

Moral Stress among College Professors and Its Influence on Mental Health

Lifang Deng^{*#}, Yu Gu

School of Humanities and Social Science, Beihang University, Beijing
Email: lifangdeng@buaa.edu.cn

Received: Dec. 25th, 2019; accepted: Jan. 9th, 2020; published: Jan. 16th, 2020

Abstract

With the development of science and social progress, college professors' mental health has received more and more attention. This article analyzes the cause of moral stress among college professors from the aspects of work system, research performance pressure and working environment, as well as the dual and unique characteristics of moral stress among college professors and its influence on mental health. The moral stress among college professors comes from the external environment and the characteristics of their own professional roles. The moral stress among college professors will lead to moral conflicts and non-ethical behaviors, leading to the decline of job satisfaction, emotional exhaustion and job burnout, and may also cause mental illness. Future research should further clarify the localization of moral stress and explore its impact mechanism on mental health.

Keywords

Moral Stress, Mental Health, College Teacher

高校教师的道德压力及其对心理健康的影响分析

邓丽芳^{*#}, 谷雨

北京航空航天大学人文社会科学学院, 北京
Email: lifangdeng@buaa.edu.cn

收稿日期: 2019年12月25日; 录用日期: 2020年1月9日; 发布日期: 2020年1月16日

^{*}通讯作者。

[#]第一作者。

摘要

随着科技进步和社会发展, 高校教师心理健康受到了越来越多的关注。从工作制度、科研绩效压力和工作环境等方面分析了高校教师道德压力的产生原因, 高校教师道德压力的双重性和独特性特征, 以及高校教师道德压力对心理健康造成的影响。高校教师的道德压力来源于外部环境因素和自身职业角色特征, 会引发道德冲突和非伦理行为的产生, 导致工作满意度下降, 情感枯竭和职业倦怠等情况发生, 还可能引发心理疾病。今后的研究应进一步明确道德压力的本土化内涵, 探究其对心理健康的深层影响机制。

关键词

道德压力, 心理健康, 高校教师

Copyright © 2020 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

《心理健康蓝皮书: 中国国民心理健康发展报告(2017~2018)》的追踪研究结果表明科技工作者的心理健康水平呈下降趋势(张侃&傅小兰, 2018), 高等院校的教师群体作为科技工作者的重要组成部分, 其心理健康成为备受瞩目的焦点问题。

近年来随着导学关系紧张、研究生学业压力和心理健康问题的不断出现, 高校教师的道德压力也日益增加。党的十八大报告指出“把立德树人作为教育的根本任务”, 高校教师对学生不仅要传授知识技能, 更要凭借良好的价值观、德行、信念来感染、影响和教育学生, 促使高校教师对自身高度的事业心和责任心提出了更高的要求, 需要不断提升和完善自己, 以良好的师德去肩负“立德树人”使命。而高校教师的职称评定、待遇条件均与科研成果直接关联, 尤其是在某些高校中施行的“非升即走”的晋升制度, 迫使教师不断申请课题、发表论文等, 这种环境与制度的变化本身就增加了教师的工作压力, 同时对学术资源的竞争、学术评价的量化标准和学术主体的利益关联都使学术不端和学术腐败行为逐渐增多(祝光英, 2010), 使得高校教师面临的道德压力日益增加。以往有关高校教师压力的研究更多地关注工作负荷、人际关系、考核机制和待遇等压力源, 对道德压力的关注还远远不够。而一些研究表明, 道德压力的增加会引起头痛、精神倦怠、抑郁等问题, 是个体心理健康的重要影响因素(Nordam et al., 2005; Mitchell et al., 2019)。

高校教师群体的心理健康水平是高等教育发展的重要基础, 直接关系到教育教学质量、学生发展水平以及科研创新成果的产出, 结合现实背景, 从道德压力角度来分析当今高校教师心理健康的影响机制具有重要的理论和现实意义。

2. 道德压力

2.1. 道德压力的内涵

总体而言, 国外对道德压力的论述及相关研究起步较早, 目前国内对道德压力的研究较少。Leicht 和 Fennell 在 1997 年发表文章关注了专业团队建设成本、责任制与个人发展变化的关系, 而后这种在工

作中因为受到外在压力而导致员工做出与个人价值观不符的行为, 造成员工产生道德冲突的情境开始受到越来越多学者的关注。

以往研究将道德压力的内涵分为两种, 一种是由于非伦理行为引起的压力。Shafer (2002)通过从事非伦理或不道德活动时所感受到的组织压力研究道德压力。Peterson (2003)根据 Leicht 和 Fennell 的研究将道德压力定义为员工感受到来自同事、主管和组织其他成员的压力, 为了实现组织目标而牺牲个人价值观, 从而导致员工道德冲突的情况。Tian & Peterson (2016)认为道德压力是促使员工做出非伦理亲组织行为的重要因素。当个体意识到在特定情况下坚持道德原则存在冲突, 而外部因素迫使他们无法做出减少矛盾冲突的决定时, 就会产生道德压力(Lützn et al., 2003)。

第二种主要是有关职业道德的角色冲突所引起的压力。道德压力源于个人对其实现道德义务相关能力的不确定性(Reynolds, Owens, & Rubenstein, 2012), 这种不确定性会使个体产生焦虑、不安的心理状态, 包含情感和认知过程(Coldwell et al., 2008)。Cribb (2011)通过对护士的案例分析讨论了专业角色的日常道德负担, 以及职业角色规范性期望和个人道德之间的关系。他还指出某些职业角色是社会道德规范制定的关键工具, 很多职场角色(如教师群体、医护人员)有承担道德压力的道德义务, 但个人道德观念与角色期望间的差异有时会引发内心的道德冲突, 例如教师无法给予学生最有效的指导, 医护人员在发现自己不能给予病人最合适的照顾时, 都可能面临着角色期望与自身角色独立判断之间的强烈冲突。

2.2. 道德压力的测量

关于道德压力的测量, 主要有量表和访谈两种形式。Shafer (2002)在研究中用四个题项进行道德压力的测量, 采用李克特七点量表测得了员工在从事非伦理或不道德活动时感受到组织压力的频率。Tian & Peterson (2016)改编了 Peterson (2003)的量表用于测量道德压力, 三个题项内容为: 1) 如果上司让我完成一些我觉得有些不道德的任务, 我会觉得有压力。2) 为了获得上级对我工作表现的赞许, 有时我认为有必要在工作中做一些不道德行为。3) 如果我必须在“我认为道德的行为”和“对我上司最好的行为”中做出决定, 后者使我感到压力。

访谈的方法主要通过半结构化的焦点小组访谈, 根据受访者工作环境中主要面临的道德困境进行访谈。受访者围绕主题展开自由交谈, 在小组中的访谈能够启发受访者联想, 发表出更多观点。比如有研究者针对教师群体的访谈, 来帮助研究者探寻工作环境中道德压力的具体表现与来源(Lützn et al., 2003; Cribb, 2011; Colnerud, 2015)。

从目前关于道德压力的测量现状来看, 直接采用量表或是访谈的测量方式应用最为广泛, 但仍未对道德压力的具体内涵及维度定义达成共识。未来在高校教师道德压力的测量中, 应考虑高校教师群体的特殊性质, 探索和明确更适用于此群体工作环境的题目与测试情境。

2.3. 高校教师道德压力的特征

2.3.1. 双重性

高校教师道德压力的双重性在于其来源包括了外部制度压力与内心的道德冲突。竞争机制作为资源配置的基本方式以得到广泛应用。在学术界, 由于有限的学术资源需要通过竞争获得, 学术成果成为学术竞争的结果指标直接或间接地与科研人员的待遇、职务以及获得其他利益挂钩。许多高校教师不得不为增加和提高课题、论文、著作、专利等数量和速度而疲于奔命, 很难潜心从事研究, 对科研的目的和意义缺乏关注和思考。成果造假、干扰学术评审等现象时有发生, 违背了学术的公正与公平原则, 给学术道德造成了直接的不良影响。研究表明显著影响高校青年教师学术道德的因素依次为学

术素养、学术环境和考核评价压力(李瑞, 2019)。这些都可能成为教师实施非伦理行为的诱因, 从而增加教师们的道德压力。

高校教师面临的外部道德压力与工作环境和工作制度息息相关, 而他们的内心冲突也在于此。高校教师对自身的工作具有很高的使命感和责任感, 工作投入程度高, 职业使命感会强化对工作资源和个人资源的动机作用(顾江洪, 江新会等, 2018)。因此, 教师在面临非伦理亲组织行为或教学非伦理行为时会表现出更加强烈的对实现道德义务相关能力的不确定性, 引发道德压力增加。

2.3.2. 独特性

教师群体的独特性使其承担了更多的道德义务, 教学是教师的工作, 但教师在工作中不仅仅有教学任务, 对学生的心理健康关爱、德育工作等都需要教师承担。高校教师群体还有繁重的科研工作, 学术道德压力对教师和学生都是一种考验, 对于负责学生学术指导的教师也同样增加了工作负担。同时, “立德树人”的职业导向使得教师对自身德行修养有了更高的要求, 对道德水平也提出了更高的标准。研究表明青年教师在个人能力和反思、讨论课程教学时倾向于将自己视为学生, 教师似乎很难在作为“学生”, 协作和教导学生责任之间建立和谐的关系(Dahlgren & Chiriac, 2009), 此外, 教师在教学公平性、其他教师与学生关系、个人隐私边界等方面均存在道德困境(Colnerud, 2015)。

高校教师面临着绩效道德压力。这种道德压力主要是由绩效考核指标引起的非伦理行为倾向所导致的, 当教师把注意力放在完成课题、论文的时间紧迫感上, 就更有可能默许组织非伦理行为的发生, 和学术不端行为打“擦边球”, 同时也面临着巨大的道德压力。高校教师面临着育人道德压力, 这其中又包括两种情形: 一是由于教师本身专业能力与行动受限导致(Lindqvist et al., 2017), 相比科研有些老师更擅长基础教学, 在面临学生需要更大创新创造的空间时难以提供有力的支持, 从而产生道德压力; 二是教师本身职业生涯发展规划与学生发展水平产生冲突时容易产生道德压力, 例如教师在科研创新方面付出巨大努力以寻求更好的发展而学生却没有深造计划, 或者教师已经获得重大成果会暂时放缓科研脚步而学生却有极大的科研兴趣和追求等。高校教师还面临着同辈伦理压力, 例如由于各种人情关系难以在各种学术评审、评价过程中坚守原则和保持客观; 当自己的同事存在学术不端、学术腐败等行为时, 或者得知学生成为导师的“廉价劳动力”, 无法得到自己导师的有效指导甚至受到“性骚扰”时, 一些教师很难基于自己的角色做出最符合道德的行为从而面临着巨大的道德压力。

研究表明, 个体权力距离倾向在道德压力与道德评价之间起调节作用, 具有高权力距离倾向的个人更信任、尊重和服从领导者, 他们接受管理层的单向、自上而下的指导, 低权力距离倾向的人则不太服从权威(Kirkman et al., 2009)。这一结果更加表明教师群体的道德压力不仅来自组织, 更有可能来自于他们本身独特的角色。

3. 高校教师道德压力的产生原因

3.1. 工作制度

工作制度会影响员工的道德压力。通常来说, 资源是有限的, 制度规程的设置一般是为了保证利益能够最大范围的惠及服务对象, 因此个体可能会因为体制规程的限制而无法做出最符合自身道德观念的行动(Corley et al., 2005)。高校教师群体面临着同样的困境, 从事高等教育的教师群体知识水平高, 承担着教学、科研和管理服务的多重责任, 而现行的绩效考核制度更偏向对教师科研成果的考核, 这会使得高校教师在很多情况下不得不将重心放在科研工作中, 弱化管理职能, 部分教学工作被边缘化, 促使教师采取教学非伦理行为(张桂平&廖建桥, 2014), 导致他们承担了巨大的道德压力。

此外, 目前师德师风的建设在各高校广泛开展, 有研究通过问卷调查和访谈表明大部分高校针对师

德建设的制度不够完善, 有些学校虽然制定了一些规范和制度, 但相对笼统, 定性的多、定量的少, 缺乏可执行性和操作性, 一些规范形同虚设, 容易流于形式(郑爱平&张栋梁, 2017)。师德建设对高校教师群体提出了更高的道德水准要求, 但又难以明确教师的具体道德义务, 容易导致教师对工作义务边界的模糊与困扰, 无形中增加了教师的道德压力。

3.2. 科研绩效压力

对于高校教师群体而言, 需要在时间和质量的严格要求下完成承担的科研项目, 而考评如果不合格还将面临惩罚, 承担了巨大的科研绩效压力。因科研绩效往往与职称评审、晋升等直接挂钩, 教师们对绩效目标的追求也日益增显。研究发现绩效压力会影响员工的道德压力, 感知到绩效压力的个体更容易做出一些轻率的决定, 因为特殊情境下的个体往往聚焦于目标而忽略了对伦理的思考(Malhotra et al., 2008), 更可能产生非伦理行为(Mitchell et al., 2019)进而增加道德压力。此外, 研究表明见证了组织的非伦理行为的员工会产生较大的道德压力(Bligh, 2008)。说明由于绩效压力影响下可能产生的非伦理行为会影响组织内部整体的道德压力水平。

3.3. 工作环境

我国高校对教师的绩效管理通常采用量化指标简单地考察教师的工作完成度, 并且把考察结果和教师的年终考核、聘期考核、职称晋升、招生指标、奖惩等联系起来, 增加了教师的工作压力(张天, 施春华, & 王宝军, 2019), 这种任务导向下的工作环境可能会导致教师群体过于关注量化指标的完成情况, 弱化了教师的职业理想信念和育人职责, 容易产生内心冲突, 提高道德压力水平。

此外, 在高校环境中, 某些学术不端行为和学术腐败现象虽违背学术道德, 但能为组织群体和个人在学术资源的竞争中取得优势, 这种行为虽然违反了规章制度, 但由于从结果上能提升组织效率或他人福祉, 引发了高校教师更多的内心道德冲突。道德氛围会影响个体对违规行为是否恰当的判断, 可能会促使亲社会违规行为产生(Vardaman, Gondo, & Allen, 2014)。Fisher et al. (2013)的研究表明道德氛围越浓厚, 组织成员在经历道德困境时有更少的道德压力, 道德领导会激发各种利他性的道德行为, 抑制不道德的行为(Avey, Palanski, & Walumbwa, 2011; Brown & Treviño, 2006), 下属与领导的道德观念契合会减少自身的道德压力(Ambrose, Arnaud, & Schminke, 2008)。因此加强教师道德水平建设, 提升道德素质水平, 有利于营造良好的道德氛围, 降低高校教师群体的道德压力水平。

4. 高校教师道德压力的影响

4.1. 离职意向

DeTienne 等(2012)学者的研究发现在控制了其他工作压力和人口统计学变量的之后道德压力仍能对离职意向有正向、显著的作用, 员工个人与组织的道德契合会减少个人的道德压力, 降低辞职意向(Ambrose, Arnaud, & Schminke, 2008; Zahra et al., 2009)。在高校环境中, 教师群体知识水平较高, 同样具有较高的道德素质和责任感, 学校的育人氛围符合教师群体的道德追求, 能够给教师提供良好的职业发展前景, 实现教师教书育人的理想信念, 从而降低个人的道德压力, 增强组织承诺, 降低辞职意向。

4.2. 合作绩效

在跨文化企业的道德压力研究中, 不同文化背景下的企业合作应当选择与东道主国家企业环境相适应的核心价值观和制度逻辑, 以保证合作和企业绩效(Tan & Wang, 2011)。在高校环境中也是一样, 在国际化发展的大形势下, 不同文化背景的学者进行交流时, 势必也会带来不同文化的碰撞交融, 大家共同遵守学术道德伦理与规则, 尊重彼此的科研创新成果, 才能有效避免道德冲突, 促进合作, 提升组织绩效。

4.3. 心理健康

Gmelch 等(1986)学者早在上世纪 80 年代就对美国 80 所高校的 1920 位教授进行工作压力的调查, 该研究开创了对高校教师心理健康探索的先河, 并在后续对高校教师心理健康状况展开的研究中发现, 心理压力是高校教师的职业生活特点。我国学者也于上世纪 90 年代开始对教师心理健康进行了较为系统的研究, 但道德压力对心理健康的影响还没有得到充分重视。以往研究发现, 道德冲突和压力对心理健康造成了不良影响。

4.3.1. 工作满意度

过高的道德压力会影响道德氛围, 对员工满意度和工作满意度有显著的负向影响(O'Donnell et al., 2008; DeTienne et al., 2012)。目前高等教育改革在高校中广泛开展, 高校环境中教师聘任制、“非升即走”制使得科研成果对教师至关重要, 学术资源竞争、人际关系和沟通方面的压力也随之增加, 导致了工作不安全感的增加(Tytherleigh et al., 2005)。有研究发现, 高校改革、考核管理、工作负荷等对教师的工作满意度产生影响, 使之对待同事和学生会采取消极态度(刘天印, 2010)。

4.3.2. 情感枯竭

道德压力可能会导致情感枯竭、精神倦怠等问题(Pendry, 2007)。高校教师对工作投入程度高, 对工作和科研成果也有着更高的期待。当面对外界环境或是自己内心的道德困境与冲突时, 往往会因失落情绪陷入被动, 工作效率降低, 身心疲惫, 甚至对自己的能力产生怀疑。情感枯竭是一种长期的慢性的消耗, 是一种内在的冲突和被压抑的情感的积累, 对个人的心理健康造成很大威胁。

4.3.3. 职业倦怠

职业倦怠指个体在工作压力下产生的身心疲劳与耗竭的状态。道德困境与道德压力会导致职业归属感变化, 降低职业满意度, 引起职业倦怠(Juthberg et al., 2010; Si Shbail et al., 2018)。当员工在组织中面临道德压力而无法采取更好的行动时必然会导致挫败感, 负性情绪积累而无法得到合理疏导时会导致情感、态度和行为的衰竭, 引发职业倦怠(Nordam et al., 2005; Ulrich et al., 2007), 高校教师面临过大的道德压力时, 会对自己的工作产生消极态度, 难以在工作中发挥出色表现。

4.3.4. 心理疾病

高校教师群体知识水平高, 大多具有很高的道德素质修养和很强的自尊心, 在实践中一直面临着选择行动的正当性方面的困难, 他们在“做自己的工作”和“做正确的事情”之间似乎难以找出可以证明选择公平原则的关键点, 从而产生了高水平的道德压力, 导致工作负荷和心理负担过重(Colnerud, 2015), 还可能会导致头痛、抑郁等问题(Nordam et al., 2005)。他们在面临内心的道德冲突时通常会选择自己消化, 会花费更多的时间进行权衡, 产生更多焦虑、抑郁情绪, 从而消耗大量心理资源, 对心理健康造成负面影响。

5. 小结与展望

本研究对高校教师群体道德压力及其对心理健康之间影响进行了综述。高校教师群体的根本任务是教书育人, 其道德压力因为群体角色的道德义务而具有特殊性, 在新时代“立德树人”的背景下, 高校教师对自身道德水平有了更高的追求, 这意味着一旦教师有了道德方面的困扰, 可能会产生更大的心理压力。道德压力不仅对心理健康有直接影响, 同时也会受到其他工作压力的影响。以往研究局限主要有: (1) 缺乏对道德压力的本土化和具体成分分析, 以往的研究多产生于西方国家并且没有对道德压力进行维度划分和具体探究; (2) 以往研究关于道德压力影响心理健康的内部机制不够明晰, 关于道德压力与

其他工作压力之间的关系, 以及道德压力对心理健康产生影响的中介变量没有更多深入的探究。因此, 需要结合个体和团队层面开展一些实证研究, 明确其具体影响机制。

今后研究可从以下几个方面开展:

第一, 整合不同层面的道德压力研究。以往的研究多选取一线教师进行研究, 他们面临的道德困境更多的与自身职业发展和教学工作有关, 今后可以探究管理层面和组织层面中面临的道德压力, 以及不同层面之间压力的扩散模型。

第二, 深化道德压力对心理健康的影响机制研究。以往研究关于道德压力对心理健康影响的内部机制还不明确, 对于哪些变量会影响道德压力和心理健康之间的关系及其影响程度如何还有待进一步探索。

第三, 丰富道德压力理论。国外关于道德压力的研究开展较早, 主要应用于医疗伦理领域, 且近年来已经有了更多关于企业员工的相关研究。今后研究需要开展更多微观和实证研究, 结合中国本土化的具体情境, 以及中国高校教师群体的特殊背景, 将道德压力应用到本土化的教师群体研究中。

基金项目

本文得到北京市自然科学基金项目(项目编号 7202101)、北京航空航天大学人文社科拔尖人才项目的资助。

参考文献

- 顾江洪, 江新会, 丁世青, 谢立新, 黄波(2018). 职业使命感驱动的工作投入: 对工作与个人资源效应的超越和强化. *南开管理评论*, 21(2), 107-120.
- 李瑞(2019). 高校青年教师学术道德影响因素的实证研究. *高教论坛*, (8), 56-58.
- 刘天印(2010). *基于系统模拟的高校教师工作压力研究*. 博士论文, 武汉: 华中科技大学.
- 张桂平, 廖建桥(2014). 科研考核压力对高校教师非伦理行为的影响研究. *管理学报*, (3), 360-366.
- 张侃, 傅小兰(2018). *心理健康蓝皮书: 中国国民心理健康发展报告(2017-2018)*. 北京: 社会科学文献出版社.
- 张天, 施春华, 王宝军(2019). 高校教师工作压力和工作绩效的关系述评. *中国健康心理学杂志*, 27(10), 1592-1596.
- 郑爱平, 张栋梁(2017). 立德树人根本任务指引下研究生导师师德师风建设研究——基于 12 所高校 1496 名师生的调查分析. *研究生教育研究*, (4), 30-35.
- 祝光英(2010). 学术腐败防治问题研究. *中国高教研究*, (3), 57-59.
- Ambrose, M. L., Arnaud, A., & Schminke, M. (2008). Individual Moral Development and Ethical Climate: The Influence of Person-Organization Fit on Job Attitudes. *Journal of Business Ethics*, 77, 323-333. <https://doi.org/10.1007/s10551-007-9352-1>
- Avey, J. B., Palanski, M. E., & Walumbwa, F. O. (2011). When Leadership Goes Unnoticed: The Moderating Role of Follower Self-Esteem on the Relationship between Ethical Leadership and Follower Behavior. *Journal of Business Ethics*, 98, 573-582. <https://doi.org/10.1007/s10551-010-0610-2>
- Bligh, P. M. C. (2008). The Aftermath of Organizational Corruption: Employee Attributions and Emotional Reactions. *Journal of Business Ethics*, 80, 823-844. <https://doi.org/10.1007/s10551-007-9471-8>
- Brown, M. E., & Treviño, L. K. (2006). Ethical Leadership: A Review and Future Directions. *The Leadership Quarterly*, 1, 595-616. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2006.10.004>
- Coldwell, D. A., Billsberry, J., Van Meurs, N., & Marsh, P. J. (2008). The Effects of Person-Organization Ethical Fit on Employee Attraction and Retention: Towards a Testable Explanatory Model. *Journal of Business Ethics*, 78, 611-622. <https://doi.org/10.1007/s10551-007-9371-y>
- Colnerud, G. (2015). Moral Stress in Teaching Practice. *Teachers and Teaching*, 21, 346-360. <https://doi.org/10.1080/13540602.2014.953820>
- Corley, M. C., Minick, P., Elswick, R., & Jacobs, M. (2005). Nurse Moral Distress and Ethical Work Environment. *Nursing Ethics*, 12, 381-390. <https://doi.org/10.1191/0969733005ne8090a>
- Cribb, A. (2011). Integrity at Work: Managing Routine Moral Stress in Professional Roles. *Nursing Philosophy*, 12, 119-127. <https://doi.org/10.1111/j.1466-769X.2011.00484.x>

- Dahlgren, M. A., & Chiriac, E. H. (2009). Learning for Professional Life: Student Teachers' and Graduated Teachers' Views of Learning, Responsibility and Collaboration. *Teaching and Teacher Education*, 25, 991-999. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2009.03.019>
- DeTienne, K. B., Agle, B. R., Phillips, J. C., & Ingerson, M. C. (2012). The Impact of Moral Stress Compared to Other Stressors on Employee Fatigue, Job Satisfaction, and Turnover: An Empirical Investigation. *Journal of Business Ethics*, 110, 377-391. <https://doi.org/10.1007/s10551-011-1197-y>
- Fisher, C. B., True, G., Alexander, L., & Fried, A. L. (2013). Moral Stress, Moral Practice, and Ethical Climate in Community-Based Drug-Use Research: Views from the Front Line. *AJOB Primary Research*, 4, 27-38. <https://doi.org/10.1080/21507716.2013.806969>
- Gmelch, W. H., Wilke, P. K., & Lovrich, N. P. (1986). Dimensions of Stress among University Faculty: Factor-Analytic Results from a National Study. *Research in Higher Education*, 24, 266-286. <https://doi.org/10.1007/BF00992075>
- Juthberg, C., Eriksson, S., Norberg, A., & Sundin, K. (2010). Perceptions of Conscience, Stress of Conscience and Burnout among Nursing Staff in Residential Elder Care. *Journal of Advanced Nursing*, 66, 1708-1718. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2010.05288.x>
- Kirkman, B. L., Chen, G., Farh, J. L., Chen, Z. X., & Lowe, K. B. (2009). Individual Power Distance Orientation and Follower Reactions to Transformational Leaders: A Cross-Level, Cross-Cultural Examination. *Academy of Management Journal*, 52, 744-764. <https://doi.org/10.5465/amj.2009.43669971>
- Leicht, K. T., & Fennell, M. L. (1997). The Changing Organizational Context of Professional Work. *Annual Review of Sociology*, 23, 215-231. <https://doi.org/10.1146/annurev.soc.23.1.215>
- Lindqvist, H., Weurlander, M., Wernerson, A., & Thornberg, R. (2017). Resolving Feelings of Professional Inadequacy: Student Teachers' Coping with Distressful Situations. *Teaching and Teacher Education*, 64, 270-279. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2017.02.019>
- Lütznén, K., Cronqvist, A., Magnusson, A., & Andersson, L. (2003). Moral Stress: Synthesis of a Concept. *Nursing Ethics*, 10, 312-322. <https://doi.org/10.1191/0969733003ne608oa>
- Malhotra, D., Ku, G., & Murnighan, J. K. (2008). When Winning Is Everything. *Harvard Business Review*, 86, 78. <https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2009.02.002>
- Mitchell, M. S., Greenbaum, R. L., Vogel, R. M., Mawritz, M. B., & Keating, D. J. (2019). Can You Handle the Pressure? The Effect of Performance Pressure on Stress Appraisals, Self-Regulation, and Behavior. *Academy of Management Journal*, 62, 531-552. <https://doi.org/10.5465/amj.2016.0646>
- Nordam, A., Torjuul, K., & Sørli, V. (2005). Ethical Challenges in the Care of Older People and Risk of Being Burned Out among Male Nurses. *Journal of Clinical Nursing*, 14, 1248-1256. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2702.2005.01230.x>
- O'Donnell, P., Farrar, A., Brintzenhofesoc, K., Conrad, A. P., Danis, M., Grady, C. et al. (2008). Predictors of Ethical Stress, Moral Action and Job Satisfaction in Health Care Social Workers. *Social Work in Health Care*, 46, 29-51. https://doi.org/10.1300/J010v46n03_02
- Pendry, P. S. (2007). Moral Distress: Recognizing It to Retain Nurses. *Nursing Economics*, 25, 217.
- Peterson, D. K. (2003). The Relationship between Ethical Pressure, Relativistic Moral Beliefs and Organizational Commitment. *Journal of Managerial Psychology*, 18, 557-572. <https://doi.org/10.1108/02683940310494386>
- Reynolds, S. J., Owens, B. P., & Rubenstein, A. L. (2012). Moral Stress: Considering the Nature and Effects of Managerial Moral Uncertainty. *Journal of Business Ethics*, 106, 491-502. <https://doi.org/10.1007/s10551-011-1013-8>
- Shafer, W. E. (2002). Ethical Pressure, Organizational-Professional Conflict, and Related Work Outcomes among Management Accountants. *Journal of Business Ethics*, 38, 261-273. <https://doi.org/10.1023/A:1015876809254>
- SI Shbail, M., Salleh, Z., Nor, M., & Nazli, N. (2018). Antecedents of Burnout and Its Relationship to Internal Audit Quality. *Business and Economic Horizons (BEH)*, 14, 789-817. <https://doi.org/10.15208/beh.2018.55>
- Tan, J., & Wang, L. (2011). MNC Strategic Responses to Ethical Pressure: An Institutional Logic Perspective. *Journal of Business Ethics*, 98, 373-390. <https://doi.org/10.1007/s10551-010-0553-7>
- Tian, Q., & Peterson, D. K. (2016). The Effects of Ethical Pressure and Power Distance Orientation on Unethical Pro-Organizational Behavior: The Case of Earnings Management. *Business Ethics: A European Review*, 25, 159-171. <https://doi.org/10.1111/beer.12109>
- Tytherleigh, M. Y., Webb, C., Cooper, C. L., & Ricketts, C. (2005). Occupational Stress in UK Higher Education Institutions: A Comparative Study of All Staff Categories. *Higher Education Research & Development*, 24, 41-61. <https://doi.org/10.1080/0729436052000318569>
- Ulrich, C., O'Donnell, P., Taylor, C., Farrar, A., Danis, M., & Grady, C. (2007). Ethical Climate, Ethics Stress, and the Job Satisfaction of Nurses and Social Workers in the United States. *Social Science & Medicine*, 65, 1708-1719. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2007.05.050>

- Vardaman, J. M., Gondo, M. B., & Allen, D. G. (2014). Ethical Climate and Pro-Social Rule Breaking in the Workplace. *Human Resource Management Review*, 24, 108-118. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2012.05.001>
- Zahra, S. A., Gedajlovic, E., Neubaum, D. O., & Shulman, J. M. (2009). A Typology of Social Entrepreneurs: Motives, Search Processes and Ethical Challenges. *Journal of Business Venturing*, 24, 519-532. <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2008.04.007>