



Determining the Relationship Between Internal Locus of Control and Happiness at Work through Professional Ethics of Secondary School Teachers in Mamasani City

O. Safari

Department of Physical Education, No M. C, Islamic Azad University, Noorabad Mamasani, Iran

ABSTRACT

Received: 6 March 2025
Reviewed: 10 April 2025
Revised: 5 May 2025
Accepted: 11 May 2025

KEYWORDS:

Internal locus of Control
Happiness in the Workplace
Professional
Teachers

* Omid safari

Omid.safari11r@iau.ac.ir

(+98917) 1247556

Background and Objectives: The main objective of this study was to determine the relationship between the locus of internal control and happiness at work through professional ethics among high school teachers in Mamsani city.

Methods: The method of the present study was descriptive and correlational. The statistical population of this study was 609 high school teachers in Noorabad Mamsani city in the academic year 2023-2024. Morgan table was used to determine the sample size and 204 people were considered as the statistical sample size. The sampling method was stratified random. To collect information, the Kaduzir Professional Ethics Questionnaire (2002), the Kruloff Workplace Happiness Questionnaire (2007) and the Rutter Internal Control Questionnaire (1966) were used. The face validity of the questionnaires was confirmed by consulting with expert professors in this field. Cronbach's alpha coefficient was used to confirm the reliability. The Cronbach's alpha coefficient was 0.783 for happiness at work, 0.770 for professional ethics, and 0.891 for internal locus of control, respectively, which indicated acceptable reliability for these questionnaires. Correlation, regression, and structural equations methods based on SPSS27 and PLS3 software were used to analyze the data.

Findings: The results showed that there is a positive and significant relationship between internal locus of control and happiness at work through professional ethics in teachers. There is a positive and significant relationship between internal locus of control and happiness at work and teachers' professional ethics. There is a positive and significant relationship between professional ethics and its components and happiness at work in teachers. Internal locus of control can predict happiness at work in teachers. Also, internal locus of control can predict teachers' professional ethics. Finally, it was found that professional ethics can predict happiness in the workplace of teachers

Conclusion: Therefore, it is appropriate to pay special attention to the variables of internal locus of control and professional ethics of teachers in order to increase happiness in the workplace.



NUMBER OF REFERENCES

18



NUMBER OF FIGURES

2



NUMBER OF TABLES

8



COPYRIGHTS

©2024 The author(s). This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, as long as the original authors and source are cited. No permission is required from the authors or the publishers.

تعیین ارتباط بین کانون کنترل درونی با شادکامی در محل کار از طریق اخلاق حرفه‌ای معلمان مقطع متوسطه دوم شهرستان ممسنی

امید صفری

گروه تربیت بدنی، واحد نورآباد ممسنی، دانشگاه آزاد اسلامی، نورآباد ممسنی، ایران

چکیده

پیشینه و اهداف: هدف اصلی این پژوهش تعیین ارتباط بین کانون کنترل درونی با شادکامی در محل کار از طریق اخلاق حرفه‌ای در بین معلمان مقطع متوسطه دوم شهرستان ممسنی بود.

روش‌ها: روش پژوهش حاضر، توصیفی و از نوع همبستگی بود. جامعه آماری این پژوهش معلمان متوسطه دوم شهر نورآباد ممسنی در سال تحصیلی ۱۴۰۳-۱۴۰۴ به تعداد ۶۰۹ نفر بود. برای تعیین حجم نمونه از جدول مورگان استفاده و ۲۰۴ نفر بعنوان حجم نمونه آماری در نظر گرفته شد. شیوه نمونه‌گیری به صورت طبقه‌ای تصادفی بود. برای گردآوری اطلاعات از پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای کادوزیر (۲۰۰۲)، پرسشنامه شادکامی در محل کار کرولف (۲۰۰۷) و پرسشنامه کنترل درونی راتر (۱۹۶۶) استفاده شد. روایی صوری پرسشنامه‌ها با نظرخواهی اساتید متخصص در این رشته مورد تأیید قرار گرفت. برای تأیید پایایی از ضریب الفای کرونباخ استفاده شده که میزان ضریب الفای کرونباخ به ترتیب برای شادکامی در محل کار ۰/۷۸۳، اخلاق حرفه‌ای ۰/۷۷۰ و کانون کنترل درونی ۰/۸۹۱ بدست آمد که نشان از پایایی قابل قبول برای این پرسشنامه‌ها بوده است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش همبستگی، رگرسیون و معادلات ساختاری بر پایه نرم افزارهای SPSS27 و PLS3 استفاده شد.

یافته‌ها: نتایج نشان داد که بین کانون کنترل درونی با شادکامی در محل کار از طریق اخلاق حرفه‌ای در معلمان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. بین کانون کنترل درونی با شادکامی در محل کار و اخلاق حرفه‌ای معلمان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. بین اخلاق حرفه‌ای و مولفه‌های آن با شادکامی در محل کار معلمان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. کانون کنترل درونی قابلیت پیش‌بینی شادکامی در محل کار معلمان را دارد. همچنین کانون کنترل درونی قابلیت پیش‌بینی اخلاق حرفه‌ای معلمان را دارد. در نهایت مشخص گردید که اخلاق حرفه‌ای قابلیت پیش‌بینی شادکامی در محل کار معلمان را دارد.

نتیجه‌گیری: بنابراین شایسته است که به منظور افزایش شادکامی در محیط کار توجه ویژه‌ای به متغیرهای کانون کنترل درونی و اخلاق حرفه‌ای معلمان شود.

تاریخ دریافت: ۱۶ اسفند ۱۴۰۳
تاریخ داور: ۲۱ فروردین ۱۴۰۴
تاریخ اصلاح: ۱۵ اردیبهشت ۱۴۰۴
تاریخ پذیرش: ۲۱ اردیبهشت ۱۴۰۴

واژگان کلیدی:

کانون کنترل درونی
شادکامی در محل کار
اخلاق حرفه‌ای
معلمان

* نویسنده مسئول: امید صفری
Omid.safari11r@iaua.ac.ir
۰۹۱۷-۱۲۴۷۵۵۶ ①

مقدمه

معلمان به‌عنوان یکی از مهم‌ترین ارکان نظام آموزشی، نقش کلیدی در پرورش و تعلیم نسل آینده دارند. این نقش حساس و پرچالش، نیازمند محیط کاری است که علاوه بر ایجاد رضایت شغلی، به ارتقای شادکامی آنان کمک کند. شادکامی در محل کار، برای معلمان می‌تواند به افزایش انگیزه، کیفیت تدریس، و تعاملات مثبت با دانش‌آموزان و همکاران منجر شود. این وضعیت، نه‌تنها به بهبود نتایج آموزشی بلکه به احساس رضایت شخصی معلمان از شغلشان نیز می‌انجامد (بنون و همکاران، ۲۰۱۹).

شادکامی در محل کار به معنای احساس رضایت، آرامش، و خوشبختی است که کارکنان در محیط کاری تجربه می‌کنند. این مفهوم، نقشی کلیدی در بهره‌وری سازمان‌ها ایفا می‌کند، زیرا کارکنان شاد معمولاً انگیزه بیشتری برای انجام وظایف خود داشته و تعاملات مثبت‌تری با همکاران برقرار می‌کنند (هو و همکاران، ۲۰۲۵). از سوی دیگر، عدم شادکامی می‌تواند منجر به کاهش تعهد سازمانی، افزایش غیبت‌ها و کاهش کیفیت عملکرد شود. سازمان‌ها می‌توانند با ایجاد محیطی

حمایتی، تقویت روحیه تیمی، و توجه به نیازهای کارکنان، سطح شادکامی را ارتقا دهند (مطلبی نژاد و همکاران، ۱۴۰۱).

عوامل متعددی می‌توانند با شادکامی در محل کار ارتباط داشته باشند که یکی از مهم‌ترین آن‌ها کانون کنترل درونی است. کانون کنترل درونی به باور فرد در مورد توانایی کنترل اتفاقات زندگی و محیط کاری اشاره دارد (ونما و همکاران، ۲۰۲۳). افرادی که کانون کنترل درونی قوی دارند، معتقدند که نتایج و موفقیت‌هایشان به تلاش‌ها و تصمیمات خودشان بستگی دارد. این افراد معمولاً اعتمادبه‌نفس بیشتری دارند، مسئولیت‌پذیرتر هستند و کمتر تحت تأثیر عوامل خارجی قرار می‌گیرند. در نتیجه، کانون کنترل درونی می‌تواند یکی از عوامل تأثیرگذار در شادکامی کارکنان باشد (کیرال، ۲۰۱۹).

توجه به کانون کنترل درونی از آن جهت اهمیت دارد که این ویژگی می‌تواند تعیین‌کننده نگرش و رفتار افراد در محیط کاری باشد. معلمان با کانون کنترل درونی قوی، معمولاً در مواجهه با چالش‌ها، به‌جای سرزنش دیگران یا عوامل بیرونی، به دنبال راه‌حل‌های موثر می‌گردند این رویکرد مثبت، نه‌تنها به افزایش شادکامی شخصی آنان

آن‌ها اثر بگذارند، که توجه به این عوامل و شناسایی راهکارهای افزایش شادکامی معلمان، می‌تواند گامی مؤثر در جهت ارتقای نظام آموزشی و توسعه پایدار جامعه باشد. بنابراین با توجه به اهمیت موضوع، محقق در پی پاسخ به این سوال است که «آیا کانون کنترل درونی می‌تواند از طریق اخلاق حرفه‌ای بر شادکامی در محل کار معلمان متوسطه دوم شهرستان ممسنی تأثیر بگذارد یا خیر؟»

روش‌شناسی تحقیق

جامعه آماری این تحقیق، تمامی معلمان متوسطه دوم شهرستان ممسنی در سال تحصیلی ۱۴۰۳-۱۴۰۴ به تعداد ۶۰۹ بود، که از این تعداد ۲۰۴ نفر به عنوان نمونه و به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای تصادفی همکاری کردند. ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسشنامه‌های استاندارد اخلاق حرفه‌ای کادووزیر (۲۰۰۲)، نشاط سازمانی توسط کرولف (۲۰۰۷) و کنترل درونی راتر (۱۹۶۶) بود. میزان روایی با استفاده از نظرات متخصص حوزه مدیریت در این رشته تأیید شد و پایایی این پرسشنامه‌ها نیز با استفاده از آلفا کرونباخ، محاسبه و همگی بالاتر از ۰/۷ بود و مورد تأیید قرار گرفتند. برای توصیف داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی برای محاسبه فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار و به منظور آزمون فرضیه‌های تحقیق آمارهای استنباطی مانند آزمون کولموگروف - اسمیرنوف برای تعیین نرمال بودن توزیع داده‌ها، از ضریب همبستگی پیرسون برای بررسی ارتباط بین متغیرهای تحقیق، از رگرسیون خطی برای پیش‌بینی متغیر ملاک از روی متغیرهای پیش‌بین و از معادلات ساختاری برای تحلیل مسیر و آزمون الگوی مفهومی تحقیق استفاده شده است.

جدول ۱: ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه پژوهش

ردیف	متغیر	ضریب آلفای کرونباخ
۱	شادکامی در محل کار	۰/۷۸۳
۲	اخلاق حرفه‌ای	۰/۷۷۰
۳	کانون کنترل درونی	۰/۸۹۱

یافته‌های تحقیق

بر اساس نتایج جدول (۲)، بین متغیر کانون کنترل درونی با شادکامی در محل کار رابطه مثبت و معنادار وجود دارد ($P < 0/01$). به طوری که با افزایش میزان کانون کنترل درونی میزان شادکامی در محل کار این افراد افزایش می‌یابد.

جدول ۲: همبستگی بین کانون کنترل درونی با شادکامی در محل کار

متغیر	ضریب همبستگی	سطح معناداری
کانون کنترل درونی	۰/۵۱۱	۰/۰۰۱

کمک می‌کند، بلکه محیطی پویا و انگیزشی برای همکاران و دانش‌آموزان ایجاد می‌کند. همچنین، ارتقای کانون کنترل درونی می‌تواند به تقویت احساس مالکیت و مسئولیت‌پذیری در کار منجر شود (آکیا و آکیول، ۲۰۱۶). رابطه بین کانون کنترل درونی و شادکامی در محل کار ممکن است تحت تأثیر متغیرهای واسطه‌ای مانند اخلاق حرفه‌ای قرار گیرد. اخلاق حرفه‌ای به مجموعه‌ای از ارزش‌ها، اصول و استانداردهای رفتاری اشاره دارد که عملکرد و تعاملات حرفه‌ای فرد را هدایت می‌کند (چیو و همکاران، ۲۰۲۱). رعایت اخلاق حرفه‌ای، نه تنها به تقویت روابط مثبت در محیط کاری کمک می‌کند، بلکه حس احترام، عدالت، و اعتماد را نیز در میان همکاران تقویت می‌نماید. این ارزش‌ها می‌توانند نقش مهمی در ارتقای شادکامی و بهره‌وری ایفا کنند (گیورتو، ۲۰۱۹). اخلاق حرفه‌ای تأثیرات گسترده‌ای در محیط کار دارد. این مفهوم به ایجاد اعتماد میان کارکنان و مدیران، کاهش تعارضات شغلی، و تقویت فرهنگ سازمانی کمک می‌کند (ماکسول و همکاران، ۲۰۱۶). معلمانی که به اصول اخلاق حرفه‌ای پایبند هستند، معمولاً در تعاملات خود با همکاران و دانش‌آموزان شفاف‌تر و منصفانه‌تر عمل می‌کنند. این وضعیت نه تنها به بهبود عملکرد شغلی آن‌ها منجر می‌شود، بلکه محیطی دلپذیر و حمایتی برای دیگران نیز ایجاد می‌کند (دانیل و ساپو، ۲۰۲۰). در ارتباط با متغیرهای مورد مطالعه، تحقیقاتی انجام شده که موارد فوق را تأیید می‌کند و عبارتند از: محمدی (۱۴۰۲) در پژوهشی به بررسی نقش کانون کنترل و مسئولیت‌پذیری با اخلاق حرفه‌ای معلمان پرداختند. یافته‌ها نشان داد، کانون کنترل، با میانجی‌گری اخلاق حرفه‌ای بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی تأثیرگذار بوده است. قموشی و همکاران (۱۴۰۱) در پژوهشی به بررسی رابطه کانون کنترل و مسئولیت‌پذیری اجتماعی با میانجی‌گری اخلاق حرفه‌ای در بین معلمان ابتدایی شهرری پرداختند. یافته‌ها نشان داد که مسئولیت‌پذیری اجتماعی معلمان ریشه در حاکمیت اخلاق حرفه‌ای بر بینش، منش و کنش آنان که خود ناشی از وضعیت کانون کنترل (درونی یا بیرونی) افراد دارد. دهارانی و آپریل (۲۰۲۱) در پژوهشی به بررسی رابطه بین منبع کنترل و کار شاد نشان دادند که بین منبع کنترل و شادی در محل کار رابطه معناداری وجود دارد. شرپا (۲۰۱۸) در پژوهشی در خصوص اهمیت اخلاق حرفه‌ای برای معلمان نشان داد که بهبود اخلاق حرفه‌ای منجر به بهبود اشتیاق شغلی و عملکرد شغلی معلمان می‌گردد. با توجه به اینکه معلمان به‌عنوان یکی از مهم‌ترین ارکان نظام آموزشی، نقش کلیدی در تربیت نسل‌های آینده ایفا می‌کنند و رضایت شغلی و شادکامی آن‌ها تأثیر مستقیمی بر کیفیت تدریس و عملکرد دانش‌آموزان دارد. بنابراین شادکامی در محل کار، به‌ویژه برای معلمان، می‌تواند انگیزه، خلاقیت و بهره‌وری آن‌ها را افزایش دهد و بهبود روابط حرفه‌ای و اجتماعی را به دنبال داشته باشد. باین‌حال، عوامل متعددی نظیر انگیزش درونی، اخلاق حرفه‌ای محیط کار، حمایت مدیران، تعاملات سازمانی و ویژگی‌های فردی می‌توانند بر سطح شادکامی

بر اساس نتایج جدول (۳)، بین متغیر کانون کنترل درونی با اخلاق حرفه ای رابطه مثبت و معنادار وجود دارد ($P < ۰/۰۱$). به طوری که با افزایش میزان کانون کنترل درونی میزان اخلاق حرفه ای این افراد افزایش می یابد.

شده است:

جدول ۳: همبستگی بین کانون کنترل درونی با اخلاق حرفه ای

متغیر	اخلاق حرفه ای	
	ضریب همبستگی	سطح معناداری
کانون کنترل درونی	۰/۴۸۰	۰/۰۰۱

بر اساس نتایج جدول (۴)، بین متغیر اخلاق حرفه ای و مولفه های آن با شادکامی در محل کار رابطه مثبت و معنادار ($P < ۰/۰۱$) وجود دارد. به طوری که با افزایش میزان اخلاق حرفه ای، شادکامی در محل کار این افراد افزایش می یابد.

جدول ۵، پیش بینی متغیر شادکامی در محل کار بر اساس کنترل درونی را نشان می دهد. همانگونه که مشاهده می شود، ضریب تعیین (تبیین) بدست آمده برابر با (۰/۴۹) است. پس می توان نتیجه گرفت که تقریباً (۴۹٪) متغیر شادکامی در محل کار از طریق کنترل درونی

تبیین می شود.

جدول ۴: همبستگی بین اخلاق حرفه ای و مولفه های آن با شادکامی در محل کار

متغیر	شادکامی در محل کار	
	ضریب همبستگی	سطح معناداری
مسئولیت پذیری	۰/۴۰۲	۰/۰۰۱
صادق بودن	۰/۸۵۷	۰/۰۰۱
عدالت و انصاف	۰/۷۸۲	۰/۰۰۱
وفاداری	۰/۱۹۰	۰/۰۰۱
برتری جویی و رقابت طلبی	۰/۶۶۱	۰/۰۰۱
احترام به دیگران	۰/۳۶۹	۰/۰۰۱
همدردی با دیگران	۰/۴۷۷	۰/۰۰۱
رعایت و احترام نسبت به ارزش ها و هنجارهای اجتماعی	۰/۵۰۴	۰/۰۰۱
اخلاق حرفه ای	۰/۵۶۵	۰/۰۰۱

جدول ۶، پیش بینی متغیر اخلاق حرفه ای بر اساس کنترل درونی را نشان می دهد. همانگونه که مشاهده می شود، ضریب تعیین (تبیین) بدست آمده برابر با (۰/۴۷) است. پس می توان نتیجه گرفت که تقریباً (۴۷٪) متغیر اخلاق حرفه ای از طریق کنترل درونی تبیین می شود.

جدول ۵: پیش بینی شادکامی در محل کار بر اساس کانون کنترل درونی

مستقل	وابسته	ضریب بتا (β)	مقدار t	سطح معناداری (P)
کانون کنترل درونی	شادکامی در محل کار	۰/۵۱۱	۶/۵۴۵	۰/۰۰۱
ضریب همبستگی	ضریب رگرسیون	ضریب تعیین تعدیل شده (R^2)	آزمون F	سطح معناداری آزمون F (P)
۰/۵۱۱	۰/۴۹۱	۰/۴۹۰	۷۱/۷۸۴	۰/۰۰۱

جدول ۶: پیش بینی اخلاق حرفه ای بر اساس کانون کنترل درونی

مستقل	وابسته	ضریب بتا (β)	مقدار t	سطح معناداری (P)
کانون کنترل درونی	اخلاق حرفه ای	۰/۴۸۰	۵/۳۰۱	۰/۰۰۱
ضریب همبستگی	ضریب رگرسیون	ضریب تعیین تعدیل شده (R^2)	آزمون F	سطح معناداری آزمون F (P)
۰/۴۸۰	۰/۴۷۶	۰/۴۷۱	۵۶/۸۵۶	۰/۰۰۱

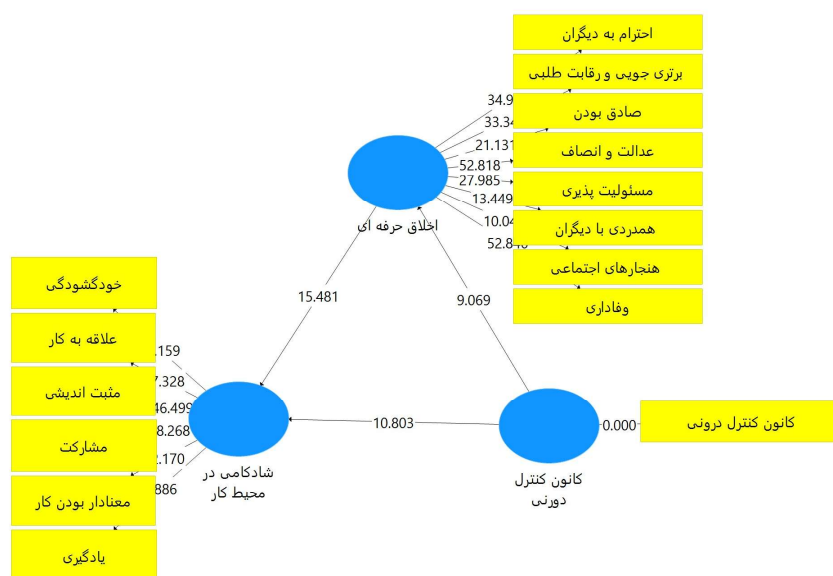
جدول ۷: پیش بینی شادکامی در محل کار بر اساس اخلاق حرفه ای

مستقل	وابسته	ضریب بتا (β)	مقدار t	سطح معناداری (P)
اخلاق حرفه ای	شادکامی در محل کار	۰/۵۶۵	۶/۸۷۴	۰/۰۰۱
ضریب همبستگی	ضریب رگرسیون	ضریب تعیین تعدیل شده (R^2)	آزمون F	سطح معناداری آزمون F (P)
۰/۵۶۵	۰/۵۵۹	۰/۵۴۱	۸۸/۷۳۸	۰/۰۰۱

افزایش در کانون کنترل درونی، شادکامی در محل کار به میزان ۰/۴۳ تغییر می‌کند. ضریب مسیر کانون کنترل درونی به اخلاق حرفه ای برابر ۰/۵۹ می‌باشد و این نشان می‌دهد که کانون کنترل درونی به میزان ۰/۵۹ بر اخلاق حرفه ای تأثیر مثبت دارد. ضریب مسیر اخلاق حرفه ای به شادکامی در محل کار برابر ۰/۶۲۲ می‌باشد و این نشان می‌دهد که اخلاق حرفه ای به میزان ۰/۶۲۲ بر شادکامی در محل کار تأثیر مثبت و معناداری دارد. همان‌طور که در جدول مشاهده می‌شود تأثیر غیر مستقیم کانون کنترل درونی با شادکامی در محل کار از طریق اخلاق حرفه ای به میزان ۰/۳۳ می‌باشد.

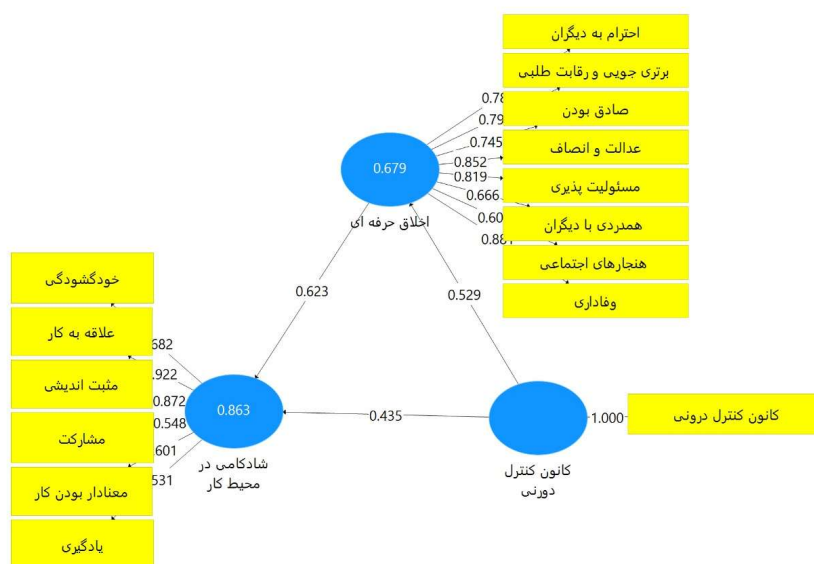
جدول ۷. پیش‌بینی متغیر شادکامی در محل کار بر اساس متغیر اخلاق حرفه ای را نشان می‌دهد. همانگونه که مشاهده می‌شود، ضریب تعیین (تبیین) بدست آمده برابر با (۰/۵۴) است. پس می‌توان نتیجه گرفت که (تقریباً ۵۴٪) متغیر شادکامی در محل کار از طریق اخلاق حرفه ای تبیین می‌شود.

بر اساس جدول ۸ و شکل های ۱ و ۲، نتایج مدل‌سازی معادله ساختاری مدل نهایی پژوهش را نشان می‌دهد. ضرایب الگوی پژوهش نشان می‌دهد که ضریب مسیر کانون کنترل درونی به شادکامی در محل کار برابر ۰/۴۳ می‌باشد و این نشان می‌دهد که با یک واحد



شکل ۱: رابطه علی متغیرها در حالت معناداری

ملاک معناداری $\pm 1/96$ می‌باشد.



شکل ۲: رابطه علی متغیرها در حالت استاندارد

جدول ۸: نتایج مدل سازی معادله ساختاری متغیرهای پژوهش

ردیف	مسیرهای الگو	ضریب مسیر	t	نتیجه	اثر غیرمستقیم
۱	کانون کنترل درونی → شادکامی در محل کار	۰/۴۳۵	۱۰/۸۰	تایید فرضیه	-
۲	کانون کنترل درونی → اخلاق حرفه ای	۰/۵۹۲	۹/۰۶	تایید فرضیه	-
۳	اخلاق حرفه ای → شادکامی در محل کار	۰/۶۲۳	۱۵/۴۸	تایید فرضیه	-
۴	کانون کنترل درونی → شادکامی در محل کار اخلاق حرفه ای	-	-	تایید فرضیه	۰/۳۳

بحث و بررسی یافته های تحقیق

یافته های این پژوهش در خصوص رابطه بین کانون کنترل با شادکامی در محل کار معلمان مقطع متوسطه دوم شهرستان ممسنی نشان داد که کانون کنترل درونی با ضریب همبستگی ۰/۵۱۱ و سطح معناداری ۰/۰۰۱ رابطه مثبت و معناداری با شادکامی در محل کار معلمان مقطع متوسطه دوم شهرستان ممسنی دارد ($P < ۰/۰۱$). بر اساس نتایج جدول فوق، بین کانون کنترل درونی با شادکامی در محل کار معلمان مقطع متوسطه دوم شهرستان ممسنی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد ($P < ۰/۰۱$). این یافته با نتایج پژوهش های چهاردولی و همکاران (۱۴۰۰) و خانزاد و همکاران (۱۳۹۸) همسو است، که رابطه مثبت و معنی دار بین کانون کنترل درونی و شادکامی را گزارش کرده اند.

در تبیین نتایج می توان بیان کرد که افراد با کانون کنترل درونی قوی تر، باور دارند که موفقیت و شادکامی در محل کار نتیجه تلاش ها، تصمیمات و انتخاب های خودشان است، به همین دلیل با انگیزه و تعهد بیشتری به وظایف خود می پردازند و نسبت به وضعیت شغلی خود احساس رضایت بیشتری دارند. این باور درونی سبب می شود که چنین افرادی در مواجهه با فشارها و مشکلات کاری انعطاف پذیرتر باشند و از منابع روانی خود برای حفظ و افزایش شادکامی بهره مند شوند. بنابراین مولفه های کانون کنترل درونی از طریق ایجاد احساس توانمندی و کنترل شخصی، به طور معنی داری با شادکامی در محیط کار مرتبط است.

یافته های این پژوهش در خصوص رابطه بین کانون کنترل درونی با اخلاق حرفه ای معلمان مقطع متوسطه دوم شهرستان ممسنی نشان داد که کانون کنترل درونی با ضریب همبستگی ۰/۴۸۰ و سطح معناداری ۰/۰۰۱ رابطه مثبت و معناداری با اخلاق حرفه ای معلمان مقطع متوسطه دوم شهرستان ممسنی دارد ($P < ۰/۰۱$). بر اساس نتایج جدول فوق، بین کانون کنترل درونی با اخلاق حرفه ای معلمان مقطع متوسطه دوم شهرستان ممسنی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد ($P < ۰/۰۱$). این نتایج با یافته های محمدی (۱۴۰۲)، غلامپور و همکاران (۱۳۹۷) و بلینوا و همکاران (۲۰۱۷) سازگار است که نشان داده اند کانون کنترل بر اخلاق حرفه ای تأثیرگذار است.

در تبیین نتایج می توان بیان کرد که کانون کنترل درونی باعث شکل گیری نگرش ها و رفتارهای اخلاقی در محیط کار می شود، زیرا افرادی که احساس می کنند کنترل بر محیط و عملکردشان در دست خودشان است، بیشتر به ارزش ها و اصول اخلاقی پایبند بوده و رفتارهای حرفه ای و مسئولانه از خود نشان می دهند. این ویژگی

موجب می شود که اخلاق حرفه ای به عنوان یک ساختار درونی در آنها تقویت شود و در نتیجه تعاملات اجتماعی و کاری شان با صداقت، عدالت و تعهد همراه گردد. بنابراین رابطه معنی دار کانون کنترل درونی با اخلاق حرفه ای، نشان دهنده نقش مهم خودکنترلی و مسئولیت پذیری فرد در شکل گیری رفتارهای اخلاقی است.

یافته های این پژوهش در خصوص رابطه بین اخلاق حرفه ای و مولفه های آن با شادکامی در محل کار معلمان مقطع متوسطه دوم شهرستان ممسنی نشان داد که مسئولیت پذیری، صادق بودن، عدالت و انصاف، وفاداری، برتری جویی و رقابت طلبی، احترام به دیگران، همدردی با دیگران، رعایت و احترام نسبت به ارزش ها و هنجارهای اجتماعی و اخلاق حرفه ای با سطح معناداری ۰/۰۰۱ رابطه مثبت و معناداری با شادکامی در محل کار معلمان مقطع متوسطه دوم شهرستان ممسنی دارد ($P < ۰/۰۱$). بر اساس نتایج جدول فوق، بین اخلاق حرفه ای و مولفه های آن با شادکامی در محل کار معلمان مقطع متوسطه دوم شهرستان ممسنی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد ($P < ۰/۰۱$). نتایج با یافته های فهیم دوبین (۱۳۹۹) همسو است، که رابطه مثبت اخلاق حرفه ای با شادکامی و رضایت شغلی را گزارش کرده اند.

در تبیین نتایج می توان بیان کرد که اخلاق حرفه ای به عنوان مجموعه ای از ارزش ها، باورها و رفتارهای منظم و مسئولانه، به بهبود کیفیت تجربه کاری و افزایش رضایت و شادکامی در محل کار کمک می کند. افرادی که معیارهای اخلاقی را در کار خود رعایت می کنند، روابط بهتری با همکاران و مراجعین دارند و در نتیجه فضای کاری مثبت تر و حمایت کننده تری را تجربه می نمایند که این امر مستقیماً بر احساس شادکامی آنها اثر می گذارد. بنابراین ارتباط معنادار بین اخلاق حرفه ای و شادکامی نشان دهنده اهمیت رعایت اصول اخلاقی در افزایش رضایت شغلی و احساس خوشایندی در محیط کار است.

یافته های این پژوهش در خصوص پیش بینی شادکامی در محل کار بر اساس کانون کنترل درونی معلمان مقطع متوسطه دوم شهرستان ممسنی نشان داد که، کانون کنترل درونی با ضریب بتای ۰/۵۱۱ و سطح معناداری ۰/۰۰۱ رابطه مثبت و معناداری با شادکامی در محل کار معلمان مقطع متوسطه دوم شهرستان ممسنی دارد. این نتایج نشان می دهد که کانون کنترل درونی قابلیت پیش بینی شادکامی در محل کار معلمان مقطع متوسطه دوم شهرستان ممسنی را دارد. این یافته با پژوهش های چهاردولی و همکاران (۱۴۰۰)، خانزاد و همکاران

(۱۳۹۸)، و دهارانی و آپریل (۲۰۲۱) همسو است که نقش پیش‌بینی‌کننده کانون کنترل درونی بر شادکامی را تأیید کرده‌اند. در تبیین نتایج می‌توان بیان کرد که کانون کنترل درونی به عنوان یک پیش‌بینی‌کننده قوی شادکامی در محل کار، نشان‌دهنده آن است که باور به کنترل شخصی بر رویدادهای کاری، توانایی افراد را در مدیریت استرس‌ها و چالش‌ها افزایش داده و احساس رضایت شغلی و روانی را تقویت می‌کند. افراد با کانون کنترل درونی، احساس خودکارآمدی و توانمندی بیشتری دارند که باعث می‌شود با نگرش مثبت به مسائل کاری نگاه کنند و شادکامی بیشتری را تجربه نمایند. به این ترتیب، کانون کنترل درونی به عنوان منبع اصلی انگیزه و باور به تاثیرگذاری فردی، نقش مهمی در پیش‌بینی سطح شادکامی کارکنان ایفا می‌کند.

یافته‌های این پژوهش در خصوص پیش‌بینی اخلاق حرفه‌ای بر اساس کانون کنترل درونی معلمان مقطع متوسطه دوم شهرستان ممسنی نشان داد که، کانون کنترل درونی با ضریب بتای ۰/۴۸۰ و سطح معناداری ۰/۰۰۱ رابطه مثبت و معناداری با اخلاق حرفه‌ای معلمان مقطع متوسطه دوم شهرستان ممسنی دارد. این نتایج نشان می‌دهد که کانون کنترل درونی قابلیت پیش‌بینی اخلاق حرفه‌ای معلمان مقطع متوسطه دوم شهرستان ممسنی را دارد. این نتایج با یافته‌های محمدی (۱۴۰۲)، و غلامپور و همکاران (۱۳۹۷) همسو است، که نشان داده‌اند کانون کنترل درونی بر اخلاق حرفه‌ای معلمان تاثیرگذار است.

در تبیین نتایج می‌توان بیان کرد که کانون کنترل درونی تأثیر مهمی بر شکل‌گیری و تقویت اخلاق حرفه‌ای دارد، زیرا افراد با باور به کنترل درونی تمایل دارند مسئولیت رفتارها و عملکردهای خود را بپذیرند و در چارچوب‌های اخلاقی عمل نمایند. این باور باعث می‌شود که آنها معیارهای دقیق‌تری برای سنجش عملکرد حرفه‌ای خود داشته باشند و در مسیر تحقق استانداردهای اخلاقی در کارشان کوشا باشند. از این رو، کانون کنترل درونی به عنوان عامل پیش‌بینی‌کننده اخلاق حرفه‌ای، نمایانگر نقش عمیق باورهای درونی فرد در هدایت رفتارهای حرفه‌ای و اخلاقی می‌باشد.

یافته‌های این پژوهش در خصوص پیش‌بینی شادکامی در محل کار بر اساس اخلاق حرفه‌ای معلمان مقطع متوسطه دوم شهرستان ممسنی نشان داد که، اخلاق حرفه‌ای با ضریب بتای ۰/۵۶۵ و سطح معناداری ۰/۰۰۱ رابطه مثبت و معناداری با شادکامی در محل کار معلمان مقطع متوسطه دوم شهرستان ممسنی دارد. این نتایج نشان می‌دهد که اخلاق حرفه‌ای قابلیت پیش‌بینی شادکامی در محل کار معلمان مقطع متوسطه دوم شهرستان ممسنی را دارد. این نتایج با پژوهش‌های فیهیم دوین (۱۳۹۹)، همسو می‌باشد که اخلاق حرفه‌ای را پیش‌بینی‌کننده معنادار شادکامی و رضایت شغلی گزارش کرده‌اند.

در تبیین نتایج می‌توان بیان کرد که اخلاق حرفه‌ای قابلیت پیش‌بینی شادکامی در محل کار را دارد، چرا که رعایت ارزش‌ها، مسئولیت‌پذیری

و رفتارهای اخلاقی باعث افزایش اعتماد، رضایت و احترام متقابل در محیط کاری می‌شود که این عوامل به طور مستقیم موجب ارتقای احساس شادکامی می‌گردند. افرادی که اخلاق حرفه‌ای قوی دارند، ضمن حفظ تعادل روانی و اجتماعی، روابط کاری موفق‌تری برقرار می‌کنند و احساس بهتری نسبت به جایگاه و نقش خود در سازمان دارند. بنابراین، اخلاق حرفه‌ای به عنوان یک سازه رفتاری و نگرشی، یکی از کلیدهای اصلی افزایش شادکامی در محیط کار به شمار می‌آید.

نتایج حاصل از پژوهش نشان داد که متغیر کانون کنترل درونی به طور غیر مستقیم و از طریق متغیر میانجی اخلاق حرفه‌ای با ضریب ۰/۳۳۰ و آماره $t(6/212)$ و سطح معناداری ۰/۰۰۱ رابطه معناداری با شادکامی در محل کار معلمان مقطع متوسطه دوم شهرستان ممسنی دارد. ضریب مسیر غیرمستقیم در این فرضیه نشان می‌دهد که ۳۳ درصد تغییرات در شادکامی در محل کار معلمان مقطع متوسطه دوم شهرستان ممسنی ناشی از تاثیرات کانون کنترل درونی با توجه به نقش واسطه‌ای اخلاق حرفه‌ای می‌باشد. نتایج به‌دست‌آمده با یافته‌های محمدی (۱۴۰۲)، قموشی و همکاران (۱۴۰۱)، خانزاد و همکاران (۱۳۹۸)، و دهارانی و آپریل (۲۰۲۱) همسو و سازگار می‌باشد.

در تبیین نتایج می‌توان بیان کرد که کانون کنترل درونی نقش کلیدی و بنیادینی در ایجاد شادکامی در محل کار ایفا می‌کند، زیرا افرادی که باور دارند نتایج زندگی و کارشان بیشتر تحت کنترل خودشان است، نسبت به شرایط شغلی خود احساس رضایت و خشنودی بیشتری دارند. این افراد تمایل دارند در مواجهه با چالش‌ها و مشکلات، مسئولیت‌پذیرانه عمل کنند و از اخلاق حرفه‌ای پیروی نمایند که این رفتارهای مثبت سبب ایجاد محیط کاری شاداب‌تر و سازنده‌تر می‌شود. میانجیگری اخلاق حرفه‌ای نشان می‌دهد که کانون کنترل درونی نه تنها به طور مستقیم بر شادکامی اثر دارد، بلکه از طریق ارتقای معیارهای اخلاقی و مسئولیت‌پذیری در رفتارهای شغلی، تاثیرات عمیق‌تر و پایدارتری بر احساس رضایت و خوشحالی کارکنان ایجاد می‌کند.

بر اساس نتایج پژوهش پیشنهاد می‌گردد که مدیران و مسئولان آموزش و پرورش با توجه به اهمیت کانون کنترل درونی و نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای در افزایش شادکامی معلمان، برنامه‌های آموزشی و کارگاه‌های توسعه فردی برگزار کنند تا معلمان بتوانند مهارت‌های تقویت کانون کنترل درونی خود را افزایش دهند و همچنین با ترویج و تقویت ارزش‌های اخلاق حرفه‌ای، محیط کاری سالم‌تر و شاداب‌تری ایجاد شود.

تشکر و قدردانی

نویسنده از تمامی کسانی که در نگارش این مقاله او را یاری داده‌اند تشکر و قدردانی می‌کند.

[9] Gholampour, Meysam, Hadipourshafei, and Quraani-Sirjani, Sima. (2018). The effect of hope on the professional ethics of elementary school teachers through the mediation of morale. *Journal of Biological Ethics*, 8(28), 57–68(in Persian)

[10] Gurtu, A. (2019). Professional ethics in teacher education. *TechnoLearn: An International Journal of Educational Technology*, 9(2), 87-89.

[11] Ho-Thi, T. H., Nguyen-Thi, H. P., Nguyen-Thi, P. T., & Le, M. D. (2025). Happiness at work among high school teachers: A cross-sectional study. *Multidisciplinary Reviews*, 8(6), 2025209-2025209.

[12] A cross-sectional study. *Multidisciplinary Reviews*, 8(6), 2025209-2025209.

[13] Khanzadeh, Mustafa, Aminimanesh, Sajjad, Hadian, Seyed Ali, and Ali-Asgari, Rasoul. (2019). The effect of locus of control on students' happiness through the mediation of optimism and hope. *Journal of Positive Psychology*, 5(3), 29–38(in Persian)

[14] Maxwell, B., & Schwimmer, M. (2016). Professional ethics education for future teachers: A narrative review of the scholarly writings. *Journal of Moral Education*, 45(3), 354-371.

[15] Kiral, B. (2019). Exploring the Relationship between Teachers' Locus of Control with Different Variables. *Educational Policy Analysis and Strategic Research*, 14(2), 88-104.

[16] Mohammadi et al. 2023). The role of learning in the formation of internal locus of control. *Quarterly Journal of Educational Psychology*, 8(2), 12–25(in Persian).

[17] Motlabinejad, Alireza, Premi, Reza, and Parsafar, Mina. (2022). Identifying factors affecting teachers' happy mood and its impact on the learning rate and academic motivation of secondary school students. *Teacher Professional Development*, 7(4), 73–86(in Persian)

[18] Venema-Steen, I., Southall, A., & Bortoli, A. (2023). Drawing on the Locus of Control Framework to Explore the Role of School Leaders in Teacher Well-Being. *Journal of Educational Research and Practice*, 13(1), 15.

تعارض منافع

«هیچ گونه تعارض منافع توسط نویسنده بیان نشده است.»

منابع و مأخذ

[1] Akkaya, R., & Akyol, B. (2016). The Relationship between Teachers' Locus of Control and Job Satisfaction: A Mixed Method Study. *International Online Journal of Educational Sciences*, 8(3).

[2] Benevene, P., De Stasio, S., Fiorilli, C., Buonomo, I., Ragni, B., Briegas, J. J. M., & Barni, D. (2019). Effect of teachers' happiness on teachers' health. The mediating role of happiness at work. *Frontiers in psychology*, 10, 2449.

[3] Belinova, N. V., Bicheva, I. B., Kolesova, O. V., Khanova, T. G., & Khizhnaya, A. V. (2017). Features of professional ethics formation of the future teacher. *Revista Espacios*, 38(25).

[4] Chahardoli, Mahsa and Ebrahimi, Mohammad Ismail. (2021). Predicting happiness based on locus of control and responsibility of Islamic Azad University students. The 9th Scientific Research Conference on Educational Sciences and Psychology, Social and Cultural Harms of Iran, Tehran. <https://civilica.com/doc/1375905>(in Persian)

[5] Chu, W., Liu, H., & Fang, F. (2021). A tale of three excellent Chinese EFL teachers: unpacking teacher professional qualities for their sustainable career trajectories from an ecological perspective. *Sustainability*, 13(12), 6721.

[6] Daniel, W., & Sapó, S. (2020). Teachers' perception of professional ethics and its impact on their professionalism. *American Journal of Educational Research*, 8(6), 400-410.

[7] Dharani, B., & April, K. (2021). Locus of control and the happy entrepreneur. *Values-driven entrepreneurship and societal impact: Setting the agenda for entrepreneurship across (Southern) Africa*, 61-75.

[8] Fahim Devin, Hassan, Ghahremanloo, Frank, Fahim Devin, Arash, and Asadollahi, Ehsan. (2019). Testing the conceptual model of the mediating role of job commitment in the relationship between work ethic and happiness in preschool center managers. *Organizational Management and Behavior in Sports*, 9(1), 9–18(in Persian)

Citation (Vancouver): Safari O. [Determining the relationship between internal locus of control and happiness at work through professional ethics of secondary school teachers in Mamasani city]. *Res. Sport Sci. Edu.* 2024. 2(4): 37-44