

## La teoría del mundo justo en el ámbito laboral

Luisa Mayoral, María Del Carmen Romero, Bernard Gangloff

► **To cite this version:**

Luisa Mayoral, María Del Carmen Romero, Bernard Gangloff. La teoría del mundo justo en el ámbito laboral: un estudio de la justicia organizacional percibida según género y status frente al empleo. *Técnica Administrativa, Tecnica administrativa*, 2012, 11 (3), <<http://www.cyta.com.ar/ta1103/v11n3a2.htm>>. <hal-01662415>

**HAL Id: hal-01662415**

**<https://hal-univ-paris10.archives-ouvertes.fr/hal-01662415>**

Submitted on 13 Dec 2017

**HAL** is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

# La teoría del mundo justo en el ámbito laboral: un estudio de la justicia organizacional percibida según género y status frente al empleo

Luisa Mayoral, María del Carmen Romero & Bernard Gangloff

## Introducción

Los estudios acerca de la creencia en un mundo justo han sido principalmente iniciados por Heider, y hacen alusión a la tendencia a relacionar virtud con recompensa y vicio con castigo (Heider, 1958). Estas primeras observaciones conducen a Lerner (1965) a realizar trabajos experimentales acerca de esta creencia, acerca de un “mundo ordenado” y de su necesidad psicológica, que finalmente significa creer que los eventos positivos se corresponden con las buenas personas, y que los eventos negativos se corresponden con las malas personas, o en otros términos, que “las personas obtienen lo que se merecen y merecen lo que obtienen” (Lerner y Simmons, 1966, p. 204).

No obstante, es sabido : 1) que ciertas creencias –variables según las culturas-, son socialmente valorizadas, 2) que estas creencias se constituyen en objeto de una difusión social, 2) y que, finalmente, no todas las personas comparten exactamente las mismas creencias ni la consciencia de dicha valorización. Estas diferentes características constituyen los principales ingredientes de una norma social. Rubin y Peplau (1975) han dado muestra del carácter cultural de la creencia en un mundo justo, es decir, de las variaciones interculturales en materia de difusión social e interiorización de esta creencia. En el mismo sentido, se ha encontrado que en el marco de un proceso de reclutamiento, los candidatos más frecuentemente elegidos son aquellos que exhiben una fuerte creencia en un mundo justo, por una parte (Gangloff, 2006), y que esos candidatos son conscientes de esa valorización (Duchon y Gangloff, 2006). Es así, que la creencia en un mundo justo remite a una norma social.

Sin embargo, se observa que, en general, estos trabajos han sido obtenidos a partir de cuestionarios no específicos del mundo del trabajo. Por otra parte, los cuestionarios clásicos no permiten medir las diferentes implicaciones de la formulación del concepto de mundo justo. Recientemente, Gangloff y Duchon (2010) han formulado una propuesta de cuestionario específico del mundo del trabajo que permite medir estas diferentes implicaciones, y han aplicado el mismo en Francia. El objetivo del presente estudio es utilizar este cuestionario en la Argentina, aplicándolo a una población de asalariados y de desocupados de ambos sexos con el fin de examinar el nivel de creencia en una justicia organizacional.

Primeramente, se desarrollará el marco teórico, a partir de una breve presentación histórica. Más tarde, se observará cómo la creencia en un mundo justo, si bien es compartida en las sociedades occidentales, es afectada por variaciones intra e interindividuales. A continuación, se presenta la problemática con mayor detalle, para finalmente explicar en qué ha consistido el estudio realizado: su método, sus resultados y sus principales hallazgos. Finalmente, las conclusiones permitirán inferir sus consecuencias en el medio organizacional argentino.

## 1. Marco teórico

### 1.1. La noción de mundo justo y sus manifestaciones en la vida cotidiana

A partir de aquellas primeras nociones sobre la creencia en un mundo justo, y de ciertos trabajos experimentales, Lerner (1965) ha puesto en evidencia cómo los observadores invitados a juzgar la tarea de dos compañeros que participan en partes iguales de un trabajo en común, pero en la que sólo uno de ellos es recompensado, atribuyen a este último la mejor realización, aún a sabiendas de que esta recompensa ha sido resultado de un sorteo. Así, y contra toda evidencia, un refuerzo positivo recibido es considerado consecuencia de un comportamiento positivo de su beneficiario. En un segundo estudio, un grupo de alumnas es invitado a observar a otra estudiante que acepta participar voluntariamente de una tarea de aprendizaje verbal en la que recibirá choques eléctricos en caso de error. Las alumnas observadoras deben evaluar a esta estudiante en 15 escalas bipolares (amable, madura, etc.), constatándose aquí que las evaluaciones son tanto más negativas tanto más el sufrimiento se prolongue y en tanto no puedan ayudar a la víctima (Lerner y Simmons, 1966). Así, cuando no se puede socorrer a una víctima ni atribuirle malas acciones explicativas o justificativas de su suerte, se la devalúa; considerándose que tiene merecido su sufrimiento (por ejemplo a causa de sus características de personalidad).

La creencia en un mundo justo (u ordenado) consiste así en apunta a que "las personas obtienen lo que merecen y merecen lo que obtienen" (Lerner y Simmons, 1966, p. 204); al considerar que los acontecimientos positivos llegan a la gente buena y los acontecimientos negativos a la gente mala. En palabras de Chalot (1980, p. 52) "...lo que le llega a un individuo dado será necesariamente la exacta y justa contrapartida de lo que hace o de lo que es". Numerosos trabajos han sido llevados a cabo para confirmar (y a veces, para invalidar) la validez de esta creencia (Lerner y Matthews, 1967; Regan, 1971; Mills y Egger, 1972; Simons y Piliavin, 1972; Chaikin y Darley, 1973; Jones y Aronson, 1973; Godfrey y Lowe, 1975; Zuckerman, 1975; Lerner, 1977; Miller, 1977; Lerner y Miller, 1978; Lerner, 1980; Comby, Devos y Deschamps, 1995; etc.).

Más allá de las situaciones de laboratorio, es posible constatar la creencia en un mundo justo también en la vida cotidiana. Así Myrdal (1944) observa que a menudo se justifica el tratamiento de los grupos oprimidos señalando que merecieron su destino. Goffman (1963) comprueba que a menudo se considera que la imperfección física es una prueba de imperfección moral: la justa retribución de una falta cometida por la víctima o sus padres. Rubin y Peplau (1975) observan que la tendencia a felicitar a los "ganadores" está muy generalizada, considerándose al éxito como un signo de virtud. Así, de alguien que gana a la lotería, los periódicos a menudo escriben que es una persona trabajadora, dotada de admirables cualidades, que merece su buena fortuna, como si la compra del buen billete debiera ser justificada. En el mismo sentido, la idea de que las acciones positivas son

recompensadas es también subrayada por Kubler-Ross (1969) cuando comprueba que los moribundos prometen frecuentemente dar su cuerpo a la ciencia si los médicos intentan prolongar su vida.

## 1.2. Una creencia modulada por factores contextuales y atributos individuales

No todas las personas reaccionan sistemáticamente según la teoría de mundo justo, sino que según las situaciones, algunas personas reconocen que el mundo es injusto y atribuyen las desgracias al contexto social o al destino arbitrario, particularmente cuando el sufrimiento que observan los afecta o es susceptible de afectarlos directamente. Así, Aderman, Brehm y Katz (1974), en una situación tipo Lerner y Simmons (1966), muestran que se tiene más compasión para la víctima cuando la consigna para el entrevistado es la de tratar de ponerse en su lugar (*ej.*: “imagínese en esta situación”). En el mismo sentido, Chaikin y Darley (1973) comprueban que se sub-valora menos a la víctima de un accidente cuando se cree que uno puede estar en la misma situación.

A estas variaciones situacionales debe agregarse el impacto de diferencias inter-individuales en cuanto al grado de creencia en un mundo justo. De donde la construcción de escalas destinadas a medir el grado de interiorización de esta creencia. La más antigua es la Just World Scale de Rubin y Peplau (1973, revisada en 1975), que consta de 20 ítems (11 formulados positivamente, es decir que afirman que el mundo es justo, y 9 negativamente), de cada uno de los cuales los sujetos deben indicar su acuerdo o desacuerdo sobre una escala de 6 puntos. Inicialmente presentada como unidimensional, ha sido demostrado (Ambrosio y Sheeman, 1990; Wathley, 1993) que esta escala es en realidad multidimensional, con ciertos ítems muy generales ("muchos sufren aunque no cometieron ninguna falta"), y otros más pertenecientes a un dominio específico: *ej.*: salud ("las personas que se mantienen en forma tienen menos chances de sufrir un paro cardíaco"), familia ("cuando los padres castigan a sus niños, casi siempre es por buenas razones"), política ("el candidato político que sigue sus principios raramente es elegido"), justicia penal ("es raro que una persona inocente sea enviada injustamente a prisión"; "es a menudo imposible para una persona de ser juzgada equitativamente en un proceso"), etc.

En consecuencia, y desde un plano más analítico, es posible distinguir diferentes tipos de escalas de creencia en el mundo justo, según los criterios utilizados de categorización: escalas unidimensionales (Dalbert, Montana y Schmitt, 1987; Lipkus, 1991; Mohiyeddini y Montana, 1998) o multidimensionales (Lipkus, 1991; Furnham y Procter, 1992; Maes, 1992). Asimismo, Furnham y Procter (1992) o Lipkus, Dalbert y Siegler (1996) insisten en diferenciar las escalas personales que miden la creencia en un mundo justo para uno mismo (tal la escala elaborada por Dalbert en 1999) y las escalas centradas sobre otra persona (como Dalbert, Montana y Schmitt, 1987). Por su parte, Maes (1992), distingue la creencia en una justicia final (según la cual las injusticias actuales serían reparadas en un futuro más o menos próximo) y la creencia en una justicia inmanente (lo aparece como injusta es en realidad la consecuencia de la adopción de conductas negativas). Es también posible, con arreglo al dominio de aplicación, encontrar las escalas específicas en el dominio escolar (Maes y Kals, 2002), en el dominio sociopolítico (Furnham y Procter, 1992), etc.

La aplicación de estas escalas permite diferentes constataciones. Zukerman, Gerbasi, Kravitz y Wheeler (1975) reportan así que estudiantes que observan uno de los suyos recibir choques eléctricos en una experiencia de aprendizaje de tipo Lerner y Simmons (1966) denigran a su compañero víctima en el marco de un alto grado de creencia en el mundo justo. En un

segundo estudio, estos mismos autores comprueban que, frente a una situación de violación, los sujetos a alto nivel de creencia en el mundo justo consideran a la mujer violada más responsable de su suerte que los sujetos con un nivel débil de creencia. Dalbert, Montana y Schmitt (1987) observan también que los creyentes en un mundo justo niegan más que los menos creyentes la existencia de discriminación profesional con respecto a la mujer. Connors y Heaven (1990) como Furnham y Procter (1992) muestran que cuánto más creyentes en un mundo justo los individuos, más rechazan a los individuos seropositivos. En otras palabras, y en términos generales, se observa que las personas que tienen un alto grado de creencia en un mundo justo devalúan más a las víctimas que los sujetos con un nivel débil de creencia (ver por ejemplo a Rubin y Peplau, 1973, 1975).

Se ha comprobado asimismo que la creencia en un mundo justo está relacionada con otras variables. Así, se ha observado una fuerte asociación con la sumisión a la autoridad, con la tendencia a idealizar a los líderes, a valorizar a los fuertes y poderosos, así como a considerar que las debilidades son propias de la gente mala (Rubin y Peplau, 1973; Lerner, 1973). Zuckerman y Gerbasi (1975a) muestran también que las personas a alto nivel de creencia en el mundo justo son más confiadas, menos suspicaces y cínicas que las poco creyentes. Fink y Guttenplan (1975) efectúan una constatación semejante, observando una importante correlación entre la creencia en el mundo justo y la Escala de Confianza Interpersonal de Rotter (1967), sumando el hallazgo de un enlace positivo entre la creencia en el mundo justo y la aceptación no crítica de la autoridad. Los datos de Peplau y Tyler (1975), de Fink y Guttenplan (1975), de Zuckerman y Gerbasi (1975a), o de Connors y Heaven (1987) confirman este lazo, observando una correlación de la creencia en el mundo justo con soporte de las instituciones poderosas (políticas y sociales), con el conservadurismo político y la ausencia de sospecha y de cinismo hacia las actividades gubernamentales. Finalmente, se han encontrado correlaciones negativas entre la creencia en un mundo justo y el activismo social (Rubin et Peplau, 1973).

Desde otro plano, se ha observado que la creencia en el mundo justo está vinculada al fervor religioso (Sorrentino y Hardy, 1974), y que ésta se plasma en la ética protestante (Lerner, 1973) o en la asistencia frecuente a las iglesias y las sinagogas (Rubin y Peplau, 1973). Rubin y Peplau (1973), Zuckerman y Gerbasi (1975b), Collins (1974) comprueban también que la creencia en un mundo justo está ligada al hecho de considerarse a uno mismo como la causa de los refuerzos que se reciben (es decir, con atribuciones internas en materia de “locus of control”), siendo así la creencia en el mundo justo un elemento necesario para que los individuos crean en su eficacia personal, o en su capacidad de obtener refuerzos positivos gracias a sus acciones.

Sin embargo, sobre otros aspectos, los resultados son más vagos, por ejemplo en cuanto a las relaciones entre la creencia en el mundo justo y las tres dimensiones de la identidad social (sexo, edad y clase social). En tal sentido, se ha formulado la hipótesis de una disminución de la creencia en el mundo justo con arreglo a la confrontación a las injusticias, por ejemplo con la edad, entre las mujeres y en las clases desfavorecidas (*cf.* Rubin y Peplau, 1975). Peplau y Tyler (1975) observan una correlación negativa con la edad pero solamente entre los hombres. Usualmente se constata por otra parte, que los hombres desarrollan una creencia en el mundo justo más marcada que las mujeres (así Dion y Dion, 1987; Kleinke y Meyer, 1990), siendo otros resultados más mitigados. Así, ni Rubin y Peplau (1973), ni Peplau y Tyler (1975) observan diferencias entre hombres y mujeres (a pesar de lo que sufren, -sugieren los autores-, las mujeres consideran que no hay allí ninguna injusticia, posiblemente a causa de la ideología de su contexto). Rubin y Peplau (1973, 1975) como Peplau y Tyler (1975) no encuentran

relación de la creencia investigada con la clase social. Aún más, interrogando a amas de casa, Lerner y Elkinton (1970) observan que son los sujetos de las clases favorecidas quienes más expresan la existencia de injusticias.

### 1.3. Una creencia funcional

La creencia en un mundo justo es una creencia muy ampliamente compartida a nivel social, siendo objeto de un amplio aprendizaje social con finalidad instrumental. Rubin y Peplau (1975) indican que esta creencia tiene fundamentos culturales, es decir que es objeto, (por lo menos en sociedades occidentales), de una difusión social: a los niños se les enseña desde su primera infancia que el mundo es justo, que la recompensa está atada a la virtud y el castigo a la maldad, que el trabajo en la escuela es recompensado y que la pereza conduce a la obtención de malas notas. Por su parte, la mayoría de las religiones occidentales predica la creencia en el mundo justo: el judaísmo y el cristianismo afirman que, hasta en ausencia de recompensa inmediata, una recompensa vendrá tarde o temprano; la ética protestante desarrolla un lazo entre trabajo, éxito financiero y salvación espiritual (trabajar y ahorrar son suficientes y necesarios para obtener recompensas materiales y espirituales). En línea con lo anterior, las investigaciones de Piaget (1965) y Kohlberg (1963), sobre el desarrollo cognitivo y el espíritu del niño, muestran así como hacia la edad de 6 años, el 86 % de los niños comparten esta creencia, desvalorizando a las víctimas y admirando a la gente feliz, con base la creencia mágica en una "justicia inmanente" (Piaget, 1965, p. 256) según la cual una falta provoca automáticamente su propio castigo. Así, cuando se cuenta a los niños historias donde uno de los suyos se hiere después de haber desobedecido a sus padres, ellos interpretan la herida como un castigo. Más globalmente, los niños consideran a sus padres autoridades omniscientes capaces de definir lo que está bien y es justo: si alguien es castigado por un adulto, ésta es la prueba de que ese alguien es falible.

Esta difusión cultural es funcional: permite pasar del principio del placer (donde la recompensa es inmediata) al principio de realidad (donde la recompensa es tardía). Los adultos les enseñan esta creencia a sus niños para animar los comportamientos buenos, el esfuerzo, el trabajo, el respeto de la autoridad y de las instituciones. Y aunque, con la maduración y la experiencia (particularmente de la injusticia), esta creencia va siendo abandonada poco a poco, queda allí -aún debilitada-, siempre presente en el interior de todo adulto. Porque como Dalbert (2001) lo subraya, la creencia en un mundo asegura una función de adaptación que preserva el equilibrio psíquico del individuo.

Más específicamente, Dalbert (2001; 2009) señala que esta creencia cumple tres funciones: 1) dota al individuo de la confianza de ser tratado de modo justo por otros y de no ser víctima de un acontecimiento desgraciado (función de confianza); 2) abastece una estructura conceptual al individuo (función de asimilación); 3) establece un contrato personal donde el individuo valora actuar de modo justo en toda circunstancia (función motivacional). Lerner y Miller (1978) también indican que sin esta creencia, los individuos no podrían regular sus comportamientos sociales diarios ni comprometerse en fines a largo plazo fijándose comportamientos que consideran adecuados para alcanzar sus objetivos.

## 2. Objetivos, método e investigación empírica

Como ha sido señalado más arriba, la teoría del mundo justo podría ser susceptible de ser explorada y analizada en dominios específicos. Sin embargo, y por otra parte los cuestionarios

habitualmente utilizados no toman en consideración las diferentes implicaciones del concepto. Es usual, asimismo, que los mismos presenten tanto consecuencias positivas como negativas, por lo que ciertos autores (como Furnham y Procter, 1989; Dalbert, Lipkus y Sallay, 2001) proponen considerar la creencia en un mundo justo y la creencia en un mundo injusto como dos dimensiones independientes de la misma creencia, aconsejando así la construcción de cuestionarios en que se diferencien estas dos dimensiones (así por ej., Furnham y Procter, 1992; Maes, 1992). Sin embargo, la diferenciación entre la expectativa de la retribución justa de una conducta (lo que hago debe traducirse en tal refuerzo) y la justificación de una retribución recibida a causa de una conducta (lo que recibo es merecido por mi conducta) generalmente no es tomada en consideración.

En consecuencia, con base en diferentes trabajos, particularmente los de Gangloff (2006), Duchon y Gangloff (2006) y Gangloff y Duchon (2010), y en atención a los aspectos ya señalados en relación a la medición de la justicia y también de la injusticia, se decide reiterar aquí el estudio de Gangloff y Duchon (op.cit.), aplicando el instrumento por ellos formulados (escala de creencia en un mundo organizacional justo) a un conjunto de asalariados y de desocupados de ambos sexos en Argentina, examinando el posicionamiento espontáneo de los entrevistados.

La escala de creencia en un mundo organizacional justo surge de las cuatro implicaciones de la definición de mundo justo formulada por Lerner y Simmons en 1966. Esta definición (según la cual "la gente obtiene lo que merecen y merecen lo que obtienen": op.cit., p. 204) puede ser escindida en efecto en dos partes. La primera ("la gente obtiene lo que se merece") significa que cuando se merece una recompensa o sanción, se la recibe, o en otras palabras, las acciones positivas son recompensadas y las acciones negativas son castigadas. La segunda parte ("la gente se merece lo que obtiene"), significa que las recompensas o sanciones recibidas son merecidas. Si se consideran ambos polos de cada uno de estas dos partes, se llega a cuatro implicaciones: creencia que las acciones positivas son recompensadas y las acciones negativas castigadas; creencia que las recompensas recibidas son merecidas y que los castigos recibidos son merecidos. Como corolario, en el caso de la no creencia, se obtienen cuatro implicaciones: creencia que las acciones positivas no son recompensadas y que las acciones negativas no son castigadas (por la primera parte) y creencia que las recompensas recibidas no son merecidas y que los castigos recibidos no están justificados por la acción (por la segunda parte). Globalmente, se acaba en ocho situaciones que traducen el cruce de tres variables: creencia en la justicia (justicia *versus* injusticia), tipo de sanción (recompensa *versus* castigo) y tipo de situación (refuerzo de la acción *versus* justificación de la sanción). Estas ocho situaciones son sintetizadas en la Tabla 1.

**Tabla 1:** Las ocho implicaciones de la creencia (y no creencia) en un mundo justo. (Fuente: Gangloff y Duchon, 2010)

		Recompensa	Castigo
Justicia	Refuerzo de la acción	Acción positiva recompensada (APR)	Acción negativa castigada (ANC)
	Justificación del refuerzo	Recompensa recibida merecida (RRM)	Castigo recibido merecido (CRM)
Injusticia	Refuerzo de la acción	Acción positiva no recompensada (APnR)	Acción negativa no castigada (ANnC)



	Justificación del refuerzo	Recompensa recibida no merecida (RRnM)	Castigo recibido no merecido (CRnM)
--	----------------------------	--	-------------------------------------

Cada una de estas ocho situaciones fue llevada por Gangloff y Duchon (*ibid.*) a cuatro temáticas: 1) una general en el mundo del trabajo, 2) una centrada sobre la obtención/pérdida de empleo (ésta última, por supuesto, sólo en acción negativa), 3) una sobre las posibilidades de promoción/no promoción, y 4) la última, acerca del aumento/baja de salarios). Los 36 ítems resultantes quedan repartidos así, en 18 ítems de justicia y 18 ítems de injusticia, 18 de refuerzo y 18 de justificación, y finalmente, 16 ítems de recompensa y 20 de castigo, en las cuatro situaciones de trabajo ya señaladas (general, empleo, promoción y salarios), como se observa en las Tablas 2 y 3 a continuación.

**Tabla 2:** Ítems formulados en el sentido de la justicia

Recompensa recibida merecida	Castigo recibido merecido	Acción positiva recompensada	Acción negativa castigada
<u>Obtención de empleo</u> Las personas que encuentran empleo, frecuentemente se lo han ganado.	<u>No obtención de empleo</u> Las personas que permanecen largo tiempo estando desempleadas, frecuentemente son aquellas que no hacen los esfuerzos por encontrar un empleo.	<u>Obtención de empleo</u> Los desocupados que se ponen realmente a buscar un empleo llegan en su mayoría a obtenerlo.	<u>No obtención de empleo</u> Las personas desocupadas que no hacen ningún esfuerzo por encontrar un empleo son raramente empleadas.
-	<u>Pérdida de empleo</u> La gente que pierde su empleo es frecuentemente responsable de ello.	-	<u>Pérdida de empleo</u> Las personas que cometen regularmente errores en su trabajo a menudo pierden su empleo.
<u>Promoción</u> Las personas que logran un ascenso, frecuentemente se lo han ganado.	<u>Promoción</u> En la vida laboral, las personas que no logran obtener un ascenso, son frecuentemente responsables de ello.	<u>Promoción</u> Las personas que hacen bien su trabajo logran frecuentemente ser ascendidos.	<u>Promoción</u> Las personas que no ponen buena voluntad en su trabajo raramente obtienen un ascenso.
<u>Salario</u> Las personas que reciben premios, comisiones u otros ingresos excepcionales, frecuentemente se los han ganado.	<u>Salario</u> Aquellos que jamás reciben aumentos de sueldo deberían considerar que son ellos los responsables.	<u>Salario</u> Las personas que cumplen perfectamente con su trabajo se benefician frecuentemente de aumentos excepcionales de sueldo.	<u>Salario</u> Las personas que hacen mal su trabajo ven frecuentemente suprimidos sus premios, comisiones u otros ingresos excepcionales.
<u>General</u> Las personas que destacan en su	<u>General</u> Generalmente cuando las personas	<u>General</u> Las personas que obtienen buenos	<u>General</u> Las personas que no llevan a cabo



vida laboral se lo deben frecuentemente a sus competencias o a sus esfuerzos._	fracasan en su vida laboral, esto se debe a errores que ellas mismas cometen._	resultados en sus trabajos son frecuentemente recompensadas por sus superiores._	correctamente su trabajo, frecuentemente sufren las consecuencias._
--	--	--	---

**Tabla 3:** Ítems formulados en el sentido de la injusticia

Recompensa recibida no merecida	Castigo recibido no merecido	Acción positiva no recompensada	Acción negativa no castigada
<u>Obtención de empleo</u> Frecuentemente, las personas suficientemente influyentes obtienen un empleo aunque no se lo merezcan.	<u>No obtención de empleo</u> Los desocupados aún con todas las competencias necesarias suelen ser rechazados en sus solicitudes de empleo por razones totalmente injustas.	<u>No obtención de empleo</u> Los esfuerzos de los desocupados por encontrar un empleo son raramente exitosos.	<u>Obtención de empleo</u> Los desocupados que no hacen nada por encontrar trabajo no están más tiempo desempleados que los que sí se esfuerzan.
	<u>Pérdida de empleo</u> Es frecuente que los empleados sean despedidos aunque hagan siempre muy bien su trabajo.		<u>Pérdida de empleo</u> Los empleados mediocres raramente pierden su empleo.
<u>Promoción</u> En la vida laboral, las personas que obtienen un ascenso, raramente se lo merecen.	<u>Promoción</u> Aunque las personas tengan buenos resultados en su trabajo, es frecuente que no sean ascendidas.	<u>Promoción</u> En la vida laboral, aun cuando se haga bien el trabajo, se es raramente ascendido.	<u>Promoción</u> Aunque los empleados hagan mal su trabajo, raramente son sancionados con una reubicación en un puesto inferior.
<u>Salario</u> Los empleados perezosos son raramente penalizados en sus sueldos.	<u>Salario</u> En el trabajo, hasta los empleados que hacen méritos, ven suprimidos sus premios, comisiones u otros ingresos excepcionales.	<u>Salario</u> En la vida laboral, aquellos que cumplen perfectamente con su trabajo son raramente recompensados con un aumento de sueldo.	<u>Salario</u> Los empleados perezosos raramente son penalizados en sus sueldos.
<u>General</u> En el trabajo, es frecuente que las personas que no se lo merecen sean gratificadas o recompensadas.	<u>General</u> En el trabajo es frecuente que los empleados sean sancionados aunque no hayan cometido ninguna falta.	<u>General</u> Los buenos empleados son raramente gratificados o recompensados por sus superiores.	<u>General</u> Los empleados que cometen faltas son raramente sancionados.

El formato escogido de respuesta, de tipo binario ("más bien de acuerdo" o "más bien en desacuerdo"), conduce a la atribución de un punto para toda respuesta positiva a un ítem que vaya en el sentido de la creencia en un mundo justo y de un cero a toda respuesta negativa a un ítem de desestimación de esta creencia, como a atribuir un cero a los casos inversos (respuesta negativa a un ítem que presenta el mundo como el justo o respuesta positiva a un ítem que va en sentido de la injusticia).

El cuestionario fue aplicado a un conjunto de 120 personas repartidas en cuatro grupos iguales, según su género (Hombres y Mujeres) y su inserción profesional (con o sin empleo). El mismo fue objeto de aplicación de la prueba de Kuder-Richardson (KR-20), resultando en todos los casos una validez entre moderada y alta, como puede observarse en la Tabla 4.

**Tabla 4:** Prueba de Kuder-Richardson para confiabilidad de la escala

	Número de ítems	KR20
Global	36	0.68
Justicia	18	0.64
Injusticia	18	0.55
Refuerzo de la acción	18	0.52
Justificación del refuerzo	18	0.60
Recompensa	16	0.63
Castigo	20	0.42

El método consistió en solicitar a los sujetos que respondieran de la manera más honesta posible a las 36 afirmaciones resultantes. De esta manera, para cada individuo se calculó la cantidad de acuerdos, variable que puede tomar valores entre 0 (para alguien que refuta sistemáticamente toda creencia en un mundo justo) y 36 (para alguien que afirma sistemáticamente que el mundo es justo). Luego, para examinar la eventual existencia de diferencias significativas según género y condición frente al empleo, las respuestas obtenidas fueron objeto de comparaciones por aplicación de la prueba t de Student.

### 3. Resultados

Si se examinan las respuestas al cuestionario en forma global, se observa (Tabla 5) que el nivel de creencia en un mundo justo es significativamente superior a la media teórica para los hombres con empleo ( $p = 0.035$ ) mientras que las mujeres con empleo se sitúan tendencialmente ( $p = 0.075$ ), en un nivel inferior a dicha media teórica.

La diferencia entre estos dos grupos es, asimismo, significativa (Tabla 6): los hombres con empleo creen significativamente más en un mundo justo que las mujeres con empleo ( $p = 0.0069$ ).

**Tabla 5:** Respuestas obtenidas para el cuestionario en forma global y comparaciones con la media teórica (media teórica = 18)

	N	Media	DE	CV	t	P (bilateral)
Todos	120	18.33	4.85	26.48	0.73	0.4646
Hombres	60	19.30	5.15	26.70	1.95	0.0554
Mujeres	60	17.35	4.36	25.13	-1.15	0.2529
Con Empleo	60	18.55	4.39	23.66	0.97	0.3357
Sin empleo	60	18.10	5.30	29.30	0.15	0.8844
<b>Hombres con empleo</b>	<b>30</b>	<b>20.07</b>	<b>5.12</b>	<b>25.51</b>	<b>2.21</b>	<b>0.0350</b>
Hombres sin empleo	30	18.53	5.16	27.83	0.57	0.5755
<b>Mujeres con empleo</b>	<b>30</b>	<b>17.03</b>	<b>2.87</b>	<b>16.85</b>	<b>-1.84</b>	<b>0.0754</b>
Mujeres sin empleo	30	17.67	5.50	31.12	-0.33	0.7422

**Tabla 6:** Comparaciones entre los grupos sobre un plano global

	Hombres sin empleo (18.53)	Mujeres con empleo (17.03)	Mujeres sin empleo (17.67)
Hombres con empleo (20.07)	1.16 (0.2525)	<b>-2.83 (0.0069)</b>	-1.75 (0.0854)
Hombres sin empleo (18.03)		-1.39 (0.1707)	-0.63 (0.5314)
Mujeres con empleo (17.03)			-0.56 (0.5788)

Si se observan ahora, las respuestas obtenidas para los 18 ítems formulados en el sentido de la justicia, se constata que sólo las mujeres (con o sin empleo) se sitúan a nivel de la media teórica (Tabla 7). Asimismo, se constata que las mujeres (con o sin empleo) creen significativamente menos en un mundo justo que los hombres con empleo (Tabla 8). Finalmente, sobre los ítems formulados en el sentido de la injusticia, se observa que sólo los hombres (con o sin empleo) se sitúan a nivel de la media teórica (Tabla 9), pero sin registrarse ninguna diferencia significativa entre los grupos (Tabla 10).

**Tabla 7:** Respuestas obtenidas para los ítems formulados en el sentido de una creencia en un mundo justo y comparaciones con la media teórica (media teórica = 9)

	N	Media	DE	CV	t	P (bilateral)
Todos	120	10.34	3.17	30.64	4.64	<0.0001
Hombres	60	10.98	3.23	29.44	4.75	<0.0001
Mujeres	60	9.70	2.99	30.86	1.81	0.0752
Con Empleo	60	10.57	2.94	27.79	4.13	0.0001

Sin empleo	60	10.12	3.40	33.56	2.55	0.0135
Hombres con empleo	30	11.67	3.11	26.67	4.69	0.0001
Hombres sin empleo	30	10.30	3.26	31.66	2.18	0.0372
<b>Mujeres con empleo</b>	<b>30</b>	<b>9.47</b>	<b>2.32</b>	<b>24.46</b>	<b>1.10</b>	<b>0.2787</b>
<b>Mujeres sin empleo</b>	<b>30</b>	<b>9.93</b>	<b>3.57</b>	<b>35.95</b>	<b>1.43</b>	<b>0.1630</b>

**Tabla 8:** Comparaciones entre los grupos sobre los ítems formulados en el sentido de la justicia

	Hombres sin empleo (10.30)	Mujeres con empleo (9.47)	Mujeres sin empleo (9.93)
Hombres con empleo (11.67)	1.66 (0.1021)	-3.11 (0.0029)	-2.00 (0.0497)
Hombres sin empleo (10.30)		-1.14 (0.2584)	-0.42 (0.6795)
Mujeres con empleo (9.47)			-0.60 (0.5508)

**Tabla 9:** Respuestas obtenidas para los ítems formulados en el sentido de una creencia en un mundo injusto y comparaciones con la media teórica (media teórica = 9)

	N	Media	DE	CV	t	P (bilateral)
Todos	120	7.98	2.83	35.43	-3.94	0.0001
Hombres	60	8.32	2.81	33.83	-1.88	0.0649
Mujeres	60	7.65	2.83	36.96	-3.70	0.0005
Con Empleo	60	7.98	2.65	33.22	-2.97	0.0043
Sin empleo	60	7.98	3.02	37.79	-2.61	0.0114
<b>Hombres con empleo</b>	<b>30</b>	<b>8.40</b>	<b>2.76</b>	<b>32.88</b>	<b>-1.19</b>	<b>0.2437</b>
<b>Hombres sin empleo</b>	<b>30</b>	<b>8.23</b>	<b>2.91</b>	<b>35.33</b>	<b>-1.44</b>	<b>0.1596</b>
Mujeres con empleo	30	7.57	2.51	33.23	-3.12	0.0040
Mujeres sin empleo	30	7.73	3.15	40.74	-2.20	0.0358

**Tabla 10:** Comparaciones entre los grupos sobre los ítems formulados en el sentido de la injusticia.

	Hombres sin empleo (8.23)	Mujeres con empleo (7.57)	Mujeres sin empleo (7.73)
Hombres con empleo (8.40)	0.23 (0.8208)	-1.22 (0.2266)	-0.87 (0.3871)

Hombres sin empleo (8.23)		-0.95 (0.3462)	-0.64 (0.5256)
Mujeres con empleo (7.57)			-0.23 (0.8216)

El examen de las respuestas a los ítems que refieren al refuerzo de una acción (Tabla 11) muestra que sólo los hombres sin empleo (y más aún, sólo los hombres) se sitúan a un nivel superior a la media teórica. En consecuencia, en relación al refuerzo de una acción los hombres sin empleo son significativamente más creyentes que las mujeres con empleo (Tabla 12).

**Tabla 11:** Respuestas obtenidas a los ítems referidos al refuerzo de una acción y comparaciones con la media teórica (media teórica = 9)

	N	Media	DE	CV	t	P (bilateral)
Todos	120	9.34	2.82	30.23	1.33	0.1876
Hombres	60	10.00	3.03	30.25	2.56	0.0130
Mujeres	60	8.68	2.46	28.33	-1.00	0.3227
Con Empleo	60	9.25	2.77	29.90	0.70	0.4865
Sin empleo	60	9.43	2.90	30.76	1.16	0.2520
Hombres con empleo	30	9.87	3.08	31.24	1.54	0.1344
<b>Hombres sin empleo</b>	<b>30</b>	<b>10.13</b>	<b>3.01</b>	<b>29.74</b>	<b>2.06</b>	<b>0.0485</b>
Mujeres con empleo	30	8.63	2.30	26.60	-0.87	0.3891
Mujeres sin empleo	30	8.73	2.65	30.36	-0.55	0.5859

**Tabla 12:** Comparaciones entre los grupos sobre los ítems que remiten al refuerzo de una acción.

	Hombres sin empleo (10.13)	Mujeres con empleo (8.63)	Mujeres sin empleo (8.73)
Hombres con empleo (9.87)	-0.34 (0.7360)	-1.76 (0.0841)	-1.53 (0.1322)
Hombres sin empleo (10.13)		-2.17 (0.0343)	-1.91 (0.0611)
Mujeres con empleo (8.63)			-0.16 (0.8765)

Por otro lado, en lo que hace a los ítems que refieren a la justificación de un refuerzo recibido (Tabla 13), se observa que sólo los hombres (pero esta vez, los hombres con empleo) se sitúan por encima de la media teórica. Sobre un plano inter-grupal, son los hombres con empleo

quienes creen significativamente más en un mundo justo, en relación a los hombres sin empleo y las mujeres con empleo (Tabla 14).

**Tabla 13:** Respuestas obtenidas para los ítems referidos a la justificación de un refuerzo y comparaciones con la media teórica (media teórica = 9)

	<b>N</b>	<b>Media</b>	<b>DE</b>	<b>CV</b>	<b>t</b>	<b>P (bilateral)</b>
Todos	120	8.98	3.03	33.72	-0.06	0.9520
Hombres	60	9.30	3.00	32.31	0.77	0.4424
Mujeres	60	8.67	3.05	35.14	-0.85	0.4000
Con Empleo	60	9.30	2.85	30.63	0.82	0.4178
Sin empleo	60	8.67	3.19	36.84	-0.81	0.4219
<b>Hombres con empleo</b>	<b>30</b>	<b>10.20</b>	<b>3.09</b>	<b>30.29</b>	<b>2.13</b>	<b>0.0420</b>
Hombres sin empleo	30	8.40	2.67	31.82	-1.23	0.2288
Mujeres con empleo	30	8.40	2.30	27.36	-1.43	0.1635
Mujeres sin empleo	30	8.93	3.67	41.04	-0.10	0.9214

**Tabla 14:** Comparaciones entre los grupos sobre los ítems referidos a la justificación de un refuerzo recibido

	Hombres sin empleo (8.40)	Mujeres con empleo (8.40)	Mujeres sin empleo (8.93)
Hombres con empleo (10.20)	2.41 (0.0190)	-2.56 (0.0131)	-1.45 (0.1533)
Hombres sin empleo (8.40)		0.00 (>0.9999)	0.64 (0.5222)
Mujeres con empleo (8.40)			-0.68 (0.5028)

Finalmente, del examen de las respuestas a los ítems que refieren a una recompensa o a un castigo, surge la ausencia de toda diferencia significativa respecto a la media teórica en lo que hace a las recompensas (Tabla 15). No obstante, puede decirse que en relación a la justicia de las recompensas y castigos, los hombres con empleo son los que más creen, mientras que las mujeres con empleo son las que menos creen (Tabla 16).

**Tabla 15:** Respuestas a los ítems referidos a las recompensas y comparaciones con la media teórica (media teórica = 8)

	<b>N</b>	<b>Media</b>	<b>DE</b>	<b>CV</b>	<b>t</b>	<b>P (bilateral)</b>
--	----------	--------------	-----------	-----------	----------	--------------------------

Todos	120	8.25	2.96	35.84	0.93	0.3562
Hombres	60	8.68	3.12	35.89	1.70	0.0947
Mujeres	60	7.82	2.75	35.13	-0.52	0.6070
Con Empleo	60	8.17	2.62	32.06	0.49	0.6237
Sin empleo	60	8.33	3.28	39.38	0.79	0.4345
Hombres con empleo	30	8.87	3.12	35.14	1.52	0.1384
Hombres sin empleo	30	8.50	3.16	37.17	0.87	0.3932
Mujeres con empleo	30	7.47	1.80	24.04	-1.63	0.1145
Mujeres sin empleo	30	8.17	3.44	42.18	0.26	0.7929

**Tabla 16:** Comparaciones entre los grupos sobre los ítems referidos a las recompensas

	Hombres sin empleo (8.50)	Mujeres con empleo (7.47)	Mujeres sin empleo (8.17)
Hombres con empleo (8.87)	-0.45 (0.6525)	-2.13 (0.0382)	-1.56 (0.1261)
Hombres sin empleo (8.50)		-0.83 (0.4125)	-0.39 (0.6975)
Mujeres con empleo (7.47)			-0.99 (0.3291)

Para los castigos (Tabla 17) la única diferencia significativa respecto a la media teórica es la observada en relación a los hombres con empleo. Sobre un plano comparativo inter-grupal (Tabla 18) los hombres con empleo creen significativamente más en un mundo que las mujeres (con o sin empleo).

**Tabla 17:** respuestas a los ítems referidos a los castigos y comparaciones con la media teórica (media teórica = 10)

	n	Media	DE	CV	t	P (bilateral)
Todos	120	10.08	2.71	26.90	0.30	0.7623
Hombres	60	10.62	2.77	26.08	1.73	0.0897
Mujeres	60	9.53	2.56	26.86	-1.41	0.1633
Con Empleo	60	10.38	2.59	24.96	1.15	0.2565
Sin empleo	60	9.77	2.81	28.80	-0.64	0.5230
<b>Hombres con empleo</b>	<b>30</b>	<b>11.20</b>	<b>2.73</b>	<b>24.41</b>	<b>2.40</b>	<b>0.0228</b>
Hombres sin empleo	30	10.03	2.72	27.14	0.07	0.9470
Mujeres con empleo	30	9.57	2.19	22.91	-1.08	0.2879
Mujeres sin empleo	30	9.50	2.92	30.75	-0.94	0.3563



**Tabla 18:** Comparaciones entre los grupos sobre los ítems referidos a los castigos

	Hombres sin empleo (10.03)	Mujeres con empleo (9.57)	Mujeres sin empleo (9.50)
Hombres con empleo (11.20)	1.66 (0.1031)	-2.55 (0.0133)	-2.33 (0.0235)
Hombres sin empleo (10.03)		-0.73 (0.4676)	-0.73 (0.4674)
Mujeres con empleo (9.57)	-0.73		0.10 (0.9207)

#### 4. Discusión-conclusión

Desde un plano global, se observa que el nivel de creencia en un mundo justo es significativamente superior a la media teórica para los hombres con empleo y que, inversamente, las mujeres con empleo se sitúan tendencialmente en un nivel inferior a dicha media teórica. La diferencia entre estos dos grupos es significativa, siendo los hombres con empleo quienes creen significativamente más en un mundo justo que las mujeres con empleo. El lugar que se da laboralmente a hombres y mujeres asalariados respectivamente, puede explicar sin duda esta situación. Y la estructura del cuestionario utilizado permite, por un lado, refinar estos resultados, y por la otra, comprender mejor, los elementos constitutivos del concepto de mundo justo en su materialización.

Así, al examinar las respuestas obtenidas para los ítems formulados en el sentido de la justicia, se constata que sólo las mujeres (con o sin empleo) se sitúan al nivel de la media teórica y que ellas creen menos en un mundo justo que los hombres con empleo. Concordantemente, para los ítems formulados en el sentido de la injusticia, son los hombres (con o sin empleo) los que se sitúan al nivel de la media teórica (aunque sin diferencias significativas entre los grupos). Es decir que examinar el mundo organizacional desde el plano de la justicia y de la injusticia no conduce a los individuos a apreciaciones idénticas: la misma persona puede tener un punto de vista diferente según se centre sobre la justicia o la injusticia. Esto significa que la justicia organizacional es susceptible de ser considerada de manera bifactorial. Coincidimos aquí con Furnham y Procter (1989) y Dalbert, Lipkus y Sallay (2001) respecto de la propuesta de considerar la creencia en un mundo justo y la creencia en un mundo injusto como dos dimensiones independientes.

El examen de las respuestas a los ítems referidos al refuerzo de una acción muestra que sólo los hombres sin empleo se sitúan a un nivel superior a la media teórica; ellos son los más creyentes, mientras las mujeres con empleo son las menos creyentes. Mientras tanto, para los ítems referidos a la justificación de un refuerzo recibido, se constata que sólo los hombres (pero esta vez aquellos que tienen empleo) se sitúan por encima de la media teórica; ellos se distancian así de los hombres sin empleo y de las mujeres con empleo. En consecuencia, parece ser que la percepción de la justicia es diferente según que se centre en el refuerzo de una acción o en la justificación de ese refuerzo. En otros términos, la creencia de que los individuos obtienen lo que se merecen (refuerzo de una acción) y la creencia de que los individuos se merecen lo que obtienen (justificación de un refuerzo) constituyen, como lo

subrayan Lerner et Simmons (1966), dos orientaciones distintas, distinción lamentablemente no tenida en cuenta por los cuestionarios clásicos.

Finalmente, del examen de las respuestas obtenidas respecto de los ítems que remiten a una recompensa o a un castigo, surge la ausencia de toda diferencia significativa respecto de la media teórica para las recompensas, aunque los hombres con empleo son los que más creen y las mujeres con empleo las que menos creen. Respecto a los castigo, se observa una sola diferencia significativa respecto de la media teórica: los hombres con empleo se sitúan encima de la media teórica y creen más que las mujeres (con o sin empleo). En consecuencia, recompensas y castigos dan lugar apreciaciones distintas en materia de justicia/injusticia.

Como conclusión más destacada del presente estudio, surge que al igual que Dion y Dion (1987) y Kleinke y Meyer (1990), pero en contra de Rubin y Peplau (1973) o de Peplau y Tyler (1975), observamos diferencias significativas según el género. Más precisamente, si nos centramos en las dos variables independientes utilizadas (género y status o condición frente al empleo) se observan diferencias de apreciación importantes entre hombres y mujeres (en particular, entre hombres y mujeres asalariados), mientras que el hecho de tener o no empleo interviene muy ocasionalmente. Como último punto, es posible formular una hipótesis en el sentido de una racionalización defensiva: la creencia en un mundo justo permitiría, como lo subrayan Hafer y Olson (1998), aceptar las injusticias, por ejemplo, en relación a las que ocurren a quienes no tienen empleo, con el riesgo evidente de perpetuarlas (Jost y Hunyady, 2002)...

## Referencias bibliográficas

Aderman D., Brehm S.S. y Katz L.B. (1974), « Emphatic observation of an innocent victim: the just world revised », *Journal of Personality and Social Psychology*, 29, p. 342-347.

Ambrosio A.L. y Sheeman E.P. (1990), « Factor analysis of the Just World Scale », *The Journal of Social Psychology*, 133, p. 547-551.

Beauvois J-L. y Le Poutier F. (1986), « Norme d'internalité et pouvoir social en psychologie quotidienne », *Psychologie Française*, 31 (2), p. 100-108.

Chaikin A.L. y Darley J.M. (1973), « Victim or predator: defensive attribution of responsibility and the need for social order », *Journal of Personality and Social Psychology*, 25, 2, p. 268-275.

Chalot C. (1980), « La croyance en un monde juste comme variable intermédiaire des réactions au sort d'autrui et à son propre sort », *Psychologie Française*, 25, p. 51-71.

Collins B.E. (1974), « Four components of the Rotter internal-external scale : belief in a difficult world, a just world, a predictable world, and a political responsible world », *Journal of Personality and Social Psychology*, 29, p. 381-391.

Comby L., Devos T. y Deschamps J-C. (1995), « Croyance en un monde juste : responsabilité comportementale et morale attribuées aux personnes séropositives », *Revue Internationale de Psychologie Sociale*, 2, p. 83-106.

Connors J. y Heaven P.C. (1987), « Authoritarianism and just world belief », *The Journal of Social Psychology*, 127, p. 345-346.

Connors J. y Heaven P.C.L. (1990), « Belief in a just world and attitudes toward AIDS sufferers », *Journal of Social Psychology*, 130, p. 559-560.

Dalbert C. (1999), « The world is more just form e than generally : about the personal belief in a just world scale'validity », *Social JusticeResearch*, 12, p. 79-98.

Dalbert, C. (2001), « *The justice motive as a personal resource: Dealing with challenges and critical life events* », New York, Kluwer Academic/Plenum.

Dalbert, C. (2009), « Le besoin de justice et le développement des adolescents à l'école et au dehors », in M. Duru-Bellat et D. Meuret (éds.), *Les sentiments de justice à et sur l'école*, Bruxelles, De Boeck, chap.4, p. 57-71.

Dalbert C., Lipkus I. y Sallay H. (2001), « A just and unjust world: structure and validity of different world belief », *Personality and Individual Differences*, 30, 4, p. 561-577.

Dalbert C., Montana L. y Schmitt M. (1987), « Glaube an eine gerechte Welt als Motiv: Validierungskorrelate zweier Skalen », *Psychologische Beiträge*, 29, p. 596-615.

Dion K.L. y Dion K.K. (1987), « Belief in a just world and physical attractiveness stereotyping », *Journal of Personality and Social Psychology*, 52, p. 775-780.

Duchon C. y Gangloff B. (2006), « Clairvoyance normative de la croyance en un monde juste: une étude sur des chômeurs », *14ème Congrès International de Psychologie du Travail de Langue Française*, Hammamet (Tunisie).

Fink H.C. y Guttenplan R. (1975), « *Belief in a just world and trust* », Manuscrit non publié, State University of New-York at Brockport.

Furnham A. y Procter E. (1989), « Belief in a just world: review and critique of the individual difference literature », *British Journal of Social Psychology*, 28, 4, p. 365-384.

Furnham A. y Procter E. (1992), « Sphere-specific Just World Beliefs and attitudes to aids », *Human Relations*, 45, 3, p. 265-280.

Gangloff B. (1997), « Les implications théoriques d'un choix d'items : de la norme d'internalité à la norme d'allégeance », *Pratiques Psychologiques*, 2, p. 99-106.

Gangloff, B. (2006), « Normativité de la croyance en un monde juste via "le paradigme du législateur" : une étude sur des recruteurs », *14ème Congrès International de Psychologie du Travail de Langue Française*, Hammamet (Tunisie).

- Gangloff, B. y Duchon, L (2010) « La croyance en un monde du travail juste et sa valorisation sociale perçue », *Humanisme et Entreprise*, juin 2010, n°298, 51-64
- Godfrey B.W. y Lowe C.A. (1975), « Devaluation of innocent victims: an attribution analysis within the just world paradigm », *Journal of Personality and Social Psychology*, 31, p. 944-951.
- Goffman E. (1963), « *Stigma : notes on the management of spoiled identity* », Englewood Clift, N.J., Prentice-Hall.
- Hafer C.L. y Olson J.M. (1998), « Individual differences in the belief in a just world and responses to personal misfortune », in L. Montana and M. Lerner (éds.), *Response to victimizations and belief in a just world*, New-York, Plenum Press, 65-86.
- Heider F. (1958), *The psychology of interpersonal relations*, New York, Wiley.
- Jellison J.M. y Green J. (1981), « A self-presentation approach to the fundamental attribution error: the norm of internality », *Journal of Personality and Social Psychology*, 40 (4), p. 643-649.
- Jones C. y Aronson E. (1973), « attribution of fault to a rape victim as a function of responsibility of the victim », *Journal of Personality and Social Psychology*, 26, p. 415-419.
- Jost J.T. y Hunyady O. (2002), « The psychology of system justification and the palliative function of ideology », *European Review of Social Psychology*, 13, p. 111-153.
- Klinke C.L. y Meyer C. (1990), « Evaluation of a rape victim by men and women with high and low belief in a just world », *Psychology of Women Quarterly*, 14, p. 343-353.
- Kohlberg L. (1963), « The development of children 's orientation toward a moral order : sequence in the development of moral thought », *Vita Humana*, 6, p. 11-33.
- Kubler-Ross E. (1969), « *On death and Dying* », New-York, Macmillan.
- Lerner M.J. (1965), « Evaluation of performance as a function of performer's reward and attractiveness », *Journal of Personality and Social Psychology*, 1, p. 355-360.
- Lerner M.J. (1973), « *Belief in a just world versus the authoritarian syndrome : but nobody liked the Indians* », Manuscrit non publié, University of Waterloo.
- Lerner M.J. (1977), « The justice motive : some hypotheses as to its origins and forms », *Journal of Personality*, 45, p. 1-52.
- Lerner M.J. (1980), « *The belief in a just world : a fundamental delusion* », New-York, Plenum Press.
- Lerner M.J. y Elkinton L. (1970), « *Perception of justice : an initial look* », Manuscrit non publié, University of Kentucky.

- Lerner M.J. y Matthews G. (1967), « Reactions to suffering of others under conditions of indirect responsibility », *Journal of Personality and Social Psychology*, 5, p. 319-325.
- Lerner M.J. y Miller D.T. (1978), « Just world research and the attribution process : looking back and ahead », *Psychological Bulletin*, 85, 5, p. 1030-1051.
- Lerner M.J. y Simmons C.H. (1966), « Observer's reaction to the "innocent victim": compassion or rejection? », *Journal of Personality and Social Psychology*, 4, p. 203-210.
- Lipkus I. (1991), « The construction and preliminary validation of a global belief in a just world scale and the explanatory analysis of the multidimensional belief in a just world scale », *Personality and Individual Differences*, 12, p. 1171-1178.
- Lipkus I., Dalbert C. y Siegler I.C. (1996), « The importance of distinguishing the belief in a just world for self versus for others: implications for psychological well-being », *Personality and Social Psychological Bulletin*, 22, 7, p. 666-677.
- Maes J. (1992), « Konstruktion und Analyse eines mehrdimensionalen Gerechte-Welt-Fragebogens », Recherche non publiée, consultable sur <http://www.gerechtigkeitsforschung.de/>
- Maes J. y Kals E. (2002), « Justice belief in school : distinguishing ultimate and immanent justice », *Social Justice Research*, 15, 3, p. 227-244.
- Miller D.T. (1977), « Altruism and threat to a belief in a just world. *Journal of Experimental Social Psychology* », 13, p. 113-126.
- Mills J. y Egger R. (1972), « Effect on derogation of the victim of choosing to reduce his distress. *Journal of Personality and Social Psychology* », 23, p. 405-408.
- Mohiyeddini C. y Montana A. (1998), « BJW and self-efficacy in coping with observed victimization », in L. Montana and M. Lerner (éds.), *Response to victimizations and belief in a just world*, New-York, Plenum Press, p. 43-53.
- Myrdal G. (1944), « *An american dilemma : the negro problem and modern democracy* », New-York, Harper.
- Pansu P. (1994), *La Norme d'Internalité et le Jugement sur la Valeur Professionnelle*, Thèse de doctorat, Université Grenoble II.
- Peplau L.A. y Tyler T. (1975), « Belief in a just world an political attitudes », *Communication au colloque de la Eastern Psychological Association*, Sacramento, avril 1975.
- Piaget J. (1965), « *The moral development of the child* », New-York, Free Press.
- Py J. y Somat A. (1991), « Normativité, conformité et clairvoyance: leurs effets sur le jugement évaluatif dans un contexte scolaire », in J-L. Beauvois, R-V. Joule et J-M. Monteil (éds.), *Perpectives cognitives et conduites sociales*, Cousset, Del Val, vol. 3, p. 167-193.

Regan J.W. (1971), « Guilt, perceived justice, and altruistic behavior. *Journal of Personality and Social Psychology* », 18, p. 124-132.

Rotter J.B. (1967), « A new scale for the measurement of interpersonal trust. *Journal of Personality* », 35, p. 651-665.

Rubin Z. y Peplau L.A. (1973), « Belief in a just world and reactions to another's lot : a study of participants in the national draft lottery », *Journal of Social Issues*, 29, p. 73-93.

Rubin Z. y Peplau L.A. (1975), « Who believe in a just world? », *Journal of Social Issues*, 31, p. 65-89.

Simons C.W. y Piliavin J.A. (1972), « Effect of deception on reactions to a victim. *Journal of Personality and Social Psychology* », 21, p. 56-60.

Sorrentino R.M. y Hardy J.E. (1974), « Religiousness and derogation of an innocent victim », *Journal of Personality*, 42, p. 372-384.

Wathley M.A. (1993), « Belief in a just world scale: unidimensional or multidimensional? », *The Journal of Social Psychology*, 133, 4, p. 547-551.

Zuckerman M. (1975), « Belief in a just world and altruistic behavior. *Journal of Personality and Social Psychology* », 31, p. 972-976.

Zuckerman M. y Gerbasi K.C. (1975a), « *Belief in a just world and trust* », Manuscrit non publié, University of Rochester.

Zuckerman M. y Gerbasi K.C. (1975b), « *Belief in internal control or belief in a just world : a reinterpretation of behavioral and attitudinal correlates of the I-E scale* », Manuscrit non publié, University of Rochester.

Zukerman M., Gerbasi K., Kravitz R.I. y Wheeler L. (1975), « *The belief in a just world and reactions to innocent victims* », Manuscrit non publié, University of Rochester.