

غبطه و تخریب اجتماعی: نقش واسطه‌ای گسستگی اخلاقی

نسرین ارشدی^۱، ارمغان اسلامی^۲

«غبطه همه‌جا هست... ما در هر گوشه‌ای توسط غبطه محاصره شده‌ایم» این جمله از باب سرج^۳ (۲۰۰۳)، نویسنده کتاب «غبطه: دشمن درون» است. به‌علاوه، انسان‌شناسی به نام جورج فاستر^۴ (۱۹۷۲) غبطه را به‌عنوان یک پدیده‌ی انسانی مشترک در جامعه انسانی که در سطوح مختلف در هر انسانی وجود دارد، معرفی کرده است (به نقل از لیم و بکر^۵، ۲۰۱۱). غبطه یک احساس غیرعادی است. هرچند که بیشتر مردم هرازگاهی غبطه را تجربه می‌کنند، غبطه بر افرادی که آن را تجربه می‌کنند و همچنین افرادی که هدف آن قرار می‌گیرند تأثیر عمیقی دارد (تای تیز سون، ۲۰۱۳). گرشمن^۶ (۲۰۱۴) نشان داد که دو نوع غبطه وجود دارد مخرب^۷ و رقابتی^۸. غبطه رقابتی ممکن است که فرد را به تشویق کند تا برای بهتر شدن تلاش کند، اما غبطه مخرب تنها در راستای تخریب فرد مورد غبطه و مزایای او، ایجاد انگیزه می‌کند (گرشمن، ۲۰۱۴). در این مطالعه بر غبطه مخرب تمرکز می‌کنیم. غبطه تهدیدهای در مرکز هویت حرفه‌ای^۹ افراد ایجاد می‌کند و یک حالت ناخوشایند دردناک است. متخصص مغز و اعصاب تاکاهاشی^{۱۰} (۲۰۰۹) نشان داد که افرادی که دچار غبطه می‌شوند در مغز خود نشانه‌هایی از درد فیزیکی دارند (تاکاهاشی و همکاران، ۲۰۰۹). در نتیجه افراد برای کاهش غبطه به‌شدت انگیزه می‌شوند. وقتی که افراد در این کار ناموفق‌اند و احساس غبطه پایدار می‌شود، می‌تواند به نتایج زیان‌آوری مانند خشونت و حتی جرم، منجر شود (دافی، اسکات، شائو، تپر و آکینو^{۱۱}، ۲۰۱۲). از آنجایی که ممنوعیت‌هایی علیه نشان دادن غبطه در محیط کار وجود دارد، افراد معمولاً از پوشش برای آسیب رساندن به هدف مورد غبطه‌شان استفاده می‌کنند. تخریب اجتماعی^{۱۲} پاسخ یک فرد به غبطه است (که تمرکز آن بر پایین آوردن فرد است) که تهدید به خاطر غبطه از طریق عمل نشان می‌دهد

۱- دانشیار گروه روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز نویسنده مسئول: narshadi@scu.ac.ir

۲- کارشناس ارشد روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز

3- Bob Sorge

4- Foster

5- Lim & bekker

6- Gershman

7- destructive

8- competitive

9- professional identity

10- Takahashi

11- Scott, Shaw, Tepper, & Aquino

12- Social undermining

سومین کنگره ملی روان‌شناسی اجتماعی ایران

تهران- ۲۷ و ۲۸ اردیبهشت ۱۳۹۵

(تای، نارایان و مک آلیستر^۱، ۲۰۱۲). تخریب اجتماعی رفتاری است که هدفش ایجاد مانع برای حفظ و یا به وجود آوردن رابطه بین فردی مثبت، موفقیت‌های شغلی و شهرت مطلوب در طول زمان است. این رفتار عمدی و دسیسه‌آمیز است و می‌تواند اشکال مختلفی به خود بگیرد (دافی و همکاران، ۲۰۱۲). اما چگونه کارمندان دست به اعمال غیراخلاقی تنها برای کاهش حس ناخوشایند خود می‌زنند؟ مکانیسمی که در این میان درگیر است، گسستگی اخلاقی^۲ است. گسستگی اخلاقی از طریق سه مکانیسم گسترده که خود شامل هشت مکانیسم دیگر هستند عمل می‌کند. اولین مکانیسم وسیع کم‌ارزش کردن هدف^۳، شامل انسانیت زدایی^۴ و نکوهش قربانی^۵ است. دومین گروه گسترده از طریق تفسیر رفتار^۶ خود عمل است که شامل مکانیسم توجیه اخلاقی^۷ و استفاده از زبان تعبیر^۸ به نفع خود و یا برجسب زدن^۹ و مقایسه مزایا^{۱۰} است. آخرین گروه از روش‌های گسستگی اخلاقی، نادیده گرفتن و پنهان کردن نتایج عمل^{۱۱} است که شامل جابه‌جایی مسئولیت^{۱۲}، توزیع مسئولیت^{۱۳} و کاستن از عواقب عمل^{۱۴} است. رفتارهای آسیب اجتماعی مثل غیبت و بدگویی ممکن است نامحسوس باشند، و اثر منفی آن‌ها ممکن است به سرعت ظاهر نشود. بدین طریق افراد غبطه‌گر ممکن است این باور را در خود ایجاد کنند که تخریب اجتماعی نه تنها قابل چشم‌پوشی، بلکه مطلوب است (دافی و همکاران، ۲۰۱۲). توجه به اینکه مردم بسیاری اکثریت زمان خود را در محل کار تا دیگر حوزه‌های دیگر زندگی می‌گذارند، این منطقی است که فرض کنیم مقایسه اجتماعی در زندگی سازمانی شایع است. زندگی سازمانی (مسائلی همچون ترفیع، افزایش حقوق، ارزیابی عملکرد و...) مقایسه‌های اجتماعی با همکاران را به وجود می‌آورد، به خصوص وقتی که همکاران رابطه نزدیک درون فردی و وظایف به هم مرتبطی دارند. به همین دلیل امکان دارد که کارکنان در مقایسه‌های اجتماعی^{۱۵} روبه بالا درگیر شوند و مردم در چینی شرایطی دچار غبطه می‌شوند. بنابراین به نظر می‌رسد که غبطه در محل کار شایسته پژوهش است (تای تِز سون^{۱۶}، ۲۰۱۳). در این پژوهش رابطه غبطه بر تخریب اجتماعی را با نقش واسطه‌ای گسستگی اخلاقی در محل کار بررسی می‌کنیم.

-
- 1- Tai, Narayanan, & McAllister
 - 2- moral disengagement
 - 3- devaluing the target
 - 4- dehumanizing
 - 5- attributing blame
 - 6- reconstruing the conduct
 - 7- moral justification
 - 8- euphemistic language
 - 9- labeling
 - 10- advantageous comparison
 - 11- obscuring or distorting consequences
 - 12- displacement of responsibility
 - 13- diffusion of responsibility
 - 14- minimizing behavioral consequences
 - 15- Social Comparison
 - 16- TAI TZE SUEN

روش

شرکت‌کنندگان و طرح پژوهش

طرح پژوهش در این مطالعه توصیفی از نوع طرح همبستگی از طریق الگویابی معادلات ساختاری^۱ (SEM)، است؛ که یک روش همبستگی چند متغیری است. الگویابی معادلات ساختاری در واقع بسط الگوی خطی کلی^۲ (GLM) است که محقق را قادر می‌سازد تا مجموعه‌ای از معادلات رگرسیونی را همزمان بیازماید (به نقل از ارشدی، ۱۳۶۸). الگویابی معادلات ساختاری فراتر از مدل‌های رگرسیونی می‌رود تا ترکیب چندین متغیر وابسته و مستقل و همین‌طور ساختار فرضی^۳ مکنون^۳ که خوشه‌های^۴ متغیرهای مشاهده‌شده ممکن است ارائه دهد را بیازماید. (ساوالی و بنتلر^۵، ۲۰۱۰). جهت آزمودن اثرات غیر مستقیم در الگوی پیشنهادی از روش از روش بوت استرپ در برنامه ماکرو آزمون پریچر و هیز^۶ (۲۰۰۸) استفاده شد.

جامعه آماری پژوهش حاضر کلیه کارکنان شرکت مناطق نفت‌خیز جنوب بود در اهواز بود که در سال ۱۳۹۴ در این شرکت مشغول به کار بودند. به‌منظور به‌دست آوردن یک نمونه‌ی معرف جامعه، با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای، تعداد ۴۵۰ نفر انتخاب شدند. شرکت‌کنندگان از سیزده واحد عملیاتی و ستادی این شرکت به‌صورت تصادفی انتخاب شد. این واحدها شامل مهندسی ساختمان و بهره‌وری، پژوهش و فناوری، ایمنی بهداشت و محیط (H. S. E)، پیرا حفاری، توربین جنوب، تولید، امور فنی، برنامه‌ریزی تلفیقی، عملیات غیر صنعتی، تدارکات و امور کالا، امور مالی، مهندسی ساختار و بهره‌وری و اداره بهبود و روابط کار و امور اجتماعی بودند. از بین پرسش‌نامه‌های توزیع‌شده در بین شرکت‌کنندگان، ۳۱۰ پرسش‌نامه برگشت داده شد (نرخ بازگشت: ۶۹ درصد) که از این تعداد ۳۰۴ پرسش‌نامه قابل تحلیل بود. از بین شرکت‌کنندگان در پژوهش ۲۱۵ نفر مرد و ۷۴ نفر زن بودند و ۱۵ نفر سؤال مربوط به جنسیت را بی‌پاسخ گذاشته بودند. همچنین ۱۱۷ نفر دارای مدرک کارشناسی، ۱۰۷ نفر مدرک کارشناسی ارشد، ۳۵ نفر کاردانی و ۲۶ نفر دیپلم و ۴ نفر دکترا بودند. افراد متأهل شرکت‌کننده در پژوهش ۲۱۹ نفر و مجردین ۴۴ نفر بودند و ۴۱ نفر سؤال مربوط به وضعیت تأهل را بی‌پاسخ گذاشتند.

ابزار

در این پژوهش از سه پرسشنامه غبطه در محل کار، تخریب اجتماعی و گسستگی اخلاقی استفاده شد. پرسشنامه غبطه در محل کار متعلق به ویکهیو^۷ (۱۹۹۵) است. این پرسشنامه دارای ۵ سؤال بر لیکرت

- 1- Structural Equation Modeling (SEM)
- 2- General Linear Model (GLM)
- 3- latent
- 4- clusters
- 5- Savalei & Bentler
- 6- Preacher & Heyes
- 7- Vecchio

سومین کنگره ملی روان‌شناسی اجتماعی ایران

تهران- ۲۷ و ۲۸ اردیبهشت ۱۳۹۵

هفت‌درجه‌ای (از به‌شدت مخالفم تا به‌شدت موافقم) است (ویکھیو، ۲۰۰۰). این پرسشنامه برای اولین بار در ایران ترجمه و مورد استفاده قرار گرفت. اعتبار^۱ به دو روش آلفای کرونباخ و تنصیف به ترتیب (۰/۸۰ و ۰/۷۵) و روایی^۲ نیز از طریق همبسته کردن با یک سؤال کلی ۰/۷۷ (P<۰/۰۱) محاسبه شد. همچنین به منظور بررسی روایی سازه‌ی پرسشنامه غبطه در محل کار علاوه بر همبسته کردن سوالات با یک سؤال محقق ساخته، از روش تحلیل عامل تأییدی نیز استفاده شد. این تحلیل با استفاده از نرم‌افزار Amos ویراست ۲۲ روی ماده‌های این مقیاس انجام گرفت. نتایج حاصل از تحلیل نشان داد که مقادیر شاخص‌های برازندگی، شامل مجذور خی (X² = ۳۱.۱۵) با درجه‌ی آزادی df = ۱۰، مجذور خی نسبی (X²/df = ۰.۳) مجذور میانگین مربعات خطای تقریب (RMSEA = ۰.۰۸۳)، شاخص برازندگی افزایشی (IFI = ۱) و شاخص برازندگی تطبیقی (CFI = ۰/۹۹) به دست آمدند. پرسشنامه تخریب اجتماعی توسط دافی، شانس‌تر و پاگون (۲۰۰۲) در دو حالت گزارش تخریب اجتماعی همکار و سرپرست هم‌راستا با تعریف و پیشینه تخریب اجتماعی ایجاد شد (دافی و همکاران، ۲۰۰۲). در پژوهشی دیگر دافی، شائو، اسکات و تپر (۲۰۰۶) پرسش‌نامه رتبه‌بندی تخریب اجتماعی همکار دافی (۲۰۰۲) را به پرسشنامه خود گزارش دهی تخریب اجتماعی تبدیل کردند. آن‌ها آلفای کرونباخ این پرسشنامه را ۰/۸۱ گزارش کردند (دافی، شائو، اسکات و تپر^۳، ۲۰۰۶). این پرسشنامه برای اولین بار ترجمه و مورد استفاده قرار گرفت. اعتبار پرسشنامه تخریب اجتماعی به دو روش آلفای کرونباخ و تنصیف به ترتیب (۰/۹۳ و ۰/۹۱) و روایی نیز از طریق همبسته کردن با یک سؤال کلی ۰/۸۷ (P<۰/۰۱) محاسبه شد. همچنین به منظور بررسی روایی پرسشنامه تخریب اجتماعی علاوه بر همبسته کردن سوالات با یک سؤال محقق ساخته، از روش تحلیل عامل تأییدی نیز استفاده شد. نتایج حاصل از تحلیل عامل تأییدی مقیاس خودارزیابی مرکزی نشان داد که مقادیر شاخص‌های برازندگی، شامل مجذور خی (X² = ۰۳۹.۱۳۳) با درجه‌ی آزادی df = ۵۱، مجذور خی نسبی (X²/df = ۰.۲) مجذور میانگین مربعات خطای تقریب (RMSEA = ۰/۰۷۳)، شاخص برازندگی افزایشی (IFI = ۰/۹۷) و شاخص برازندگی تطبیقی (CFI = ۰/۹۳) به دست آمدند.

مور^۴، دیترت^۵، کلب تروینو^۶، بیکر^۷ و مایر پرسشنامه گسستگی اخلاقی را برحسب تئوری گسستگی اخلاقی بندورا طراحی کردند. این پرسشنامه دارای هشت ماده بر لیکرت هفت درجه‌ای است. مور و همکاران این پرسشنامه را تک‌بعدی در نظر گرفتند (مور و همکاران، ۲۰۱۲). این پرسشنامه برای اولین بار در این پژوهش ترجمه و استفاده شد اعتبار این پرسشنامه به دو روش آلفای کرونباخ و تنصیف به ترتیب (۰/۸۰ و ۰/۷۵) و روایی نیز از طریق همبسته کردن با یک سؤال کلی ۰/۷۶ (P<۰/۰۱) محاسبه شد. همچنین

1- reliability

2- validity

3- Scott, & Tepper

4- Moore

5- Detert

6- Klebe Treviño

7- Moore, Detert, Klebe Treviño, Baker, & Mayer

سومین کنگره ملی روان‌شناسی اجتماعی ایران

تهران- ۲۷ و ۲۸ اردیبهشت ۱۳۹۵

به منظور بررسی روایی پرسشنامه گسستگی اخلاقی علاوه بر همبسته کردن سوالات با یک سوال محقق ساخته، از روش تحلیل عامل تأییدی نیز استفاده شد. نتایج حاصل از تحلیل عامل تأییدی مقیاس خودارزیابی مرکزی نشان داد که مقادیر شاخص‌های برازندگی، شامل مجذور خی (۱۹.۴۵ = X^2) با درجه آزادی $df=14$ ، مجذور خی نسبی (۱.۳۸ = X^2/df)، مجذور میانگین مربعات خطای تقریب (RMSEA = ۰/۰۳۶)، شاخص برازندگی افزایشی (IFI = ۰/۹۹) و شاخص برازندگی تطبیقی (CFI = ۰/۹۹) به دست آمدند.

شیوه گردآوری داده‌ها

ابتدا در طرح کلی پژوهش، هدف پژوهش، اهداف آن و روش کار برای واحد پژوهش شرکت مناطق نفت خیز جنوب شرح داده شد و جلساتی برای رفع ابهامات و سوالات احتمالی برگزار شد و مجوزهای لازم از تمام بخش‌های این شرکت کسب شد. سپس با توجه به جامعه آماری و طبقات آن، نمونه به صورت تصادفی طبقه‌ای انتخاب شد. پرسشنامه‌های هر واحد به هماهنگ‌کننده اداری و یا واحد پژوهش هر واحد به همراه توضیحاتی در مورد پژوهش و پرسشنامه‌های به وسیله خود پژوهشگر ارائه شد و تا آنان در راستای با صبر و حوصله و صداقت پر کردن پرسشنامه‌ها تشویق شوند. در صورت بسیار پراکنده بودن تعداد شرکت‌کننده و یا غیرقابل دسترس بودن آنان برای پژوهشگر (مانند مناطق عملیاتی و تولیدی) پرسشنامه‌ها به همراه یک نامه برای شرکت‌کنندگان فرستاده شد. پس از مراجعه‌های مکرر حدود ۳۱۰ پرسشنامه طی حدود ۴ هفته جمع‌آوری شد.

نتایج

نتایج برازش الگوی پژوهش با داده‌ها براساس شاخص‌های برازندگی در جدول ۱ نشان داده شده است.

جدول ۱. برازش الگوی پژوهش با داده‌ها بر اساس شاخص‌های برازندگی

شاخص الگو	χ^2	df	$\frac{\chi^2}{df}$	GFI	AGFI	IFI	TLI	CFI	NFI	RMSEA
الگوی پژوهش	۳/۶۴	۱	۳/۶۴	۰/۹۹	۰/۹۵	۰/۹۲	۰/۹۲	۰/۹۲	۰/۸۹	۰/۰۹۰

مقادیر شاخص‌های برازندگی نشان دهنده برازش نسبتاً خوب الگوی پیشنهادی با داده‌ها بودند، بنابراین الگوی از برازش نسبتاً خوبی برخوردار است. مقدار جذر میانگین مجذورات خطای تقریب (RMSEA) در الگوی پژوهش ۰/۰۹۰ به دست آمد که حاکی از مورد تأیید قرار گرفتن فرضیه کلی این پژوهش مبنی بر برازندگی الگوی پیشنهادی با داده‌ها می‌باشد. در جدول ۲ نتایج مربوط به مسیر غیر مستقیم پژوهش ارائه شده است.

سومین کنگره ملی روان‌شناسی اجتماعی ایران

تهران- ۲۷ و ۲۸ اردیبهشت ۱۳۹۵

جدول ۲. نتایج بوت استراپ مربوط به نقش واسطه‌ای گسستگی اخلاقی در رابطه غبطه در محیط کار بر تخریب اجتماعی

متغیر	آماره	داده	بوت	سوگیری	انحراف استاندارد	حد پایین	حد بالا	سطح معنی داری
تبادل رهبر- عضو	۰/۰۹۹۲	۰/۱۰۲۳	۰/۰۰۳۲	۰/۰۵۹۲	۰/۰۰۹۸	۰/۲۴۸۵	۰/۰۰۱	

مندرجات جدول ۳. نشان می‌دهد که حد پایین فاصله اطمینان برای میانجی‌گری گسستگی اخلاقی در این رابطه ۰/۰۰۹۸ و حد بالای آن ۰/۲۴۸۵ است و صفر در حد فاصل این دو قرار نگرفته است. با توجه به این اطلاعات فرضیه معنی دار بوده و گسستگی اخلاقی، میانجی‌گر رابطه غبطه در محیط کار و تخریب اجتماعی می‌باشد.

بحث و نتیجه‌گیری

رابطه بین غبطه و گسستگی اخلاقی همچنین رابطه بین گسستگی اخلاقی و تخریب رابطه غیرمستقیم بین غبطه و تخریب اجتماعی معنادار است. در پژوهش قبلی رابطه بین گسستگی و رفتارهای ضداجتماعی و یا غیراخلاقی نشان داده شده بود، برای مثال دیترت، تروینو و سویتزر^۱ (۲۰۰۸) در مطالعه خود نشان دادند که افراد از طریق گسستگی اخلاقی به آسانی تصمیمات غیراخلاقی می‌گیرند (دیترت و همکاران، ۲۰۰۸). دافی و همکاران در پژوهش خود تحت عنوان مدل محتوایی از غبطه و تخریب اجتماعی (۲۰۱۲) نشان دادند که گسستگی اخلاقی پیش‌بین تمایل به آسیب رساندن به دیگران است. البته مدل آن‌ها فراتر از این رابطه است و یک احساس مخرب را که آغازکننده گسستگی اخلاقی را بررسی می‌کند، این احساس غبطه است. مدل دافی و همکاران (۲۰۱۲) توجه را به نقشی که غبطه در فرایندهای شناختی که نهایتاً منجر به رفتار منفی می‌شود جلب کردند. غبطه در این زمینه همانند فراخوانی برای عمل^۲ است و موجب برانگیخته شدن احساسات منفی و درنهایت تخریب اجتماعی می‌شود (دافی و همکاران، ۲۰۱۲).

همان‌طور که قبلاً ذکر شد محیط کار امکان زیادی برای به وجود آمدن مقایسه اجتماعی ناخوشایند با دیگران به وجود می‌آورد و همچنین موقعیت‌هایی زیادی برای واکنش‌های بالقوه آسیب‌رسان به فرد مورد غبطه فراهم می‌کند. در چنین شرایطی افراد می‌توانند تعادل از دست‌رفته خود با استفاده از این موقعیت‌ها در تخریب اجتماعی باز پس گیرند (دافی و همکاران، ۲۰۱۲). غبطه یک حالت ناخوشایند است که بیشتر کارمندان تلاش می‌کنند تا از آن دوری کنند. یک‌راه که کارمندان تلاش می‌کنند تا بدان وسیله غبطه را مهار کنند مانع موفقیت همکارشان شدن و کاهش دادن نتایج آن‌ها به وسیله تخریب اجتماعی و که در نتیجه فاصله

1- Detert, Treviño, & Sweitzer

2- call to action

مقایسه نامطلوب خود با آن‌ها را کم می‌کند؛ البته این نکته حائز اهمیت است که این تنها روشی نیست که افراد غبطه را مهار می‌کنند. از آنجایی که افراد باید برای آسیب زدن به دیگران از موانع اجتماعی و شخصی گذر کنند، این روش به خصوص در محیط کاربرد بیشتری برای افراد غبطه‌گر پیدا می‌کند. البته گسستگی اخلاقی در این میان نقش بسیار مهمی بازی می‌کند. افراد به وسیله مکانیسم گسستگی اخلاقی فرایند خودتنظیمی را به نفع آسیب رساندن به دیگران تغییر می‌دهند. غبطه موجب فعال شدن گسستگی اخلاقی که خود تحریمی‌های فرد را از میان برمی‌دارد می‌شود و فرد بدون احساس گناه به رفتار تخریب اجتماعی دست می‌زند (دافی و همکاران، ۲۰۱۲).

یکی از محدودیت‌های این پژوهش استفاده از پرسشنامه خودگزارش‌دهی به دلیل ساختار سازمانی امکان استفاده از روش دیگری میسر نبود. همچنین این مطالعه بر کارمندان شرکت مناطق نفت خیر جنوب - منطقه اهواز صورت گرفت که بیشتر این کارمندان را مردان تشکیل می‌دادند، در تعمیم آن باید جانب احتیاط را رعایت کرد.

به نظر می‌رسد برخی از ویژگی‌های شخصیتی از جمله هویت اجتماعی و هویت تیمی می‌تواند بر رابطه بین غبطه و گسستگی اخلاقی اثر بگذارد، همچنین غبطه، گسستگی اخلاقی و تخریب اجتماعی متغیرهایی هستند که بر روی آن‌ها پژوهشی در ایران صورت نگرفته است، نیکوست که در پژوهش‌های بعدی این متغیرهای مدنظر قرار گیرند.

منابع

- ارشدی، نسرين، (۱۳۸۶). طراحی و آزمون الگویی از پیش‌بینندها و پیامدهای مهم انگیزش شغلی در کارکنان شرکت ملی مناطق نفت‌خیز جنوب - منطقه اهواز، پایان‌نامه دکترا روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه شهید چمران اهواز.
- Detert, J. R. , Treviño, L. K. , & Sweitzer, V. L. (2008). Moral disengagement in ethical decision making: a study of antecedents and outcomes. *Journal of applied psychology*, 93(2), 374.
 - Duffy, M. K. , Scott, K. L. , Shaw, J. D. , Tepper, B. J. , & Aquino, K. (2012). A social context model of envy and social undermining. *Academy of Management Journal*, 55(3), 643-666.
 - Duffy, M. K. , Shaw, J. D. , Scott, K. L. , & Tepper, B. J. (2006). The moderating roles of self-esteem and neuroticism in the relationship between group and individual undermining behavior. *Journal of applied psychology*, 91(5), 1066.
 - Gershman, B. (2014). The two sides of envy. *Journal of Economic Growth*, 19(4), 407-438. doi: 10. 1007/s10887-014-9106-8.
 - Lim, T. B. , & Bekker, C. (2011). The Insidious Nature of Envy.
 - Savalei, V. , & Bentler, P. M. (2010). Structural equation modeling. *Corsini encyclopedia of psychology*.
 - Tai, K. , Narayanan, J. , & McAllister, D. J. (2012). Envy as pain: Rethinking the nature of envy and its implications for employees and organizations. *Academy of management Review*, 37(1), 107-129.
 - TAI TZE SUEN, K. (2013). *The consequences of envy and feeling envied*. (DOCTOR OF PHILOSOPHY DEGREE), NATIONAL UNIVERSITY OF SINGAPORE.
 - Takahashi, H. , Kato, M. , Matsuura, M. , Mobbs, D. , Suhara, T. , & Okubo, Y. (2009). When your gain is my pain and your pain is my gain: neural correlates of envy and schadenfreude. *Science*, 323(5916), 937-939.
 - Vecchio, R. P. (2000). Negative emotion in the workplace: Employee jealousy and envy. *International Journal of Stress Management*, 7(3), 161-179.