

The Perception of Employee Exclusion and Knowledge Concealment: The Moderating Role of Job Stress and Job Independence (Research Sample: South Khorasan General Customs Department)

Mehdi Rashidi¹ | Zahra Masoumi Bilondi² | Morteza Salehpour³

Abstract

Considering the importance of knowledge management and the investigation of factors related to the phenomenon of knowledge concealment, the present research was conducted with the aim of investigating the effect of employees' perception of exclusion on knowledge concealment with the moderating role of job stress and job independence. This research is applied in terms of purpose and descriptive and correlational in terms of data collection method. The statistical population of the research was considered to be the employees of the General Administration of South Khorasan Customs. 150 people were working in this general office in 2022, and according to Morgan's table, 108 of them were selected by simple random sampling. To collect data, standard questionnaires of knowledge concealment, perceived rejection, job stress, and job independence were used, and the validity and reliability of these tools were checked through face validity and construct validity (convergent and divergent validity) and calculation of Cronbach's alpha coefficient and composite reliability (CR) were confirmed. Data were analyzed using descriptive methods and structural equation modeling using SPSS15 and Smart PLS3 statistical software. The findings of the research showed that the perception of employee rejection causes knowledge concealment, and the moderating role of job autonomy was confirmed in the effect of these two variables on each other, but job stress did not have a moderating role in the effect of employee rejection perception on knowledge concealment. According to the results of this research, it can be stated that in order to prevent the phenomenon of knowledge hiding in the organization, managers should behave in such a way that the employees do not feel left out and considering that the variable of job independence in this Communication had a moderating role and reduces the concealment of knowledge, so it is suggested to increase the independence and autonomy of employees in the design or redesign of organizational jobs in cases where other conditions are also available.

Keywords: Perception of Rejection, Hiding Knowledge, Job Stress, Job Independence.

DOR: DOR: 20.1001.1.26454262.1401.5.3.6.4

1. Corresponding author: Assistant Professor, Department of Public Administration, Faculty of Management, Payam Noor University, Tehran, Iran
Mehdirashidi@pnu.ac.ir

2. Assistant Professor, Department of Accounting, Faculty of Management, Payam Noor University, Tehran, Iran.

3. Master of Public Administration, Faculty of Management, Payam Noor University, Tehran, Iran.

18

Vol. 3
Autumn 2022



Research Paper

Received:
04 August 2021
Accepted:
20 August 2022
P.P: 201-234

Print ISSN: 2645-4262
Online ISSN: 2645-5242



مقاله پژوهشی

تاریخ دریافت:

۱۴۰۱/۰۵/۱۳

تاریخ پذیرش:

۱۴۰۱/۰۵/۳۰

صص: ۲۳۴-۲۰۱

شماره چاپی: ۴۲۶۲-۲۶۴۵
الکترونیکی: ۵۲۴۲-۲۶۴۵

ادراک طردشدگی کارکنان و پنهانسازی دانش: نقش تعدیلگری استرس شغلی و استقلال شغلی (نمونه پژوهش: اداره کل گمرکات خراسان جنوبی)

مهدی رشیدی^۱ | زهرا معصومی بیلندی^۲ | مرتضی صالحپور^۳

چکیده

با توجه به اهمیت موضوع مدیریت دانش و بررسی عوامل مرتبط با پدیده پنهانسازی دانش، تحقیق حاضر با هدف بررسی اثر ادراک طردشدگی کارکنان بر پنهانسازی دانش با نقش تعدیلگری استرس شغلی و استقلال شغلی انجام شد. این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر شیوه گردآوری داده‌ها، توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش، کارکنان اداره کل گمرکات خراسان جنوبی در نظر گرفته شد. تعداد ۱۵۰ نفر در سال ۱۴۰۱ در این اداره کل مشغول به کار بودند که بر اساس جدول مورگان، از بین آن‌ها ۱۰۸ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه‌های استاندارد پنهانسازی دانش، ادراک طردشدگی، استرس شغلی و استقلال شغلی استفاده شد که روایی و پایایی این ابزارها از طریق بررسی روایی صوری و روایی سازه (روایی همگرا و واگرا) و محاسبه ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی (CR) تأیید شدند. داده‌ها با بهره‌گیری از روش‌های توصیفی و مدل‌یابی معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزارهای آماری SPSS15 و Smart-PLS3 تجزیه و تحلیل گردید. یافته‌های پژوهش نشان داد که ادراک طردشدگی کارکنان باعث پنهانسازی دانش می‌شود و نقش تعدیلگری استقلال شغلی در تأثیر این دو متغیر بر یکدیگر تأیید شد ولی استرس شغلی در تأثیر ادراک طردشدگی کارکنان بر پنهانسازی دانش نقش تعدیلگری نداشت. طبق نتایج این پژوهش، می‌توان این‌گونه بیان کرد که برای جلوگیری از بروز پدیده پنهانسازی دانش در سازمان، مدیران باید به‌گونه‌ای رفتار نمایند که در کارکنان احساس طردشدگی به وجود نیاید و با توجه به اینکه متغیر استقلال شغلی در این ارتباط نقش تعدیل‌گری داشت و باعث کاهش پنهانسازی دانش می‌شود؛ بنابراین پیشنهاد می‌گردد در طراحی یا بازطراحی شغل‌های سازمانی در مواردی که سایر شرایط نیز مهیاست، استقلال و خودمختاری کارکنان در انجام کارها افزایش یابد.

کلیدواژه‌ها: ادراک طردشدگی، پنهانسازی دانش، استرس شغلی، استقلال شغلی.

DOR: 20.1001.1.26454262.1401.5.3.6.4

۱. نویسنده مسئول: استادیار، گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

Mehdirashidi@pnu.ac.ir

۲. استادیار، گروه حسابداری، دانشکده مدیریت، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

۳. کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

مقدمه

در دنیای متلاطم امروزی، دانش مهم‌ترین مزیت رقابتی سازمان‌ها به شمار می‌رود. این موضوع ایجاب می‌کند که سازمان‌ها برای حفظ و تداوم این مزیت رقابتی، اقدام کنند. با توسعه مدیریت دانش و افزایش سازمان‌های دانش‌محور، تغییر در محیط رقابتی سازمان‌ها شدت گرفته است و محیط سازمان‌ها به سمت پویایی حرکت می‌کند. امروزه مدیران مشتاق به مدیریت دانش سازمانی هستند تا بتوانند از نتایج مفید آن بهره‌مند شوند. یکی از رفتارهای ضروری به منظور مدیریت دانش، تسهیم دانش بین افراد سازمان است و این رفتار زمانی اتفاق می‌افتد که فرد تمایل به کمک به دیگران یا یادگیری از دیگران برای توسعه توانمندی‌های جدید در سازمان داشته باشد. از آنجایی که سازمان نمی‌تواند کارمندانش را مجبور به تسهیم دانششان با سایر کارمندان کند و اجباری در کار نیست، اشتراک دانش تا زمانی که فرد نخواهد اتفاق نخواهد افتاد (جلیلی تفتی، ۱۳۹۸). نتایج مطالعات نشان می‌دهد که ۷۶ درصد از کارکنان، دانش خود را از همکاران خود پنهان می‌کنند و معتقدند که دانش به حریم خصوصی تعلق دارد و نباید به اشتراک گذاشته شود (کمالی‌پور و همکاران، ۱۳۹۸). اگرچه سازمان‌ها اغلب تلاش‌های قابل توجهی برای تشویق کارکنان به اشتراک‌گذاری دانش و ابراز نگرانی‌ها انجام می‌دهند، بسیاری از کارمندان نمی‌خواهند دانش را با دیگران به اشتراک بگذارند و تصمیم می‌گیرند آن را به عمد پنهان کنند (پروسکا و کپسالی^۱، ۲۰۲۱).

پنهان کردن دانش در سازمان، موضوعی نوین در بحث مدیریت دانش است و بررسی تلاش‌های آگاهانه و عمدی اعضای سازمان برای پنهان کردن دانش و توجه به ریشه‌های آن، بسیار مهم است (درگاهی و دست‌افکن، ۱۳۹۷). عدم تسهیم دانش یا همان پنهان‌سازی دانش در واقع به عنوان عامل بازدارنده بر سر راه توسعه و بهبود دانش و در نهایت پیشرفت و ارزش‌آفرینی سازمان‌ها تلقی می‌شود (الله‌وردی، ۱۳۹۵). وقفه در جریان دانشی درون سازمان و عدم تسهیم دانش، باعث می‌شود که کارمندان ساعت‌ها برای جذب دانش موردنیازشان زمان بگذارند در صورتی که افراد سازمان، آن دانش را در اختیار دارند ولی آن را به اشتراک نمی‌گذارند و

1. Prouska & Kapsali

هنگامی که افراد سازمان را ترک می کنند، در صورت به اشتراک نگذاشتن دانششان، آن دانش از سازمان حذف خواهد شد و تبعات آن، نه تنها به ذینفعان، بلکه بر مشتری هم تأثیرگذار است (جلیلی تفتی، ۱۳۹۸). با توجه به این دیدگاه که دانش منبع قدرت است، افراد معمولاً دانش در اختیار خودشان را پنهان می کنند تا مزیت رقابتی و دست برتر خود را از دست ندهند و با وجود پژوهش های بسیار در زمینه تسهیم دانش و تلاش مدیران، سازمان ها با مسائل متعددی برای دستیابی به تسهیم دانش اثربخش در سازمان مواجه اند. پژوهشگران بیشتر بر روی ارتقاء فعالیت های مطلوب سازمان به خصوص تسهیم دانش تمرکز کرده اند و توجه کمتری بر دلایل اینکه چرا افراد پنهان سازی دانش انجام می دهند، صورت گرفته است (حسین زاده و میری، ۱۳۹۷). اهمیت پرداختن به این موضوع هنگامی از این لحاظ است که عدم انتقال مؤثر دانش در سازمان ها باعث کاهش بهره وری و به هدر رفتن سالانه ۶ درصد از بودجه سازمان ها می شود (دمگارد و همکاران^۱، ۲۰۰۸). پنهان کردن دانش می تواند باعث کاهش بهره وری و حتی کم شدن سود در سازمان ها شود (پان و همکاران^۲، ۲۰۱۸)؛ همچنین پنهان سازی دانش منجر به کاهش خلاقیت در سازمان شده و می تواند عملکرد را کاهش دهد (عمار، ۲۰۱۸). بر این اساس شناخت و تحلیل عوامل مؤثر بر پنهان سازی دانش از جمله راهکارهایی است که می تواند سازمان را برای حرکت به سوی یک سازمان دانش محور و یادگیرنده یاری دهد (اولیورا و همکاران^۳، ۲۰۱۹). عوامل مختلفی بر پنهان سازی دانش تأثیر می گذارد که بر اساس نتایج تحقیق سپهوند و مومنی مفرد (۱۳۹۹) یکی از این عوامل پردشدگی در محیط کار است. پژوهش ها در سازمان های مختلف نشان داده اند که پردشدگی در محیط کار به سطح بالاتری از نگرش های منفی در محیط کار و همچنین سطوح پایین تر از رضایت و سلامت روانی مربوط می شود (فریس و همکاران^۴، ۲۰۰۸). وقتی فرد در سازمان ادراک بی توجهی داشته باشد، به تدریج میزان همکاری خود را با سازمان را کم نموده و در نتیجه بهره وری کلی سازمانی افت خواهد کرد (کرمی و همکاران، ۱۳۹۴). احساس انزوا در محیط کار باعث می شود که از ارائه دانش درخواست شده توسط دیگران خودداری شود (کمالی پور و همکاران، ۱۳۹۸).

1. Damgard et al
2. Pan et al
3. Oliveira et al
4. Ferris et al

با توجه به مطالب مطرح شده که بیانگر اهمیت توجه به پدیده پنهانسازی دانش و پیامدهای آن در سازمان می‌باشد، این تحقیق به دنبال پاسخگویی به این سؤال‌های اساسی است که آیا ادراک پردشدگی کارکنان بر پنهانسازی دانش اثر دارد؟ و اینکه آیا استرس شغلی و استقلال شغلی در این اثرگذاری نقش تعدیل‌گری دارد؟ بر مبنای مسئله یادشده، پژوهش حاضر با هدف بررسی اثر ادراک پردشدگی کارکنان بر پنهانسازی دانش با نقش تعدیل‌گری استرس شغلی و استقلال شغلی در اداره کل گمرکات خراسان جنوبی طراحی و انجام گردیده است. از آنجایی که گمرک، مرزبان اقتصادی و یک سازمان بین‌المللی شناخته می‌شود و دارای میزان بالایی از داده‌ها و اطلاعات ملی و بین‌المللی می‌باشد؛ بنابراین ضرورت توجه به مدیریت دانش در این سازمان به خوبی قابل درک است. با توجه به اینکه این سازمان در آغاز راه استقرار مدیریت دانش قرار دارد، مسئله اصلی توجه به عوامل مرتبط با به اشتراک گذاشتن دانش می‌باشد؛ زیرا توجه نکردن به هر یک از این عوامل بی‌شک مقوله مدیریت دانش را با مشکل مواجه خواهد کرد و منجر به ناکامی در مدیریت درست جریان دانش در سازمان و در نهایت پنهانسازی دانش خواهد گردید؛ بنابراین با توجه به اهمیت موضوع مدیریت دانش و جلوگیری از پدیده پنهانسازی دانش و پیامدهای آن در اداره کل گمرکات خراسان جنوبی، بررسی و تحلیل عوامل مرتبط با این پدیده و تدبیر راهکارهایی برای رفع آن ضرورت می‌یابد.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

امروزه دانش سازمانی به‌عنوان یک منبع ناملموس بسیار ارزشمند برای کسب برتری رقابتی شناخته شده است. برتری‌های دانشی توسط تسهیم دانش در محیط کار به وجود می‌آیند و دانش فردی، به‌تنهایی برای ایجاد مزیت رقابتی کافی نیست. یکی از کارهای اساسی در مدیریت دانش، جلوگیری از پنهانسازی دانش توسط افراد است تا دانش یا اطلاعاتشان را با سایر همکاران به اشتراک بگذارند. تسهیم دانش، فرآیندی است که در آن افراد به‌طور داوطلبانه به اشتراک دانش‌های ضمنی و آشکار خود با یکدیگر می‌پردازند و دانش جدید خلق می‌کنند. این فرآیند موجب بهبود عملکرد سازمان می‌شود و برای تبدیل دانش فردی به سازمانی لازم است (وانگ و

همکاران^۱، ۲۰۱۶). اشتراک هدفمند دانش موجب شتاب گرفتن یادگیری فردی و سازمانی و در نهایت نوآوری در توسعه محصولات می‌شود و محصولات را سریع‌تر به بازار هدف می‌رساند. همچنین با استفاده از افرادی که موقعیت‌های مشابه را تجربه کرده‌اند و راه‌حل‌هایی که قبلاً امتحان شده‌اند، این امکان فراهم می‌شود تا زمان و منابع کمتری صرف اتمام پروژه‌ها شود و کیفیت آن‌ها بالاتر رود (کمرئی و حسن‌زاده، ۱۳۹۴)؛ اما پنهان کردن دانش به تلاش عمدی افراد برای مخفی کردن و یا خودداری از بروز دانشی اطلاق می‌شود که از سوی فرد دیگری درخواست شده است (پان و همکاران^۲، ۲۰۱۸). در ادامه از طریق بیان مبانی نظری و پژوهش‌های مرتبط، فرضیه‌ها و مدل مفهومی پژوهش مطرح می‌گردد:

۱- ادراک طردشدگی کارکنان و پنهان‌سازی دانش

طردشدگی در محیط کار یک رفتار تضعیفی است که می‌تواند در قالب‌های مختلف صورت گیرد؛ به صورت رفتار مستقیم یا رفتار پنهانی. در هر دو صورت، این موضوع می‌تواند تجربه‌ای دردناک و منحصر به فرد برای افراد باشد (رابینسون و همکاران^۳، ۲۰۱۳). فریس و همکاران (۲۰۰۸) طردشدگی در محیط کار را به عنوان درجه‌ای که شخص احساس می‌کند توسط دیگران (سرپرست یا همکاران) در محیط کار نادیده گرفته شده است، تعریف می‌کنند (صالحی صدقیانی و همکاران، ۱۳۹۸). طرد کردن افراد در محیط کار می‌تواند شامل اجتناب از تعامل چشمی یا دوری از آن‌ها باشد. اصطلاحاتی مانند بی‌اعتنایی کردن، بی‌محلی کردن و سرد برخورد کردن هم معنا با مفهوم طرد کردن به کار رفته‌اند. به عبارت دیگر احساس طردشدگی نوعی بی‌اعتنایی به اشخاص به صورت عدم تعامل چشمی یا کلامی است (ارشدی و همکاران، ۱۳۹۱). بررسی اخیر توسط فریس، چن و لیم^۴ (۲۰۱۷) نشان می‌دهد که شباهت‌ها و تفاوت‌ها در مفهوم‌سازی طردشدگی و بی‌احترامی وجود دارد. طردشدگی به عنوان شکل خاصی از بی‌احترامی با ماهیت انحصاری است.

1. Wang et al
2. Pan et al
3. Robinson et al
4. Ferris et al

چنانچه افراد در زمینه طردشدگی تجربه داشته باشند، چه به صورت کوتاه مدت و چه بلندمدت، این موضوع می تواند آسیب های روانی به کسی که مورد هدف آن قرار می گیرد وارد کند و برخی افرادی که در زندگی روزمره خود دائماً آن را تجربه می کنند، اغلب با نتایج و پیامدهای منفی بسیاری مواجه می شوند (وسلمن اریک و همکاران^۱، ۲۰۱۲).

طردشدگی در محل کار می تواند به طور قابل توجهی بر رفتار انحرافی بین فردی کارکنان از جمله پنهان سازی دانش تأثیر گذار باشد (فریس و همکاران، ۲۰۰۸). از آنجایی که طردشدگی یک تجربه ناخوشایند است، شخص طردشده، طرد شدن را به عنوان یک آسیب بین فردی شناسایی می کند و این شناسایی باعث ایجاد احساسات منفی مانند پنهان سازی دانش در آن شخص می شود. مطابق با تئوری حفظ منابع، منابعی که در دسترس افراد است به ارضای نیازهای اساسی آنها کمک می کند. طرد شدن، منابع مورد نیاز فرد در محل کار را از بین می برد که منجر به نتایج عملکرد ضعیف می شود. کارکنان طردشده حتی زمانی که آنها خواسته می شود، از ارائه دانش خود خودداری می نمایند، زیرا چنین کارکنانی تمایل به همکاری ندارند. هر دو بعد رفتار پنهان سازی دانش نشان می دهد که کارکنان با عدم به اشتراک گذاشتن دانش خود، تمایل به صرفه جویی در زمان و تلاش برای حفظ مزیت رقابتی فردی خود دارند (بهاتی و همکاران، ۲۰۲۲)؛ بنابراین می توان فرض کرد که در محیط کار، کارکنان طردشده دانش خود را برای حفظ منابع و قدرت خود از یک سو و عدم تمایل به همکاری همدلانه با سازمان از سوی دیگر، پنهان می کنند و بر این اساس می توان فرضیه اول پژوهش را به صورت زیر ارائه نمود:

فرضیه اول پژوهش: ادراک طردشدگی کارکنان باعث پنهان سازی دانش می شود.

۲- استرس شغلی، ادراک طردشدگی کارکنان و پنهان سازی دانش

از نظر موسسه ملی ایمنی و بهداشت کار، استرس شغلی هرگونه پاسخ جسمانی یا روانی مضر که هنگام سازگار نبودن فرد و توانایی او با محیط شغلی ایجاد می شود، تعریف شده است. این پاسخ می تواند به صورت رفتارهای ناخشنود، درگیر شدن و رفتارهای خشونت آمیز، حوادث و مصدومیت های کار یا بیماری های جسمانی مختلف و حتی مرگ بروز کند (لطفی زاده و

1. Wesselmann Eric et al

همکاران، ۱۳۹۰). استرس شغلی پاسخ‌های جسمانی و هیجانی زیان‌آور افراد می‌باشد که در شرایطی که نیازهای شغلی با توانایی‌ها، منابع و یا نیازهای کارکنان تطابق نداشته باشد، ایجاد می‌گردد. استرس شغلی باعث کاهش بهره‌وری، انگیزه‌ها و مهارت‌ها می‌گردد و میزان بالای آن می‌تواند به قصد ترک از شغل و رفتارهای ستیزه‌گرانه منجر شود. از علائم استرس شغلی می‌توان به نشانه‌های روانی، جسمانی و رفتاری اشاره کرد. نشانه‌های روانی آن دسته از مسائل و مشکلات عاطفی و شناختی می‌باشند که بر اثر ناراحتی‌های ناشی از استرس شغلی ایجاد می‌گردند؛ اما نشانه‌ها و عوارض جسمانی سخت‌تر تشخیص داده می‌شوند زیرا به آسانی تشخیص داده نمی‌شود که این عوارض و ناخوشی‌ها تا چه اندازه از شغل منتج می‌شوند و تا چه اندازه از جنبه‌های دیگر زندگی نشئت می‌گیرند. این نشانه‌ها و عوارض شامل سردرد، بیماری‌های قلبی و عروقی، اختلال خواب و برخی ناراحتی‌های تنفسی می‌گردد. برخی از نشانه‌های رفتاری شامل خودداری از کار کردن، مصرف روزافزون دارو و پرخوری یا بی‌اشتهایی است (خوش‌اخلاق و همکاران، ۱۳۹۴). ادراک طردشدگی احتمالاً چندین نیاز اساسی انسانی افراد، به‌ویژه نیاز به تعلق، عزت‌نفس، وجود معنادر و کنترل را تضعیف می‌کند. این موضوع یک محیط کاری نامطلوب ایجاد می‌کند که نتایج منفی متعددی مانند استرس شغلی به همراه دارد (وی‌یی و ون‌هاو^۱، ۲۰۲۰). همچنین طردشدگی در محیط کار می‌تواند به تعدادی از نتایج نامطلوب مانند رفتار کناره‌گیری، رفتار انحرافی در محل کار، استعفا و کاهش عملکرد شغلی منجر شود (فاطمیما و همکاران^۲، ۲۰۱۹؛ میرزا و همکاران^۳، ۲۰۲۰).

طرد شدن منابع موردنیاز فرد در محل کار را تحلیل می‌برد که منجر به نتایج عملکرد ضعیف می‌شود. از سوی دیگر استرس همچنین می‌تواند بر رفتارهای زمینه‌ای از قبیل رفتار کمکی تأثیر منفی داشته باشد، زیرا افراد در هنگام تجربه استرس، انگیزه تحصیل، محافظت و حفظ منابعی مانند زمان، انرژی فیزیکی و عاطفی را دارند. مطابق با تئوری حفظ منابع افراد تمایل دارند که در موقعیت‌هایی قرار گیرند که برای آن‌ها لذت‌بخش است و از موقعیت‌هایی که منجر به از دست دادن منابع بیشتر می‌شود اجتناب می‌کنند. بر این اساس، افراد تحت استرس کمتر احتمال دارد که

1. Vui-Yee & Yen-Hwa
2. Fatima et al
3. Mirza et al

منابع خود را مصرف کنند و در عوض انرژی خود را حفظ می کنند زیرا درگیر شدن در رفتار کمکی منابع آن‌ها را بیشتر مصرف می کند (چانگ، ۲۰۱۸)؛ بنابراین می توان فرض کرد که کارکنان دارای استرس شغلی، در شرایط ادراک پردشدگی برای حفظ منابع خود از یک طرف و درک بالای تنش شغلی و عدم تعامل با همکاران از طرف دیگر، احتمالاً رفتار پنهان سازی دانش متفاوتی دارند و یا به عبارت دیگر استرس شغلی ارتباط بین ادراک پردشدگی و پنهان سازی دانش را تعدیل می کند. بر این اساس می توان فرضیه دوم پژوهش را به صورت زیر مطرح نمود:

فرضیه دوم پژوهش: استرس شغلی در تأثیر ادراک پردشدگی کارکنان بر پنهان سازی دانش، نقش تعدیل گر دارد.

۳- استقلال شغلی، ادراک پردشدگی کارکنان و پنهان سازی دانش

استقلال شغلی به درک کارمندان در مورد آزادی که برای اجرای وظیفه خود دارند، اشاره دارد. این گونه آن‌ها شیوه‌های انجام کار خود را انتخاب کرده و مسئولیت کار خود را به عهده می گیرند. استقلال شغلی می تواند به عنوان مکانیسم تمرکززدایی مورد استفاده قرار گیرد و جهت تفویض اختیار به کارکنان مفید باشد. استقلال شغلی احساس مسئولیت و مالکیت را افزایش می دهد و حالت انگیزشی ایجاد می کند (براون و همکاران^۱، ۲۰۲۰). نیاز کارکنان برای استقلال در یک دوره کاری شامل حق انتخاب در کار است (فوک و همکاران، ۲۰۱۱). استقلال شغلی حدی است که مدیریت عالی اتخاذ تصمیمات ویژه را به پایین ترین سطح اختیار تفویض می کند (رابینز، ۱۳۹۰).

حمایت از استقلال شغل بدان معنی است که مدیران، کارکنان و گروه‌های اجتماعی فضای خودمختاری در کار را ایجاد می نمایند تا مشارکت در کارکردهای مستقل ترغیب و انجام شود. استقلال در روش بدین معنی است که کارکنان تا چه حدی در انتخاب شیوه‌های انجام کار استقلال دارند و می توانند آزادانه روش‌های انجام کاری را که قابل قبول بوده و شرایط اقتضا می کند و متناسب با هدف باشند، انتخاب کنند (رود، ۲۰۱۳). سازمانی که کارکنان در آن استقلال شغلی دارند اصولاً تمایل بیشتری را در کارکنان ایجاد می کنند. افزایش استقلال شغلی می تواند

1. Braun et al

باعث شود تا مدیریت بیشتر از قبل از نظرات کارکنان خود بهره ببرد. مدیریت چشم‌انداز بهتر و روشن‌تری نسبت به آینده کاری پیدا خواهد نمود. استقلال شغلی از جمله مواردی است که باعث ایجاد نتایج مثبت در کار می‌گردد (ملک‌محمدی، ۱۳۹۹). استقلال شغلی مسئولیت افراد در قبال انجام کارها را بالا می‌برد و به عبارت دیگر کارکنان به نسبت استقلالی که دارند، می‌توانند مسئولیت‌های کاری خود را بهتر بپذیرند. استقلال کاری با قوانین و باورهای شخصی که فرد به آن معتقد است همخوانی دارد. این استقلال زمانی که برای تصمیم‌گیری‌های کاری صورت بگیرد می‌تواند به موفقیت سازمانی منجر گردد (چو و لای، ۲۰۱۱).

سطوح بالای استقلال شغلی نشان‌دهنده منابع بیشتری است که به کارکنان داده می‌شود تا کار، سرعت پیشرفت و تلاش خود در انجام وظایف را تعیین نمایند. در حالی که طردشدگی در محیط کار باعث از دست رفتن منابع و حمایت، به ویژه در بعد اجتماعی می‌گردد (وی‌یی و یین‌هوا، ۲۰۲۰)؛ بنابراین انتظار می‌رود استقلال شغلی رابطه بین ادراک طردشدگی کارکنان و پنهان‌سازی دانش را تعدیل نماید؛ یعنی می‌توان فرض کرد که کارکنان دارای استقلال شغلی، در شرایط ادراک طردشدگی برای حفظ منابع خود از یک طرف و ادراک استقلال شغلی و نیاز به دانش بالاتر برای انجام کار به صورت درست از طرف دیگر، احتمالاً رفتار پنهان‌سازی دانش متفاوتی دارند و یا به عبارت دیگر استقلال شغلی ارتباط بین ادراک طردشدگی و پنهان‌سازی دانش را تعدیل می‌کند. بر این اساس فرضیه سوم پژوهش را می‌توان به صورت زیر بیان کرد:

فرضیه سوم پژوهش: استقلال شغلی در تأثیر ادراک طردشدگی کارکنان بر پنهان‌سازی دانش، نقش تعدیل‌گر دارد.

مرور پیشینه پژوهش

این مطالعه، با توجه به مبانی نظری مطرح شده و پیشینه پژوهش، در پی آن است تا ارتباط بین متغیرهای پژوهش مشتمل بر ادراک طردشدگی کارکنان، پنهان‌سازی دانش، استرس شغلی و استقلال شغلی را طبق چارچوب مفهومی پیشنهادی (شکل ۲) پیشنهاد و آزمون نماید. بر این اساس در ادامه مروری بر پژوهش‌هایی که تاکنون به متغیرهای یادشده یا موارد مشابه پرداخته‌اند، در قالب جدول ۱ صورت گرفته است:

جدول ۱. مرور پیشینه پژوهش

ردیف	پژوهشگر / پژوهشگران	سال	عنوان	یافته‌ها و نتایج
۱	تقوی، خالق‌خواه و باقری	۱۴۰۱	بررسی نقش جو مسموم سازمان در تسهیم دانش با میانجی‌گری حمایت سازمانی ادراک‌شده در مؤسسات آموزشی	جو مسموم سازمان بر تسهیم دانش کارکنان آموزشی و غیرآموزشی موسسه‌های آموزشی اثر دارد و همچنین تأثیر غیرمستقیم جو مسموم سازمانی بر تسهیم دانش از طریق متغیر میانجی حمایت سازمانی ادراک‌شده مورد تأیید قرار گرفت.
۲	حسین‌پور و همکاران	۱۴۰۰	واکاوی عوامل محیطی و فنی و تکنولوژیکی مؤثر بر پنهان‌سازی دانش در فضای علمی	نتایج نشان داد که محیط فیزیکی و اجتماعی بر پنهان‌سازی دانش تأثیر دارد. همچنین تأثیر سهولت دسترس‌پذیری، عامل مطابقت فناوری سازمان، عامل رضایت از کیفیت، ترس و واهمه از کار و فناوری موجود در سازمان نیز با پنهان‌سازی دانش تأیید شد.
۳	سپهوند و مومنی مفرد	۱۳۹۹	پردشدگی در محیط کار و پنهان‌سازی دانش با نقش میانجی تنش شغلی (مورد مطالعه: کارکنان بیمارستان‌های دولتی استان لرستان)	یافته‌های تحقیق نشان داد که پردشدگی در محیط کار بر تنش شغلی و پنهان‌سازی دانش اثر معناداری دارد. اثر تنش شغلی بر پنهان‌سازی دانش نیز تأیید شد.

ردیف	پژوهشگر / پژوهشگران	سال	عنوان	یافته‌ها و نتایج
				همچنین تنش شغلی در تأثیر پردشدگی در محیط کار بر پنهان‌سازی دانش نقش واسطه داشت.
۴	حسین پور، قربانی پاجی و ویشلقی	۱۳۹۸	تأثیر جو سازمانی مشارکتی بر اشتراک دانش با نقش تعدیلی انگیزش ذاتی و استقلال شغلی	نتایج نشان داد که جو سازمانی مشارکتی اثر معناداری بر اشتراک دانش دارد. انگیزش ذاتی اثر جوسازمانی مشارکتی بر اشتراک دانش را تعدیل می‌کند، اما استقلال شغلی، اثر جو سازمانی مشارکتی بر اشتراک دانش را تعدیل نمی‌کند.
۵	خواجه پور و همکاران	۱۳۹۴	رابطه بین پردشدگی در محیط کار و نتایج شغلی: نقش تعدیل‌گر سرمایه روان‌شناختی	یافته‌ها نشان داد که پردشدگی در محیط کار با سرمایه روان‌شناختی و عملکرد شغلی ارتباط منفی و معنادار و با استرس شغلی و قصد ترک شغل ارتباط مثبت و معناداری دارد. همچنین نتایج نشان داد که سرمایه روان‌شناختی در ارتباط بین پردشدگی در محیط کار با استرس شغلی، قصد ترک شغل و عملکرد شغلی نقش تعدیل‌گر دارد.

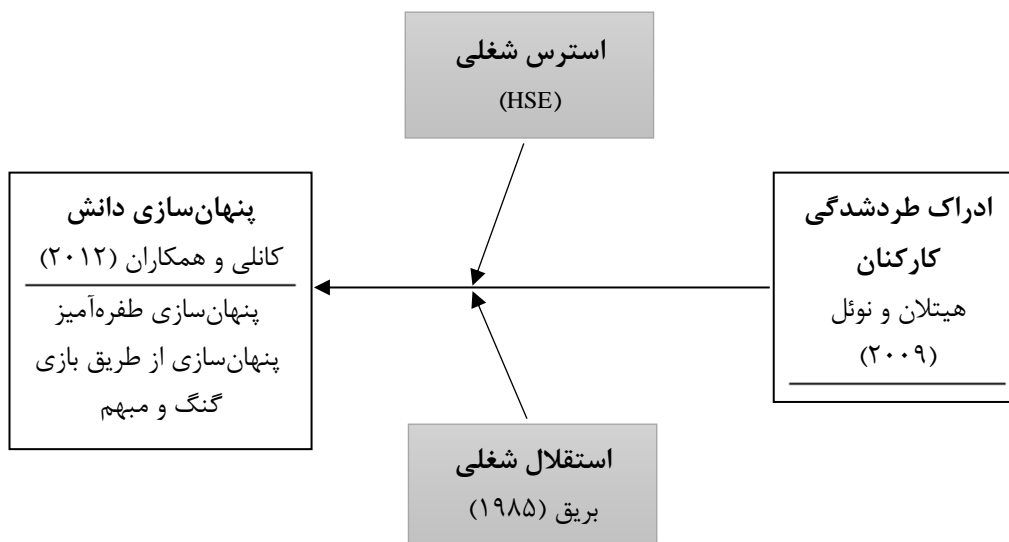
ردیف	پژوهشگر / پژوهشگران	سال	عنوان	یافته‌ها و نتایج
۶	Duan et al	۲۰۲۲	واکاوی تأثیر پنهانسازی دانش آشکار در مقابل دانش ضمنی بر کیفیت نوآوری: نقش تعدیل‌کننده جریان دانش در یک شرکت	نتایج نشان داد که هر دو رفتار پنهانسازی دانش آشکار و ضمنی بر کیفیت نوآوری تأثیر معکوس و معناداری دارد و جریان دانش در شرکت به‌طور مثبت این روابط را تعدیل می‌کند.
۷	Khalid, Gulzar, Khan & Abbas	۲۰۲۱	خودبرتری روان‌شناختی و رفتارهای پنهانسازی دانش: نقش استرس شغلی و رسالت حرفه‌ای شغل	نتایج نشان داد که خودبرتری روان‌شناختی با رفتارهای پنهانسازی دانش ارتباط معناداری دارد و استرس شغلی در این رابطه نقش میانجی ایفا می‌کند. رسالت حرفه‌ای نیز شغل تأثیر مثبت استرس شغلی بر رفتارهای پنهانسازی دانش را کاهش می‌دهد.
۸	Hsieh & Karatepe	۲۰۱۹	نتایج پردشدگی در محیط کار در بین کارکنان رستوران‌ها	یافته‌ها نشان داد که پردشدگی در محیط کار بر تمایل به ترک خدمت در کوتاه‌مدت و هم در بلندمدت تأثیر دارد و فشار کاری در رابطه بین پردشدگی در محیط کار و تمایل به ترک خدمت نقش میانجی را ایفا می‌کند.

ردیف	پژوهشگر / پژوهشگران	سال	عنوان	یافته‌ها و نتایج
۹	Chung	۲۰۱۸	پردشدگی در محیط کار و رفتارهای محیط کار با نقش میانجی و تعدیل‌گر استرس ادراک‌شده و توانمندسازی روان‌شناختی	یافته‌ها حاکی از آن بود که پردشدگی در محیط کار بر رفتارهای کمکی و رفتارهای آوایی و عملکرد شغلی اثر دارد. استرس ادراک‌شده در رابطه بین پردشدگی در محیط کار و رفتارهای محیط کار نقش میانجی را ایفا می‌کند و زمانی که سطح توانمندسازی روان‌شناختی پایین باشد، در رابطه بین پردشدگی در محیط کار و پیامدهای رفتاری نقش تعدیلگر را ایفا می‌کند.
۱۰	Taimur	۲۰۱۷	پردشدگی در محیط کار و رفتارهای ضد تولید: بررسی نقش میانجی بدبینی سازمانی و نقش تعدیلگر روان‌رنجوری	یافته‌ها بیانگر آن بود که پردشدگی در محیط کار با بدبینی سازمانی و همچنین بدبینی سازمانی با رفتارهای ضدتولید ارتباط معناداری دارد و بدبینی در رابطه بین پردشدگی در محیط کار و رفتارهای ضدتولید نقش واسطه دارد و روان‌رنجوری نقش تعدیلگر ندارد.
۱۱	Wu, Wei & Hui	۲۰۱۱	بررسی پیشامدها و پیامدهای پردشدگی از محیط کار	یافته‌ها حاکی از آن بود که توافق‌پذیری و برون‌رفت به‌طور منفی و روان‌رنجوری

ردیف	پژوهشگر / پژوهشگران	سال	عنوان	یافته‌ها و نتایج
				به‌طور مثبت با طردشدگی در محیط کار ارتباط دارد. همچنین، طردشدگی در محل کار باعث عملکرد شغلی منفی کارکنان شده است.

از آنجایی که نتایج تحقیق سپهوند و مومنی مفرد (۱۳۹۹) نشان داد که بین ادراک طردشدگی در محیط کار و پنهانسازی دانش ارتباط معناداری وجود دارد و از طرفی نتایج تحقیقات مختلفی حاکی از ارتباط طردشدگی در محیط کار با استرس شغلی است (سپهوند و مومنی مفرد، ۱۳۹۹؛ خواجه‌پور و همکاران، ۱۳۹۴) و همچنین اینکه نتایج تحقیق کوتزی و دی ویلیرز (۲۰۱۰) نیز نشان داد که فقدان استقلال شغلی یکی از منابع استرس می‌باشد. بر این اساس و همچنین نوآوری پژوهشگران، مطالعه حاضر به دنبال بررسی روابط بین متغیرهای یادشده بر اساس صورت‌بندی مدل مفهومی شکل ۱ است. وجه نوآوری و تمایز پژوهش حاضر آن است که با وجود پژوهش‌های متعدد در حوزه مدیریت دانش تا به امروز، عمدتاً این موضوع که زمینه‌ها و فرآیندهای پنهان کردن دانش در یک موقعیت خاص چگونه عمل می‌کنند، ناشناخته باقی مانده است (کانلی و همکاران^۱، ۲۰۱۲؛ منگولد^۲، ۲۰۱۷ و لوسادا اوتارا و همکاران^۳، ۲۰۲۰). به‌ویژه، مشخص نیست که چگونه پنهان کردن دانش می‌تواند تحت تأثیر بافت سازمانی موجود باشد (جانز^۴، ۲۰۰۶، ژیونگ و همکاران^۵، ۲۰۲۱)؛ بنابراین پژوهش حاضر تلاش دارد تا با توجه به اینکه به بافت سازمانی و زمینه‌ها و فرآیند شکل‌گیری پدیده پنهانسازی دانش توجه چندانی نشده است، این موضوع را بر اساس مدل مفهومی طراحی شده قدری بیشتر بررسی کند و بتواند بر ادبیات تجربی موجود در این حوزه، بیفزاید.

1. Connelly et al
2. Mangold
3. Losada-Otálora et al
4. Johns
5. Xiong et al



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش (محقق ساخته)

روش شناسی پژوهش

این تحقیق بر مبنای رویکرد کمی و از نظر هدف، کاربردی و بر مبنای روش توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری تحقیق حاضر، کارکنان اداره کل گمرکات خراسان جنوبی در سال ۱۴۰۱ به تعداد ۱۵۰ نفر در نظر گرفته شد. حجم نمونه با توجه به جامعه آماری و بر اساس جدول مورگان ۱۰۸ نفر تعیین گردید. برای انتخاب نمونه آماری از روش نمونه گیری تصادفی ساده استفاده شد؛ بدین روش که ابتدا فهرستی از کارکنان تهیه شد، پس از آن با استفاده از شماره پرسنلی، بین کارکنان قرعه کشی صورت گرفت و افراد به تعداد حجم نمونه انتخاب گردیدند. در این پژوهش، برای گردآوری داده‌ها از چهار پرسشنامه به شرح زیر استفاده شد:

پرسشنامه پنهانسازی دانش: این پرسشنامه توسط کانلی و همکاران در سال ۲۰۱۲ تهیه شده است که دارای ۱۲ عبارت و ۳ مؤلفه شامل پنهانسازی طفره‌آمیز، پنهانسازی از طریق بازی گنگ و مبهم و پنهانسازی منطقی می‌باشد.

پرسشنامه استقلال شغلی: این پرسشنامه توسط بریق^۱ در سال ۱۹۸۵ تهیه شده است که دارای ۹ عبارت و ۳ مؤلفه شامل استقلال در روش، استقلال در زمان‌بندی و استقلال در معیارها می‌باشد. **پرسشنامه استرس شغلی:** این پرسشنامه به کوشش موسسه سلامت و ایمنی انگلستان (HSE^۲) تهیه شده است. این پرسشنامه دارای ۳۵ عبارت و ۷ مؤلفه شامل نیاز، کنترل، حمایت همکاران، حمایت مدیریتی، روابط، نقش و تغییر می‌باشد.

پرسشنامه ادراک طرد شدگی: این پرسشنامه نیز حاصل تحقیق هیتلان و نونل^۳ در سال ۲۰۰۹ است که دارای ۱۷ عبارت و ۳ مؤلفه مشتمل بر طرد از سوی سرپرست، طرد از سوی همکاران و طرد توسط زبان محاوره است.

نمره گذاری پرسشنامه‌ها بر مبنای طیف ۵ درجه‌ای لیکرت از خیلی کم (نمره ۱) تا خیلی زیاد (نمره ۵) صورت گرفت.

روایی صوری پرسشنامه‌ها بر اساس اعلام نظر چند نفر از خبرگان بررسی و تأیید شد. همچنین با توجه به داده‌های مندرج در جدول شماره ۲ مشاهده می‌گردد که شاخص AVE برای چهار پرسشنامه مورد استفاده در این تحقیق، بیشتر از ۰/۵ شده است؛ بنابراین روایی همگرایی پرسشنامه‌های پژوهش، مورد تأیید قرار گرفت.

جدول ۲. روایی همگرایی پرسشنامه

متغیر	AVE
پنهان‌سازی دانش	۰/۷۳
استقلال شغلی	۰/۶۸
استرس شغلی	۰/۵۶
ادراک طردشدگی	۰/۵۹

1. Breugh
2. Health and Safety Executive
3. Hitlan & Noel

نشریه علمی مدیریت دانش سازمانی

روایی واگرایی پرسشنامه نیز از طریق آزمون فورنل و لارکر سنجیده شد. همان‌طور که در جدول ۳ ملاحظه می‌شود، مقدار جذر AVE متغیرهای پنهان در پژوهش که در مستطیل‌های قطر اصلی ماتریس قرار گرفته‌اند، از مقدار همبستگی میان آن‌ها که در مستطیل‌های پایین و چپ قطر اصلی ترتیب داده شده‌اند، بیشتر است. با توجه به این داده‌ها، روایی واگرایی پرسشنامه‌ها در حد مطلوبی است.

جدول ۳. روایی واگرایی پرسشنامه

متغیر	پنهان‌سازی دانش	استقلال شغلی	استرس شغلی	ادراک پردشدگی
پنهان‌سازی دانش	۰/۸۵	-	-	-
استقلال شغلی	-۰/۱۸	۰/۸۲	-	-
استرس شغلی	-۰/۰۷	۰/۵۴	۰/۷۵	-
ادراک پردشدگی	۰/۳۹	-۰/۵۸	-۰/۵۳	۰/۷۷

چنانچه ضریب آلفای کرونباخ بیشتر از ۰/۷ باشد، پایایی پرسشنامه قابل قبول است (از کیا و دربان آستانه، ۱۳۹۳). همان‌گونه که در نتایج جدول ۴ قابل مشاهده است، ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی (CR) حاکی از پایایی مطلوب پرسشنامه‌های مورد استفاده است.

جدول ۴. پایایی پرسشنامه

متغیر	تعداد گویه	ضریب آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی (CR)
پنهان‌سازی دانش	۱۲	۰/۸۲	۰/۸۹
استقلال شغلی	۹	۰/۸۷	۰/۸۶
استرس شغلی	۳۵	۰/۷۹	۰/۷۷
ادراک پردشدگی	۱۷	۰/۸۶	۰/۸۱

داده‌های گردآوری شده با بهره‌گیری از روش‌های توصیفی و مدل‌یابی معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزارهای آماری SPSS و Smart-PLS تجزیه و تحلیل شدند.

یافته‌های پژوهش

یافته‌های توصیفی نشان می‌دهد که از بین ۱۰۸ نفر مورد مطالعه، ۷۸ نفر (۷۲/۲٪) مرد و ۳۰ نفر (۲۷/۸٪) زن بوده‌اند. سن افراد نمونه نیز بدین صورت بوده است که ۳۰ نفر (۲۷/۸٪) دارای سن ۳۵ سال و کمتر، ۴۲ نفر (۳۸/۹٪) دارای سن ۳۶-۴۰ سال، ۳۰ نفر (۲۷/۸٪) دارای سن ۴۱-۴۵ سال و ۶ نفر (۵/۶٪) دارای سن بیشتر از ۴۵ سال بوده‌اند. بررسی سابقه خدمت کارکنان نشان می‌دهد که از

بین ۱۰۸ نفر مورد مطالعه، ۲۰ نفر (۱۸/۵٪) دارای سابقه خدمت ۵ سال و کمتر، ۲۷ نفر (۲۵٪) دارای سابقه خدمت ۶-۱۰ سال، ۳۱ نفر (۲۸/۷٪) دارای سابقه خدمت ۱۱-۱۵ سال و ۳۰ نفر (۲۷/۸٪) دارای سابقه خدمت بیشتر از ۱۵ سال بوده‌اند. در نهایت اینکه بررسی سطح تحصیلات کارکنان حاکی از آن است که ۱۱ نفر (۱۰/۲٪) دارای تحصیلات دیپلم و فوق دیپلم، ۶۲ نفر (۵۷/۴٪) دارای تحصیلات لیسانس و ۳۵ نفر (۳۲/۴٪) دارای تحصیلات فوق لیسانس و بالاتر بوده‌اند. شاخص‌های برازش مدل تحقیق به تفکیک برازش مدل‌های ساختاری و برازش کلی مدل در ادامه آورده شده است:

الف) برازش مدل ساختاری

۱- ضریب تعیین (R^2)

ضریب تعیین معیاری است که نشان‌دهنده میزان تغییر هر یک از متغیرهای وابسته مدل است که به وسیله متغیرهای مستقل تبیین می‌شود. مقدار محاسبه شده R^2 برای متغیر درون‌زای مدل مفهومی تحقیق یعنی پنهان‌سازی دانش در دو مدل با نقش‌های تعدیل‌گر استقلال شغلی و استرس شغلی به ترتیب ۰/۳۶ و ۰/۳۳ محاسبه شده است که در محدوده قابل قبول قرار دارد.

۲- معیار Q^2

این معیار را استون و گیزر (۱۹۷۵) معرفی کردند و قدرت پیش‌بینی مدل در متغیرهای وابسته را مشخص می‌کند. هنسلر و همکاران (۲۰۰۹) در مورد شدت قدرت پیش‌بینی در مورد سازه‌های درون‌زای سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ را به‌عنوان قدرت پیش‌بینی کم، متوسط و قوی تعیین نموده‌اند. یافته‌های این تحقیق نشان داد که مقدار Q^2 برای متغیر وابسته مدل یعنی پنهان‌سازی دانش (۰/۱۵) و به عبارتی در سطح قابل قبولی قرار دارد.

ب) برازش کلی مدل با معیار GOF

این شاخص در محدوده بین صفر و یک قرار می‌گیرد و وتزلس و همکاران (۲۰۰۹) سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ را به ترتیب به‌عنوان مقدارهای ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی نمودند (محسنین و اسفیدانی، ۱۳۹۶). این شاخص برای مدل پژوهش حاضر ۰/۴۷ به دست آمد که از مطلوبیت قوی کلی مدل حکایت دارد.

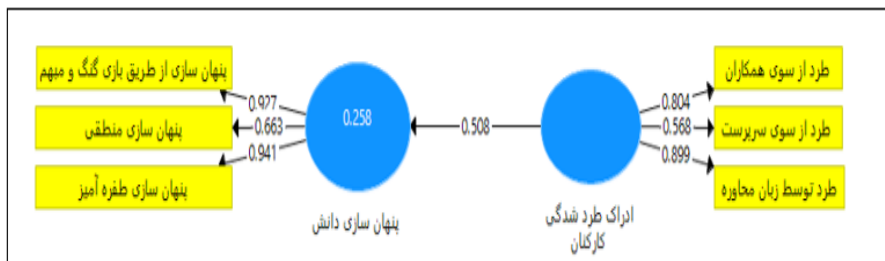
$$Community = \frac{(0.73+0.68+0.56+0.59)}{4} = 0.64 \quad \text{فرمول (۱)}$$

$$\overline{R^2} = \frac{(0.33+0.36)}{2} = 0.35 \quad \text{فرمول (۲)}$$

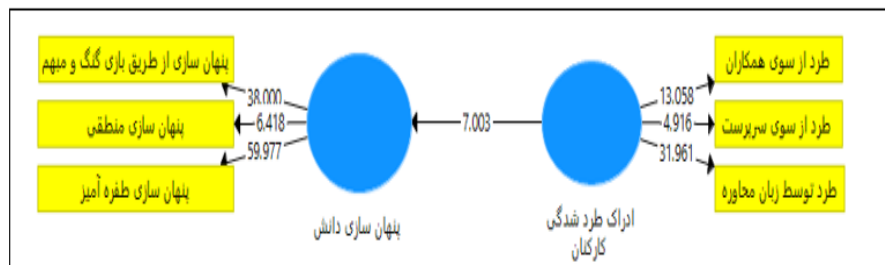
$$GOF = \sqrt{\text{Communality} \times \overline{R^2}} = \sqrt{0.64 \times 0.35} = 0.47 \quad \text{فرمول (۳)}$$

تحلیل استنباطی فرضیه اول پژوهش

در شکل ۲، ضریب مسیر مربوط به تأثیر ادراک پردشدگی کارکنان بر پنهان‌سازی دانش (۰/۵۰۸) محاسبه شده است و با توجه به شکل ۳، از آنجا که آماره t برای مسیر مذکور (۷/۰۰۳) می‌باشد که از ۱/۹۶ بیشتر شده است، بیانگر معناداری ضریب مسیر مربوطه می‌باشد و می‌توان این‌گونه نتیجه گرفت که ادراک پردشدگی کارکنان باعث پنهان‌سازی دانش از سوی آن‌ها می‌شود و فرضیه اول پژوهش تأیید شد. همچنین ضریب تعیین (R^2) برابر با ۰/۲۶ به دست آمده است که این موضوع نشان می‌دهد که متغیر ادراک پردشدگی کارکنان قادر است ۲۶٪ از تغییرات متغیر پنهان‌سازی دانش را تبیین نماید.



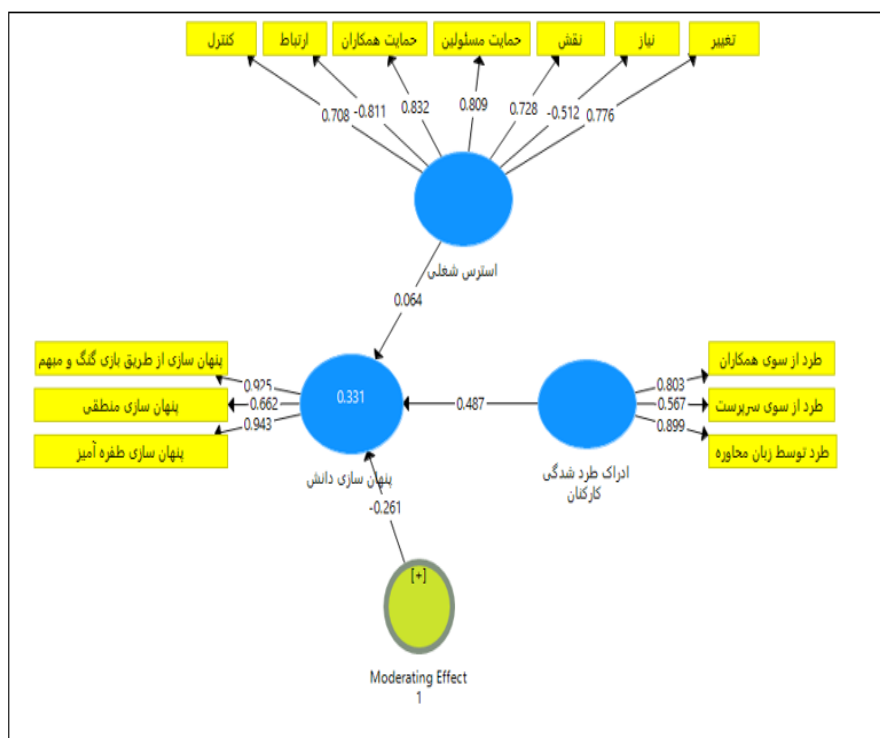
شکل ۲. ضریب مسیر مدل مربوط به فرضیه اول پژوهش



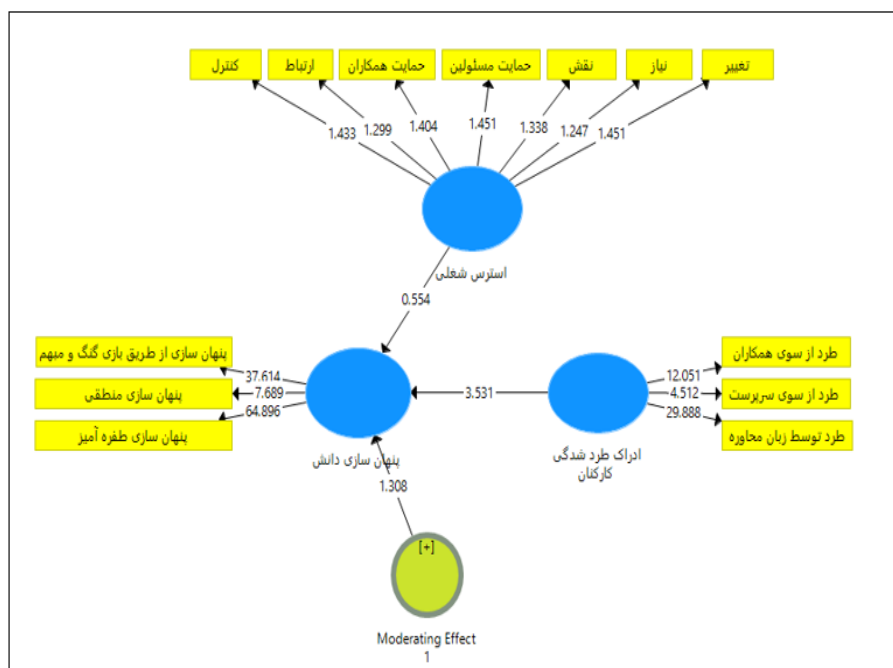
شکل ۳. آماره t برای بررسی معناداری ضریب مسیر فرضیه اول پژوهش

تحلیل استنباطی فرضیه دوم پژوهش

در شکل ۴، ضریب مسیر مربوط به تأثیر ادراک پردشدگی کارکنان بر پنهانسازی دانش (۰/۴۸۷) محاسبه شده است و با توجه به شکل ۵، چون آماره t برای مسیر مذکور (۳/۵۳۱) می باشد که از ۱/۹۶ بیشتر شده است، بیانگر معناداری ضریب مسیر مربوطه می باشد و می توان این گونه استنباط کرد که ادراک پردشدگی کارکنان باعث پنهانسازی دانش می شود ولی ضریب تأثیر تعدیل گر استرس شغلی در اثر ادراک پردشدگی کارکنان بر پنهانسازی دانش (۰/۲۶۱-) می باشد و چون آماره t آن (۱/۳۰۸) کمتر از ۱/۹۶ است، بنابراین طبق این یافته، استرس شغلی نتوانسته است اثر ادراک پردشدگی کارکنان بر پنهانسازی دانش را تعدیل نماید و فرضیه دوم پژوهش تأیید نشد.



شکل ۴. ضریب مسیر مدل مربوط به فرضیه دوم پژوهش



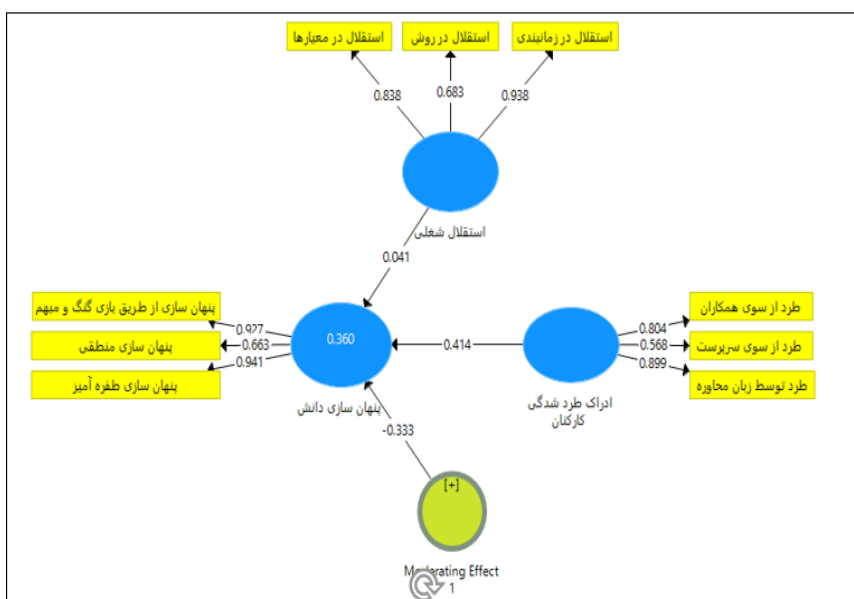
شکل ۵. آماره t برای بررسی معناداری ضریب مسیر فرضیه دوم پژوهش

تحلیل استنباطی فرضیه سوم پژوهش

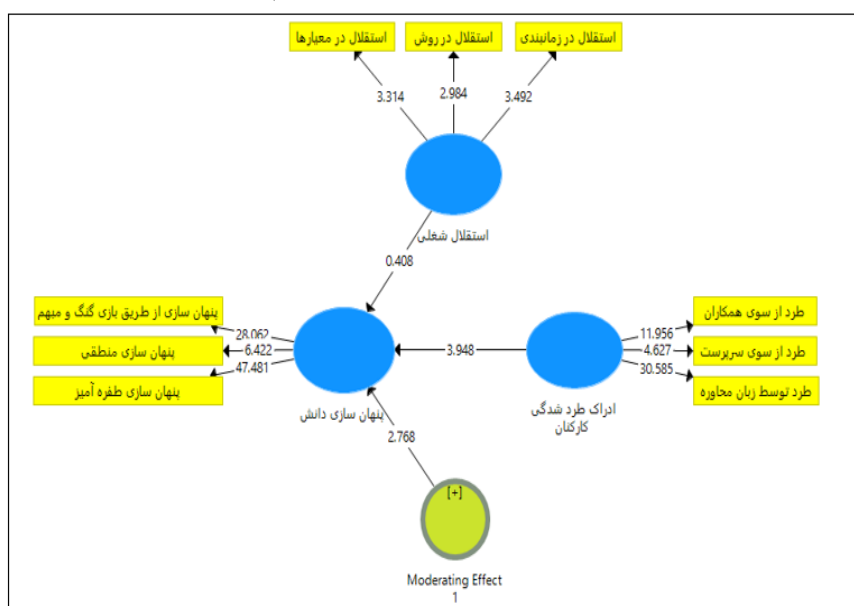
در شکل ۶، ضریب مسیر مربوط به تأثیر ادراک طرد شدگی کارکنان بر پنهان سازی دانش (۰/۴۱۴) محاسبه شده است و با توجه به شکل ۷، چون آماره t برای مسیر مذکور (۳/۹۴۸) می باشد که از ۱/۹۶ بیشتر شده است، بیانگر معناداری ضریب مسیر مربوطه می باشد و می توان این گونه استنباط کرد که ادراک طرد شدگی کارکنان باعث پنهان سازی دانش می گردد و ضریب تأثیر تعدیل گر استقلال شغلی در اثر ادراک طرد شدگی کارکنان بر پنهان سازی دانش (۰/۳۳۳-) می باشد و چون آماره t آن (۲/۷۶۸) بیشتر از ۱/۹۶ است، بنابراین طبق این یافته، استقلال شغلی

ادراک طردشده‌گی کارکنان و پنهانسازی دانش: نقش تعدیلگری استرس شغلی و استقلال شغلی (نمونه)

توانسته است اثر ادراک طردشده‌گی کارکنان بر پنهانسازی دانش را تعدیل نماید و فرضیه سوم پژوهش تأیید شد.



شکل ۶. ضریب مسیر مدل مربوط به فرضیه سوم پژوهش



شکل ۷. آماره t برای بررسی معناداری ضریب مسیر فرضیه سوم پژوهش

پس از تأیید تعدیل‌گری استقلال‌شغلی در اثر ادراک‌پردشدگی کارکنان بر پنهان‌سازی دانش، به کمک رابطه اندازه اثر کوهن (۱۹۸۸)، هنسler و فاسوت (۲۰۱۰) که رابطه زیر را برای تعیین شدت اثر تعدیل‌کنندگی معرفی کردند (محسنین و اسفیدانی، ۱۳۹۳):

$$f^2 = \frac{R_{model\ with\ moderator}^2 - R_{model\ without\ moderator}^2}{1 - R_{model\ with\ moderator}^2} = \frac{0.36 - 0.26}{1 - 0.36} = 0.16 \quad \text{فرمول (۴)}$$

شدت اثر متغیر تعدیل‌گر ۰/۱۶ به دست آمد که حاکی از اثر متوسط متغیر تعدیل‌گر استقلال‌شغلی در اثر ادراک‌پردشدگی کارکنان بر پنهان‌سازی دانش می‌باشد.

جمع‌بندی و نتیجه‌گیری

در این مطالعه، به دنبال یافتن پاسخ به این سؤال اساسی بودیم که آیا ادراک‌پردشدگی کارکنان بر پنهان‌سازی دانش اثر دارد؟ و اینکه آیا استرس شغلی و استقلال‌شغلی در این اثرگذاری نقش تعدیل‌گری دارد؟ در این راستا چارچوب مفهومی ترسیم گردید و سه فرضیه برای پژوهش طراحی و آزمون گردید که بر اساس یافته‌های به دست آمده از آزمون فرضیه‌ها، تحلیل و نتیجه‌گیری انجام می‌گردد:

نتایج فرضیه اول تحقیق نشان داد که ادراک‌پردشدگی کارکنان باعث پنهان‌سازی دانش می‌شود که با نتایج تحقیق سپهوند و مومنی مفرد (۱۳۹۹)، کانلی و همکاران (۲۰۱۵) و لیو و همکاران (۲۰۱۶) همسو می‌باشد.

در تفسیر و توضیح نتایج به دست آمده می‌توان این‌گونه بیان نمود که پردشدگی در محیط کار باعث از بین رفتن حس یکدلی و اعتماد بین افراد می‌شود و نوعی رقابت غیر سازنده بین اعضای سازمان شکل می‌دهد. در این رقابت غیرسازنده، کارکنان تلاش می‌کنند دانش تخصصی و عمومی خود را از دیگران پنهان سازند و پنهان‌سازی دانش به اشکال مختلفی از جمله پاسخ‌های نامرتب و کوتاه به سؤالات همکاران یا فرار از سؤالات آن‌ها نمود پیدا می‌کند. به این ترتیب پردشدگی در محیط کار به افزایش بروز رفتارهای پنهان‌سازی دانش منجر می‌شود. پرد شدن در

محل کار باعث نارضایتی شغلی، کاهش تعهد سازمانی، عملکرد ضعیف شغلی، رفتار معکوس تر در محل کار و نیت جابجایی بالاتر می شود (هسیه و کاراتپه^۱، ۲۰۱۹). بر این اساس این گونه به نظر می رسد که پردشدگی در محل کار به عبارتی نگرش ها و رفتارهای منفی از سوی کارکنان را تقویت می کند که یکی از این رفتارها هم می تواند رفتار پنهان سازی دانش باشد. در نمونه پژوهش میانگین نمره ادراک پردشدگی کارکنان و پنهان سازی دانش به ترتیب ۲/۳۱ و ۱/۸۸ به دست آمد که هر دو کمتر از حد متوسط است و نشانگر خوبی برای نمونه پژوهش است؛ هرچند که تلاش برای هرچه کمتر شدن این دو متغیر در سازمان از سوی مدیران ضروری به نظر می رسد. به ویژه اینکه بیشترین مقدار میانگین متغیر ادراک پردشدگی کارکنان مربوط به مؤلفه پرد از سوی سرپرست با میانگین ۲/۶۵ بوده است.

نتایج فرضیه دوم تحقیق نشان داد که استرس شغلی نمی تواند اثر ادراک پردشدگی کارکنان بر پنهان سازی دانش را تعدیل نماید. به عبارتی نقش تعدیل گر استرس شغلی در تأثیر ادراک پردشدگی کارکنان بر پنهان سازی دانش تأیید نشد.

نتایج تحقیقات مختلفی نشان داده اند که بین پردشدگی در محیط کار با تنش و استرس شغلی ارتباط معناداری وجود دارد (سپهوند و مومنی مفرد، ۱۳۹۹؛ خواجه پور و همکاران، ۱۳۹۴). از سوی دیگر نتایج تحقیق سپهوند و مومنی مفرد (۱۳۹۹) نیز حاکی از آن بود که بین تنش شغلی و پنهان سازی دانش ارتباط معناداری وجود دارد و نقش میانجی تنش شغلی در ارتباط بین پردشدگی در محیط کار و پنهان سازی دانش تأیید شد. اگرچه در پژوهش مذکور نقش میانجی تنش شغلی در ارتباط بین پردشدگی در محیط کار و پنهان سازی دانش تأیید شده است ولی در تحقیق حاضر نقش تعدیل گر این متغیر در تأثیر ادراک پردشدگی کارکنان بر پنهان سازی دانش تأیید نشد که احتمالاً این امر می تواند ناشی از تفاوت در جامعه آماری و ابزار گردآوری داده ها باشد. همچنین تفاوت در نتایج تحقیق حاضر و تحقیق سپهوند و مومنی مفرد (۱۳۹۹) می تواند ناشی از این امر باشد که در نمونه پژوهش تحقیق حاضر میانگین نمره ادراک پردشدگی کارکنان و پنهان سازی دانش در حد پایین (کمتر از ۳) و استرس شغلی در حد بالا (بیشتر از ۳) می باشد ولی

در تحقیق سپهوند و مومنی مفرد (۱۳۹۹) میانگین نمره طردشدگی کارکنان، پنهان‌سازی دانش و استرس شغلی در حد بالا بوده است.

نتایج فرضیه سوم تحقیق نشان داد که استقلال شغلی می‌تواند اثر ادراک طردشدگی کارکنان بر پنهان‌سازی دانش را تعدیل نماید. به عبارتی نقش تعدیل‌گر استقلال شغلی در تأثیر ادراک طردشدگی کارکنان بر پنهان‌سازی دانش تأیید شد.

با جستجوهای به‌عمل‌آمده تحقیقی مشابه تحقیق حاضر که نقش تعدیل‌گر استقلال شغلی در تأثیر ادراک طردشدگی کارکنان بر پنهان‌سازی دانش را بررسی کرده باشد، یافت نشد؛ لذا امکان مقایسه دقیق نتایج این فرضیه از تحقیق حاضر با نتایج سایر مطالعات انجام‌شده میسر نبود. ولی نتایج تحقیق حسین‌پور و همکاران (۱۳۹۸) نشان داد که استقلال شغلی، اثر جو سازمانی مشارکتی بر اشتراک دانش را تعدیل نمی‌کند. در توضیح و مقایسه نتایج به دست آمده از آزمون و تأیید این فرضیه، می‌توان به یافته‌های پژوهش رحیم‌نیا و همکاران در سال ۱۳۹۶ اشاره کرد. آن‌ها بدین نتیجه رسیدند که کارکنان دارای استقلال شغلی در انجام تصمیمات خود دارای اختیار هستند و می‌توانند در مورد چگونگی مدیریت زمان و برنامه‌ریزی کار خود تصمیم‌گیری نمایند و این امر باعث افزایش تمایل آن‌ها برای انجام امور به‌صورت اثربخش می‌شود (رحیم‌نیا و همکاران، ۱۳۹۶). پژوهش دیگری نیز به این یافته رسید که با آزادی کارکنان در امر تصمیم‌گیری و اقدام، فضای لازم برای اشتراک‌گذاری دانش فراهم می‌شود و اشتراک دانش تقویت می‌گردد (حسین‌پور و همکاران، ۱۳۹۸)؛ بنابراین به نظر می‌رسد نتایج پژوهش حاضر با دو مورد یادشده در بالا همسو است. به این ترتیب می‌توان انتظار داشت که استقلال شغلی اثر طردشدگی بر پنهان‌سازی دانش را تعدیل نماید و به عبارتی باعث کاهش پنهان‌سازی دانش می‌شود.

در ادامه، پیشنهادهای کاربردی به اداره کل گمرکات خراسان جنوبی بر اساس نتایج به‌دست‌آمده از این پژوهش، ارائه می‌گردد: با توجه به اینکه فرضیه اول پژوهش مبنی بر اثرگذاری ادراک طردشدگی کارکنان بر پنهان‌سازی دانش تأیید شد و از طرفی میانگین نمره مؤلفه طرد از سوی سرپرست در بین کارکنان اداره کل گمرکات خراسان جنوبی عدد ۲/۶۵ بوده، بر این اساس و در راستای کاهش ادراک طردشدگی کارکنان و به تبع آن کاهش پنهان‌سازی دانش در سازمان یادشده، پیشنهاد می‌گردد مدیران به خاطر انجام درست وظایف شغلی کارکنان، از فرد دارای

عملکرد مطلوب تمجید و قدردانی کلامی و در صورت امکان مالی انجام دهند؛ چراکه قدردانی و توجه به تلاش کارکنان، طبعاً احساس پردشدگی و عدم توجه از سوی مدیران را کاهش می‌دهد؛ همچنین در این زمینه پیشنهاد می‌شود مدیران در اداره کل گمرکات خراسان جنوبی، اطلاعات مهم مرتبط با کار را در اختیار کارکنان قرار دهند و آنان را به مشارکت در فعالیت‌های مرتبط با کار دعوت کنند؛ با کارکنان در سازمان تعامل داشته باشند و زمینه را برای همفکری و تبادل بیشتر دانش و تجربه‌ها بین همکاران فراهم آورند. از دیگر اقداماتی که می‌توان برای جلوگیری از ادراک پردشدگی کارکنان در محل کار پیشنهاد نمود، ایجاد جوئی در سازمان است که اعتماد، احترام، قدرشناسی، وظیفه‌شناسی و همکاری منصفانه و شفاف را تشویق نماید و به عبارتی همه کارکنان خود را در تیم سازمان و همراه سازمان تصور کنند. در این راستا بایسته است تا مدیران ضمن تعریف درست مشاغل و تنظیم اثربخش روابط کاری افراد، مسیرهای ارتباطی به‌اندازه، درست، واقعی، ایمن و کارا برای ارتباطات مؤثر همه کارکنان با یکدیگر و با مدیران، طراحی، اجرا و کنترل نمایند تا بدان طریق بتوانند متوجه و پاسخگوی دغدغه‌ها، سؤال‌ها، نظرها و پیشنهادهای کارکنان در زمینه‌های مختلف کاری باشند و رهنمودها و حمایت‌های لازم را ارائه دهند. همچنین رعایت مقوله عدالت رویه‌ای و توجه ویژه به آن می‌تواند پیشنهادی مهم برای کاهش احساس پردشدگی کارکنان باشد؛ چراکه بر اساس نظر آدامویک و همکاران^۱ (۲۰۲۰) عدالت رویه‌ای عاملی برای تقویت تعامل در محیط کار محسوب می‌شود. با توجه به میانگین نمونه پژوهش در مؤلفه طرد از سوی همکاران که عدد ۲/۵۱ به دست آمده است، پیشنهاد می‌گردد، مدیران شرایطی را فراهم آورند که کارکنان با یکدیگر ارتباط دوستانه داشته باشند و اطلاعات خود را در اختیار یکدیگر قرار دهند. علاوه بر موارد گفته شده، با عنایت به اینکه در نمونه پژوهش، میانگین مؤلفه طرد توسط زبان محاوره عدد ۱/۷۳ به دست آمده است، بنابراین توصیه می‌گردد مدیران شرایط و زمینه‌ای را فراهم آورند که کارکنان در محیط کار از گویش یا لهجه‌ای که دیگران متوجه آن نمی‌شوند، استفاده نکنند. همچنین با توجه به یافته یادشده حاصل از پژوهش، پیشنهاد می‌شود که مدیران در اداره کل گمرکات خراسان جنوبی، موضوع زبان محاوره و گفتگو و ارتباطات درون‌سازمانی اثربخش و محترمانه را در برنامه کاری خود قرار دهند

1. Adamovic et al

به گونه‌ای که هم خود مدیران این موضوع را در کانون توجهشان قرار دهند و بدان عمل کنند و هم در بین کارکنان فرهنگ سازمانی مبتنی بر احترام و توجه و درک متقابل را ترویج دهند و آموزش‌های لازم نیز داده شود. با توجه به نتایج آزمون فرضیه سوم پژوهش و تأیید نقش تعدیل‌گری استقلال شغلی در ارتباط بین ادراک‌پردشدگی و پنهان‌سازی دانش با شدت اثر تعدیل‌گری ۱۶٪. در نمونه پژوهش که مبین آن است که حضور متغیر استقلال شغلی اثر کاهش‌دهندگی بر رابطه بین ادراک‌پردشدگی کارکنان و پنهان‌سازی دانش دارد، بر این اساس پیشنهاد می‌گردد در طراحی یا بازطراحی شغل‌های سازمانی در اداره کل گمرکات خراسان جنوبی، در مواردی که سایر شرایط نیز مهیاست، استقلال و خودمختاری کارکنان در انجام کارها افزایش یابد و در این راستا پیشنهاد می‌شود مدیران شرایطی را فراهم آورند که کارکنان در مورد راه و روش‌های انجام کار، به میزانی که مقررات اجازه می‌دهد حق انتخاب داشته باشند و در صورت لزوم، مقررات مربوطه اصلاح شود. همچنین شرایطی را فراهم آورند که کارکنان بتوانند بر زمان‌بندی کار خود کنترل داشته باشند و بر ترتیب و توالی فعالیت‌های کاری خود کنترل داشته باشند و حتی در مواردی قادر به اصلاح اهداف کاری خود باشند.

در پایان نیز ضمن بیان محدودیت‌های پژوهش، پیشنهادهای پژوهشی متناظر و مرتبط مطرح می‌شود: یکی از محدودیت‌ها در این مطالعه، موضوع جامعه آماری است که با توجه به این که در اداره کل گمرکات استان خراسان جنوبی انجام شده است، در تعمیم نتایج پژوهش باید به تفاوت‌های فرهنگی، ساختاری و محیطی توجه نمود؛ بنابراین ممکن است تعمیم نتایج به سایر سازمان‌ها به سادگی امکان‌پذیر نباشد یا در صورت بهره‌برداری، باید زمینه‌ها و شرایط خاص سازمان را لحاظ نمود. در این زمینه پیشنهاد می‌گردد پژوهشگران در سازمان‌های دیگر و جامعه آماری گسترده‌تر نیز ارتباط متغیرهای این پژوهش را آزمون نمایند. محدودیت دیگر قابل طرح نیز که البته در بسیاری از پژوهش‌های علوم انسانی وجود دارد این است که متغیرها بر اساس ادراک افراد از موضوع سنجیده شده است که پیشنهاد می‌گردد مطالعه‌ای با همین عنوان و از طریق بررسی و مشاهده اسناد و رفتار افراد صورت گیرد. گردآوری داده‌ها از طریق مصاحبه با افراد نیز شاید بتواند عنوان پژوهشی دیگری در زمینه ادراک‌پردشدگی و پنهان‌سازی دانش را رقم بزند. علاوه

بر پیشنهادهای پژوهشی متناظر با محدودیت‌های این مطالعه که در بالا مطرح شد، موارد ذیل نیز به‌عنوان پیشنهادهای پژوهشی مرتبط، برای پژوهش‌های آینده ارائه می‌گردد:

- بررسی مقایسه‌ای رفتار پنهان‌سازی دانش در بین کارکنان سازمان‌های دولتی و غیردولتی
- تحلیل تفاوت رفتار پنهان‌سازی دانش در بین کارکنان دانشی و سایر کارکنان به روش تحلیل مضمون
- بررسی عوامل زمینه‌ساز ادراک پردشدگی کارکنان در سازمان‌های دولتی ایران
- درک زمینه‌های نگرشی و رفتاری مرتبط با پدیده پنهان‌سازی دانش در سازمان‌های خدماتی
- مطالعه و تحلیل چگونگی طراحی شغل‌های سازمانی برای بهبود جریان دانش در سازمان
- طراحی الگوی ارتباطات سازمانی ارتقادهنده مدیریت دانش سازمانی مبتنی بر نظریه داده‌بنیاد
- شناخت و فهم تجربه کارکنان پردشدگی در سازمان بر اساس روش کیفی پدیدارشناسی

فهرست منابع

- ارشدی، نسرین؛ پیریایی، صالحه و زارع، راضیه. (۱۳۹۱). نقش تعدیل‌کننده صفات شخصیتی در رابطه بین ادراک پردشدگی در محیط کار و رفتارهای انحرافی محیط کار. مجله علوم رفتاری، ۶(۳)، ۲۳۰-۲۲۱.
- ازکیا، مصطفی و دربان آستانه، علیرضا. (۱۳۹۳). روش‌های کاربردی تحقیق. تهران: کیهان.
- الله‌وردی، فرشته. (۱۳۹۵). تبیین پدیده پنهان‌سازی دانش میان اعضای هیئت‌علمی دانشگاه تهران و ارائه راهکار با استفاده از نظریه داده‌بنیاد. پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت منابع انسانی، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران.
- بشلیده، کیومرث؛ موسوی، سید حمید؛ خواجه‌پور، نسیم و بهارلو، مصطفی. (۱۳۹۴). رابطه بین پردشدگی در محیط کار و نتایج شغلی: نقش تعدیل‌گر سرمایه روان‌شناختی. فصلنامه پژوهش‌های نوین روان‌شناختی، ۱۰(۴۰)، ۱۹۲-۱۷۳.
- تقوی، حسین؛ خالق‌خواه، علی و باقری، فاطمه. (۱۴۰۱). بررسی نقش جو مسموم سازمان در تسهیم دانش با میانجی‌گری حمایت سازمانی ادراک‌شده در مؤسسات آموزشی. فصلنامه مدیریت دانش سازمانی، ۵(۱)، ۷۲-۴۳.
- جلیلی تفتی، نسرین. (۱۳۹۸). بررسی تأثیر بدبینی کارکنان بر سایش اجتماعی با توجه به متغیرهای پنهان‌سازی دانش و جو تسهیم دانش در سازمان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی گرایش منابع انسانی، دانشگاه پیام نور مرکز تفت.
- حسین‌پور، داوود؛ قربانی پاجی، عقیل و ویشلقی، مهدیه. (۱۳۹۸). تأثیر جو سازمانی مشارکتی بر اشتراک دانش با نقش تعدیلی انگیزش ذاتی و استقلال شغلی. مطالعات اجتماعی روان‌شناختی زنان، ۱۷(۱)، ۱۶۴-۱۳۱.
- حسین‌پور، مهدی؛ سلاجقه، سنجر و کمالی، محمدجلال. (۱۴۰۰). واكای عوامل محیطی و فنی و تکنولوژیکی مؤثر بر پنهان‌سازی دانش در فضای علمی. مجله تعامل انسان و اطلاعات، ۸(۲)، ۳۷-۲۵.

- حسین‌زاده، فاطمه و میری، محسن. (۱۳۹۷). بررسی رابطه بین مدیریت تحول‌آفرین و تسهیم دانش معلمان. سومین کنفرانس بین‌المللی پژوهش‌های نوین در حوزه علوم تربیتی و روانشناسی و مطالعات اجتماعی ایران، تهران، مرکز مطالعات و تحقیقات اسلامی سروش حکمت مرتضوی.
- خواجه‌پور، نسیم؛ بشلیده، کیومرث؛ بهارلو، مصطفی و حدادی، سامان. (۱۳۹۴). رابطه بین پردشدگی در محیط کار و نتایج شغلی: نقش تعدیل‌گر سرمایه روان‌شناختی. پژوهش‌های روان‌شناسی اجتماعی، ۸(۴)، ۱۳۲-۱۱۳.
- خوش‌اخلاق، امیرحسین؛ حلوانی، غلامحسین؛ لعل، فریدون؛ میهن‌پور، حمیده و مرادی، محمدرضا. (۱۳۹۴). بررسی و تعیین میزان استرس شغلی و تأثیر نوبت کاری در کارگران کارخانه گندله‌سازی یزد. فصلنامه علمی تخصصی طب کار، ۷(۱)، ۵۱-۴۱.
- درگاهی، حسین و دست‌افکن، آرزو. (۱۳۹۷). بررسی ارتباط میان فرهنگ سازمانی و پنهان کردن دانش در سطح فردی آزمایشگاه‌های بالینی در بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی تهران. آزمایشگاه و تشخیص، ۳(۳۹)-۲۴.
- رابینز، استیفن‌پی. (۱۳۹۰). رفتار سازمانی (ترجمه علی پارسائیان و سید محمد اعرابی). تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- رحیم‌نیا، فریبرز؛ نصرتی، سعید و اسلامی، قاسم. (۱۳۹۶). بررسی تأثیر امنیت و استقلال شغلی بر ترک خدمت به‌واسطه درهم‌تنیدگی شغلی در سازمان‌های دولتی. مدیریت دولتی، ۹(۲)، ۳۳۳-۳۵۷.
- سپهوند، رضا و مومنی‌مفرد، معصومه. (۱۳۹۹). پردشدگی در محیط کار و پنهان‌سازی دانش با نقش میانجی تنش شغلی (مورد مطالعه کارکنان بیمارستان‌های دولتی استان لرستان). مجله ارگونومی، ۸(۴)، ۱۲۸-۱۲۰.
- شقایق، مهدی؛ عباسی، روح‌الله؛ عباسی، رضا و برزویی، محمدرضا. (۱۳۹۰). تأثیر رضامندی و استرس شغلی در شیوه به‌کارگیری راهبردهای مدیریت تعارض کتابداران نهاد کتابخانه‌های عمومی کشور. تحقیقات اطلاع‌رسانی و کتابخانه‌های عمومی، ۱۷(۱)، ۷۰-۳۵.
- صالحی صدقیانی، جمشید؛ کرمی، حامد و قربانی پاچی، عقیل. (۱۳۹۸). تأثیر پردشدگی ادراک‌شده بر رفتارهای انحرافی کارکنان با نقش میانجی‌گر بدبینی سازمانی و تعدیل‌گر روان‌رنجوری. فصلنامه پژوهش‌های مدیریت انتظامی، ۱۴(۲)، ۲۱۶-۱۹۵.
- علیرضایی، محمد و کردی، نرجس. (۱۳۹۳). بررسی رابطه مبادله رهبر-عضو با ادراک پردشدگی بین کارکنان دانشگاه ولیعصر (عج) رفسنجان. دومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت چالش‌ها و راهکارها، ۵-۱.
- قنبری، سیروس و عرفانی‌زاده، فریبرز. (۱۳۹۶). نقش اعتماد سازمانی در تعدیل بدبینی سازمانی کارکنان. فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، ۶(۲)، ۱۴۸-۱۲۵.
- کرمی، مهدی؛ ضیاء‌الدینی، محمد؛ ناظر، محمد و کرمی، ناهید. (۱۳۹۴). ارتباط بین ادراک پردشدگی با بی‌نزاکتی در محیط کار در کارکنان درمانی دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان. سلامت جامعه، ۹(۴)، ۸۰-۷۲.

- کمالی پور، ناصر؛ شجاعی، سامره؛ سمیعی، روح‌الله و آزما، فریدون. (۱۳۹۸). بررسی عوامل مؤثر بر پنهان‌سازی دانش با تأکید بر طردشدگی. چشم‌انداز مدیریت دولتی، ۱۰(۲)، ۲۱۶-۲۳۷.
- کمرئی، ملیحه و حسن‌زاده، علیرضا. (۱۳۹۴). عوامل مؤثر بر پنهان‌سازی دانش در سازمان. چهارمین کنفرانس ملی و دومین کنفرانس بین‌المللی حسابداری و مدیریت، تهران، شرکت خدمات برتر.
- لطفی‌زاده، مسعود؛ نور هسیم، اسماعیل و حبیبی، احسان. (۱۳۹۰). بررسی استرس شغلی و عوامل مرتبط با آن در کارکنان ذوب‌آهن اصفهان. مجله دانشگاه علوم پزشکی شهرکرد، ۱۳(۵)، ۳۷-۴۵.
- محسنین، شهریار و اسفیدانی، محمدرحیم. (۱۳۹۶). معادلات ساختاری مبتنی بر رویکرد حداقل مربعات جزئی به کمک نرم‌افزار Smart-PLS (آموزشی و کاربردی). تهران: موسسه کتاب مهربان نشر.
- ملک‌محمدی، علی. (۱۳۹۹). بررسی تأثیر رهبری تحول‌گرا بر رفتار کاری نوآور با نقش میانجی تعهد عاطفی، مدیریت حمایتی و استقلال شغلی در شرکت‌های شهر صنعتی البرز استان قزوین. پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی گرایش رفتار سازمانی، موسسه آموزشی عالی غزالی.
- Adamovic, M., Gahan, P., Olsen, J., Harley, B., Healy, J., & Theilacker, M. (2020). Does procedural justice climate increase the identification and engagement of migrant workers? A group engagement model perspective. *Personnel Review*, ahead-of-print.
- Amar, O. (2018). The Relationship between Individual Knowledge Hiding and Team Performance Mediated by Team Knowledge Hiding: An Upper-Level Mediation in a Two-Level Model. Master's thesis Human Resource Studies, Tilburg University.
- Bhatti, S. H., Hussain, M., Santoro, G., & Culasso, F. (2022). The impact of organizational ostracism on knowledge hiding: analysing the sequential mediating role of efficacy needs and psychological distress. *Journal of Knowledge Management*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print.
- Braun, C., Engelhardt, B., Griffy, B., Rupert, P. (2020). Testing the independence of job arrival rates and wage offers. *Labour Economics*, 63(5), 101-114.
- Breaugh, J. A. (1985). The Measurement of Work Autonomy. *Human Relations*, 38(6), 551-570.
- Chu, L.C., Lai, C.C. (2011). A Research on the Influence of Leadership Style and Job Characteristics on Job Performance among Accountants of County and City Government in Taiwan. *Public Personnel Management*, 40(2), 101-118.
- Chung, Y.W. (2018). Workplace ostracism and workplace behaviors: A moderated mediation model of perceived stress and psychological empowerment. *Anxiety, Stress & Coping*, 31(3), 304-317.
- Coetzee, M., De Villiers, M. (2010). Sources of job stress, work engagement and career orientations of employees in a South Africa financial institution. *Southern Africa Business Review*, 14(1), 27-58.
- Connelly, C.E., Zweig, D., Webster, J., Trougakos, J.P. (2012). Knowledge Hiding in Organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 33(1), 64-88.

- Connelly, C. E., & Zweig, D. (2015). How perpetrators and targets construe knowledge hiding in organizations. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(3), 479-489.
- Damgard, I, Buus, N, J, Wiels, D. (2008). Isolated proofs of knowledge and isolated zero knowledge. *Annual International Conference on the Theory and Application of Cryptographic Techniques Eu-rocrypt*. 509-526.
- Duan, Y., Yang, M., Huang, L., Chin, T., Fiano, F., de Nuccio, E., Zhou, L. (2022). Unveiling the impacts of explicit vs. tacit knowledge hiding on innovation quality: The moderating role of knowledge flow within a firm. *Journal of Business Research*, 139, 1489-1500.
- Fatima, T. Bilal, A.R. & Imran M.K. (2019). Workplace ostracism and employee reactions among university teachers in Pakistan. *Qual. Rep.*, 24(11), 2759-2777.
- Ferris, D. L., Chen, M., & Lim, S. (2017). Comparing and contrasting workplace ostracism and incivility. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*.
- Ferris, D.L., Brown, D.J., Berry, J.W., & Lian, H. (2008). The development and validation of the workplace ostracism scale. *Journal of Applied Psychology*, 93, 1348-1366.
- Fock, H., Chiang, F., Au, Y. K., & Hui, K. M. (2011). The Moderating Effect of Collectivistic Orientation in Psychological Empowerment and Job Satisfaction Relationship. *International Journal of Hospitality Management*, 30(2), 319-328.
- Ghosh, P., Satyawadi, R., Prasad Joshi, J., & Shadman, M. (2013). Who stays with you? Factors predicting employees' intention to stay. *International Journal of Organizational Analysis*, 21(3), 288-312.
- Guillon, O., & Cezanne, C. (2014). Employee loyalty and organizational performance: A critical survey. *J Organ Chang Manag*, 27(5), 839-850.
- Halkos, G., & Bousinakis, D. (2010). The effect of stress and satisfaction on productivity. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 11(1), 411-431.
- Hayes, L. J., O'Brien-Pallas, L., Duffield, C., Shamian, J., Buchan, J., Hughes, F., et al. (2012). Nurse turnover: A literature review – An update. *International Journal of Nursing Studies*, 49(7), 887-905.
- Hitlan, R.T., & Harden, J. (2004). Exclusion at work: Examining the relation between exclusion and work-related attitudes and behaviors. In R. T. Hitlan & K. M. Kelly (Chairs), broadening our perspective: New directions in the study of social exclusion and acceptance. Symposium paper presented at the Society for Personality and Social Psychology (SPSP), Austin, TX.
- Hitlan, R. T., & Noel, J. (2009). The influence of workplace exclusion and personality on counterproductive work behaviors: An interactionist perspective. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 18, 477-502.
- Hsieh, H., & Karatepe, O.M. (2019). Outcomes of workplace ostracism among restaurant employees. *Tourism Management Perspectives*, 30(2), 129-137.
- Johns, G. (2006). The Essential Impact of Context on Organizational Behavior. *Academy of Management Review*, 31(2), 386-408.

- Khalid, M., Gulzar, A., Khan, A.K., & Abbas, N. (2021). Psychological entitlement and knowledge-hiding behaviours: role of job stress and living a job calling. *Knowledge Management Research & Practice*, DOI:10.1080/14778238.2021.2007810.
- Losada-Otálora, M., Peña-García, N., & Sánchez, I.D. (2020). Interpersonal conflict at work and knowledge hiding in service organizations: The mediator role of employee well-being, *International Journal of Quality and Service Sciences*, 13(1), 63-90.
- Mangold, S. (2017). Knowledge hiding in organizations: A multilevel analysis of antecedents and consequences. Unpublished dissertation. Technical University Munich, Germany.
- Mirza, N.S., Haider, A. Taj, A. Bilal, H. (2020). the impact of workplace ostracism on job performance with the mediating role of emotional exhaustion: evidence from public sector universities of Pakistan. *Rev. Econom. Dev. Stud.*, 6(3), 651-659.
- Molden, D. C., Lucas, G. M., Gardner, W. L., Dean, K., & Knowles, M. L. (2009). Motivations for prevention or promotion following social exclusion: Being rejected versus being ignored. *Journal of Personality and Social Psychology*, 96, 415-431.
- Lyu, Y., Zhu, H., Zhong, H. J., & Hu, L. (2016). Abusive supervision and customer-oriented organizational citizenship behavior: The roles of hostile attribution bias and work engagement. *International Journal of Hospitality Management*, 53, 69-80.
- Oliveira, M., Curado, C., & Henriques, P. L. (2019). Knowledge sharing among scientists: A causal configuration analysis. *Journal of Business Research*, (101), 777-782.
- Pan, W., Zhang, Q., Teo, T. S. H., & Lim, V. K. G. (2018). The Dark Triad and Knowledge Hiding. *International Journal of Information Management*, 42, 36-48.
- Prouska, R. & Kapsali, M. (2021). The determinants of project worker voice in project-based organizations: An initial conceptualization and research agenda, *Human Resource Management Journal*, 31(2), 375-391.
- Ramsey Alex, T., & Jones Eric, E. (2015). Minding the interpersonal gap: Mindfulness-based interventions in the prevention of ostracism, Contents lists available at Science Direct. *Journal Consciousness and Cognition*, 31(2015), 24-34.
- Robinson, S. L., O'Reilly, J., & Wang, W. (2013). Invisible at work: An integrated model of workplace ostracism. *Journal of Management*, 39(1), 203-231.
- Rodd, J. (2013). The Relationship between Self-Determination, Achievement Goal Orientation, and Satisfaction with the Learning Experience: Working with adult lifelong learners. Unpublished doctoral dissertation, the University of New York.
- Richardson, L. (2016). Sharing knowledge: Performing co-production in collaborative artistic work. *Environment and Planning A: Economy and Space*, 48(11), 2256-2271.

- Savolainen, T. (2019). Trust and Knowledge Sharing in Service Business Management. In 2nd International Conference on Tourism Research.
- Taimur, A. (2017). Workplace Ostracism and Counterproductive Work Behaviors (CWBs): Examining the Mediating Role of Organizational Cynicism and Moderating Role of Neuroticism (Doctoral dissertation), Capital University.
- Vui-Yee, K., & Yen-Hwa, T. (2020). When does ostracism lead to turnover intention? The moderated mediation model of job stress and job autonomy. *IIMB Management Review*, 32(3), 238-248.
- Wang, Z., Sharma, P. N., & Cao, J. (2016). From knowledge sharing to firm performance: A predictive model comparison. *Journal of Business Research*, 69(10), 4650-4658.
- Wesselmann Eric, D., Nairne James, S., & Williams Kipling, D. (2012). An Evolutionary Social Psychological Approach to Studying the Effects of Ostracism. *Journal of Social Evolutionary and Cultural Psychology*, 6(3), 309-328.
- Williams, K. D. (2011). Causes and Consequences of Ostracism. Ph.D thesis, Purdue University.
- Wu, L., Wei, L., & Hui, C. (2011). Dispositional antecedents and consequences of workplace ostracism: An empirical examination. *Frontiers of Business Research in China*, 5(1), 23-44.
- Xiong, C., Chang, V., Scuotto, V., Shi, Y. & Paoloni N. (2021). The social-psychological approach in understanding knowledge hiding within international R&D teams: An inductive analysis. *Journal of Business Research*, 128, 799-811.

