۱۵۶-۱۳۹

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

مهشید پورحسین[۱] ◉ مجید فیروزکوهی برنج‌آبادی[۲] ◉ دکتر علیرضا رجبی‌پور میبدی[۳]

چکیده: هدف پژوهش حاضر، بررسی اثرگذاری وجود کدهای اخلاقی بر ناسازگاری اجتماعی با در نظر گرفتن نقش میانجی مکان کنترل درونی بود. به این منظور ۲۷۱ نفر از معلمان دبیرستانهای شهرستان یزد (۱۹۶ زن و ۷۵ مرد) در سال تحصیلی ۹۹-۱۳۹۸ به‌روش نمونه‌گیری دومرحله‌ای، در مرحله اول به‌روش طبقه‌ای متناسب و در مرحله دوم به‌روش خوشه‌ای انتخاب شدند. آنها به پرسشنامه خودسنجی سایکوپاتی لوینسون و همکاران (۱۹۹۵)، پرسشنامه وجود کدهای اخلاقی ولنتاین و بارنت (۲۰۰۲) و پرسشنامه کنترل درونی دوبیوس (۱۹۹۷) پاسخ دادند. برای آزمودن الگوی پیشنهادی پژوهش، از تحلیل عاملی تأییدی و مدل معادلات ساختاری موجود در بسته‌های نرم‌افزاری LISREL و SPSS استفاده شده است. الگوی پیشنهادی در جامعه پژوهش برازنده بود ($X^2/DF = ۲/۵۳$ ،RMSEA = ۰/۰۷۹). یافته‌های 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 به‌دلیل ویژگیهای خاص خود، کدهای اخلاقی سازمان را رعایت نمی‌کنند. این رعایت نکردن کدها نشانگر عدم مسئولیت‌پذیری فرد نسبت به اخلاقیات سازمانی است که یکی از ویژگیهای افرادی است که دارای مکان کنترل بیرونی‌اند. با این اوصاف به‌نظر بدیهی است که چنین افرادی کدهای اخلاقی سازمان را رعایت نکنند.

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

☑ تاریخ دریافت: ۹۹/۸/۲۱ ☑ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۷/۶

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.firouzkouhi@atu.ac.ir
۳. دانشیار، دانشکده اقتصاد، مدیریت و حسابداری، بخش مدیریت بازرگانی، دانشگاه یزد، یزد، ایران. rajabipoor@yazd.ac.ir

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-10-06]
[DOR: 20.1001.1.10174133.1401.38.4.8.2]

مقدمه

سازمان آموزش‌وپرورش از پیچیده‌ترین ابداعات بشری است که ازنظر اجتماعی وسیله اداره و کنترل جامعه و عامل بقا و تداوم فرهنگ بشـــری به‌شـــمار می‌آید. در این ســـازمان آموزشی از نظر اقتصادی ســـرمایه‌گذاریهای پرحجم صورت می‌پذیرد که فرصتهایی مناســـب برای شـــکوفایی استعدادها و بروز خلاقیـــت دانش‌آموزان فراهم می‌کند تا در آینده نیازهای مـــادی و معنوی جامعه را تأمین کنند. نظر به‌چنین اهمیتی، پرداختن به آموزش‌وپرورش در شمار وظایف اصلی همه دولتهاست (نوربخش و راشدی، ۱۳۹۳). در شکل‌گیری آموزش‌وپرورش پویا عوامل گوناگون دخالت دارند که یکی از مهم‌ترین آنها توجه به نظام ارزشی و اصول اخلاقی[1] 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 مقایسهٔ کشورهای پیشـــرفته جهان با کشورهای در حال توســـعه می‌توان دریافت که دلیل پیشرفت و توسعه این کشورها داشتن ارزشهای اخلاقی کارآمد است (اونز[2]، ۱۹۹۸؛ رابینز[3]، ۱۹۸۴؛ ترجمه پارساییان و اعرابی، ۱۴۰۱).

اگر در ســـازمانی اصول اخلاقی رعایت شود، نیروی انســـانی آن سازمان وفادار به ارزشهای سازمانی و متمایل به حفظ عضویت در سازمان خواهند بود و تمایل خواهند داشت که با همهٔ تلاش و کوشش خود فراتر از وظایف تعیین‌شـــده در چارچوب شـــرح وظایف فعالیت کنند (ماینر[4]، ۲۰۰۵). این اصول اخلاقی در ســـازمانها 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 - اروزتگی[5]، 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[6] و همکاران، ۲۰۱۴).

کدهای اخلاقی ابزار حکومت سازمانی است به‌ویژه هنگامی‌که محصولات و خدمات تولید می‌شوند، یا تبعیضـــی صورت می‌گیرد یا وضعیتـــی ناراحت‌کننده برای افراد یا گروهی از افـــراد به‌وجود می‌آید (ســـاندو و کاراز[7]، 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 اســـتقلال، آزادی اندیشه و بیان، صراحت و شفافیت و یکپارچگی (ساندو و کاراز، ۲۰۱۳).

در شـــرایط کنونی، رعایت نشـــدن 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

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-10-06]

[DOR: 20.1001.1.10174133.1401.38.4.8.2]

و غیردولتی به‌وجود آورده اســت. ســقوط 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. ازاین‌رو، یکی از اساسی‌ترین 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 (گریفث و هوم[1]، ۲۰۰۱).

کدهای اخلاقی در سازمانها، علاوه بر اینکه موجب می‌شوند کارکنان در قبال سازمان متعهد بمانند، بر تمایلات کارکنان به رفتارهای سازگارانه و ناسازگارانه اجتماعی نیز تأثیر می‌گذارند (ولنتاین، هانسون و فلایشمن[2]، ۲۰۱۹). مک‌کیب، تروینو و باترفیلد[3] (۱۹۹۶) و ولنتاین و بارنت[4] (۲۰۰۳) در پژوهش خود نشــان دادند که کدهای اخلاقی می‌توانند رفتارهای سازگارانه اجتماعی را موجب شوند و نبود کدهای اخلاقی در سازمان می‌تواند سبب به‌وجود آمدن ناسازگاریهای اجتماعی در درون سازمان شود و عملکرد فرد و کارکرد سازمان را تحت‌تأثیر قرار دهد (ولنتاین و همکاران، ۲۰۱۹).

براون و تروینیو[5] (۲۰۰۶) بیان می‌کنند که اگرچه کارکنانی که ویژگی شــخصیتی آنان منطبق بر ناســازگاری است، مستعد رفتارهای منفی در سازمان هستند، اما قوانین صریح و وجود کدهای اخلاقی در ســازمان تا حدود زیادی از رفتارهای ناسازگارانه اجتماعی جلوگیری می‌کنند. به‌عبارت‌دیگر کدهای اخلاقی برای پر کردن برخی از شــکافها در مکانیســمهای کنترل رفتاری مورداستفاده قرار می‌گیرند. ناسازگاری اجتماعی یعنی همخوانی نداشتن با هنجارها و ارزشهای اجتماع و بروز رفتارهای ناهنجار از خود (حوله‌کیان، غلامعلی‌لواســانی و خلیلی، ۱۳۹۲). ناسازگاری اجتماعی از اختلالات رفتاری است و درصورتی یک فرد دچار ناسازگاری اجتماعی تشخیص داده می‌شود که برای حل مشکلات خود براساس اصول، قوانین و ارزشــهای اجتماعی که موردقبول اکثریت می‌باشــد، عمل نکند (میلانی‌فر،۱۳۹۰). از دیدگاه اجتماعی، رفتار ناســازگارانه از ناتوانی در مقابله مؤثر با تنیدگیها ناشــی می‌شود. براساس این دیدگاه، رفتار ناســازگارانه 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 همین‌طور سازمانهای اجتماعی و نهادهای دولتی است (مکوندی، نجاریان، شکرشکن و لیامی، ۱۳۷۵).

بنابر آنچه گفته شــد، در پژوهشــهای خارجی رابطه میان کدهای اخلاقی و سازگاری و ناسازگاری اجتماعی در ســازمان، تائید شده اســت (ولنتاین و همکاران، ۲۰۱۹)، اما در زمینهٔ سازوکاری که این رابطه را توجیه می‌کند، پژوهشــهای قابل‌توجه 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

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-10-06]
[DOR: 20.1001.1.10174133.1401.38.4.8.2]

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 دربارهٔ رفتارها و نگرشها اشاره دارد؛ عوامل میانه به‌طورکلی به‌ویژگیها و فرایندهای درون‌سازمانی همچون فرهنگ سازمانی و عدالت سازمانی اشاره دارد و نهایتاً عوامل خرد دربرگیرندهٔ 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 زمینهٔ کدهای اخلاقی و رفتار اخلاقی مطرح‌شده است، مکان کنترل[1] افراد است. مکان کنترل به یک ویژگی شخصیتی مؤثر بر موفقیت و شکست کارکنان اشاره دارد (کساوایوث، کو و زیکوس[2]، ۲۰۱۸) و نوعی ویژگی شخصیتی است که براساس آن فرد خود را در زمینهٔ 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[3]، 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 تقویتهایی 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 تحت‌تأثیر کوششهای دیگران قرار دارند، ارزش والاتری برای مهارتها و پیشرفتهای شخصی خود قائل‌اند و نسبت به نشانه‌های محیطی که می‌توانند برای هدایت رفتار خود به‌کار 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

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-10-06]
[DOR: 20.1001.1.10174133.1401.38.4.8.2]

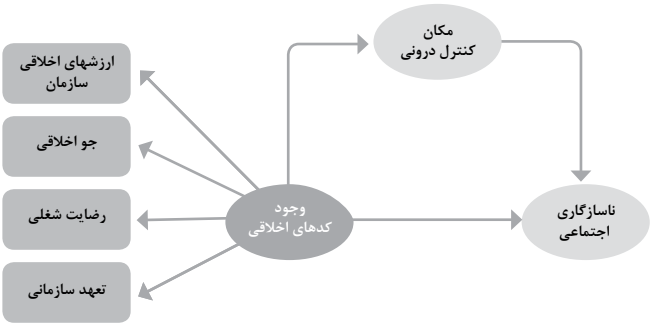
پاداشها، تواناییها، مهارتها و ویژگیهایشان بر نتایج، اثر بگذارند. براساس مدل چهار مؤلفه‌ای اخلاق رست[1] (۱۹۸۶)، رفتار اخلاقی دارای بعد انگیزشی است و نشان داده‌شده که انگیزش درونی با منبع کنترل درونی و انگیزش بیرونی با مکان کنترل بیرونی رابطه مستقیمی دارد (حسن‌زاده، ۱۳۸۱).

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، به‌احتمال کمتری تصمیمهای غیراخلاقی[2] می‌گیرند. نه‌تنها افراد بلکه محیطهای سازمانی هستند که رفتارهای غیراخلاقی را ترویج می‌کنند و موجب بروز تصمیم‌های غیراخلاقی می‌شوند (توتی، دیالو و ووامان رامیرز[3]، ۲۰۲۱). به‌طورکلی، 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 موقعیتها را کنترل کنند (اوزبک، آلانیاچیک، آککیلیچ و کوچ[4]، ۲۰۱۳).

با توجه به اهمیت آموزش‌وپرورش 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[5]، 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 ترسیم‌شده است. این مدل مفهومی از سه دسته متغیر تشکیل‌شده است که عبارت‌اند 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, Alnıaçık, Akkılıç & Koç
5. Adams, Tashchian & Shore

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-10-06]
[DOR: 20.1001.1.10174133.1401.38.4.8.2]



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، پژوهشـــی کاربردی و با توجه به نوع و ماهیت مســـئله، 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 وابســـته در مطالعهٔ مقدماتی روی ۳۰ نفر، ۲۷۱ نفر برآورد شد.

$$n = \frac{\frac{z^2 \times s^2}{\alpha}}{d^2} = \frac{۱/۹۶ \times ۲/۶۲۹^2}{۰/۰۵} = ۲۷۱$$

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

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-10-06]
[DOR: 20.1001.1.10174133.1401.38.4.8.2]

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 ایـــن پژوهش برای گردآوری داده‌های موردنیاز، از پرسشـــنامه‌های مبتنی بر طیف لیکرت بهره گرفته‌شـــده است. برای سنجش ناســـازگاری اجتماعی از پرسشنامه خودسنجی سایکوپاتی لوینسون[1] و همکاران (۱۹۹۵)، برای ســـنجش وجود کدهای اخلاقی از پرسشنامه ولنتاین و بارنت (۲۰۰۲) و برای سنجش مرکز کنترل درونی از مقیاس اندازه‌گیری کنترل درونی دوبیوس[2] (۱۹۹۷) بهره‌گیری شده است.

برای تعیین پایایی پرسشـــنامه، از آلفای کرونباخ استفاده‌شـــده اســـت. براساس جدول شماره ۲، مقادیر آلفای کرونباخ بیشـــتر از ۰/۷ نشانگر پایایی مناســـب پرسشنامه است. همچنین برای بررسی روایی ابزار در این پژوهش، روایی‌های محتوا و ســـازه موردتوجه قرار گرفته است. روایی محتوایی یک ابزار به ســـؤالهای تشکیل‌دهنده آن بستگی دارد. اگر سؤالهای 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

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-10-06]
[DOR: 20.1001.1.10174133.1401.38.4.8.2]

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

جدول ۳. نکویی برازش مدل شاخصهای پژوهش

شاخص برازش مطلق	مقدار به‌دست‌آمده شاخص ناسازگاری اجتماعی	مقدار به‌دست‌آمده شاخص وجود کدهای اخلاقی	مقدار به‌دست‌آمده شاخص مرکز کنترل درونی
x^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	۰/۰۶
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 جمعیت‌شناســـی (دموگرافیک) نمونه موردبررسی میان معلمان در جدول شـــمارهٔ 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
	فوق‌لیسانس	۷۰	٪ ۲۵/۷
	دکتری	۲۴	٪ ۸/۹

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-10-06]
[DOR: 20.1001.1.10174133.1401.38.4.8.2]

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 شمارهٔ ۵ نشان می‌دهد که رابطه جو اخلاقی با ارزشهای اخلاقی سازمان با r = ۰/۴۲۰ در سطح ۰/۹۹ درصد اطمینان، معنادار و دارای بزرگ‌ترین همبستگی است و رابطه رضایت شغلی و جو اخلاقی با r = ۰/۱۰۲ در سطح ۰/۹۹ درصد معناداری، کوچک‌ترین همبستگی جدول را دارد.

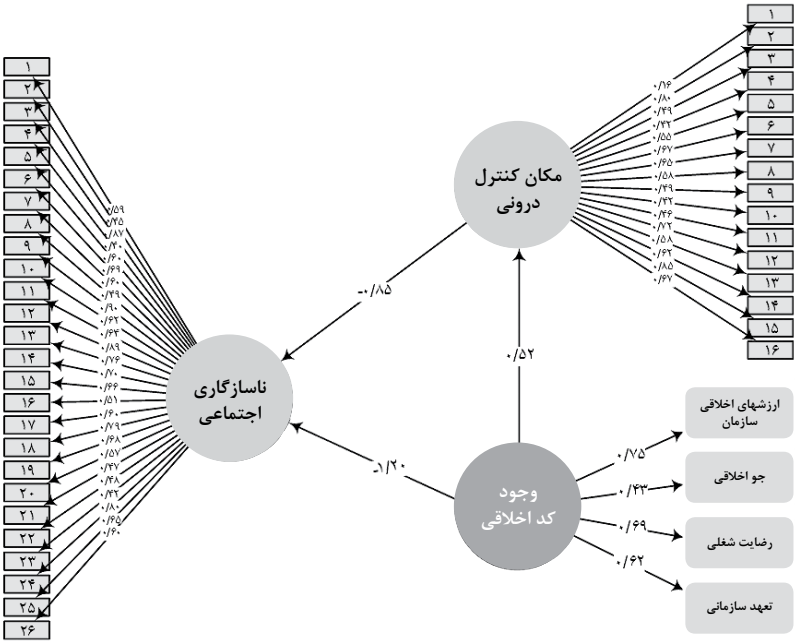
جدول ۵. ماتریس همبستگی مربوط به تأثیر وجود کدهای اخلاقی بر مکان کنترل درونی و ناسازگاری اجتماعی

	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**	۰/۱۰۲**	۱	
تعهد سازمانی	-۰/۱۵۷**	-۰/۱۹۴**	۰/۲۱۶*	۰/۱۲۵*	۰/۳۱۲**	۱

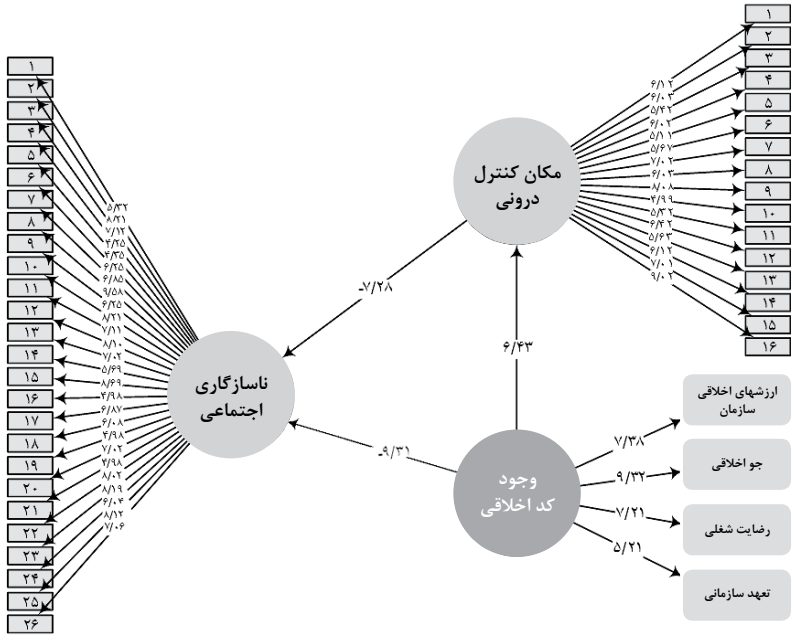
*P<۰/۰۵ **P<۰/۰۱ N = ۳۰۰

پس از انجام دادن تحلیل عاملی تأییدی و تائید روایی پرسشنامه، با به‌کارگیری روش مدل معادلات ساختاری، به برازش مدل پیشنهادی اقدام شده است. خروجی نرم‌افزار لیزرل مدل نهایی در ذیل مشاهده می‌شود. برمبنای خروجی نرم‌افزار لیزرل، مقادیر مربوط به شاخصهای تناسب مدل مفهومی عبارت‌اند از: ۲/۵۳۲۶ برای شاخص x^2/df، مقدار ۰/۰۷۹ برای شاخص RMSEA، ۰/۹۱ برای شاخص نیکویی برازش و ۰/۰۹ برای شاخص AGFA. قرار داشتن مقادیر مذکور در دامنه مجاز پذیرش، حاکی از آن است که مدل از نظر شاخصهای برازش مناسب است.

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-10-06]
[DOR: 20.1001.1.10174133.1401.38.4.8.2]



شکل۲. الگوی علی میان متغیرهای پژوهش



شکل۳. الگوی اعداد معناداری پژوهش

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-10-06]
[DOR: 20.1001.1.10174133.1401.38.4.8.2]

درباره بررسی فرضیه‌های پژوهش، بررسی معنادار بودن و روابط میان متغیرها ضروری است. مقدار ضریب استاندارد رابطه موجود میان متغیرهای مدل، درصورتی‌که مقدار قدر مطلق t بیشتر از ۱/۹۶ باشد، معنادار خواهد بود. جدول شماره ۶ رابطه میان متغیرهای پژوهش را براساس فرضیه‌های در نظر گرفته‌شده 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[1]. علاوه بر محاسبه میزان اثر غیرمستقیم می‌توان از طریق آزمون سوبل[2] 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 گاهاً 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 × b
2. Sobel test

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-10-06]
[DOR: 20.1001.1.10174133.1401.38.4.8.2]

براســـاس 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 نتیجه‌گیری ■

پژوهش حاضر با هدف بررســـی اثرگذاری کدهای اخلاقی بر ناســـازگاری اجتماعی با نقش میانجی مکان کنترل درونی انجام شده است. یافته‌های پژوهش نشان داد کدهای اخلاقی بر مکان کنترل درونی و ناســـازگاری اجتماعی تأثیر می‌گذارند. همچنین مکان کنترل درونی نیز با ناسازگاری اجتماعی رابطه دارد. هرچند پژوهشـــهای اندکی در زمینهٔ کدهای اخلاقی در ایران انجام‌شده است و بررسی همسویی نتایج پژوهش با پژوهشـــهای دیگر ممکن نیســـت، 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 کوچـــک کدهای اخلاقی را در مجموعه خود لحاظ می‌کنند، ناســـازگاریها در ســـازمان 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 به‌خرج می‌دهند و حساســـیتهای اخلاقی نهایتاً به رفتارهای اخلاقـــی می‌انجامند. همچنین نتایج این پژوهش با یافته‌های چیانگ، فنگ، کاپلان و ناگ[1] (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 نظرگرفتن نتایج پژوهش، هریک از فرضیه‌ها به‌صورت جداگانه تبیین می‌شود، البته باید درنظر داشت که به‌دلیل کافی نبودن پژوهشهای پیشین، به‌ویژه پژوهشهای داخلی، تبیینها به‌صورت احتمالی است.

در مورد فرضیه اول مبنی بر ارتباط کدهای اخلاقی و ناسازگاری اجتماعی با میانجیگری مکان کنترل درونی، به‌منزلهٔ 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 به‌منزلهٔ ادراک نسبتاً درست و کامل افراد از خصوصیات خود و ویژگیهای محیطشان تعریف می‌شود (صالح‌بلوردی و شریفی، ۱۳۸۹). خودآگاهی ادراک درست و واقع‌بینانه از علایق، ارزشها، مهارتها، محدودیتها و رجحانهای زندگی شـــخص است (سینگ، کاراســـکو، سونســـن، وود و کالاهان[2]، 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

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-10-06]
[DOR: 20.1001.1.10174133.1401.38.4.8.2]

ارزیابی شخصی در موقعیتهای گوناگون است؛ یعنی فردی که دچار ناسازگاری اجتماعی می‌شود تمایلی به برقراری ارتباط با دیگران ندارد و با احساســی از ترس پایدار و غیرمنطقی از هر موقعیتی که ممکن است در معرض داوری دیگران قرار گیرد، اجتناب می‌ورزد (مهرابی‌زاده، نجاریان و بهارلو، ۱۳۷۸).

وقتی فرد احســاس می‌کند که کنترلی بر رویدادها ندارد، آنگاه سازگاری‌اش کمتر می‌شود و همین ناسازگاری موجب می‌شود وی فاقد کدهای اخلاقی باشد یا دستکم کدهای اخلاقی کمتری داشته باشد. روشــن است که داشتن مکان کنترل درونی با ناسازگاری اجتماعی رابطه‌ای 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 به‌طور آشکار موجب مشکلات روان‌شناختی جدی در فرد می‌شــود که ناسازگاری اجتماعی (موسوی، رضایی، عاطفی و جوان‌پرست، ۱۳۹۷) و فقدان کدهای اخلاقی تنها یکی از آنهاست.

فرضیه دوم مربوط به ارتباط کدهای اخلاقی با مکان کنترل درونی بود که پژوهش حاضر نشان‌دهنده ارتباط مثبت این دو سازه بود. یکی از مواردی که می‌تواند روی اخلاق کارکنان یک سازمان اثرگذار باشد، ویژگیهای شــخصیتی افراد است که از این میان نقش مکان کنترل نیز قابل‌توجه است. افراد با کنترل بیرونی کمتر مســئولیت پیامدهای کارهای خود را می‌پذیرند و کمتر بر کنترل‌کننده‌های درونی رفتار خوب و بد تکیه دارند و افرادی که کانون کنترل درونی دارند، بیشتر به برهان اخلاقی پایبندند. این نتیجه با نتایج مطالعات شــماری از پژوهشــگران مانند لین و دینگ[1] (۲۰۰۳)، اسمیت، کوتز و دیس[2] (۱۹۹۸) و نوربخش و راشــدی (۱۳۹۳) همخوانی دارد. به‌نظر آنها افراد با مکان کنترل درونی، بیشتر مسئولیت پیامدهــای کارهای خود را می‌پذیرند و بر کنترل‌کننده‌های درونی رفتار خوب و بد تکیه‌دارند. در واقع هرچه فرد مکان کنترلش درونی‌تر باشد، اخلاق سازمانی در او بیشتر دیده می‌شود. این یافته با دیدگاهی که بیان می‌کند کسانی که روحیه‌ای قوی‌تر دارند، کمتر تصمیمهای غیراخلاقی می‌گیرند و از سویی هم محیط سازمانی که ایجادکننده رفتارهای غیراخلاقی است موجب بروز تصمیمهای غیراخلاقی می‌شود، همخوانی دارد (پینگر، شافر و شوماخر[3]، ۲۰۱۸). به‌منزلهٔ یک تبیین احتمالی می‌توان گفت افراد دارای مکان کنترل درونی خود را مسئول رفتارها و عملکردهایشان می‌دانند و رفتارهای اخلاقی و غیراخلاقی را به‌دلیل مسئول دانستن خود، رعایت می‌کنند. همچنین کدهای اخلاقی به‌عنوان دستورالعملهایی‌اند که انتظارات سازمانی مورد قبول را نشان می‌دهند (فرناندز و کاماچو[4]، ۲۰۱۶). روشن است که پذیرفتن کدهای اخلاقی برای افراد دارای مکان کنترل درونی راحت‌تر از کســانی اســت که دارای مکان کنترل بیرونی‌اند و خود را مسئول رفتارها و اعمال خود نمی‌دانند، بنابراین شاید بتوان گفت عاملی میانجی یعنی

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

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-10-06]
[DOR: 20.1001.1.10174133.1401.38.4.8.2]

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 به‌حقوق 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 زمینهٔ 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 درپژوهش 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 پیگیرانهٔ 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 شییر[1]، ۲۰۱۲؛ ترجمه رضوانی، ۱۳۸۷؛ میرزایی‌علویجه و همکاران، ۱۳۹۰). همچنین منبع کنترل می‌تواند میزان عزت‌نفس را پیش‌بینی کند (ماچینگا و نمتی[2]، ۲۰۱۲). در ضمن افراد دارای ناسازگاری اجتماعی، نمرهٔ عزت‌نفس پایینی می‌گیرند. این افراد به‌دلیل 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. نشناختن خود، نپذیرفتن خود، منجر به رشد نکردن تواناییها و نادیده گرفتن توانایی انسانی می‌شود. به‌مثابه تبیینی احتمالی می‌توان از عزت‌نفس و اعتمادبه‌نفس به‌مثابهٔ عواملی میانجی در رابطهٔ این دو متغیر (ناسازگاری اجتماعی و مکان کنترل درونی) یاد کرد. ازآنجایی‌که 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

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-10-06]
[DOR: 20.1001.1.10174133.1401.38.4.8.2]

رعایت نمی‌کنند. این رعایت نکردن کدها نشانگر عدم مسئولیت‌پذیری فرد نسبت به اخلاقیات سازمانی است که یکی از ویژگیهای افرادی است که دارای مکان کنترل بیرونی‌اند. با این اوصاف به‌نظر 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 انجام‌نشده بود، از این‌رو مقایسه نتایج را دشوارتر می‌کرد. محدودیت دیگر پژوهش این بود که پس از توزیع پرسشنامه، افراد به‌صورت داوطلبانه تصمیم می‌گرفتند که در پژوهش شرکت کنند و به‌احتمال زیاد شرکت‌کنندگان افرادی نسبتاً نوع‌دوست بودند که مشارکت در پژوهش را کاری اخلاقی در نظر می‌گرفتند، بنابراین احتمالاً این افراد خود واجد کدهای اخلاقی بودند. مورد دیگر محدودیت ابزار اندازه‌گیری بود که صرفاً پرسشنامه بود.

پیشنهادهایی که براساس یافته‌های پژوهش می‌توان ارائه کرد، برگزاری دوره‌های 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 می‌تواند ایشان را با مفاهیم اخلاقی بیشتر آشنا کند. درنهایت اینکه قدردانی آموزش پرورش از معلمان بااخلاق که مؤلفه‌های اخلاق را در حرفه خود رعایت می‌کنند نیز نوعی آموزش برای توسعه رفتارهای اخلاقی است.

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-10-06]

[DOR: 20.1001.1.10174133.1401.38.4.8.2]

منابع

REFERENCES

احمدی‌مجد، ریحانه. (۱۳۹۴). *پیش‌بینی فرسودگی آموزشی براساس مکان کنترل و آگاهی فراشناختی*. 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 پارساییان و سیدمحمد اعرابی. (۱۴۰۱). 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. (۱۴۰۰). 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 شییر، 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 وحرفه‌ای 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.

میرزایی‌علویجه، 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 روان‌بنه‌های ناسازگار اولیه و اضطراب اجتماعی نوجوانان. *مجله روانشناسی*، ۲۲ (۲)، ۱۷۲-۱۸۷.

مهرابی‌زاده هنرمند، مهناز؛ نجاریان، بهمن و بهارلو، رویا. (۱۳۷۸). رابطه کمال‌گرایی و اضطراب اجتماعی در دانشجویان شهید چمران اهواز. *مجله روانشناسی*، ۳ (۳)، ۲۳۱-۲۴۸.

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-10-06]

[DOR: 20.1001.1.10174133.1401.38.4.8.2]

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

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., Alnıaçık, 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.

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-10-06]
[DOR: 20.1001.1.10174133.1401.38.4.8.2]

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.

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-10-06]

[DOR: 20.1001.1.10174133.1401.38.4.8.2]