

نقش باور به دنیای عادلانه و ناعادلانه در پیوند بین فرسودگی و استرس شغلی با رفتارهای غیراخلاقی: گسترش یک نظریه در ایران

محسن گل‌پرور*^۱، مایده عابدینی^۲، حامد شاهنگی^۳

تاریخ دریافت: ۱۳۹۲/ / تاریخ پذیرش: ۱۳۹۳/ /

چکیده

این پژوهش با هدف بررسی نقش باور به دنیای عادلانه و ناعادلانه در پیوند بین فرسودگی و استرس شغلی با رفتارهای غیراخلاقی به مرحله‌ی اجرا درآمد. شواهد پژوهشی قبلی حاکی از آن است که باور به دنیای عادلانه می‌تواند اثرات استرس بر افراد را مورد تعدیل قرار دهد. این پژوهش از نوع پژوهش‌های همبستگی است. جامعه‌ی آماری پژوهش را کارکنان یک سازمان دولتی در بهار و تابستان ۱۳۸۹ تشکیل دادند که از بین آنها ۲۸۷ نفر به شیوه‌ی سهل‌الوصول برای شرکت در پژوهش انتخاب شدند. ابزارهای پژوهش شامل پرسشنامه‌ی باور به دنیای عادلانه با ۷ سوال، پرسشنامه‌ی باور به دنیای ناعادلانه با ۴ سوال، استرس شغلی با ۵ سوال، فرسودگی شغلی با ۴ سوال و رفتارهای غیراخلاقی با ۴ سوال بود. داده‌های حاصل از پرسشنامه‌های پژوهش با استفاده از تحلیل رگرسیون سلسله‌مراتبی تعدیلی مورد تحلیل قرار گرفت. نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون سلسله‌مراتبی نشان داد که باور به دنیای عادلانه، رابطه‌ی استرس شغلی با رفتارهای غیراخلاقی را تعدیل می‌نماید. بدین معنی که وقتی باور به دنیای ناعادلانه در حد پایینی است، افزایش استرس شغلی منجر به افزایش رفتارهای غیراخلاقی می‌شود. براساس یافته‌های این پژوهش، با تقویت باور به دنیای عادلانه، می‌توان از پیوند میان استرس شغلی و رفتارهای غیراخلاقی جلوگیری کرد.

واژه‌های کلیدی: باور به دنیای عادلانه، باور به دنیای ناعادلانه، استرس شغلی، فرسودگی شغلی، رفتارهای غیراخلاقی.

۱- دانشیار گروه روان‌شناسی، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی - واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران.

۲- کارشناس ارشد روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی - واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران.

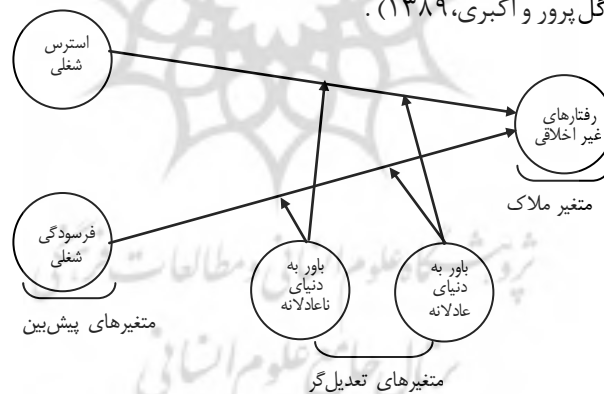
۳- کارشناسی روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی - واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران.

* نویسنده‌ی مسئول مقاله، drmgolparvar@gmail.com

مقدمه

باور به دنیای عادلانه^۱، باوری فراگیر، تاثیرگذار و جهان‌شمول است که انسان را در تک‌تک عرصه‌های زندگی همراهی می‌کند. درون‌مایه‌ی روان‌شناختی این باورها، این ایده است که انسان علاوه بر دنیای باقی، در دنیای کنونی آنچه عایدش می‌شود که شایستگی‌اش را داشته باشد. در معنایی ساده‌تر می‌توان گفت که باور به دنیای عادلانه، نوعی ایدئولوژی در باب نقش عدالت در رخداد حوادث و رویدادهای زندگی هر انسانی است (گل‌پرور و اکبری، ۱۳۸۸ و ۱۳۸۹). این باورها قریب به چهار دهه پژوهش و نظریه‌پردازی را در خارج از ایران و چیزی کمتر از یک دهه پژوهش را در داخل ایران تغذیه نموده است. حاصل نظریه‌پردازی‌ها و پژوهش‌های مورد اشاره، پاسخی هدایت‌گرانه به این سوال فراهم نموده است: چرا باور به دنیای عادلانه اهمیت دارد؟

پاسخ به این سوال از چند وجه قابل طرح و بررسی است. وجه اول اینکه باور به دنیای عادلانه با شاخص‌های سلامتی و بهداشت روانی نظیر احساس رضایت و شادمانی همراه با عاطفه مثبت دارای رابطه‌ی مثبت است. بدین معنی که هر چه افراد به دنیای عادلانه داشته باور نیرومندتری باشند، به همان میزان احساس رضایت بیشتری نیز از خود، زندگی و شرایط آن خواهند داشت. در وجه دوم، نقش بازدارندگی باور به دنیای عادلانه مطرح می‌شود. اگر در وجه اول، پیامدهای مثبت هیجانی و رفتاری مطرح است، در وجه دوم شکل کلی هیجان‌ها و رفتارهای منفی، نظیر پرخاشگری، خصومت و تمایلات ضداجتماعی مطرح می‌شود. بدین معنی که وقتی افراد باور نیرومندتری به دنیای عادلانه داشته باشند، کمتر رفتارهای غیرانسانی و غیراخلاقی از خود بروز می‌دهند (گل‌پرور و جواد، ۱۳۸۵؛ گل‌پرور و اکبری، ۱۳۸۹).



شکل ۱- الگوی نظری پژوهش در باب نقش باور به دنیای عادلانه و ناعادلانه در رابطه استرس و فرسودگی شغلی با رفتارهای غیراخلاقی

1. Belief in a just world

در کنار باور به دنیای عادلانه، شکل دیگری از باورها، موسوم به باور به دنیای ناعادلانه^۱ مطرح است که درون‌مایه آن مبتنی بر عدم ارتباط بین تلاش، شایستگی و پشت‌کار با پیامدها و دستاوردهاست. از لحاظ نظری نیز باور به دنیای ناعادلانه، نه مبتنی بر حاکمیت اصول بی‌عدالتی، بلکه مبتنی بر نوعی بی‌نظمی ناعادلانه است که در آن افراد بی‌گناه مجازات می‌شوند، گناهکاران از زیر بار مجازات می‌گریزند و دستاوردها به افراد ناشایست و یا افرادی که چندان مستحق این دستاوردها نیستند می‌رسد(گل‌پرور، ۱۳۸۹). برخلاف باور به دنیای عادلانه که عاملی بازدارنده برای هیجانات و رفتارهای منفی تلقی می‌شود، باور به دنیای ناعادلانه اغلب باعث تقویت خصومت و تمایلات پرخاشگرانه در افراد می‌شود(سجادیان و گل‌پرور، ۱۳۸۷).

در جمع‌بندی نتایج پژوهش‌هایی که در داخل و خارج در باب باور به دنیای عادلانه و ناعادلانه انجام شده، و بخشی از آنها در ایران مورد اشاره قرار گرفت، پس از اثرگذاری این باورها در عرصه‌های مختلف هیجانی و رفتاری، به لحاظ نظری این سوال مطرح می‌شود که به چه دلیل باور به دنیای عادلانه می‌تواند چنین کارکردهای مثبتی داشته باشد و در مقابل باور به دنیای ناعادلانه نه تنها چنین کارکردهای مثبتی ندارد، بلکه با احتمال زیاد باعث تبعات هیجانی و رفتاری منفی، نظیر خشونت، بدرفتاری و بدگمانی شود؟ پاسخ به این سوال در چهارچوب کارکردهای مطرح برای باور به دنیای عادلانه و ناعادلانه قابل طرح و بسط است. از مهم‌ترین کارکردهای مطرح برای باور به دنیای عادلانه، احساس التزام رفتاری بر مبنای قرارداد شناختی بین فرد و دنیا است. علی‌رغم اینکه در پژوهش‌های قبلی از واژه‌ی قرارداد صرف سخن به میان آمده(دالبرت^۲، ۱۹۹۹؛ دالبرت و فیلک^۳، ۲۰۰۷؛ دزوکا و دالبرت^۴، ۲۰۰۷؛ لو^۵، ۲۰۰۸)، ولی باور پژوهشگران این پژوهش بر این است که از مهم‌ترین کارکردهای مطرح برای باور به دنیای عادلانه، عمل کردن این باورها در قالب قرارداد شناختی است.

بر پایه این قرارداد شناختی^۶، از آنجایی که به‌عنوان یک اصل افراد باور دارند که دنیای پیرامون آنها بر پایه اصول متعالی عدل و انصاف اداره و کنترل می‌شود، پس گذشت، تلاش، کوشش، پشتکار، نرنجاندن دیگران و مواردی از این دست که از زمره ارزش‌ها و سجایای اخلاقی و انسانی محسوب می‌شوند(گل‌پرور و جوادیان، ۱۳۸۹ و ۱۳۹۰)، بدون نتیجه و ثمر باقی نخواهد ماند. بنابراین بر پایه این اصل شرطی(خوب بودن، خوبی می‌آورد) افراد در فضای روانی خود احساس

1. Belief in an unjust world
2. Dalbert
3. Filke
4. Dzuka & Dalbert
5. Lo
6. Cognitive contract

آرامش، رضایت و شادکامی می‌کنند (گل پرور و جوادی، ۱۳۸۵). البته تذکر این نکته در همین جا الزامی است که علی‌رغم تبعات مثبت مورد اشاره برای باور به دنیای عادلانه، در شرایطی نیز ممکن است این باورها، حالتی از انفعال و عدم تلاش و یا جهت‌گیری‌های خاص فکری و نظری را بر افراد تحمیل نماید (گل پرور و جوادیان، ۱۳۹۰). به‌رحال چنین قراردادی برای باور به دنیای ناعادلانه مطرح نیست. در مقابل به‌نظر می‌رسد که برای باور به دنیای ناعادلانه، قرارداد مورد اشاره جنبه خاص و سوء‌گیرانه‌ای مبتنی بر بی‌نظمی و بی‌عدالتی و تلاش و کوشش شخصی مبتنی بر تلافی و جبران را به ارمغان می‌آورد.

باور پژوهشگران این پژوهش بر این است که باور به دنیای عادلانه دارای کارکرد بازدارندگی هیجانی و رفتاری منفی و در مقابل باور به دنیای ناعادلانه دارای کارکرد تسهیل هیجانات و رفتارهای منفی است. اما این کارکرد به لحاظ روش شناختی و نظری کمتر مورد توجه قرار گرفته است. چرا که در بسیاری از پژوهش‌های داخلی و خارجی (دالبرت و فیلک، ۲۰۰۷؛ دزوکا و دالبرت، ۲۰۰۷؛ لو، ۲۰۰۸)، باور به دنیای عادلانه و ناعادلانه یا به‌عنوان متغیر پیش‌بین (مستقل) و یا متغیر ملاک (وابسته) در نظر گرفته شده است. این نقش‌ها در یک فضای نظری کلان‌نگرتر ممکن است چندان دقیق و کامل نباشند. از لحاظ نظری باور به دنیای عادلانه و ناعادلانه، به‌عنوان باورهای بنیادی در سطح شناختی و روانی (گل پرور و جوادیان، ۱۳۹۰)، علاوه بر این که ممکن است زمینه تسهیل یا بازدارنده هیجانی و رفتاری را فراهم آورند، می‌توانند در پیوند بین متغیرهای موقعیتی (بافتی یا زمینه‌ای، یعنی متغیرهایی که یا خود از زمره عناصر احاطه‌کننده فرد یا افراد هستند و یا در بافت و موقعیتی خاص توسط افراد تجربه می‌شوند) با متغیرهای رفتاری نقش تعدیل‌گر را ایفاء نمایند. این نقش که مبتنی بر پژوهش‌های انجام شده قبلی در ایران برای این باورها مطرح شده (گل پرور و جوادی، ۱۳۸۵؛ سجادیان و گل پرور، ۱۳۸۷؛ گل پرور و جوادیان، ۱۳۸۹ و ۱۳۹۰)، در شکل ۱ به‌عنوان الگوی نظری این پژوهش به تصویر درآمده است. براساس آنچه که در شکل ۱ آمده، باور به دنیای عادلانه و ناعادلانه می‌توانند در پیوند بین استرس و فرسودگی شغلی با رفتارهای غیراخلاقی نقش متغیر تعدیل‌کننده را ایفا کنند.

استرس شغلی در یک نگاه کلی، حالات متشکل از تحت فشار بودن از طریق جنبه‌های مختلف شغل، نظیر ابهام نقش، تقاضاهای شغلی فزاینده، تعارض نقش^۵ و گرانباری کاری است که تبعات روان‌شناختی و فیزیولوژیک قابل توجهی را برای افراد به ارمغان می‌آورد (بوید، لوین و ساگر^۱، ۲۰۰۹؛ اوینگ^۲، ۲۰۰۹). در مقابل فرسودگی شغلی، حالات معطوف به تخلیه انرژی و توان و

-
1. Boyd, Lewin & Sager
 2. Ouyang

احساس کلی به آخر خط رسیدن را دربر می‌گیرد(لوین و ساگر، ۲۰۰۹). استرس و فرسودگی شغلی نیز به سان باور به دنیای عادلانه و ناعادلانه، سال‌ها پژوهش و نظریه‌پردازی را به خود اختصاص داده است. به ترتیبی که اکنون مشخص گشته که، تعداد قابل توجهی از کارکنان در محیط‌های کاری مختلف، بخشی از علایم مربوط به استرس و فرسودگی شغلی نظیر احساس اضطراب، سردرگمی، ناتوانی، ناامیدی، دردهای مختلف در نواحی سیستم گوارش، سردرد و حتی مشکلات قلبی و عروقی را تجربه می‌کنند(یونگی، لی‌بلنک، پیترس و نوردم^۱، ۲۰۰۸). به لحاظ نظری، براساس نظریاتی نظیر نظریه منابع بقاء، وقتی افراد منابع در دسترسشان برای انجام امور و فعالیت‌ها از طرق مختلف، نظیر تقاضاهای فزاینده مورد تهدید قرار می‌گیرد، افراد به تدریج حالات مربوط به استرس، سپس در صورت تداوم، احساس فرسودگی شغلی را تجربه می‌نمایند. حالات مربوط به استرس و فرسودگی، تعادل جسمی و روانی افراد را برهم می‌زند و بدین ترتیب، زمینه برای چاره‌جویی، یعنی یافتن راهی برای بازگشتن به حالت تعادل قبل از استرس و فرسودگی، فراهم می‌شود. در این بین هر یک از کارکنان متناسب با ویژگی‌ها و توانایی‌های خود، مجموعه رفتارهایی را به صورت آشکار و نهان آغاز می‌کنند. یک دسته از رفتارهایی که احتمال وقوع آنها پس از احساس فرسودگی و استرس افزایش می‌یابد، رفتارهای انحرافی و غیراخلاقی است(گل پرور، نیری و مهداد، ۱۳۸۷).

شواهد پژوهشی و نظری نوین داخلی و خارجی حاکی از آن است که استرس و فرسودگی شغلی توان بالقوه‌ای برای متمایل ساختن کارکنان به رفتارهای غیراخلاقی دارند(رابینسون و بنت^۲، ۱۹۹۵؛ اپل‌بام، آیاکونی و ماتوسک^۳، ۲۰۰۷؛ لوین^۴، ۲۰۱۰). رفتارهای غیراخلاقی در چنین بستری، گستره وسیعی از رفتارها را شامل می‌شود که وجه مشترک همه آنها تخطی از هنجارها و ارزش‌های اخلاقی و انسانی که منجر به آسیب به افراد و سازمان‌ها می‌شوند، می‌باشد. علی‌رغم اینکه در عرصه پژوهش‌های صورت گرفته، تاکنون واژه‌های زیادی نظیر رفتارهای انحرافی و ضدتولید نیز استفاده شده است؛ ولی رفتارهای غیراخلاقی به لحاظ تاکید بر تخطی از ارزش‌های اخلاقی و انسانی در عملکرد و رفتار، نیز به همان اندازه مورد تاکید قرار گرفته است(بورنی و اسند^۵، ۱۹۹۹؛ پترسون^۶، ۲۰۰۲؛ اپل‌بام، سالترو و نویل^۷، ۲۰۰۵).

1. Jonge, Le Blanc, Peeters & Noordam
2. Robinson & Bennett
3. Appelbaum, Iaconi & Matousek
4. Levine
5. Bourne & Snead
6. Peterson
7. Appelbaum, Soltero & Neville

براساس بررسی‌های انجام شده در ایران (گل پرور وهمکاران، ۱۳۸۷)، به نظر می‌رسد که پیوند میان استرس و فرسودگی شغلی با رفتارهای غیراخلاقی از الگوی استرس- نامتعادلی- جبران پیروی می‌کند. بدین ترتیب که استرس و فرسودگی شغلی فرد را از تعادل روانی (در سطوح عاطفی و شناختی) و فیزیولوژیکی خارج می‌سازد و سپس زمینه را برای گرایش به رفتارهای غیراخلاقی فراهم می‌سازند. بر اساس این رویکرد (استرس- نامتعادلی- جبران) از یک فرد دارای عدم تعادل شناختی، عاطفی و بدنی نمی‌توان چندان رفتارهای ارزشی و انسانی را انتظار داشت. اما باور پژوهشگران این پژوهش این است که الگوی استرس- نامتعادلی- جبران، به لحاظ نظری می‌تواند متغیرهای تعدیل‌گر متعددی را در نظام روابط زنجیره‌ای خود پذیرا باشد. یکی از این متغیرها که برای اولین بار در این پژوهش مدنظر قرار گرفته است، باور به دنیای عادلانه و ناعادلانه است. این باورها بر پایه آن‌چه توضیح داده شد، به دلیل این‌که می‌توانند جایگاهی بنیادین در مجموعه باورهای افراد داشته باشند، از طریق نفوذ در فرایندهای تصمیم‌گیری، زمینه را برای تضعیف یا تقویت اثرات استرس و فرسودگی شغلی بر رفتارهای غیراخلاقی فراهم می‌سازند. به این لحاظ هدف از اجرای این پژوهش در درجه اول این بوده که نقش تعدیل‌کننده باور به دنیای عادلانه و ناعادلانه را در پیوند بین استرس و فرسودگی شغلی با رفتارهای غیراخلاقی بررسی نماییم و در درجه بعدی هدف از اجرای این پژوهش بسط و گسترش دانش نظری و پژوهشی در مورد الگوی استرس- نامتعادلی- جبران بوده است. احتمال می‌رود این الگو به خوبی بتواند بسیاری از مسائل رفتاری کارکنان در محیط‌های کار ایران را تبیین نماید.

روش

این پژوهش از نوع مطالعات همبستگی است که در قالب تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی به مرحله اجرا درآمد. جامعه آماری پژوهش را کارکنان چند بخش از یک سازمان دولتی (شرکت تولید مواد شیمیایی، به تعداد ۱۱۰۰ نفر) در شهر اصفهان در بهار و تابستان ۱۳۸۹ تشکیل داده است. بر اساس تناسب حجم نمونه با حجم جامعه آماری و از آنجایی که مطالعات تحلیل رگرسیون تعدیلی نیازمند نمونه‌های بزرگ است، ۳۰۰ نفر از کارکنان این شرکت به صورت سهل‌الوصول برای پاسخ‌گویی به پرسشنامه‌های پژوهش انتخاب شدند (سکاران، ۱۳۸۱؛ آیکن و وست، ۱۹۹۱). شیوه سهل‌الوصول مورد اشاره به این ترتیب بود که با مراجعه به بخش‌های مختلف سازمان مورد نظر کارکنانی که به شرکت در پژوهش تمایل نشان دادند، به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. پس از بارگشت پرسشنامه‌ها، ۱۳ پرسشنامه (معادل ۴/۳٪) به دلیل ناقص پاسخ داده شدن، از تحلیل‌ها کنار گذاشته شدند، لذا گروه نمونه نهایی به ۲۸۷ نفر تقلیل یافت. از ۲۸۵ نفر که تحصیلات خود را اعلام نمودند

(معادل ۰/۹۹/۳)، اکثریت (معادل ۱۶۲ نفر و ۰/۵۶/۸)، دارای تحصیلات متوسطه و دیپلم بودند. تمامی اعضای نمونه پژوهش را مردان تشکیل دادند که اکثریت آنها نیز متاهل (از ۲۸۲ نفر که وضعیت تاهل خود را اعلام داشته‌اند، ۱۹۳ نفر معادل ۰/۶۸/۴) و دارای پست یا سمت غیرمدیریتی (از ۲۳۷ نفر که پست یا سمت شغلی خود را اعلام داشته‌اند، ۲۳۲ نفر معادل ۰/۹۷/۹) بودند. میانگین سنی اعضای نمونه، ۳۰/۵۷ (با انحراف معیار ۵/۵۵) و میانگین سابقه شغلی آنها ۷/۰۶ (با انحراف معیار ۵/۰۷) بود. از ابزارهای زیر برای سنجش متغیرهای پژوهش استفاده به عمل آمد.

ابزارهای سنجش

پرسشنامه باور به دنیای عادلانه و ناعادلانه^۱ (*BJW & BUJWQ*): برای سنجش باور به دنیای عادلانه از پرسشنامه ۷ سوالی و برای سنجش باور به دنیای ناعادلانه از پرسشنامه ۴ سوالی معرفی شده توسط دالبرت (۱۹۹۹) و دالبرت، لپکوس، سالی و گوچ^۲ (۲۰۰۱) که قبلاً در ایران (گل پرور و عریضی، ۱۳۸۶؛ سجادیان و گل پرور، ۱۳۸۷) ترجمه و اعتباریابی شده است، استفاده به عمل آمد. این دو پرسشنامه بر مقیاس هفت درجه‌ای لیکرت (کاملاً مخالفم=۱ تا کاملاً موافقم=۷) پاسخ داده می‌شود و در داخل و خارج از شواهد روایی و پایایی مطلوبی برخوردار هستند (دالبرت، ۱۹۹۹؛ دالبرت و همکاران، ۲۰۰۱؛ گل پرور و عریضی، ۱۳۸۶؛ سجادیان و گل پرور، ۱۳۸۷). پرسشنامه باور به دنیای عادلانه، باورهای فرد درباره رعایت عدالت و انصاف در دنیا برای خود و در مقابل باور به دنیای ناعادلانه در این پژوهش رنج بردن فرد از سرنوشتی ناعادلانه را مورد سنجش قرار می‌دهند. در پژوهش حاضر برای بررسی روایی سازه دو پرسشنامه باور به دنیای عادلانه و باور به دنیای ناعادلانه، تحلیل عاملی اکتشافی مجدد (با چرخش از نوع واریماکس) انجام گرفت. این تحلیل عاملی دو پرسشنامه را بر دو عامل مستقل قرار داد و آلفای کرونباخ برای پرسشنامه باور به دنیای عادلانه برابر با ۰/۷ و برای پرسشنامه باور به دنیای ناعادلانه برابر با ۰/۶۱ به دست آمد. یک نمونه سوال برای باور به دنیای عادلانه عبارت است از باور دارم تا حد زیادی سزاوار حوادثی که در دنیا برایم اتفاق می‌افتد هستم. یک نمونه سوال برای باور به دنیای ناعادلانه نیز به این شرح است: اتفاقات مهم زندگی من در دنیا غیر منصفانه است.

پرسشنامه استرس شغلی^۳ (*JSQ-5*): برای سنجش استرس شغلی از پنج سوال معرفی شده توسط اوینگ (۲۰۰۹) استفاده به عمل آمد. مقیاس پاسخ‌گویی این پرسشنامه هفت گزینه‌ای لیکرت (کاملاً مخالفم=۷ تا کاملاً موافقم=۱) می‌باشد و براساس فرایند دومرحله‌ای (ترجمه و تطابق

1. Belief in a Just World & Unjust World Questionnaire
2. Dalbert, Lipkus, Sallary & Goch
3. Job Stress Questionnaire

محتوایی تخصصی توسط متخصص) برای این پژوهش آماده اجرا گردید. روایی صوری و محتوایی این سوالات پس از ترجمه توسط دو متخصص مورد تایید قرار گرفت. به این ترتیب که پرسشنامه ترجمه شده همراه با پرسشنامه زبان انگلیسی در اختیار آنها قرار گرفت تا به لحاظ صحت و دقت ترجمه سوالات را مورد داوری قرار دهند. تطابق این دو داور متخصص روایی صوری پرسشنامه ترجمه شده را تایید نمود. در مطالعه حاضر همبستگی این سوالات با سوالات فرسودگی هیجانی که در جدول ۱ گزارش شده، خود حاکی از روایی همگرایی این سوالات است. روایی سازه این پنج سوال نیز از طریق تحلیل عاملی اکتشافی و چرخش از نوع واریماکس همراه با سوالات پرسشنامه فرسودگی هیجانی مورد بررسی قرار گرفت که بر مبنای آن پنج سوال بر روی یک عامل با آلفای کرونباخ ۰/۶۸ قرار گرفت. یک نمونه سوال این پرسشنامه به این شرح است: بار کاری من بسیار زیاد و سنگین است.

پرسشنامه فرسودگی شغلی^۱ (JBQ-4): برای سنجش فرسودگی شغلی از چهار سوال برگرفته شده از پیشینه‌ی پژوهش (اویانگ، ۲۰۰۹) که به‌طور کوتاه و مختصر سطح تخلیه انرژی و احساس فرسودگی را در کارکنان مورد سنجش قرار می‌دهد، استفاده به عمل آمد. این چهار سوال که برای این پژوهش استفاده شدند، بر مقیاس هفت‌درجه‌ای لیکرت (کاملاً موافقم=۷ تا کاملاً مخالفم=۱) پاسخ داده شدند. در پژوهش حاضر روایی صوری و همگرایی (همبستگی با استرس شغلی) این پرسشنامه نیز مانند پرسشنامه استرس شغلی بررسی و مورد تایید قرار گرفت. علاوه بر این، روایی سازه این چهار سوال با استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی و چرخش از نوع واریماکس بررسی و تایید گردید. آلفای کرونباخ این پرسشنامه در پژوهش حاضر برابر با ۰/۷۵ به‌دست آمد. یک نمونه سوال این پرسشنامه بدین شرح است: احساس می‌کنم که از لحاظ هیجانی نسبت به کارم تخلیه شده‌ام.

پرسشنامه رفتارهای غیراخلاقی^۲ (UEBQ-4): برای سنجش رفتار غیراخلاقی، ۴ سوال بر مبنای پیشینه‌ی پژوهش برای این پژوهش آماده گردید (بارنی و اسند، ۱۹۹۹؛ اپل‌بام، سالترو و نویل، ۲۰۰۵). این چهار سوال نیز بر مقیاس هفت‌درجه‌ای لیکرت (همیشه=۷ تا هرگز=۱) پاسخ داده شدند و رفتارهای غیراخلاقی (عدم انجام وظایف و کارهای خود به‌نحو مقتضی، دروغ‌گویی و نیرنگ‌بازی، عدم رعایت استانداردهای اخلاقی در رفتار و استفاده شخصی از وسایل سازمان) که افراد ممکن است در محیط کار و در تعامل با دیگران مرتکب شوند را اندازه‌گیری می‌کند. روایی صوری و محتوایی این سوالات علاوه بر مستند بودن غیراخلاقی تلقی کردن این رفتارها در

-
1. Job Burnout Questionnaire
 2. Unethical behaviors Questionnaire

محیط‌های کار در پیشینه‌ی پژوهش (بورنی و اسند، ۱۹۹۹؛ پترسون، ۲۰۰۲؛ اپل‌بام و همکاران، ۲۰۰۵؛ اپل‌بام و همکاران، ۲۰۰۷؛ لوین، ۲۰۱۰) از طریق بررسی محتوایی سوالات مورد تایید قرار گرفت. تحلیل عاملی اکتشافی با چرخش از نوع واریماکس، چهار سوال این پرسشنامه را با بارهای عاملی ۰/۴ تا ۰/۷۲ بر روی یک عامل با آلفای ۰/۷ قرار داد. یک نمونه سوال این پرسشنامه به این شرح است: زمان‌هایی پیش می‌آید که به اشکال مختلف از زیر بار کارها و وظایفم درمی‌روم. سوالات پرسشنامه‌های پژوهش به صورت پراکنده بین یک‌دیگر پخش بوده تا از این طریق از سوءگیری واریانس مشترک در پاسخ‌گویی پاسخ‌دهندگان کاسته شود. زمان پاسخ‌گویی (به صورت خودگزارش‌دهی)، ۵ تا ۷ دقیقه بود. داده‌های حاصل از پرسشنامه‌های پژوهش از طریق ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون تعدیلی^۱ و با استفاده از نرم‌افزار *SPSS* نسخه ۱۶ مورد تحلیل قرار گرفتند. در تحلیل رگرسیون تعدیلی، پیش‌فرض‌هایی نظیر خطی بودن رابطه بین متغیرها، نرمال بودن توزیع متغیرها، داده‌های مفقود و اندازه مناسب گروه نمونه مدنظر قرار گرفته‌اند. داده‌های مفقود که در حدود ۱ درصد داده‌ها بود، از طریق میانگین مقیاس‌ها جایگزین گردید، نرمال بودن توزیع متغیرها از طریق آزمون کولموگروف - اسمیرنوف و خطی بودن رابطه بین متغیرها از طریق نمودار پراکندگی بررسی گردید. علاوه بر این، رعایت اصول رگرسیون تعدیلی در تحلیل‌ها نیز مدنظر قرار گرفته است (آیکن و وست، ۱۹۹۱).

یافته‌ها

در جدول ۱ میانگین، انحراف معیار و همبستگی درونی بین متغیرهای پژوهش ارائه شده است. چنانکه در جدول ۱ مشاهده می‌شود، باور به دنیای عادلانه با باور به دنیای ناعادلانه ($r = -0/377$) و با رفتارهای غیراخلاقی ($r = -0/182$) ($P < 0/01$) دارای رابطه منفی و معنادار است، اما با استرس شغلی و فرسودگی هیچانی دارای رابطه معناداری نیست ($P > 0/05$). در مقابل باور به دنیای ناعادلانه با استرس شغلی ($r = 0/463$) ($P < 0/01$) و با رفتارهای غیراخلاقی ($r = 0/315$) ($P < 0/01$) دارای رابطه مثبت و معناداری است. ولی با فرسودگی هیچانی دارای رابطه‌ی معناداری نیست ($P > 0/05$). در جدول ۲، نتایج تحلیل رگرسیون تعدیلی آورده شده است.

۱. Moderated hierarchical regression analysis

جدول ۱- میانگین، انحراف معیار و همبستگی درونی بین متغیرهای پژوهش

ردیف	متغیرهای پژوهش	M	SD	۱	۲	۳	۴
۱	باور به دنیای عادلانه	۳۰/۱۱	۶/۴۶	-			
۲	باور به دنیای ناعادلانه	۱۴/۶۷	۴/۵	-۰/۲۸**	-		
۳	استرس شغلی	۱۸/۵۶	۶/۱۳	-۰/۰۹	۰/۴۶**	-	
۴	رفتارهای غیراخلاقی	۱۱/۹۶	۴/۴۷	-۰/۱۸**	۰/۳۲**	۰/۰۹	-
۵	فرسودگی هیجانی	۶/۷	۲/۹۱	-۰/۰۰۲	۰/۰۸	۰/۰۷	۰/۱۲*

* $P < 0.05$ ** $P < 0.01$

جدول ۲- نتایج تحلیل رگرسیون تعدیل کننده برای پیش بینی رفتارهای غیراخلاقی از طریق استرس، فرسودگی و باور به دنیای عادلانه و ناعادلانه

عمل تدریم واریانس	β	الگوها						متغیرهای پژوهش	R ²
		اثرات اصلی + تعاملها		اثرات اصلی - بلوک ۲		اثرات اصلی - بلوک ۱			
		SE		SE		SE			
۱/۱	۰/۹	۰/۰۸	۰/۱۴*	۰/۰۸	۰/۱۲*	۰/۰۹	۰/۱۳*	فرسودگی شغلی	۱
۱/۳	۰/۷۵	۰/۰۴	-۰/۰۸	۰/۰۴	-۰/۰۵۴	۰/۰۴	۰/۰۹	استرس شغلی	۲
۱/۲	۰/۸	۰/۰۴	-۰/۱۱	۰/۰۴	-۰/۱۰۴	-	-	باور به دنیای عادلانه	۳
۱/۴	۰/۶۹	۰/۰۷	۰/۲۹**	۰/۰۶	۰/۳**	-	-	باور به دنیای ناعادلانه	۴
۱/۳	۰/۷۷	۰/۰۱	-۰/۰۶	-	-	-	-	فرسودگی هیجانی × باور به دنیای عادلانه	۵
۱/۱	۰/۸۳	۰/۰۲	۰/۰۶	-	-	-	-	فرسودگی هیجانی × باور به دنیای ناعادلانه	۶
۱/۴	۰/۶۹	۰/۰۰۶	۰/۱۳*	-	-	-	-	استرس شغلی × باور به دنیای عادلانه	۷
۱/۳	۰/۷۲	۰/۰۰۹	۰/۰۰۵	-	-	-	-	استرس شغلی × باور به دنیای ناعادلانه	۸
-	-	(۰/۰۲۲) و (۰/۱۴۶)		(۰/۰۹۶) و (۰/۱۲۴)		(۰) و (۰/۰۲۸)		R^2 و R^2	۹
-	-	(۱/۷۹) و (۵/۹۵**)		(۹/۹۹**)		(۰) و (۴/۱*)		F و F	۱۰

* $P < 0.05$ ** $P < 0.01$

چنانکه در جدول ۲ مشاهده می شود، در بلوک اول (اثرات اصلی) که فرسودگی هیجانی و استرس شغلی برای پیش بینی رفتارهای غیراخلاقی وارد معادله شده اند، فرسودگی هیجانی با ضریب بتای استاندارد، ۰/۱۳، و ۰/۲/۸ واریانس تبیین شده معنادار برای پیش بینی رفتارهای غیراخلاقی به وجود آورده است. در بلوک دوم (اثرات اصلی)، باور به دنیای عادلانه و ناعادلانه به دو متغیر بلوک اول، یعنی استرس و فرسودگی شغلی افزوده شده اند، از بین باور به دنیای عادلانه و ناعادلانه، باور به دنیای ناعادلانه (با ضریب بتای استاندارد ۰/۳) همراه با فرسودگی شغلی (با ضریب بتای استاندارد ۰/۱۲)، و ۰/۱۲/۴ واریانس تبیین شده برای رفتارهای غیراخلاقی پدید آورده اند که از این مقدار ۰/۹/۶

واریانس انحصاری افزوده معنادار مربوط به باور به دنیای ناعادلانه است. در بلوک سوم (اثرات اصلی + تعامل‌ها) چهار تعامل فرسودگی هیجانی و استرس شغلی با باور به دنیای عادلانه و ناعادلانه به معادله پیش‌بین افزوده شده که از بین این چهار تعامل، تعامل استرس شغلی × باور به دنیای عادلانه با ضریب بتای استاندارد ۰/۱۳ معنادار است. البته این تعامل معنادار، علی‌رغم اینکه ۲/۲٪ واریانس انحصاری افزوده برای پیش‌بینی رفتارهای غیراخلاقی فراهم آورده است. ولی این توان افزوده معنادار نیست ($P > 0/05$). با این حال تحلیل رگرسیون تعقیبی و تحلیل ساده شیب خط در باور به دنیای عادلانه بالا و پایین (برحسب انحراف معیار) نتایج قابل توجهی به دست داد که نتیجه‌ی آن را در شکل ۲ ملاحظه می‌کنید.



شکل ۲- اثر استرس شغلی بر رفتارهای غیراخلاقی در باور به دنیای عادلانه بالا و پایین

بحث

باور به دنیای عادلانه و ناعادلانه، از زمره باورهای بنیادین بازدارنده و تسهیل‌گر در عرصه تعاملات انسان با دنیای پیرامون خود است. براساس شواهد حاصل از این پژوهش از بین فرسودگی و استرس شغلی، فرسودگی شغلی و از بین باور به دنیای عادلانه و ناعادلانه، باور به دنیای ناعادلانه دارای توانایی پیش‌بینی رفتارهای غیراخلاقی در محیط کار بودند (جدول ۲). شواهد حاصل از این پژوهش در حوزه‌ی رابطه‌ی فرسودگی شغلی با رفتارهای غیراخلاقی با یافته و نظرات مطرح در عرصه‌ی پیوند میان فرسودگی و رفتارهای غیراخلاقی که در پیشینه‌ی پژوهش حاضر مطرح شده است، همسویی نشان می‌دهد (گل‌پرور و همکاران، ۱۳۸۷؛ اپل‌بام و همکاران، ۲۰۰۷؛ لوین، ۲۰۱۰). باور بر این است که در سطح شناختی، احساس فرسودگی زمینه و بستر احساس عدم تعادل را برای افراد به وجود می‌آورد. این احساس عدم تعامل برای افراد ماهیت انگیزشی دارد. بدین ترتیب که با احساس به خطر افتادن سلامت جسمی و روانی، به تدریج افراد درصدد چاره‌جویی و تلاش برای بازگشت به حالت تعادل پیش از فرسودگی برمی‌آیند. این تلاش‌ها بنا بر یافته‌های موجود (گل‌پرور و همکاران، ۱۳۸۷؛ اپل‌بام و همکاران، ۲۰۰۷؛ لوین، ۲۰۱۰)، می‌تواند تا اندازه‌ای در تمایل

به رفتارهای غیراخلاقی نمود یابد. اما نکته‌ی مهمی که لازم است در تکمیل الگوی استرس- نامتعادلی- جبران در پژوهش‌های آینده پیگیری شود، این مساله است که چه کسانی با چه ویژگی‌های شخصیتی در زمان احساس عدم تعادل ناشی از فرسودگی و حتی استرس، تمایل به رفتارهای غیراخلاقی و انحرافی پیدا می‌کنند.

در مرحله‌ی بعدی، باور به دنیای ناعادلانه‌ی واریانس تبیین شده افزوده‌ی معناداری را برای رفتارهای غیراخلاقی فراهم ساخت. نمونه‌ی پژوهش دیگری که از آن طریق نشان داده شده باشد باور به دنیای ناعادلانه با رفتارهای غیراخلاقی چه میزان ارتباطی دارد، در دسترس قرار نگرفت. با این حال شواهد پژوهش‌های داخلی خبر از پیوند میان باور به دنیای ناعادلانه با خصومت و سوءظن و بدگمانی دارد (گل‌پرور و جوادی، ۱۳۸۵؛ سجادیان و گل‌پرور، ۱۳۸۷). علاوه بر این، شواهد پژوهشی دیگری وجود دارد که نشان می‌دهد، باور به دنیای ناعادلانه مبتنی بر باور به عدم وجود نظم مبتنی بر عدالت و انصاف است (گل‌پرور و اکبری، ۱۳۸۸). براین اساس باور پژوهش‌گران این پژوهش بر این است که یکی از کارکردهای مطرح برای باور به دنیای ناعادلانه متمایل ساختن افراد به رفتارهای غیراخلاقی است. دلیل این امر آن است که در چرخه پردازش اطلاعات، به صورت شناختی افراد برای متمایل شدن به رفتارهای مختلف، ابتدا به ساکن باید زمینه‌هیجانی و شناختی مربوط را کسب کنند. بدین معنی که باور به دنیای ناعادلانه، با ایجاد حالت سوءظن و بدگمانی، بستر را برای خصومت‌جویی افراد فراهم می‌سازد. سپس حالت خصومت‌جویی می‌تواند افراد تمایل به انجام رفتارهای غیراخلاقی پیدا می‌کنند. از این منظر با احتمال زیاد، ساز و کار مطرح در پیوند میان باور به دنیای ناعادلانه و رفتارهای غیراخلاقی، سوءظن و بدگمانی (حالات پارانویایی) و خصومت است. در مطالعات آینده لازم است نقش تسهیل‌گر خصومت و سوءظن در پیوند میان باور به دنیای ناعادلانه و رفتارهای غیراخلاقی مورد پیگیری قرار گیرد.

اما در یک سطح بالاتر، از بین باور به دنیای عادلانه و ناعادلانه، با احتمال زیاد باور به دنیای عادلانه تعدیل‌گر رابطه میان استرس با رفتارهای غیراخلاقی خواهد بود. آن‌گونه که در شکل ۲ نشان داده شد، وقتی باور به دنیای عادلانه ضعیف می‌شود؛ افزایش استرس شغلی به رفتارهای غیراخلاقی بالاتر منتهی می‌شود. این یافته تا اندازه‌ی زیادی با کارکردهای مطرح برای باور به دنیای عادلانه که یکی از مهم‌ترین آنها احساس التزام رفتاری به نوعی قرارداد شناختی و سپس تعدیل هیجان خشم و پرخاشگری است همسویی دارد (گل‌پرور و جوادیان، ۱۳۹۰). قرارداد شناختی مطرح به عنوان یکی از کارکردهای باور به دنیای عادلانه، به افراد این ایده را القاء می‌کند که در صورت خوب عمل کردن و تحمل نمودن ناملایمات، عاقبت مشکلات، دشواری‌ها و فشارها برطرف می‌شوند. این ایده و نتایج شناختی حاصل از آن، صرفنظر از واقع‌بینانه بودن یا نبودن، افراد را از

گرایش به رفتارهای غیراخلاقی، چون با ایده تحمل ناملایمات تا زمان برطرف شدن آنها و خوب بودن و خوب عمل کردن در تعارض است، بازداری می‌کند. به طور طبیعی وقتی باور به دنیای عادلانه تضعیف می‌شود، این احساس التزام به قرارداد شناختی نیز تضعیف و بدین وسیله سد شناختی بازدارنده در فضای ذهنی افراد برداشته می‌شود. با برطرف شدن این سد شناختی و یا تضعیف آن، افزایش استرس شغلی افراد را به سمت رفتارهای غیراخلاقی سوق می‌دهد. براساس یافته‌های این پژوهش به صورت مقدماتی می‌توان کارکرد به نسبت جدیدی که شاید هم یکی از کارکردهای فرعی برای کارکرد اصلی احساس التزام به نوعی قرارداد شناختی است را برای باور به دنیای عادلانه مطرح کرد. از منظر مورد اشاره با نیرومند شدن باور به دنیای عادلانه، حداقل می‌توان این انتظار را داشت که با افزایش سطح استرس شغلی در محیط‌های کار میزان رفتارهای انحرافی و غیراخلاقی افراد افزایش نمی‌یابند (شکل ۲ را نگاه کنید).

پیش از نتیجه‌گیری نهایی و پایانی، لازم است محدودیت‌های پژوهش که شامل محدود بودن گروه نمونه پژوهش به یکی از سازمان‌های دولتی فعال در عرصه تولید مواد شیمیایی پایه در شهر اصفهان، در نظر گرفتن پیوند بین متغیرها به عنوان روابط مبتنی بر همبستگی و نه روابط علت و معلولی و خودسنجی بودن اندازه‌گیری رفتارهای غیراخلاقی توجه لازم و کافی شود. اما در نتیجه‌گیری پایانی براساس یافته‌های این پژوهش باید به کارکرد تسهیل رفتارهای غیراخلاقی برای باور به دنیای ناعادلانه و کارکرد تعدیل پیوند میان فشار و رفتارهای غیراخلاقی برای باور به دنیای عادلانه که به نظر می‌رسد، برای اولین بار طی یافته‌های این پژوهش مستندات اولیه‌ای برای آنها فراهم شده، سخن به میان آورد. در سطح کاربردی نیز این پیشنهاد و نتیجه‌گیری را می‌توان مطرح کرد که چون افراد به مرور زمان در اثر تعاملات مختلف با افراد و حوادث در محیط‌های مختلف به سوی شکل دادن باور به دنیای ناعادلانه می‌روند، اکیدا توصیه می‌شود که رویه‌های عادلانه و منصفانه توسط سازمان‌ها در تعامل با کارکنانشان به کار گرفته شود. این امر موجب می‌شود تا از نیرومند شدن باور به دنیای ناعادلانه در محیط کار در کارکنان جلوگیری به عمل آید. به کارگیری رویه‌های عادلانه و منصفانه که به عنوان شواهدی برعلیه باور به دنیای ناعادلانه عمل می‌کند، باید از طریق آموزش‌های حین خدمت به مدیران و سرپرستان آموزش داده شود. غفلت از این مهم سطح رفتارهای غیراخلاقی و انحرافی را در کارکنان سازمان‌ها افزایش می‌دهد و بدین ترتیب زمینه برای تضعیف سلامتی و بهداشت روانی افراد و سازمان فراهم می‌شود. طبیعی است که در یک فضای ناسالم از نظر روانی، چندان نمی‌توان از افراد رفتارهای سالم را انتظار داشت. از طرف دیگر وقتی رویه‌های منصفانه و عادلانه توسط مدیران و سرپرستان در سازمان‌ها اجرا شوند، همزمان باور به دنیای ناعادلانه تضعیف و در مقابل باور به دنیای عادلانه نیرومند می‌شود. براساس اصل جایگزینی،

با نیرومند شدن باور به دنیای عادلانه، استرس شغلی چندان به رفتارهای غیراخلاقی منجر نمی‌شود.

منابع

- سجادیان، ایلناز؛ گل‌پرور، محسن. (۱۳۸۷). روابط ساده و چندگانه باور به دنیای عادلانه و ناعادلانه با وضعیت روانی افراد. *روانشناسی معاصر*، ۳(۱)، ۳۳-۴۲.
- سکاران اوما. (۱۳۸۱). *روش‌های تحقیق در مدیریت*. ترجمه محمد صائبی و محمود شیرازی. چاپ اول، تهران: مؤسسه عالی آموزش و پرورش مدیریت و برنامه‌ریزی.
- گل‌پرور، محسن. (۱۳۸۹). ساختار عاملی پرسشنامه باور به دنیای عادلانه رابین و پیلاو: شواهدی از تمایز باور به دنیای عادلانه و ناعادلانه. *اندیشه و رفتار در روانشناسی بالینی*، ۵(۱۸)، ۷-۱۴.
- گل‌پرور، محسن؛ اکبری، محمد. (۱۳۸۸). باور به دنیای عادلانه و ناعادلانه: نگاهی بر تفاوت‌های دیدگاهی بر حسب متغیرهای جمعیت‌شناختی. *روانشناسی و دین*، ۲(۴)، ۱۱۹-۱۴۲.
- گل‌پرور، محسن؛ اکبری، محمد. (۱۳۸۹). نقش ایدئولوژی‌های عدالت و باور به دنیای عادلانه و عادلانه بر عدالت رفتاری، عدالت در ارزیابی و استرس منفی دانشجویان. *تحقیقات علوم رفتاری*، ۸(۱)، ۲۴-۱۱.
- گل‌پرور، محسن؛ جوادی، سارا. (۱۳۸۵). الگوی ارتباطی بین باور به دنیای عادلانه برای خود و دیگران با شاخص‌های بهداشت روانی: الگوی معادلات ساختاری. *اصول بهداشت روانی*، ۳۱ و ۳۲، ۱۲۲-۱۰۹.
- گل‌پرور، محسن؛ جوادیان، زهرا. (۱۳۸۹). تمایزات شناختی در باور به دنیای عادلانه در زنان و مردان. *مطالعات راهبردی زنان*، ۱۳(۵۰)، ۱۵۲-۱۲۵.
- گل‌پرور، محسن؛ جوادیان، زهرا. (۱۳۹۰). نقش درد سر آفرینی و اسناد شناختی در رابطه باور به دنیای عادلانه و واکنش پرخاشگرانه دانشجویان دختر: نظریه ایرانی کارکرد دوگانه متضاد. *اندیشه و رفتار در روانشناسی بالینی*، ۶(۲۱)، ۷۱-۶۱.
- گل‌پرور، محسن؛ عریضی، حمیدرضا. (۱۳۸۶). اعتباریابی پرسشنامه‌های باورهای دنیای عادلانه برای خود و دیگران. *مجله پژوهشی علوم انسانی دانشگاه اصفهان*، ۲۵(۴)، ۲۱۲-۱۹۳.
- گل‌پرور، محسن؛ نیری، شیرین؛ مهداد، علی. (۱۳۸۷). رابطه استرس، فرسودگی هیجانی و رفتارهای انحرافی سازمانی در شرکت سهامی ذوب آهن: شواهدی برای الگوی استرس - فرسودگی (عدم تعادل) - جبران. *یافته‌های نو در روانشناسی*، ۲(۸)، ۳۴-۱۹.
- Aiken, L.S., & West, S.G. (1991). *Multiple regression: Testing and interpreting interactions*. Sage Publications, Newbury Park, CA.
- Appelbaum, S.H., Iaconi, G.D., & Matousek, A. (2007). Positive and negative deviant workplace behaviors: Causes, impacts, and solutions. *Corporate Governance*, 7(5), 586-598.
- Appelbaum, S.H., Soltero, I.U., & Neville, K. (2005). The creation of an unethical work environment: Organizational outcome based control systems. *Equal Opportunities International*, 24(2), 67-83.
- Bourne, S., & Snead, J.D. (1999). Environmental determinants of organizational ethical climate: A community perspective. *Journal of Business Ethics*, 21, 283-290.

- Boyd, N.C., Lewin, J.E., & Sager, J.K. (2009). A model of stress and coping and their influence on individual and organizational outcomes. *Journal of Vocational Behavior, 75*, 197-211.
- Dalbert, C. (1999). The world is more just for me than generally: About the personal belief in a just world scale's validity. *Social Justice Research, 12*, 79-98.
- Dalbert, C., & Filke, E. (2007). Belief in a just world, justice judgments, and their functions for prisoners. *Criminal Justice and Behavior, 34*, 1516-1527.
- Dalbert, C., Lipkus, I.M., Sallary, H., & Goch, I. (2001). A just and an unjust world: Structure and validity of different world beliefs. *Personality and Individual Differences, 30*, 561-577.
- Dzuka, J., & Dalbert, C. (2007). Aggression at school: Belief in a personal just world and well being of victims and aggressors. *Studia Psychologica, 49*, 313-320.
- Lewin, J.E., & Sager, J.K. (2009). An investigation of the influence of coping resources in salespersons' emotional exhaustion. *Industrial Marketing Management, 38*, 798-805.
- Levine, E.L. (2010). Emotion and power (as social influence): Their impact on organizational citizenship and counterproductive individual and organizational behavior. *Human Resource Management Review, 20*, 4-17.
- Lo, H.H. (2008). Belief in a just world and belief in idealism as predictors of the perceptions of distributive and procedural justice. *Web Journal of Chinese Management Review, 11(2)*, 1-10.
- Jonge, J. D., Le Blanc, P. M., Peeters, M. C.W., & Noordam, H. (2008). Emotional job demands and the role of matching job resources: A cross sectional survey study among health care workers. *International Journal of Nursing Studies, 45*, 1460-1469.
- Ouyang, Y. (2009). The mediating effects of job stress and job involvement under job instability: Banking service personnel of Taiwan as an example. *Journal of Money, Investment and Banking, 11*, 16-26.
- Peterson, D. K. (2002). The relationship between unethical behavior and the dimensions of the ethical climate questionnaire. *Journal of Business Ethics, 41(4)*, 313-326.
- Robinson, S. L., & Bennett, R.J. (1995). A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study. *Academy of Management Journal, 38(2)*, 555-572.

