

مدیریت ورزشی - پاییز ۱۳۹۳
دوره ۶، شماره ۳، ص: ۵۳۱ - ۵۴۴
تاریخ دریافت: ۹۲ / ۰۱ / ۲۸
تاریخ پذیرش: ۹۲ / ۰۳ / ۱۲

رابطه علی بین منبع کنترل و اخلاق سازمانی با رضایت شغلی: ارائه مدلی برای محیط کار

پریوش نوربخش^{۱*}، مهتری راشدی^۲

۱. دانشیار، گروه مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرج، البرز، ایران؛ ۲. کارشناس ارشد گروه مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرج، البرز، ایران

چکیده

هدف این تحقیق بررسی رابطه علی منبع کنترل و اخلاق سازمانی با رضایت شغلی و ارائه مدلی برای محیط کار در معلمان تربیت بدنی استان البرز بود. نمونه آماری این تحقیق ۳۰۰ نفر از معلمان تربیت بدنی بودند که به روش نمونه‌گیری تصادفی مرحله‌ای انتخاب شدند. از پرسشنامه‌های رضایت شغلی ویسوکی و کروم (۱۹۹۴)، اخلاق سازمانی چی کو (۲۰۰۱) و سنجش مرکز کنترلی برگر (۱۹۸۶) برای اندازه‌گیری متغیرهای تحقیق استفاده شد. اطلاعات پرسشنامه‌ها از طریق تحلیل مسیر با استفاده از نرم‌افزار آموس ۱۶ تحلیل شد. به‌منظور بررسی اثر مستقیم و غیرمستقیم متغیرهای تحقیق، ابتدا مدلی براساس مبانی نظری و پیشینه تحقیق طراحی شد. مدل تأییدشده تحلیل مسیر رابطه علی متغیرهای تحقیق نشان داد که رابطه کنترل بیرونی با اخلاق سازمانی معنادار و معکوس و رابطه کنترل درونی با اخلاق سازمانی، مستقیم و معنادار است. علاوه بر این، رابطه اخلاق سازمانی با رضایت شغلی معنادار و مثبت گزارش شد. نتایج یکسانی در مورد معلمان مرد و زن نیز به‌دست آمد.

واژه‌های کلیدی

اخلاق سازمانی، رضایت شغلی، مدل، معلمان، منبع کنترل.

مقدمه

سازمان‌های آموزشی که رکن اصلی نظام‌های تعلیم و تربیت جوامع به‌شمار می‌روند، به‌علت گستردگی و جایگاهی که در رشد و توسعه این جوامع ایفا می‌کنند، مورد توجه نظریه‌پردازان سازمانی قرار گرفته است (۲۲).

در سازمان‌های آموزشی معلمان به‌عنوان کارگزاران اصلی در تحقق اهداف نظام تأثیر بسزایی دارند. به‌عبارت دیگر، جلب رضایت شغلی معلمان می‌تواند در توسعه اهداف سازمان و ایجاد رفاه اجتماعی نقش مهمی ایفا کند (۱۷،۱۸). در ضمن در صورت رعایت ارزش‌های اخلاقی در سازمان، نیروی انسانی آن سازمان به ارزش‌های سازمانی و متمایل به حفظ عضویت در سازمان وفادار خواهند بود و تمایل خواهند داشت که با تمام تلاش و کوشش خود فراتر از وظایف تعیین‌شده در چارچوب شرح وظایف فعالیت کنند. از این‌رو، اخلاق سازمانی نقش مهمی در میزان اثربخشی سازمان و رضایتمندی کارکنان دارد (۲۱).

در شرایط کنونی رعایت نشدن برخی معیارهای اخلاقی، نگرانی‌های زیادی را در سازمان‌ها به‌وجود آورده است. سقوط معیارهای رفتاری، پژوهشگران را واداشته تا در جست‌وجوی مبنای نظری در این زمینه باشند تا بتوانند مسیر مناسب اجرایی آن را فراهم کنند. از این‌رو یکی از عمده‌ترین دغدغه‌های 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 (۱۹).

حال باید پرسید چه عواملی سبب رفتار غیراخلاقی در سازمان می‌شوند؟ آیا افراد بی‌روحیه و بداخلاق موجب رفتارهای غیراخلاقی می‌شوند؟ آیا علت محیط کاری است که فعالیت غیراخلاقی را ترویج می‌کند؟ مطالعات نشان می‌دهد که اعمال غیراخلاقی و اخلاقی، ناشی از ویژگی‌های افراد و محیط کار است. رابینز و جاج (۲۰۱۲) برای تشریح رفتار اخلاقی مدلی ارائه دادند که در این مدل سطح پیشرفت اخلاقی افراد، محیط سازمانی، مرکز کنترل (درونی یا بیرونی)، با رفتار اخلاقی یا غیراخلاقی رابطه دارند (۲۵).

مرکز کنترل، خصیصه شخصیتی و مرز افراد را درباره رویدادهای زندگی‌شان نشان می‌دهد. راتر (۱۹۷۲) منبع کنترل را ویژگی سبک‌شناختی فرد تعریف می‌کند (۲۶). اسپکتور و میچل (۱۹۸۶) برای تعریف کنترل به دو منبع کنترل درونی و بیرونی اشاره می‌کند. به نظر وی در کنترل درونی، فرد رویداد

وقایع را معلول رفتار خویش می‌داند، در مقابل، معتقد است که در کنترل بیرونی فرد وقایع و رویدادها را ناشی از بخت و اقبال خود قلمداد می‌کند (۲۸).

تحقیقات نشان می‌دهند که افراد با ویژگی شخصیت بیرونی، احتمالاً در قبال پیامدهای رفتارشان احساس مسئولیت کمتری دارند و بیشتر به نفوذ عوامل خارجی متکی‌اند. افراد با ویژگی شخصیت درونی برای قضاوت در مورد درستی یا نادرستی رفتار و هدایت رفتار خود به استانداردهای درونی متکی‌اند. روی هم رفته، کسانی که روحیه قوی‌تری دارند، احتمالاً کمتر تصمیمات غیراخلاقی می‌گیرند و از طرف دیگر محیط سازمانی که مروج رفتارهای غیراخلاقی است، موجب بروز تصمیمات غیراخلاقی می‌شود. در چنین شرایطی مدیران می‌توانند با پیشگام شدن در رعایت ارزش‌های اساسی جامعه و سازمان به‌عنوان الگو برای دیگران قلمداد شوند (۷).

پژوهشگران دریافته‌اند که اخلاق حرفه‌ای قوی با بهره‌وری، ابتکار، نیاز به کسب موفقیت و رضایت شغلی و درآمد بیشتر رابطه دارد. در راستای نیل به اهداف هر سازمان، باید شرایطی فراهم شود تا کارکنان سازمان در محیط‌های جذاب و با خشنودی و رضایت کامل وظایف محوله را انجام دهند تا کارایی و اثربخشی لازم را در اجرای این امر خطیر داشته باشند. از پیامدهای نارضایتی شغلی می‌توان به مواردی همچون کم‌کاری، غیبت، پرخاشگری، بیماری و ترک شغل اشاره کرد. کارکنان به‌طور معمول برای ابراز نارضایتی خود از شرایط کاری، به اقداماتی همچون ترک سازمان، اعتراض، عدم وفاداری و اقدامات منفی دست می‌زنند (۲۵).

اخلاقی شدن سازمان‌ها به کارایی و اثربخشی منجر می‌شود و هر سازمانی اخلاقی‌تر باشد، موفق‌تر است. پیامدهای فردی رفتار اخلاقی در محیط‌های کاری متنوع و متعدد است، اما از این میان می‌توان به رضایت شغلی، تنیدگی و عملکرد شغلی اشاره کرد (۷).

آلبورت (۱۹۵۵) رضایت شغلی را آرامشی که فرد در رسیدن به اهداف کاری و نیل شدن به آمال و آرزوهای خود در سازمان احساس می‌کند، تعریف می‌کند. وی معتقد است که باورهای مثبت با رضایت شغلی رابطه مثبت دارد (۶). به نظر راتر (۱۹۷۲) باورهای مثبت از خود، ویژگی افرادی است که مرکز کنترل آنها درونی است (۲۶). نظریه روابط انسانی کورمن (۲۰۰۴) به نوعی بر این باور است که جو دوستانه، مشارکت و در کل اخلاقیات با رضایت شغلی رابطه مثبت دارد. بوسو (۲۰۰۳) در این موضوع با کورمن هم‌عقیده است (۱۲).

پژوهشگران رفتار سازمانی، ارتباط اخلاق سازمانی، مرکز کنترل و رضایت شغلی را بررسی کردند. چی کو و الفرد (۲۰۰۱) در بررسی رابطه اخلاق سازمانی و رضایت شغلی نتیجه گرفتند که اخلاق سازمانی دستیابی به رضایت شغلی را موجب می‌شود که این موضوع کارگریزی، جایگزینی و نقل و انتقال کارکنان را کاهش می‌دهد. نتایج این پژوهش نشان داد که رضایت شغلی از بروز رفتارهای مخرب در سازمان می‌کاهد (۱۳). بوسو (۲۰۰۳) در تحقیقی به این نتیجه رسید که رضایت شغلی با منبع کنترل بیرونی همبستگی منفی دارد (۱۲). کریل و جیریندرا (۲۰۰۹) در پژوهشی نشان دادند که رفتار اخلاقی رهبری رابطه مثبت با ارتباطات سازمانی کارمندان و اعتماد کارمندان به رهبران دارد (۱۴).

آسانوک (۲۰۱۰) دریافت که منبع کنترل درونی نقش میانجی را در زمینه اخلاق حرفه‌ای داشت (۳۰). سلیمانی (۲۰۱۰) دریافت که رابطه معنادار مثبتی بین اخلاق کار و رضایت شغلی وجود دارد (۲۷). برخی پژوهشگران رابطه رفتار اخلاقی را با رضایت شغلی بررسی کردند. برای مثال، راحیل و همکاران (۲۰۱۱) دریافتند که رفتار اخلاقی با رضایت شغلی رابطه دارد (۲۳). اعظمی و رجوری (۱۳۷۹) در پژوهشی با عنوان «ارتباط بین منبع کنترل، الگوی رفتاری و رضایت شغلی ۸۰ مدیر مقاطع مختلف تحصیلی» دریافت که بین منبع کنترل درونی و رضایت شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد، ولی بین منبع کنترل بیرونی با رضایت شغلی رابطه معناداری وجود ندارد (۱). گل‌پرور و نادری (۱۳۸۹) دریافتند که جنسیت تعدیل‌کننده رابطه حمایت مدیر از رفتارهای اخلاقی با رضایت شغلی است و در زنان حمایت مدیریت از رفتارهای اخلاقی با رضایت از پرداخت، رضایت از همکار و رضایت از سرپرست رابطه معنادار دارد (۳). عطاریان (۱۳۸۶) در تحقیقی با موضوع «بررسی رابطه بین اخلاق سازمانی و رضایت شغلی کارکنان» دریافت که بین دو متغیر اخلاق سازمانی و رضایت شغلی رابطه معنادار وجود دارد (۲).

با توجه به بررسی مبانی نظری و پیشینه تحقیق در بالا، در ضرورت پژوهش حاضر می‌توان به این نکته اشاره کرد که لازم است مدیران و مسئولان سازمان‌ها از ویژگی‌های شخصیتی که رضایت شغلی کارکنان را در محیط کار فراهم می‌کند، آگاهی داشته باشند. ویژگی‌های شخصیتی زیادی با رضایت شغلی کارکنان رابطه دارند. از جمله ویژگی‌های مهمی که به نظر می‌رسد بتواند با رضایت شغلی کارکنان رابطه علی داشته باشد و به مدیران در رسیدن به اهداف سازمان در آینده باری دهد، اخلاق سازمانی و منبع کنترل (درونی و بیرونی) است که ضرورت پیدا کرد مطالعه‌ای برای پیدا کردن پاسخ منطقی صورت پذیرد.

بنابراین، هدف تحقیق حاضر عبارت است از ارائه مدلی که رابطه علی و منطقی بین ویژگی‌های منبع کنترل و اخلاق سازمانی را با جلب رضایت شغلی کارکنان نشان دهد، به امید اینکه یافته‌های مدل بتواند مدیران را در رسیدن به اهداف سازمان یاری رساند.

روش‌شناسی تحقیق

این مطالعه از نوع همبستگی است. در این پژوهش به منظور بررسی فرضیه‌های تحقیق از روش مدلسازی معادلات ساختاری و نرم‌افزار آموس ۱۶ استفاده شد. مدلسازی معادله ساختاری خانواده‌ای از روش‌های آماری است که تحلیل مسیر و تحلیل عوامل را ترکیب و کامل می‌کند. مدل معادلات ساختاری، که نوعی تحلیل مسیر نیز به‌شمار می‌رود، برای پژوهشی که چندین نشانگر دارد، بسیار مناسب است.

نمونه آماری این تحقیق ۳۰۰ نفر از معلمان تربیت بدنی استان البرز (۱۵۰ زن و ۱۵۰ مرد) بودند که از طریق نمونه‌گیری مرحله‌ای به‌طور تصادفی انتخاب شدند. در این تحقیق برای گردآوری داده‌ها از شرکت‌کنندگان خواسته شد تا نگرش خود را از طریق پاسخ به پرسشنامه‌هایی که متغیرهای مورد نظر را بررسی می‌کنند، ابراز دارند. از ابزارهای زیر برای اندازه‌گیری متغیرهای تحقیق استفاده شد: پرسشنامه رضایت شغلی ویسوکي و کروم (۱۹۹۴). این پرسشنامه ۴۰ سؤال دارد و احساسات فرد را نسبت به جنبه‌های شغل می‌سنجد. پایایی پرسشنامه به روش‌های آلفای کرونباخ و تنصیف به‌ترتیب ۰/۹۳ و ۰/۷۱ گزارش شد. روایی این پرسشنامه از طریق روایی سازه ($KMO=0/86$) معنادار بود. پرسشنامه چی کو (۲۰۰۱). این پرسشنامه ۱۸ سؤال دارد و اخلاق سازمانی را اندازه‌گیری می‌کند. پایایی پرسشنامه به روش‌های آلفای کرونباخ و تنصیف به‌ترتیب ۰/۷۸ و ۰/۶۹ به‌دست آمد. $KMO=0/75$ بیانگر روایی این پرسشنامه است.

پرسشنامه سنجش مرکز کنترل برگر (۱۹۸۶). برای سنجش منبع کنترل (درونی و بیرونی) استفاده شد. این ابزار ۱۰ سؤال دارد که از طریق مقیاس پنج‌گزینه‌ای لیکرت امتیاز داده می‌شود. ضریب پایایی این پرسشنامه به روش‌های آلفای کرونباخ و تنصیف برابر ۰/۷۳ و ۰/۷۵ به‌دست آمد. $KMO=0/78$ نشان‌دهنده روایی سازه این پرسشنامه است. از شاخص‌های ارزشیابی برازندگی مدل به‌منظور ارائه مدل استاندارد استفاده شد.

نتایج تحقیق

جدول ۱ میانگین و انحراف معیار متغیرهای رضایت شغلی، اخلاق سازمانی و منبع کنترل بیرونی و درونی معلمان را نشان می‌دهد.

جدول ۱. شاخص‌های آماری متغیرهای تحقیق

متغیر	شاخص آماری		کل		زن		مرد	
	میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار
اخلاق سازمانی	۵۱/۲	۶/۱	۵۰/۴	۵/۶	۵۲/۱	۶/۶		
رضایت شغلی	۱۱۰/۱	۱۹/۵	۱۱۰/۱	۱۸/۱	۱۱۰/۱	۲۱/۲		
کنترل بیرونی	۱۰/۴	۳/۳	۷/۶	۱/۹	۷/۷	۲/۰		
کنترل درونی	۷/۶	۱/۹	۱۰/۰	۳/۰۱	۱۰/۸	۳/۵		

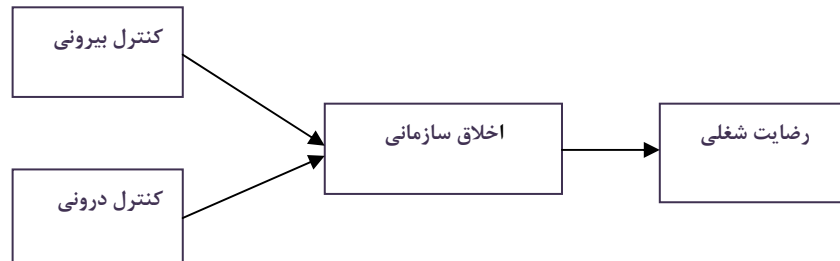
براساس مندرجات جدول ۱ شاخص‌های مرکزی (میانگین، انحراف معیار) را می‌توان در کل نمونه، و در نمونه‌های مرد و زن به‌طور جداگانه مشاهده کرد.

جدول ۲. ضریب همبستگی پیرسون بین متغیرهای تحقیق

متغیر	۱	۲	۳	۴
۱. رضایت شغلی	۱			
۲. اخلاق سازمانی	*۰/۳۲	۱		
۳. منبع کنترل بیرونی	-۰/۱۱	*-۰/۲۰	۱	
۴. منبع کنترل درونی	*۰/۰۲	*۰/۳۰	*۰/۱۹	۱

*معناداری در سطح ۰/۰۵

جدول ۲ ضرایب همبستگی بین کلیه متغیرهای تحقیق را در کل نمونه نشان می‌دهد. در این پژوهش به‌منظور بررسی اثر مستقیم و غیرمستقیم متغیرهای کنترل بیرونی، کنترل درونی، اخلاق سازمانی با رضایت شغلی یک مدل فرضی براساس مبانی نظری و پیشینه تحقیق پیشنهاد شد (شکل ۱).



شکل ۱. مدل پیشنهادی تحلیل مسیر رابطه علی متغیرهای تحقیق

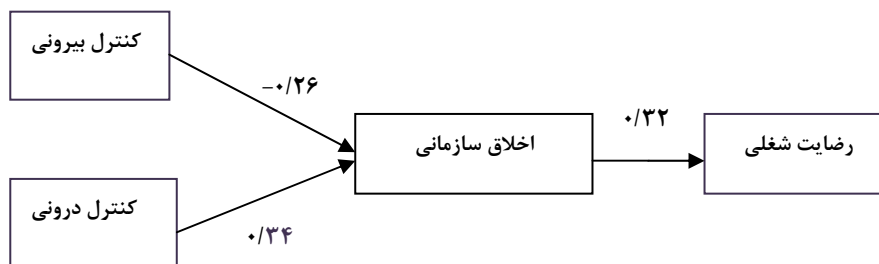
برای ارزیابی مدل فرضی این تحقیق، ابتدا شاخص‌ها با استفاده از روش بیشینه احتمال برآورد شدند. شاخص‌های برآوردشده شامل ضرایب اثر مستقیم، ضرایب اثر غیرمستقیم و ضرایب اثر کل هستند. بررسی برازندگی مدل با استفاده از مشخصه‌های برازش انجام گرفت. به‌طور کلی از میان مشخصه‌های برازش متنوع موجود، در این پژوهش شاخص‌های، آزمون نیکویی برازش مجذور کای (χ^2)، شاخص استانداردشده برازش (NFI)، شاخص برازش تطبیقی (CFI)، ریشه میانگین مجذور خطای تقریب (RMSEA)، احتمال نزدیکی برازندگی (PCLOSE)، و ملاک اطلاعات آکایکی (AIC) گزارش شده است. شاخص (χ^2) مقدار تفاوت ماتریس مشاهده‌شده و برآوردشده را اندازه‌گیری می‌کند که عدم معناداری آن نشان‌دهنده برازش مناسب مدل است. اگر شاخص‌های NFI و CFI بین ۰/۹ تا ۰/۹۵ باشد، قابل قبول، و مقادیر بیشتر از ۰/۹۵ عالی است. شاخص RMSEA برای مدل‌های خوب از ۰/۰۵ کمتر است. در مقایسه دو مدل، مدلی که معیار AIC کوچک‌تر دارد، بهتر برازش یافته است. جدول ۳ شاخص‌های نیکویی برازش مدل پیشنهادی را در کل نمونه نشان می‌دهد.

براساس نتایج جدول ۳ مقدار شاخص (χ^2) برابر با ۲/۴۰ با درجه آزادی ۲ و سطح معناداری ۰/۳ است. با توجه به معنادار نشدن شاخص (χ^2) این مدل به‌طور مناسب برازش یافته است. همچنین شاخص‌های NFI، CFI بزرگ‌تر از ۰/۹ به‌دست آمده‌اند که دلیل دیگری بر برازش مناسب این مدل با نمونه جمع‌آوری‌شده است. شاخص RMSEA کوچک‌تر از ۰/۰۵ است و در تأیید این نتیجه، مقدار PCLOSE بزرگ‌تر از ۰/۰۵ به‌دست آمده و فرض برابری مقدار RMSEA با ۰/۰۵ رد نمی‌شود.

شکل ۲ ضرایب مسیر را در مدل پیشنهادی نشان می‌دهد.

جدول ۳. شاخص‌های نیکویی برازش مدل اولیه

مشخصه	برآورد
آزمون نیکویی برازش مجذور کای (χ^2)	۲/۴۰
درجه آزادی (df)	۲/۰۰
ارزش P	۰/۳۰
شاخص استاندارد شده برازش (NFI)	۰/۹۷
شاخص برازش تطبیقی (CFI)	۰/۹۹
ریشه میانگین مجذور خطای تقریب (RMSEA)	۰/۰۲
احتمال نزدیکی برازندگی (PCLOSE)	۰/۵۰
ملاک اطلاعات آکایی (AIC)	۲۶/۵۰



شکل ۲. مدل تأیید شده تحلیل مسیر رابطه علی متغیرهای تحقیق

یافته‌های برآورد ضرایب مسیر مربوط به فرضیه‌های اصلی مستقیم و فرضیه‌های فرعی غیرمستقیم با در نظر گرفتن ضرایب مسیر به دست آمده در مدل پیشنهادی در جدول‌های ۴ تا ۷ ارائه شده‌اند.

جدول ۴. برآورد ضرایب مربوط به مسیرهای بین متغیرهای پژوهش در مدل پیشنهادی

متغیره	برآوردها	برآورد پارامتر B	برآورد پارامتر استاندارد β	خطای استاندارد برآورد	سطح معناداری
اخلاق سازمانی ← کنترل بیرونی	-۰/۸۱	-۰/۲۶	۰/۱۶	۰/۰۰۰	
اخلاق سازمانی ← کنترل درونی	۰/۶۵	۰/۳۴	۰/۱	۰/۰۰۰	
رضایت شغلی ← اخلاق سازمانی	۱/۱	۰/۳۲	۰/۱۸	۰/۰۰۰	

جدول ۵. تأثیرات مستقیم استاندارد^۱ متغیرهای درون‌زاد در مدل پیشنهادی

متغیرهای وابسته	متغیرهای مستقل		
	کنترل بیرونی	کنترل درونی	اخلاق سازمانی
اخلاق سازمانی	-۰/۲۶	۰/۳۴	۰
رضایت شغلی	۰	۰	۰/۳۲

جدول ۶. تأثیرات غیرمستقیم استاندارد^۲ متغیرهای درون‌زاد در مدل پیشنهادی

متغیرهای وابسته	متغیرهای مستقل		
	کنترل بیرونی	کنترل درونی	اخلاق سازمانی
اخلاق سازمانی	۰	۰	۰
رضایت شغلی	-۰/۰۸	۰/۱۱	۰

جدول ۷. تأثیرات استاندارد شده کل^۳ متغیرهای درون‌زاد در مدل پیشنهادی

متغیرهای وابسته	متغیرهای مستقل		
	کنترل بیرونی	کنترل درونی	اخلاق سازمانی
اخلاق سازمانی	-۰/۲۶	۰/۳۵	۰
رضایت شغلی	-۰/۰۸	۰/۱۱	۰/۳۲

اثر مستقیم و غیرمستقیم متغیرهای کنترل بیرونی، کنترل درونی، اخلاق سازمانی با رضایت شغلی در قالب مدل پیشنهادی به صورت شاخص‌های ارزشیابی برازندگی مدل در نمونه معلمان زن و مرد نیز به طور انفرادی بررسی شد. مدل تأیید شده مشابهی در نمونه معلمان زن و مرد نیز به دست آمد.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف اصلی این تحقیق بررسی رابطه علی منبع کنترل و اخلاق سازمانی با رضایت شغلی در معلمان تربیت بدنی و ارائه مدل بود. نتایج مدل تأیید شده تحلیل مسیر در کل نمونه، معلمان زن و مرد نشان داد که رابطه کنترل بیرونی با اخلاق سازمانی معکوس و معنادار، و رابطه بین کنترل درونی و اخلاق

1. Standardized Direct Effects
2. Standardized Indirect Effects
3. Standardized Total Effect

سازمانی مثبت و معنادار، و در نهایت، رابطه بین اخلاق سازمانی و رضایت شغلی نیز مثبت و معنادار است. ارتقای رضایت شغلی کارکنان کمک می‌کند تا اخلاق سازمانی کارکنان افزایش یابد و به تبع آن خلاقیت و نوآوری، و کیفیت و بازده محصول بهبود یابد. از موارد اثرگذار بر اخلاق حرفه‌ای سازمان، ویژگی‌های شخصیتی کارکنانی است که سازمان را در رسیدن به اهداف آن یاری می‌رسانند. برای مثال، افراد با کنترل بیرونی کمتر مسئولیت پیامدهای کارهای خود را می‌پذیرند و بیشتر به استفاده از برهان اخلاقی در تصمیم‌گیری‌های خود پایبندند. شواهد نشان می‌دهد کارکنانی که امتیاز منبع کنترل بیرونی‌شان بالاست، در مقایسه با افرادی که منبع کنترل درونی بالایی دارند، از کارشان در سازمان رضایت چندانی نداشته و با محیط کار چندان سرسازش ندارند.

فرضیه مربوط به روابط مستقیم بین متغیرهای تحقیق در آزمودنی‌ها نشان داد که کنترل بیرونی با اخلاق سازمانی رابطه معکوس و معناداری دارد. این نتیجه با نتایج مطالعات تروینو (۱۹۸۶)، بومر و دیگران (۱۹۸۷)، مک دونالد و نیجهوف (۱۹۹۹)، بوسو (۲۰۰۳)، آسانوک (۲۰۱۰) و اعظمی و رجوری (۱۳۷۹) همخوانی دارد (۳۰، ۲۹، ۲۰، ۱۲، ۹، ۱). به نظر آنها افراد با کنترل بیرونی، کمتر مسئولیت پیامدهای کارهای خود را می‌پذیرند و کمتر بر کنترل‌کننده‌های درونی رفتار خوب و بد تکیه دارند و در واقع هرچه فرد ویژگی‌های شخصیتی‌اش بیرونی‌تر باشد، اخلاق سازمانی در او کمتر دیده می‌شود.

فرضیه مربوط به روابط مستقیم بین متغیرهای تحقیق در آزمودنی‌ها نشان داد که کنترل درونی با اخلاق سازمانی رابطه معنادار و مستقیم دارد. این یافته با دیدگاه راتر (۱۹۷۲) که بیان می‌کند کسانی که روحیه قوی‌تری دارند، احتمالاً کمتر تصمیمات غیراخلاقی می‌گیرند و از طرف دیگر محیط سازمانی که مروج رفتارهای غیراخلاقی است موجب بروز تصمیمات غیراخلاقی می‌شود (۲۶). اسپکتور و میشل (۱۹۸۶) بیان می‌کنند که موضع کنترل می‌تواند بر توانایی ادراک در سازش و احتمالاً تغییر محیط تأثیر بگذارد. به بیان دیگر، موضع داخلی کنترل (احساس کارکنانی که می‌توانند شخصاً بر دستاورد یا رفتار خود از طریق توانایی‌ها، و مساعی تأثیر داشته باشند) موجب می‌شود تا احتمالاً این افراد که کنترل‌گر نامیده می‌شوند، از تهدیدات بیش از افراد کنترل‌پذیر منقلب و مضطرب شوند. منظور از افراد کنترل‌پذیر آنهایی هستند که احساس می‌کنند دستاوردها یا رفتارهای آنها عمدتاً خارج از کنترل آنهاست. شواهد اخیر نشان می‌دهد که افراد کنترل‌گرا در موقعیت‌هایی که کنترل ندارند، مانند ناکامی در دستیابی به هدف، پرخاشگری نشان می‌دهند و این احتمالاً به این دلیل است که کنترل خود را بر

رویدادهای جاری به اثبات برسانند (۲۸). این نتایج نیز با نتایج مطالعات تروینو (۱۹۸۶)، بومر و دیگران (۱۹۸۷)، مک دونالد و نیجهوف (۱۹۹۹)، آسانوک (۲۰۱۰)، بارون و بیرن (۱۹۹۱) همخوانی دارد (۳۰)، ۲۹، ۲۰، ۹، ۸. به نظر این پژوهشگران، افرادی که مرکز کنترل درونی دارند، بیشتر به برهان اخلاقی پایبندند، زیرا این افراد در چالش‌های اجتماعی بر برون‌دادهای خود بیشتر اعمال نفوذ کرده و در برابر فشارها ایستادگی می‌کنند.

فرضیه مربوط به روابط مستقیم بین متغیرهای تحقیق در مدل نشان داد که اخلاق سازمانی با رضایت شغلی رابطه معنادار و مستقیم دارد. این نتیجه با نظریه بروفی (۱۹۸۳) همسوست؛ در این نظریه به دو جنبه روانی و اجتماعی اشاره شده است. در جنبه اجتماعی تأثیر عواملی مثل نظام سازمانی و کارگاهی و شرایط محیط کار، که همان شرایط بیرونی رضایت از شغل به‌شمار می‌رود، مورد توجه است. ویژگی‌های روانی به انتظارات و توقعات فرد توجه دارد. احساس فرد از موقعیت شغلی و فعالیت‌هایش در انجام مسئولیت‌های محوله و ایفای نقش ویژه به‌عنوان عضوی از اعضای جامعه، میزان رضایت او را از شغلی که اختیار کرده است، تعیین می‌کند. رضایت و خشنودی را که فرد از شغلی که در سازمان اختیار می‌کند، می‌توان حاصل تعامل این دو مورد دانست (۱۰). همچنین با نظریه پارسون (۱۹۶۶) که اعتقاد دارد انسان‌ها با هنجارها و نیازهای اخلاقی که در درون خود به‌وجود می‌آورند، زندگی می‌کنند. محترم شمردن این هنجارها و الگوی رفتاری در کسب رضایت شغلی آنها تأثیر بسزایی دارد. مدیر شایسته کسی است که کارکنان را در خلق این هنجارها یاری کند (۲۲). این یافته با یافته‌های تحقیقات چی کو (۲۰۰۱)، درویش (۲۰۰۱)، کریل (۲۰۰۹)، سلیمانی و همکاران (۲۰۱۰)، راحیل (۲۰۱۱)، عطاریان (۱۳۸۶) و گلپور و نادری (۱۳۸۹) همخوانی دارد (۲۷، ۲۳، ۱۵، ۱۴، ۱۳، ۳، ۲).

وجود رابطه مثبت بین اخلاق سازمانی با رضایت شغلی در معلمان تربیت بدنی، تا اندازه‌ای مؤید نقشی است که ارزش‌های اخلاقی و انسانی در نگرش‌های شغلی و حرفه‌ای ایفا می‌کنند. هنگامی که بینش کارکنان نسبت به فضای سازمان مبتنی بر عدالت و انصاف و اخلاق باشد، موجب افزایش رضایت افراد از شغلشان 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 خودشکوفایی فردی از یک سو و رضایت افراد و پیشرفت امور کار از سوی دیگر خواهیم بود. رضایت شغلی می‌تواند نتیجه رفتار اخلاقی در محل کار باشد که افزایش بهره‌وری را در سازمان به‌همراه خواهد داشت. بنابراین شایسته است توجه کامل به

اخلاق در آموزش و پرورش سرلوحه امور قرار گیرد و مدیریت عالی با شناخت کامل راهکارهای مناسب و با استفاده از ابزار مناسب از رفتارهای اخلاقی معلمان حمایت کند.

منابع و مآخذ

۱. اعظمی ورجوری، اصغر. (۱۳۷۹). "ارتباط بین منبع کنترل، الگوی رفتاری **a, b** و رضایت شغلی مدیران مدارس". پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه تربیت معلم، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی. ص: ۷۸.
۲. عطاریان، سعید. (۱۳۸۶). "رابطه اخلاق سازمانی و رضایت شغلی در بین مدیران شعب بانک ملت در سطح شهرستان قم". پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه علامه طباطبایی. ص: ۹۸.
۳. گلپور، محسن؛ نادی، محمدعلی. (۱۳۸۹). "رابطه حمایت مدیریت از رفتار اخلاقی با رضایت شغلی معلمان". مجله روان‌شناسی، ۵۴(۲)، ص: ۱۴-۱۶۰.
4. Abdullah, M. M; Uli, J; Parasuraman, B. (2009). "**Job satisfaction among secondary school teachers**". The Asian Journal of Humanities, 13, 11-18.
5. Afolabi, O. A; Omole, E .O. (2011). "**Personality type and workforce diversity as predictors of ethical behavior and job satisfaction among Nigerian policemen, current research**". Journal of Social Sciences, 3(5), 381-38.
6. Alport, G. W. (1955). "**Becoming basic considerations for a psychology of personality**". New Haven: Yale University Press.
7. Barling, J; Cooper, C. L; Clegg, S. R; Cooper, C. L. (2009). "**Handbook of organizational behavior**". Sage Publications Ltd. P. 23.
8. Baron, R. A., Byrne, D. (1991). "**Social psychology: Understanding human interaction (6th ed.)**". Boston: Allyn and Bacon. P. 46.
9. Bommer, M., Gratto, C. Gravender J and Tuttle M. (1987). "**A Behavioral model of ethical and unethical decision making**". Journal of Business Ethics, 6, 265-280.
10. Brophy J. (1983). "**Research on the self-fulfilling prophecy teacher expectations**". Journal of Educational Psychology, 75(5), 631-661.

11. Burger, J. M. (1986). **“Personality: Theory and research”**. Belmont Calif. Woodworth. P.52.
12. Busso, L. (2003). **“The relationship between emotional intelligence and contextual performance as influenced by job satisfaction and locus of control orientation”**. Alliant International University, California School of Professional Psychology, San Diego p. 43.
13. ChyeKoh, H; Elfred, B. (2001). **“The link between organizational ethics and job Satisfaction: a study of managers in Singapore”**. Journal of Business Ethics. 29(4),pp: 309-324.
14. Cyril, H. p; Girindra, T. (2009). **“The Association between ethical leadership and employee outcomes the Malaysian case”**. Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies. 14(1),pp: 21-32.
15. Darwish A. Y. (2001). **“Islamic work ethic – a moderator between organizational commitment and job satisfaction in a cross-cultural context”**. Personal View, 30(2), pp:152-169.
16. Driscoll, C. L; Cooper, C. L. (2001). **“Organizational Behavior”**. Sage Publication. P. 52.
17. Ells, C; MacDonald, C. (2007). **“Implication of organizational ethics to healthcare”**. Management Forum; Journal of Business Ethics, 42, pp:32- 35.
18. Evans, L. (1998). **“Teacher morale, job satisfaction and motivation”**. Sage Publication Inc. p. 28.
19. Griffeth, R. W; Hom, P. W. (2001). **“Retaining valued employees”**. Sage Publications Ltd. P. 41.
20. McDonald, G; Nijhof, A. (1999). **“Beyond codes of ethics: an integrated framework for stimulating morally responsible behavior in organizations”**. Leadership and Organization Development Journal, 20(3), pp:133-146.
21. Miner, J. B. (2005). **“Organizational behavior1: Essential theories of motivation and leadership”**. Barnes and Noble pub. P: 24.
22. Parsons T. (1966). **“Societies: Evolutionary and comparative perspective”**. Prentice –Hall, Inc., New Jersey: Englewood Cliff. p:23.

23. Raheel, M; Bashir, A; Ikraamullah, S; Tauqeer, A. (2011). **“Impact of top management ethical behavior on job satisfaction: evidence from Pakistan”**. Research Journal of Finance and Accounting, 2(3), pp:114-120.
24. Robbins, S. P. (1996). **“Organizational behavior”**. New Jersey: Prentice Hall. P: 45.
25. Robbins, S. A; Judge, T. A. (2012). **“Organizational behavior”**. Prentice Hall. p:29.
26. Rotter, J. B. (1972). **“Internal versus external control of reinforcement and decision time”**. Journal of Personality & Social Psychology, 2, pp:63-93.
27. 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”**. International Conference on Social Science and Humanity IPEDR, 5, pp:503-506.
28. Spector, P. E. ; Michaels, C. E. (1986). **“Personality and employee withdrawal: effects of locus of control on turnover”**. Psychological Reports, 59, pp:63-66.
29. Trevino, L. K. (1986). **“Ethical decision making in organizations: a person-situation interactions model”**. Academy of Management Review, 11, pp:601-606.
30. 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), pp:93-106.