

Investigating the Effect of Perceived Ethical Leadership on Knowledge Hiding A Case Study on an Automobile Factory

Fereshte Imani¹ | Ghasem Eslami² | Rouhollah Bagheri³

Abstract

Knowledge is considered to be the most important asset of today's organizations but despite so much effort in order to share knowledge, still there seems to be a lot of challenges. Previous studies show that people do not represent any kind of interest in an acceptable extent of knowledge sharing; even if there would be an appropriate level of facilities, they hide their knowledge. Knowledge hiding will end in reduced productivity and profitability. There are a lot of different factors which affect knowledge hiding in organizations. This paper aims at examining the effect of perceived ethical leadership on staff knowledge hiding considering the mediating role of psychological safety and meaningful work and moderating role of harmonious work passion. This article is an applied research in terms of the goal of research and in terms of data gathering method this study utilizes descriptive-survey method. The statistical population of this research includes 4300 staff of an automotive company in Tehran and the sample covers 440 of these employees by simple random sampling method. Data gathered through standard questionnaire, and structural equation modeling by using AMOS and SPSS software, which utilized to analyze data. Content validity of final questionnaire has been confirmed by examining the comments of management experts. The structural validity examined by confirmatory factor analysis and Cronbach's alpha coefficient proved to be bigger than 0.7 which confirmed the reliability. According to the results, perceived ethical leadership has a direct and negative effect on knowledge hiding. The positive roles of psychological safety and meaningful work as mediators and harmonious work passion as a moderator have been confirmed. The research concludes that the presence of ethical leaders is one of the factors which reduce knowledge hiding of staff in an organization.

Keywords: Ethical Leadership; Knowledge Hiding; Psychological Safety; Meaningful Work; Harmonious Work Passion.

17

Vol. 5
Summer 2022

Research Paper

Received:
28 May 2022

Accepted:
5 July 2022

P.P: 143-180



1. Master's student in Information Technology Management, Knowledge Management, Faculty of Administrative and Economic Sciences, Ferdowsi University of Mashhad, Mashhad, Iran.

2. Corresponding author: Assistant Professor, Department of Management Education, Faculty of Administrative and Economic Sciences, Ferdowsi University of Mashhad, Mashhad, Iran.
gh.eslami@um.ac.ir

3. Assistant Professor of Management Education Department, Faculty of Administrative and Economic Sciences, Ferdowsi University of Mashhad, Mashhad, Iran.

بررسی تأثیر رهبری اخلاقی درک شده بر پنهان سازی دانش (نمونه پژوهش: یک شرکت خودروسازی)

فرشته ایمانی^۱ | قاسم اسلامی^۲ | روح اله باقری^۳

۱۷

سال پنجم
تابستان ۱۴۰۱

مقاله پژوهشی

تاریخ دریافت:

۱۴۰۱/۰۳/۰۷

تاریخ پذیرش:

۱۴۰۱/۰۴/۱۴

صص: ۱۸۰-۱۴۳



چکیده

دانش به عنوان مهم ترین دارایی سازمان های امروزی مطرح می باشد، ولی علی رغم تلاش های بسیار برای به اشتراک گذاری دانش هنوز در این زمینه چالش های بسیاری در سازمان ها وجود دارد. تحقیقات نشان می دهد افراد تمایل به تسهیم دانش در یک حد مطلوب ندارند؛ حتی زمانی که تسهیلات مناسب برای به اشتراک گذاری دانش در سازمان وجود دارد، کارکنان دانش خود را پنهان می کنند. پنهان کردن دانش می تواند منجر به کاهش بهره وری و سود در سازمان ها گردد. عوامل مختلفی وجود دارند که بر پنهان سازی دانش افراد در سازمان ها اثر می گذارند. هدف از این پژوهش، بررسی تأثیر رهبری اخلاقی درک شده بر پنهان سازی دانش کارکنان با میانجی گری امنیت روان شناختی و کار معنادار و نقش تعدیل گر اشتیاق برای کار همدلانه می باشد. این پژوهش از نظر هدف از نوع کاربردی و از نظر روش گردآوری داده ها از نوع توصیفی - پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش کارکنان یک شرکت خودروسازی در شهر تهران و تعداد آن ها ۴۳۰۰ نفر می باشد. حجم نمونه ۴۴۰ نفر و روش نمونه گیری، تصادفی ساده می باشد. داده ها از طریق پرسشنامه استاندارد جمع آوری و برای تحلیل داده ها از مدل سازی معادلات ساختاری در نرم افزار SPSS و AMOS استفاده شد. روایی صوری و محتوایی پرسشنامه نهایی از طریق بررسی نظرات صاحب نظران مدیریت، مورد تأیید قرار گرفت. روایی سازه با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی مورد بررسی قرار گرفت و ضریب آلفای کرونباخ بزرگ تر از ۰/۷ برای سازه های مختلف پرسشنامه، پایایی آن را مورد تأیید قرار داد. یافته های پژوهش نشان داد که رهبری اخلاقی درک شده بر پنهان سازی دانش تأثیر مستقیم و منفی دارد. نقش مثبت امنیت روان شناختی و کار معنادار به عنوان میانجی ها و نقش اشتیاق برای کار همدلانه به عنوان تعدیل گر نیز مورد تأیید قرار گرفت. نتیجه این تحقیق حاکی از آن است که وجود رهبران اخلاقی یکی از عوامل کاهش پنهان سازی دانش کارکنان در سازمان است.

کلید واژه ها: رهبری اخلاقی؛ پنهان سازی دانش؛ امنیت روان شناختی؛ کار معنادار؛ اشتیاق برای کار همدلانه.

DOR: 20.1001.1.26454262.1401.5.2.6.2

۱. دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت فناوری اطلاعات، دانشکده علوم اداری و اقتصادی، دانشگاه فردوسی، مشهد، ایران.

۲. نویسنده مسئول: استادیار گروه آموزشی مدیریت، دانشکده علوم اداری و اقتصادی، دانشگاه فردوسی، مشهد، ایران.

gh.eslami@um.ac.ir

۳. استادیار گروه آموزشی مدیریت، دانشکده علوم اداری و اقتصادی، دانشگاه فردوسی، مشهد، ایران.



مقدمه

امروزه دانش در قلب اقتصاد جهان قرار دارد و به‌عنوان مهم‌ترین دارایی سازمان‌ها مطرح می‌باشد. پویایی سازمان‌ها در گرو فراگیری دانش، کسب تجربه و به‌کارگیری تجربیات و مهارت‌هاست. استمرار و تداوم مزیت رقابتی سازمان‌ها منوط به داشتن نیروی کار دانش‌گرا، خلاق و نوآور است. نیروهای کاری که از طریق خلاقیت و نوآوری می‌توانند با اصلاح یا تغییر آگاهانه در مورد محصولات، خدمات و فرایندها مزیت رقابتی پایدار برای سازمان خود خلق نمایند (سیف‌اللهی و داوری، ۱۳۸۸). سرمایه‌های دانشی به‌طور عمده در اذهان افراد نهفته است و اشتراک دانش به‌عنوان فعالیتی نظام‌مند مطرح است که با هدف انتقال دانش و تجربه افراد انجام می‌گیرد (افجه و همکاران، ۱۳۹۴). در سال‌های اخیر با افزایش رقابت و جهانی شدن محیط کسب و کار، موج فزاینده بهره‌گیری از قابلیت‌های مدیریت دانش با هدف افزایش عملکرد، کشور ما را فراگرفته و بسیاری از شرکت‌ها برای استفاده از مزایای مدیریت دانش، سرمایه‌گذاری‌های زیادی انجام داده‌اند (درگاهی و دست‌افکن، ۱۳۹۶). شرکت‌هایی که دارای فرایند یادگیری فعال هستند در ارائه محصولات و خدمات نوآورانه برای مشتریان موفق می‌باشند، چنین شرکت‌هایی دارای دانش و اطلاعات مناسب برای پیش‌بینی و مطالعه نیازهای مشتری می‌باشند. سازمانی که دارای فرآیندهای یادگیری بهتر می‌باشد قادر به قضاوت در مورد نقاط ضعف و قوت رقبا می‌باشد، این موضوع به آن‌ها کمک می‌کند تا کارآمدتر شوند و شکست‌ها به موفقیت تبدیل شده و همچنین ایده‌ها و مهارت‌های جدید پایدار معرفی شوند (عباس و همکاران، ۲۰۲۰). بیشتر دانش سازمانی به‌جای این که ماهیت صریح داشته باشند به‌صورت شخصی و ضمنی هستند و تحقیقات نشان می‌دهد افراد تمایل به تسهیم دانش در حد مطلوبی ندارند (سیف‌اللهی و داوری، ۱۳۸۸).

تسهیم دانش یکی از مهم‌ترین عناصر در چرخه مدیریت دانش می‌باشد. به عقیده محققان، پنهان‌سازی دانش^۱ پدیده‌ای است که برعکس تسهیم دانش عمل می‌کند (جهانزب^۲ و همکاران، ۲۰۱۹). مخفی کردن دانش و احتکار دانش^۳ هر دو به‌عنوان ریسک‌های دانشی شناخته شده‌اند. عوامل شخصی و زمینه‌ای می‌تواند بر میزان مشارکت افراد در رفتارهای «جمع‌آوری دانش»،

1. Knowledge hiding
2. Jahanzeb
3. knowledge hoarding

«اهدای دانش»، «پنهان‌سازی دانش» یا «احتکار دانش» تأثیر داشته باشد (سیلوا^۱ و همکاران، ۲۰۲۰).
 پنهان‌سازی دانش در میان کارکنان پدیده متداولی است. به‌عنوان مثال، نظرسنجی روزنامه‌ای^۲ با
 ۱۷۰۰ خواننده نشان می‌دهد که ۷۶٪ کارمندان دانش را از همکاران خود پنهان می‌کنند و اکثراً
 دانش را به‌عنوان یک حریم خصوصی می‌دانند. در چین، یک نظرسنجی نشان می‌دهد که ۴۶٪
 پاسخ‌دهندگان در محل کار دانش را پنهان کرده‌اند (پنگ^۳، ۲۰۱۳). پنهان‌سازی دانش به پویایی
 روابط بین فردی کارکنان، خلاقیت و نوآوری آسیب می‌رساند که به‌نوبه خود می‌تواند مانع
 عملکرد سازمان و موفقیت در بلندمدت شود (انصر^۴ و همکاران، ۲۰۲۱؛ ارنه^۵ و همکاران، ۲۰۱۷؛
 ژائو^۶ و همکاران، ۲۰۱۶). پنهان کردن دانش یک تلاش عمدی برای پنهان کردن، تحریف و
 فراهم کردن دانش مبهم در پاسخ به درخواست‌های دانش دیگران است (کانلی^۷ و همکاران،
 ۲۰۱۲). پنهان کردن دانش می‌تواند نتایج مخربی داشته باشد، دانش تحریف‌شده یا ارائه اطلاعات
 کم‌تر می‌تواند منجر به استراتژی‌های ناکارآمد و تصمیمات اشتباه شود و پیامدهای مخرب
 گسترده‌ای برای افراد و سازمان‌ها داشته باشد (ارنه و همکاران، ۲۰۱۷) و تلاش‌های مدیران و
 استراتژی‌های توسعه‌یافته برای افزایش رشد و توسعه شرکت‌ها را به خطر بیندازد (ارنه و همکاران،
 ۲۰۱۷؛ ژائو و ژیا، ۲۰۱۹). طبق مطالعات بابوک^۸ (۲۰۰۴)، ضرر پنهان‌سازی دانش بالغ بر ۳۱.۵
 میلیارد دلار در سال برای پانصد شرکت برتر امریکا^۹ می‌باشد. علی‌رغم اثرات مخرب پنهان‌سازی
 دانش، این پدیده تا حد زیادی در سازمان‌ها به چشم می‌خورد (ژائو و همکاران، ۲۰۱۶؛ ژائو و ژیا،
 ۲۰۱۹). به همین دلیل شناخت این پدیده و عوامل مؤثر بر آن اهمیت دارد. با وجود تلاش‌های
 بسیار برای به اشتراک‌گذاری دانش در سازمان‌ها، هنوز در این زمینه چالش‌های بسیاری وجود
 دارد. در بسیاری از موارد حتی زمانی که تسهیلات مناسب برای به اشتراک‌گذاری دانش در
 سازمان وجود دارد، کارکنان چندان علاقه‌مند به انجام این کار نیستند و دانش خود را پنهان

1. Silva de Garcia
2. The Globe and Mail
3. Peng
4. Anser
5. Černe
6. Zhao
7. Connelly
8. Babcock
9. Fortune 500

می‌کنند. از سوی دیگر، پنهان کردن دانش می‌تواند منجر به کاهش بهره‌وری و حتی کاهش سود در سازمان‌ها گردد (در گاهی و دست‌افکن، ۱۳۹۶). عوامل مختلفی وجود دارند که بر پنهان‌سازی دانش افراد در سازمان‌ها اثر می‌گذارند (عثمان^۱ و همکاران، ۲۰۱۸) که از جمله می‌توان به رهبری اخلاقی^۲ در سازمان اشاره کرد. رهبری اخلاقی یک رهبری الهام‌بخش مبتنی بر ارزش است و هدف آن دستیابی به اهداف سازمانی با مسئولیت اجتماعی و خدمت به کارکنان، جامعه و سایر ذینفعان از طریق تصمیمات، اقدامات و رفتارهایی که از اخلاق نشئت می‌گیرند، می‌باشد (براون^۳ و همکاران، ۲۰۰۵؛ عثمان و همکاران، ۲۰۱۸). رهبران غیراخلاقی در درون سازمان به واسطه جایگاه و قدرت رسمی که دارند می‌توانند چه در سطح سازمان و چه در سطح کارکنان تأثیرات مخربی نظیر کاهش عملکرد شغلی، افزایش رفتارهای انحرافی^۴ و کاهش انگیزه به‌جا بگذارند (اینارسن^۵، ۲۰۰۷). رهبران اخلاقی بر اهمیت رفتارهای اخلاقی توجه دارند. آن‌ها تأثیر مثبتی بر رفتار اشتراک‌گذاری دانش و رابطه منفی با رفتار پنهان‌سازی دانش در میان زیردستان دارند (تانگ^۶، ۲۰۱۵)، به اشتراک‌گذاری دانش شفاف و باز آن‌ها، به کارمندان مدلی از رفتار مناسب ارائه می‌کند به طوری که اکثر کارمندان پنهان‌سازی دانش را غیراخلاقی، ناسالم و مضر برای کارمندان و سازمان می‌دانند و در محیط کاری اخلاقی، پنهان‌سازی دانش رفتاری نامناسب در نظر گرفته می‌شود (مین و همکاران^۷، ۲۰۲۰). یکی دیگر از عوامل تأثیرگذار بر پنهان‌سازی دانش امنیت روان‌شناختی^۸ است. امنیت روان‌شناختی در محیط کار به شرایطی اطلاق می‌شود که در آن کارکنان بدون ترس از قضاوت شدن، آزادانه عقاید خود را ابراز می‌کنند از پیامدهای امنیت روان‌شناختی کارمندان موضوعات مرتبط با پنهان‌سازی دانش می‌باشد (مین و همکاران، ۲۰۲۰). کار معنادار^۹ از جمله مفاهیم دیگری است که با پنهان‌سازی دانش مرتبط است. کار معنادار اشاره به درک کارکنانی دارد که کار سهم قابل توجهی در زندگی شخصی و توسعه حرفه‌ای آن‌ها دارد

1. Usman et al
2. Ethical leadership
3. Brown
4. Deviant Behaviors
5. Einarsen
6. Tang
7. Men & et al
8. Psychological safety
9. Meaning work

(انصر و همکاران، ۲۰۲۱). کارمندانی که کار خود را بی‌معنی، بی‌اهمیت و بی‌ارزش می‌دانند، رفتارهای ضداجتماعی و ناکارآمد، مانند بدبینی و بیگانگی از کار را نشان می‌دهند (خان، جیانگو^۱ و همکاران، ۲۰۱۹). مفهوم دیگری که در این مطالعه نقش تعدیل‌گر در ارتباط پنهان‌سازی دانش و رهبری اخلاقی ایفا می‌نماید اشتیاق برای کار همدلانه^۲ است. اشتیاق به کار به تمایل شدید افراد به فعالیت‌های مربوط به کار اشاره دارد که افراد از آن لذت می‌برند و انرژی و زمان خود را سرمایه‌گذاری می‌کنند (انصر و همکاران، ۲۰۲۱؛ والراند^۳ و همکاران، ۲۰۰۳). مفهوم اشتیاق به کار توجه بسیاری از محققان را به دلیل تأثیر آن بر نتایج سازنده مربوط به کار کارکنان، مانند تعامل کاری و عملکرد کاری به خود جلب کرده است (انصر و همکاران، ۲۰۲۱؛ فارست^۴ و همکاران، ۲۰۱۱؛ هو^۵ و همکاران، ۲۰۱۱؛ والراند، ۲۰۱۵). اشتیاق همدلانه یک نیروی مهم است که دستیابی به منابع ارزشمند مانند خوشایندی، لذت، روابط مبتنی بر اعتماد با همکاران، رضایت از رابطه و رضایت شغلی را تسهیل می‌کند و نشان می‌دهد که کارکنان پرشور و همدل به‌منظور برآورده کردن نیازهای دانش همکارانشان با فراهم کردن دانش درخواستی به‌جای پنهان کردن آن تشویق می‌شوند (انصر و همکاران، ۲۰۲۱). با توجه به این مهم که امروزه دانش مهم‌ترین دارایی سازمان‌ها محسوب می‌شود و تسهیم آن در فضای رقابتی در بقا و پیشرفت سازمان نقش به‌سزایی دارد و پنهان‌سازی دانش امری متداول در سازمان‌هاست که موجب ضررهای هنگفتی می‌شود، شرکت خودروسازی^۶ مورد مطالعه به دلیل نیاز به کسب و حفظ مزیت رقابتی پایدار در بازارهای ملی و بین‌المللی، نیازمند به‌روز کردن دانش کارکنان خود و همسویی و هم‌نوایی با تغییرات روزافزون علم و تکنولوژی می‌باشد و از آنجایی که تجارب ارزشمندی را به‌واسطه عمر چندین ساله خود کسب نموده است و مدیران و کارکنان مجربی در آن مشغول به کار می‌باشند نیاز به تبادل دانش و تجارب بیش‌ازپیش احساس می‌شود، درحالی‌که به این مهم بر اساس مشاهده و تجربه شخصی محقق با توجه به سابقه کاری در این سازمان، چندان توجهی نمی‌شود. پدیده

1. Khan & Jianguo
2. Harmonious work passion
3. Vallerand
4. Forest & et al
5. Ho et al

۶. به دلیل رعایت اخلاق پژوهش از ذکر نام شرکت خودداری می‌شود.

پنهان‌سازی دانش در این سازمان بسیار متداول بوده که موجب دوباره‌کاری‌ها و اتلاف وقت و انرژی بسیار می‌شود. از آنجاکه بسیاری از کارکنان سابقه کاری بالایی دارند و در آستانه بازنشستگی قرار دارند و سیاست سازمان جایگزینی نیروهای جوان و تحصیل کرده می‌باشد، اختلاف و شکاف نسلی در سازمان مشاهده می‌شود، کارکنانی با سابقه و تجربه کاری یک سو و کارکنانی جوان با تحصیلات دانشگاهی سوی دیگر، لذا به‌منظور بهره‌وری بیشتر از دانش و تجربه کارکنان و تشویق آنان به تسهیم دانش درک عوامل مؤثر بر پنهان‌سازی دانش ضروری است. این تحقیق سعی دارد ضمن پرداختن به مسئله پنهان‌سازی دانش کارکنان به رابطه آن با رهبری اخلاقی، با در نظر گرفتن تأثیر عواملی نظیر امنیت روان‌شناختی، فرهنگ کار معنادار و اشتیاق به کار همدلانه در یک محیط تولیدی بپردازد.

مرور مبانی نظری و پیشینه پژوهش

رهبری اخلاقی

رهبری اخلاقی به‌عنوان نمایش رفتار مناسب به لحاظ هنجاری در اعمال شخصی و روابط بین فردی و ترغیب و تشویق به چنین رفتارهایی در پیروان از طریق ارتباطات دوجانبه، تشویق و تصمیم‌گیری تعریف می‌شود (براون و همکاران، ۲۰۰۵). رهبری اخلاقی دارای دو بعد فرد اخلاقی و مدیر اخلاقی می‌باشد، فرد اخلاقی فردی است که دارای صفاتی مانند درستی، صداقت، عدالت و... می‌باشد، کارهای درست انجام می‌دهد، تصمیمات درست می‌گیرد و با دیگران خوب و به عدالت رفتار می‌کند و تلاش‌های رهبر برای تأثیر بر رفتار اخلاقی و غیراخلاقی زیردستان از ویژگی‌های مدیر اخلاقی تعریف شده است (براون و همکاران، ۲۰۰۵؛ مین و همکاران، ۲۰۲۰). این تلاش‌های فعالانه شامل رفتارهای مدل‌سازی نقش و ارتباط انتظارات عملکرد بالا برای مسئولیت‌پذیری پیروان برای رفتار مناسب هنجاری می‌باشند درحالی‌که به‌صورت منصفانه با پیروان برخورد می‌کنند (بوکنوچه و همکاران^۱، ۲۰۱۵)؛ بنابراین، رهبران اخلاقی به‌صورت آگاهانه یا ناآگاهانه بر رفتارهای کارمند از طریق مدل‌سازی نقش تأثیر می‌گذارند، فرآیندی که توسط نظریه

1. Bouckennooghe et al

یادگیری اجتماعی^۱ شرح داده می‌شود (باندورا^۲، ۱۹۷۷، به نقل از مین و همکاران، ۲۰۲۰). منظور از رهبری اخلاقی در این مطالعه داشتن صفات و رفتارهایی نظیر گوش دادن مدیر و سرپرست مستقیم به حرف‌های کارکنان، تنبیه افراد در صورت رعایت نکردن معیارهای اخلاقی، گرفتن تصمیمات منصفانه، رعایت اعتدال و قابل اعتماد بودن می‌باشد.

رفتار پنهان‌سازی دانش

پنهان‌سازی دانش را به‌عنوان یک تلاش عمدی به‌وسیله فرد برای خودداری و یا پنهان کردن دانشی که از طرف فرد دیگری درخواست شده است، تعریف کرده‌اند (کانلی و همکاران، ۲۰۱۲). پنهان کردن دانش به شکل سه بعد آن یعنی گنگ و مبهم‌سازی، طفره‌آمیز (مخفی کردن گریزان) و توجیه کردن (پنهان‌سازی منطقی)، مفهوم‌سازی شده است. در پنهان‌سازی توجیه شده، پنهان‌کنندگان دانش را پنهان می‌کنند و آن را با توضیح اینکه چرا درخواست جویندگان دانش رد شده است توجیه می‌کنند. در پنهان کردن اطلاعات طفره‌آمیز، این افراد اطلاعات کمتری را نسبت به آنچه از آن‌ها خواسته شده بود، ذخیره یا ارائه می‌کنند. گنگ و مبهم‌سازی مستلزم این است که وانمود کنیم اطلاعات درخواستی را نداریم. با وجود تفاوت مفهومی، ابعاد پنهان کردن دانش می‌توانند نتایج مخرب مشابهی داشته باشند. برای مثال، مهم نیست که پنهان‌کننده دانش از چه استراتژی استفاده می‌کند، نتیجه یکپارچه این است که دانش درخواست شده، رد شده است. انکار می‌تواند به‌عنوان رد کردن اجتماعی و در شرایط خاص، فریب جویندگان دانش تفسیر شود (ارنه و همکاران، ۲۰۱۷). به همین ترتیب، دانش تحریف‌شده یا ارائه اطلاعات کم‌تر می‌تواند منجر به استراتژی‌های ناکارآمد و تصمیمات اشتباه شود (انصر و همکاران، ۲۰۲۱؛ ارنه و همکاران، ۲۰۱۷). طبق نظر کانلی و همکاران (۲۰۱۲)، مفهوم پنهان کردن دانش متفاوت از دیگر مفاهیم مرتبط است، مانند عدم به اشتراک گذاری دانش که ممکن است لزوماً شامل تحریف عمدی دانش نباشد، بلکه می‌تواند ناشی از عدم وجود خود دانش باشد. با این حال، پنهان کردن دانش مستلزم نیت برای تحریف یا پنهان کردن دانش است. علاوه بر این، پنهان کردن دانش شامل مخفی کردن دانش در پاسخ به یک درخواست خاص است و بنابراین، می‌تواند توسط محرک‌های

1. Social learning theory
2. Bandura

ضداجتماعی یا ابزاری تحریک شود. با این حال، عدم به اشتراک‌گذاری دانش می‌تواند بدون انگیزه خاصی رخ می‌دهد و در نتیجه ممکن است انگیزه آن محرک‌های ضداجتماعی نباشد (انصر و همکاران، ۲۰۲۱). در این تحقیق منظور از پنهان‌سازی دانش از بعد پنهان کردن اطلاعات طرفه‌آمیز این بوده است که به‌جای اطلاعاتی که موردنیاز همکار بوده اطلاعات دیگری به او داده شده تا حد امکان از کمک کردن طرفه رفته و اطلاعات متفاوتی از آنچه درخواست شده داده شده است و از بعد پنهان‌سازی منطقی مواردی نظیر این که وانمود شده اطلاعات درخواستی محرمانه است و رئیس اجازه نمی‌دهد این اطلاعات به کسی داده شود و... مطرح شده است و از بعد گنگ بازی این که وانمود شده اطلاعاتی درخواست شده را نداریم یا تظاهر به ندانستن و متوجه نشدن آنچه موردنظر است.

امنیت روان‌شناختی

تعریف رسمی امنیت روان‌شناختی ابتدا توسط مازلو در سلسله‌مراتب نیازهای انسان تحت عنوان «نوعی حس اطمینان، امنیت و آزادی، بدون ترس و اضطراب» ارائه شد (مازلو^۱، ۱۹۴۵). در مطالعه‌ای درباره مشارکت کارکنان، کان^۲ (۱۹۹۰) امنیت روان‌شناختی را این‌گونه تعریف می‌کند: «عدم نگرانی کارکنان درباره تصویر از خود، موقعیت و تأثیرات منفی شغل که باعث می‌شود بتوانند آزادانه خود را ابراز نمایند.» ادmondسون (۱۹۹۹) امنیت روان‌شناختی را از سطح فردی به سطح گروهی می‌برد و آن را «امنیت روان‌شناختی تیمی» می‌نامد و این‌گونه تعریف می‌نماید: «وقتی افراد در یک گروه درگیر هر کار پرخطرهای می‌شوند، وقتی آن کار امن تلقی می‌شود که توسط همکاران پذیرفته شود.» وی اضافه می‌کند که زمانی امنیت روان‌شناختی کارکنان زیاد است که:

- سازمان اجازه ریسک کردن بدهد و افراد را در این راستا تشویق نماید.
- اعضای سازمان به یکدیگر احترام بگذارند و مورد اعتماد هم باشند.
- اعضای سازمان اعتقادات مشترک درباره مسائل داشته باشند.
- اعضا بتوانند هر آنچه در ذهنشان است را آزادانه ابراز نمایند.

1. Maslow
2. Kahn

امنیت روان‌شناختی اشاره به حالتی دارد که فرد احساس خود را بدون ترس از پیامدهای منفی برای وضعیت شغلی و حرفه‌ای خود نشان دهد (لیانگ و همکاران، ۲۰۱۲). امنیت روان‌شناختی معمولاً به‌عنوان شاخصی برای اعتماد سازمانی استفاده می‌شود، وقتی افراد حس می‌کنند که محیط کار قابل اعتماد است، امنیت روان‌شناختی هم به همان میزان بالاست (کان، ۱۹۹۰). در این تحقیق منظور از امنیت روان‌شناختی این بوده که آیا فرد می‌تواند در واحد کاری خود احساسات واقعی خود را نسبت به شغلش بیان کند و آزادانه افکارش را بیان کند، اگر نظر متفاوتی داشته باشد آیا مورد آزار قرار می‌گیرد، نگران آسیب احتمالی به خاطر بیان افکارش می‌باشد.

کار معنادار

کار معنادار اشاره به درک کارکنانی دارد که کار سهم قابل توجهی در زندگی شخصی و توسعه حرفه‌ای آن‌ها دارد (استگر و همکاران، ۲۰۱۲). کار معنادار از سه بعد متمایز اما مرتبط باهم تشکیل شده است که انگیزه خوب بیشتر، معنای مثبت، معناسازی از طریق کار هستند. معنای مثبت به این درک کارکنان اشاره دارد که کار مثبت است و به جستجو برای معنا در زندگی کمک می‌کند. معنابخشی از طریق کار به ادراکات کارکنان اشاره دارد که کار درک آن‌ها از خود و جهان اطراف آن‌ها را افزایش می‌دهد و الهام‌بخش رشد شخصی آن‌ها است. انگیزه خوب بیشتر به احساسات افراد اشاره دارد که کار آن‌ها به‌طور کلی به دیگران و جامعه کمک می‌کند (استگر و همکاران، ۲۰۱۲). در این تحقیق منظور از کار معنادار این است که آیا فرد از شغل خود راضی است و کاری انجام می‌دهد که هدف رضایت‌بخشی دارد، شغل فرد به او این احساس را القا کرده است که می‌تواند دنیای اطرافش را بهتر درک کند، به رشد شخصی او کمک می‌کند.

اشتیاق برای کار همدلانه

اشتیاق به کار به تمایل شدید افراد به فعالیت‌های مربوط به کار اشاره دارد و اینکه فرد از آن لذت می‌برد و انرژی و زمان خود را سرمایه‌گذاری می‌کنند (والراند و همکاران، ۲۰۰۳). مدل دوگانه اشتیاق به کار را به دو شکل اشتیاق برای کار همدلانه HWP و وسواس در کار^۱ OWP طبقه‌بندی می‌کنند که از فرایندهای مختلفی نشئت می‌گیرند که از طریق آن‌ها یک فرد یک

1. Obsessive Work Passion: OWP

فعالیت را در هویت خود درونی می‌کند (والراند و همکاران، ۲۰۰۳). اشتیاق برای کار همدلانه به درونی سازی مستقل فعالیت‌های کاری فرد در هویت خود از طریق اراده و تأیید شخصی اشاره دارد (فارست و همکاران، ۲۰۱۱؛ والراند، ۲۰۱۵). در مقابل، اشتیاق وسواس گونه به درونی سازی قوی و کنترل‌شده فعالیت‌های کاری اشاره دارد که یک فشار داخلی برای مشارکت در این فعالیت‌ها ایجاد می‌کند (انصر و همکاران، ۲۰۲۱؛ فارست و همکاران، ۲۰۱۱). اشتیاق برای کار همدلانه به طور مثبت به چندین نتیجه مربوط به کار کارکنان، مانند تعهد، تعامل کاری، رفاه روانی، رفتارهای اجتماعی و عملکرد وظیفه کمک می‌کند (فارست و همکاران، ۲۰۱۱؛ هو و همکاران، ۲۰۱۱؛ هو و همکاران، ۲۰۱۸). درحالی‌که وسواس در کار می‌تواند رفتارهای منفی متعددی از جمله افسردگی، کاهش سلامتی روان‌شناختی و کاهش توجه شناختی را تحریک کند (والراند و همکاران، ۲۰۰۳؛ والراند و همکاران، ۲۰۱۴). اشتیاق برای کار همدلانه به طور مثبت رفتارهای اجتماعی و پیشگیرانه کارکنان خدماتی را شکل می‌دهد (انصر و همکاران، ۲۰۲۱). در این تحقیق اشتیاق برای کار همدلانه اشاره دارد به این که آیا کار فرد به او اجازه کسب تجربیات مختلف را می‌دهد و منعکس‌کننده ویژگی‌هایی است که فرد درباره خود دوست دارد.

پیشینه پژوهش

در ادامه به بررسی پیشینه تحقیقات و مطالعات انجام‌شده در داخل و خارج کشور در ارتباط با موضوعات مرتبط با موضوع پژوهش به ترتیب تاریخ تحقیقات انجام‌شده پیرامون موضوع تحقیق می‌پردازیم. ذکر این مهم ضروری است که مطالعات زیادی در این زمینه صورت نگرفته است. ولی‌خانی دهاقانی و محمدی (۱۴۰۱) مطالعه‌ای با عنوان «مروری بر رابطه مالکیت روان‌شناختی دانش، پنهان‌سازی دانش با نقش میانجی اعتماد و رهبری اخلاقی بر این رابطه» با استفاده از روش کتابخانه‌ای و با مطالعه ۱۶ مقاله از بین ۵۰ مقاله مرتبط انجام داده است. یافته‌ها نشان می‌دهد سازمان‌ها برای دستیابی به حداکثر مزیت رقابتی بایستی برای مدیریت دانش، استراتژی مناسب داشته باشند و پنهان کردن دانش می‌تواند روند توسعه و منابع هر سازمانی را با خطر جدی مواجه کند. همچنین یافته‌ها نشان می‌دهد، پنهان‌سازی دانش رابطه مستقیمی با مالکیت دانش دارد و افزایش اعتماد باعث گرایش کارکنان جهت اشتراک‌گذاری دانش شده و رهبری اخلاقی با ایجاد

محیطی منصفانه و امن علاوه بر افزایش اعتماد مانع از پنهان کردن دانش می‌شود و می‌تواند به‌عنوان یک استراتژی مورد استفاده سازمان‌ها قرار گیرد.

قاسمی (۱۳۹۹) مطالعه‌ای با عنوان «رابطه رهبری اخلاقی با به اشتراک گذاری دانش کارکنان شهرداری شیراز» با استفاده از روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی در میان کارکنان شهرداری شیراز انجام داد. از جامعه آماری که شامل کلیه کارکنان شهرداری شیراز به تعداد ۴۸۰ نفر بود، تعداد ۲۱۰ نفر از آن‌ها با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزار جمع‌آوری اطلاعات شامل پرسشنامه استاندارد رهبری اخلاقی و پرسشنامه به اشتراک گذاری دانش بود. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش آماری ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج نشان داد که بین رهبری اخلاقی با به اشتراک گذاری دانش رابطه مثبت و معنادار وجود دارد.

مریم بُد (۱۳۹۷) پژوهشی را با عنوان «بررسی تأثیر رهبری اخلاقی بر تسهیم دانش با تأکید بر نقش امنیت روانشناسی و آوای کارکنان» از نوع کاربردی با استفاده از روش پیمایشی و از نظر شیوه گردآوری داده‌ها از نوع توصیفی - همبستگی در شعب بانک رفاه در شهر تهران انجام داد. از جامعه ۱۲۰۰ نفری ۲۹۱ نفر از طریق روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای برای نمونه انتخاب شدند. داده‌ها از طریق پرسشنامه استاندارد جمع‌آوری و برای تحلیل داده‌ها از مدل‌سازی معادلات ساختاری و نرم‌افزار آموس استفاده شد. یافته‌های پژوهش نشان داد که رهبری اخلاقی بر تسهیم دانش از مسیر امنیت روانشناسی تأثیرگذار است، نتایج حاکی از آن است که برای افزایش تسهیم دانش در سازمان بایستی از رهبران اخلاقی استفاده کنیم چراکه این رهبران قادرند احساس شرایط اطمینان را برای کارکنان به وجود بیاورند تا به مدیران و سازمان اعتماد داشته باشند، مشکلات را بدون هیچ نگرانی مطرح کنند (امنیت روانشناسی). افزایش احساس امنیت روانشناسی در کارکنان در ارتباط بین متغیر مستقل و وابسته نهایی پژوهش، به سازمان و مدیران کمک می‌کند تا تسهیم دانش شکل بگیرد.

ابراهیمی (۱۳۹۷) مطالعه‌ای با عنوان «بررسی تأثیر رهبری اخلاقی بر تسهیم دانش کارکنان با توجه بر نقش میانجی انگیزش کنترل شده و شناسایی اخلاقی کارکنان» را با استفاده از روش پیمایشی - توصیفی در شعب بانک دی در شهر تهران انجام دادند. از جامعه ۷۵۸ نفری ۲۵۱ نفر از طریق روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای برای نمونه انتخاب شدند. پایایی پرسشنامه‌ها با آلفای

کروناخ تائید شد. به منظور ارزیابی و تحلیل روابط ساختاری بین متغیرها از مدل معادلات ساختاری و نرم‌افزار لیزرل استفاده شد. یافته‌های پژوهش نشان داد که رهبری اخلاقی بر تسهیم دانش با توجه به نقش انگیزش کنترل شده و شناسایی اخلاقی کارکنان در بانک دی شهر تهران تأثیر دارد.

کاسظمی و خان بابایی (۱۳۹۷) مطالعه‌ای با عنوان «بررسی تأثیر رهبری اخلاقی بر اشتراک‌گذاری دانش با نقش میانجی‌های متغیرهای انگیزش کنترل شده و هویت اخلاقی کارکنان» با استفاده از روش توصیفی-پیمایشی در میان کارکنان آموزش و پرورش شهرستان محمودآباد انجام دادند. نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها تأثیر رهبری اخلاقی بر اشتراک‌گذاری دانش در میان کارکنان آموزش و پرورش شهرستان محمودآباد مورد تأیید قرار داد. همچنین نتایج نشان داد متغیرهای انگیزش کنترل شده و هویت اخلاقی کارکنان در تأثیرگذاری رهبری اخلاقی بر اشتراک دانش در میان کارکنان آموزش و پرورش شهرستان محمودآباد نقش میانجی دارد.

زند کریمی (۱۳۹۵) مطالعه‌ای با عنوان «بررسی رابطه بین رهبری اخلاقی و تسهیم دانش با نقش میانجی توانمندسازی روان‌شناختی معلمان» از نوع توصیفی-همبستگی و در جامعه آماری کلیه معلمان مدارس ابتدایی شهرستان بیجار در سال تحصیلی ۱۳۹۵ به تعداد ۵۰۰ نفر انجام داد. نمونه آماری ۲۱۷ نفر بود که با استفاده از فرمول کوکران و به روش طبقه‌ای با حجم متناسب انتخاب شد. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه‌های رهبری اخلاقی، تسهیم دانش و توانمندسازی استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش مدل‌یابی معادلات ساختاری استفاده شد. نتایج پژوهش نشان داد که رهبری اخلاقی به صورت مستقیم بر تسهیم دانش تأثیرگذار است. رهبری اخلاقی به صورت مستقیم بر توانمندسازی روان‌شناختی تأثیرگذار است. توانمندسازی روان‌شناختی به صورت مستقیم بر تسهیم دانش تأثیرگذار است. همچنین تأثیر رهبری اخلاقی بر تسهیم دانش به صورت غیرمستقیم توسط متغیر میانجی، توانمندسازی روان‌شناختی تبیین شد. در این رابطه زمانی که توانمندسازی روان‌شناختی به عنوان متغیر میانجی وارد معادله می‌شود، دارای قدرت بیشتری است. به عبارت دیگر، می‌توان گفت که رهبری اخلاقی با نقش میانجی توانمندسازی روان‌شناختی موجب افزایش تسهیم دانش در میان معلمان می‌شود.

انصر و همکاران (۲۰۲۱) مطالعه‌ای با عنوان «رهبری اخلاقی و پنهان‌سازی دانش: یک تجزیه و تحلیل مداخله‌ای و تعاملی» با نقش میانجی کار معنادار در ارتباط منفی بین رهبری اخلاقی و رفتار پنهان‌سازی دانش توسط کارکنان خدماتی را مورد بررسی قرار دادند. نقش اشتیاق برای کار همدلانه به عنوان یک عامل مشروط از ارتباط مستقیم بین رهبری اخلاقی و رفتار پنهان‌سازی دانش کارکنان خدمات نیز مورد آزمایش قرار گرفت. مطالعه کاربردی و توصیفی بوده و بر اساس داده‌های نظرسنجی با تأخیر زمانی (سه موج، دو ماه جدا) جمع‌آوری شده از ۴۷۱ کارمند مشغول به کار در ۵۲ شرکت بخش خدمات از میان شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار پاکستان که صنایع مختلف را پوشش می‌دهند، تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار پروسه‌ای هایز برای نرم‌افزارهای SPSS و آموس انجام شد نتایج یک ارتباط منفی بین رهبری اخلاقی و مشارکت کارکنان خدماتی در رفتارهای پنهان‌سازی دانش، هم به طور مستقیم و هم غیرمستقیم، از طریق کار معنادار نشان داد. همچنین مشخص شد که ارتباط مستقیم بین رهبری اخلاقی و پنهان‌سازی دانش مشروط به اشتیاق برای کار همدلانه است. یافته‌ها نشان می‌دهند که مدیران می‌توانند از مشارکت کارکنان خدماتی در رفتارهای پنهان‌سازی دانش جلوگیری کنند و به یک مزیت رقابتی پایدار با نشان دادن رفتارهای اخلاقی و تقویت درک کارکنان از کار معنادار، دست یابند.

کیان ایک کوایو^۱ همکاران (۲۰۲۱) مطالعه‌ای با عنوان «رهبری اخلاقی و پنهان کردن دانش: آزمودن مکانیزم‌های میانجی‌گری و تعدیل‌گری» انجام دادند و اثبات کرده‌اند که پنهان کردن دانش با فقدان اشتراک دانش برابر نیست. مطالعه به دنبال درک مکانیسم‌هایی بود که از طریق آن رهبری اخلاقی بر پنهان‌سازی دانش تأثیر می‌گذارد. رویکرد مطالعه میدانی شامل ۲۴۳ کارمند از شرکت‌های پذیرفته‌شده در مالزی بوده و یافته‌های نتایج نشان داد که تعهد اخلاقی میانجی رابطه بین رهبری اخلاقی و پنهان کردن دانش است. علاوه بر این، تعهد سازمانی رابطه منفی بین رهبری اخلاقی و پنهان کردن دانش را تعدیل می‌کند، به گونه‌ای که رابطه منفی زمانی قوی‌تر است که تعهد سازمانی بالا باشد.

1. Kian-Yeik Koay et al

شاواما حسن^۱ و دیگران (۲۰۲۱) مطالعه‌ای با عنوان تأثیر تعدیل‌کنندگی رهبری اخلاقی بین مالکیت روان‌شناختی دانش و پنهان‌سازی دانش: مطالعه تجربی در دانشگاه‌های دولتی شمال عراق انجام دادند. از مجموع ۲۲۰ پرسشنامه ۱۸۱ پرسشنامه جمع‌آوری شد و از تحلیل عاملی تأییدی برای ارزیابی مدل اندازه‌گیری استفاده شد. داده‌های میدانی از نمونه‌ای از کارکنان شاغل در چهار دانشگاه دولتی در منطقه کردستان عراق جمع‌آوری شد و رابطه بین مالکیت روان‌شناختی دانش و پنهان‌سازی دانش و چگونگی تعدیل این رابطه توسط رهبری اخلاقی بررسی شد. نتایج نشان می‌دهد که بین مالکیت روان‌شناختی دانش و پنهان‌سازی دانش رابطه مثبت وجود دارد و این ارتباط توسط رهبری اخلاقی تعدیل می‌شود.

مین و همکاران (۲۰۲۰) مطالعه‌ای با عنوان «رهبری اخلاقی و پنهان‌سازی دانش: مدل واسطه تعدیل‌شده امنیت روان‌شناختی و جو تبحرگرا» انجام دادند، داده‌ها از زیردستان و ناظرین مستقیم ۹۶ گروه کاری دانش (از قبیل گروه‌های پروژه و گروه‌های تحقیق و توسعه) در سازمان‌های فناوری بالای چینی واقع در بخش شرقی چین گردآوری شده و به کشف و بررسی رابطه موجود بین رهبری اخلاقی و پنهان‌سازی دانش پرداختند. با نظرسنجی از ۴۳۶ کارمند در ۷۸ گروه و تجزیه و تحلیل داده‌ها با روش SPSS دریافتند که رهبری اخلاقی به صورت منفی مرتبط با پنهان‌سازی دانش است و این رابطه به واسطه امنیت روان‌شناختی وساطت می‌شود. همچنین تأثیر رهبری اخلاقی بر پنهان‌سازی دانش منوط به جو تبحرگرا است.

محمدابراهیم عبدالله^۲ و همکاران (۲۰۱۹) مطالعه‌ای با عنوان «رهبری اخلاقی و پنهان‌کردن دانش: یک مدل میانجی‌گری و تعدیل‌گری سرمایه اجتماعی ارتباطی و تفکر ابزاری» انجام دادند که رابطه مستقیم و غیرمستقیم (از طریق سرمایه اجتماعی ارتباطی) بین رهبری اخلاقی و پنهان‌کردن دانش را مورد بررسی قرار می‌داد. همچنین نقش تعدیل تفکر ابزاری در رابطه بین رهبری اخلاقی و پنهان‌کردن دانش و رابطه بین رهبری اخلاقی و سرمایه اجتماعی ارتباطی را مورد آزمایش قرار داد. داده‌ها از ۲۴۵ نفر در شرکت‌های مختلف شامل بخش‌های مختلف تولیدی و خدماتی پاکستان جمع‌آوری شدند و از تحلیل عاملی برای ارزیابی مدل اندازه‌گیری استفاده شد. نتایج نشان داد که رهبری اخلاقی سرپرستان با پنهان‌کردن دانش، هم به طور مستقیم و هم از طریق

1. Shwana Hassan Ali
2. Muhammad Ibrahim Abdullah & et al

سرمایه اجتماعی ارتباطی، ارتباط منفی داشته است. نتایج نشان داد که تفکر ابزاری رابطه مثبت بین رهبری اخلاقی و سرمایه اجتماعی ارتباطی را تعدیل کرد، به گونه‌ای که رابطه زمانی ضعیف بود که تفکر ابزاری بالا بود. نتایج همچنین نشان داد که تفکر ابزاری روابط مستقیم و غیرمستقیم بین رهبری اخلاقی و پنهان کردن دانش را تعدیل می‌کند، به طوری که روابط زمانی ضعیف بودند که تفکر ابزاری بالا بود. این مطالعه کاربردهای عملی مهمی برای مدیرانی دارد که نگران عواقب مخرب پنهان شدن دانش هستند.

تنگ^۱ و همکاران (۲۰۱۵) مطالعه‌ای با عنوان پیوند بین رهبری اخلاقی به اشتراک‌گذاری دانش و پنهان کردن دانش: نقش میانجی تعامل روانی بر روی ۳۰۰ نفر از دانشجویان تمام‌وقت دانشگاهی در هنگ‌کنگ انجام دادند. یافته‌ها نشان داد رهبری اخلاقی اثر مثبتی بر رفتار به اشتراک‌گذاری دانش دارد و اثر منفی بر رفتار پنهان‌سازی دانش در میان زیردستان دارد. علاوه بر این، این روابط تا حدی توسط تعامل روانی افراد میانجی‌گری می‌شود. در جدول شماره ۱ خلاصه مطالعات داخلی و خارجی مرتبط پیشین مشاهده می‌شود.

جدول ۱. پیشینه تحقیق

ردیف	سال	نویسنده	عنوان	نتایج
۱	۱۴۰۱	ولی‌خانی و دهاقانی و محمدی	مروری بر رابطه مالکیت روان‌شناختی دانش، پنهان‌سازی دانش با نقش میانجی اعتماد و رهبری اخلاقی بر این رابطه	یافته‌ها نشان می‌دهد، پنهان‌سازی دانش رابطه مستقیمی با مالکیت دانش دارد و افزایش اعتماد باعث گرایش کارکنان جهت اشتراک‌گذاری دانش شده و رهبری اخلاقی با ایجاد محیطی منصفانه و امن علاوه بر افزایش اعتماد مانع از پنهان کردن دانش می‌شود و می‌تواند به عنوان یک استراتژی مورد استفاده سازمان‌ها قرار گیرد.
۲	۱۳۹۹	قاسمی	رابطه رهبری اخلاقی با به اشتراک‌گذاری دانش کارکنان شهرداری شیراز	نتایج نشان داد که بین رهبری اخلاقی با به اشتراک‌گذاری دانش رابطه مثبت و معنادار وجود دارد.

1.Tang

ردیف	سال	نویسنده	عنوان	نتایج
۳	۱۳۹۷	مریم بد	بررسی تأثیر رهبری اخلاقی بر تسهیم دانش با تأکید بر نقش امنیت روانشناسی و آوای کارکنان	یافته‌ها نشان داد که رهبری اخلاقی بر تسهیم دانش از مسیر امنیت روانشناسی تأثیرگذار است، نتایج حاکی از آن است که برای افزایش تسهیم دانش در سازمان بایستی از رهبران اخلاقی استفاده کنیم
۴	۱۳۹۷	ملیحه ابراهیمی	بررسی تأثیر رهبری اخلاقی بر تسهیم دانش کارکنان با توجه بر نقش میانجی انگیزش کنترل شده و شناسایی اخلاقی کارکنان تأثیر دارد.	یافته‌های پژوهش نشان داد که رهبری اخلاقی بر تسهیم دانش با توجه به نقش انگیزش کنترل شده و شناسایی اخلاقی کارکنان تأثیر دارد.
۵	۱۳۹۷	کازمی و خان بابایی	بررسی تأثیر رهبری اخلاقی بر اشتراک‌گذاری دانش با نقش میانجی متغیرهای انگیزش کنترل شده و هویت اخلاقی کارکنان	نتایج تأثیر رهبری اخلاقی بر اشتراک‌گذاری دانش در میان کارکنان را مورد تأیید قرار داد. همچنین نتایج نشان داد متغیرهای انگیزش کنترل شده و هویت اخلاقی کارکنان در تأثیرگذاری رهبری اخلاقی بر اشتراک‌گذاری دانش نقش میانجی دارد
۶	۱۳۹۵	زند و کیلی، مریم	بررسی رابطه بین رهبری اخلاقی و تسهیم دانش با نقش میانجی توانمندسازی روان‌شناختی معلمان	رهبری اخلاقی با نقش میانجی توانمندسازی روان‌شناختی موجب افزایش تسهیم دانش در میان معلمان می‌شود.

ردیف	سال	نویسنده	عنوان	نتایج
۷	۲۰۲۱	انصر و همکاران	رهبری اخلاقی و پنهان‌سازی دانش: یک تجزیه و تحلیل مداخله‌ای و تعاملی	نتایج تحقیق ارتباط منفی بین رهبری اخلاقی و رفتارهای پنهان‌سازی دانش، هم به‌طور مستقیم و هم غیرمستقیم، از طریق کار معنادار نشان داد. همچنین مشخص شد که ارتباط مستقیم بین رهبری اخلاقی و پنهان‌سازی دانش مشروط به اشتیاق برای کار همدلانه است.
۸	۲۰۲۱	کیان ایک کویو	رهبری اخلاقی و پنهان کردن دانش: آزمودن مکانیزم‌های میانجی‌گری و تعدیل‌گری	یافته‌های نتایج نشان داد که تعهد اخلاقی میانجی رابطه بین رهبری اخلاقی و پنهان کردن دانش است. علاوه بر این، تعهد سازمانی رابطه منفی بین رهبری اخلاقی و پنهان کردن دانش را تعدیل می‌کند، به گونه‌ای که رابطه منفی زمانی قوی‌تر است که تعهد سازمانی بالا باشد.
۹	۲۰۲۱	شاواما حسن و همکاران	تأثیر تعدیل‌کنندگی رهبری اخلاقی بین مالکیت روان‌شناختی دانش و پنهان‌سازی دانش	نتایج نشان می‌دهد که بین مالکیت روان‌شناختی دانش و پنهان‌سازی دانش رابطه مثبت وجود دارد و این ارتباط توسط رهبری اخلاقی تعدیل می‌شود.
۱۰	۲۰۲۰	مین و همکاران	رهبری اخلاقی و پنهان‌سازی دانش: مدل واسطه‌تعدیل‌شده امنیت روان‌شناختی و جو تبحرگرا	رهبری اخلاقی به‌صورت منفی مرتبط با پنهان‌سازی دانش است و این رابطه به‌واسطه امنیت روان‌شناختی وساطت می‌شود. همچنین تأثیر رهبری اخلاقی بر پنهان‌سازی دانش منوط به جو تبحرگرا است.

ردیف	سال	نویسنده	عنوان	نتایج
۱۱	۲۰۱۹	محمدابراهیم عبدالله و همکاران	رهبری اخلاقی و پنهان کردن دانش: یک مدل میانجی‌گری و تعدیل‌گری سرمایه اجتماعی ارتباطی و تفکر ابزاری	یافته‌های نتایج نشان داد که رهبری اخلاقی سرپرستان با پنهان کردن دانش، هم به‌طور مستقیم و هم از طریق سرمایه اجتماعی ارتباطی، ارتباط منفی داشته است. نتایج نشان داد که تفکر ابزاری رابطه مثبت بین رهبری اخلاقی و سرمایه اجتماعی ارتباطی را تعدیل کرد
۱۲	۲۰۱۵	تنگ و همکاران	پیوند بین رهبری اخلاقی به اشتراک‌گذاری دانش و پنهان کردن دانش: نقش میانجی تعامل روانی	یافته‌ها نشان داد رهبری اخلاقی اثر مثبتی بر رفتار به اشتراک‌گذاری دانش دارد و اثر منفی بر رفتار پنهان‌سازی دانش در میان زیردستان دارد. علاوه بر این، این روابط تا حدی توسط تعامل روانی افراد میانجی‌گری می‌شود.

با توجه به مطالعات پیشین و در نظر گرفتن این مهم که تحقیقات داخلی کمی در این زمینه وجود دارد و مطالعات صورت گرفته بیشتر مبتنی بر اشتراک دانش می‌باشد تا پرداختن به پنهان‌سازی دانش که یک امر غیراخلاقی می‌باشد، به‌منظور درک بهتر این پدیده و عوامل مؤثر بر آن در سازمان‌ها پژوهش حاضر به دنبال دستیابی به اهداف زیر می‌باشد:

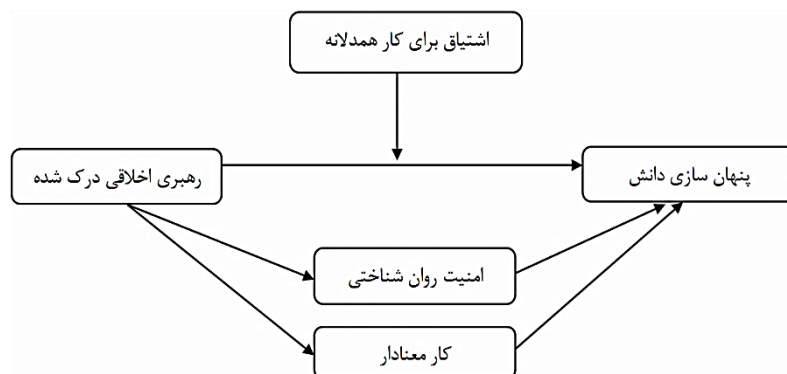
۱. تبیین اثر رهبری اخلاقی درک شده بر پنهان‌سازی دانش کارکنان؛
۲. تبیین اثر رهبری اخلاقی درک شده بر امنیت روان‌شناختی کارکنان؛
۳. تبیین اثر رهبری اخلاقی درک شده بر کار معنادار کارکنان؛
۴. تبیین اثر امنیت روان‌شناختی بر پنهان‌سازی دانش کارکنان؛
۵. تبیین اثر کار معنادار بر پنهان‌سازی دانش کارکنان؛
۶. تبیین اثر رهبری اخلاقی درک شده بر پنهان‌سازی دانش کارکنان با میانجی‌گری امنیت روان‌شناختی؛

۷. تبیین اثر رهبری اخلاقی درک شده بر پنهان‌سازی دانش کارکنان با میانجی‌گری کار معنادار؛
۸. تبیین اثر رهبری اخلاقی درک شده بر پنهان‌سازی دانش کارکنان با تعدیل‌گری اشتیاق برای کار همدلانه.

در راستای اهداف تحقیق فرضیه‌های زیر مورد آزمون قرار خواهند گرفت:

- فرضیه ۱: رهبری اخلاقی درک شده بر پنهان‌سازی دانش کارکنان تأثیر منفی و معنادار دارد.
فرضیه ۲: رهبری اخلاقی درک شده بر امنیت روان‌شناختی کارکنان تأثیر مثبت و معنادار دارد.
فرضیه ۳: رهبری اخلاقی درک شده بر کار معنادار کارکنان تأثیر مثبت و معنادار دارد.
فرضیه ۴: امنیت روان‌شناختی بر پنهان‌سازی دانش کارکنان تأثیر منفی و معنادار دارد.
فرضیه ۵: کار معنادار بر پنهان‌سازی دانش کارکنان تأثیر منفی و معنادار دارد.
فرضیه ۶: امنیت روان‌شناختی کارکنان، رابطه منفی بین رهبری اخلاقی درک شده و پنهان‌سازی دانش کارکنان را میانجی‌گری می‌کند.
فرضیه ۷: درک کارکنان از کار معنادار، رابطه منفی بین رهبری اخلاقی درک شده و پنهان‌سازی دانش کارکنان را میانجی‌گری می‌کند.
فرضیه ۸: اشتیاق برای کار همدلانه رابطه منفی بین رهبری اخلاقی درک شده و پنهان‌سازی دانش کارکنان را تعدیل می‌کند.

با توجه به مجموعه روابط تبیین شده مطالعات پیشین و فرضیه‌های تحقیق، مدل مفهومی به شرح شکل ارائه می‌گردد. این مدل برگرفته از تحقیق انصر و همکاران (۲۰۲۱) می‌باشد و با اضافه شدن متغیر امنیت روان‌شناختی درصدد نوآوری و شناسایی متغیرهای میانجی و تأثیرگذار بیشتر بر پدیده پنهان‌سازی دانش می‌باشد. در این مدل مفهومی رهبری اخلاقی متغیر مستقل و پنهان‌سازی دانش متغیر وابسته و امنیت روان‌شناختی و کار معنادار متغیر میانجی و اشتیاق برای کار همدلانه متغیر تعدیل‌گر می‌باشند.



شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق

روش‌شناسی پژوهش

این تحقیق از نظر هدف یک تحقیق کاربردی و از نظر ماهیت و روش اجرا نیز یک تحقیق توصیفی-پیمایشی می‌باشد. جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه کارکنان یک شرکت خودروسازی در شهر تهران و با تعداد ۴۳۰۰ نفر می‌باشد. بر پایه پیشنهاد استیونس، بنتلر و چو برای تعیین حجم نمونه در مدل‌یابی معادلات ساختاری در نظر گرفتن پنج تا پانزده پرسشنامه برای هر متغیر پیش‌بین در تحلیل رگرسیون چندگانه یک قاعده سرانگشتی خوب به شمار می‌آید (هومن، ۱۳۸۴). با توجه به اینکه گویه‌های مربوط به متغیرهای این تحقیق ۴۴ مورد می‌باشد تعداد ۱۰ پرسشنامه به ازای هر گویه در نظر گرفته شد. در نهایت و پس از حذف پرسشنامه‌های ناقص، تعداد پرسشنامه‌های کامل و قابل استفاده ۴۴۰ عدد بود که نشان‌دهنده حجم نهایی نمونه آماری است. جزئیات پرسشنامه تحقیق در جدول شماره ۲ ارائه شده است. از مقیاس طیف پنج تایی لیکرت برای اندازه‌گیری پاسخ‌ها استفاده شد که از یک (کاملاً مخالف) تا پنج (کاملاً موافق) می‌باشد. روایی صوری و محتوایی پرسشنامه نهایی از طریق بررسی نظرات خبرگان و صاحب‌نظران رشته مدیریت مورد تأیید قرار گرفت. همچنین روایی سازه‌های پرسشنامه نیز با استفاده از تکنیک تحلیل عاملی تأییدی با استفاده از نرم‌افزار AMOS مورد ارزیابی قرار گرفت که نتایج آن در بخش یافته‌ها ارائه گردیده است. ضریب آلفای کرونباخ بزرگ‌تر از ۰.۷ برای سازه‌های مختلف پرسشنامه، پایایی آن را مورد تأیید قرار داد که نتایج آن در جدول ۲ ارائه شده است.

جدول ۲. سنجه‌های مربوط به متغیرهای تحقیق

متغیر	تعداد سؤال	منبع	آلفای کرونباخ	AVE
رهبری اخلاقی	۱۰	براون و همکاران (۲۰۰۵)	۰/۹۴۴	۰/۶۶۷
پنهان‌سازی دانش	۱۲	کانلی و همکاران (۲۰۱۲)	۰/۷۲۲	۰/۶۴۵
امنیت روان‌شناختی	۵	لیانگ و همکاران (۲۰۱۲)	۰/۸۳۱	۰/۶۰۰
کار معنادار	۱۰	استیگر و همکاران (۲۰۱۲)	۰/۸۹۷	۰/۸۳۳
اشتیاق برای کار همدلانه	۷	والرند و همکاران (۲۰۰۳)	۰/۹۳۰	۰/۶۷۵

یافته‌های پژوهش

نتایج حاصل از بخش سؤالات عمومی پرسشنامه نشان داد که ۹۱/۶ درصد از پاسخ‌دهندگان را مردان و ۸/۴ درصد را زنان تشکیل می‌دهند. از نظر بازه سنی، ۱۹/۷ درصد از پاسخ‌دهندگان کمتر از ۳۰ سال، ۱۳/۶ درصد در بازه سنی ۳۰ تا ۴۰ سال، ۶۰ درصد در بازه ۴۱ تا ۵۰ سال، ۶/۷ درصد بالای ۵۰ سال به بالا هستند. در این میان ۲۰/۲ درصد سابقه کاری زیر ۱۰ سال دارند و ۹/۴ درصد بین ۱۰ تا ۱۵ سال سابقه دارند و ۳۲/۵ درصد ۱۶ تا ۲۰ سال سابقه کاری دارند و ۳۷/۹ درصد بالای ۲۰ سال سابقه کاری دارند. همچنین ۳۷/۹ درصد دارای مدرک تحصیلی دیپلم و یا زیر دیپلم، ۲۸/۹ درصد افراد دارای مدرک فوق‌دیپلم، ۲۵/۱ درصد دارای مدرک لیسانس، ۸/۱ درصد دارای مدرک فوق‌لیسانس و دکتری می‌باشند. با دقت در این نتایج می‌توان چنین نتیجه گرفت که بیش از ۶۰ درصد افراد بالای ۴۰ سال سن دارند و نزدیک به ۴۰ درصد افراد دارای بیش از ۲۰ سال سابقه کاری می‌باشند.

قبل از ارزیابی مدل ساختاری ابتدا روایی سازه مدل بررسی گردید. روایی سازه‌ای، از طریق بررسی روایی هم‌گرایی و افتراقی مورد ارزیابی قرار گرفت. بر اساس نظر ویکسوم و واتسون (۲۰۰۱) جهت تأیید روایی همگرا باید مقادیر بارهای عاملی بیشتر از ۰/۵ باشد و یا بر اساس نظر فارنل و لاکر (۱۹۸۱) مقدار شاخص AVE بیشتر از ۰/۵ باشد چراکه این مقدار تضمین می‌کند حداقل ۵۰ درصد واریانس یک سازه توسط گویه‌های در نظر گرفته شده برای آن تعریف می‌شود. همان‌گونه که در جدول ۳ نشان داده شده است همه سؤالات دارای بارهای عاملی بیشتر از ۰/۵ می‌باشند و مقدار AVE متغیرها نیز بالاتر از ۰/۵۰ می‌باشند (مقدار AVE متغیرها در جدول ۲ ارائه شده است).

جدول ۳. نتایج تحلیل عاملی تأییدی (CFA) برای گویه‌های پرسش‌نامه

نتیجه	معناداری	بار عاملی	گویه	ابعاد	متغیرها
معنادار	۰/۰۰۱	۰/۸۴۷	Q1	-	رهبری اخلاقی
معنادار	۰/۰۰۱	۰/۶۱۰	Q2		
معنادار	۰/۰۰۱	۰/۶۴۲	Q3		
معنادار	۰/۰۰۱	۰/۸۷۳	Q4		
معنادار	۰/۰۰۱	۰/۹۱۴	Q5		
معنادار	۰/۰۰۱	۰/۹۰۲	Q6		
معنادار	۰/۰۰۱	۰/۷۱۸	Q7		
معنادار	۰/۰۰۱	۰/۸۱۴	Q8		
معنادار	۰/۰۰۱	۰/۸۴۸	Q9		
معنادار	۰/۰۰۱	۰/۷۰۹	Q10		
معنادار	۰/۰۰۱	۰/۶۱۸	Q11	مخفی کردن گریزان	پنهان‌سازی دانش
معنادار	۰/۰۰۱	۰/۹۳۱	Q12		
معنادار	۰/۰۰۱	۰/۸۴۰	Q13		
معنادار	۰/۰۰۱	۰/۸۵۲	Q14		
معنادار	۰/۰۰۱	۰/۸۸۸	Q15	پنهان‌سازی منطقی	
معنادار	۰/۰۰۱	۰/۹۱۸	Q16		
معنادار	۰/۰۰۱	۰/۷۸۲	Q17		
معنادار	۰/۰۰۱	۰/۵۷۶	Q18		
معنادار	۰/۰۰۱	۰/۸۹۳	Q19	گنگ بازی	
معنادار	۰/۰۰۱	۰/۹۶۲	Q20		
معنادار	۰/۰۰۱	۰/۸۶۷	Q21		
معنادار	۰/۰۰۱	۰/۶۹۸	Q22		
معنادار	۰/۰۰۱	۰/۶۲۴	Q23	-	ایمنی روان‌شناختی
معنادار	۰/۰۰۱	۰/۶۰۸	Q24		
معنادار	۰/۰۰۱	۰/۷۱۱	Q25		
معنادار	۰/۰۰۱	۰/۶۸۳	Q26		
معنادار	۰/۰۰۱	۰/۸۸۱	Q27		

متغیرها	ابعاد	گویه	بار عاملی	معناداری	نتیجه
کار معنادار	معنای مثبت	Q28	۰/۷۵۰	۰/۰۰۱	معنادار
		Q29	۰/۸۴۰	۰/۰۰۱	معنادار
		Q30	۰/۷۸۲	۰/۰۰۱	معنادار
		Q31	۰/۷۶۵	۰/۰۰۱	معنادار
	معنا یافتن از طریق کار	Q32	۰/۸۶۶	۰/۰۰۱	معنادار
		Q33	۰/۸۷۸	۰/۰۰۱	معنادار
		Q34	۰/۷۶۲	۰/۰۰۱	معنادار
	انگیزه‌های خوب	Q35	۰/۸۴۲	۰/۰۰۱	معنادار
		Q36	۰/۸۳۵	۰/۰۰۱	معنادار
		Q37	۰/۸۶۳	۰/۰۰۱	معنادار
اشتیاق برای کار همدلانه	-	Q38	۰/۷۲۰	۰/۰۰۱	معنادار
		Q39	۰/۸۰۳	۰/۰۰۱	معنادار
		Q40	۰/۷۳۶	۰/۰۰۱	معنادار
		Q41	۰/۸۰۵	۰/۰۰۱	معنادار
		Q42	۰/۷۲۷	۰/۰۰۱	معنادار
		Q43	۰/۸۷۵	۰/۰۰۱	معنادار
		Q44	۰/۸۴۷	۰/۰۰۱	معنادار

برای محاسبه روایی افتراقی باید ریشه دوم AVE محاسبه می‌شود. این مقدار می‌بایست از مقدار همبستگی بین دو متغیر بیشتر باشد. در جدول ۳ مقادیر محاسبه شده نشان داده شده است. مقادیر قطر اصلی در جدول نشان‌دهنده ریشه دوم AVE و سایر مقادیر نیز نشان‌دهنده همبستگی بین سازه‌ها است. ملاحظه می‌شود که تمامی سازه‌ها با شرایط موردنظر مطابقت دارند و بنابراین می‌توان بیان کرد که سازه‌ها از اعتبار افتراقی برخوردارند. جهت بررسی پایایی نیز از آلفای کرونباخ استفاده شد که برای تمامی متغیرها این شاخص بیشتر از ۰/۷ محاسبه شد (جدول ۴).

جدول ۴. نتایج بررسی روایی افتراقی

	رهبری اخلاقی	پنهان‌سازی دانش	امنیت روان‌شناختی	کار معنادار	اشتیاق برای کار همدلانه
رهبری اخلاقی	۰/۸۱۶	-	-	-	-
پنهان‌سازی دانش	-۰/۴۳۱**	۰/۸۰۳	-	-	-
امنیت روان‌شناختی	۰/۶۴۷**	-۰/۳۴۲**	۰/۷۷۴	-	-
کار معنادار	۰/۴۲۰**	-۰/۳۹۷**	۰/۵۲۳**	۰/۹۱۲	-
اشتیاق برای کار همدلانه	۰/۵۲۳**	-۰/۴۱۰**	۰/۵۹۲**	۰/۶۷۴**	۰/۸۲۱

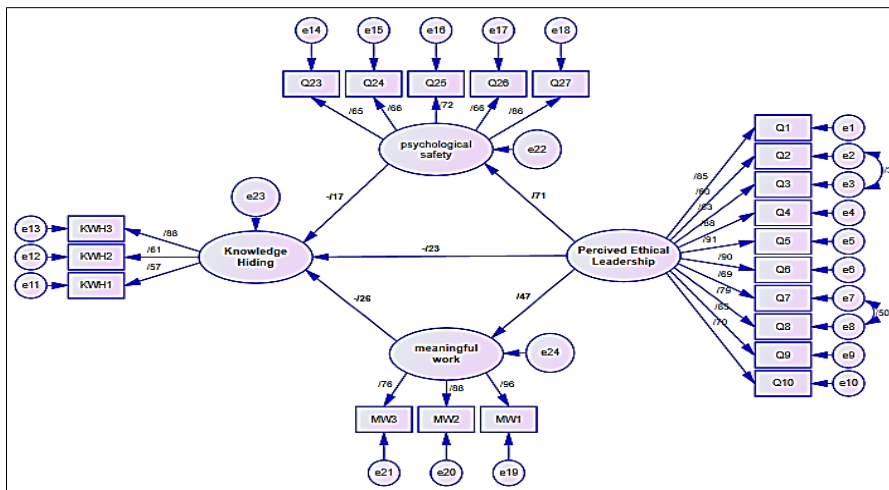
توضیح جدول بالا: ** همبستگی در سطح معناداری $p < 0.01$ ، مقادیر ارائه شده در قطر اصلی ماتریس، جذر AVE می‌باشد.

شکل ۲ نشان‌دهنده مدل معادلات ساختاری برازش یافته است و شدت روابط بین متغیرها را مشخص می‌کند. در یک الگوی معادله‌ی ساختاری مطلوب ابتدا شاخص‌های برازش مورد بررسی قرار می‌گیرد. همان‌گونه که در جدول ۴ نشان داده شده است کلیه شاخص‌های برازش الگوی نهایی، از نقاط برش پیش گفته مطلوب‌ترند که از برازش کاملاً رضایت‌بخش مدل حکایت دارد.

جدول ۵. شاخص‌های برازش مدل‌های تحلیل عاملی تأییدی و مدل ساختاری

نام شاخص	نماد	مقدار قابل قبول	مقدار ایدئال	مدل اندازه‌گیری	مدل ساختاری
درجه آزادی	(df)	-	-	۸۶۶	۱۸۲
کای اسکوئر	(χ^2)	$2df \leq \chi^2 \leq 3df$	$0 \leq \chi^2 \leq 2df$	۲۴۴۸/۶۸۷	۵۰۱/۰۹۵
کای اسکوئر بهینه شده	(χ^2 / df)	$2 < \chi^2 / df \leq 3$	$0 \leq \chi^2 / df \leq 2$	۲/۸۲۷	۲/۷۵۳
نیکوئی برازش	(GFI)	$.80 \leq GFI < .95$	$.95 \leq GFI \leq 1.00$	۰/۸۴۹	۰/۸۰۲
ریشه میانگین مربعات باقی مانده	(RMR)	$0 < RMR \leq 10$	$0 \leq RMR \leq 0.5$	۰/۰۶۵	۰/۰۷۳
شاخص برازش تطبیقی	(CFI)	$.90 \leq CFI < .97$	$.97 \leq CFI \leq 1.00$	۰/۹۰۶	۰/۹۰۵

نام شاخص	نماد	مقدار قابل قبول	مقدار ایدئال	مدل اندازه‌گیری	مدل ساختاری
ریشه‌ی میانگین مربعات خطای برآورد	(RMSEA)	$.05 < RMSEA \leq .08$	$0 \leq RMSEA \leq .05$	۰/۰۶۷	۰/۰۷۲
شاخص نیکویی برازش ایجازی	(PGFI)	$.50 \leq PGFI < .60$	$.60 \leq PGFI \leq 1.00$	۰/۵۷۵	۰/۵۵۳
شاخص برازش ایجازی هنجار شده	(PNFI)	$.50 \leq PNFI < .60$	$.60 \leq PNFI \leq 1.00$	۰/۵۸۴	۰/۶۵۶



شکل ۲. مدل برازش شده تحقیق

در مدل برازش یافته تمام اثرهای مستقیم بین متغیرها در سطح اطمینان ۰/۹۵ معنادارند (p < 0/05, t > 1/96). برای آزمون فرضیه از دو شاخص p-value و t-value استفاده شده و شرط معنادار بودن یک رابطه این است که مقدار شاخص اول برای رابطه مدنظر کمتر از ۰/۰۵ و مقدار شاخص دوم خارج از بازه ±۱/۹۶ باشد. همان‌گونه که در جدول ۵ و همچنین شکل ۲ مشاهده می‌شود ضریب اثر رهبری اخلاقی بر پنهان‌سازی دانش، امنیت روان‌شناختی و کار معنادار به ترتیب برابر با ۰/۷۱، ۰/۴۷ و -۰/۲۳ می‌باشد که با توجه به دو شاخص p-value و t-value که برای هر سه رابطه به ترتیب از ۰/۰۵ کمتر و خارج از بازه ±۱/۹۶ می‌باشد می‌توان گفت این سه فرضیه تأیید می‌شود. همچنین اثر امنیت روان‌شناختی و کار معنادار بر پنهان‌سازی دانش نیز به

ترتیب برابر با ۰/۱۷- و ۰/۲۶- می‌باشد که مقدار دو شاخص مذکور برای این دو ضریب نیز در بازه مناسب و مطلوب قرار دارند بر این اساس می‌توان گفت که این دو فرضیه نیز تأیید می‌شوند. فرضیه ششم و هفتم این تحقیق به نقش میانجی امنیت روان‌شناختی کارکنان و کار معنادار درک شده مربوط می‌شود در آزمون‌های آماری متغیرهای میانجی باید به دو سؤال پاسخ داده شود (عزیزی، ۱۳۹۲): الف) اثر غیرمستقیم X از طریق M بر Y چقدر است؟ و ب) آیا متغیر M (متغیر میانجی) نقش میانجی دارد؟ یا به عبارت دیگر آیا اثر غیرمستقیم X (متغیر مستقل) از طریق M بر Y (متغیر وابسته) معنادار است؟ جهت پاسخ به سؤال اول یعنی اثر غیرمستقیم متغیر مستقل بر متغیر وابسته می‌توان از روش سوبل (۱۹۸۲) استفاده کرد. در این روش مقدار اثر غیرمستقیم با فرمول زیر محاسبه می‌شود که در این فرمول a اثر متغیر مستقل بر میانجی و b اثر متغیر میانجی بر وابسته است.

$$B_{indirect} = a \times b$$

علاوه بر محاسبه میزان اثر غیرمستقیم می‌توان با استفاده از آزمون‌هایی مانند سوبل^۱، بارون و کنی^۲ و گودمن^۳ معناداری اثر غیرمستقیم را نیز محاسبه کرد. شایان ذکر است که همه نرم‌افزارها معناداری اثرات مستقیم بین متغیرها را محاسبه کرده و در خروجی‌های خود ارائه می‌دهند اما معناداری اثر غیرمستقیم را ارائه نمی‌کنند و بعضاً میزان اثر غیرمستقیم را بر اساس فرمولی که در بالا گفته شد ارائه می‌دهند بنابراین معناداری اثر غیرمستقیم باید دستی حساب شده که در ادامه فرمول محاسبه آن بر اساس روش سوبل آورده شده است.

$$t - value = \frac{a * b}{\sqrt{b^2 * sa^2 + a^2 * sb^2}}$$

در این فرمول

a: میزان اثر متغیر مستقل بر میانجی

sa: میزان خطای استاندارد اثر مستقل بر میانجی

b: میزان اثر میانجی بر وابسته

sb: میزان خطای استاندارد اثر میانجی بر وابسته

1. Sobel test
2. Baron and Kenny
3. Goodman

با توجه به توضیحات ارائه شده در بالا در ادامه فرضیات میانجی مورد بررسی قرار می‌گیرد. جهت محاسبه میزان اثر غیرمستقیم رهبری اخلاقی درک شده بر پنهان‌سازی دانش توسط کارکنان از طریق امنیت روان‌شناختی همان‌گونه که ملاحظه می‌گردد مقدار ضریب مسیر برای رابطه بین دو متغیر رهبری اخلاقی درک شده و امنیت روان‌شناختی برابر $0/71$ (میزان خطای استاندارد بر اساس خروجی‌های نرم‌افزار = $0/041$) و برای رابطه بین دو متغیر امنیت روان‌شناختی و پنهان‌سازی دانش برابر $0/17$ - (میزان خطای استاندارد بر اساس خروجی‌های نرم‌افزار = $0/075$) محاسبه گردید؛ بنابراین میزان اثر غیرمستقیم رهبری اخلاقی درک شده بر پنهان‌سازی دانش کارکنان از طریق امنیت روان‌شناختی برابر با $0/120$ - می‌باشد. با توجه به اینکه عدد معناداری برای این آزمون $2/247$ - برآورد شده است می‌توان گفت این فرضیه نیز تأیید می‌شود. همین رویه برای فرضیه هفتم نیز انجام گرفته است که بر این اساس میزان اثر غیرمستقیم رهبری اخلاقی درک شده بر پنهان‌سازی دانش کارکنان از طریق درک کارکنان از کار معنادار برابر با $0/122$ - می‌باشد. با جایگذاری اعداد در فرمول مقدار t-value برابر با $5/583$ - محاسبه شده است که چون خارج از بازه $\pm 1/96$ می‌باشد می‌توان گفت اثر منفی غیرمستقیم رهبری اخلاقی درک شده بر پنهان‌سازی دانش از طریق درک کارکنان از معناداری کار، معنادار است و این فرضیه نیز تأیید می‌شود

جدول ۶. خلاصه نتایج آزمون فرضیه‌های مستقیم/غیرمستقیم

فرضیه	مسیر مستقیم	ضریب مسیر	p-value	t-value	نتیجه
۱	رهبری اخلاقی ← پنهان‌سازی دانش	-۰/۲۳	۰/۰۰۷	-۲/۶۸۷	تأیید
۲	رهبری اخلاقی ← امنیت روان‌شناختی	۰/۷۱	۰/۰۰۰	۱۱/۳۰۹	تأیید
۳	رهبری اخلاقی ← کار معنادار	۰/۴۷	۰/۰۰۰	۹/۶۲۵	تأیید
۴	امنیت روان‌شناختی ← پنهان‌سازی دانش	-۰/۱۷	۰/۰۳۹	۲/۰۶۷	تأیید
۵	کار معنادار ← پنهان‌سازی دانش	-۰/۲۶	۰/۰۰۰	-۴/۲۹۱	تأیید
۶	رهبری اخلاقی ← امنیت روان‌شناختی ← پنهان‌سازی دانش	-۰/۱۲	۰/۰۰۰	-۲/۲۴	تأیید
۷	رهبری اخلاقی ← کار معنادار ← پنهان‌سازی دانش	-۰/۱۲۲	۰/۰۰۰	-۵/۵۸۳۱	تأیید

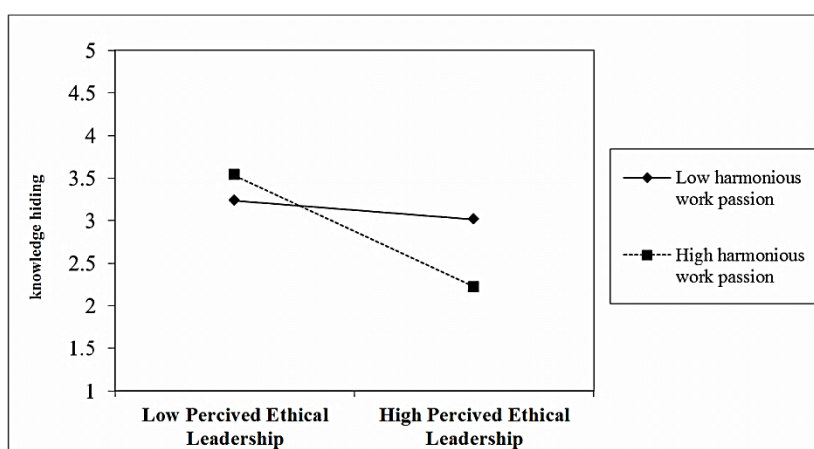
بررسی فرضیه تعدیل‌گری

اولین گام در آزمون مدل‌های تعدیل‌گر شناسایی وجود یا عدم وجود متغیر تعدیل‌گر است. برای پاسخ به وجود یا عدم وجود متغیر تعدیل‌گر حسب مقیاس متغیرهای مستقل، تعدیل‌گر و وابسته، چهار آزمون رایج شامل: آزمون معناداری تغییر R^2 ، آزمون چاو، آزمون همگنی شیب‌ها و آزمون تحلیل واریانس عاملی استفاده می‌شود. انتخاب نوع آزمون بسته به مقیاس متغیرهای تحقیق دارد به گونه‌ای که اگر مقیاس هر سه متغیر مستقل، وابسته و تعدیل‌گر از نوع فاصله‌ای یا نسبی (طبق لیکرت) باشد باید از آزمون تغییرات R^2 استفاده شود بنابراین با توجه به ماهیت متغیر تعدیل‌گر این مطالعه برای بررسی فرضیه مربوط به نقش تعدیل‌گر اشتیاق برای کار همدلانه در رابطه بین رهبری اخلاقی درک شده و پنهان‌سازی دانش توسط کارکنان از آزمون تغییر R^2 (رگرسیون سلسله مراتبی) استفاده شده است. مدل ۱ نشان‌دهنده اثر رهبری اخلاقی درک شده و اشتیاق برای کار همدلانه به عنوان متغیرهای مستقل و تعدیل‌گر بر متغیر پنهان‌سازی دانش می‌باشد. مدل ۲ نیز اثر تعدیل‌گر اشتیاق برای کار همدلانه را نشان می‌دهد. نتایج در مدل ۲ نشان می‌دهد که اشتیاق برای کار همدلانه اثر تعدیل‌گری در رابطه بین رهبری اخلاقی درک شده و پنهان‌سازی دانش ($\beta = -0.328, p < 0.05$) دارد؛ بنابراین فرضیه تعدیل‌گری اشتیاق برای کار همدلانه به دلیل ایجاد تغییرات قابل توجه در میزان R^2 مورد تأیید قرار می‌گیرد ($\Delta R^2 \text{ moel} = 0.093$). طبق گفته‌های جاکارد و همکاران (۱۹۹۰)، اگر تفاوت بین مقادیر R^2 در مدل ۱ و ۲ از نظر آماری معنی‌دار باشد، اثر تعدیل‌کننده وجود دارد ($P < 0.05$) در غیر این صورت رد می‌شود.

جدول ۷. نتایج تحلیل تعدیل‌گری برای متغیر اشتیاق برای کار همدلانه

ANOVA		Change Statistics			R ²	Sig	β	متغیر وابسته	متغیر مستقل	مراحل رگرسیون سلسله مراتبی
Sig	f	Sig. F Change	F Change	R Square Change						
/۰۰۰۰	/۶۳۷۵۸	۰/۰۰۰۰	۵۸/۶۳۷	۰/۲۲۳	/۲۲۳۰	۰/۲۷۳	-	پنهان‌سازی دانش	رهبری اخلاقی درک شده	مدل ۱
						۰/۲۷۰	-		اشتیاق برای کار همدلانه	
/۰۰۰۰	/۸۱۱۶۲	۰/۰۴۵	۵۵/۵۲۵	۰/۰۹۳	/۳۱۶۰	۰/۲۴۸	-	پنهان‌سازی دانش	رهبری اخلاقی درک شده	مدل ۲
						۰/۱۶۵	-		اشتیاق به کار همدلانه	
						۰/۳۲۸	-		رهبری اخلاقی درک شده* اشتیاق به کار همدلانه	

نمودار ۱ نقش تعدیل‌گری اشتیاق به کار همدلانه را در رابطه بین رهبری اخلاقی درک شده را نشان می‌دهد. همان‌گونه که مشخص است با افزایش اشتیاق به کار همدلانه اثر منفی رهبری اخلاقی درک شده بر پنهان‌سازی دانش تشدید می‌گردد (شیب خط زیاد می‌شود). به عبارت دیگر با افزایش اشتیاق به کار همدلانه رابطه منفی بین رهبری اخلاقی درک شده و پنهان‌سازی دانش تقویت می‌شود.



نمودار ۱. نقش تعدیل‌گر اشتیاق به کار همدلانه

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

هدف از پژوهش حاضر تبیین تأثیر رهبری اخلاقی ادراک شده بر پنهان‌سازی دانش با توجه به نقش میانجی امنیت روان‌شناختی و کار معنادار و نقش تعدیل‌گری اشتیاق برای کار همدلانه بود. به منظور تحقق اهداف تحقیق و بررسی رابطه ۵ متغیر تحقیق ۸ فرضیه در نظر گرفته شد که ۵ فرضیه مربوط به بررسی رابطه مستقیم، دو فرضیه مربوط به روابط میانجی‌گری و یک فرضیه مربوط به رابطه تعدیل‌گری است. جامعه آماری این پژوهش ۴۳۰۰ نفر کارکنان در یک شرکت خودروسازی در شهر تهران بودند. داده‌های میدانی از افراد نمونه با ابزار پرسشنامه جمع‌آوری گردید. پرسشنامه و سؤالات آن استاندارد و شامل ۴۴ گویه بود که از مطالعات معتبر خارجی اقتباس شده بود که بر روی یک طیف لیکرت ۵ تایی از «کاملاً مخالفم» تا «کاملاً موافقم» پرسیده شدند. حجم نمونه با توجه به گویه‌های استاندارد پرسشنامه که ۴۴ گویه بود با ضریب ده ۴۴۰ عدد

تعیین شد. تعداد ۴۴۰ پرسشنامه با نمونه‌گیری غیر احتمالی در دسترس تکمیل و جمع‌آوری شد. لازم به ذکر است که در ابتدا روایی ظاهری و محتوایی پرسشنامه با نظرخواهی از خبرگان مدیریت مورد بررسی قرار گرفت و تأیید شد و با اجرای تحلیل عاملی، روایی سازه‌ای آن نیز تأیید گردید. به علاوه، از طریق محاسبه ضرایب آلفای کرونباخ برای متغیرهای تحقیق پایایی پرسشنامه نیز مورد تأیید قرار گرفت.

آزمون فرضیه نخست نشان داد که رهبری اخلاقی درک شده تأثیر مستقیم و منفی بر پنهان‌سازی دانش کارکنان دارد که با یافته‌های مطالعاتی موجود نظیر انصر و همکاران (۲۰۲۱) و مین و همکاران (۲۰۲۰) و محمدابراهیم عبدالله و همکاران (۲۰۱۹) و تانگ و همکاران (۲۰۱۵) و لیدن و همکاران (۲۰۱۴) سازگاری دارد. با توجه به نتایج به دست آمده می‌توان ادعا کرد که رهبری اخلاقی می‌تواند موجب کاهش پدیده پنهان‌سازی دانش کارکنان در سازمان شود. آزمون فرضیه دوم نشان داد که رهبری اخلاقی درک شده بر امنیت روان‌شناختی کارکنان تأثیر مستقیم و مثبت دارد که با یافته‌های بد، مریم (۱۳۹۷) و مطالعات مین و همکاران (۲۰۲۰) و والومبو و شوبروک (۲۰۰۹) سازگاری دارد. با توجه به نتایج به دست آمده می‌توان ادعا کرد که رهبری اخلاقی می‌تواند موجب افزایش امنیت روان‌شناختی کارکنان در سازمان شود. آزمون فرضیه سوم نشان داد که رهبری اخلاقی درک شده بر کار معنادار کارکنان تأثیر مستقیم و مثبت دارد که با مطالعات انصر و همکاران (۲۰۲۱) و هو و همکاران (۲۰۱۴) و مایکلسون و همکاران (۲۰۱۴) هم‌راستا می‌باشد. با توجه به نتایج به دست آمده می‌توان ادعا کرد که رهبری اخلاقی می‌تواند موجب افزایش درک معناداری کار در کارکنان سازمان شود. آزمون فرضیه چهارم نشان داد که امنیت روان‌شناختی کارکنان بر پنهان‌سازی دانش تأثیر مستقیم و منفی دارد که با مطالعات مین و همکاران (۲۰۲۰)، لیو و همکاران (۲۰۱۶)، ژائو و همکاران (۲۰۱۶) و زیمنس و همکاران (۲۰۰۹) هم‌راستا می‌باشد. با توجه به نتایج به دست آمده می‌توان ادعا کرد که امنیت روان‌شناختی بالاتر می‌تواند موجب کاهش پنهان‌سازی دانش کارکنان در سازمان شود. آزمون فرضیه پنجم نشان داد که کار معنادار کارکنان بر پنهان‌سازی دانش تأثیر مستقیم و منفی دارد که با مطالعات انصر و همکاران (۲۰۲۱)، عثمان و همکاران (۲۰۱۸) و دمیرتاش و همکاران (۲۰۱۷) و اسپارکس و شنک (۲۰۰۱) هم‌راستا می‌باشد. با توجه به نتایج به دست آمده می‌توان ادعا کرد که هر چه درک

معناداری کارکنان از کار بالاتر رود می‌تواند موجب کاهش پنهان‌سازی دانش کارکنان در سازمان شود. آزمون فرضیه‌های ششم و هفتم و هشتم نشان می‌دهد که متغیرهای امنیت روان‌شناختی و کار معنادار و اشتیاق برای کار همدلانه بر رابطه رهبری اخلاقی درک شده و پنهان‌سازی دانش تأثیرگذار هستند که مطالعات انصر و همکاران (۲۰۲۱) و مین و همکاران (۲۰۲۰) و شاواما حسن و دیگران (۲۰۲۱) یافته‌های تحقیق را تأیید می‌کنند.

با توجه به نتایجی که از تحقیق حاضر حاصل شد و مروری که بر روی نتایج تحقیقات مشابه داخلی و خارجی انجام گرفت، می‌توان چنین نتیجه‌گیری کرد در تحقیقات مختلف که در کشورهای مختلف با فرهنگ‌های مختلف، سازمان‌های مختلف و صنایع مختلف انجام شده رابطه مستقیم و منفی بین رهبری اخلاقی درک شده و پدیده پنهان‌سازی دانش کارکنان تأیید شده است. این امر می‌تواند نشان از اهمیت این متغیر در کاهش پنهان‌سازی دانش کارکنان و افزایش میل به اشتراک‌گذاری دانش داشته باشد. به‌طور کلی، می‌توان گفت در شرکت‌ها و سازمان‌هایی در حوزه‌های فعالیت مختلف، در کشورهای مختلف و در بین کارکنان مختلف، رهبری اخلاقی ادراک شده توسط کارکنان یک متغیر مؤثر است که مستقیماً بر کاهش پنهان‌سازی دانش کارکنان تأثیر معناداری دارد. رهبری اخلاقی با احساس امنیت روان‌شناختی و کار معنادار و اشتیاق به کار همدلانه مرتبط بوده و رابطه مستقیم و مثبت دارد. از آنجا که بقا در فضای رقابتی منوط به داشتن دانش و کارکنان دانشی و خلاق می‌باشد، یکی از دغدغه‌های مهم سازمان‌ها تسهیم دانش بین کارکنان باتجربه و باسابقه و نیروهای جوان تحصیل کرده می‌باشد چنانچه کارکنان دانش و اطلاعات و تخصص و تجربه خویش را در اختیار یکدیگر قرار دهند و پنهان‌سازی دانش صورت نگیرد، از بسیاری از دوباره‌کاری‌ها و اتلاف وقت و انرژی می‌توان جلوگیری کرد. با توجه به نتایج به‌دست آمده و با توجه به تأیید تمامی فرضیه‌ها، پیشنهادهای زیر مطرح می‌گردد:

با توجه به این مهم که پنهان‌سازی دانش در این سازمان مشاهده می‌شود پیشنهاد می‌گردد فرهنگ دانش‌محوری در تک‌تک اجزای سازمان نهادینه شود، به‌گونه‌ای که سازمان نسبت به کسب، نشر و به‌کارگیری اطلاعات، دانش و تجربه حساس باشد. هنگامی که کارکنان تعهد مدیریت و سازمان به مدیریت دانش را به‌طور عینی مشاهده کنند و به‌باور برسند، کمتر درگیر رفتارهایی مانند پنهان‌سازی دانش خواهند شد. اهمیت دادن به دانش ضمنی و مشارکت دادن

کارکنان در تحقیق و توسعه و ایجاد انگیزه و تعهد در آن‌ها نسبت به تسهیم دانش، قدردانی مادی و غیرمادی از فعالیت‌های اشتراک دانش می‌تواند مشوقی در جهت تسهیم دانش و بهبود ضعف‌های موجود در رابطه با سیستم مدیریت دانش باشد. برای رسیدن به این مهم پیشنهاد می‌گردد سطح بلوغ مدیریت دانش سازمان توسط ارزیابان داخلی و مشاوران خارجی سنجیده شود و با توجه به ارزیابی‌های به‌عمل‌آمده و با در نظر گرفتن سطح بلوغ مدیریت دانش سازمان، گروه‌هایی از دانش‌کاران تشکیل شود تا راهکارهایی که جهت ارتقای سطح بلوغ ارائه شده اجرا نمایند. گام مهم در استقرار مدیریت دانش بالغ آشنایی مدیریت ارشد سازمان با جنبه‌های مختلف مدیریت دانش در سازمان و احساس تعهد نسبت به پیاده‌سازی آن در سازمان می‌باشد. از آنجا که زیرساخت‌های فناوری اطلاعات برای پیاده‌سازی فرایندهای مدیریت دانش در سازمان وجود دارد می‌بایست امکان دستیابی تمامی افراد به فناوری و نرم‌افزارهای مدیریت دانش را مهیا نمود و آموزش‌های لازم جهت ثبت تجربیات و درس‌آموخته‌ها را فراهم نمود. همچنین مدیران، سبک رهبری اخلاقی را به‌عنوان یکی از سبک‌های نوین رهبری در سازمان خود پیاده کنند. وقتی کارکنان مشاهده کنند که مدیران به اصول اخلاقی پایبند هستند و رابطه رهبر-پیرو نیز بر اساس اخلاق پیش می‌رود، کارکنان به ایجاد تنش متمایل نمی‌شوند و رفتارهای غیراخلاقی کمتر مشاهده می‌شود. همچنین ابعاد رهبری اخلاقی در سازمان مورد مطالعه شناسایی شده و مدنظر قرار گیرد. به‌عنوان مثال، توصیه می‌شود: رفتارهایی نظیر شنیدن نظرات کارکنان توسط سرپرستان، رعایت انصاف در رفتار، پاداش دادن به رفتارهای اخلاقی و تنبیه رفتارهای غیراخلاقی کارکنان، گفتگو پیرامون انجام روش‌های اخلاقی کار و... از سوی سرپرستان مستقیم افراد در این سازمان نمود بیشتری داشته باشد و فراوانی چنین رفتارهایی محاسبه شده و در تصمیم‌گیری‌های مربوط به ارتقای مدیران ملاک عمل قرار گیرد. سازمان باید به اخلاق و رفتارهای اخلاقی مدیران اهمیت دهند. اداره کل مدیریت منابع انسانی و مدیران ارشد سازمان که وظیفه جذب، سنجش و انتصاب مدیران را دارند با تدوین استراتژی‌های جدید، رعایت اصول اخلاقی و سبک رهبری اخلاقی را یکی از پارامترهای بااهمیت ارزیابی مدیران در نظر بگیرند و همچنین مدیران زیرمجموعه خود را بدان تشویق نمایند. جلسات آموزشی برای آشنایی مدیران با سبک‌های نوین رهبری برگزار شود. آموزش اصول رهبری اخلاقی می‌تواند راهکاری مؤثر برای حرکت روبه‌جلوی سازمان در این

زمینه باشد. مکانیزم تشویق و تنبیه در سازمان برقرار باشد. با تداوم این شیوه سازمان به‌عنوان سازمانی اخلاقی شناخته می‌شود چراکه هر رفتار اخلاقی را پاداش می‌دهد و هر امر غیراخلاقی در آن عواقبی در پی دارد. مدیران، عوامل مؤثر بر امنیت روان‌شناختی کارکنان را در سازمان خود شناسایی کنند و به دنبال خلق و حفظ آن باشند. اهمیت امنیت روان‌شناختی کارکنان در بسیاری از موارد می‌تواند بسیار بیشتر از چیزی باشد که در این پژوهش به آن اشاره شده است. مدیران، ایجادکننده و تشویق‌کننده قوانینی باشند که با کدهای اخلاقی کاملاً سازگار باشد و با کاهش تنش در بین اعضای سازمان و ایجاد جلسات غیررسمی برای آشنایی کارکنان با یکدیگر و همچنین با مدیران، امنیت روان‌شناختی کارکنان در سازمان را تقویت کنند. برقراری ارتباطات مناسب بین مدیران سطح عالی سازمان و کارکنان عملیاتی، امکان گزارش کردن رفتارهای سرپرستان به مسئولین رده‌بالای سازمان بدون ترس و واهمه فراهم کنند. تشکیل انجمن‌های حرفه‌ای برای تقویت حس همکاری و مسئولیت اجتماعی کارکنان و اشتیاق به کار بسیار مفید است. وقتی سطح امنیت روان‌شناختی بالاتر رود و احساس مثبت از کار و بامعنا بودن آن در کارکنان تقویت شود و اشتیاق به کار همدلانه افزایش می‌یابد. هرچه محیط کار اخلاقی‌تر باشد پدیده‌های غیراخلاقی نظیر پنهان‌سازی دانش کاهش می‌یابد.

در راستای تکامل مدل مفهومی تحقیق حاضر پیشنهاد می‌شود تحقیقات بیشتری در ارتباط با شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های رهبری اخلاقی در قالب یک کار کیفی متناسب با جو و فرهنگ جامعه انجام شود. همچنین پیشنهاد می‌شود تحقیقات بیشتری با بررسی تأثیر متغیرهای میانجی و تعدیل‌گر صورت پذیرد، از جمله به عوامل سازمانی مانند فرهنگ سازمان توجه بیشتری شود. در این مطالعه تأثیر سبک رهبری اخلاقی بر پنهان‌سازی دانش بررسی شده است، پیشنهاد می‌شود تأثیر سایر سبک‌های رهبری نیز بررسی شود و نتایج به‌دست آمده با این تحقیق مقایسه شود. محدودیت‌هایی در انجام این تحقیق وجود داشت از جمله محدودیت تحقیق مربوط به جامعه آماری می‌باشد که قابلیت تعمیم نتایج به‌دست آمده را محدود می‌کند. به‌عبارت‌دیگر، این تحقیق بر روی کارکنان یک شرکت تولیدی خودروسازی در شهر تهران انجام شده و برای تعمیم دادن نتایج آن به سازمان‌های دیگر با ماهیتی متفاوت باید تحقیقات تکمیلی انجام شود تا بر اساس جمیع یافته‌ها در مورد روابط مفروض نتیجه‌گیری شود.

فهرست منابع

- ابراهیمی، ملیحه. (۱۳۹۷). بررسی تأثیر رهبری اخلاقی بر تسهیم دانش کارکنان با توجه بر نقش میانجی انگیزش کنترل شده و شناسایی اخلاقی کارکنان در شعب بانک دی. موسسه آموزش عالی الکترونیکی ایرانیان، موسسه آموزش عالی ازاد ایرانیان و تحت حمایت سیویلیکا، تهران.
- افجه، سید علی‌اکبر؛ انتظاری اردشیر و مرتجی، نجمه سادات. (۱۳۹۴). الگوی رفتار اشتراک دانش در شبکه اجتماعی. فصلنامه علوم اجتماعی، ۲۲(۷۱)، ۹۰-۱۲۵.
- بُد، مریم. (۱۳۹۷). بررسی تأثیر رهبری اخلاقی بر تسهیم دانش با تبیین نقش میانجی امنیت روان‌شناختی و آوای کارکنان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه خوارزمی.
- خان بابایی، انسیه و کاظمی، فاطمه. (۱۳۹۷). تأثیر رهبری اخلاقی بر اشتراک‌گذاری دانش با نقش میانجی متغیرهای انگیزش کنترل شده و هویت اخلاقی کارکنان. سومین کنفرانس ملی رویکردهای نوین در آموزش و پژوهش، دانشگاه فنی و حرفه‌ای کشور و آموزش و پرورش محمودآباد، محمودآباد.
- درگاهی، حسین و دست‌افکن، آرزو. (۱۳۹۶). بررسی ارتباط میان فرهنگ سازمانی و پنهان کردن دانش در سطح فردی آزمایشگاه‌های بالینی در بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی تهران. نشریه آزمایشگاه و تشخیص، ۹(۳۵)، ۲۴-۳۹.
- زند کریمی، مریم. (۱۳۹۸). بررسی رابطه بین رهبری اخلاقی و تسهیم دانش با نقش میانجی توانمندسازی روان‌شناختی معلمان. روانشناسی مدرسه، ۸(۱) (پیاپی ۲۹)، ۸۷-۱۰۷.
- سیف‌اللهی، ناصر و داوری، محمدرضا. (۱۳۸۸). مدیریت دانش در سازمان‌ها. تهران: موسسه آراد کتاب.
- عزیزی، شهریار. (۱۳۹۲). متغیرهای میانجی، تعدیل‌گر و مداخله‌گر در پژوهش‌های بازاریابی: مفهوم، تفاوت‌ها، آزمون‌ها و رویه‌های آماری. فصلنامه تحقیقات بازاریابی نوین، ۳(۲)، ۱۷۶-۱۵۷.
- قاسمی، محسن. (۱۳۹۹). رابطه رهبری اخلاقی با به اشتراک‌گذاری دانش کارکنان شهرداری شیراز. دومین کنفرانس ملی علوم انسانی و توسعه، دانشگاه پیام نور استان فارس، شیراز.
- ولی‌خانی دهقانی، ماشالله و محمدی، آرش. (۱۴۰۱). مروری بر رابطه مالکیت روان‌شناختی دانش، پنهان‌سازی دانش با نقش میانجی اعتماد و رهبری اخلاقی بر این رابطه. فصلنامه علمی تخصصی رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری، ۶(۸۴)، ۲۱۸۸-۲۱۷۲.
- هومن، حیدرعلی. (۱۳۸۴). مدل‌یابی معادلات ساختاری با کاربرد نرم‌افزار لیزرل. تهران: سمت.

Reference

- Abbas, J., Zhang, Q., Hussain, I., Akram, S., Afaq, A., & Shad, M. A. (2020). Sustainable innovation in small medium enterprises: the impact of knowledge management on organizational innovation through a mediation analysis by using SEM approach. *Sustainability*, 12(6), 2407.

- Abdullah, M. I., Dechun, H., Ali, M., & Usman, M. (2019). Ethical leadership and knowledge hiding: a moderated mediation model of relational social capital, and instrumental thinking. *Frontiers in Psychology*, 10, 2403.
- Ali, S. H. (2021). The Moderating Effect of Ethical Leadership between Psychological Ownership of Knowledge and Knowledge Hiding: An Empirical Study on the Public Universities in Northern Iraq. *Revista Argentina de Clínica Psicológica*, 30(2), 178.
- Anser, M. K., Ali, M., Usman, M., Rana, M. L. T., & Yousaf, Z. (2021). Ethical leadership and knowledge hiding: an intervening and interactional analysis. *The Service Industries Journal*, 41(5-6), 307-329.
- Babcock, P. (2004). Shedding light on knowledge management. *HR magazine*, 49(5), 46-51.
- Bailey, C., Lips-Wiersma, M., Madden, A., Yeoman, R., Thompson, M., & Chalofsky, N. (2019). The five paradoxes of meaningful work: Introduction to the special issue 'meaningful work: Prospects for the 21st century'. *Journal of Management Studies*, 56(3), 481-499.
- Bandura, A., & Walters, R. H. (1977). *Social learning theory* (Vol. 1). Prentice Hall: Englewood cliffs.
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and Power in Social Life*. John Wiley & Sons, New York.
- Bouckennooghe, D., Zafar, A., & Raja, U. (2015). How ethical leadership shapes employees' job performance: The mediating roles of goal congruence and psychological capital. *Journal of Business Ethics*, 129(2), 251-264.
- Brown, M. E., Treviño, L. K., & Harrison, D. A. (2005). Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Organizational behavior and human decision processes*, 97(2), 117-134.
- Bowie, N. E. (1998). A Kantian theory of meaningful work. *Journal of Business Ethics*, 1083-1092.
- Byrne, Z. S., Peters, J. M., & Weston, J. W. (2016). The struggle with employee engagement: Measures and construct clarification using five samples. *Journal of Applied Psychology*, 101(9), 1201.
- Connelly, C. E., Zweig, D., Webster, J., & Trougakos, J. P. (2012). Knowledge hiding in organizations. *Journal of organizational behavior*, 33(1), 64-88.
- Černe, M., Hernalaus, T., Dysvik, A., & Škerlavaj, M. (2017). The role of multilevel synergistic interplay among team mastery climate, knowledge hiding, and job characteristics in stimulating innovative work behavior. *Human Resource Management Journal*, 27(2), 281-299.
- Demirtas, O., Hannah, S. T., Gok, K., Arslan, A., & Capar, N. (2017). The moderated influence of ethical leadership, via meaningful work, on followers' engagement, organizational identification, and envy. *Journal of Business Ethics*, 145(1), 183-199.
- Edmondson, A. (1999). Psychological safety and learning behavior in work teams. *Administrative science quarterly*, 44(2), 350-383.
- Ehrhart, M. G. (2004). Leadership and procedural justice climate as antecedents of unit-level organizational citizenship behavior. *Personnel psychology*, 57(1), 61-94.
- Einarsen, S., Aasland, M. S., & Skogstad, A. (2007). Destructive leadership behaviour: A definition and conceptual model. *The Leadership Quarterly*, 18(3), 207-216.
- Emery, Y., & Giauque, D. (2003). Emergence of contradictory injunctions in Swiss NPM projects. *International Journal of Public Sector Management*.
- Forest, J., Mageau, G. A., Sarrazin, C., & Morin, E. M. (2011). "Work is my passion": The different affective, behavioural, and cognitive consequences of harmonious and obsessive

- passion toward work. *Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne des Sciences de l'Administration*, 28(1), 27-40.
- Ho, V. T., & Pollack, J. M. (2014). Passion isn't always a good thing: Examining entrepreneurs' network centrality and financial performance with a dualistic model of passion. *Journal of Management Studies*, 51(3), 433-459.
- Ho, V. T., Wong, S. S., & Lee, C. H. (2011). A tale of passion: Linking job passion and cognitive engagement to employee work performance. *Journal of Management Studies*, 48(1), 26-47.
- Hobfoll, S. E., Shirom, A., & Golembiewski, R. (2000). Conservation of resources theory. *Handbook of organizational behavior*, 57-81.
- Hu, Q., Schaufeli, W. B., Taris, T. W., Shimazu, A., & Dollard, M. F. (2019). Resource crafting: Is it really 'resource' crafting—or just crafting? *Frontiers in psychology*, 10, 614.
- Jaccard, J., Wan, C. K., & Turrisi, R. (1990). The detection and interpretation of interaction effects between continuous variables in multiple regression. *Multivariate behavioral research*, 25(4), 467-478.
- Jahanzeb, S., Fatima, T., Bouckenoghe, D., & Bashir, F. (2019). The knowledge hiding link: a moderated mediation model of how abusive supervision affects employee creativity. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(6), 810-819.
- Kalshoven, K., & Boon, C. T. (2012). Ethical leadership, employee well-being, and helping. *Journal of Personnel Psychology*.
- Khan, M. A. S., Jianguo, D., Ali, M., Saleem, S., & Usman, M. (2019). Interrelations between ethical leadership, green psychological climate, and organizational environmental citizenship behavior: A moderated mediation model. *Frontiers in psychology*, 10, 1977.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of management journal*, 33(4), 692-724.
- Khari, C., & Sinha, S. (2017). Impact of workplace spirituality on knowledge sharing intention: A conceptual framework. *Journal of Human Values*, 23(1), 27-39.
- Koay, K. Y., & Lim, P. K. (2021). Ethical leadership and knowledge hiding: testing the mediating and moderating mechanisms. *Journal of Knowledge Management*.
- Liang, J., Farh, C. I., & Farh, J. L. (2012). Psychological antecedents of promotive and prohibitive voice: A two-wave examination. *Academy of Management journal*, 55(1), 71-92.
- Liden, R. C., Wayne, S. J., Liao, C., & Meuser, J. D. (2014). Servant leadership and serving culture: Influence on individual and unit performance. *Academy of management journal*, 57(5), 1434-1452.
- Liu, W., Zhang, P., Liao, J., Hao, P., & Mao, J. (2016). Abusive supervision and employee creativity: The mediating role of psychological safety and organizational identification. *Management Decision*.
- Maslow, A. H., Hirsh, E., Stein, M., & Honigmann, I. (1945). A clinically derived test for measuring psychological security-insecurity. *The Journal of general psychology*, 33(1), 21-41.
- Mayer, D. M., Aquino, K., Greenbaum, R. L., & Kuenzi, M. (2012). Who displays ethical leadership, and why does it matter? An examination of antecedents and consequences of ethical leadership. *Academy of management journal*, 55(1), 151-171.
- Men, C., Fong, P. S., Huo, W., Zhong, J., Jia, R., & Luo, J. (2020). Ethical leadership and knowledge hiding: a moderated mediation model of psychological safety and mastery climate. *Journal of Business Ethics*, 166(3), 461-472.

- Michaelson, C., Pratt, M. G., Grant, A. M., & Dunn, C. P. (2014). Meaningful work: Connecting business ethics and organization studies. *Journal of business ethics*, 121(1), 77-90.
- Peng, H. (2013). Why and when do people hide knowledge?. *Journal of knowledge management*.
- Quade, M. J., Perry, S. J., & Hunter, E. M. (2019). Boundary conditions of ethical leadership: Exploring supervisor-induced and job hindrance stress as potential inhibitors. *Journal of Business Ethics*, 158(4), 1165-1184.
- Siemsen, E., Roth, A. V., Balasubramanian, S., & Anand, G. (2009). The influence of psychological safety and confidence in knowledge on employee knowledge sharing. *Manufacturing & Service Operations Management*, 11(3), 429-447.
- Silva de Garcia, P., Oliveira, M., & Brohman, K. (2020). Knowledge sharing, hiding and hoarding: how are they related?. *Knowledge Management Research & Practice*, 1-13.
- Sparks, J. R., & Schenk, J. A. (2001). Explaining the effects of transformational leadership: an investigation of the effects of higher-order motives in multilevel marketing organizations. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 22(8), 849-869.
- Philippe, F. L., Vallerand, R. J., Houliort, N., Lavigne, G. L., & Donahue, E. G. (2010). Passion for an activity and quality of interpersonal relationships: The mediating role of emotions. *Journal of personality and social psychology*, 98(6), 917.
- Tang, P. M., Bavik, Y. L., Chen, Y. F., & Tjosvold, D. (2015). Linking ethical leadership to knowledge sharing and knowledge hiding: The mediating role of psychological engagement. *International Proceedings of Economics Development and Research*, 84, 71-76.
- Usman, M., & Hameed, A. A. (2017). The effect of ethical leadership on organizational learning: evidence from a petroleum company. *Business & Economic Review*, 9(4), 1-22.
- Usman, M., Hameed, A. A., & Manzoor, S. (2018). Exploring the links between Ethical Leadership and Organizational Unlearning: A Case Study of a European Multinational Company. *Business and Economic Review*, 10(2), 29-54.
- Vallerand, R. J. (2015). The psychology of passion: A dualistic model. *Series in Positive Psychology*.
- Vallerand, R. J., Blanchard, C., Mageau, G. A., Koestner, R., Ratelle, C., Léonard, M... & Marsolais, J. (2003). Les passions de l'ame: on obsessive and harmonious passion. *Journal of personality and social psychology*, 85(4), 756.
- Walumbwa, F. O., & Schaubroeck, J. (2009). Leader personality traits and employee voice behavior: mediating roles of ethical leadership and work group psychological safety. *Journal of applied psychology*, 94(5), 1275.
- Younas, Amjad., Wang, Daoping., Javed, Basharat., Rawwas, Mohammed Y. A., Abdullah, Iqra., Zaffar, Mohammed Adel, (2018), Positive Psychological States and Employee Creativity: The role of Ethical Leadership. *The Journal of Creative Behavior*, Vol. 54, 567-581.
- Zhao, H., & Xia, Q. (2019). Nurses' negative affective states, moral disengagement, and knowledge hiding: the moderating role of ethical leadership. *Journal of nursing management*, 27(2), 357-370.
- Zhao, H., Xia, Q., He, P., Sheard, G., & Wan, P. (2016). Workplace ostracism and knowledge hiding in service organizations. *International Journal of Hospitality Management*, 59, 84-94.

Zhang, Y., Fang, Y., Wei, K. K., & Chen, H. (2010). Exploring the role of psychological safety in promoting the intention to continue sharing knowledge in virtual communities. *International Journal of Information Management*, 30(5), 425-436.

