

The Correlation between Negative Affectivity State and Knowledge Hiding: Explaining the Mediating Role of Moral Disengagement and the Moderating Role of Ethical Leadership among the Employees of Isfahan University of Medical Sciences, Iran

Reza Zare¹, Nahid Moazzam²

Original Article

Abstract

Background: Intellectual capital in organizations is most often generated through knowledge sharing at work, so the most significant feature of knowledge management is to prevent knowledge hiding, since it damages organizations, particularly those involved in health care services.

Methods: This descriptive-correlational study was conducted on the statistical population of employees working at Isfahan University of Medical Sciences, Isfahan, Iran, in autumn and winter 2020. For this purpose, a total number of 291 individuals were selected via the Krejcie and Morgan's Table as the statistical sample using the simple random sampling technique. The analytical data were subsequently collected through the Positive and Negative Affect Schedule (PANAS), the Ethical Leadership Scale (ELS), the Propensity to Morally Disengage Scale (PMDS), and the Knowledge Hiding Scale (KHS), and then analyzed by means of structural equation modeling (SEM) using the SPSS software and the SmartPLS software.

Findings: The correlation between negative affectivity and knowledge hiding ($r = -0.132$, $t = 0.928$) as well as the moderating role of ethical leadership in the correlation between negative affectivity and knowledge hiding ($r = 0.352$, $t = 1.856$) and that between negative affectivity and moral disengagement ($r = 0.030$, $t = 0.210$) were not confirmed. On the other hand, the correlation between negative affectivity and moral disengagement ($r = 0.434$, $t = 3.794$) and that of moral disengagement and knowledge hiding ($r = 0.506$, $t = 4.013$) as well as the mediating role of moral disengagement in the correlation between negative affectivity and knowledge hiding [variance accounted for (VAF) = 0.623, Z-value = 2.706] were established.

Conclusion: Employees with negative affectivity activate moral disengagement as a secondary cognitive process and obscure their personal ethical principles in so far as possible, which makes them hide the knowledge demanded by other members.

Keywords: Affective disorders; Morals; Leadership; Knowledge; Iran

Citation: Zare R, Moazzam N. The Correlation between Negative Affectivity State and Knowledge Hiding: Explaining the Mediating Role of Moral Disengagement and the Moderating Role of Ethical Leadership among the Employees of Isfahan University of Medical Sciences, Iran. J Health Syst Res 2022; 18(1): 75-82.

1- Assistant Professor, Department of Public Management, School of Humanities, Payame Noor University, Tehran, Iran

2- MSc Student, Department of Public Management, School of Humanities, Payame Noor University, Tehran AND Research Expert, School of Nutrition and Food Sciences, Isfahan University of Medical Sciences, Isfahan, Iran

Corresponding Author: Nahid Moazzam; MSc Student, Department of Public Management, School of Humanities, Payame Noor University, Tehran AND Research Expert, School of Nutrition and Food Sciences, Isfahan University of Medical Sciences, Isfahan, Iran
Email: researchmanager@nutr.mui.ac.ir

همبستگی حالات عاطفی منفی با پنهان سازی دانش: تبیین نقش میانجی بی تفاوتی اخلاقی و تعدیل گر رهبری اخلاقی در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان

رضا زارع^۱، ناهید معظم^۲

مقاله پژوهشی

چکیده

مقدمه: سرمایه‌های دانشی در سازمان با تسهیم دانش در محیط کار به وجود می‌آید و مهم‌ترین ویژگی مدیریت دانش، جلوگیری از پنهان‌سازی دانش است؛ چرا که پنهان‌کاری علمی مضرات زیادی را متوجه سازمان‌ها به ویژه در بخش سلامت می‌سازد. بنابراین، هدف از انجام پژوهش حاضر، شناسایی عوامل رفتاری مؤثر بر پنهان‌سازی دانش در بین کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان بود.

روش‌ها: این مطالعه از نوع توصیفی-همبستگی بود که به صورت مقطعی در پاییز و زمستان سال ۱۳۹۹ اجرا شد. جامعه آماری تحقیق را کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان تشکیل داد که با استفاده از جدول Morgan، ۲۹۱ نفر به عنوان نمونه به صورت تصادفی ساده انتخاب شدند. داده‌های تحلیلی با استفاده از پرسش‌نامه‌های Positive and Negative Affect Schedule (PANAS)، رهبری اخلاقی (Ethical Leadership Scale یا ELS)، بی تفاوتی اخلاقی (Propensity to emotionally indifference scale) و پنهان‌سازی دانش (Knowledge hiding scale) جمع‌آوری گردید و به روش مدل‌یابی معادلات ساختاری در نرم‌افزارهای SPSS و Smart-PLS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

یافته‌ها: همبستگی میان حالات عاطفی منفی و پنهان‌سازی دانش ($r = 0/132$, $t = 0/928$) و تأثیر نقش تعدیل گر رهبری اخلاقی بر همبستگی میان حالات عاطفی منفی و پنهان‌سازی دانش ($r = 0/352$, $t = 1/856$) و همچنین، همبستگی حالات عاطفی منفی و بی تفاوتی اخلاقی ($t = 0/210$, $t = 0/300$) مورد تأیید قرار نگرفت، اما همبستگی میان حالات عاطفی منفی با بی تفاوتی اخلاقی ($t = 3/794$, $t = 0/434$) و بی تفاوتی اخلاقی با پنهان‌سازی دانش ($t = 4/013$, $t = 0/506$) و نقش میانجی بی تفاوتی اخلاقی در همبستگی میان حالات عاطفی منفی و پنهان‌سازی دانش [$Z = 2/706$, Variance accounted for (VAF) = 0/623] تأیید شد.

نتیجه‌گیری: کارکنان دارای حالات عاطفی منفی، بی تفاوتی اخلاقی را به عنوان یک فرایند شناختی ثانویه فعال و قواعد اخلاقی شخصی‌شان را هرچه بیشتر مبهم می‌کنند که این امر آن‌ها را به سمت پنهان کردن دانش مورد درخواست سایر اعضا سوق می‌دهد.

واژه‌های کلیدی: اختلالات عاطفی؛ اخلاقیات؛ رهبری؛ دانش؛ ایران

ارجاع: زارع رضا، معظم ناهید. همبستگی حالات عاطفی منفی با پنهان‌سازی دانش: تبیین نقش میانجی بی تفاوتی اخلاقی و تعدیل گر رهبری اخلاقی در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان. مجله تحقیقات نظام سلامت ۱۴۰۱؛ ۱۸ (۱): ۸۲-۷۵

تاریخ چاپ: ۱۴۰۱/۱/۱۵

پذیرش مقاله: ۱۴۰۰/۱۱/۴

دریافت مقاله: ۱۳۹۹/۱۲/۱

می‌باشند (۴). به نظر Cerne و همکاران، پنهان‌سازی دانش می‌تواند عملکرد فردی و به دنبال آن، بهره‌وری سازمانی را تضعیف کند (۵) و موجب کاهش سطح خلاقیت و رفتار ابتکاری کارکنان شود (۶). علاوه بر این، گسترش فرهنگ بی‌اعتمادی و نگرش منفی کارکنان نسبت به هم و خدشه‌دار شدن روابط بین فردی، می‌تواند از دیگر پیامدهای پنهان‌سازی دانش باشد (۷). دانشمندان بر این باور هستند که پنهان‌سازی دانش در بستر بی‌اعتمادی و رقابت‌پذیری بالا (۸) و سیاست سازمانی ادراک شده (۹) افزایش می‌یابد و بر عکس، در شرایط تبادل اجتماعی متقابل و غالب بودن جو تسلط سازمانی یا وقتی که افراد دارای انگیزه اجتماعی بالایی هستند، کاهش می‌یابد (۱۰). Liu و همکاران گزارش کردند که حالات عاطفی منفی، از جمله عواملی

مقدمه

سیستم‌های مدیریت دانش به عنوان کانالی در نظر گرفته می‌شوند که ایجاد، به اشتراک‌گذاری و استفاده از دانش را برای سازمان و کارکنان آن تسهیل (۱) و کمک می‌کند تا تجربیات و دانش مختلف در رابطه با وظایف و فرایندهای گوناگون در محل کار میان کارکنان توزیع شود (۲). تسهیم دانش بر افزایش کارایی، بهبود کیفیت و افزایش مزیت‌های رقابتی سازمان‌ها مؤثر است. بنابراین، رهبران سازمان به دنبال یافتن راه‌هایی به منظور افزایش به اشتراک‌گذاری دانش هستند (۳)، اما با وجود مشوق‌های مختلف برای به اشتراک‌گذاری دانش، کارکنان تمایلی به تسهیم دانش خود ندارند و به پنهان‌کاری علمی مشغول

۱- استادیار، گروه مدیریت دولتی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

۲- دانشجوی کارشناسی ارشد، گروه مدیریت دولتی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه پیام نور، تهران و کارشناس پژوهشی، دانشکده تغذیه و علوم غذایی، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، اصفهان، ایران
نویسنده مسؤول: ناهید معظم؛ دانشجوی کارشناسی ارشد، گروه مدیریت دولتی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه پیام نور، تهران و کارشناس پژوهشی، دانشکده تغذیه و علوم غذایی، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، اصفهان، ایران

Email: researchmanager@nutr.mui.ac.ir

روش‌ها

این مطالعه کمی از نظر هدف، کاربردی و از نظر طرح تحقیق، توصیفی از نوع همبستگی بود که به صورت مقطعی در پاییز و زمستان سال ۱۳۹۹ انجام گردید. جامعه آماری تحقیق شامل کارکنان شاغل در پردیس دانشگاه علوم پزشکی اصفهان (۱۲۰۰ نفر) بود که حجم نمونه با استفاده از جدول Morgan، ۲۹۱ نفر به دست آمد. روش نمونه‌گیری به صورت ساده تصادفی بود. ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسش‌نامه با سؤالات بسته و دارای طیف پنج گزینه‌ای شامل دو بخش سؤالات مربوط به اطلاعات جمعیت‌شناختی و متغیرهای پژوهش بود. پرسش‌نامه‌های پژوهش به مدت ۳ هفته در بین پاسخ‌دهندگان توزیع و سپس جمع‌آوری گردید.

ابزارهای پژوهش

در مطالعه حاضر، جهت جمع‌آوری اطلاعات در خصوص موضوع مورد بررسی و آزمون فرضیه‌ها، از روش میدانی و ابزار پرسش‌نامه استفاده شد که شامل دو بخش سؤالات عمومی به منظور کسب اطلاعات جمعیت‌شناختی و سایر اطلاعات کیفی (جنسیت، سن، میزان تحصیلات) و ۵۶ سؤال تخصصی بود.

برای پاسخ به سؤالات پرسش‌نامه، از مقیاس لیکرت پنج گزینه‌ای به صورت ۱ = کاملاً مخالفم، ۲ = مخالفم، ۳ = نظری ندارم، ۴ = موافقم، ۵ = کاملاً موافقم نمره‌دهی شد که تشریح متغیرها و پرسش‌نامه مربوط به هر کدام در ادامه آمده است.

مقیاس *Positive and Negative Affect Schedule (PANAS)*: این ابزار در

سال ۱۹۸۸ توسط Watson و همکاران طراحی گردید و مشتمل بر ۱۰ سؤال است که به منظور سنجش حالات عاطفی منفی (عصبی، غمگین، نگران، افسرده، پریشان، متشنج، ملول، رنجور، بی‌صبر، ناراحت) استفاده می‌گردد (۲۲). مقدار ضریب Cronbach's alpha این پرسش‌نامه، ۰/۸۲ به دست آمد.

مقیاس رهبری اخلاقی (*Ethical Leadership Scale* یا *ELS*): این

ابزار اولین بار در سال ۲۰۰۵ توسط Brown و همکاران طراحی شد و دو بعد فرد اخلاقی (۶ گویه) و مدیر اخلاقی (۴ گویه) را در مجموع با ۱۰ سؤال می‌سنجد و برای سنجش رهبری اخلاقی استفاده می‌شود (۲۳). مقدار ضریب Cronbach's alpha این پرسش‌نامه، ۰/۸۹ گزارش گردید.

مقیاس بی‌تفاوتی اخلاقی (*Propensity to emotionally*

indifference scale): این ابزار شامل ۲۴ سؤال است و توسط Moore و همکاران طراحی گردید و برای سنجش بی‌تفاوتی اخلاقی به کار می‌رود (۲۴). مقدار ضریب Cronbach's alpha این پرسش‌نامه، ۰/۹۱ عنوان شد.

مقیاس پنهان‌سازی دانش (*Knowledge hiding scale*): این ابزار

توسط Connelly و همکاران به منظور سنجش پنهان‌سازی دانش طراحی شد و متشکل از ۲۱ گویه می‌باشد و موارد پنهان‌کاری اجتناب‌ناپذیر، عدم اشتراک، بازی گنگ، احتکار دانش منطقی را در مجموع با ۱۲ سؤال مورد ارزیابی قرار می‌دهد (۲۵). مقدار ضریب Cronbach's alpha این پرسش‌نامه، ۰/۹۰ به دست آمد.

روش اجرا

نمونه‌گیری به روش طبقه‌ای انجام گرفت؛ بدین صورت که دانشگاه علوم پزشکی اصفهان به چند طبقه شامل دانشکده‌های مختلف تقسیم شد و پس از اخذ مجوزهای مربوط و ضمن رعایت اصل محرمانه بودن اطلاعات

است که بر رفتار کارکنان تأثیر می‌گذارد و ممکن است برای ارایه خدمات باکیفیت به ارباب رجوعان مضر باشد (۱۱). حالات عاطفی منفی به تجربه احساسات منفی از جمله اضطراب، ترس، غم و عصبانیت اشاره دارد. این حالات، اندیشه لحظه‌ای افراد را محدود می‌کند و این محدود شدن، فرد را به سمت اقدامات سریع و تعیین‌کننده‌ای می‌برد که اثرات مستقیم و فوری دارد (۱۲). بر اساس نظریه پویای عاطفه (*Dynamic model of affect* یا *DMA*)، در هنگام مواجهه با استرس، درجه آگاهی فرد از نحوه و چگونگی حالات خلقی خویش به طرز معنی‌داری کاهش می‌یابد؛ به طوری که عامل استرس‌زا باعث محدود شدن دامنه تجربیات خلقی فرد می‌شود و در نتیجه، رابطه معکوس و افزایش یابنده‌ای بین عاطفه مثبت و منفی ایجاد می‌شود (۱۳). Fida و همکاران بیان کردند که کارکنان دارای حالات عاطفی منفی بر این باور هستند که تسهیم دانش با دیگران ممکن است آن‌ها را در معرض خطر کاهش پتانسیل علمی در سازمان و از دست دادن کنترل بر روی دانش خود قرار دهد. همچنین، آن‌ها دریافته‌اند که حالات عاطفی منفی، باعث از بین بردن اخلاق و رفتار شهروندی خواهد شد (۱۴) و بر اساس یافته‌های Xia و Zhao، حالات عاطفی منفی با رفتارهای پنهان‌سازی دانش رابطه مثبتی دارد (۳).

حالات عاطفی منفی می‌توانند به عنوان یک فرایند شناختی ثانویه، بی‌تفاوتی اخلاقی را فعال کنند که به موجب آن، کد استانداردهای لحظه‌ای فرد، ضعیف یا پنهان می‌گردد و این امر منجر به قابل قبول بودن رفتار غیر استاندارد او از نظر اخلاقی می‌شود (۱۵). بی‌تفاوتی اخلاقی نوعی تهدید است و به مسأله تمایل افراد به عدم دخالت در امور و پذیرش مسؤلیت اشاره دارد. نظریه پردازان مقوله بی‌تفاوتی اخلاقی را به میزان درونی‌سازی سه هنجار اجتماعی «تقابل، انصاف و مسؤلیت‌پذیری» نسبت داده‌اند و بر این باور هستند که کارکنان بی‌تفاوت، علاقه شغلی خود را به مرور زمان از دست می‌دهند و در کار خود دچار فرسودگی می‌شوند. این رفتار، یک بحران خاموش است که سقوط آرام و تخریب مستمر سازمان را به همراه دارد (۱۶). بی‌تفاوتی اخلاقی به دلیل عوامل استرس‌زا و احساسات منفی بروز می‌نماید و احساس گناه و عذاب وجدان را کاهش می‌دهد. بنابراین، کارکنانی که دارای بی‌تفاوتی بالایی هستند، تمایل به نشان دادن رفتارهای انحرافی از جمله مخفی‌کاری علمی دارند (۱۷).

رهبری اخلاقی، نمایش رفتار هنجاری مناسب از طریق اقدامات شخصی و روابط بین فردی و انتقال چنین رفتاری به پیروان است (۱۸) و به عنوان الگوی نقش، برای ارتقای نگرش‌ها و رفتار کارکنان در کانون توجه قرار دارد و نقش مهمی را در توسعه و تداوم فرهنگ اخلاقی و رفتار اخلاقی ایفا می‌کند (۱۹). از دیدگاه Brown و همکاران، هنگامی که کارکنان در محیطی فعالیت نمایند که با رفتارهای اخلاقی، صداقت و اهمیت دادن به سایرین و عدالت میان فردی همراه است، رضایت شغلی بالاتر و تعهد بیشتری به سازمان‌شان خواهند داشت (۲۰).

نتایج مطالعات نشان داده‌اند که رهبری اخلاقی، پیامدهای مهم سازمانی همچون افزایش عملکرد، رفتار شهروندی سازمانی و کاهش رفتارهای ضد تولید و یا انحرافی را به دنبال دارد (۲۱). با توجه به اهمیت و نقش دانش بر عملکرد فرد و سازمان و همچنین، نقش کارکنان و سیستم درمان بر حفظ و ارتقای سلامت جامعه، پژوهش حاضر با هدف بررسی همبستگی بین حالات عاطفی منفی و پنهان‌سازی دانش با نقش میانجی بی‌تفاوتی اخلاقی و تعدیل‌گر رهبری اخلاقی در بین کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان انجام شد.

آمار توصیفی مرتبط با متغیرهای پژوهش، نتایج آزمون Kolmogorov-Smirnov و برازش الگوی اندازه‌گیری (از جمله معیارهای ضریب Cronbach's alpha) و پایایی مرکب در جدول ۲ آمده است. روایی همگرا و واگرا استفاده شده در پژوهش در جدول ۳ ارائه شده است. با توجه به نتایج جداول ۲ و ۳ و تخطی توزیع داده‌ها از نرمال بودن و معنی‌دار شدن آزمون Kolmogorov-Smirnov، زمینه استفاده از نرم‌افزار Smart-PLS در تحلیل داده‌ها فراهم شد.

آزمون مدل مفهومی پژوهش و بررسی سؤالات تحقیق

در شکل ۱ خروجی نرم‌افزار PLS در دو حالت ضرایب استاندارد (قسمت الف) و مقادیر t (قسمت ب) ارائه شده است. جدول ۴ نیز نتایج آزمون سؤالات را نشان می‌دهد.

به منظور بررسی مدل کلی که هر دو بخش مدل اندازه‌گیری و ساختاری را کنترل می‌کند و موفقیت مدل آزمون شده در پیش‌بینی متغیرهای مکنون درون‌زا، معیار Goodness of Fit (GOF) محاسبه گردید که نتایج آن در جدول ۵ ارائه شده است.

$$GOF = \sqrt{\text{Communality} \times R^2} = \sqrt{0.370 \times 0.266} = 0.331$$

شاخص GOF (مقدار ۰/۳۳۱)، برازش کلی مدل را نشان داد و بیان‌کننده کیفیت مناسب مدل ارائه شده است. همچنین، مقدار شاخص CV-Com برای مدل پژوهش، ۰/۳۷ و CV-Red برابر با ۰/۳۱ به دست آمد که این مقادیر نشان دهنده کیفیت نسبتاً مناسب مدل ارائه شده است.

بحث

پژوهش حاضر با هدف شناخت همبستگی میان حالات عاطفی منفی و پنهان‌سازی دانش با تبیین نقش میانجی بی‌تفاوتی اخلاقی و تعدیل‌گر رهبری اخلاقی در میان کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان انجام شد. بر اساس یافته‌ها، همبستگی میان حالات عاطفی منفی و پنهان‌سازی دانش تأیید نگردید. این یافته با نتایج مطالعات Zhao و Xia (۳) و Fida (۱۷) همخوانی نداشت. آن‌ها به این نتیجه رسیدند که حالات عاطفی منفی به طور مستقیم با پنهان‌سازی دانش همبستگی دارد (۳، ۱۷). می‌توان علت را چنین توضیح داد که بروز حالات عاطفی منفی و فشارهای عصبی در کارکنان، می‌تواند منشأ خارج سازمانی داشته باشد و از طرف همکاران و مدیران و شرایط کاری نباشد که فرد به دنبال سکوت سازمانی و عدم ارائه دانش خود باشد. بنابراین، در این‌جا منشأ بروز حالات عاطفی اهمیت دارد.

فردی، پرسش‌نامه‌ها به صورت تصادفی و با مراجعه حضوری بین کارکنان توزیع گردید تا تمامی اعضای نمونه شانس برابری برای تکمیل پرسش‌نامه داشته باشند.

معیار ورود به مطالعه شامل شاغل بودن در دانشگاه در نظر گرفته شد و هیچ محدودیتی از نظر سن یا رده شغلی و یا تحصیلاتی برای شرکت‌کنندگان وجود نداشت.

توضیحات لازم در مورد هدف تحقیق به شرکت‌کنندگان ارائه شد و سؤالاتی که نیازمند توضیح بود، برای آنان تشریح گردید. همچنین، افراد در مشارکت یا عدم مشارکت در پژوهش حق انتخاب داشتند. در ادامه، برای تحلیل داده‌ها از شیوه مدل‌یابی معادلات ساختاری با نرم‌افزارهای SPSS نسخه ۲۲ (Smart-PLS version 22, IBM Corporation, Armonk, NY) استفاده گردید.

یافته‌ها

داده‌های مربوط به ویژگی‌های عمومی پاسخ‌دهندگان در جدول ۱ ارائه شده است. بدین ترتیب، ۷۴ درصد پاسخ‌دهندگان مرد و ۲۶ درصد آنان زن بودند.

جدول ۱. آمار توصیفی شرکت‌کنندگان بر حسب اطلاعات دموگرافیک

متغیر	تعداد (درصد)
تحصیلات	دبلیلم ۷ (۲/۴)
	کاردانی ۶۱ (۲۱/۰)
	کارشناسی ۱۳۴ (۴۶/۰)
	کارشناس ارشد ۷۳ (۲۵/۱)
	دکتری تخصصی ۱۶ (۵/۵)
رده سنی (سال)	۲۰ تا ۲۹ ۱۹ (۶/۵)
	۳۰ تا ۳۹ ۱۰۲ (۳۵/۰)
	۴۰ تا ۴۹ ۱۲۲ (۴۲/۰)
	۵۰ و بالاتر ۴۸ (۱۶/۵)
سابقه کار (سال)	کمتر از ۵ ۱۲ (۴/۱)
	۵ تا ۹ ۵۹ (۲۰/۳)
	۱۰ تا ۱۴ ۱۱۴ (۳۹/۲)
	۱۵ تا ۱۹ ۷۳ (۲۵/۱)
	۲۰ و بالاتر ۳۳ (۱۱/۳)

جدول ۲. آمار توصیفی متغیرهای پژوهش بر حسب نتایج آزمون Kolmogorov-Smirnov و برازش الگوی اندازه‌گیری

آمار توصیفی	میانگین ± انحراف معیار	واریانس	کمینه	بیشینه	توزیع نرمال متغیرها	نتایج برازش الگوی اندازه‌گیری
آماره t	مقدار P (> ۰/۰۵)	AVE > ۰/۵	α > ۰/۷	CR > ۰/۷		
حالات عاطفی	۲/۷۱۸ ± ۰/۴۵۶	۰/۲۰۷	۱/۸۰	۳/۶۰	۰/۰۴۷	۰/۸۷۹
رهبری اخلاقی	۳/۰۲۴ ± ۰/۷۶۶	۰/۵۸۶	۱/۸۰	۴/۵۰	۰/۰۱	۰/۹۲۱
بی‌تفاوتی اخلاقی	۳/۹۸۸ ± ۰/۵۵۱	۰/۳۰۳	۱/۴۱	۴/۷۳	۰/۰۲	۰/۹۳۰
پنهان‌سازی دانش	۲/۸۶۵ ± ۰/۷۷۱	۰/۵۹۴	۲/۰۸	۴/۹۲	۰/۰۱	۰/۹۲۳

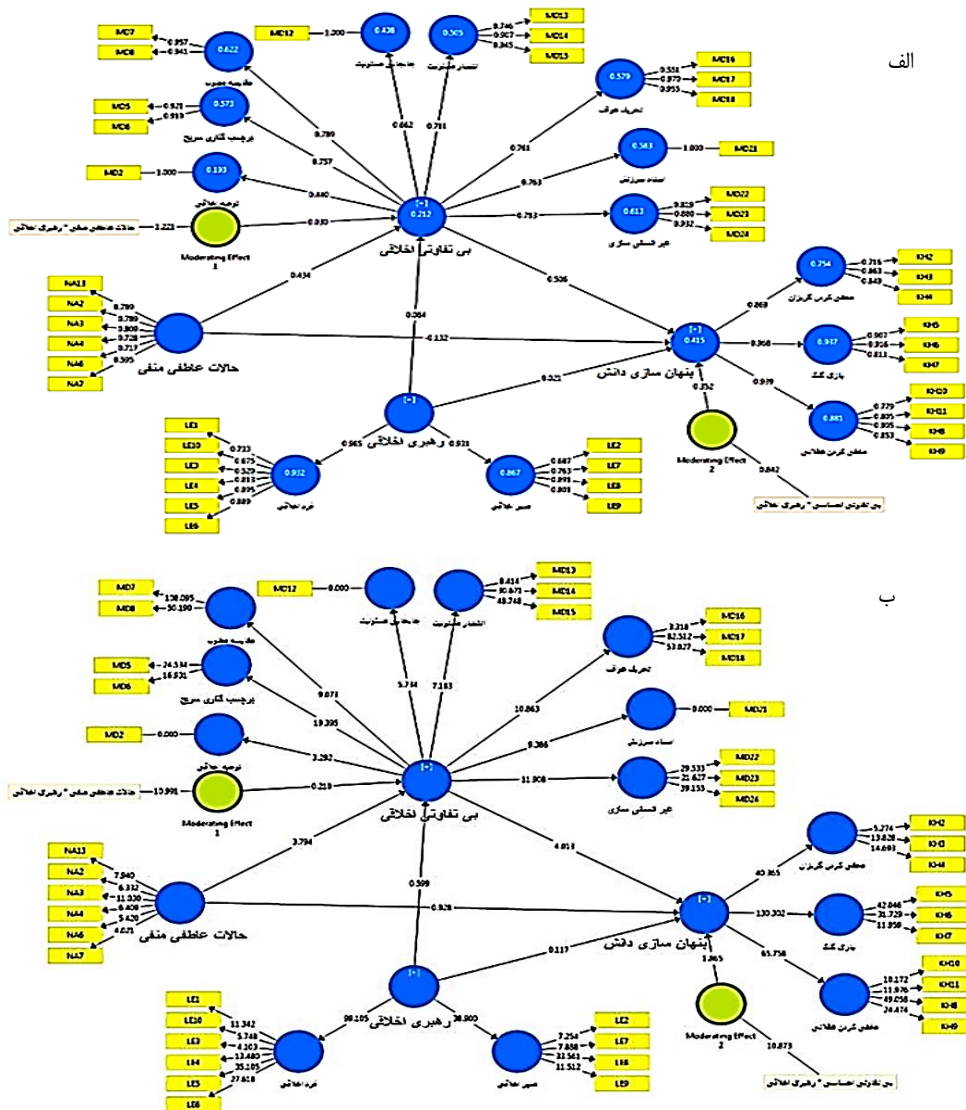
AVE: Average variance extracted; CR: Composite reliability

جدول ۳. همبستگی متغیرهای پژوهش بر اساس روایی واکرای مدل

بی تفاوتی اخلاقی	حالات عاطفی منفی	رهبری اخلاقی	پنهان سازی دانش
بی تفاوتی اخلاقی	۰/۷۰۷		
حالات عاطفی منفی	۰/۷۴۱	۰/۴۵۰	
رهبری اخلاقی	۰/۱۲۸	۰/۰۸۲	۰/۷۳۶
پنهان سازی دانش	۰/۵۷۲	۰/۲۸۹	۰/۰۸۵

اخلاقی نیز افزایش خواهد یافت؛ چرا که حالات عاطفی منفی برای منع استفاده از سبک پردازش غالب، اطلاعات منفی را ارایه می دهند و سپس محرک های اخلاقی را به عنوان فرایند شناختی ثانویه برای غیر فعال کردن لحظه ای استانداردهای اخلاقی درونی فراهم می کنند.

همبستگی بین حالات عاطفی منفی با بی تفاوتی اخلاقی مورد تأیید قرار گرفت. نتایج به دست آمده از این سؤال با نتایج تحقیقات عریضی و همکاران (۱۳)، Isbell و همکاران (۱۵) و Fida و همکاران (۱۷) مطابقت داشت. می توان این گونه تشریح کرد که با افزایش حالات عاطفی منفی، بی تفاوتی



شکل ۱. مدل پژوهش در حالت استاندارد (ضرایب رگرسیونی) (الف) و حالت معنی داری (مقادیر t) (ب)

جدول ۴. آزمون سؤالات تحقیق

سؤالات پژوهش	ضریب رگرسیون	آماره T	مقدار P	نوع تأثیر/ نتیجه
آیا حالات عاطفی منفی با پنهان‌سازی دانش همبستگی دارد؟	-۰/۱۳۲	۰/۹۲۸	۰/۱۳	رد
آیا حالات عاطفی منفی با بی‌تفاوتی اخلاقی همبستگی دارد؟	۰/۴۳۴	۳/۷۹۴	۰/۰۰۵	تأیید
آیا بی‌تفاوتی اخلاقی با پنهان‌سازی دانش همبستگی دارد؟	۰/۵۰۶	۴/۰۱۳	۰/۰۰۲	تأیید
رورد متغیر تعدیل‌گر رهبری اخلاقی				
آیا رهبری اخلاقی در همبستگی میان حالات عاطفی منفی و پنهان‌سازی دانش نقش تعدیل‌گر دارد؟	۰/۳۵۲	۱/۸۵۶	۰/۲۷	رد
آیا رهبری اخلاقی در همبستگی میان حالات عاطفی منفی و بی‌تفاوتی اخلاقی نقش تعدیل‌گر دارد؟	۰/۰۳۰	۰/۲۱۰	۰/۱۱۷	رد

جدول ۵. شاخص‌های متغیرهای مکنون

متغیر	R ^۲	مقادیر اشتراکی
بی‌تفاوتی اخلاقی	۰/۱۶۴	۰/۲۹۵
پنهان‌سازی دانش	۰/۳۶۸	۰/۴۱۳
حالات عاطفی منفی	-	۰/۳۴۹
رهبری اخلاقی	-	۰/۴۲۵
میانگین	۰/۲۶۶	۰/۳۷۰

سیستم ارزیابی عملکرد مناسب که نتایج شغلی را بر اساس نتایج گروهی بررسی کند، می‌تواند در عدم تأثیر رهبری اخلاقی و کاهش پنهان‌سازی دانش مؤثر باشد؛ چرا که در صورت عدم به اشتراک‌گذاری دانش و عدم دستیابی به نتایج مورد نظر سازمان، تمامی افراد یک گروه مسؤول هستند. بنابراین، پنهان‌کاری دانش به حداقل خواهد رسید. سوم این که اگر سیستم تنبیه و پاداش بر اساس نتایج گروهی باشد، می‌تواند زمینه رفتار انحرافی پنهان‌سازی را کاهش دهد. همچنین، چنانچه مشکلات اخلاقی و حالات عاطفی ناشی از عوامل خانوادگی باشد، رهبری اخلاقی تأثیر کمی می‌تواند در بهبود آن‌ها داشته باشد و این که مسؤولیت‌ها و مسایل کاری و همچنین، خانوادگی به طور خواسته یا ناخواسته بر جسم و روح کارکنان اثر می‌گذارد و ممکن است به صورت خستگی، بی‌حوصلگی، عصبانیت، گوشه‌گیری و رفتارهای دیگر نمود پیدا کند و خانواده و نتایج شغلی فرد از آن تأثیر بپذیرد.

گاهی پیش آمدن مشکلات کاری، نتیجه رفتار یا شخصیت خود فرد است. به طور مثال، افرادی که از شغل و محیط کاری خود توقع زیادی دارند و خیلی کمال‌گرا هستند، نمی‌توانند مشکلات اجتماعی را به راحتی پشت سر بگذارند، ضمن این که برخی افراد هم وظیفه شغلی خود را به خوبی انجام نمی‌دهند و سهل‌انگاری یا کم‌کاری می‌کنند و مجبور هستند همیشه با مشکلات پیش آمده دست و پنجه نرم کنند که نقش رهبری اخلاقی در اینجا کم‌رنگ خواهد بود. به طور کلی، به مدیران دانشگاه پیشنهاد می‌شود تا کارکنان را نسبت به عواقب و نتایج منفی پنهان‌سازی دانش آگاه سازند و دیگر این که حالات عاطفی منفی در کارکنان را پیش‌بینی کنند و از مشاوران و افراد باتجربه برای مقابله با این حالات در کارکنان استفاده نمایند. یکی از راه‌های کاهش یا جلوگیری از وضعیت‌های عاطفی منفی کارکنان این است که مدیران باید از اثربخشی روند شکایت و تجدیدنظر کارکنان در سازمان اطمینان حاصل کنند و اگر دلایل خاصی وجود دارد که باعث ایجاد عواطف منفی کارکنان می‌شود، مدیران باید با ایجاد فضایی دوستانه، با احترام، همکاری و اعتماد به آن‌ها فرصت و مکانی برای دفاع از خود بدهند. نکته مهم در زمینه‌های مدیریتی آن است که مدیران باید سعی در افزایش یادگیری اصول اخلاقی و تسهیل ارتباط میان خود و کارکنان داشته باشند، نظرات کارکنان را بشنوند و آن‌ها را در فرایند تصمیم‌گیری مشارکت دهند تا اثربخشی آنان در حوزه رهبری اخلاقی افزایش یابد.

پژوهش حاضر محدودیت‌های متعددی داشت که مهم‌ترین آن‌ها، متکی بودن یافته‌ها به خودگزارشی افراد و خصوصیات فرهنگی مربوط به افراد بود که

همبستگی میان بی‌تفاوتی اخلاقی و پنهان‌سازی دانش نیز مورد تأیید بود. در توضیح این یافته می‌توان گفت که بی‌تفاوتی اخلاقی، احساسات منفی و استرس‌زا را فعال می‌کند. در نتیجه، پنهان‌سازی علمی کارکنان را افزایش می‌دهد؛ چرا که بی‌تفاوتی اخلاقی می‌تواند با بی‌اعتبار کردن کارکرد خودتنظیمی، احساس گناه و عذاب وجدان را به عنوان واکنشی برای انتقام‌جویی سازمانی و وقوع تعارضات سازمانی کاهش دهد. نتایج به دست آمده از این سؤال با یافته‌های پژوهش‌های سیدنقوی و کشاورز (۱۶) و Xia و Zhao (۳) مشابه بود.

همبستگی حالات عاطفی منفی با پنهان‌سازی دانش از طریق متغیر میانجی بی‌تفاوتی اخلاقی مورد تأیید قرار گرفت. علت این است که پنهان‌سازی دانش، تأثیر منفی بر همکاری‌های درون‌سازمانی دارد و منجر به مخدوش شدن روابط بین فردی در سطح واحدهای سازمان می‌شود. حالات عاطفی منفی، فعالیت افراد را محدود می‌کند و این محدود شدن، باعث کاهش تمایل فرد به ایجاد ارتباط با همکاران و تبادل دانش خواهد شد. بنابراین، حالات عاطفی منفی از طریق ایجاد رفتارهای ضدتولید و منفی‌گرایی ثانویه مانند بی‌تفاوتی اخلاقی، زمینه را برای افزایش پنهان‌سازی دانش فراهم می‌کند. یافته‌های به دست آمده با نتایج مطالعات عریضی و همکاران (۱۳) و Isbell و همکاران (۱۵) هم‌راستا می‌باشد.

تأثیر متغیر تعدیل‌گر رهبری اخلاقی بر همبستگی حالات عاطفی منفی با پنهان‌سازی دانش و همچنین، بر همبستگی حالات عاطفی منفی و بی‌تفاوتی اخلاقی تأیید نشد. این یافته‌ها با نتایج تحقیقات Fida و همکاران (۱۷)، Zhao و Xia (۳) و Miao (۲۱) مغایرت داشت. در توضیح می‌توان گفت که هرچند رهبری اخلاقی مظهر اصول صداقت و نوع‌دوستی است، اما به علت عدم وجود ارتباطات سازمانی اثربخش، نمی‌تواند الگوی رفتار اخلاقی خود را به کارکنان منتقل کند و روابط میان فردی را بین آن‌ها بهبود بخشد. دوم این که نبود

پیشایندهای ایجاد عواطف منفی در کارکنان است که مدیران باید فرصت و مکانی برای بیان مشکلات، نیازها، تعارضات و آزار و اذیت‌هایی که کارکنان را تهدید می‌کند، بدهند. این اقدام می‌تواند به کارکنان کمک کند تا ذهنیت خود را دوباره ارزیابی کنند و رفتارهای ضد تولید پنهان کردن دانش را کاهش دهند.

تشکر و قدردانی

پژوهش حاضر برگرفته از پایان‌نامه مقطع کارشناسی ارشد رشته مدیریت دولتی (گرایش مدیریت تحول) با شماره ۵۶۹۶۷، مصوب دانشگاه پیام نور مرکز دلیجان می‌باشد. بدین وسیله نویسندگان از مسؤولان و تمامی شرکت‌کنندگان تشکر و قدردانی به عمل می‌آورند.

امکان داشت یافته‌های مطالعه تحت تأثیر ویژگی‌های فرهنگی خاص کارکنان و جو سازمانی آن‌ها تغییر کند. در چنین شرایطی، انجام مطالعات بعدی برای تکرار تحقیق حاضر در سایر زمینه‌های فرهنگی و در سایر دانشگاه‌های کشور به طور گسترده‌تر پیشنهاد می‌گردد. همچنین، بهتر است در پژوهش‌های آینده، عوامل مؤثر بر پنهان‌سازی دانش علاوه بر شناسایی کامل، رتبه بندی شوند.

نتیجه‌گیری

نتایج مطالعه حاضر نشان می‌دهد که حالات عاطفی منفی کارکنان به تنهایی موجب مخفی کردن دانش نمی‌شود، بلکه پیامدهای آن از جمله بی‌تفاوتی اخلاقی، زمینه را برای پنهان‌سازی دانش فراهم می‌کند. راه‌حل، درک

References

1. Ruparel N, Choubisa R. Knowledge hiding in organizations: A retrospective narrative review and the way forward. *Dyn Relatsh Manag J* 2020; 9(1): 5-22.
2. Anand P, Hassan Y. Knowledge hiding in organizations: Everything that managers need to know. *Dev Learn Organ* 2019; 33(6): 12-5.
3. Zhao H, Xia Q. Nurses' negative affective states, moral disengagement, and knowledge hiding: The moderating role of ethical leadership. *J Nurs Manag* 2019; 27(2): 357-70.
4. Connelly CE, Zweig D, Webster J, Trougakos JP. Knowledge hiding in organizations. *J Organiz Behav* 2012; 33(1): 64-88.
5. -Cerne M, Nerstad CGL, Dysvik A, Skerlavaj M. What goes around comes around: Knowledge hiding, perceived motivational climate, and creativity. *Acad Manage J* 2014; 57(1): 172-92.
6. Wang Y, Han MS, Xiang D, Hampson DP. The double-edged effects of perceived knowledge hiding: Empirical evidence from the sales context. *J Knowl Manag* 2019; 23(2): 279-96.
7. Arain GA, Bhatti ZA, Ashraf N, Fang YH. Top-down knowledge hiding in organizations: An empirical study of the consequences of supervisor knowledge hiding among local and foreign workers in the Middle East. *J Bus Ethics* 2020; 164(3): 611-25.
8. Hernaus T, Cerne M, Connelly C, Poloski Vokic N, Skerlavaj M. Evasive knowledge hiding in academia: When competitive individuals are asked to collaborate. *J Knowl Manag* 2019; 23(4): 597-618.
9. Malik OF, Shahzad A, Raziq MM, Khan MM, Yusuf S, Khan A. Perceptions of organizational politics, knowledge hiding, and employee creativity: The moderating role of professional commitment. *Pers Individ Differ* 2019; 142: 232-7.
10. Rhee YW, Choi JN. Knowledge management behavior and individual creativity: Goal orientations as antecedents and in-group social status as moderating contingency. *J Organiz Behav* 2017; 38(6): 813-32.
11. Liu W, Song Z, Li X, Liao Z. Why and when leaders' affective states influence employee upward voice. *Acad Manage J* 2017; 60(1): 236-63.
12. Samnani AK, Salamon SD, Singh P. Negative affect and counterproductive workplace behavior: The moderating role of moral disengagement and gender. *J Bus Ethics* 2014; 119(2): 235-44.
13. Oreyzi H, Naseri Mohammadabadi A, Askari A. The role of positive affect in relation between pain and stress, and negative affect in employed women. *J Mazandaran Univ Med Sci* 2010; 20(75): 54-63. [In Persian].
14. Fida R, Paciello M, Tramontano C, Fontaine RG, Barbaranelli C, Farnese ML. An integrative approach to understanding counterproductive work behavior: The roles of stressors, negative emotions, and moral disengagement. *J Bus Ethics* 2015; 130(1): 131-44.
15. Isbell LM, Lair EC, Rovenpor DR. Affect' information about processing styles: A cognitive malleability approach. *Soc Personal Psychol Compass* 2013; 7(2): 93-114.
16. Sayyed Naghavi MA, Keshavarz M. Employees organizational indifference management. *NAJA Human Resources* 2012; 2(26): 1-16. [In Persian].
17. Fida R, Tramontano C, Paciello M, Kangasniemi M, Sili A, Bobbio A, et al. Nurse moral disengagement. *Nurs Ethics* 2016; 23(5): 547-64.
18. Tarkang Mary MEM, Ozturen A. Sustainable ethical leadership and employee outcomes in the hotel industry in

- Cameroon. Sustainability 2019; 11(8): 2245.
19. Kuo Y. Organizational commitment in an intense competition environment. *Ind Manag Data Syst* 2013; 113(1), 39-56.
 20. Brown ME, Trevino LK, Harrison DA. Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Organ Behav Hum Decis Process* 2005; 97(2): 117-34.
 21. Miao Q, Newman A, Yu J, Xu L. The relationship between ethical leadership and unethical pro-organizational behavior: Linear or curvilinear effects? *J Bus Ethics* 2013; 116(3): 641-53.
 22. Watson D, Clark LA, Tellegen A. Development and validation of brief measures of positive and negative affect: The PANAS scales. *J Pers Soc Psychol* 1988; 54(6): 1063-70.
 23. Brown ME, Trevino LK, Harrison DA. Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Organ Behav Hum Decis Process* 2005; 97(2): 117-34.
 24. Moore C, Detert JR, Trevino LK, Baker VI, Mayer DM. Why employees do bad things: Moral disengagement and unethical organizational behavior. *Pers Psychol* 2012; 65(1): 1-48.
 25. Connelly CE, Zweig D, Webster J, Trougakos JP. Knowledge hiding in organizations. *J Organiz Behav* 2012; 33(1): 64-88.