روابط کانون کنترل درونی و بیرونی و رفتار اخلاقی با رضایت شغلی

دکترپریوش نوربخش*، مهری راشدی

گروه مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرج

(تاریخ دریافت:۹۲/۲/۱۱، تاریخ پذیرش:۹۲/۷/۲۰)

چکیده

زمینه: نتایج مطالعه‌ها در زمینهٔ مدیریت رفتار سازمانی به نقش رفتار اخلاقی در سازمان و ارتباط آن با کانون کنترل و رضایت شغلی اشاره دارند. هدف پژوهش حاضر، بررسی روابط کانون کنترل درونی، بیرونی و رفتار اخلاقی با رضایت شغلی در معلمان تربیت بدنی استان البرز است.

روش: روش پژوهش، توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعهٔ آماری پژوهش را تمامی معلمان تربیت بدنی استان البرز تشکیل می‌دادند که از میان آنها ۳۰۰ نفر با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی مرحله‌ای به‌عنوان نمونهٔ پژوهش انتخاب شدند. از پرسشنامه‌های رضایت شغلی، رفتار اخلاقی در سازمان، و سنجش منبع کنترل درونی و بیرونی، برای اندازه‌گیری متغیرهای پژوهش استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها و بررسی فرضیه‌های تحقیق از همبستگی پیرسون و رگرسیون چند گانه استفاده شد.

یافته‌ها: نتایج پژوهش نشان داد که؛ کانون کنترل بیرونی با اخلاق سازمانی رابطه‌ای معنادار و معکوس و کانون کنترل درونی با اخلاق سازمانی، رابطه‌ای معنادار و مستقیم دارند. بین اخلاق سازمانی و رضایت شغلی رابطه معنادار و مثبت وجود داشت و متغیر اخلاق سازمانی بهترین پیش‌بینی کننده رضایت شغلی بود.

نتیجه‌گیری: هنگامی‌که بینش کارکنان نسبت به فضای سازمان یک بینش مبتنی بر عدالت و اخلاق باشد و افراد دارای مرکز کنترل درونی باشند این امر موجب بالا رفتن رضایت افراد از شغل و محیطی که در آن به کار مشغولند، می‌شود. رضایت شغلی می‌تواند نتیجهٔ رفتار اخلاقی در محل کار باشد که افزایش بهره‌وری را در سازمان به همراه خواهد داشت.

کلیدواژگان: *کانون کنترل، رفتار اخلاقی، رضایت شغلی*

سرآغاز

امروزه سازمان آموزش و پرورش از پیچیده‌ترین ابداع‌های بشری است که از نظر اجتماعی وسیله اداره و کنترل جامعه و عامل بقا و تداوم فرهنگ بشری محسوب می‌شود. در این سازمان آموزشی به لحاظ اقتصادی سرمایه‌گذاری پرحجم صورت می‌پذیرد که فرصت‌های مناسبی برای شکوفایی استعدادها، و بروز خلاقیت[1] دانش آموزان فراهم می‌کند تا اینکه در آینده نیازهای مادی و معنوی جامعه را تامین کنند. نظر به چنین اهمیتی، پرداختن به آموزش و پرورش در شمار وظایف اصلی همهٔ دولت‌هاست(۱).

در شکل‌گیری آموزش و پرورش پویا عوامل گوناگونی دخالت دارند که یکی از مهم‌ترین آنها توجه به نظام ارزشی و اخلاق[2] است و شرط تحقق اهداف وسیع و با اهمیت نظام

* نویسنده مسؤول: نشانی الکترونیکی: parivashnourbakhsh@yahoo.com

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-14]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1393.9.1.9.3]

آموزشی وجود دبیران و مدیرانی است که علاوه بر داشتن تحصیل از اصول اخلاقی نیز برخوردار باشند. با نگاهی به کشورهای جهان و مقایسهٔ کشورهای پیشرفته با کشورهای در حال توسعه، می‌توان علت پیشرفت و توسعهٔ این کشورها را داشتن ارزش‌های اخلاقی کارآمد دانست (۲).

در سازمان‌های آموزشی معلمان، به عنوان کارگزاران اصلی، در به ثمر رسیدن اهداف نظام تاثیر به‌سزایی دارند. به عبارت دیگر، جلب رضایت شغلی[۳] معلمان می‌تواند در توسعهٔ اهداف سازمان و ایجاد رفاه اجتماعی نقش مهمی ایفا نماید (۳). اگر در سازمانی ارزش های اخلاقی رعایت شود نیروی انسانی آن سازمان وفادار به ارزش‌های سازمانی و متمایل به حفظ عضویت در سازمان خواهند بود و تمایل به آن خواهند داشت که با تمام تلاش و کوشش خود فراتر از وظایف تعیین شده در چهار چوب شرح وظایف فعالیت نمایند(۴).

در شرایط کنونی، رعایت نشدن برخی معیارهای اخلاقی، نگرانی‌های زیادی را در بخش‌های دولتی و غیردولتی به وجود آورده است. سقوط معیارهای رفتاری در بخش دولتی، پژوهشگران را واداشته تا در جست‌وجوی مبناهای نظری در این رابطه بوده تا بتوانند مسیر مناسب اجرایی آن را فراهم سازند. از این رو، یکی از اساسی ترین چالش‌های مدیران کارآمد در سطوح مختلف، چگونگی ایجاد بسترهای مناسب برای عوامل انسانی شاغل در تمام حرفه‌هاست تا آن‌ها با حس مسئولیت و تعهد کامل به مسائل در جامعه و حرفه خود به کار بپردازند و اصول اخلاقی حاکم بر شغل و حرفه خود را رعایت کنند(۵).

پژوهشگران به عوامل گوناگونی در بروز رفتارهای اخلاقی کارکنان در سازمان‌ها اشاره می‌کنند. به باور آن‌ها این گونه رفتارها ناشی از ویژگی‌های افراد و محیط کاری آنها است(۶). افراد در محیط کار برخی تمایلات رفتاری را از خود بروز می‌دهند. پژوهش‌ها بر کانون کنترل[۴] به‌عنوان یک ویژگی شخصیتی[۵] مؤثر بر موفقیت و شکست کارکنان اشاره دارند(۷).

کانون کنترل، نوعی ویژگی شخصیتی است که افراد خود را در رابطه با رویدادهای زندگی مسئول می‌دانند. برای کانون کنترل به دو منبع درونی[۶] و بیرونی[۷] اشاره شده است. در افراد دارای کانون کنترل درونی؛ فرد رویداد وقایع را معلول رفتار خویش می‌داند، درحالی‌که افراد دارای کانون کنترل بیرونی وقایع و رویدادها را ناشی از بخت و اقبال خود قلمداد می‌کند(۸)

پژوهش‌ها نشان می‌دهند که؛ افراد با کانون کنترل بیرونی در قبال پیامدهای رفتارشان احساس مسئولیت کمتری دارند و بیشتر به نفوذ عوامل خارجی متکی هستند. ولی افراد با کانون کنترل درونی برای قضاوت در مورد درستی یا نادرستی رفتار و هدایت رفتار خود به استانداردهای درونی متکی هستند. کسانی که روحیه قوی تری دارند، به احتمال کمتری تصمیم‌های غیر اخلاقی[۸] می‌گیرند. نه تنها افراد بلکه محیط‌های سازمانی هستند که رفتارهای غیر اخلاقی را ترویج می‌کنند و موجب بروز تصمیم‌های غیر اخلاقی می‌شوند. در چنین شرایطی مدیران می‌توانند با پیشگام شدن در رعایت ارزش‌های اساسی جامعه و سازمان به عنوان الگو برای سایرین قلمداد گردند(۹).

پژوهشگران به رابطهٔ اخلاق حرفه‌ای[۹] با رضایت شغلی اشاره می‌کنند. رضایت شغلی را به‌عنوان حالت هیجانی لذت بخشی تعریف می‌کنند که ناشی از ارزیابی شغل یا تجربه‌های شغلی فرد است. از پیامدهای نارضایتی شغلی می‌توان به مواردی همچون: کم کاری، غیبت، پرخاشگری، بیماری و ترک شغل اشاره کرد. کارکنان ابراز نارضایتی شغلی خود را به صورت ترک سازمان، اعتراض، عدم وفاداری و اقدام‌های منفی بروز می‌دهند(۶). رضایت شغلی، از جمله پیامدهای فردی رفتار اخلاقی است(۱). برای نمونه؛ باورهای مثبت با رضایت شغلی رابطه مثبت دارد(۱۰). داشتن باورهای مثبت از خود به افرادی اختصاص دارد که از کانون کنترل درونی بر خوردارند(۷). بر اساس نظریهٔ روابط انسانی، جو دوستانه، همکاری و رعایت مسایل اخلاقی با رضایت شغلی رابطهٔ مثبت و معناداری دارد (۱۱).

در سازمان‌های آموزشی پژوهش‌ها نشان داد که رعایت رفتار اخلاقی بوسیلهٔ معلمان از بروز رفتارهای مخرب در سازمان جلوگیری می‌کند و بر رضایت شغلی انها می‌افزاید(۱۵-۱۲). در دیگر سازمان‌ها پژوهش‌ها نشان داد که؛ بین رفتار اخلاقی و رضایت شغلی کارکنان و مدیران ارتباط مثبت وجود داردکه موجب می‌شود کار گریزی، جایگزینی، و نقل و انتقال کاهش یابد (۲۰-۱۶) .

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-14]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1393.9.1.9.3]

پژوهشگران رفتار سازمانی[10] رابطه بین کانون کنترل و رفتار اخلاقی را مورد بررسی قرار داده اند. برخی بر این اعتقادند که؛ داشتن کانون کنترل درونی می‌تواند بر رفتار اخلاقی در محیط کار اثر بگذارد. برای نمونه؛ نتایج مطالعه‌ها نشان داد که در محیطهای آموزشی[11] رعایت ارزش‌های اخلاقی در نگرش مثبت و کنترل رفتار آن دسته از معلمان و دانشجویانی که از کانون کنترل درونی بر خوردار بودند (نسبت به افرادی که کانون کنترل بیرونی داشتند و احساس ناامنی می‌کردند) بیشتر بود (۲۱ و ۲۲). نتایج مطالعهٔ دیگری نشان داد که؛ بین کنترل درونی و رفتار اخلاقی کارکنان رابطهٔ مثبت و معنی دار و بین کنترل بیرونی و رفتار اخلاقی رابطهٔ منفی و معنی داری وجود دارد(۲۵-۲۳). علاوه بر این، بر اساس برخی یافته‌ها می‌توان رضایت شغلی کارکنان را از روی کانون کنترل آنها پیش‌بینی کرد. در سازمان‌های آموزشی ارتباط معنی‌داری بین رضایت شغلی و احساس کنترل درونی معلمان گزارش شده است (۳۲-۲۷). پژوهش‌ها نشان دادند که؛ در مدیران و کارکنان برخورداری از مرکز کنترل درونی با رضایت شغلی ارتباط دارد(۳۵-۳۳).

بنابراین، در ادبیات پژوهش موجود، ارتباط کانون کنترل و رفتار اخلاقی، کانون کنترل و رضایت شغلی، و رفتار اخلاقی با رضایت شغلی به طور جداگانه مورد بررسی قرار گرفته است. مطالعه‌ها در زمینهٔ بررسی روابط چند گانه بین متغیرهای فوق اندک است و در این زمینه به مطالعه‌های بیشتری نیاز است. بنابراین، ضرورت پیدا کرد تا در این زمینه بررسی‌هایی صورت پذیرد. هدف این پژوهش؛ بررسی روابط کانون کنترل، رفتار اخلاقی، رضایت شغلی در معلمان می‌باشد.

به عبارت دیگر، آیا می‌توان رابطه ای بین کانون کنترل، رفتاراخلاقی و رضایت شغلی معلمان به دست آورد؟ به بیانی دیگر، آیا می‌توان رضایت شغلی معلمان را از روی متغیرهای دیگری مانند کانون کنترل درونی و بیرونی و رفتار اخلاقی آنها پیش‌بینی کرد.

روش

روش پژوهش حاضر، توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعهٔ آماری پژوهش را تمامی معلمان تربیت بدنی استان البرز تشکیل می‌دادند که از میان آنها ۳۰۰ نفر با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی مرحله ای به عنوان نمونهٔ پژوهش انتخاب شدند. در این تحقیق برای اندازه گیری متغیرها از ابزارهای زیر استفاده گردید:

پرسشنامه رضایت شغلی ویسوکی و کروم: این پرسشنامه ۴۰ سوال دارد و احساسات فرد را نسبت به جنبه‌های شغل مورد سنجش قرار دهد.

پایایی پرسشنامه به روش‌های آلفای کرونباخ و تنصیف به ترتیب ۰/۹۳ ۰/۷۱ گزارش شد. روایی این پرسشنامه از طریق روایی سازه برابر۰/۸۶ و معنا دار بود.

پرسشنامه رفتار اخلاقی چی کو: ۱۸ سوال دارد و رفتار اخلاقی را در سازمان اندازه گیری می‌کند. پایایی پرسشنامه به روش آلفای کرونباخ و تنصیف به ترتیب ۰/۷۸ و ۰/۶۹ بدست آمد. روایی این پرسشنامه برابر با۰/۷۵ و معنادار بود.

پرسشنامه سنجش کانون کنترل برگر: برای سنجش کنترل درونی و بیرونی افراد به کار می‌رود و ۱۰ سوال دارد که از طریق مقیاس پنج گزینه ای لیکرت امتیاز داده می‌شود. ضریب پایایی این پرسشنامه به روش‌های آلفای کرونباخ و تنصیف برابر ۰/۷۳ و ۰/۷۵ به‌دست آمد. روایی سازه این پرسشنامه برابر با ۰/۷۸ و معنی‌دار بود.

در این پژوهش جهت بررسی رابطه ساده و چند گانه متغیرهای پژوهش از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چند گانه استفاده شد. سطح معنی داری α۰=۰/۰۵ تعیین شد و از نرم افزار SPSS نسخه ۱۸ جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده شد.

یافته‌ها

جدول ۱ ماتریس همبستگی بین متغیرهای رضایت شغلی، رفتار اخلاقی، و منبع کنترل بیرونی و درونی را در افراد نمونه نشان می‌دهد.

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-14]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1393.9.1.9.3]

جدول ۱: ضریب همبستگی پیرسون بین متغیرهای پژوهش

متغیر	۱	۲	۳	۴
۱. رضایت شغلی	۱			
۲. رفتار اخلاقی	۰/۳۲*	۱		
۳. کانون کنترل بیرونی	-۰/۱۱	-۰/۲۰*	۱	
۴. کانون کنترل درونی	۰/۰۲	۰/۳۰*	۰/۱۹*	۱

*همبستگی در سطح ۰/۰۵ معنادار است

براساس آنچه در جدول ۱ مشاهده می‌شود، همبستگی بین تمامی متغیرهای پژوهش به استثناء رضایت شغلی و منبع کنترل بیرونی و رضایت شغلی و کانون کنترل درونی در سطح ۰/۰۵ معنادار است. همبستگی‌های بین رضایت شغلی با رفتار اخلاقی (۰/۳۲)، اخلاق سازمانی و کانون کنترل بیرونی (۰/۲۰-)، رفتار اخلاقی و کانون کنترل درونی (۰/۳۰)، کانون کنترل بیرونی و درونی (۰/۱۹) معنادارند.

جداول ۲ ،۳و ۴ نتایج مراحل بررسی آزمون ارتباط چند گانه بین رفتار اخلاقی و کانون کنترل بـا رضـایت شـغلی معلمـان را نشان می‌دهد.

به منظور انجام تحلیل رگرسیون با استفاده از روش گام به گام به‌ترتیب متغیرهای رفتار اخلاقی و کانون کنترل وارد معادله شدند. در جدول ۲ نتایج بررسی اولین متغیر جهت ورود به مدل رگرسیون مشاهده می‌شود. نتایج نشان می‌دهد متغیر رفتار اخلاقی بیشترین ضریب همبستگی ساده را با متغیر رضایت شغلی دارد و به همین دلیل به عنوان اولین متغیر به مدل رگرسیون وارد می‌شود. ضریب همبستگی چندگانه متغیر رفتار اخلاقی با رضایت شغلی ،یعنی ضریب همبستگی بین متغیر وابسته و متغیر مستقل موجود در مدل، ۰/۳۲و ضریب تعیین، یعنی درصدی از تغییرات کل متغیر وابسته که به وسیله مدل خطی بیان می‌شود، در این رابطه برابر با ۰/۱۰می باشد. بنابراین متغیر مذکور ۱۰ درصد واریانس رضایت شغلی را در معلمان تبیین می‌کند. همچنین معادله رگرسیون با F=۳۵/۸ و سطح معناداری ۰/۰۰۱ در سطح ۰/۰۵ معنادار است. بنابراین، در این مرحله متغیر رفتار اخلاقی به مدل وارد می‌شود.

جدول ۲: ضریب همبستگی چندگانه متغیر رفتار اخلاقی با رضایت شغلی با استفاده از روش گام به گام

متغیر ملاک	متغیر پیش بین	R	R2	F	p
رضایت شغلی	رفتار اخلاقی	۰/۳۲	۰ /۱۰	۳۵/۸	۰/۰۰۱

جـدول ۳ نتـایج بـرآورد و آزمـون ضـرایب ثابـت و رگرسـیون متغیررفتار اخلاقی را نشان می‌دهد. طبق آنچه که در جدول۳ به نمایش درآمده است، ضریب رگرسـیونی اسـتاندارد متغیـر رفتـار اخلاقی۱/۱۰=B و مقدار آماره آزمون معناداری ضریب رگرسیون t=۵/۹۰ و سـطح معنـاداری آن t=۰/۰۰۱ کـه از ۰/۰۵ کمتـر و معنادار می‌باشد. متغیر کانون کنترل در این مرحله در مدل حاضر نیست.

جدول ۳: ضرایب معادله رگرسیون متغیر رفتار اخلاقی با رضایت شغلی با استفاده از روش گام به گام

متغیر ملاک	متغیر پیش بین	B	SD	β	t	p
	مقدار ثابت	۵۵/۸۰	۹/۱۰		۶/۱۰	۰/۰۱
رضایت شغلی	رفتار اخلاقی	۱/۱۰	۰/۱۸	۰/۳۲	۵/۹۰	۰/۰۱

جدول۴ متغیری را که در این مرحله به مدل وارد نشـده، نشـان می‌دهد. نتایج جدول نشان می‌دهد ضـریب رگرسـیونی پـس از ورود این متغیر به مدل معنی دار نخواهد بود(t =۰/۱۲>۰/۰۵). بنابراین نیازی به ادامه روش مرحله ای نخواهد بـود و مـدل بـا متغیر رفتار اخلافی و مقدار ثابت معتبر خواهد بود.

جدول ۴: ضریب رگرسیون متغیر کانون کنترل

متغیر خارج از مدل	B	t	سطح معناداری
کانون کنترل	-۰/۰۸	-۱/۵۰	۰/۱۲

بنابراین معادله رگرسیون با متغیر رفتار اخلاقی و عدد ثابت به صورت زیر بدست می‌آید.

$$Y' = ۵۵/۸۰ + ۱/۱۰ X_1$$

بحث

نتایج پژوهش حاضر نشان داد که؛ رابطهٔ کنترل بیرونی با رفتـار اخلاقی معکوس و معنادار، رابطـهٔ بـین کنتـرل درونـی و رفتـار اخلاقی مثبت و معنادار، و رابطهٔ بـین رفتـار اخلاقـی و رضـایت شغلی نیز معنا دار و مثبت است. از سویی دیگر، رفتار اخلاقی در سازمان، رضایت شغلی معلمان را پیش‌بینی می‌کند.

افزایش کارایی[۱۲] و اثر بخشی[۱۳]، ایجاد خلاقیت و نوآوری با یکپارچگی، بهبود کیفیت، توجه به حقوق کارکنان، جلـوگیری از

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-14]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1393.9.1.9.3]

رفتارهای غیر اخلاقی رابطه دارد. یکی از مواردی که می‌تواند بر روی اخلاق کارکنان یک سازمان اثر گذار باشد، ویژگی‌های شخصیتی افراد است که از این میان نقش کانون کنترل نیز قابل توجه است. افراد با کنترل بیرونی کمتر مسئولیت پیامدهای کارهای خود را می‌پذیرند و کمتر بر کنترل کننده‌های درونی رفتار خوب و بد تکیه دارند و افرادی که کانون کنترل درونی دارند، بیشتر به برهان اخلاقی پایبندند و از کار خود بیشتر رضایت دارند.

نتایج نشان داد که؛ کنترل بیرونی با رفتار اخلاقی رابطه معکوس و معنی داری دارد. این نتیجه با نتایج مطالعات تعدادی از پژوهشگران همخوانی دارد. به نظر آنها افراد با کنترل بیرونی، کمتر مسئولیت پیامدهای کارهای خود را می‌پذیرند و کمتر بر کنترل کننده‌های درونی رفتار خوب و بد تکیه دارند و در واقع هرچه فرد ویژگی‌های شخصیتی اش بیرونی تر باشد اخلاق سازمانی در او کمتر دیده می‌شود (۲۲-۲۱).

نتایج نشان داد که؛ کنترل درونی با رفتار اخلاقی رابطه معنی‌دار و مستقیم دارد. این یافته با دیدگاهی که بیان می‌کند کسانی که روحیه قوی تری دارند، کمتر تصمیم‌های غیر اخلاقی می‌گیرند و از طرف دیگر محیط سازمانی که ایجاد کنندهٔ رفتارهای غیر اخلاقی است موجب بروز تصمیم‌های غیر اخلاقی می‌شود همخوانی دارد(۷). موضع کنترل می‌تواند بر توانایی ادراک در سازش و تغییر محیط تأثیر بگذارد. به بیان دیگر، منبع درونی کنترل (کارکنانی که احساس می‌کنند بر دستاورد یا رفتار خود از طریق توانائی‌ها، و کوشش‌هایشان تأثیر دارند) باعث می‌شود تا این افراد که کنترل گر نامیده می‌شوند، از تهدیدها بیش از افراد کنترل پذیر منقلب و مضطرب شوند. افراد کنترل‌پذیر آنهایی هستند که احساس می‌کنند دستاوردها یا رفتارهای آنها خارج از کنترلشان است. شواهد نشان می‌دهد که افراد کنترل‌گر در موقعیت‌هایی که کنترل ندارند، از قبیل ناکامی در هدف، پرخاشگری نشان می‌دهند و این امر از آن جهت است که کنترل خود را بر رویدادهای جاری به اثبات برسانند(۸). این یافته‌ها نیز با یافته‌های برخی پژوهشگران همخوانی دارد. به نظر این پژوهشگران، افرادی که کانون کنترل درونی دارند، بیشتر به برهان اخلاقی پایبندند، زیرا این افراد در چالش‌های اجتماعی بر بروندادهای خود بیشتر اعمال نفوذ می‌کنند و در برابر فشارها ایستادگی می‌کنند(۲۶-۲۴).

ارتباط بین کانون کنترل و رضایت شغلی در این پژوهش مثبت و معنی‌دار بود که با نتایج مطالعه‌های برخی از پژوهشگران همخوانی دارد(۱۴). این پژوهشگران ارتباط معناداری را بین رضایت از شغل و احساس کنترل درونی را در معلمان پیدا کردند. معلمانی که تمایل بیشتری برای افزایش رضایت شغلی داشتند کانون کنترل درونی بهتری داشتند و بازده بیشتری را در انجام وظایف نشان دادند(۳۲-۲۷).

نتایج نشان داد که؛ رفتار اخلاقی با رضایت شغلی رابطه معنا دار و مستقیم دارد و رفتار اخلاقی رضایت شغلی را پیش‌بینی می‌کند. این نتیجه با این نظریه‌ای که برای رضایت شغلی به دو جنبه روانی و اجتماعی۱۴ اشاره می‌کند همخوانی دارد. جنبهٔ اجتماعی به تأثیر عواملی مثل نظام سازمانی و شرایط محیط کار، که همان شرایط بیرونی رضایت از شغل به شمار می‌رود، اشاره می‌کند. ولی جنبهٔ روانی به انتظارها و توقع‌های فرد توجه دارد. احساس فرد از موقعیت شغلی و فعالیت هایش در انجام مسؤلیت‌های محوله و ایفای نقش ویژه به عنوان عضوی از اعضای جامعه میزان رضایت فرد از شغلش را تعیین می‌کند. رضایت کلی نتیجهٔ این دو جنبه است. همچنین با این نظریه که اعتقاد دارد انسانها با هنجارها و نیازهای اخلاقی که در درون خود به وجود می‌آورند, زندگی می‌کنند همخوانی دارد. محترم شمردن این هنجارها و الگوهای رفتاری در کسب رضایت شغلی آنها تأثیر بسزایی دارد. مدیر شایسته آن است که کارکنان را در خلق این هنجارها[۱۵] یاری کند(۲۷). این نتایج با یافته‌های پژوهش‌های برخی صاحب نظران همخوانی دارد(۱۵-۱۲).

نتیجه گیری

وجود رابطهٔ مثبت بین رفتار اخلاقی با رضایت شغلی در معلمان تربیت بدنی و نیز نقش رفتار اخلاقی به عنوان متغیر پیش بین در رضایت شغلی، تا اندازه ای نشان دهندهٔ نقشی است که ارزش‌های اخلاقی و انسانی در نگرش‌های شغلی و حرفه ای ایفا می‌کنند. هنگامی که بینش کارکنان نسبت به فضای سازمان یک بینش مبتنی بر عدالت و انصاف و اخلاق باشد. این

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-14]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1393.9.1.9.3]

امر موجب بالا رفتن رضایت افراد از شغل شان و محیطی که در آن به کار مشغولند می‌گردد. بنابراین، اگر اخلاق کاری در محیط کار وجود داشته باشد، شاهد کار کردن همراه با رضایت شغلی و خود شکوفایی فردی از یک طرف و رضایت افراد و پیشرفت امور کار از طرف دیگر خواهیم بود. رضایت شغلی می‌تواند نتیجه رفتار اخلاقی در محل کار باشد که افزایش بهره وری را در سازمان به همراه خواهد داشت. با توجه به نتایج به دست آمده، متغیر اخلاق سازمانی رابطه معنی داری بر روی رضایت شغلی داشت، از این رو، شایسته است توجه کامل به اخلاق در آموزش و پرورش سرلوحهٔ امور قرار گیرد و مدیریت عالی با شناخت کامل راه کارهای مناسب و با استفاده از ابزار مناسب از رفتارهای اخلاقی معلمان حمایت کند تا رضایت شغلی نیز به تبع آن افزایش یابد.

واژه نامه

خلاقیت	1. Creativity
اخلاق	2. Ethics
رضایت شغلی	3. Job satisfaction
کانون کنترل	4. Locus of control
ویژگی‌های شخصیتی	Personality characteristic
کنترل درونی	6. Internal control
کنترل بیرونی	7. External control
تصمیم‌های غیراخلاقی	8. Unethical decisions
اخلاق حرفه ای	9. Professional ethic
رفتار سازمانی	10. Organizational behaviour
محیط آموزشی	11. Educational environment
کارایی	12. Efficacy
اثربخشی	13. Efficiency
روانی و اجتماعی	14. Psycho and Social
هنجار	15. Norms

منابع

۱. صافی احمد. (۱۳۸۰). آموزش وپرورش ابتدایی، راهنمایی ومتوسطه. تهران: انتشارات سمت.

2. Robbins SP. (1996). Organizational behaviour. New Jersey: Prentice Hall. p. 55-59.

3. Evans L. (1998). Teacher morale, job satisfaction and motivation. Illinois: Sage Publication. p. 53-58.

4. Miner JB. (2005). Organizational behavior1: Essential theories of motivation and leadership. USA: Barnes and Noble publications. p. 60-64.

5. Griffeth RW, Hom PW. (2001). Retaining valued employees. Illinois: Sage Publications Ltd. p. 22-27.

6. Robbins SA, Judge TA. (2012). Organizational behaviour. Wisconsin: Prentice Hall. p. 61-65.

7. Rotter JB. (1972). Internal versus external control of reinforcement and decision time. Journal of Personality & Social Psychology; 2: 63-93.

8. Spector PE, Michaels CE. (1986). Personality and employee withdrawal: effects of locus of control on turnover. Psychological Reports; 59:63-66.

9. Barling J, Cooper CL, Clegg SR, Cooper CL. (2009). Handbook of organizational behaviour. Illinois: Sage Publications Ltd. p. 20-22.

10. Alport GW. (1955). Becoming basic considerations for a psychology of personality. New Haven: Yale University Press. p. 40-45.

11. Busso L. (2003). The relationship between emotional intelligence and contextual performance as influenced by job satisfaction and locus of control orientation. San Diego: Alliant International University. p. 58-61.

12. Huang CC, You CS, Tsai MT. (2012). A multidimensional analysis of ethical climate, job satisfaction, organizational commitment, and organizational citizenship behaviours. Nurs Ethic; 19(4): 513-529.

13. Chye KH, Boo EH. (2001). The link between organizational ethics and job satisfaction. Journal of Business Ethics; 29(4): 309-324.

14. Elci M, Alpkan L. (2009). The impact of perceived organizational ethical climate on work satisfaction. Journal of Business Ethics; 84(3): 297-311.

15. Darwish AYF. (2001). Islamic work ethic – a moderator between organizational commitment and job satisfaction in a cross-cultural context. Personal View; 30(2): 152-169.

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-14]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1393.9.1.9.3]

16. Soleimani N, NiazAzari B. (2011). A study on the relationship between job ethics with job satisfaction and job stress among the staff of vocational education organization. IPEDR; 5: 503-506.

17. Raheel M, Bashir A, Ikraamullah S, Tauqeer A. (2011). Impact of top management ethical behaviour on job satisfaction. Research Journal of Finance and Accounting; 2(3): 114-120.

18. Fu W, Deshpande SP, Zhao X. (2011). The Impact of Ethical Behavior and Facets of Job Satisfaction on Organizational Commitment of Chinese Employees. Journal of Business Ethics; 104(4): 537-543.

19. Cyril Hp, Girindra T. (2009). The Association between ethical leadership and employee outcomes the Malaysian case. Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies; 14(1): 21-32.

۲۰. بیک زاد جعفر، صادقی محمد، ابـراهیم پـور داوود. (۱۳۹۱). تـاثیر عوامل سازمانی بر رشد اخلاق حرفه ای کارکنان. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری؛ ۲: ۱– ۹.

21. Lin CP, Ding GD. (2003). Modeling Information ethics: The joint moderating role of locus of control and job insecurity. Journal of Business Ethics; 48(4): 335-346.

22. Smith A, Coates JD, Deis DR. (1998). Are ethical responses linked to locus of control? Teaching Business Ethics; 2(3): 249-260.

23. Boshoff E, Van Zyle ES. (2011). The relationship between locus of control and ethical behaviour among employees in the financial sector. Koers; 76(2): 283-303.

24. Uçanok B. (2010). Understanding of work ethic in turkey: focus on the effects of locus of control and religious orientation. The International Journal of Interdisciplinary Social Sciences; 5(4): 93-106.

25. Bass K, Barnell T, Brown G. (1999). Individual difference variables, ethical judgment, and ethical behavioural intention. Business Ethics Quarterly; 6(2): 183-205.

26. Forte A. (2005). Locus of control and the moral reasoning of managers. Journal of Business Ethics; 58(1): 65-77.

27. Mahajan NH, Kaur JD. (2012). Relation between locus of control of college teachers and their job satisfaction. International Journal of Applied Psychology; 2(5): 98-103.

28. Stachowiak BJ. (2010). Job satisfaction and locus of control in an academic setting [Ph. D diss]. Malibu, CA: Pepperdine University.

29. Yahyazadeh Jeloudar S, Lotfi Goodarzi F. (2012). Predicting teachers' locus of control and Job performance among MA and BA teachers senior secondary schools. International Journal of Humanities and Social Science; 2(12): 248-252.

30. Basak R, Ghosh A. (2011). School environment and locus of control in relation to job satisfaction among school teachers – A study from Indian perspective. Social and Behavioural Sciences; 29: 1199-1208.

31. Sunbul AM. (2003). An analysis of relations among locus of control, burnout and Job satisfaction in turkish high school teachers. Australian Journal of Education; 47(1): 58-72.

32. Bein J. (1990). Teacher locus of control and job satisfaction. Educational Research Quarterly; 14(3): 7-10.

33. Afolabi OA, Omole EO. (2011). Personality type and workforce diversity as predictors of ethical behaviour and job satisfaction among Nigerian policemen. Journal of Social Sciences; 3(5): 381-398.

34. Tillman CJ, Smith FA, Tillman WR. (2010). Work locus of control and the multi-dimensionality of job satisfaction. Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict; 14(2):107-125.

۳۵. آخوندی بناب حبیب اله، موسومی شجاعی زهرا، پیرخائفی علیرضا، پورمقدم مهدی. (۱۳۹۰). بررسی رابطه منبـع کنتـرل مـدیران بـا انگیزش شغلی کارکنان دانشگاه آزاد استان آذربایجـان شـرقی در سال ۸۸–۸۹. مجله فراسوی مدیریت؛ ۵ (۱۷): ۳۳–۵۲.

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-14]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1393.9.1.9.3]