

بررسی اثر گذاری وجود کدهای اخلاقی بر ناسازگاری اجتماعی: نقش میانجی مکان کنترل درونی (مورد مطالعه: معلمان شهرستان یزد)

● مهشید پورحسین^۱ ● مجید فیروز کوهی برنج آبادی^۲ ● دکتر علیرضا رجبی پور میبیدی^۳

چکیده:

هدف پژوهش حاضر، بررسی اثر گذاری وجود کدهای اخلاقی بر ناسازگاری اجتماعی با در نظر گرفتن نقش میانجی مکان کنترلی درونی بود. به این منظور ۲۷۱ نفر از معلمان دبیرستانهای شهرستان یزد (۱۹۶ زن و ۷۵ مرد) در سال تحصیلی ۹۹-۱۳۹۸ به روش نمونه گیری دوجمله ای، در مرحله اول به روش طبقه ای متناسب و در مرحله دوم به روش خوشه ای انتخاب شدند. آنها به پرسشنامه خودسنجی سایکوپاتی لوینسون و همکاران (۱۹۹۵)، پرسشنامه وجود کدهای اخلاقی ولنتاین و بارت (۲۰۰۲) و پرسشنامه کنترل درونی دویوس (۱۹۹۷) پاسخ دادند. برای آزمودن الگوی پیشنهادی پژوهش، از تحلیل عاملی تأییدی و مدل معادلات ساختاری موجود در بسته های نرم افزاری LISREL و SPSS استفاده شده است. الگوی پیشنهادی در جامعه پژوهش برازنده بود ($X^2/DF = 2/53$, $RMSEA = 0.079$). یافته های حاصل از تحلیل معادلات ساختاری نشان داد که وجود کدهای اخلاقی با اثر میانجی مکان کنترل درونی اثری منفی و معنادار بر ناسازگاری اجتماعی دارد. همچنین وجود کدهای اخلاقی اثری مثبت و معنادار بر مکان کنترل درونی دارد و مکان کنترل درونی اثری منفی و معنادار بر ناسازگاری اجتماعی دارد. نتایج نشان داد که افراد ناسازگار به دلیل ویژگیهای خاص خود، کدهای اخلاقی سازمان را رعایت نمی کنند. این رعایت نکردن کدها نشانگر عدم مسئولیت پذیری فرد نسبت به اخلاقیات سازمانی است که یکی از ویژگیهای افرادی است که دارای مکان کنترل بیرونی اند. با این اوصاف به نظر بدیهی است که چنین افرادی کدهای اخلاقی سازمان را رعایت نکنند.

کلید واژگان: وجود کدهای اخلاقی، فضای اخلاقی، مکان کنترل درونی، ناسازگاری اجتماعی

☑ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۷/۶

☑ تاریخ دریافت: ۹۹/۸/۲۱

۱. نویسنده مسئول: دانشجوی دکتری مدیریت بازرگانی، گروه مدیریت، دانشگاه یزد، یزد، ایران. m.pourhossein@stu.yazd.ac.ir
۲. دانشجوی دکتری روانشناسی تربیتی، گروه روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران. m.firouzkoobi@atu.ac.ir
۳. دانشیار، دانشکده اقتصاد، مدیریت و حسابداری، بخش مدیریت بازرگانی، دانشگاه یزد، یزد، ایران. rajabipoor@yazd.ac.ir

مقدمه

سازمان آموزش و پرورش از پیچیده‌ترین ابداعات بشری است که از نظر اجتماعی وسیله اداره و کنترل جامعه و عامل بقا و تداوم فرهنگ بشری به‌شمار می‌آید. در این سازمان آموزشی از نظر اقتصادی سرمایه‌گذاری‌های پر حجم صورت می‌پذیرد که فرصتهایی مناسب برای شکوفایی استعدادها و بروز خلاقیت دانش‌آموزان فراهم می‌کند تا در آینده نیازهای مادی و معنوی جامعه را تأمین کنند. نظر به چنین اهمیتی، پرداختن به آموزش و پرورش در شمار وظایف اصلی همه دولتهاست (نوربخش و راشدی، ۱۳۹۳). در شکل‌گیری آموزش و پرورش پویا عوامل گوناگون دخالت دارند که یکی از مهم‌ترین آنها توجه به نظام ارزشی و اصول اخلاقی^۱ است و شرط تحقق‌پذیری اهداف وسیع و مهم نظام آموزشی وجود دبیران و مدیرانی است که علاوه بر داشتن تحصیل از اصول اخلاقی نیز برخوردار باشند. در مقایسه کشورهای پیشرفته جهان با کشورهای در حال توسعه می‌توان دریافت که دلیل پیشرفت و توسعه این کشورها داشتن ارزشهای اخلاقی کارآمد است (اونز^۲، ۱۹۹۸؛ رابینز^۳، ۱۹۸۴؛ ترجمه پارسایان و اعرابی، ۱۴۰۱). اگر در سازمانی اصول اخلاقی رعایت شود، نیروی انسانی آن سازمان وفادار به ارزشهای سازمانی و متمایل به حفظ عضویت در سازمان خواهند بود و تمایل خواهند داشت که با همه تلاش و کوشش خود فراتر از وظایف تعیین‌شده در چارچوب شرح وظایف فعالیت کنند (مایر^۴، ۲۰۰۵). این اصول اخلاقی در سازمانها بیشتر با نام کدهای اخلاقی شناخته می‌شوند. در واقع کدهای اخلاقی عبارت‌اند از ارزشهای اجتماعی مهم به اشتراک گذاشته‌شده از سوی افراد (اسپینوزا - پایک و برانکووا - روزتگی^۵، ۲۰۱۴). کدهای اخلاقی مجموعه‌ای از ارزشها و هنجارهای تعریف‌شده در بخش خدمات عمومی است و بسیار مهم است که همه کارکنان نسبت به کدهای اخلاقی در سازمان خود آگاه باشند (عثمان^۶ و همکاران، ۲۰۱۴).

کدهای اخلاقی ابزار حکومت سازمانی است به‌ویژه هنگامی که محصولات و خدمات تولید می‌شوند، یا تبعیضی صورت می‌گیرد یا وضعیتی ناراحت‌کننده برای افراد یا گروهی از افراد به‌وجود می‌آید (ساندو و کاراز^۷، ۲۰۱۳). برخی از پژوهشگران اصول اخلاقی حاکم بر سازمانهای دولتی را طبق قانون این‌گونه عنوان می‌کنند: برتری قانون اساسی، اولویت منافع عمومی، اطمینان از برابری رفتار با شهروندان در مقابل مقامات و نهادهای عمومی، بی‌طرفی و استقلال، آزادی اندیشه و بیان، صراحت و شفافیت و یکپارچگی (ساندو و کاراز، ۲۰۱۳).

در شرایط کنونی، رعایت نشدن برخی از معیارهای اخلاقی، نگرانیهای بسیار در بخشهای دولتی

1. Ethics
2. Evans
3. Robbins
4. Miner
5. Espinosa-Pike & Barrainkua-Aroztegi
6. Othman
7. Sandu & Caras

و غیردولتی به وجود آورده است. سقوط معیارهای رفتاری در بخش دولتی، پژوهشگران را واداشته تا در جستجوی مبانی نظری در این زمینه باشند تا بتوانند مسیر مناسب اجرایی آن را فراهم سازند. از این رو، یکی از اساسی ترین چالشهای مدیران کارآمد در سطوح مختلف، چگونگی ایجاد زمینههای مناسب برای عوامل انسانی شاغل در تمام حرفههاست تا آنها با حس مسئولیت و تعهد کامل در قبال مسائل جامعه و حرفه خود به کار بپردازند و اصول اخلاقی حاکم بر شغل و حرفه خود را رعایت کنند (گریفت و هوم^۱، ۲۰۰۱). کدهای اخلاقی در سازمانها، علاوه بر اینکه موجب می شوند کارکنان در قبال سازمان متعهد بمانند، بر تمایلات کارکنان به رفتارهای سازگارانه و ناسازگارانه اجتماعی نیز تأثیر می گذارند (ولنتاین، هانسون و فلایشمن^۲، ۲۰۱۹). مک کیب، تروینو و باترفیلد^۳ (۱۹۹۶) و ولنتاین و بارت^۴ (۲۰۰۳) در پژوهش خود نشان دادند که کدهای اخلاقی می توانند رفتارهای سازگارانه اجتماعی را موجب شوند و نبود کدهای اخلاقی در سازمان می تواند سبب به وجود آمدن ناسازگاریهای اجتماعی در درون سازمان شود و عملکرد فرد و کارکرد سازمان را تحت تأثیر قرار دهد (ولنتاین و همکاران، ۲۰۱۹).

براون و تروینو^۵ (۲۰۰۶) بیان می کنند که اگرچه کارکنانی که ویژگی شخصیتی آنان منطبق بر ناسازگاری است، مستعد رفتارهای منفی در سازمان هستند، اما قوانین صریح و وجود کدهای اخلاقی در سازمان تا حدود زیادی از رفتارهای ناسازگارانه اجتماعی جلوگیری می کنند. به عبارت دیگر کدهای اخلاقی برای پر کردن برخی از شکافها در مکانیسمهای کنترل رفتاری مورد استفاده قرار می گیرند. ناسازگاری اجتماعی یعنی همخوانی نداشتن با هنجارها و ارزشهای اجتماع و بروز رفتارهای ناهنجار از خود (حوله کیان، غلامعلی لوائسانی و خلیلی، ۱۳۹۲). ناسازگاری اجتماعی از اختلالات رفتاری است و در صورتی یک فرد دچار ناسازگاری اجتماعی تشخیص داده می شود که برای حل مشکلات خود براساس اصول، قوانین و ارزشهای اجتماعی که مورد قبول اکثریت می باشد، عمل نکند (میلانی فر، ۱۳۹۰). از دیدگاه اجتماعی، رفتار ناسازگارانه از ناتوانی در مقابله مؤثر با تنیدگیها ناشی می شود. براساس این دیدگاه، رفتار ناسازگارانه اجتماعی، حداقل تا حدی ناشی از وجود نقص در نظام حمایت اجتماعی فرد است. این نظام شامل همسر، والدین، خواهران و برادران، وابستگان، دوستان، معلمان، مشاوران، همکاران و همین طور سازمانهای اجتماعی و نهادهای دولتی است (مکوندی، نجاریان، شکرشکن و لیامی، ۱۳۷۵). بنابر آنچه گفته شد، در پژوهشهای خارجی رابطه میان کدهای اخلاقی و سازگاری و ناسازگاری اجتماعی در سازمان، تأیید شده است (ولنتاین و همکاران، ۲۰۱۹)، اما در زمینه سازوکاری که این رابطه را توجیه می کند، پژوهشهای قابل توجه انجام نشده است. مرور ادبیات پژوهشی در زمینه عوامل

1. Griffeth & Hom
2. Valentine, Hanson & Fleischman
3. McCabe, Trevino & Butterfield
4. Barnett
5. Brown & Treviño

پیش‌بینی‌کننده و مؤثر در اصول اخلاقی حاکم بر شغل افراد و سازگاری آنها در سازمان نشان داده است که حداقل سه دسته عامل وجود دارد: عوامل کلان فرهنگی، عوامل میانه و عوامل خرد. عوامل کلان فرهنگی اساساً به فرهنگ جوامع، ایدئولوژیها و باورهای عمومی مردم درباره رفتارها و نگرشها اشاره دارد؛ عوامل میانه به‌طور کلی به‌ویژگیها و فرایندهای درون‌سازمانی همچون فرهنگ سازمانی و عدالت سازمانی اشاره دارد و نهایتاً عوامل خرد دربرگیرنده ویژگیهای فردی و شخصیتی موجود در فرد است (احمدی‌مجد، ۱۳۹۴). به دلیل امکان دستکاری و کنترل عوامل میانه و خرد در سازمانها، این دو نوع عامل همواره مورد توجه بیشتری بوده است.

یکی از عوامل خرد که در زمینه کدهای اخلاقی و رفتار اخلاقی مطرح‌شده است، مکان کنترل^۱ افراد است. مکان کنترل به یک ویژگی شخصیتی مؤثر بر موفقیت و شکست کارکنان اشاره دارد (کساویو، کو و زیکوس^۲، ۲۰۱۸) و نوعی ویژگی شخصیتی است که براساس آن فرد خود را در زمینه رویدادهای زندگی مسئول می‌داند. برای کانون کنترل به دو منبع درونی و بیرونی 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 می‌کنند (اسپکتر و مایکلز^۳، ۱۹۸۶). در واقع مکان کنترل، نظام باورهای افراد درباره علل تجاربشان و عواملی است که افراد موفقیتها و شکستهایشان را به آن نسبت می‌دهند. اشخاصی که دارای مکان کنترل بیرونی‌اند، اعتقاد دارند که رفتارها یا مهارت‌های آنها در تقویدیهایی که دریافت می‌کنند اثری ندارد و در کوشش برای بهبود موفقیت خود فایده‌ای نمی‌بینند. آنان به امکان کنترل زندگی خود در زمان حال و آینده باور چندانی ندارند. کسانی که جهت‌گیری درونی دارند، معتقدند که بر زندگی خود کنترل کامل دارند و مطابق با همین باور رفتار می‌کنند. پژوهش نشان داده است که این افراد در تکالیف آزمایشگاهی در سطحی بالاتر عمل می‌کنند، کمتر تحت تأثیر کوششهای دیگران قرار دارند، ارزش والتری برای مهارتها و پیشرفتهای شخصی خود قائل‌اند و نسبت به نشانه‌های محیطی که می‌توانند برای هدایت رفتار خود به کار ببرند، هشیارترند. به‌علاوه افراد دارای مکان کنترل درونی در مقایسه با افراد دارای مکان کنترل بیرونی، برای قبول مسئولیت اعمال خود آمادگی بیشتری دارند (شولتز و شولتز، ۲۰۱۳؛ ترجمه سیدمحمدی، ۱۴۰۰). می‌توان این‌طور نتیجه‌گیری کرد که افراد دارای مکان کنترل درونی در تکالیف خود عملکرد بهتری دارند و کمتر تحت نفوذ دیگران قرار می‌گیرند، برای مهارتها و پیشرفتهای شخصی خود ارزشی والاتر قائل‌اند و نسبت به قرینه‌های محیطی که می‌توانند برای هدایت رفتار خود از آنها استفاده کنند، هوشیارانه عمل می‌کنند. افراد با ویژگی شخصیتی منبع کنترل درونی بر این باورند که رویدادها، به رفتار و ویژگیهای نسبتاً دائمی‌شان بستگی دارند. چنین افرادی باور دارند که می‌توانند از طریق

1. Locus of control

2. Kesavayuth, Ko & Zikos

3. Spector & Michaels

پاداشها، تواناییها، مهارتها و ویژگیهایشان بر نتایج، اثر بگذارند. براساس مدل چهار مؤلفه‌ای اخلاق رست^۱ (۱۹۸۶)، رفتار اخلاقی دارای بعد انگیزشی است و نشان داده شده که انگیزش درونی با منبع کنترل درونی و انگیزش بیرونی با مکان کنترل بیرونی رابطه مستقیمی دارد (حسن‌زاده، ۱۳۸۱).

پژوهشها نشان می‌دهند که افراد با کانون کنترل بیرونی در قبال پیامدهای رفتارشان، کمتر احساس مسئولیت می‌کنند و بیشتر به نفوذ عوامل خارجی متکی‌اند، اما افراد با کانون کنترل درونی برای قضاوت در مورد درستی یا نادرستی رفتار و هدایت رفتار خود به استانداردهای درونی متکی‌اند. کسانی که روحیه‌ای قوی‌تر دارند، به احتمال کمتری تصمیمهای غیراخلاقی^۲ می‌گیرند. نه تنها افراد بلکه محیطهای سازمانی هستند که رفتارهای غیراخلاقی را ترویج می‌کنند و موجب بروز تصمیمهای غیراخلاقی می‌شوند (توتی، دیالو و ووامان رامیرز^۳، ۲۰۲۱). به‌طور کلی، افرادی که به سمت یک منبع کنترل بیرونی گرایش پیدا می‌کنند، ممکن است به‌طور مداوم فکر کنند که مشکلات اخلاقی خارج از کنترل آنهاست، درحالی‌که افراد دارای منبع کنترل درونی، با تمایل به پذیرش مسئولیت شخصی برای خود احساس قدرت می‌کنند تا موقعیتهای را کنترل کنند (اوزبک، آلانیاچیک، آککیلچ و کوچ^۴، ۲۰۱۳).

با توجه به اهمیت آموزش و پرورش در پرورش نسل جوان توجه به اصول اخلاقی ضروری به‌نظر می‌رسد، چرا که وجود یک کد اخلاقی به کارکنان نشان می‌دهد که سازمان آنها اخلاقی است. در این راستا آدامز (۲۰۰۱) اظهار می‌کند که وجود یک کد اخلاقی باید به کارکنان این اطمینان را بدهد که می‌توانند انتخابهای اخلاقی خود را کنترل کنند، زیرا سازمان پیام می‌دهد که از یک محیط اخلاقی پشتیبانی می‌کند (آدامز، تاشچیان و شور^۵، ۲۰۰۱). با در نظر گرفتن اهمیت کدهای اخلاقی در آموزش و پرورش، پژوهش حاضر در پی بررسی رابطه کدهای اخلاقی با ناسازگاری اجتماعی است، با این وصف که پژوهش در نظر دارد نقش میانجی مکان کنترل را در این رابطه بررسی کند. هرچند پیشینه پژوهش داخلی در این زمینه وجود ندارد، اما چنین رابطه‌ای را ولنتاین و همکاران (۲۰۱۹) در سازمانها و کسب‌وکارهای کوچک بررسی کرده‌اند، بنابراین مدل پژوهش با در نظر گرفتن پژوهش مذکور به شکل زیر ترسیم شده است. این مدل مفهومی از سه دسته متغیر تشکیل شده است که عبارتند از: الف) وجود کدهای اخلاقی و ابعاد آن به‌عنوان متغیرهای مستقل؛ ب) مکان کنترل درونی به‌عنوان متغیر میانجی و درنهایت، ناسازگاری اجتماعی به‌عنوان متغیر وابسته. براساس این مدل سعی می‌شود تا تأثیر متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته بررسی شود.

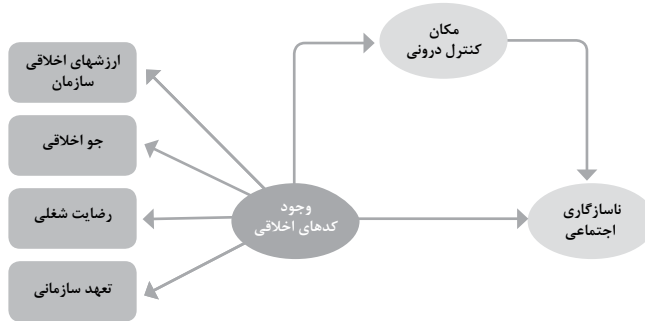
1. Rest

2. Unethical decisions

3. Toti, Diallo, & Huaman-Ramirez

4. Özbek, Alınçık, Akkılıç & Koç

5. Adams, Tashchian & Shore



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

فرضیه‌های پژوهش حاضر عبارت‌اند از:

۱. وجود کدهای اخلاقی با اثر میانجی مکان کنترل درونی بر ناسازگاری اجتماعی تأثیر دارد.
۲. وجود کدهای اخلاقی بر مکان کنترل درونی تأثیر دارد.
۳. وجود کدهای اخلاقی بر ناسازگاری اجتماعی تأثیر دارد.
۴. مکان کنترل درونی بر ناسازگاری اجتماعی تأثیر دارد.

روش‌شناسی پژوهش

جامعه آماری و روش نمونه‌گیری

پژوهش حاضر، پژوهشی کاربردی و با توجه به نوع و ماهیت مسئله، توصیفی از نوع پیمایشی - همبستگی است. جامعه آماری پژوهش معلمان دبیرستانهای شهرستان یزد در سال تحصیلی ۹۹-۱۳۹۸ بودند. حجم نمونه به کمک فرمول کوکران (فرمول زیر) و با توجه به واریانس متغیر وابسته در مطالعه مقدماتی روی ۳۰ نفر، ۲۷۱ نفر برآورد شد.

$$n = \frac{Z^2 \times s^2}{d^2} = \frac{1.96^2 \times 2/629^2}{0.05^2} = 271$$

شیوه نمونه‌گیری دومرحله‌ای و در مرحله اول به روش طبقه‌ای متناسب و در مرحله دوم به روش خوشه‌ای بوده است. به این ترتیب که پس از مشخص شدن شمار کل معلمان شهر یزد به تفکیک ناحیه و جنس و درصد معلمان در هر گروه، این درصد در شمار کل نمونه ضرب شده است تا سهم نمونه در هر طبقه (ناحیه - جنس) مشخص شود. در مرحله دوم با توجه به اینکه متوسط شمار معلمان در هر مدرسه یک نفر معلم ثابت بود به تعداد هر یک نفر، یک مدرسه در هر طبقه انتخاب شده است. این مدارس به منزله خوشه به روش تصادفی انتخاب و پرسشنامه میان همه معلمان مدارس منتخب توزیع شد. معیار ورود و خروج از مطالعه در مدارس، تمایل فرد در همکاری بوده است. در جدول شماره ۱ شمار معلمان، حجم نمونه و تعداد مدارس انتخابی به تفکیک آورده شده است.

جدول ۱. شمار معلمان، حجم نمونه و تعداد مدارس انتخابی

ناحیه	جنس	شمار معلمان	درصد معلمان	حجم نمونه در هر طبقه = ۲۷۱ * درصد	تعداد مدارس
ناحیه ۱	مرد	۴۹۰	۱۳/۲	۳۶	۶
	زن	۱۳۱۳	۳۵	۹۵	۱۶
ناحیه ۲	مرد	۵۲۷	۱۴/۳	۳۹	۶
	زن	۱۴۰۳	۳۷/۵	۱۰۱	۱۷
شمار کل معلمان		۳۷۳۳	۱۰۰	۲۷۱	۴۵

ابزار پژوهش

در این پژوهش برای گردآوری داده‌های مورد نیاز، از پرسشنامه‌های مبتنی بر طیف لیکرت بهره گرفته شده است. برای سنجش ناسازگاری اجتماعی از پرسشنامه خودسنجی سایکوپاتی لوینسون^۱ و همکاران (۱۹۹۵)، برای سنجش وجود کدهای اخلاقی از پرسشنامه ولنتاین و بارنت (۲۰۰۲) و برای سنجش مرکز کنترل درونی از مقیاس اندازه‌گیری کنترل درونی دوبیوس^۲ (۱۹۹۷) بهره‌گیری شده است. برای تعیین پایایی پرسشنامه، از آلفای کرونباخ استفاده شده است. براساس جدول شماره ۲، مقادیر آلفای کرونباخ بیشتر از ۰/۷ نشانگر پایایی مناسب پرسشنامه است. همچنین برای بررسی روایی ابزار در این پژوهش، روایی‌های محتوا و سازه مورد توجه قرار گرفته است. روایی محتوایی یک ابزار به سؤالی‌های تشکیل‌دهنده آن بستگی دارد. اگر سؤالی‌های پرسشنامه معرف ویژگی‌ها و مهارت‌هایی ویژه باشند که محقق قصد اندازه‌گیری آنها را دارد، آزمون دارای روایی محتواست. روایی محتوای این پرسشنامه را چند تن از استادان مدیریت مورد تأیید قرار داده‌اند.

جدول ۲. خلاصه آماره‌های پژوهش

شاخصها	تعداد سؤالات	میانگین	انحراف معیار	پایایی (آلفای کرونباخ)
ناسازگاری اجتماعی	۲۶	۴/۱۷۵	۳/۸۶۱	۰/۸۶۴
وجود کدهای اخلاقی	۲۷	۴/۱۳۵	۱۱/۸۰۹	۰/۹۰۱
مرکز کنترل درونی	۱۶	۳/۷۸۶	۱۰/۹۵۵	۰/۹۲۸

1. Levenson Self-Report Psychopathy Scale
2. Dubois

برای سنجش روایی سازه ابزار اندازه‌گیری، از روش تحلیلی عاملی تأییدی استفاده شده است. برای این کار از مدل‌های اندازه‌گیری نرم‌افزار لیزرل استفاده شده و روابط میان متغیرهای پنهان ناسازگاری اجتماعی، وجود کدهای اخلاقی و مرکز کنترل درونی با مقیاس‌های سنجش آنها سنجیده شده است. مقادیر به‌دست‌آمده، مؤید درستی مدل اولیه بوده و به اصلاح آن نیاز نبود.

جدول ۳. نیکویی برازش مدل شاخصهای پژوهش

شاخص برازش مطلق	مقدار به‌دست‌آمده شاخص ناسازگاری اجتماعی	مقدار به‌دست‌آمده شاخص وجود کدهای اخلاقی	مقدار به‌دست‌آمده شاخص مرکز کنترل درونی
χ^2/df	۱/۵۰۲۶	۲/۷۱۲۴	۲/۵۶۰۴
P-Value	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA)	۰/۰۶۰	۰/۰۹۴	۰/۰۰۶
شاخص برازندگی نرم‌شده (NFI)	۰/۹۸	۰/۹۴	۰/۹۶
شاخص برازش تطبیقی (CFI)	۰/۹۷	۰/۹۱	۰/۹۳
شاخص نیکویی برازش (GFI)	۰/۹۷	۰/۹۱	۰/۹۲
شاخص نیکویی برازش تعدیل شده (AGFI)	۰/۹۰	۰/۹۰	۰/۹۰

یافته‌ها

تحلیل داده‌های پژوهش درباره مؤلفه‌های جمعیت‌شناسی (دموگرافیک) نمونه موردبررسی میان معلمان در جدول شماره ۴ آورده شده است. بیشتر جامعه آماری پژوهش را زنان (۷۲/۳٪) و معلمانی با تحصیلات لیسانس (۳۴/۴٪) و سابقه خدمت ۱ تا ۵ سال (۳۶/۲٪) تشکیل داده است.

جدول ۴. نتایج آمار توصیفی

عوامل	توزیع	تعداد	درصد
جنسیت	زن	۱۹۶	٪ ۷۲/۳
	مرد	۷۵	٪ ۲۷/۷
تحصیلات	دیپلم	۳۲	٪ ۱۱/۸
	فوق‌دیپلم	۵۲	٪ ۱۹/۲
	لیسانس	۹۳	٪ ۳۴/۴
	فوق لیسانس	۷۰	٪ ۲۵/۷
	دکتری	۲۴	٪ ۸/۹

جدول ۴. (ادامه)

عوامل	توزیع	تعداد	درصد
سابقه خدمت	۱-۵	۹۸	۳۶/۲٪
	۵-۱۰	۸۲	۳۰/۲٪
	۱۰-۱۵	۵۲	۱۹/۳٪
	۱۵-۲۰	۲۱	۷/۷٪
	+۲۰	۱۸	۶/۶٪

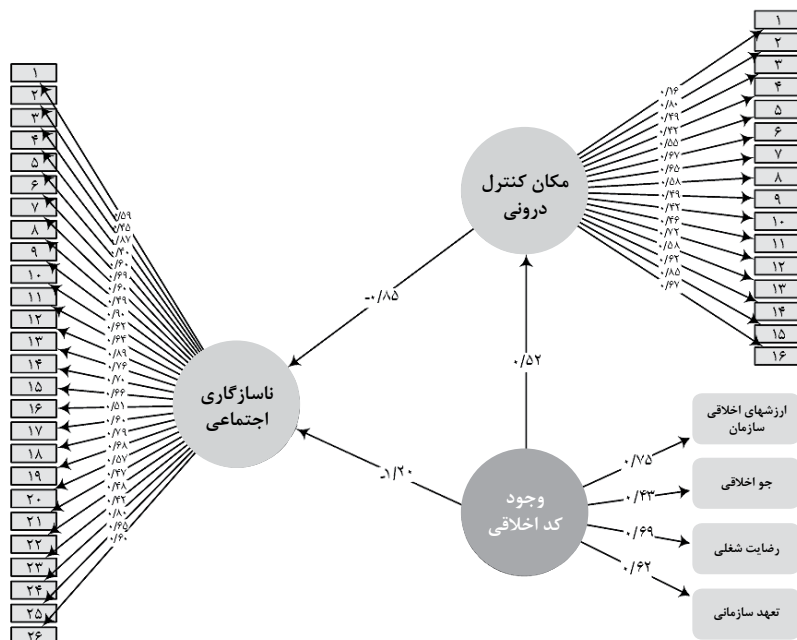
ماتریس همبستگی جدول شماره ۵ نشان می دهد که رابطه جو اخلاقی با ارزشهای اخلاقی سازمان با $r = 0/420$ در سطح $0/99$ درصد اطمینان، معنادار و دارای بزرگ ترین همبستگی است و رابطه رضایت شغلی و جو اخلاقی با $r = 0/102$ در سطح $0/99$ درصد معناداری، کوچک ترین همبستگی جدول را دارد.

جدول ۵. ماتریس همبستگی مربوط به تأثیر وجود کدهای اخلاقی بر مکان کنترل درونی و ناسازگاری اجتماعی

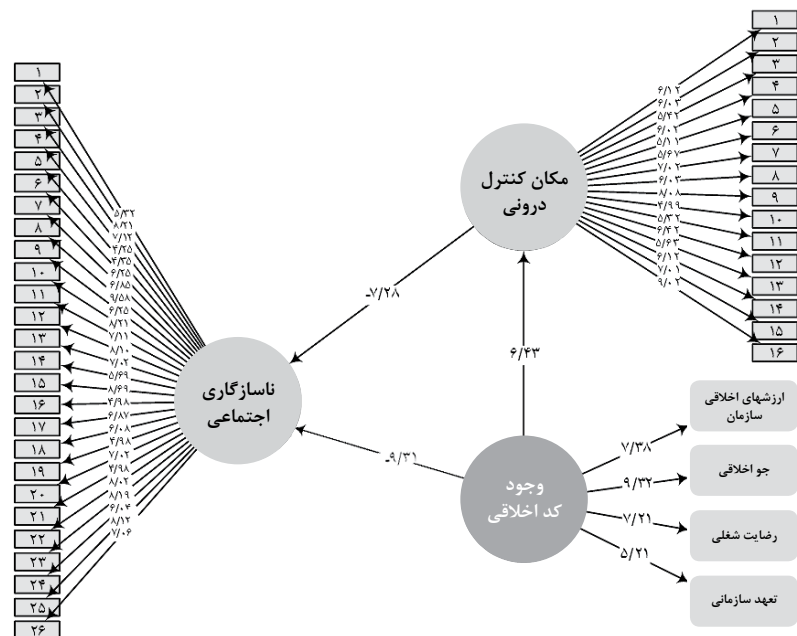
ناسازگاری اجتماعی	مکان کنترل درونی	ارزشهای اخلاقی سازمان	جو اخلاقی	رضایت شغلی	تعهد سازمانی
ناسازگاری اجتماعی	۱				
مکان کنترل درونی	-۰/۴۰۲**	۱			
ارزشهای اخلاقی سازمان	-۰/۲۴۲**	-۰/۱۷۱**	۱		
جو اخلاقی	-۰/۳۱۲**	-۰/۳۰۵**	۰/۴۲۰**	۱	
رضایت شغلی	-۰/۲۱۰**	-۰/۲۹۸*	۰/۱۸۹**	۰/۱۰۳**	۱
تعهد سازمانی	-۰/۱۵۷**	-۰/۱۹۴**	۰/۲۱۶*	۰/۱۲۵*	۰/۳۱۲**
					۱

* $P < 0/05$ ** $P < 0/01$ $N = 300$

پس از انجام دادن تحلیل عاملی تأییدی و تائید روایی پرسشنامه، با به کارگیری روش مدل معادلات ساختاری، به برازش مدل پیشنهادی اقدام شده است. خروجی نرم افزار لیزرل مدل نهایی در ذیل مشاهده می شود. بر مبنای خروجی نرم افزار لیزرل، مقادیر مربوط به شاخصهای تناسب مدل مفهومی عبارتند از: $2/5326$ برای شاخص x^2/df ، مقدار $0/079$ برای شاخص RMSEA، $0/91$ برای شاخص نیکویی برازش و $0/09$ برای شاخص AGFA. قرار داشتن مقادیر مذکور در دامنه مجاز پذیرش، حاکی از آن است که مدل از نظر شاخصهای برازش مناسب است.



شکل ۲. الگوی علی میان متغیرهای پژوهش



شکل ۳. الگوی اعداد معناداری پژوهش

درباره بررسی فرضیه‌های پژوهش، بررسی معنادار بودن و روابط میان متغیرها ضروری است. مقدار ضریب استاندارد رابطه موجود میان متغیرهای مدل، در صورتی که مقدار قدر مطلق t بیشتر از $1/96$ باشد، معنادار خواهد بود. جدول شماره ۶ رابطه میان متغیرهای پژوهش را براساس فرضیه‌های در نظر گرفته شده ارائه می‌دهد (خروجی لیزرل) که براساس آن به تائید یا رد فرضیه‌های تحقیق اقدام شده است. همچنین با توجه به تائید هر چهار فرضیه پژوهش می‌توان میزان اثر غیرمستقیم وجود کدهای اخلاقی در مکان کنترل درونی و همچنین معناداری آن را محاسبه کرد. اثر غیرمستقیم با فرمول اثر متغیر میانجی بر b اثر متغیر مستقل بر میانجی و a محاسبه می‌شود^۱. علاوه بر محاسبه میزان اثر غیرمستقیم می‌توان از طریق آزمون سوبل^۲ معناداری اثر غیرمستقیم را نیز محاسبه کرد. شایان ذکر است که همه نرم‌افزارها معناداری اثرات مستقیم میان متغیرها را محاسبه می‌کنند و در خروجیهای خود ارائه می‌دهند، اما معناداری اثر غیرمستقیم را ارائه نمی‌کنند و گاهی میزان اثر غیرمستقیم را براساس فرمولی که در بالا گفته شد ارائه می‌دهند. بنابراین معناداری اثر غیرمستقیم باید دستی حساب شود که در ادامه فرمول محاسبه آن براساس روش سوبل آورده شده است.

$$t = \frac{a \times b}{\sqrt{b^2 \times sa^2 + a^2 \times sb^2}}$$

در این فرمول:

a : میزان اثر متغیر مستقل بر میانجی

sa : میزان خطای استاندارد اثر مستقل بر میانجی

b : میزان اثر میانجی بر وابسته

sb : میزان خطای استاندارد اثر میانجی بر وابسته

نتایج حاصل از این محاسبات در جدول شماره ۶ آورده شده است.

جدول ۶. روابط میان متغیرهای پژوهش

فرضیه‌های پژوهش	ضریب استاندارد	مقادیر T	نتیجه آزمون فرضیه
وجود کدهای اخلاقی → مکان کنترل درونی → ناسازگاری اجتماعی	-۰/۸۵	-۲/۹۰	تائید
وجود کدهای اخلاقی → مکان کنترل درونی	۰/۵۲	۶/۴۳	تائید
وجود کدهای اخلاقی → ناسازگاری اجتماعی	-۱/۲۰	-۹/۳۱	تائید
مکان کنترل درونی → ناسازگاری اجتماعی	-۰/۸۵	-۷/۲۸	تائید

1. B indirect = $a \times b$

2. Sobel test

بر اساس نتایج تحلیل معادلات ساختاری، وجود کدهای اخلاقی با اثر میانجی مکان کنترل درونی اثری منفی و معنادار بر ناسازگاری اجتماعی دارد. همچنین وجود کدهای اخلاقی اثری مثبت و معنادار بر مکان کنترل درونی دارد و مکان کنترل درونی اثری منفی و معنادار بر ناسازگاری اجتماعی دارد.

■ بحث و نتیجه گیری ■

پژوهش حاضر با هدف بررسی اثرگذاری کدهای اخلاقی بر ناسازگاری اجتماعی با نقش میانجی مکان کنترل درونی انجام شده است. یافته‌های پژوهش نشان داد کدهای اخلاقی بر مکان کنترل درونی و ناسازگاری اجتماعی تأثیر می‌گذارند. همچنین مکان کنترل درونی نیز با ناسازگاری اجتماعی رابطه دارد. هرچند پژوهش‌های اندکی در زمینه کدهای اخلاقی در ایران انجام شده است و بررسی همسویی نتایج پژوهش با پژوهش‌های دیگر ممکن نیست، اما یافته‌های این پژوهش منطبق بر نتایج پژوهش ولنتاین و همکاران (۲۰۱۹) است که نشان دادند وقتی که رهبران و مدیران سازمانها و کسب و کارهای کوچک کدهای اخلاقی را در مجموعه خود لحاظ می‌کنند، ناسازگاریها در سازمان کاهش می‌یابد. همچنین آنها نشان دادند که کدهای اخلاقی را بیشتر کارکنانی رعایت می‌کنند که واجد مکان کنترل درونی‌اند و خود را مسئول رفتارها و پیامدها می‌دانند. همچنین این پژوهش با یافته‌های توتی و همکاران (۲۰۲۱) نیز همسو است که نشان دادند افرادی که مکان کنترل درونی دارند، حساسیت اخلاقی زیادی به خرج می‌دهند و حساسیت‌های اخلاقی نهایتاً به رفتارهای اخلاقی می‌انجامند. همچنین نتایج این پژوهش با یافته‌های چیانگ، فنگ، کاپلان و ناگ^۱ (۲۰۱۹) همسوست که نشان دادند وقتی منبع کنترل فردی درونی باشد، فرد سازگاریهای اجتماعی و ثبات عاطفی هیجانی بیشتری را از خود نشان می‌دهد. با در نظر گرفتن نتایج پژوهش، هریک از فرضیه‌ها به صورت جداگانه تبیین می‌شود، البته باید در نظر داشت که به دلیل کافی نبودن پژوهش‌های پیشین، به ویژه پژوهش‌های داخلی، تبیینها به صورت احتمالی است. در مورد فرضیه اول مبنی بر ارتباط کدهای اخلاقی و ناسازگاری اجتماعی با میانجیگری مکان کنترل درونی، به منزله یک تبیین احتمالی شاید بتوان گفت افراد ناسازگار اجتماعی در درجه اول از تواناییهای خود آگاهی ندارند. آگاهی یک مفهوم اصلی در پیشرفت اجتماعی و شغلی است و به منزله ادراک نسبتاً درست و کامل افراد از خصوصیات خود و ویژگیهای محیطشان تعریف می‌شود (صالح بلوردی و شریفی، ۱۳۸۹). خودآگاهی ادراک درست و واقع بینانه از علایق، ارزشها، مهارتها، محدودیتها و رجحانهای زندگی شخص است (سینگ، کاراسکو، سونسن، وود و کالاهان^۲، ۲۰۰۵). این عدم آگاهی موجب می‌شود تا فرد رویدادها را فراتر از کنترل شخصی خود ارزیابی کند. باور به اینکه رویدادها فراتر از کنترل فردند، ناسازگاری زیاد را موجب می‌شود. می‌توان ادعا کرد ناسازگاری اجتماعی نتیجه‌ای از احتمال وقوع نوعی

1. Chiang, Fang, Kaplan & Ng

2. Singh, Carasco, Svensson, Wood & Callaghan

ارزیابی شخصی در موقعیتهای گوناگون است؛ یعنی فردی که دچار ناسازگاری اجتماعی می شود تمایلی به برقراری ارتباط با دیگران ندارد و با احساسی از ترس پایدار و غیرمنطقی از هر موقعیتی که ممکن است در معرض داوری دیگران قرار گیرد، اجتناب می ورزد (مهرابی زاده، نجاریان و بهارلو، ۱۳۷۸). وقتی فرد احساس می کند که کنترلی بر رویدادها ندارد، آنگاه سازگاری اش کمتر می شود و همین ناسازگاری موجب می شود وی فاقد کدهای اخلاقی باشد یا دستکم کدهای اخلاقی کمتری داشته باشد. روشن است که داشتن مکان کنترل درونی با ناسازگاری اجتماعی رابطه ای معکوس دارد و افراد دارای ناسازگاری اجتماعی در مقایسه با افراد عادی عقیده دارند که کنترل احتمالی کمتری بر رویدادها دارند، چراکه مکان کنترل بیرونی در صورت شدید بودن به طور آشکار موجب مشکلات روان شناختی جدی در فرد می شود که ناسازگاری اجتماعی (موسوی، رضایی، عاطفی و جوان پرست، ۱۳۹۷) و فقدان کدهای اخلاقی تنها یکی از آنهاست.

فرضیه دوم مربوط به ارتباط کدهای اخلاقی با مکان کنترل درونی بود که پژوهش حاضر نشان دهنده ارتباط مثبت این دو سازه بود. یکی از مواردی که می تواند روی اخلاق کارکنان یک سازمان اثر گذار باشد، ویژگیهای شخصیتی افراد است که از این میان نقش مکان کنترل نیز قابل توجه است. افراد با کنترل بیرونی کمتر مسئولیت پیامدهای کارهای خود را می پذیرند و کمتر بر کنترل کننده های درونی رفتار خوب و بد تکیه دارند و افرادی که کانون کنترل درونی دارند، بیشتر به برهان اخلاقی پایبندند. این نتیجه با نتایج مطالعات شماری از پژوهشگران مانند لین و دینگ^(۲۰۰۳)، اسمیت، کوتز و دیس^(۱۹۹۸) و نوربخش و راشدی^(۱۳۹۳) همخوانی دارد. به نظر آنها افراد با مکان کنترل درونی، بیشتر مسئولیت پیامدهای کارهای خود را می پذیرند و بر کنترل کننده های درونی رفتار خوب و بد تکیه دارند. در واقع هرچه فرد مکان کنترلش درونی تر باشد، اخلاق سازمانی در او بیشتر دیده می شود. این یافته با دیدگاهی که بیان می کند کسانی که روحیه ای قوی تر دارند، کمتر تصمیمهای غیر اخلاقی می گیرند و از سویی هم محیط سازمانی که ایجاد کننده رفتارهای غیر اخلاقی است موجب بروز تصمیمهای غیر اخلاقی می شود، همخوانی دارد (پینگر، شافر و شوماخر^{۲، ۲۰۱۸}). به منزله یک تبیین احتمالی می توان گفت افراد دارای مکان کنترل درونی خود را مسئول رفتارها و عملکردهایشان می دانند و رفتارهای اخلاقی و غیر اخلاقی را به دلیل مسئول دانستن خود، رعایت می کنند. همچنین کدهای اخلاقی به عنوان دستورالعملهایی اند که انتظارات سازمانی مورد قبول را نشان می دهند (فرناندز و کاماچو^{۴، ۲۰۱۶}). روشن است که پذیرفتن کدهای اخلاقی برای افراد دارای مکان کنترل درونی راحت تر از کسانی است که دارای مکان کنترل بیرونی اند و خود را مسئول رفتارها و اعمال خود نمی دانند، بنابراین شاید بتوان گفت عاملی میانجی یعنی

1. Lin & Ding
2. Smith, Coates & Deis
3. Pinger, Schäfer & Schumacher
4. Fernández & Camacho

حس مسئولیت‌پذیری میان کدهای اخلاقی و مکان کنترل درونی نقش بازی می‌کند. در مورد فرضیه سوم مبنی بر وجود اثر معکوس میان کدهای اخلاقی و ناسازگاری اجتماعی می‌توان این‌گونه استدلال کرد که فرد دارای ناسازگاری اجتماعی با هنجارها و ارزشهای اجتماع همخوانی ندارد و رفتارهای ناهنجار از خود بروز می‌دهد (حوله‌کیان و همکاران، ۱۳۹۲). از طرف دیگر عدم توجه به حقوق راستین خود و سازمان موجب می‌شود که حتی در صورت وجود کدهای اخلاقی سازمان، فرد آنها را نادیده بگیرد و یا کمتر به آنها توجه بکند. رعایت کدهای اخلاقی نیازمند داشتن مهارت‌های اجتماعی و انطباق اجتماعی است، سازه‌ای که افراد ناسازگار اجتماعی کمتر از آن بهره‌مندند. در زمینه انطباق اجتماعی، مفاهیمی چون ارزشها، ایدئولوژیها، هنجارها و... مطرح است (امیرمظاهری، ۱۳۹۴). افراد ناسازگار اجتماعی رفتار دیگران را درک و پیش‌بینی نکرده و تعاملات اجتماعی خود را تنظیم نمی‌کنند (ملک‌زاده، علی‌پور و رضایی، ۱۳۹۵)، از این‌رو رعایت کدهای اخلاقی سازمان برای چنین اشخاصی دشوار است.

موضوع فرضیه چهارم مربوط به ارتباط مکان کنترل درونی افراد با ناسازگاری اجتماعی است که در پژوهش حاضر ارتباطی منفی و معنادار میان این دو حاصل شده است. افراد دارای مکان کنترل درونی، رویدادهای خوشایند زندگی خود را پیامد برنامه‌ریزی دقیق و تلاش پیگیرانه خود می‌دانند و مسئولیت پیامدهای رفتاری خود را می‌پذیرند (سیف، ۱۳۹۷). این افراد همچنین اعتمادبه‌نفس بالا، عزت‌نفس، انگیزش، حل مسئله و خلاقیت بیشتری از خود نشان می‌دهند (بوستان، ۱۳۸۲؛ کارور و شیر، ۲۰۱۲؛ ترجمه رضوانی، ۱۳۸۷؛ میرزایی‌علویجه و همکاران، ۱۳۹۰). همچنین منبع کنترل می‌تواند میزان عزت‌نفس را پیش‌بینی کند (ماچینگا و نم‌تی^۲، ۲۰۱۲). در ضمن افراد دارای ناسازگاری اجتماعی، نمره عزت‌نفس پایینی می‌گیرند. این افراد به دلیل خویشتن دوست نبودن، دیگران را هم نمی‌توانند تحمل کنند و این تحمل نکردن شرایط و دیگران به‌نوعی اضطراب، ترس و وحشت در وجودشان به‌وجود می‌آورد. ناسازگاری اجتماعی در روانشناسی گذشته از عزت‌نفس، ریشه در اعتمادبه‌نفس نیز دارد. شناختن خود، نپذیرفتن خود، منجر به رشد نکردن تواناییها و نادیده گرفتن توانایی انسانی می‌شود. به‌مثابه تبیینی احتمالی می‌توان از عزت‌نفس و اعتمادبه‌نفس به‌مثابه عواملی میانجی در رابطه این دو متغیر (ناسازگاری اجتماعی و مکان کنترل درونی) یاد کرد. از آنجایی که عزت‌نفس افراد ناسازگار اجتماعی پایین است و این افراد بیشتر دارای مکان کنترل بیرونی‌اند، بنابراین وجود این دو ویژگی به‌صورت همزمان در افراد مانع‌الجمع بود و رابطه این دو معکوس است، به‌طوری‌که هرچقدر مکان کنترل فرد درونی‌تر باشد، ناسازگاری اجتماعی کمتر است و به‌عکس.

در مجموع می‌توان گفت افراد ناسازگار به دلیل ویژگیهای خاص خود، کدهای اخلاقی سازمان را

1. Carver & Scheier
2. Macsinga & Nemeti

رعایت نمی کنند. این رعایت نکردن کدها نشانگر عدم مسئولیت پذیری فرد نسبت به اخلاقیات سازمانی است که یکی از ویژگیهای افرادی است که دارای مکان کنترل بیرونی اند. با این اوصاف به نظر بدیهی است که چنین افرادی کدهای اخلاقی سازمان را رعایت نکنند.

یکی از محدودیتهای پژوهش مربوط به ادبیات پژوهشی بود که پژوهشهای بسیار در این زمینه انجام نشده بود، از این رو مقایسه نتایج را دشوارتر می کرد. محدودیت دیگر پژوهش این بود که پس از توزیع پرسشنامه، افراد به صورت داوطلبانه تصمیم می گرفتند که در پژوهش شرکت کنند و به احتمال زیاد شرکت کنندگان افرادی نسبتاً نوع دوست بودند که مشارکت در پژوهش را کاری اخلاقی در نظر می گرفتند، بنابراین احتمالاً این افراد خود واجد کدهای اخلاقی بودند. مورد دیگر محدودیت ابزار اندازه گیری بود که صرفاً پرسشنامه بود.

پیشنهادهایی که براساس یافته های پژوهش می توان ارائه کرد، برگزاری دوره های آموزشی و آشناسازی مدیران و معلمان با مفاهیم جو اخلاقی، ارزشهای اخلاقی سازمان و راهکارهایی برای افزایش تعهد ایشان است. همچنین مطرح کردن منشور اخلاقی تعلیم و تربیت و ذکر موارد آن برای معلمان می تواند ایشان را با مفاهیم اخلاقی بیشتر آشنا کند. در نهایت اینکه قدرانی آموزش پرورش از معلمان با اخلاق که مؤلفه های اخلاق را در حرفه خود رعایت می کنند نیز نوعی آموزش برای توسعه رفتارهای اخلاقی است.

- احمدی مجد، ریحانه. (۱۳۹۴). پیش‌بینی فرسودگی آموزشی براساس مکان کنترل و آگاهی‌فراشناختی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه الزهرا.
- امیرمظاهری، امیرمسعود. (۱۳۹۴). سنخ‌شناسی انطباق اجتماعی مهاجران روستایی با زندگی شهری (مطالعه موردی منطقه ۱۶ تهران). *مطالعات جامعه‌شناختی شهری*، ۵ (۱۵)، ۱۲۳-۱۵۴.
- بوستان، افسانه. (۱۳۸۲). بررسی رابطه منبع کنترل و خلاقیت در دانشجویان دانشگاه صنعتی شریف. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه الزهرا.
- حسن‌زاده، رمضان. (۱۳۸۱). رابطه بین انگیزش (درونی - بیرونی)، منبع کنترل (درونی - بیرونی) و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان. *نوآوری‌های آموزشی*، ۱ (۲)، ۱۰۷-۱۱۹.
- حوله‌کیان، فرناز؛ غلامعلی‌لواسانی، مسعود و خلیلی، شیوا. (۱۳۹۲). اثربخشی بازی‌درمانی گروهی با رویکرد شناختی-رفتاری در اصلاح ناسازگاری اجتماعی نوجوانان دختر کم‌توان ذهنی. *فصلنامه کودکان/استثنایی*، ۱۳ (۲)، ۵-۲۰.
- رابینز، استیون پی. (۱۹۸۴). مبانی رفتار سازمانی، ترجمه علی پارسایان و سیدمحمد اعرابی. تهران: انتشارات دفتر پژوهشهای فرهنگی.
- سیف، علی‌اکبر. (۱۳۹۷). روانشناسی پرورشی نوین: روانشناسی یادگیری و آموزش. تهران: نشر دوران.
- شولتز، دوان پی. و شولتز، سیدنی آلن. (۲۰۱۳). نظریه‌های شخصیت، ترجمه یحیی سیدمحمدی، ویراست چهل و پنجم. تهران: انتشارات ویرایش.
- صالح‌بلوردی، آناهیتا و شریفی، حسن‌پاشا. (۱۳۸۹). بررسی رابطه خودآگاهی در موقعیت شغلی با رضایت شغلی مدیران فروش سازمان مدیریت صنعتی ایران. *فصلنامه تازه‌های روان‌شناسی صنعتی/سازمانی*، ۱ (۲)، ۲۱-۲۶.
- کارور، چارلز. اس. و شیر، مایکل. اف. (۲۰۱۲). نظریه‌های شخصیت، ترجمه احمد رضوانی (۱۳۸۷). به نشر.
- مکوندی، بهنام؛ نجاریان، بهمن؛ شکرکن، حسین؛ لیامی، فاطمه. (۱۳۷۲). مقایسه عملکرد تحصیلی دانش‌آموزان پسر شاهد با دانش‌آموزان پسر واجد و فاقد پدر در مدارس ابتدایی اهواز. *نشریه تعلیم و تربیت*، ۹ (۲)، ۴۳-۶۰.
- ملک‌زاده، سمانه؛ علی‌پور، وحیده و رضایی، رامین. (۱۳۹۵). رابطه سبک‌های هویت و سازگاری اجتماعی با خودکارآمدی تحصیلی در کارآموزان اداره کل آموزش فنی و حرفه‌ای شهر تهران. *پنجمین همایش ملی و چهارمین همایش بین‌المللی مهارت‌آموزی و اشتغال*. تهران، سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور با مشارکت کمیسیون ملی یونسکو و حمایت وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی.
- میرزایی‌علویچه، مهدی؛ رجایی، نرگس؛ رضایی، فرشته؛ حسن‌پور، سمیرا؛ پیروزه، راضیه و بابائی برزآبادی، محسن. (۱۳۹۱). مقایسه عزت‌نفس، منبع کنترل و رابطه آن‌ها با وضعیت تحصیلی دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شهید صدوقی یزد در سال ۱۳۹۰. *مجله مرکز مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی یزد*، ۷ (۱)، ۵۸-۷۰.
- میلانی‌فر، بهروز. (۱۳۹۰). بهداشت روانی، چاپ دوازدهم. تهران: نشر قومس.
- موسوی، سیدولی‌اله؛ رضایی، سجاد؛ عاطفی‌کرجوندانی، ستاره و جوان‌پرست، حمید. (۱۳۹۷). نقش واسطه‌ای منبع کنترل در رابطه بین روان‌بندهای ناسازگار اولیه و اضطراب اجتماعی نوجوانان. *مجله روانشناسی*، ۲۲ (۲)، ۱۸۷-۱۷۲.
- مهرایی‌زاده هنرمند، مهناز؛ نجاریان، بهمن و بهارلو، رویا. (۱۳۷۸). رابطه کمال‌گرایی و اضطراب اجتماعی در دانشجویان شهید چمران اهواز. *مجله روانشناسی*، ۳ (۳)، ۲۴۸-۲۳۱.

نوربخش، پریوش و راشدی، مهری. (۱۳۹۳). روابط کانون کنترل درونی و بیرونی و رفتار اخلاقی با رضایت شغلی. *فصلنامه اخلاقی در علوم و فناوری*، ۹ (۱)، ۷-۱.

- Adams, J. S., Tashchian, A., & Shore, T. H. (2001). Codes of ethics as signals for ethical behavior. *Journal of Business Ethics*, 29(3), 199-211.
- Brown, M. E., & Treviño, L. K. (2006). Ethical leadership: A review and future directions. *The Leadership Quarterly*, 17(7), 595-616.
- Chiang, Y.-T., Fang, W.-T., Kaplan, U., & Ng, E. (2019). Locus of control: The mediation effect between emotional stability and pro-environmental behavior. *Sustainability*, 11(3), 820.
- Dubios, N. (1997). Scales and questionnaires measuring internal vs. external causal explanations in organizational contexts. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 6(1), 25-33.
- Espinosa-Pike, M., & Barrainkua-Aroztegi, I. (2014). A universal code of ethics for professional accountants: Religious restrictions. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 143, 1126-1132.
- Evans, L. (1998). *Teacher morale, job satisfaction and motivation*. Sage Publication Company.
- Fernández, J. L., & Camacho, J. (2016). Effective elements to establish an ethical infrastructure: An exploratory study of SMEs in the Madrid region. *Journal of Business Ethics*, 138(1), 113-131.
- Griffeth, R. W., & Hom, P. W. (2001). *Retaining valued employees*. Sage Publications Ltd.
- Kesavayuth, D., Ko, K. M., & Zikos, V. (2018). Locus of control and financial risk attitudes. *Economic Modelling*, 72(C), 122-131.
- Levenson, M., Kiehl, K., & Fitzpatrick, C. (1995). Assessing psychopathic attributes in a noninstitutionalized population. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68(1), 151-158.
- Lin, C.-P., & Ding, G. D. (2003). Modeling information ethics: The joint moderating role of locus of control and job insecurity. *Journal of Business Ethics*, 48(4), 335-346.
- Macsinga, I., & Nemeti, I. (2012). The relation between explanatory style, locus of control and self-esteem in a sample of university students. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 33, 25-29.
- Miner, J. B. (2005). *Organizational behavior 1: Essential theories of motivation and leadership*. Routledge.
- Othman, R., Omar, N., Azam, A., Ibrahim, S., Farouq, W. A., Rustam, N., & Aris, N. A. (2014). Influence of job satisfaction and codes of ethics on integrity among police officers. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 145, 266-276.
- Özbek, V., Almaçık, Ü., Akkılıç, M. E., & Koç, F. (2013). The moderating role of locus of control on the links between perceived ethical problem and ethical intentions of marketing managers in Turkey. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 99, 265-273.
- Pinger, P., Schäfer, S., & Schumacher, H. (2018). Locus of control and consistent investment choices. *Journal of Behavioral and Experimental Economics*, 75(2), 66-75.
- Rest, J. R. (1986). *Moral development: Advances in research and theory*. Praeger.
- Sandu, A., & Caras, A. (2013). Philosophical practice and social welfare counselling and supervision of ethics. *Philosophical Practice*, 8(3), 55-64.

- Singh, J., Carasco, E., Svensson, G., Wood, G., & Callaghan, M. (2005). A comparative study of the contents of corporate codes of ethics in Australia, Canada and Sweden. *Journal of World Business*, 40(1), 91-109.
- Spector, P. E., & Michaels, C. E. (1986). Personality and employee withdrawal: Effects of locus of control on turnover. *Psychological Reports*, 59(1), 63-66.
- Smith, A., Coates, J. D., & Deis, D. R. (1998). Are ethical responses linked to locus of control? *Teaching Business Ethics*, 2(3), 249-260.
- Toti, J.-F., Diallo, M. F., & Huaman-Ramirez, R. (2021). Ethical sensitivity in consumers' decision-making: The mediating and moderating role of internal locus of control. *Journal of Business Research*, 131, 168-182.
- Valentine, S., & Barnett, T. (2002). Ethics codes and sales professionals' perceptions of their organizations' ethical values. *Journal of Business Ethics*, 40(3), 191-200.
- Valentine, S. R., Hanson, S. K., & Fleischman, G. M. (2019). The presence of ethics codes and employees' internal locus of control, social aversion/malevolence, and ethical judgment of incivility: A study of smaller organizations. *Journal of Business Ethics*, 160(3), 657-674.