



"Research Article"

10.71737/JPM.2025.3053537



Exploring Counterproductive Employee Behaviors: the Impact of Organizational Embeddedness, Emotional Intelligence and Psychological Ownership

Marziyeh Dehghanizadeh^{*1}, Mehdi Kheirandish², Hojjat Kheirandish³

(Received:2024.03.04 - Accepted:2024.07.16)

Abstract:

The present study sought to investigate factors affecting the counterproductive employee behaviors in the organization, emphasizing the role of organizational embeddedness, emotional intelligence and psychological ownership in Isfahan Oil Products Distribution Company. It is practical in terms of purpose and descriptive-survey in terms of data collection. The statistical population of the present study was the staff of Isfahan Oil Products Distribution Company (300 people), from which 168 participants were recruited through simple random sampling. The instruments for collecting data in this research were standard questionnaires, and the analysis used was the structural equation modeling technique. The findings of the research showed that organizational justice had a negative significant effect on counterproductive behaviors directly and also through the mediating variable of organizational embeddedness. Also, the effect of organizational justice on organizational embeddedness and the effect of organizational embeddedness on counterproductive behaviors were confirmed. Finally, it was found that, psychological ownership had a moderating role in the relationship between organizational embeddedness and counterproductive behaviors; however, emotional intelligence did not have a moderating role in the relationship between organizational justice and counterproductive behaviors. Therefore, according to the resource conservation theory, organizational embeddedness is considered as a state of resource abundance, and psychological ownership directly affects the value and importance of the available resources; therefore, organizational embeddedness and psychological ownership are important factors in predicting the impact of contextual variables such as organizational justice on employee behavior such as counterproductive behaviors. Organizational justice creates a favorable environment for employees to acquire resources. Also, managers should pay attention to the fact that employees with high emotional intelligence may be less prone to counterproductive behaviors.

Key Words: organizational justice, counterproductive behaviors, organizational embeddedness, psychological ownership, emotional intelligence.

1. Assistant professor, Department of Public Management, Faculty of Management, Payame Noor University, Tehran, Iran

*. Corresponding Author: mdehghanizade@pnu.ac.ir

2. Professor, Department of Public Administration, Shahid Sattari Aviation University, Tehran, Iran

3. M.Sc. Graduate, Department of Management, Faculty of Management, Payame Noor University, Tehran, Iran

1. Introduction

Today, one of the deviant behaviors observed in both public and private organizations is counterproductive behaviors, the consequences of which are hostile for employees, shareholders, organizations, communities, and even nations. Therefore, researchers are interested in identifying the determinants of counterproductive work behaviors to minimize their occurrence (Spencer et al., 2020). Previous studies have shown that counterproductive work behaviors are influenced by several factors. One of these factors is organizational justice, and researches have shown that organizational justice is a basic and important predictor in organizations (Patnaik et al., 2023). Also, in this regard, the conservation of resources perspective is both important and relevant, yet, it has been somewhat overlooked in contemporary research on counterproductive work behavior (Hobfoll et al., 2018). To fill this gap, the present study uses the resource conservation perspective to identify a mediator (organizational embeddedness) and moderator (psychological ownership) derived from this perspective, which has not previously been studied in research on counterproductive work behaviors. Also, in this research, the moderating effect of emotional intelligence has been considered in the relationship between organizational justice and counterproductive behaviors. Therefore, the purpose of this study is to investigate factors affecting the counterproductive behaviors of employees in the organization, emphasizing the role of organizational embeddedness, emotional intelligence and psychological ownership in Isfahan Oil Products Distribution Company.

2. Literature Review

Counterproductive work behaviors are intentional actions that harm the organization or its members (Carpenter et al., 2021). Zhao et al. (2013) warned that counterproductive work behaviors are more common than other negative employee behaviors, and that workplace behaviors involve all voluntary behaviors that conflict with organizational values, norms, and legitimate interests, and are harmful to the organization,

employees, and stakeholders. Badawy (2023) examined how emotional intelligence moderates the relationship between perceived justice and counterproductive behaviors. Hence, the purpose of this study is to demonstrate the power of emotional intelligence in curbing employees' negative reactions to perceived organizational injustice, which manifests in counterproductive behaviors. The results support the moderating effect of emotional intelligence for counterproductive behaviors in general and counterproductive behaviors directed toward individuals in particular. As expected, individuals with high emotional intelligence were less likely to engage in counterproductive behaviors, even in the presence of perceived injustice, and individuals with moderate levels of emotional intelligence were more likely to engage in counterproductive behaviors when compared to individuals with low emotional intelligence when they perceived injustice. Tziner et al. (2020) conducted a study entitled "combining associations between emotional intelligence, work motivation, and organizational justice with counterproductive work behavior". The results showed that high justice and low emotional intelligence and high emotional intelligence and low work motivation are related to interpersonal deviance and organizational deviance as well as emotional exhaustion and job satisfaction. Hence, the purpose of this study is to demonstrate the power of emotional intelligence in curbing employees' negative reactions to perceived organizational injustice, which manifests in counterproductive behaviors.

3. Methodology

The current study is practical in terms of purpose and descriptive-survey in terms of data collection. The statistical population of the present study was the staff of Isfahan Oil Products Distribution Company (300 people), from which 168 participants were selected through simple random sampling. The data collection instruments in this research were standard questionnaires, including the organizational justice questionnaire of Kim et al. (2021) and Niehoff and Moorman (1993); the counterproductive work behavior questionnaire of Fox et al. (2001) and MacLan and Walmsley (2010); the organizational embeddedness questionnaire of Tian et al. (2016); the psychological ownership

questionnaire of Van Dyne and Pierce (2004); and the emotional intelligence questionnaire of Wong and Low (2002). The validity of the questionnaires was confirmed a panel of experts in the field, and Cronbach's alpha coefficient and composite reliability were used to estimate the reliability of the instruments. The analysis method used in this research was the structural equation modeling technique.

4. Result

The findings of the research showed that organizational justice had a negative significant effect on counterproductive behaviors directly and also through the mediating variable of organizational embeddedness; also, the effect of organizational justice on organizational embeddedness and the effect of organizational embeddedness on counterproductive behaviors were confirmed. Finally, it was found that, psychological ownership had a moderating role in the relationship between organizational embeddedness and counterproductive behaviors, but emotional intelligence did not have a moderating role in the relationship between organizational justice and counterproductive behaviors.

5. Discussion

According to the resource conservation theory, organizational embeddedness is considered as a state of resource abundance, and employees consider organizational embeddedness as a valuable resource that must be accumulated and protected. Moreover, psychological ownership directly affects both the value and importance of available resources and these factors are such that managers can influence them through various interventions. Therefore, organizational embeddedness and psychological ownership are important factors in predicting the impact of contextual variables such as organizational justice on employee behavior such as counterproductive behaviors and organizational justice can create a favorable environment for employees to acquire resources. Additionally, managers should pay attention to the fact that employees with high emotional intelligence may be less prone to counterproductive behaviors.



10.71737/JPM.2025.3053537



عوامل تأثیرگذار بر رفتار ضد بهره‌وری کارکنان در سازمان؛ با تأکید بر نقش درهم‌تنیدگی سازمانی، هوش هیجانی و مالکیت روانشناختی

مرضیه دهقانی‌زاده^{۱*}، مهدی خیراندیش^۲، حجت خیراندیش^۳
(دریافت: ۱۴۰۲/۱۲/۱۴ - پذیرش نهایی: ۱۴۰۳/۰۴/۲۶)

چکیده

هدف پژوهش حاضر، بررسی عوامل تأثیرگذار بر رفتار ضد بهره‌وری کارکنان در سازمان؛ با تأکید بر نقش درهم‌تنیدگی سازمانی، هوش هیجانی و مالکیت روانشناختی در شرکت پخش فرآورده‌های نفتی اصفهان بود که از نظر هدف، کاربردی و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها از نوع توصیفی - پیمایشی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش حاضر، کلیه کارکنان شرکت پخش فرآورده‌های نفتی اصفهان (۳۰۰ نفر) بود که ۱۶۸ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزار گردآوری اطلاعات در این پژوهش، پرسشنامه‌های استاندارد بود و روش تحلیل مورد استفاده در این پژوهش، تکنیک مدل‌یابی معادلات ساختاری بود. یافته‌های پژوهش نشان داد که عدالت سازمانی بر رفتارهای ضد بهره‌وری به طور مستقیم و همچنین از طریق متغیر میانجی درهم‌تنیدگی سازمانی اثر منفی و معناداری داشت؛ همچنین تأثیر عدالت سازمانی بر درهم‌تنیدگی سازمانی و تأثیر درهم‌تنیدگی سازمانی بر رفتارهای ضد بهره‌وری نیز تایید گردید. در نهایت مشخص شد که مالکیت روانشناختی در رابطه بین درهم‌تنیدگی سازمانی و رفتارهای ضد بهره‌وری نقش تعدیلگر داشت، اما هوش هیجانی در رابطه بین عدالت سازمانی و رفتارهای ضد بهره‌وری نقش تعدیلگر نداشت. بنابراین، طبق نظریه حفاظت از منابع، درهم‌تنیدگی سازمانی به عنوان وضعیت فراوانی منابع در نظر گرفته می‌شود و مالکیت روانشناختی نیز، به طور مستقیم بر ارزش و اهمیت منابع موجود تأثیر می‌گذارد؛ لذا، درهم‌تنیدگی سازمان و مالکیت روانشناختی، عامل مهمی در پیش‌بینی تأثیر متغیرهای زمینه‌ای مانند عدالت سازمانی بر رفتار کارکنان مانند رفتارهای ضد بهره‌وری هستند و عدالت سازمانی محیطی مساعد برای کارکنان ایجاد می‌کند تا منابع را به دست آورند. همچنین، مدیران باید به این امر توجه نمایند که کارکنان با هوش هیجانی بالا، ممکن است کمتر دچار رفتارهای ضد بهره‌وری شوند.

واژه‌های کلیدی:

عدالت سازمانی، رفتارهای ضد بهره‌وری، درهم‌تنیدگی سازمانی، مالکیت روانشناختی، هوش هیجانی.

۱. استادیار گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت، دانشگاه پیام‌نور، تهران، ایران

*نویسنده مسئول: mdehghanizade@pnu.ac.ir

۲. استاد گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت، دانشگاه شهید ستاری، تهران، ایران

۳. کارشناس ارشد، گروه مدیریت، دانشکده مدیریت، دانشگاه پیام‌نور، تهران، ایران

مقدمه

امروزه، یکی از رفتارهای انحرافی که هم در سازمان‌های دولتی و هم در سازمان‌های خصوصی مشاهده می‌شود، رفتار کاری ضد بهره‌ور است که پیامدهای چنین رفتاری برای کارکنان، سهامداران، سازمان‌ها، جوامع و حتی ملت‌ها خصمانه است. بنابراین، پژوهشگران علاقه‌مند به شناسایی عوامل تعیین‌کننده رفتارهای کاری ضد بهره‌ور برای به حداقل رساندن وقوع آن هستند (اسپنسر و همکاران^۱، ۲۰۲۰). این امر به ویژه برای کشورهای در حال توسعه که در آن سیستم‌های کنترل و تعادل کم؛ و مسئولیت‌پذیری پایین وجود دارد، صادق است (جکسون و همکاران^۲، ۲۰۱۴). رفتار کاری ضد بهره‌ور، اعمال عمدی هستند که به سازمان یا اعضای آن آسیب می‌رساند (کارپنتر و همکاران^۳، ۲۰۲۱). ژائو و همکاران^۴ (۲۰۱۳) هشدار دادند، رفتارهای کاری ضد بهره‌وری از سایر رفتارهای منفی کارکنان شایع‌تر هستند و این رفتار در محل کار مستلزم تمام رفتارهای داوطلبانه است که با ارزش‌ها، هنجارها و منافع مشروع سازمانی در تضاد است و برای سازمان، کارکنان و ذینفعان آن مضر است. برای اینکه، یک رفتار کاری ضد بهره‌ور قلمداد شود، باید سه ویژگی داشته باشد (ساکت و دی‌وری^۵، ۲۰۰۱). اولاً آزادی و داوطلبانه باشد نه تصادفی. ثانیاً، با وجود اینکه لزوماً پیامدهای نامطلوبی به همراه ندارد، پتانسیل مضر بودن را داشته باشد. سوم، با منافع مشروع سازمان در تضاد باشد. رفتار کاری ضد بهره‌وری می‌تواند از حد جزئی (به عنوان مثال به تعویق انداختن کار) تا حد شدید (مانند سرقت و فساد) متغیر باشد، این رفتار نه تنها بر سازمان، بلکه بر کارکنان نیز تأثیر منفی دارد، مانند، دزدی، خرابکاری، پرخاشگری در محل کار و تأخیر (کلووی و همکاران^۶، ۲۰۱۰). مطالعات قبلی نشان داده‌اند که رفتارهای کاری ضد بهره‌ور، تحت تأثیر عوامل متعددی قرار می‌گیرد. یکی از این عوامل، عدالت سازمانی می‌باشد و پژوهش‌ها نشان داده‌اند، عدالت سازمانی یک پیش‌بینی‌کننده اصولی و مهم در سازمان‌ها است (پاتنایک و همکاران^۷، ۲۰۲۳؛ هادی و همکاران^۸، ۲۰۲۰). عدالت سازمانی با فرایندهای حیاتی سازمان مرتبط بوده و از مهم‌ترین عوامل مؤثر بر بقا و حفظ سلامت سازمان است (عابدی‌کوشکی و همکاران، ۱۴۰۱؛ دهقانی‌زاده و قائدی، ۱۴۰۱). فرض

-
1. Spencer et al.
 2. Jackson et al.
 3. Carpenter et al.
 4. Zhao et al.
 5. Sackett & DeVore
 6. Kelloway et al.
 7. Patnaik et al.
 8. Hadi et al.

اصلی نظریه عدالت سازمانی، این موضوع است که رفتار منصفانه برای افراد، محور اصلی و تعیین کننده‌ی واکنش‌های آنان، مقابل تصمیمات سازمانی است. بی‌عدالتی در سازمان‌ها می‌تواند اثرات مخربی بر روحیه کار تیمی بر جای بگذارد و عدالت در سازمان یکی از عوامل مهم و تأثیرگذار در کارآمدی سازمان بوده و به صورت ادراک افراد یا گروه‌ها نسبت به رفتار عادلانه از طرف سازمان و پاسخ آن‌ها به چنین ادراکی تعریف شده است (درفش و همکاران، ۱۴۰۱)، همچنین، عدالت سازمانی به برداشت یک فرد از عدالت کلی در یک سازمان از نظر نتایج دریافتی (عدالت توزیعی)؛ فرآیندهای تصمیم‌گیری دنبال شده برای رسیدن به آن نتایج (عدالت رویه‌ای)؛ و همچنین رفتار بین فردی دریافت شده و توضیحات ارائه شده اشاره دارد (عدالت تعاملی) (کلکوئیت و همکاران، ۲۰۱۳). بر اساس، نظریه ارزیابی شناختی، بی‌عدالتی سازمانی (توزیعی، رویه‌ای و تعاملی) بر رفتار انحرافی تولید و رفتار کناره‌گیری تأثیر مثبت می‌گذارد (سالم و گوپینات^۱، ۲۰۱۵).

بیشتر پژوهش‌های گذشته در مورد رفتارهای کاری ضد بهره‌ور یا از دیدگاه‌های تبادل اجتماعی؛ هویت اجتماعی؛ و یادگیری اجتماعی ناشی شده‌اند (فرگوسن و باری^۲، ۲۰۱۱؛ دالال^۳، ۲۰۰۵)، یا بر اساس تفاوت‌های رفتاری ناشی شده‌اند (جایکومار و مندونکا^۴، ۲۰۱۷) و این پژوهش‌ها، بیشتر به مکانیسم‌های مداخله‌ای علاقه‌مند هستند که چگونگی تأثیر عدالت سازمانی بر رفتارهای ضد بهره‌وری را توضیح می‌دهند. به عنوان مثال، این رابطه با مبادله رهبر-عضو، بی‌تفاوتی اخلاقی، احساس هویت، خستگی عاطفی، فرسودگی شغلی و بیگانگی از کار واسطه می‌شود. اما، دیدگاه حفاظت از منابع (COR) نیز در این امر مهم و مرتبط است و در پژوهش‌های رفتار کاری ضد بهره‌ور معاصر تا حدودی نادیده گرفته شده است (هابفول و همکاران^۵، ۲۰۱۸). برای پر کردن این شکاف، مطالعه حاضر از دیدگاه حفاظت از منابع برای شناسایی یک میانجی (درهم‌تنیدگی سازمانی) و تعدیل‌کننده (مالکیت روانشناختی) که از این دیدگاه نشأت می‌گیرد، استفاده می‌کند که قبلاً در پژوهش‌های رفتارهای کاری ضد بهره‌ور مورد مطالعه قرار نگرفته است. نظریه حفاظت از منابع به عنوان یک شرط بالقوه برای نحوه رفتار افراد برای حفظ و محافظت از منابع اشاره دارد. با توجه به نظریه حفاظت از منابع، درهم‌تنیدگی سازمانی به عنوان وضعیت فراوانی منابع در نظر گرفته می‌شود (قوش و همکاران^۶، ۲۰۱۷)، در حالی که مالکیت روانشناختی تصویری است که به طور مستقیم بر

1. Saleem & Gopinath

2. Ferguson & Barry

3. Dalal

4. Jaikumar & Mendonca

5. Hobfoll et al.

6. Ghosh et al.

ارزش و اهمیت منابع موجود تأثیر می‌گذارد (ژانگ و همکاران^۱، ۲۰۲۱). این عوامل به گونه‌ای هستند که مدیران می‌توانند از طریق مداخلات مختلف بر آن‌ها تأثیر بگذارند.

درهم‌تنیدگی سازمانی به عنوان قابلیت پیوند و ارتباطات کارکنان با یکدیگر، تیم‌ها و گروه‌ها تعریف شده است که ممکن است با ماندن یا ترک سازمان از طرف فرد مرتبط باشد. همچنین، درهم‌تنیدگی در سازمان به عنوان مجموعه‌ای از تأثیرات بیان شده است که موجب نگهداری کارکنان در شغل فعلی‌شان می‌گردد و به عنوان یک ساختار اصلی واسطه‌ای بین عوامل خاص شغل و خارج از شغل تصور می‌شود که روی حفظ کارکنان تأکید دارد. این مفهوم به خوبی توضیح می‌دهد که فرد چگونه از لحاظ اجتماعی در سازمان خود گنجانیده می‌شود (عباسی و رحیمی، ۱۳۹۹). طبق نظریه حفاظت از منابع، کارکنان، درهم‌تنیدگی سازمانی را به عنوان یک منبع ارزشمند در نظر می‌گیرند که باید انباشته و محافظت شود. بنابراین، درهم‌تنیدگی سازمان، عامل مهمی در پیش‌بینی تأثیر متغیرهای زمینه‌ای مانند عدالت سازمانی بر رفتار کارکنان مانند رفتارهای ضد بهره‌وری است. عدالت سازمانی محیطی مساعد برای کارکنان ایجاد می‌کند تا منابع را به دست آورند. به عنوان مثال، عدالت سازمانی پیامدهایی از جمله رضایت شغلی بیشتر، اعتماد و سوء رفتار کمتر را به همراه دارد (ولف و پیکرو^۲، ۲۰۱۱). چنین نتایج مثبت کاری منجر به انباشت منابع می‌شود. در نتیجه، کارکنانی که سطوح بیشتری از انصاف و عدالت را درک می‌کنند، احتمالاً احساس می‌کنند که تطابق خوبی بین آن‌ها و سازمان‌شان وجود دارد و روابط قوی‌تری در محل کار ایجاد می‌کنند (سینگ و همکاران^۳، ۲۰۱۸) و متعاقباً، کارکنان تمایل دارند با اجتناب از رفتارهای ضد بهره‌وری از این منابع محافظت و آن‌ها را پرورش دهند و کارکنان تلاش می‌کنند تا از موقعیت‌هایی که منجر به از دست دادن منابع می‌شود، اجتناب کنند. بنابراین، برای جلوگیری از دست دادن منابع، بعید است که کارکنان درهم‌تنیده در سازمان بخواهند، رفتارهای ضد بهره‌وری از خود نشان دهند (هالبلین و همکاران^۴، ۲۰۱۴) و شواهد تجربی نشان می‌دهد، درهم‌تنیدگی سازمانی به ترتیب با عدالت سازمانی و رفتارهای ضد بهره‌وری به عنوان پیامد و پیشاینده مرتبط است (محمود و همکاران^۵، ۲۰۲۳). با این وجود، تحقیقات قبلی نشان داده‌اند که یک رابطه متناقض و مبهم بین تنیدگی سازمانی و رفتار کاری ضد بهره‌ور وجود دارد. یک جریان از محققان استدلال می‌کنند که تنیدگی سازمانی منابع غنی را فراهم

1. Zhang et al.
2. Wolfe & Piquero
3. Singh et al.
4. Halbesleben et al.
5. Mehmood et al.

می‌کند که از اجرای رفتار کاری ضد بهره‌ور کارکنان جلوگیری می‌کند (تین و همکاران^۱، ۲۰۱۶؛ آمپوفو و همکاران^۲، ۲۰۱۷). در مقابل، برخی از محققان معتقدند که تنیدگی زیاد در یک سازمان ممکن است باعث بی‌حرکتی شود که منجر به تحریک رفتارهای ضد بهره‌ور تلافی‌جویانه می‌گردد (آلن و همکاران^۳، ۲۰۱۶؛ گرینی و همکاران^۴، ۲۰۱۸). بنابراین، لازم است محققان شرایطی را کشف کنند که تحت آن تنیدگی سازمانی، بتواند رفتار کاری ضد بهره‌ور را کاهش دهد (دارات و همکاران^۵، ۲۰۱۷). اخیراً در برخی از تحقیقات، علاقه‌ها و انگیزه‌هایی برای پرداختن به این موضوع وجود داشته است. به عنوان مثال، رضایت شغلی بالا (دارات و همکاران، ۲۰۱۷) و سطوح بالای اعتماد (ماراسی و همکاران^۶، ۲۰۱۶)، برای تعدیل تأثیر منفی تنیدگی سازمانی کارکنان بر رفتار کاری ضد بهره‌وری شناسایی شده است. در این پژوهش نیز به کمک دیدگاه حفاظت از منابع برای شناسایی مالکیت روانشناختی به عنوان یک تعدیل‌کننده که از این دیدگاه نشأت می‌گیرد، استفاده می‌کند. مالکیت روانشناختی، حالتی از ذهن است که در آن فرد بر این باور است که صاحب یک هدف ملموس یا نامشهود، مانند شغل یا سازمان خود، بدون هیچ وضعیت قانونی است (پیرسی و همکاران^۷، ۲۰۰۳) و مالکیت روانشناختی به کارکنان اجازه می‌دهد تا احساس هویت، تعلق و کارآمدی خود را توسعه دهند. همچنین، مالکیت روانشناختی، دلبستگی احساسی و شناختی بین فرد و اموال است که بر رفتار و درک فرد از خود اثر می‌گذارد و دارای ابعاد احساسی، شناختی و رفتاری است که در سطح فردی یا گروهی بروز می‌کند و هسته معنایی مالکیت روانشناختی، احساس مالکیت درباره یک هدف است (فرزین‌فر و همکاران، ۱۴۰۱) و مالکیت روانشناختی درک کارکنان را در مورد ارزش و اهمیت منابع موجود شکل می‌دهد. به عبارت دیگر، مالکیت روانشناختی ارزش درک شده یک منبع را افزایش می‌دهد و کارمندی که مالکیت روانشناختی بالایی دارد، تلاش بیشتری برای محافظت از منابع موجود خواهد کرد. کارکنان تنیده شده در سازمان نمی‌خواهند، منابع خود را در معرض خطر قرار دهند و از این رو از رفتار ضد بهره‌وری خودداری می‌کنند. تئوری حفاظت از منابع، حدس می‌زند که این رابطه منفی به ویژه برای کارکنانی که مالکیت روانشناختی بالایی دارند، قوی خواهد بود. کارکنانی که مالکیت روانشناختی بالایی دارند، مایلند زمان و انرژی خود را برای محافظت از آنچه دارند، سرمایه‌گذاری کنند (ژانگ و همکاران، ۲۰۲۱). از سوی دیگر، کارکنانی که مالکیت روانشناختی

-
1. Tian et al.
 2. Ampofo et al.
 3. Allen et al.
 4. Greene et al.
 5. Darrat et al.
 6. Marasi et al.
 7. Pierce et al.

پایینی دارند، کمتر نگران از دست دادن منابع هستند. این کارکنان رفتارهای ضد بهره‌وری را کمتر مضر می‌دانند، زیرا احساس مالکیت نسبت به آنچه که رفتارهای ضد بهره‌وری آن‌ها ممکن است، آن در معرض خطر قرار دهد، ندارند. بنابراین، میزان رفتار ضد بهره‌وری که از خود نشان می‌دهند به شدت با درهم‌تنیدگی سازمانی آن‌ها مرتبط است. از این رو، کارکنانی که مالکیت روانشناختی پایینی دارند، در زمانی که درهم‌تنیدگی سازمانی آن‌ها کم است، رفتارهای ضد بهره‌وری بیشتری را نسبت به زمانی که درهم‌تنیدگی سازمانی آن‌ها زیاد است، نشان می‌دهند (محمود و همکاران، ۲۰۲۳). لذا این پژوهش، مالکیت روانشناختی را به عنوان تعدیل‌کننده‌ی بالقوه برای رابطه بین تنیدگی سازمانی و رفتار کاری ضد بهره‌ور در نظر گرفته است. همچنین در این پژوهش اثر تعدیل‌گر هوش هیجانی نیز در رابطه بین عدالت سازمانی و رفتارهای ضد بهره‌وری در نظر گرفته شده است. هوش هیجانی عبارت است از مجموع قابلیت‌های غیرشناختی و مهارت‌هایی که به فرد امکان می‌دهد تا بتواند در برابر خواسته‌ها و فشارهای محیطی مقابله نمایند و مجموعه‌ای از توانایی‌هاست که کمک می‌کند، افراد در زندگی شخصی و کاری با دیگران رابطه‌ای دوستانه برقرار نمایند (ناظم و لاجوردی، ۱۳۹۶). همچنین، هوش هیجانی، مجموعه‌ای از دانش‌ها و توانایی‌های هیجانی و اجتماعی فرد است که قابلیت کلی او را در پاسخ به نیازهای محیطی، به طور مؤثری تحت تأثیر قرار می‌دهد (گلشنی و حیدری، ۱۴۰۱: ۴۰) و کارکنانی که هوش هیجانی بالاتری داشته باشند، درک بهتری از عدالت سازمانی داشته و رفتارهای ضد بهره‌وری کمتری از آن‌ها سر می‌زند (ماهادیپوترا و پیارتینی^۱، ۲۰۲۱).

پژوهش‌های تجربی متعددی نیز در مورد رفتارهای ضد بهره‌وری کارکنان انجام شده که در ادامه به برخی از آن‌ها اشاره می‌شود.

رحیمی اقدام و بدری (۱۳۹۷) در مطالعه‌ای به بررسی رابطه میان عدالت سازمانی ادراک شده و رفتارهای ضد تولید در کارکنان پرداختند. در این مطالعه، دو بعد عدالت سازمانی یعنی عدالت توزیعی و عدالت رویه‌ای مورد بررسی و تحلیل قرار گرفت. نتایج نشان داد که هر دو بعد بر رفتارهای ضد تولید، اثرگذار است. همچنین نتایج بیان‌گر آن بود که عدالت توزیعی به صورت مستقیم می‌تواند از طریق عدالت رویه‌ای بر رفتارهای ضد تولید تأثیر بگذارد. گل‌پرور و همکاران (۱۳۹۰) در مطالعه‌ای با عنوان نقش پنج عامل بزرگ شخصیت در پیوند میان عدالت سازمانی ادراک شده با رفتارهای ضد تولید به بررسی نقش پنج عامل بزرگ شخصیت (روان‌رنجوری، برون‌گرایی، تجربه‌پذیری، همسازی و وظیفه‌شناسی) در پیوند میان عدالت سازمانی ادراک شده با رفتارهای ضد تولید در نمونه

ای از کارکنان صنایع پرداختند. تعداد ۳۶۰ نفر از کارکنان مرد این صنایع با پاسخگویی به پرسشنامه فرم کوتاه پنج عامل شخصیت؛ پرسشنامه عدالت سازمانی؛ و پرسشنامه رفتارهای کاری ضد تولید در این پژوهش شرکت کردند. نتایج پژوهش نشان داد که بین روان‌رنجوری و عدالت رویه‌ای؛ بین عدالت تعاملی همکار محور و رفتارهای ضد تولید معطوف به سازمان؛ بین برون‌گرایی با عدالت تعاملی همکار محور و رفتارهای ضد تولید معطوف به سازمان و همکاران؛ بین تجربه‌پذیری با رفتارهای ضد تولید معطوف به سازمان و همکاران؛ بین همسازی با عدالت رویه‌ای؛ عدالت تعاملی همکار محور و رفتارهای ضد تولید معطوف به سازمان و همکاران؛ و بین وظیفه‌شناسی با عدالت تعاملی همکار محور و رفتارهای ضد تولید معطوف به سازمان و همکاران رابطه معنادار وجود دارد. همچنین نتایج پژوهش نشان داد، وقتی وظیفه‌شناسی و برون‌گرایی بالا است، افزایش عدالت تعاملی همکار محور باعث کاهش رفتارهای ضد تولید معطوف به همکاران و سازمان می‌شود و وقتی تجربه‌پذیری پایین است، افزایش عدالت تعاملی همکار محور باعث کاهش رفتارهای ضد تولید معطوف به همکاران می‌شود. بدوی^۱ (۲۰۲۳) در پژوهشی به بررسی هوش هیجانی، چگونه رابطه بین عدالت ادراک شده و رفتارهای ضد بهره‌وری را تعدیل می‌کند، پرداخت. هدف این مطالعه، نشان دادن قدرت هوش هیجانی در مهار واکنش‌های منفی کارکنان به بی‌عدالتی درک شده سازمانی است که در رفتارهای ضد بهره‌وری آشکار می‌شود. برای آزمایش روابط پیشنهادی، نمونه‌ای متشکل از ۳۴۵ کارمند شاغل در بخش خصوصی مهمان‌نوازی در قاهره مصر مورد بررسی قرار گرفت. برای آزمون تأثیر تعدیل‌کننده هوش هیجانی از آزمون‌های تأثیرات بین آزمودنی‌ها و نمره Z استفاده شد. نتایج از تأثیر تعدیل‌کننده هوش هیجانی برای رفتارهای ضد بهره‌وری به طور کلی و رفتارهای ضد بهره‌وری که به طور خاص به افراد معطوف می‌شود، پشتیبانی می‌کند. همانطور که انتظار می‌رفت، افراد با هوش هیجانی بالا، حتی با وجود بی‌عدالتی درک شده، کمتر درگیر رفتارهای ضد بهره‌وری می‌شوند و افرادی که سطح هوش هیجانی متوسطی دارند، در مقایسه با افراد با هوش هیجانی پایین، زمانی که بی‌عدالتی را درک می‌کنند، بیشتر درگیر رفتارهای ضد بهره‌وری می‌شوند. ماهادیپوترا و پیارتربنی (۲۰۲۱) در پژوهشی با عنوان نقش تعدیل‌کننده هوش هیجانی بر رابطه بین استرس شغلی، عدالت سازمانی و رفتار ضد بهره‌وری به بررسی هوش هیجانی که نقش مهمی در رابطه بین استرس کاری و رفتار معکوس ایفا می‌کند و ارتباط بین بی‌عدالتی سازمانی و رفتار کاری ضد بهره‌وری، پرداختند. نتایج نشان داد که هوش هیجانی هم در رابطه بین استرس کاری و رفتار ضد بهره‌وری و هم در رابطه بین عدالت سازمانی و رفتارهای کاری ضد بهره‌وری، نقش تعدیل

کننده دارد. همچنین، هوش هیجانی تأثیر منفی استرس کاری و بی‌عدالتی سازمانی را بر رفتارهای کاری ضد بهره‌وری تضعیف کرد. در این پژوهش توصیه شد، مدیریت نیاز به استفاده از هوش هیجانی به عنوان یکی از معیارهای فرآیند انتخاب کارکنان دارد، همچنین مدیریت نیاز به طراحی برنامه آموزشی و توسعه‌ی هوش هیجانی کارکنان دارد. تیزنر و همکاران^۱ (۲۰۲۰)، مطالعه‌ای با عنوان ترکیب ارتباطات بین هوش هیجانی، انگیزه کاری و عدالت سازمانی با رفتار ضد بهره‌وری انجام دادند. به منظور سنجش روابط بین متغیرها، پرسش‌نامه در میان ۳۲۹۳ کارمند توزیع شد. نتایج نشان داد، عدالت بالا و هوش هیجانی پایین و هوش هیجانی بالا و انگیزه کاری پایین، با انحراف بین فردی و انحراف سازمانی و همچنین خستگی عاطفی و رضایت شغلی ارتباط دارد. مارگالسکا^۲ (۲۰۲۰) مطالعه‌ای با عنوان رابطه بین فرسودگی شغلی و رفتار ضد بهره‌وری، نقش عدالت سازمانی انجام دادند. در این مطالعه، داده‌ها از ۱۰۰ کارمند از طریق پرسشنامه گوگل فرم جمع‌آوری شد. تجزیه و تحلیل آماری داده‌ها نشان داد که خستگی عاطفی یک واسطه بین فرسودگی شغلی و رفتار ضد بهره‌وری نیست و همچنین عدالت سازمانی تعدیل کننده رابطه بین فرسودگی شغلی و رفتار ضد بهره‌وری نیست. دوونیش و گرینیدج (۲۰۱۰)^۳ در پژوهشی به بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر عملکرد زمینه‌ای، رفتار ضد بهره‌وری و عملکرد وظیفه‌ای: بررسی نقش تعدیل کننده هوش هیجانی مبتنی بر توانایی پرداختند. در این پژوهش اثرات مستقیم سه بعد عدالت سازمانی (عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی) بر عملکرد زمینه‌ای، رفتارهای کاری ضد بهره‌وری و عملکرد وظیفه در بین ۲۱۱ کارکنان ۹ سازمان از بخش‌های خصوصی و دولتی در یک کشور در حال توسعه در کارابین بررسی شد. این مطالعه همچنین اثرات تعدیل کننده سنجش توانایی هوش هیجانی را بر رابطه عدالت - عملکرد بررسی نمود. نتایج نشان داد که هر سه بعد عدالت، تأثیرات قابل توجهی بر عملکرد وظیفه، عملکرد زمینه‌ای و رفتارهای کاری ضد بهره‌وری در جهت مورد انتظار داشتند و هوش هیجانی رابطه بین عدالت رویه‌ای و عملکرد زمینه‌ای را تعدیل کرد، اما بقیه روابط را تعدیل نکرد.

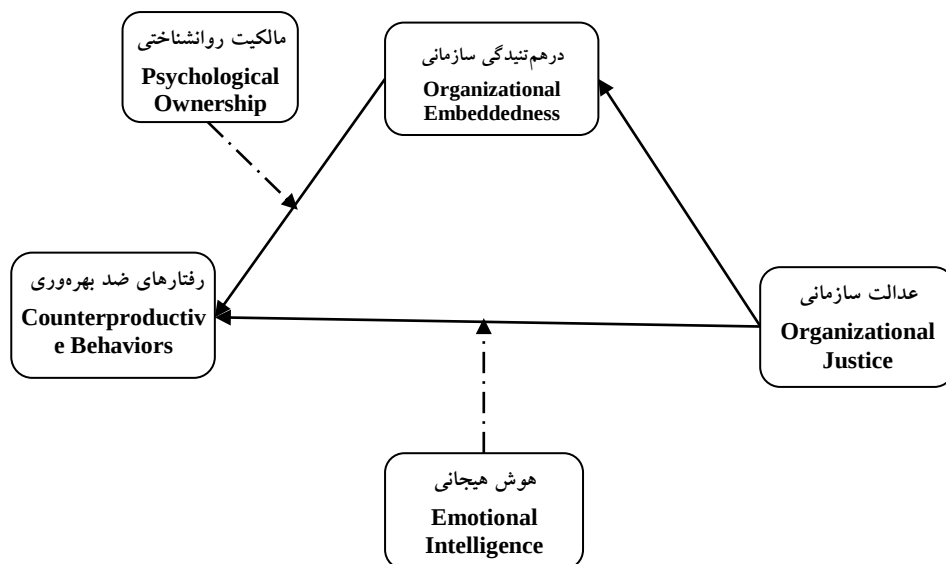
بنابراین با مرور ادبیات مشخص شد، کارکنانی که هوش هیجانی بالاتری دارند، قادرند احساسات خود را کنترل نمایند و بهتر خود را با محیط سازمان وفق داده و درک درست‌تری از عدالت سازمانی داشته و رفتارهای خود را در محیط کار کنترل می‌نمایند و رفتارهای انحرافی مانند رفتار ضد بهره‌وری کمتری از آن‌ها سر می‌زند و از آنجایی که انجام رفتارهای ضد بهره‌وری توسط کارکنان در هر سازمانی از جمله شرکت پخش فرآورده‌های نفتی اصفهان، باعث کاهش کارایی و اثربخشی

1. Tziner et al.

2. Margulescu

3. Devonish & Greenidge

شرکت شده و در نهایت، عملکرد شرکت دچار خدشه می‌شود، لذا پژوهش حاضر با بررسی رابطه عدالت سازمانی و رفتارهای ضد بهره‌وری با نقش درهم‌تنیدگی سازمانی، مالکیت روانشناختی و هوش هیجانی در شرکت پخش فرآورده‌های نفتی اصفهان در تلاش است تا به صورت دقیق‌تر و جزئی‌تر مکانیسم‌هایی که باعث کاهش رفتارهای ضد بهره‌وری در کارکنان این شرکت می‌شود را بررسی نماید. بنابراین با مرور مبانی نظری و پیشینه پژوهش، مدل مفهومی پژوهش به صورت شکل ۱ توسعه داده شد و با تحلیل شکاف نظری و اینکه تاکنون پژوهشی در داخل و خارج از کشور به طور همزمان اثر متغیرهای درهم‌تنیدگی سازمانی؛ مالکیت روانشناختی؛ و هوش هیجانی را در روابط عدالت سازمانی و رفتارهای ضد بهره‌وری کارکنان بررسی نکرده‌اند، بنابراین انجام این پژوهش در شرکت پخش فرآورده‌های نفتی اصفهان ضرورت دارد و این پژوهش به این موضوع پرداخته است که آیا ممکن است، رابطه بین عدالت سازمانی و رفتارهای ضد بهره‌وری کارکنان، توسط مفهوم درهم‌تنیدگی سازمانی در شرکت پخش فرآورده‌های نفتی اصفهان وساطت شود و همچنین آیا مالکیت روانشناختی کارکنان شرکت پخش فرآورده‌های نفتی اصفهان، تأثیر درهم‌تنیدگی سازمانی بر رفتارهای ضد بهره‌وری کارکنان را تقویت می‌کند یا خیر؟ و همچنین آیا هوش هیجانی کارکنان شرکت پخش فرآورده‌های نفتی اصفهان، تأثیر عدالت سازمانی بر رفتارهای ضد بهره‌وری کارکنان این شرکت را تقویت می‌کند یا خیر؟



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

Figure 1: Conceptual model of research

ابزار و روش

با توجه به اینکه، پژوهش حاضر به دنبال بررسی عوامل تأثیرگذار بر رفتار ضد بهره‌وری کارکنان در سازمان؛ با تأکید بر نقش درهم‌تنیدگی سازمانی، هوش هیجانی و مالکیت روانشناختی در شرکت پخش فرآورده‌های نفتی اصفهان بود، لذا از لحاظ هدف، کاربردی و ماهیت آن، توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری پژوهش حاضر، کلیه کارکنان شرکت پخش فرآورده‌های نفتی اصفهان بود که از بین ۳۰۰ نفر، طبق فرمول کوکران، ۱۶۸ نفر به عنوان حجم نمونه آماری انتخاب شدند. البته در این پژوهش، به دست آوردن تعداد حجم نمونه در نرم‌افزار PLS که از روش حداقل مربعات جزئی استفاده می‌نماید، نیز بررسی شد؛ روش آن بدین گونه است که باید عدد ده در تعداد شاخص‌های مدل اندازه‌گیری که دارای بیشترین شاخص در میان مدل‌های اندازه‌گیری مدل اصلی پژوهش است، ضرب شود (داوری و رضازاده، ۱۳۹۲: ۷۵)، قابل ذکر است که در پژوهش حاضر، بیشترین شاخص، مربوط به متغیر عدالت سازمانی می‌باشد که ده گویه دارد و ده برابر آن، ۱۰۰ می‌شود، لذا حجم نمونه برای مدل پژوهش کفایت می‌کند. در این پژوهش از پرسشنامه‌های استاندارد برای گردآوری اطلاعات میدانی استفاده شد که شامل پرسشنامه عدالت سازمانی کیم و همکاران^۱ (۲۰۲۱) و نیهاف و مورمن^۲ (۱۹۹۳)؛ پرسشنامه استاندارد رفتار کاری ضدبهره‌وری فاکس و همکاران^۳ (۲۰۰۱) و مک‌لین و والمسلی^۴ (۲۰۱۰)؛ پرسشنامه استاندارد درهم‌تنیدگی سازمانی تیان و همکاران^۵ (۲۰۱۶)؛ پرسشنامه استاندارد مالکیت روانشناختی ون داین و پیرس^۶ (۲۰۰۴)؛ و پرسشنامه استاندارد هوش هیجانی وانگ و لو^۷ (۲۰۰۲) می‌باشد و روایی محتوای آن به وسیله اساتید و خبرگان مدیریت مورد بررسی و تأیید قرار گرفت، همچنین برای بررسی روایی مدل اندازه‌گیری از شاخص روایی واگرا، روایی همگرا و بارهای عاملی نیز استفاده شد و پایایی نیز از دو روش ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی محاسبه شد.

-
1. Kim et al.
 2. Niehoff & Moorman
 3. Fox et al.
 4. MacLan & Walmsley
 5. Tian et al.
 6. Van Dyne & Pierce
 7. Wong & Low

جدول ۱: پایایی و روایی

Table 1: reliability and validity

AVE	پایایی ترکیبی Composite Reliability	آلفای کرونباخ Cronbach's Alpha	متغیر Variable
0.518	0.914	0.893	عدالت سازمانی organizational justice
0.549	0.905	0.880	درهم‌تنیدگی سازمانی organizational embeddedness
0.483	0.847	0.787	رفتارهای ضد بهره‌وری counterproductive behaviors
0.727	0.914	0.874	مالکیت روانشناختی psychological ownership
0.529	0.917	0.899	هوش هیجانی emotional intelligence

بر اساس نتایج جدول شماره ۱، مقدار آلفای کرونباخ و ترکیبی برای تمام متغیرها بالاتر از ۰/۷ است و بنابراین پایایی مورد تایید است. همچنین میانگین واریانس استخراج شده (AVE) در این جدول بالاتر از ۰/۵ است که اعتبار همگرایی مدل نیز مورد تایید است. برای روایی و اگر از ماتریس فورنل و لاکر استفاده شد که نتایج آن در جدول شماره ۲ آورده شده است.

جدول ۲: ماتریس روایی و اگر به روش فورنل - لاکر

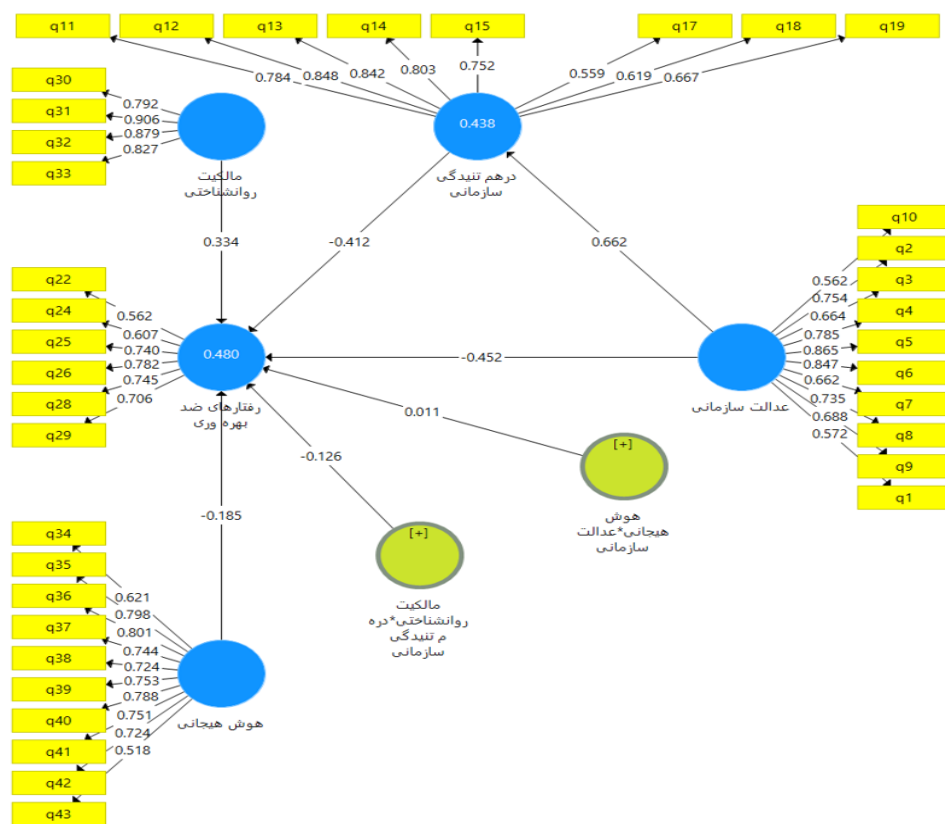
Table 2: Matrix of divergent validity assessment by Fornell and Larcker method

5	4	3	2	1	
				0.741	درهم‌تنیدگی سازمانی organizational embeddedness
			0.695	-0.565	رفتارهای ضد بهره‌وری counterproductive behaviors
		0.720	-0.607	0.662	عدالت سازمانی organizational justice
	0.852	0.628	-0.416	0.727	مالکیت روانشناختی psychological ownership
0.727	0.715	0.606	-0.506	0.701	هوش هیجانی emotional intelligence

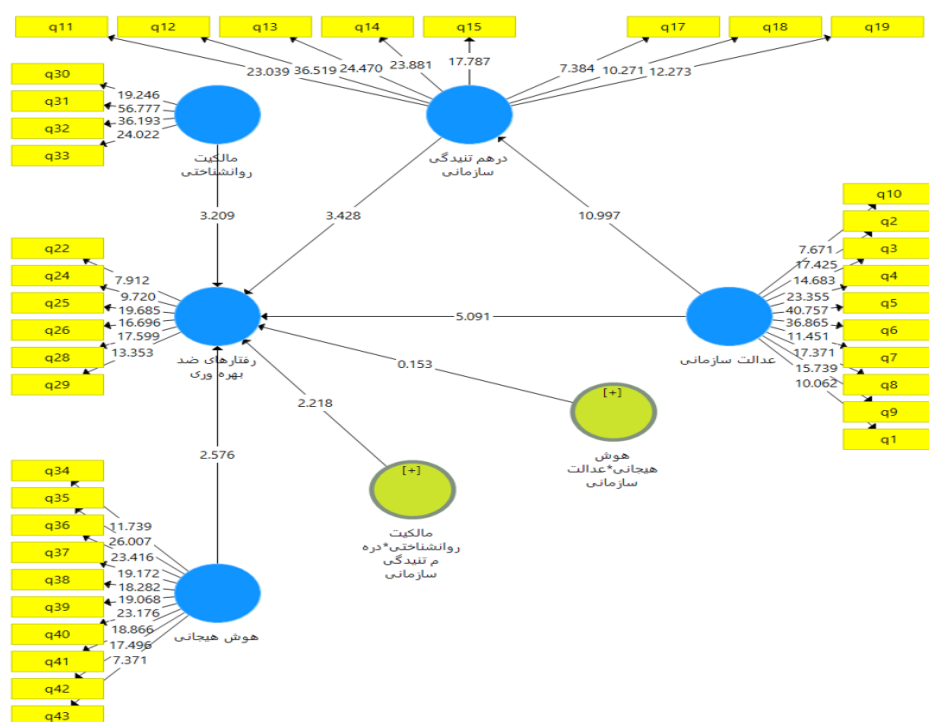
بر اساس جدول شماره ۲، مقادیر اصلی برای تمام متغیرها نسبت به مقادیر زیرین هر متغیر در بالاترین سطح قرار دارد، بنابراین، روایی و اگرایی مدل پژوهش، نیز تایید شد.

یافته‌ها

به منظور آزمون فرضیات پژوهش حاضر، از تکنیک مدل‌یابی معادلات ساختاری با نرم افزار Smart PLS3 و روش حداقل مربعات جزئی استفاده شده است. در ادامه ابتدا به بررسی برازش مدل و سپس نتایج آزمون فرضیه‌ها پرداخته می‌شود.



شکل ۲: ضرایب مسیر و بارهای عاملی در حالت استاندارد
Figure 2: Path coefficients and factor loads in standard mode



شکل ۳: ضرایب معناداری مدل پژوهش

Figure 3: Significant coefficients of the research model

در پژوهش حاضر، به منظور بررسی برازش مدل توسعه داده شده از معیار R^2 ؛ ضرایب معناداری t و برازش مدل کلی استفاده شد، همانطور که در شکل ۲ مشاهده می‌شود، ضریب تعیین برای متغیرهای درون‌زا مناسب می‌باشد و ضرایب معناداری t نیز در شکل ۳ مناسب می‌باشند. به منظور ارزیابی برازش کلی مدل که هر دو بخش مدل اندازه‌گیری و ساختاری را کنترل می‌کند، از معیار نیکویی برازش (GOF) بر اساس فرمول زیر استفاده شد.

$$Gof = \sqrt{\text{communalities} \times R^2}$$

جدول ۳: معیار نیکویی برازش مدل پژوهش

Table 3: Goodness of fit criterion of the research model

متغیر Variable	درهم‌تنیدگی سازمانی organizational embeddedness	رفتارهای ضدبهره‌وری counterproductive behaviors	عدالت سازمانی organizational justice	مالکیت روانشناختی psychological ownership	هوش هیجانی emotional intelligence
R ²	0.438	0.480	-	-	-
مقادیر اشتراکی Communality	0.403	0.282	0.385	0.501	0.392
GOF	0.424				

چنانکه در جدول ۳ قابل مشاهده است، به دلیل اینکه مقدار برازش از ۰/۳۶ بالاتر می‌باشد، مدل از سطح قوی برازش کلی برخوردار است (داوری و رضازاده، ۱۳۹۲). همان‌طور که اشاره شد، جهت آزمون فرضیه‌های این پژوهش، از تکنیک مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شد. بر این اساس، نتایج حاصل در دو حالت استاندارد و معناداری در شکل ۲ و ۳ نشان داده شده است و در جدول ۴ خلاصه نتایج آزمون فرضیه‌ها آورده شده است.

جدول ۴: نتایج آزمون فرضیه‌ها

Table 4: Hypothesis test results

متغیر مستقل Independent Variable	متغیر میانجی Mediating Variable	متغیر وابسته Dependent Variable	ضریب مسیر Path Coefficient	مقدار t T-Value	نتیجه آزمون فرضیه Hypothesis test result
عدالت سازمانی * هوش هیجانی organizational justice * emotional intelligence	-	رفتارهای ضد بهره‌وری counterproduc tive behaviors	0.011	0.153	عدم تأیید UnSupported

تأیید Supported	2.218	-0.126	رفتارهای ضد بهره‌وری counterproduc tive behaviors	-	درهم‌تنیدگی سازمانی * مالکیت روانشناختی organizational embeddedness * psychological ownership
تأیید Supported	10.997	0.662	درهم‌تنیدگی سازمانی organizational embeddedness	-	عدالت سازمانی organizational justice
تأیید Supported	5.091	-0.452	رفتارهای ضد بهره‌وری counterproduc tive behaviors	-	عدالت سازمانی organizational justice
تأیید Supported	3.428	-0.412	رفتارهای ضد بهره‌وری counterproduc tive behaviors	-	درهم‌تنیدگی سازمانی organizational embeddedness
تأیید Supported	3.212	-0.272	رفتارهای ضد بهره‌وری counterproduc tive behaviors	درهم‌تنیدگی سازمانی organizational embeddedness	عدالت سازمانی organizational justice

با توجه به نتایج جدول ۴، عدد معناداری در سطح خطای ۵ درصد، برای تمام فرضیه‌ها به جزء فرضیه اول بالاتر از ۱/۹۶ است، بنابراین تمام فرضیه‌ها به جزء فرضیه اول پژوهش تایید شدند.

بحث و نتیجه‌گیری

مطالعه حاضر با هدف بررسی عوامل تأثیرگذار بر رفتار ضد بهره‌وری کارکنان در سازمان؛ با تاکید بر نقش درهم‌تنیدگی سازمانی، هوش هیجانی و مالکیت روانشناختی در شرکت پخش فرآورده‌های نفتی اصفهان انجام گرفت. این پژوهش سعی داشت که طبق نظریه‌ی ارزیابی شناختی بررسی نماید که درک کارکنان شرکت پخش فرآورده‌های نفتی اصفهان از عدالت در این شرکت آیا می‌تواند، رفتارهای ضد بهره‌وری کارکنان این شرکت را کاهش دهد؟ و همچنین، طبق نظریه حفاظت از منابع، درهم‌تنیدگی سازمانی به عنوان وضعیت فراوانی منابع در نظر گرفته می‌شود و کارکنان، درهم‌تنیدگی سازمانی را به عنوان یک منبع ارزشمند در نظر می‌گیرند که باید انباشته و محافظت شود و مالکیت روانشناختی نیز، به طور مستقیم بر ارزش و اهمیت منابع موجود تأثیر می‌گذارد و این عوامل به گونه‌ای هستند که مدیران می‌توانند از طریق مداخلات مختلف بر آن‌ها تأثیر بگذارند. بنابراین، درهم‌تنیدگی سازمان، عامل مهمی در پیش‌بینی تأثیر متغیرهای زمینه‌ای مانند

عدالت سازمانی بر رفتار کارکنان مانند رفتارهای ضد بهره‌وری است و عدالت سازمانی محیطی مساعد برای کارکنان ایجاد می‌کند تا منابع را به دست آورند. یافته‌های پژوهش در خصوص فرضیه اول در این پژوهش نشان داد که عدالت سازمانی بر رفتارهای ضد بهره‌وری با نقش تعدیل‌گر هوش هیجانی تأثیر معنادار ندارد. با توجه به ضریب مسیر این فرضیه، اینگونه استنباط می‌گردد که به طور کلی، داشتن درک خوب و منطقی از عواطف شخصی و کنترل خشم و احساسات، منجر به تقویت یا تضعیف رابطه عدالت سازمانی و رفتارهای ضد بهره‌وری نمی‌شود. یافته‌های پژوهش در خصوص فرضیه دوم در این پژوهش نشان داد که درهم‌تنیدگی سازمانی بر رفتارهای ضد بهره‌وری با نقش تعدیل‌گر مالکیت روانشناختی تأثیر معنادار دارد. با توجه به ضریب مسیر این فرضیه، اینگونه استنباط می‌گردد که به طور کلی، داشتن احساس مالکیت بالا نسبت به سازمان، منجر به تضعیف رابطه درهم‌تنیدگی سازمانی و رفتارهای ضد بهره‌وری می‌شود. یافته‌های پژوهش در خصوص فرضیه سوم در این پژوهش نشان داد که عدالت سازمانی بر درهم‌تنیدگی سازمانی تأثیر مثبت و معنادار دارد. با توجه به ضریب مسیر این فرضیه، اینگونه استنباط می‌گردد که به طور کلی، اگر کارکنان احساس کنند که پاداش‌های دریافتی، حجم کار و مسئولیت‌های شغلی‌شان عادلانه است، باعث درهم‌تنیدگی هرچه بیشتر کارکنان با سازمان می‌گردد. نتایج این فرضیه همراستا با نتایج پژوهش قوش و همکاران (۲۰۱۷)؛ و یو و همکاران^۱ (۲۰۲۰) می‌باشد. یافته‌های پژوهش در خصوص فرضیه چهارم در این پژوهش نشان داد که عدالت سازمانی بر رفتارهای ضد بهره‌وری تأثیر منفی و معنادار دارد. با توجه به ضریب مسیر این فرضیه، اینگونه استنباط می‌گردد که به طور کلی، اگر کارکنان احساس کنند که با آن‌ها عادلانه رفتار شده است، باعث کاهش بروز رفتارهای ضد بهره‌وری در آن‌ها می‌گردد. نتایج این فرضیه همسو با نتایج پژوهش فاکس و همکاران (۲۰۰۱)؛ سالیم و گوپینات (۲۰۱۵)؛ و ماهادیوترا و پیارتینی (۲۰۲۱) می‌باشد. یافته‌های پژوهش در خصوص فرضیه پنجم در این پژوهش نشان داد که درهم‌تنیدگی سازمانی بر رفتارهای ضد بهره‌وری تأثیر منفی و معنادار دارد. با توجه به ضریب مسیر این فرضیه، اینگونه استنباط می‌گردد که هرچه کارکنان تعامل بیشتری با اعضای گروه کاری خود داشته باشند و آزادی زیادی جهت دستیابی به اهداف‌شان به آن‌ها داده شود، باعث می‌شود، بروز رفتارهای ضد بهره‌وری در آن‌ها به حداقل برسد. نتایج این فرضیه همراستا با نتایج پژوهش دارات و همکاران (۲۰۱۷)؛ و لی و همکاران^۲ (۲۰۲۰) می‌باشد. یافته‌های پژوهش در خصوص فرضیه ششم در این پژوهش نشان داد که عدالت سازمانی بر رفتارهای ضد بهره‌وری با نقش میانجی درهم‌تنیدگی سازمانی تأثیر معناداری دارد. با توجه به ضریب مسیر این فرضیه، اینگونه

1. Yu et al.

2. Lee et al.

استنباط می‌گردد، پیوند و ارتباطات مناسب کارکنان با سازمان یا به عبارتی درهم‌تنیدگی فرد با سازمان باعث می‌شود که عدالت سازمانی تأثیر منفی کمتری بر رفتارهای ضد بهره‌وری داشته باشد. به عبارتی، فرد کمتر رفتارهای ضد بهره‌وری را از خود بروز می‌دهد. بنابراین با توجه به یافته‌های این پژوهش، مدیران شرکت پخش فرآورده‌های نفتی اصفهان باید به این نکته توجه داشته باشند که عدالت سازمانی در افزایش درهم‌تنیدگی سازمانی کارکنان اهمیت بسزایی دارد که به نوبه خود، کارکنان با درهم‌تنیدگی بیشتر با سازمان، رفتارهای ضد بهره‌وری کمتری را از خود نشان می‌دهند و کارکنانی که درهم‌تنیدگی بالایی با سازمان دارند، به احتمال زیاد با افراد به شیوه‌ای عادلانه رفتار می‌کنند و خود را نسبت به اهداف سازمان متعهد می‌بینند و زمانی که سرپرستان و مدیران‌شان با آن‌ها منصفانه رفتار کنند، کمتر رفتارهای ضد بهره‌وری از خود بروز می‌دهند و به طور قابل توجه، بروز رفتارهای ضد بهره‌وری، زمانی که کارکنان احساس درهم‌تنیدگی با سازمان نداشته باشند و از نظر روانشناختی خود را مالک و متعلق به سازمان ندانند، بسیار بیشتر است. از طرفی، زمانی که کارکنان درهم‌تنیدگی بالایی با سازمان داشته باشند و یا احساس مالکیت روانشناختی بالایی نسبت به سازمان داشته باشند، به طور قابل توجهی رفتارهای ضد بهره‌وری آن‌ها کاهش می‌یابد. بنابراین، نتایج این پژوهش اشاره به دو روش مختلف برای کاهش بروز رفتارهای ضد بهره‌وری کارکنان می‌نماید. بنابراین به مدیران شرکت پخش فرآورده‌های نفتی اصفهان پیشنهاد می‌شود که جدا از ارائه یک محیط کاری مبنی بر عدالت و انصاف، بروز رفتارهای ضد بهره‌وری را می‌توان با مدیریت ادراک کارکنان از درهم‌تنیدگی سازمانی و مالکیت روانشناختی محدود نمود و پژوهش‌های صورت گرفته نشان می‌دهد که رهبری استبدادی اغلب در سازمان‌ها اعمال می‌شود و این سبک رهبری معمولاً مالکیت روانشناختی زیردستان را کاهش می‌دهد (لی و همکاران، ۲۰۲۰). بنابراین، برخی از مداخلاتی که مدیران شرکت پخش فرآورده‌های نفتی اصفهان ممکن است برای افزایش مالکیت روانشناختی کارکنان اعمال کنند، عبارت است از اصلاح سبک رهبری از طریق مشارکت دادن کارکنان در تصمیم‌گیری؛ و از طریق واگذاری کنترل‌ها به کارکنان و ایجاد استقلال برای کنترل برنامه‌های خود به کارکنان؛ مداخله دیگر، برگزاری جلسات برای ارائه دانش سازمانی است که می‌تواند مالکیت روانشناختی کارکنان را افزایش دهد و بدین طریق، کارکنانی که مالکیت روانشناختی بالایی پیدا می‌نمایند، مایلند زمان و انرژی خود را برای محافظت از آنچه دارند، سرمایه‌گذاری نمایند و رفتار ضد بهره‌وری کمتری را از خود نشان می‌دهند. همچنین طبق یافته‌های این پژوهش، مدیران شرکت پخش فرآورده‌های نفتی اصفهان باید بر روی درهم‌تنیدگی سازمانی کارکنان خود جهت کاهش رفتارهای ضد بهره‌وری تمرکز نمایند و مدیران می‌توانند ابتکارات متعددی را برای افزایش درهم‌تنیدگی سازمانی در میان کارکنان خود انجام دهند. به عنوان مثال، یک مداخله؛ ترتیب دادن

آموزش‌هایی برای برجسته کردن ارزش‌های سازمانی است که با ارزش‌های شخصی کارکنان همسو هستند. مداخله دیگر؛ ارائه فعالیت‌های تیم‌سازی و اوقات فراغت، و یا فراهم نمودن فرصت‌هایی در محل کار و خارج از محیط کار به منظور ادغام تعاملات اجتماعی و خانوادگی کارکنان است و در نهایت، یک رابطه قوی بین مدیران و کارکنان، می‌تواند درهم‌تنیدگی سازمانی کارکنان را افزایش دهد. همچنین، درهم‌تنیدگی سازمانی و مالکیت روانشناختی به عنوان جایگزینی برای یکدیگر در محدود کردن رفتارهای ضد بهره‌وری کارکنان، می‌توانند عمل نمایند. مالکیت روانشناختی در موقعیت‌هایی که کارکنان احساس درهم‌تنیدگی با سازمان ندارند، اهمیت حیاتی پیدا می‌کند و زمانی که درهم‌تنیدگی سازمانی زیاد باشد اهمیت کمتری پیدا می‌کند. بنابراین، مدیران ارشد شرکت پخش فرآورده‌های نفتی اصفهان، باید اطمینان حاصل نمایند که درهم‌تنیدگی کارکنان با سازمان زیاد است. با این حال، از آنجایی که توسعه درهم‌تنیدگی، فرآیندی زمان‌بر و در مواقعی خارج از کنترل مستقیم مدیران است (سینگ و همکاران، ۲۰۱۸)، مالکیت روان‌شناختی می‌تواند یک راه‌حل موقت ارائه دهد که در مقایسه با درهم‌تنیدگی سازمانی از طریق مداخلات و سیاست‌های سازمانی، بیشتر قابل مدیریت است (ژانگ و همکاران، ۲۰۲۱). همچنین، مدیران شرکت پخش فرآورده‌های نفتی اصفهان، باید به جنبه‌های منفی داشتن سطوح بالای درهم‌تنیدگی و مالکیت روانشناختی به طور همزمان، توجه داشته باشند، لذا، به مدیران شرکت پخش فرآورده‌های نفتی اصفهان، پیشنهاد می‌شود که میزان درهم‌تنیدگی سازمان را بررسی نمایند، زیرا گاهی در سازمان‌ها دیده شده است که که تنیدگی زیاد در یک سازمان ممکن است باعث بی‌حرکتی شود که منجر به تحریک رفتارهای ضد بهره‌ور تلافی‌جویانه گردد (آلن و همکاران، ۲۰۱۶؛ گرینی و همکاران، ۲۰۱۸). همچنین، مدیران شرکت پخش فرآورده‌های نفتی اصفهان، باید اطمینان حاصل کنند که رویه‌ها و تعاملات درگیر در سیستم‌های مختلف حاکمیت سازمانی، از جمله شیوه‌های مدیریت منابع انسانی به شیوه‌ای منصفانه و بی‌طرفانه اعمال می‌شوند و بدانند، کارکنانی که در سازمان با آن‌ها منصفانه و عادلانه رفتار می‌شود، بیشتر درگیر رفتارهای شغلی مثبت که به نفع سازمان می‌باشد، شده و کمتر درگیر رفتارهای شغلی منفی که به سازمان و اعضای آن آسیب می‌زند، می‌شوند. لذا، مدیران و سرپرستان باید هوشیار و محتاط باشند تا اطمینان حاصل نمایند که انصاف همیشه در تمام اقدامات سازمان، برای حفظ کارایی و اثربخشی کلی سازمان اجرا می‌شود و میزان عدالت درک شده کارکنان در سازمان می‌تواند به عنوان معیاری برای سنجیدن میزان درهم‌تنیدگی سازمانی و رفتار ضد بهره‌وری کارکنان در سازمان باشد و کارکنان بر اساس، نظریه ارزیابی شناختی، اگر احساس بی‌عدالتی در سازمان نمایند، رفتارهای مخربی را از خود نشان می‌دهند و طبق نظریه حفاظت از منابع، کارکنان، درهم‌تنیدگی سازمانی را به عنوان یک منبع ارزشمند در نظر می‌گیرند که باید انباشته و محافظت شود. بنابراین،

درهم‌تنیدگی سازمان، عامل مهمی در پیش‌بینی تأثیر متغیرهای زمینه‌ای، مانند عدالت سازمانی بر رفتار کارکنان، مانند رفتارهای ضد بهره‌وری است و عدالت سازمانی محیطی مساعد برای کارکنان ایجاد می‌کند تا منابع را به دست آورند و کارکنان درهم‌تنیده در سازمان، برای جلوگیری از دست دادن منابع، بعید است که بخواهند، رفتارهای ضد بهره‌وری از خود نشان دهند. همچنین با توجه به اینکه در این پژوهش مشخص شد، هوش هیجانی، نقش تعدیل‌کننده‌ای بر رابطه بین عدالت سازمانی و رفتارهای ضد بهره‌وری دارد؛ و فراستاما و همکاران^۱ (۲۰۱۹) نیز ادعا کردند که هوش هیجانی تأثیر منفی بر رفتارهای ضد بهره‌وری دارد و کارکنانی که از هوش هیجانی بالایی برخوردار هستند، کمتر احتمال دارد، رفتارهای غیراخلاقی مرتکب شوند (مسمر- مگنوس و همکاران^۲، ۲۰۱۰) و تمایل به نشان دادن عملکرد بهتر در مقایسه با افرادی که دارای هوش هیجانی پایینی می‌باشند، دارند (اسرارالحق و همکاران^۳، ۲۰۱۷). لذا، مدیران شرکت پخش فرآورده‌های نفتی اصفهان، باید هوش هیجانی را به عنوان عاملی تعیین کننده در انتخاب کارکنان جدید یا فرآیند تصمیم‌گیری ارتقاء در میان سایر معیارهای مرتبط قرار دهند و همچنین مدیران شرکت پخش فرآورده‌های نفتی اصفهان، می‌توانند به کارکنان خود، هوش هیجانی را آموزش دهند تا در هنگام مواجهه با موقعیت‌ها یا شرایط محرک منفی، هیجانات خود را کنترل نمایند. مدیران، همچنین می‌توانند به کمک آزمون‌های روانسنجی، افراد با هوش هیجانی بالا را برای مشاغل خاصی در سازمان انتخاب نمایند و همچنین می‌توانند از برنامه‌های مشاوره برای کمک به کارکنان در توسعه و ارتقای سطح هوش هیجانی خود در سازمان استفاده نمایند؛ بدین ترتیب، کارکنانی که هوش هیجانی بالاتری داشته باشند، رفتارهای ضد بهره‌وری کمتری از آن‌ها سر می‌زند.

تعارض منافع

نویسندگان هیچگونه تعارض منافع ندارند.

-
1. Farrastama et al.
 2. Mesmer-Magnus et al.
 3. Asrar-ul-Haq et al.

References

- Abbasi, T., Aboui Ardakan, M., & Dastigardi, Z. (2018). Clarifying the effect of dimensions of organizational justice on innovation capacity with an emphasis on the mediating role of knowledge sharing. Case of Study: Birjand University of Medical Sciences. *Iranian Public Administration Studies*, 1(1), 87-105. [In persian]
- Abedi Koshaki, S., Ruh Afzai, Sh. A., & Gholami Moghadam, A. (2022). Predicting employee productivity based on perceived organizational justice, job satisfaction and organizational citizenship behavior in the outbreak of the Covid-19 pandemic. *Journal of Nursing and Midwifery*, 19(12), 986-997. [In persian] **doi:10.52547/unmf.19.12.986**
- Asrar-ul-Haq, M., Anwar, S., & Hassan, M. (2017). Impact of emotional intelligence on teacher' s performance in higher education institutions of Pakistan. *Future Business Journal*, 3(2), 87-97. **doi:10.1016/j.fbj.2017.05.003**
- Allen, D. G., Peltokorpi, V., & Rubenstein, A. L. (2016). When “embedded” means “stuck”: Moderating effects of job embeddedness in adverse work environments. *Journal of Applied Psychology*, 101(12), 1670-1686. **doi:10.1037/apl0000134**
- Ampofo, E. T., Coetzer, A., & Poisat, P. (2017). Relationships between job embeddedness and employees' life satisfaction. *Employee Relations*, 39(7), 951-966. **doi:10.1108/ER-10-2016-0199**
- Badawy, S. M. (2023). How Emotional Intelligence Moderate the Relation between Perceived Justice and Counterproductive Behaviours?. *International Journal of Business and Management*, 17(11), 1-11. **doi:10.5539/ijbm.v17n11p11**
- Carpenter, N. C., Whitman, D. S., & Amrhein, R. (2021). Unit-level counterproductive work behavior (CWB): A conceptual review and quantitative summary. *Journal of management*, 47(6), 1498-1527. **doi:10.1177/0149206320978812**
- Colquitt, J. A., Scott, B. A., Rodell, J. B., Long, D. M., Zapata, C. P., Conlon, D. E., & Wesson, M. J. (2013). Justice at the millennium, a decade later: a meta-analytic test of social exchange and affect-based perspectives. *Journal of applied psychology*, 98(2), 199 -236. **doi:10.1037/a0031757**
- Dalal, R. S. (2005). A meta-analysis of the relationship between organizational citizenship behavior and counterproductive work behavior. *Journal of*

- applied psychology, 90(6), 1241- 1255. **doi:10.1037/0021-9010.90.6.1241**
- Darfash, H., Jahanifar, M., & Mojtahedi, Gh. A. (2022). The role of perception of organizational justice on job satisfaction and social health of Behbahan teachers. *Journal of Psychological Achievements*, 29(1), 37-56. [In persian] **doi:10.22055/psy.2022.36850.2681**
- Darrat, M. A., Amyx, D. A., & Bennett, R. J. (2017). Examining the impact of job embeddedness on salesperson deviance: The moderating role of job satisfaction. *Industrial Marketing Management*, 63(2), 158-166. **doi:10.1016/j.indmarman.2016.10.012**
- Davari, A. & Rezazadeh, A. (2013). Structural equation modeling with PLS software. Tehran: Academic Jahad Publishing Organization, first edition, 1-240. [In persian]
- Dehghanizadeh, M., & Ghaedi, R. (2023). The effect of perceived social responsibility of organizations on compassion at workplace according to the mediating role of procedural justice, organizational self-esteem, and emotional commitment (Case Study: Fars Industry, Mining, and Commerce Institute). *Strategic Research on Social Problems in Iran*, 11(4), 69-96. [in persian] **doi: 10.22108/srsp.2023.135934.1865.**
- Devonish, D., & Greenidge, D. (2010). The effect of organizational justice on contextual performance, counterproductive work behaviors, and task performance: Investigating the moderating role of ability-based emotional intelligence. *International Journal of Selection and Assessment*, 18(1), 75-86. **doi:10.1111/j.1468-2389.2010.00490.x**
- Farrastama, D. N., Asmony, T., & Hermanto, H. (2019). Effect of emotional intelligence on counterproductive work behavior with job stress as an intervening variable: Study on civil servants in Mataram city. *International Journal of Social Sciences and Humanities*, 3(1), 14-25. **doi: 10.29332/ijssh.v3n1.248**
- Farzinfar, Z., Konjkavmonfard, A.R., & Tabatabai Nasab, M. (2022). Analyzing factors affecting psychological ownership in urban tourism using a meta-combination approach. *Urban and Regional Development Planning Quarterly*, 7(20), 181-206. [In persian] **doi:10.22054/urdp.2022.66718.1419**
- Ferguson, M., & Barry, B. (2011). I know what you did: The effects of interpersonal deviance on bystanders. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(1), 80-94. doi: **doi:10.1037/a0021708**

- Fox, S., Spector, P. E., & Miles, D. (2001). Counterproductive work behavior (CWB) in response to job stressors and organizational justice: Some mediator and moderator tests for autonomy and emotions. *Journal of vocational behavior*, 59(3), 291-309. **doi:10.1006/jvbe.2001.1803**
- Ghosh, D., Sekiguchi, T., & Gurunathan, L. (2017). Organizational embeddedness as a mediator between justice and in-role performance. *Journal of Business Research*, 75, 130-137. **doi:10.1016/j.jbusres.2017.02.013**
- Golparvar, M., Samsar, A.H., & Atashpour, H. (2011). The role of big five personality factors in the link between perceived organizational justice and counterproductive behaviors. *Contemporary Psychology*, 6(2), 1-14. [In persian]
- Golshani, M., & Heydari, A. H. (2022). Analysis of the content of social studies books for the 6th elementary and 7th grades based on the dimensions of emotional intelligence. *Research in Social Studies Education*, 4(1), 33-53. [In persian] **dor:20.1001.1.27832279.1401.4.1.2.8**
- Greene, J., Mero, N., & Werner, S. (2018). The negative effects of job embeddedness on performance. *Journal of Managerial Psychology*, 33(1), 58-73. **doi:10.1108/JMP-02-2017-0074**
- Hadi, S., Tjahjono, H. K., & Palupi, M. (2020). Study of organizational justice in smes and positive consequences: Systematic review. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(03), 4717-4730.
- Halbesleben, J. R., Neveu, J. P., Paustian-Underdahl, S. C., & Westman, M. (2014). Getting to the “COR” understanding the role of resources in conservation of resources theory. *Journal of management*, 40(5), 1334-1364. **doi:10.1177/0149206314527130**
- Hobfoll, S. E., Halbesleben, J., Neveu, J. P., & Westman, M. (2018). Conservation of resources in the organizational context: The reality of resources and their consequences. *Annual review of organizational psychology and organizational behavior*, 5, 103-128. **doi:10.1146/annurev-orgpsych-032117-104640**
- Jackson, J., Asif, M., Bradford, B., & Zakria Zakar, M. (2014). Corruption and police legitimacy in Lahore, Pakistan. *British journal of criminology*, 54(6), 1067-1088. **doi:10.1093/bjc/azu069**
- Jaikumar, S., & Mendonca, A. (2017). Groups and teams: a review of bad apple behavior. *Team Performance Management: An International Journal*, 23 (5-6), 243-259. **doi:10.1108/TPM-07-2016-0034**

- Kelloway, E. K., Francis, L., Prosser, M., & Cameron, J. E. (2010). Counterproductive work behavior as protest. *Human resource management review*, 20(1), 18-25. **doi:10.1016/j.hrmr.2009.03.014**
- Kim, J. S. , Milliman, J. F. , & Lucas, A. F. (2021). Effects of CSR on affective organizational commitment via organizational justice and organization-based self-esteem. *International Journal of Hospitality Management*, 92(1),1-8. **doi:10.1016/j.ijhm.2020.102691**
- Lee, J., Oh, S. H., & Park, S. (2020). Effects of organizational embeddedness on unethical pro-organizational behavior: Roles of perceived status and ethical leadership. *Journal of Business Ethics*, 176, 111–125. **doi:10.1007/s10551-020-04661-8**
- MacLan, C. N., & Walmsley, P. T. (2010). Reducing counterproductive work behavior through employee selection. *Human Resource Management Review*, 20(1), 62-72. **doi:10.1016/j.hrmr.2009.05.001**
- Mahadiputra, I. G. E. S., & Piartrini, P. S. (2021). The moderating role of emotional intelligent on the relationship among job stress, organizational justice and counterproductive behavior. *Am. J. Humanit. Soc. Sci. Res*, 5, 672-683.
- Marasi, S., Cox, S. S., & Bennett, R. J. (2016). Job embeddedness: is it always a good thing?. *Journal of Managerial Psychology*, 31(1), 141-153. **doi:10.1108/JMP-05-2013-0150**
- Margulescu, A. M. (2020). The relationship between burnout and counterproductive work behavior. *The Role of Compassion Fatigue and Organizational Justice. Studia Doctoralia*, 11(2), 72-80. **doi: 10.47040/sd/sdpsych.v11i2.113**
- Mehmood, S. A., Malik, A. R., Nadarajah, D., & Saood Akhtar, M. (2023). A moderated mediation model of counterproductive work behaviour, organisational justice, organisational embeddedness and psychological ownership. *Personnel Review*, 52(1), 183-199. **doi:10.1108/PR-05-2021-0330**
- Mesmer-Magnus, J., Viswesvaran, C., Deshpande, S. P., & Joseph, J. (2010). Emotional intelligence, individual ethicality, and perceptions that unethical behavior facilitates success. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 26(1), 35-45. **doi: 10.5093/tr2010v26n1a3**
- Nazem, F., & Lajordi, A. (2018). Presenting a structural model of organizational justice based on knowledge management and emotional intelligence.

- Scientific Quarterly Journal of Marine Science Education, 4(4), 78-91.
[In persian] **doi:20.1001.1.25383655.1396.4.4.6.8**
- Niehoff, B. P., & Moorman, R. H. (1993). Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior. *Academy of Management journal*, 36(3), 527-556. **doi:10.5465/256591**
- Patnaik, S., Mishra, U. S., & Mishra, B. B. (2023). Perceived organizational support and performance: moderated mediation model of psychological capital and organizational justice—evidence from India. *Management and Organization Review*, 19(4), 743-770. **doi:10.1017/mor.2022.27**
- Pierce, J. L., Kostova, T., & Dirks, K. T. (2003). The state of psychological ownership: Integrating and extending a century of research. *Review of general psychology*, 7(1), 84-107. **doi:10.1037/1089-2680.7.1.84**
- Rahimi Aghdam, S., & Badri, A. (2018). The impact of organizational justice on counterproductive behaviors, the second international conference on management and business, Tabriz, 1-9. [In persian]
- Sackett, P. R., & DeVore, C. J. (2001). Counterproductive behaviors at work: In Anderson. N., Ones, DS, Sinangil, HK, and Viswesvaran, C.(Eds.), *Handbook of Industrial, Work and Organizational Psychology*, 1, 145-164
- Saleem, F., & Gopinath, C. (2015). Injustice, counterproductive work behavior and mediating role of work stress. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS)*, 9(3), 683-699. <https://hdl.handle.net/10419/188218>
- Singh, B., Shaffer, M. A., & Selvarajan, T. T. (2018). Antecedents of organizational and community embeddedness: The roles of support, psychological safety, and need to belong. *Journal of Organizational Behavior*, 39(3), 339-354. **doi:10.1002/job.2223**
- Spencer, D. C., Ricciardelli, R., Ballucci, D., & Walby, K. (2020). Cynicism, dirty work, and policing sex crimes. *Policing: an international journal*, 43(1), 151-165. **doi:10.1108/PIJPSM-07-2019-0123**
- Tian, A. W., Cordery, J., & Gamble, J. (2016). Staying and performing: How human resource management practices increase job embeddedness and performance. *Personnel Review*, 45(5), 947-968. **doi:10.1108/PR-09-2014-0194**
- Tziner, A., Fein, E. C., Kim, S. K., Vasiliu, C., & Shkoler, O. (2020). Combining associations between emotional intelligence, work

- motivation, and organizational justice with counterproductive work behavior: A profile analysis via multidimensional scaling (PAMS) approach. *Frontiers in Psychology*, 11, 851. **doi:10.3389/fpsyg.2020.00851**
- Van Dyne, L., & Pierce, J. L. (2004). Psychological ownership and feelings of possession: Three field studies predicting employee attitudes and organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(4), 439-459. **doi:10.1002/job.249**
- Wolfe, S. E., & Piquero, A. R. (2011). Organizational justice and police misconduct. *Criminal justice and behavior*, 38(4), 332-353. **doi:10.1177/0093854810397739**
- Wong, C. S., & Law, K. S. (2017). The effects of leader and follower emotional intelligence on performance and attitude: An exploratory study. In *Leadership Perspectives* (pp. 97-128). Routledge.
- Yu, J., Lee, A., Han, H., & Kim, H. R. (2020). Organizational justice and performance of hotel enterprises: Impact of job embeddedness. *Journal of Quality Assurance in Hospitality & Tourism*, 21(3), 337-360. **doi:10.1080/1528008X.2019.1663571**
- Zhang, Y., Liu, G., Zhang, L., Xu, S., & Cheung, M. W. L. (2021). Psychological ownership: A meta-analysis and comparison of multiple forms of attachment in the workplace. *Journal of Management*, 47(3), 745-770. **doi:10.1177/0149206320917195**
- Zhao, H., Peng, Z., & Sheard, G. (2013). Workplace ostracism and hospitality employees' counterproductive work behaviors: The joint moderating effects of proactive personality and political skill. *International Journal of Hospitality Management*, 33, 219-227. **doi:10.1016/j.ijhm.2012.08.006**