغلی ۴/۱۳۶ حاصل شده است. در ادامه یافته‌های مربوط به آزمون فرضیه‌های تحقیق آمده است:

فرضیه اصلی: سرمایه اخلاقی با عملکرد و رضایت شغلی در معلمان متوسطه دوم منطقه ۱۶ شهر تهران رابطه دارد.

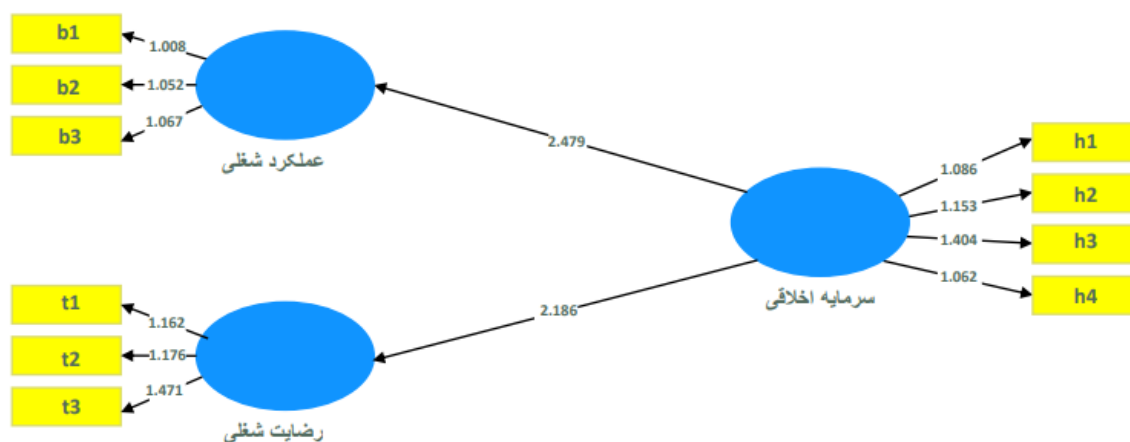
جدول ۲: شاخص‌های آماری

مقدار	خطای	سطح	ضریب مسیر	ضریب مسیر	نتیجه
بحرانی CR	معیار	معناداری	استاندارد	غیراستاندارد	
۱۸/۷	۰/۰۳۱	۰/۰۰۱	۰/۹۸	۰/۷۵	تایید شد

همانطور که در جدول ۴-۱۳ ملاحظه می‌کنید، مقدار آماره بحرانی CR سرمایه اخلاقی با هوش عملکرد و رضایت شغلی معلمان از حد مرزی ۱/۹۶ بیشتر شده است و همچنین سطح معناداری آزمون در این خصوص برابر با ۰/۰۰۱ و کمتر از ۰/۰۵ محاسبه شده است. بنابراین می‌توان اظهار نظر کرد که رابطه سرمایه اخلاقی با هوش عملکرد و رضایت شغلی معلمان با احتمال ۹۹ درصد تایید می‌شود. چون ضریب مسیر استاندارد بین متغیرها مثبت و برابر ۰/۹۸ بدست آمده است می‌توان گفت که با افزایش یک انحراف استاندارد سرمایه اخلاقی شاهد افزایش عملکرد و رضایت شغلی معلمان به اندازه ۰/۹۸ انحراف استاندارد خواهیم بود.



شکل ۱: ضرایب مسیر استاندارد شده فرضیه



شکل ۲: ضرایب تی فرضیه

فرضیه فرعی اول: ابعاد سرمایه اخلاقی با عملکرد شغلی معلمان متوسطه دوم منطقه ۱۶ شهر تهران رابطه دارد.

جدول ۳: نتایج ضریب همبستگی

مدل	R	R ²	R ² تعدیل شده	SE	F	P
اینتر	۰/۴۸۸	۰/۳۲۷	۰/۳۱۷	۰/۹	۳۷/۹	۰/۰۰۱

نتیجه ضریب همبستگی جدول ۳ نشان می دهد که بین ابعاد سرمایه اخلاقی با عملکرد شغلی معلمان متوسطه دوم رابطه مثبت معناداری وجود دارد ($t=0/488$, $p<0/01$). همچنین ضریب تعیین R^2 نشان می دهد که ۳۲/۷ درصد از واریانس عملکرد شغلی مربوط به سرمایه اخلاقی است.

جدول ۴: نتایج رگرسیون چند متغیره و معادله رگرسیونی

متغیر	ضریب بتا	خطای معیار	ضریب B	مقدار t	سطح معنی داری
ضریب ثابت	۱/۳	۰/۲		۱۲/۶	۰/۰۰۱
رهبری اخلاقی	۰/۴۴۷	۰/۰۴	۰/۳۶۵	۱۹/۷	۰/۰۰۱
فرهنگ اخلاقی	۰/۴۳۹	۰/۰۴	۰/۳۵۸	۱۷/۱	۰/۰۰۱
فضای اخلاقی	۰/۴۲۸	۰/۰۴	۰/۳۴۹	۱۴/۳	۰/۰۰۱
اعتبار سازمانی	۰/۴۲۶	۰/۰۴	۰/۳۲۲	۱۳/۹	۰/۰۰۱

نتایج رگرسیون تک متغیره جدول ۴ مبنی بر پیش‌بینی عملکرد شغلی براساس ابعاد سرمایه اخلاقی (رهبری اخلاقی، فرهنگ اخلاقی، فضای اخلاقی و اعتبار سازمانی) نشان می‌دهد، رهبری اخلاقی ($t=19/7, P<0/01$)، فرهنگ اخلاقی ($t=17/1, P<0/01$)، فضای اخلاقی ($t=14/3, P<0/01$) و اعتبار سازمانی ($t=13/9, P<0/01$) حاصل شده است بنابراین ابعاد سرمایه اخلاقی (رهبری اخلاقی، فرهنگ اخلاقی، فضای اخلاقی و اعتبار سازمانی) قدرت پیش‌بینی عملکرد شغلی را دارد. با توجه به شواهد فوق، فرضیه تحقیق مورد تایید قرار می‌گیرد.

فرضیه فرعی دوم: ابعاد سرمایه اخلاقی با رضایت شغلی معلمان متوسطه دوم منطقه ۱۶ شهر تهران رابطه دارد.

جدول ۵: نتایج ضریب همبستگی

مدل	R	R2	R2 تعدیل شده	SE	F	P
ایتتر	۰/۴۹۱	۰/۳۳۲	۰/۳۲۲	۰/۷	۳۶/۴	۰/۰۰۱

نتیجه ضریب همبستگی جدول ۵ نشان می‌دهد که بین ابعاد سرمایه اخلاقی با رضایت شغلی معلمان متوسطه دوم رابطه مثبت معناداری وجود دارد ($r=0/491, p<0/01$). همچنین ضریب تعیین R^2 نشان می‌دهد که ۳۳/۲ درصد از واریانس رضایت شغلی مربوط به سرمایه اخلاقی است.

جدول ۶: نتایج رگرسیون چند متغیره و معادله رگرسیونی

متغیر	ضریب بتا	خطای معیار	ضریب B	مقدار t	سطح معنی داری
ضریب ثابت	۱/۶	۰/۲		۱۴/۲	۰/۰۰۱
رهبری اخلاقی	۰/۴۵۱	۰/۰۳	۰/۳۷۵	۲۰/۱	۰/۰۰۱
فرهنگ اخلاقی	۰/۴۴۹	۰/۰۳	۰/۳۶۶	۱۸/۳	۰/۰۰۱
فضای اخلاقی	۰/۴۳۱	۰/۰۳	۰/۳۵۲	۱۶/۷	۰/۰۰۱
اعتبار سازمانی	۰/۴۲۲	۰/۰۳	۰/۳۴۳	۱۴/۲	۰/۰۰۱

نتایج رگرسیون تک متغیره جدول ۶ مبنی بر پیش‌بینی رضایت شغلی براساس ابعاد سرمایه اخلاقی (رهبری اخلاقی، فرهنگ اخلاقی، فضای اخلاقی و اعتبار سازمانی) نشان می‌دهد، رهبری اخلاقی ($t=20/1, P<0/01$)، فرهنگ اخلاقی ($t=18/3, P<0/01$)، فضای اخلاقی ($t=16/7, P<0/01$) و اعتبار سازمانی ($t=14/2, P<0/01$) حاصل شده است بنابراین ابعاد سرمایه اخلاقی (رهبری اخلاقی، فرهنگ اخلاقی، فضای اخلاقی و اعتبار سازمانی) قدرت پیش‌بینی رضایت شغلی را دارد. با توجه به شواهد فوق، فرضیه

تحقیق مورد تایید قرار می‌گیرد.

بحث و نتیجه گیری

هدف از این پژوهش تعیین رابطه سرمایه اخلاقی با عملکرد و رضایت شغلی معلمان متوسطه دوم منطقه ۱۶ شهر تهران بود. نتایج پژوهش نشان داد که سرمایه اخلاقی با عملکرد و رضایت شغلی معلمان متوسطه دوم منطقه ۱۶ شهر تهران رابطه معنی‌داری دارد. در مقایسه تطبیقی در زمینه فرضیه اول پژوهش، یعنی ارتباط ابعاد سرمایه اخلاقی با عملکرد و رضایت شغلی معلمان متوسطه دوم منطقه ۱۶ شهر تهران، یافته‌های این پژوهش از نتایج پژوهش محققین داخلی و خارجی مانند نتایج پژوهش شعبانی و همکاران (۱۴۰۰)، مالیا و همکاران (۲۰۲۱)، نظامی و همکاران (۱۴۰۰)، لیانگ و همکاران (۲۰۲۴) همخوانی داشته و با یافته‌های آنها انطباق دارد. نتایج پژوهش شعبانی و همکاران (۱۴۰۰) با عنوان رابطه سرمایه اخلاقی با عملکرد و رضایت شغلی کارکنان نشان داد که بین سرمایه اخلاقی با عملکرد و رضایت شغلی کارکنان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد و سرمایه اخلاقی زمینه افزایش عملکرد و رضایت شغلی کارکنان را فراهم می‌کند. نتایج پژوهش مالیا و همکاران (۲۰۲۱) با عنوان رابطه سرمایه اخلاقی با عملکرد شغلی و تعهد شغلی کارکنان نشان داد که بین سرمایه اخلاقی با عملکرد شغلی و تعهد شغلی کارکنان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد و سرمایه اخلاقی زمینه افزایش عملکرد شغلی و تعهد شغلی کارکنان را فراهم می‌کند. نتایج پژوهش نظامی و همکاران (۱۴۰۰) با عنوان رابطه سرمایه اخلاقی با عملکرد شغلی و موفقیت شغلی کارکنان نشان داد که بین سرمایه اخلاقی با عملکرد شغلی و موفقیت شغلی کارکنان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد و سرمایه اخلاقی زمینه افزایش عملکرد شغلی و موفقیت شغلی کارکنان را فراهم می‌کند. نتایج پژوهش لیانگ و همکاران (۲۰۲۴) با عنوان رابطه سرمایه اخلاقی با رضایت شغلی و بهره‌وری کارکنان نشان داد که بین سرمایه اخلاقی با رضایت شغلی و بهره‌وری کارکنان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد و سرمایه اخلاقی زمینه افزایش رضایت شغلی و بهره‌وری کارکنان را فراهم می‌کند. با توجه یافته‌های حاصل از پژوهش حاضر می‌توان چنین بیان داشت که هر چه قدر کارکنان احساس نمایند که در محیط کاری آنان سرمایه‌های اخلاقی حاکم است، به همان میزان سطح استرس‌های شغلی آنان رو به کاهش می‌گذارد. این یافته با نظریه‌های موجود روان‌شناسی و روابط کار همخوان است. حاکم شدن مؤلفه‌های سرمایه‌های اخلاقی در محیط‌های کاری زمینه را برای بروز عوامل آسیب‌زای نگرشی و رفتاری کارکنان کم رنگ می‌کند. به طور کلی در تبیین و تفسیر یافته‌های پژوهش می‌توان گفت که سرمایه‌های اخلاقی بر مبانی فلسفی، اجتماعی، فرهنگی و روانی استوار است که هر کدام بر دیدگاه نظری و رفتار فردی، گروهی و سازمانی کارکنان اثرگذار است. به لحاظ فلسفی مفروضات، ارزشها، باورها و پنداشته‌های مدیران نسبت به جامعه، سازمان و کار، اخلاق نظری و عملی آنان را

پایه‌ریزی می‌کند. به لحاظ اجتماعی و فرهنگی نیز چگونگی درک مدیران از قیود، هنجارها و رویه‌های رفتاری جاری در جامعه و سازمان بر مدیریت اخلاقی آنان به شدت تأثیرگذار است. در این میان، به نظر می‌رسد آن بخش از سرمایه‌های اخلاقی که مبتنی بر مبانی روان‌شناختی است، بیشتر بر زمینه‌های انگیزشی استوار است و چنانچه در سطح متعالی در محیط کار متجلی شود، می‌تواند موجبات تقویت نگرش‌های شغلی را فراهم نماید و برعکس از عوامل زمینه ساز بروز استرس جلوگیری نماید و مانع افزایش آن شود که همین امر زمینه بهبود عملکرد و رضایت کارکنان را فراهم می‌کند. نتایج کلی تحقیق حاکی وجود رابطه بین سرمایه اخلاقی و ابعاد آن با عملکرد و رضایت شغلی معلمان دارد.

پیشنهادهای

بر اساس نتایج بدست آمده پیشنهاد می‌گردد سازوکاری فراهم گردد که عملکرد معلمان براساس رعایت شاخص‌های سرمایه اخلاقی ارزیابی شده و معلمان دارای سرمایه اخلاقی بالا مورد تشویق قرار گرفته و به آنها پاداش تعلق گیرد که این امر بهبود عملکرد شغلی و رضایت شغلی را در پی خواهد داشت. همچنین پیشنهاد می‌شود که مسئولین آموزش و پرورش با برگزاری کارگاه‌های آموزشی در زمینه سرمایه اخلاقی برای معلمان شرایط افزایش عملکرد و رضایت شغلی معلمان را فراهم کنند و پیشنهاد می‌شود که مدیران مدارس با شرکت در نشست‌های تخصصی در زمینه سرمایه اخلاقی مهارت خود را در این زمینه افزایش دهند که این امر افزایش رضایت شغلی و عملکرد شغلی معلمان را در پی خواهد داشت.

منابع و مأخذ

- [۱] حاتمیان، پ؛ احمدی فارسائی، س؛ کرمی، ج؛ حاتمیان، پ. (۱۳۹۷). پیش‌بینی رضایت شغلی بر اساس ویژگی‌های شخصیتی و توانمندسازی روان‌شناختی بین میانسالان و سالمندان شاغل. نشریه علمی پژوهشی سالمند، ۱۳(۴)، ۴۱۸-۴۲۷.
- [۲] حسینی، ا. (۱۴۰۳). تأثیر آموزش وب محور بر پیشرفت تحصیلی در درس علوم پایه ششم جزیره کیش. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد.
- [۳] حقایقی، ف. (۱۴۰۱). رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و عملکرد شغلی کارکنان مورد مطالعه: کارگزینی بانک ملت شیراز. دومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت، اخلاق و کسب و کار.
- [۴] دستغیب، س. (۱۴۰۰). مقایسه تأثیر نرم افزار آموزشی چندرسانه‌ای کامتاسیو بر یادگیری- یادسپاری و پیشرفت تحصیلی دانش آموزان پسر پایه ششم در درس علوم تجربی در منطقه ۲ شهر تهران. مجله علوم تربیتی، دوره ۱۰، شماره ۱۴.
- [۵] عسکری، ر. (۱۴۰۱). بررسی رابطه اخلاق کاری با عملکرد شغلی کارکنان بیمارستان‌های منتخب آموزشی شهر یزد در سال

۱۴۰۰، مجله تحقیقات سلامت در جامعه، دوره ۸، شماره ۲.

[۶] فتاح، ن. (۱۴۰۰). [ارائه مدلی برای ارتقای سطح مسئولیت‌پذیری اجتماعی اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی \(استان](#)

[تهران\) بر اساس اخلاق حرفه‌ای و عملکرد شغلی، نشریه مدیریت بهره‌وری \(فراسوی مدیریت\)](#)، دوره ۱۵، شماره ۲.

[۷] قاسمی، مصطفی؛ جمشیدی، بابک؛ قنبری، مهرداد؛ مرادی، علی. (۱۳۹۷). شناسایی مولفه‌های سرمایه اخلاقی سازمان‌ها،

فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، ۱۲ (۲)، ۲۰۹-۲۲۳.

[۸] کریمی، ا. (۱۴۰۲). ایجاد انگیزه پیشرفت و مقیاس سنجش آن. ناشر: روان‌شناسی.

کمیلی‌تبار، م؛ وهاب‌زاده‌گردرودباری، ب؛ مهدوی‌کوچکسرای، م. (۱۴۰۱). [بررسی میزان رضایت شغلی کارکنان شهرداری بابل و](#)

[ارتباط آن با سبک رهبری تحول‌گرا و هوش سازمانی، جهان‌نویں، شماره ۱۹.](#)

[9] Adeyemi, U. (2019). November). E-Learning in Pesantren: Learning Transformation Based on the Value of Pesantren. In Journal of Physics Conference Series (Vol. 1114, No. 1, p. 012062).

[10] Boyle, E. H. (2020). The relation between emotional intelligence and job performance: A meta-analysis. Journal of Organizational Behavior, 32(5), 788.

[11] Malia, S. (2021). Workshop on the Mechanisms of Transition from Traditional Education to E-learning.

[12] Casey, N., & Brayton, S. (2019). Media and Information Literacy in a Higher Education Environment: An Overview and Case Study. In Handbook of Research on Media Literacy in Higher Education Environments (pp. 60-76). IGI Global.

[13] Chi, Z. (2022). Factors associated with teachers' competence to develop students' information literacy: A multilevel approach. [Computers & Education. Volume 176.](#)

[14] Cohler, E. (2021). When Learning is just a click a way: Does simple user interaction Foster deeper understanding of multimedia message? Journal of Educational Psychology' 93 '390-397.

[15] Dhif, H. (2020). E-learning is an alternative to traditional education (No. 2692). EasyChair.

[16] Horton, F. W. (2020). Understanding information literacy: A primer. (Edited by the Information Society Division, Communication and Information Sector, Ed.). Paris: UNESCO.

[17] Icen, M (2020). Developing Media Literacy through Activities. International Journal of Educational Methodology. Volume 6, Issue 3, 631 – 642.

[18] Lee, L., Chen, D. T., Li, J. Y. and Lin, T. B. (2023) Understanding new media literacy: The development of measuring instrument, computers & Education, 85, 84-93

[19] Liyang, A. (2024). Eric.ed. The potential of an Alliance of media literacy Education and media criticism in Russia.

Analysis of the Relationship between Moral Capital and Teachers' Performance and Job Satisfaction

Abstract

The purpose of this research was to determine the relationship between moral capital and the performance and job satisfaction of secondary school teachers in district 16 of Tehran. The research method is applied in terms of purpose and correlational in terms of descriptive method. The statistical population included all secondary school teachers of region 16 in 1402-1403, who were selected by stratified random sampling and using Cochran's formula, 339 people were selected. To collect data, Ghasemi's moral capital questionnaire (2017) (reliability 0.86), Susan Linz's standard job satisfaction questionnaire (2003) (reliability 0.87) and Patterson's job performance questionnaire (2002) (reliability 0.84) were used. Descriptive statistics (mean, standard deviation) and inferential statistics (Pearson correlation coefficient) were used to analyze the data. The results showed that the dimensions of moral capital are related to the job performance of secondary school teachers in the 16th district of Tehran ($P < 0.01$). The dimensions of moral capital are related to the job satisfaction of secondary school teachers in the 16th district of Tehran ($P < 0.01$). Job performance is related to the job satisfaction of secondary school teachers in district 16 of Tehran ($P < 0.01$). Finally, according to the results of the research, it can be said that there is a positive and significant relationship between moral capital and teachers' performance and job satisfaction.

Keywords: moral capital, job performance, job satisfaction.