



فصلنامه مدیریت عملیات

سال چهارم، شماره ۱۳، بهار ۱۴۰۳

بررسی ساختاری تأثیر رهبری اخلاقی بر پنهان سازی دانش بر اساس اشتیاق هماهنگ و معنی داری کار (مطالعه موردی: شرکت طراحی مهندسی سایپا)

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۳/۲۶ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۲/۲۰

محمد حاتم لو*

وحید فتاحی سرند**

علی عباسی***

چکیده

مطالعه حاضر با هدف بررسی ساختاری تأثیر رهبری اخلاقی بر پنهان سازی دانش بر اساس اشتیاق هماهنگ و معنی داری کار به صورت موردی در شرکت طراحی مهندسی سایپا انجام گرفته است. به منظور دستیابی به هدف مطالعه پنج فرضیه تدوین و مورد ارزیابی قرار گرفت. این مطالعه از منظر موضوع و هدف کاربردی و بر اساس شیوه و ماهیت انجام کار از نوع توصیفی بود. جامعه آماری این پژوهش را کلیه کارکنان شرکت طراحی مهندسی سایپا در تبریز تشکیل دادند که تعداد کارکنان این شرکت در تبریز ۲۳۰ نفر بود. تعداد نمونه آماری برابر ۱۴۰ کارمند برآورد شد. در این پژوهش به منظور جمع آوری داده های لازم جهت آزمون فرضیات تحقیق از چهار پرسشنامه استاندارد بر اساس متغیرهای تحقیق استفاده شده است. پرسشنامه های مطالعه بعد از بررسی روایی و پایایی در بین نمونه آماری توزیع گردید. به منظور تجزیه و تحلیل اطلاعات بدست آمده از پرسشنامه های تحقیق از آمارهای توصیفی و مدلسازی معادلات ساختاری بهره گرفته شده است. نتایج بدست آمده نشان می دهد که رهبری اخلاقی، معنی داری کار و اشتیاق هماهنگ تأثیر منفی و معناداری بر پنهان سازی دانش دارند. همچنین رهبری اخلاقی بر اشتیاق هماهنگ و معنی داری کار تأثیر مثبت و معناداری دارد.

واژگان کلیدی: رهبری اخلاقی، پنهان سازی دانش، اشتیاق هماهنگ، معنی داری کار

* دانش آموخته کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی، دانشگاه غیر انتفاعی میزان، ایران Email: Hatamlu.m@gmail.com

** استادیار گروه مدیریت، واحد شبستر، دانشگاه آزاد اسلامی، شبستر، ایران (نویسنده مسئول) Email: vfattahi@iaushab.ac.ir

*** دانش آموخته کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی، واحد شبستر، دانشگاه آزاد اسلامی، شبستر، ایران Email: Ali.abbasi6667@gmail.com

۱- مقدمه

پنهان سازی دانش، تلاش ها و استراتژی های مدیران را برای افزایش رشد و توسعه شرکت به خطر می اندازد (کانلی^۱ و همکاران، ۲۰۱۲). پنهان سازی دانش، "تلاش عمدی یک فرد برای پنهان کردن دانشی است که توسط شخص دیگری درخواست شده است" (انسر^۲ و همکاران، ۲۰۲۱). تحقیقات گذشته نشان می دهد که پنهان سازی دانش به پویایی روابط بین فردی کارکنان، خلاقیت و نوآوری آسیب می رساند و می تواند عملکرد و موفقیت بلندمدت شرکت را مختل کند (کورنه^۳ و همکاران، ۲۰۱۷؛ ژائو و ژیا^۴، ۲۰۱۹). اختلال در روابط بین فردی و مکانیسم های انتقال دانش می تواند برای سازمان ها مضر باشد که عمدتاً به دلیل ناهماهنگی در ارائه خدمات و تولیدات است که نیازمند تبادل اطلاعات فشرده بین کارکنان است. علاوه بر این، ماهیت فزاینده و پرنوسان خواسته های مشتریان نیازمند خلاقیت، نوآوری و جریان روان تبادلات بین فردی دانش برای برآوردن چنین خواسته هایی است (آلتینی و طاهری^۵، ۲۰۱۹؛ بوئنو و همکاران^۶، ۲۰۱۹). علیرغم اثرات مخرب پنهان سازی دانش بر شرکت ها، پدیده پنهان سازی دانش تا حد زیادی در سازمان ها نادیده گرفته شده است. بر همین اساس نیز، اطلاعات کمی در مورد مداخلات مدیریتی وجود دارد که می تواند مشارکت کارکنان خدمات را در رفتارهای پنهان سازی دانش تضعیف کند (ژائو^۷ و همکاران، ۲۰۱۶؛ ژائو و ژیا^۸، ۲۰۱۹). چندین مطالعه (عبداله^۹ و همکاران، ۲۰۱۹؛ من^{۱۰} و همکاران، ۲۰۱۸) با نشان دادن اینکه رهبری اخلاقی ارتباط منفی با پنهان سازی دانش دارد، سعی نموده اند تا متغیرهای موثر بر پنهان سازی دانش

^۱- Connelly

^۲- Anser

^۳- Černe

^۴- Zhao & Xia

^۵- Altinay & Taheri

^۶- Bueno et al

^۷- Zhao et al

^۸- Zhao & Xia

^۹- Abdullah

^{۱۰}- Men

را مشخص و از این پدیده جلوگیری نمایند. با این حال، تحقیقات کمی در مورد واسطه‌ها و شرایط مرزی ارتباط منفی رهبری اخلاقی با پنهان‌سازی دانش وجود دارد (انسور و همکاران، ۲۰۲۱). این موضوع یک خلأ جدی در دانش مدیران اجرایی و محققان از اینکه چرا و چه زمانی رهبران اخلاقی مانع مشارکت کارکنان در رفتارهای پنهان‌سازی دانش می‌شوند، ایجاد می‌کند. بنابراین، محققانی مانند عبدالله و همکاران، (۲۰۱۹) و من و همکاران (۲۰۱۸) خواستار کاوش بیشتر در مورد عواملی هستند که می‌توانند میانجی و پیونددهنده رهبری اخلاقی با پنهان‌سازی دانش باشند. بنابراین، یکی از مسائل جدی این پژوهش، پر کردن این خلأ دانشی است. به این معنا که پیش‌زمینه هدف کار پژوهش حاضر نشان دادن اثرات برخی از عواملی است که به عنوان واسطه و پیونددهنده رهبری اخلاقی با پنهان‌سازی دانش عمل می‌کنند.

بر اساس نظریه حفاظت از منابع اشتیاق هماهنگ پیوند دهنده بین رهبری اخلاقی و پنهان‌سازی دانش است. بر همین اساس نیز یکی از عوامل مورد بررسی در این پژوهش، بررسی تأثیر احتمالی اشتیاق هماهنگ کاری بر ارتباط رهبری اخلاقی با رفتارهای پنهان‌سازی دانش کارکنان می‌باشد. اشتیاق هماهنگ به کار، به طور مداوم با نتایج سازنده مرتبط است (براک^۱ و همکاران، ۲۰۱۵). کارمندان پرشور هماهنگ، زمان بیشتری را به کار خود اختصاص می‌دهند و انرژی بیشتری را صرف کار خود می‌کنند و در کار خود برای دستیابی به نتایج مثبت مانند مشارکت کاری، عملکرد وظیفه، رفتارهای طرفدار اجتماعی و رفاه روانی درگیر می‌شوند (تریپانییر^۲ و همکاران، ۲۰۱۴). اشتیاق کار هماهنگ رفتارهای اجتماعی کارکنان را افزایش می‌دهد (تنگ^۳، ۲۰۱۹). نکته مهم این است که اشتیاق کاری هماهنگ یک منبع شخصی ارزشمند است (آستاخووا^۴، ۲۰۱۵). استدلال می‌شود که اشتیاق کاری هماهنگ می‌تواند در

^۱ - Burke

^۲ - Trépanier

^۳ - Teng

^۴ - Astakhova

اثربخشی رهبری اخلاقی برای تضعیف رفتارهای پنهان کردن دانش کارکنان خدمات تفاوت ایجاد کند. این مطالعه سعی دارد با نشان دادن تجربی اینکه اشتیاق کاری هماهنگ، ارتباط منفی رهبری اخلاقی را با رفتارهای پنهان دانش کارکنان را تقویت می‌کند، به ادبیات کمک نماید. هو و همکاران (۲۰۱۸) با توجه به تأثیرات مثبت اشتیاق هماهنگ بر پیامدهای رفتاری و عملکردی کارکنان و فقدان شواهد تجربی در مورد سوابق و پیامدهای آن برای کارکنان و سازمان‌ها، خواستار تحقیقات بیشتر در مورد نتایج اشتیاق هماهنگ به کار شده‌اند.

از طرفی نیز معنی‌داری کار به عنوان یک مکانیسم مهم زیربنایی برای ارتباط منفی بین رهبری اخلاقی با رفتارهای پنهان دانش کارکنان مطرح است (انسر و همکاران، ۲۰۲۱). عبدالله و همکاران، (۲۰۱۹) و من و همکاران (۲۰۱۸) نشان داده‌اند که سرمایه اجتماعی رابطه‌ای و جو ایمنی روان‌شناختی به ترتیب واسطه تأثیر منفی رهبری اخلاقی بر پنهان‌سازی دانش هستند. با این حال، نقش معنی‌داری کار به عنوان واسطه این رابطه در مطالعات قبلی مورد مطالعه قرار نگرفته است. استدلال می‌گردد که مطالعه نقش معنی‌داری کار به دلایل متعددی مهم است. اول، ادبیات موجود نشان می‌دهد که تشدید رقابت، تمرکز مدیران را از ارزش‌های اجتماعی - ارائه بهترین مراقبت و همبستگی ممکن - به منافع مالی تبدیل کرده است که باعث ایجاد گسست بین ارزش‌های اقتصادی و اجتماعی و بحران معنا و هدف شده است (بایلی^۱ و همکاران، ۲۰۱۹). کارکنانی که کار خود را بی‌معنا، بی‌اهمیت و بی‌ارزش می‌دانند، رفتارهای ضداجتماعی و ناکارآمدی مانند بدبینی (هولبیچ^۲ و اشپرینگت^۳، ۲۰۰۹) و بیگانگی از کار و زمینه کاری (انسر و همکاران، ۲۰۲۱) نشان می‌دهند. بنابراین، درخواست‌های فزاینده‌ای برای شناسایی عواملی که می‌توانند به سازمان‌ها در غلبه بر مسائل مربوط به

^۱ - Bailey

^۲ - Holbeche

^۳ - Springett

بحران معنا در محیط کار کمک کنند، وجود دارد (کیریلووا^۱ و همکاران، ۲۰۲۰؛ لیسووا^۲ و همکاران ۲۰۱۹؛ عثمان^۳ و همکاران ۲۰۲۱) دوم، بسیاری از محققان معنی داری کار را به عنوان حق اساسی کارکنان و یک مسئله اخلاقی مطرح کرده اند و استدلال کرده اند که افزایش تجربه کارکنان از معنی داری کار به عنوان تعهد اخلاقی رهبران (میخائیلسون^۴ و همکاران، ۲۰۱۴؛ وانگ و لین^۵، ۲۰۱۸). صداقت، انصاف، و احترام، بلوک های اساسی ساختار رهبری اخلاقی هستند (براون^۶ و همکاران، ۲۰۰۵). در واقع، اخلاق، اصل و وعده اصلی رهبری اخلاقی است (براون و تریوینو^۷، ۲۰۰۶). بنابراین انتظار می رود رهبری اخلاقی به تعهد اخلاقی خود مبنی بر ارائه تجربه معنی داری کار به کارکنان با ایجاد شرایط کاری مبتنی بر انصاف، صداقت و درستکاری عمل کند. بنابراین، به نظر می رسد که رهبری اخلاقی پیامدهای نظری مهمی برای افزایش معنی داری کار دارد و می تواند به سازمان ها کمک کند تا بحران معنا و هدف را در عصر فعلی محیط رقابتی حل کنند.

با توجه به مباحث مطرح شده، با توجه به اینکه شرکت طراحی مهندسی سایپا یکی از سازمان هایی است که بر دانش و کسب و تسهیم آن تأکید فراوانی دارد و پنهان سازی دانش می تواند اهداف توسعه ای شرکت را بر اساس عملکرد آن تضعیف نماید، لذا این پژوهش به دنبال بررسی تأثیر رهبری اخلاقی بر پنهان سازی دانش بر اساس اشتیاق هماهنگ و معنی داری کار در شرکت طراحی مهندسی سایپا است. بر همین اساس این پژوهش به دنبال پاسخ به این سوال است که رهبری اخلاقی بر

^۱ - Kirillova

^۲ - Lysova

^۳ - Usman

^۴ - Michaelson

^۵ - Wang & Lin

^۶ - Brown

^۷ - Treviño

پنهان سازی دانش بر اساس اشتیاق هماهنگ و معنی داری کار در شرکت طراحی مهندسی سایپا چه تأثیری دارد؟

۲- پیشینه پژوهش

منصوری (۱۴۰۰) در پژوهشی به بررسی تاثیر ادراک از سیاست های سازمانی بر خلاقیت شغلی با توجه به نقش میانجی گری پنهان سازی دانش پرداخته است. جامعه آماری در این پژوهش تمامی کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی شهر ساری بوده که طبق استعلام از نیروی انسانی این دانشگاه به تعداد ۴۶۰ نفر تعیین شده و با استفاده از فرمول کوکران تعداد ۲۱۸ نفر به روش نمونه گیری طبقه بندی نسبتی انتخاب گردیده است. جهت تجزیه و تحلیل داده ها بعد از انجام آزمون نرمال سنجی از تکنیک معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار آموس استفاده گردیده است. نتایج حاصل بیانگر این بود که متغیر پنهان سازی دانش و ابعاد آن (پنهان سازی دانش فردی و پنهان سازی دانش سازمانی) نمی توانند نقش میانجی گری را در تاثیر ادراک از سیاست سازمانی بر خلاقیت شغلی ایفا کنند.

آقامرادی و تاراسی (۱۴۰۰) در پژوهشی به بررسی رابطه بین رهبری اخلاقی و اشتراک گذاری دانش با میانجی گری انگیزه کنترل شده و هویت اخلاقی کارکنان (مطالعه ای در بانک کشاورزی استان زنجان) پرداخته است. در تحلیل داده ها از روشهای آمار توصیفی و استنباطی استفاده شده، که در تحلیل های توصیفی از نرم افزار SPSS و در بخش تحلیل های استنباطی و آزمون فرضیه های پژوهش هم از معادلات ساختاری و نرم افزار لیزرل استفاد شده است. نتایج پژوهش با استفاده از تکنیک تحلیل مسیر نشان می دهد که بین رهبری اخلاقی و اشتراک گذاری دانش رابطه معناداری وجود دارد و بین رهبری اخلاقی و اشتراک گذاری دانش از طریق انگیزه کارکنان رابطه معناداری وجود دارد. همچنین بین رهبری اخلاقی و اشتراک گذاری دانش از طریق هویت اخلاقی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.

آقامرادی و تاراسی (۱۴۰۰) در تحقیقی به بررسی نقش رهبری اخلاقی در بهبود دانش سازمانی بانک‌ها پرداخته‌اند. در این مقاله تعاریف متغیرها و عوامل مرتبط با آن مورد بررسی قرار گرفته و در ادامه نقش رهبری اخلاقی در اشتراک گذاری و بهبود دانش سازمانی بانک مورد بررسی قرار گرفته است.

ساریخانی (۱۴۰۰) در پژوهشی به بررسی نقش رهبری اخلاقی مدیران بر اشتیاق شغلی پرسنل بانک گردشگری پرداخته است. جهت گردآوری اطلاعات و داده‌های مورد نیاز به منظور بررسی فرضیه‌های پژوهش از پرسشنامه استفاده شده است. برای جمع آوری داده‌های مربوط به مبانی نظری و استخراج عوامل و شاخص‌های اولیه از منابع کتابخانه‌ای و اینترنتی شامل کتب، مقالات و مطالعات موردی استفاده شده است. در آمار استنباطی ابتدا با توجه به ابعاد مورد نظر شاخص‌ها تعیین و استخراج گردیده‌اند. پس از بررسی پایایی و روایی پرسشنامه، نرمال بودن داده‌ها با استفاده از آزمون کلموگروف اسمیرنوف بررسی شده است. سپس با استفاده از آزمون مدلسازی معادلات ساختاری و نرم افزار لیزرل به بررسی فرضیات پرداخته شده است. بر اساس نتایج به دست آمده تمام فرضیات پذیرفته شده‌اند.

خدایاری و حسینی (۱۴۰۰) در پژوهشی به بررسی تأثیر رهبری اخلاقی بر اشتراک گذاری دانش با نقش میانجی متغیرهای انگیزش شغلی و هویت اخلاقی کارکنان در اداره گاز استان تهران پرداخته‌اند. نتایج حاصل از این تحقیق نشان می‌دهد که رهبری اخلاقی بر اشتراک گذاری دانش با نقش میانجی متغیرهای انگیزش شغلی و هویت اخلاقی کارکنان در میان کارکنان اداره گاز استان تهران تأثیر مثبت و معنی داری دارد.

گرچی و تقدیمی (۱۳۹۹) در تحقیقی با عنوان تأثیر سیاست‌های سازمانی و رهبری تحول آفرین با نقش تعدیلگر تعهد حرفه‌ای و میانجی‌گیری پنهان سازی دانش بر خلاقیت، به بررسی تأثیر سیاست‌های سازمانی و رهبری تحول آفرین با نقش تعدیلگر تعهد حرفه‌ای و میانجی‌گیری پنهان سازی دانش بر خلاقیت پرداخته‌اند. نتایج حاصل

از معادلات ساختاری نشان داد که رهبری تحول آفرین بر خلاقیت کارکنان تأثیر دارد، سیاست سازمانی بر خلاقیت کارکنان تأثیر منفی و معناداری دارد، سیاست سازمانی بر پنهان سازی دانش تأثیر مثبت و معناداری دارد، پنهان سازی دانش بر خلاقیت کارکنان تأثیر منفی و معناداری دارد، تعهد حرفه‌ای، رابطه بین سیاست سازمانی و پنهان سازی دانش را تعدیل می‌کند.

آگراول^۱ و همکاران (۲۰۲۲) در تحقیقی با عنوان پنهان سازی و جستجوی دانش، نقش رهبری اخلاقی، خودافزایشی و درگیری شغلی، به بررسی نقش میانجی دانش پنهان در رابطه رهبری اخلاقی و رفاه کارکنان پرداخته‌اند. نتایج نشان می‌دهد که رهبری اخلاقی رفتار پنهان‌سازی دانش را کاهش می‌دهد که به نوبه خود باعث تقویت رفاه کارکنان می‌شود. ویژگی‌های فردی این رابطه را تعدیل می‌کند، به طوری که تأثیر منفی رهبری اخلاقی بر پنهان سازی دانش زمانی که انگیزه‌های خودافزایشی و درگیری شغلی زیاد باشد، آشکارتر می‌شود. در نهایت، میانجیگری تعدیل شده نشان می‌دهد که ویژگی‌های فردی به عنوان کاتالیزور عمل می‌کنند و از طریق پنهان‌سازی دانش، تأثیر منفی غیرمستقیم رهبری اخلاقی بر رفاه کارکنان را بهبود می‌بخشند.

اسکوئو^۲ و همکاران (۲۰۲۲) در پژوهشی با عنوان یک راه جایگزین برای پیش بینی پنهان سازی دانش: لنز رهبری تحول آفرین، به بررسی یکی از بزرگترین علل عدم ایجاد دانش سازمانی پرداخته‌اند. نتایج نشان می‌دهد که رهبری تحول آفرین می‌تواند بر زمینه سازمانی تأثیر بگذارد و رفتارهای مربوط به پنهان‌سازی دانش را دوباره تعریف کند. به علاوه، رهبری همدلانه می‌تواند ارزش افزوده‌ای را برای شرکت‌ها فراهم کند، زیرا محیط مشارکتی و اهداف مشترک سطح پنهان‌سازی دانش را کاهش می‌دهند.

آنسر^۳ و همکاران (۲۰۲۱) در تحقیقی به بررسی رهبری اخلاقی و پنهان‌سازی دانش: یک تحلیل مداخله گر و تعاملی پرداخته‌اند. این پژوهش نقش میانجی معناداری

^۱- Agarwal

^۲- Scuotto

^۳- Anser

کار را در ارتباط منفی بین رهبری اخلاقی و رفتار پنهان‌سازی دانش کارکنان خدمات مورد بررسی قرار داده است. نتایج نشان می‌دهد که بین رهبری اخلاقی و مشارکت کارکنان خدماتی در رفتارهای پنهان‌کننده دانش از طریق معناداری کار رابطه مستقیم و غیرمستقیم منفی وجود دارد. همچنین نتایج نشان داد که ارتباط مستقیم بین رهبری اخلاقی و پنهان‌سازی دانش مشروط به اشتیاق کار هماهنگ است. یافته‌ها نشان می‌دهد که مدیران می‌توانند با نشان دادن رفتارهای اخلاقی و تقویت ادراک کارکنان از معناداری کار، از مشارکت کارکنان خدمات در رفتارهای پنهان‌سازی دانش جلوگیری کنند و به مزیت رقابتی پایدار دست یابند.

کوآی و لیم^۱ (۲۰۲۱) در پژوهش با عنوان رهبری اخلاقی و پنهان‌سازی دانش: آزمایش مکانیسم‌های میانجی و تعدیل‌کننده، به بررسی مکانیسم‌هایی پرداخته‌اند که از طریق آنها رهبری اخلاقی بر پنهان‌سازی دانش مبتنی بر نظریه یادگیری اجتماعی و نظریه شناختی اجتماعی تأثیر می‌گذارد. نتایج نشان می‌دهد که عدم مشارکت اخلاقی رابطه بین رهبری اخلاقی و پنهان‌سازی دانش را واسطه‌گری می‌کند. علاوه بر این، تعهد سازمانی رابطه منفی بین رهبری اخلاقی و پنهان‌سازی دانش را تعدیل می‌کند، به طوری که وقتی تعهد سازمانی بالا باشد، رابطه منفی قوی‌تر می‌شود.

علی^۲ (۲۰۲۱) در پژوهشی به بررسی تأثیر تعدیل‌کننده رهبری اخلاقی بین مالکیت روان‌شناختی دانش و پنهان‌سازی دانش: یک مطالعه تجربی بر روی دانشگاه‌های دولتی شمال عراق پرداخته است. نتایج نشان می‌دهد که بین مالکیت روان‌شناختی دانش و پنهان‌سازی دانش رابطه مثبت وجود دارد و این ارتباط با رهبری اخلاقی تعدیل می‌شود. این اولین تلاش برای بررسی نقش تعدیل‌کننده رهبری اخلاقی در رابطه بین مالکیت روانی دانش و پنهان‌شدن دانش در یک بافت عمدتاً نادیده گرفته شده در کردستان عراق بوده است.

^۱- Koay & Lim

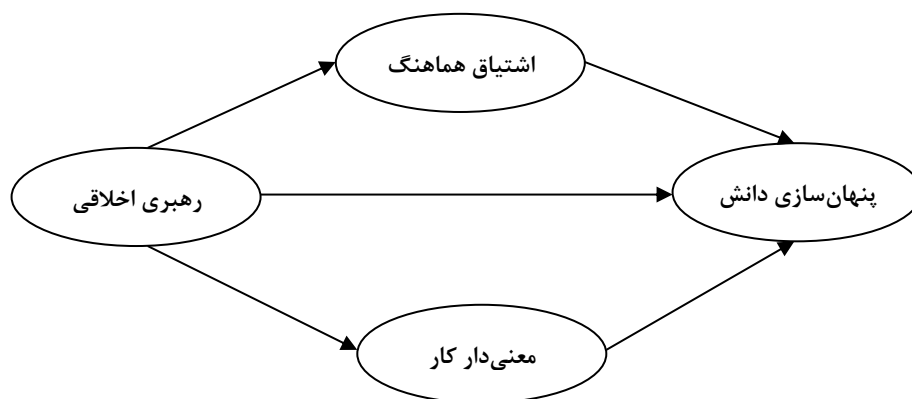
^۲- Ali

دسلرکک^۱ و همکاران (۲۰۲۱) در تحقیقی با عنوان سیاست سازمانی درک شده، پنهان سازی دانش و کاهش قابلیت ارتقا: انگیزه های هماهنگی چگونه اهمیت دارند؟، به بررسی یک عامل رفتاری ناشناخته، پنهان سازی دانش پرداخته که ادراک کارکنان از سیاست سازمانی را با ارتقای کاهش یافته آنها مرتبط می کند، در حالی که نقش تعدیل کننده انگیزه های هماهنگی کارکنان را در این فرآیند نیز در نظر می گیرد. نتایج نشان می دهد که باورهای کارکنان در مورد تصمیم گیری سازمانی خود خدمت گرایی آنها به پنهان سازی دانش را افزایش می دهد، که به نوبه خود، ارتقای آنها را کاهش می دهد. این نقش میانی پنهان کردن دانش زمانی برجسته تر است که انگیزه اجتناب از فروپاشی آنها قوی باشد.

پس از مروری بر ادبیات و پیشینه پژوهش، فرضیه ها و مدل مفهومی پژوهش به صورت زیر تدوین شده است.

- رهبری اخلاقی بر پنهان سازی دانش در شرکت طراحی مهندسی سایپا تأثیر دارد.
- رهبری اخلاقی بر اشتیاق هماهنگ در شرکت طراحی مهندسی سایپا تأثیر دارد.
- رهبری اخلاقی بر معنی داری کار در شرکت طراحی مهندسی سایپا تأثیر دارد.
- اشتیاق هماهنگ بر پنهان سازی دانش در شرکت طراحی مهندسی سایپا تأثیر دارد.
- معنی داری کار بر پنهان سازی دانش در شرکت طراحی مهندسی سایپا تأثیر دارد.

^۱- De Clercq



شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق

۳- روش شناسی تحقیق

این مطالعه از منظر موضوع و اهداف مورد بررسی از نوع تحقیقات کاربردی بوده و بر اساس شیوه و ماهیت انجام کار از نوع تحقیقات توصیفی می باشد.

جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان شرکت طراحی مهندسی سایپا در شهر تبریز به تعداد ۲۳۰ نفر می باشد. حجم نمونه از طریق فرمول کوکران در جامعه محدود برابر ۱۴۰ کارمند انتخاب شده است. روش نمونه گیری نیز به صورت نمونه گیری تصادفی ساده است.

به منظور جمع آوری داده های لازم جهت آزمون فرضیات تحقیق از پرسشنامه استفاده شده است. به منظور سنجش رهبری اخلاقی از پرسشنامه بروان (۲۰۰۵)؛ برای سنجش پنهان سازی دانش از پرسشنامه کانلی و همکاران (۲۰۱۲)؛ به منظور سنجش اشتیاق هماهنگ در کار از پرسشنامه والر و همکاران (۲۰۰۳)، و به منظور سنجش معنی داری کار از پرسشنامه استگر و همکاران (۲۰۱۲) استفاده شده است.

روایی پرسشنامه ی مورد استفاده در این مطالعه با روش روایی صوری آزمون شده است؛ پس از جمع آوری اظهارنظرهای اعلام شده توسط اساتید دانشگاه و متخصصان نتیجه گرفته شد که پرسشنامه ها از روایی بالایی برخوردار هستند. برای تعیین پایایی

پرسشنامه نیز از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده که نتایج در جدول ۱ نشان داده شده است.

جدول ۱. نتایج آزمون آلفای کرونباخ برای ابعاد تحقیق

ردیف	ابعاد	تعداد سوال	ضریب آلفای کرونباخ
۱	رهبری اخلاقی	۷	۰/۹۲۱
۲	معنی‌داری کار	۴	۰/۷۴۷
۳	پنهان‌سازی دانش	۵	۰/۹۴۶
۴	اشتقاق هماهنگ	۴	۰/۸۹۰

با توجه به اینکه مقدار ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شده بزرگتر از ۰/۷ بدست آمده است، نتیجه گرفته می‌شود که پرسشنامه‌ها از پایایی قابل قبولی برخوردار می‌باشد.

به منظور آزمون فرضیه‌های تحقیق از روش مدل‌سازی مسیر ساختاری در قالب نرم افزار لیزرل استفاده شده است.

۴- یافته‌های پژوهش

در این بخش به منظور اطمینان از این مسئله که سنج‌های هر یک از مولفه‌های مورد مطالعه در این پژوهش در یک سازه مشخص قرار می‌گیرند از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شده است. برای این منظور از نرم‌افزار لیزرل استفاده شده است. برای بررسی بارهای عاملی هر یک از سازه‌های مربوط به مدل‌های تأییدی از آزمون t استفاده شده است. همچنین به منظور بررسی مناسب بودن مدل‌های تأییدی از شاخص‌های کای اسکوئر (χ^2)، سطح معنی‌داری کای اسکوئر ($P - Value$)، کای اسکوئر بهنجار شده (χ^2/df) و ریشه میانگین مربعات خطای تقریب ($RMSEA$) استفاده شده است. جدول ۲ نشان دهنده مقادیر مناسب برای هر یک از متغیرهای پژوهش می‌باشد.

جدول ۲. مقادیر مناسب هر یک از شاخص های برازش مدل تأییدی

χ^2	$P - Value$	χ^2 / df	RMSEA	شاخص
$0 \leq \chi^2 \leq 3df$	≥ 0.105	≤ 3	≤ 0.09	سازه
۱۵/۷۲	۰/۲۷۹	۰/۰۳	۱/۱۲۲	رهبری اخلاقی
۲/۲۹	۰/۱۰۵	۰/۰۳۲	۱/۱۴۵	معنی داری کار
۶/۶۹	۰/۷۰	۰/۰۴۹	۱/۳۳۸	پنهان سازی دانش
۱/۱۰	۰/۵۷۶	۰/۰۰۰	۰/۵۵۰	اشتقاق هماهنگ

نتایج بررسی مناسب بودن شاخص های برازش مدل در جدول ۲ نشان دهنده مناسب بودن هر یک از سازه های اصلی پژوهش می باشد. در جدول ۳ نتایج مربوط به بارهای عاملی و مقادیر t متناظر هر کدام نشان داده شده است.

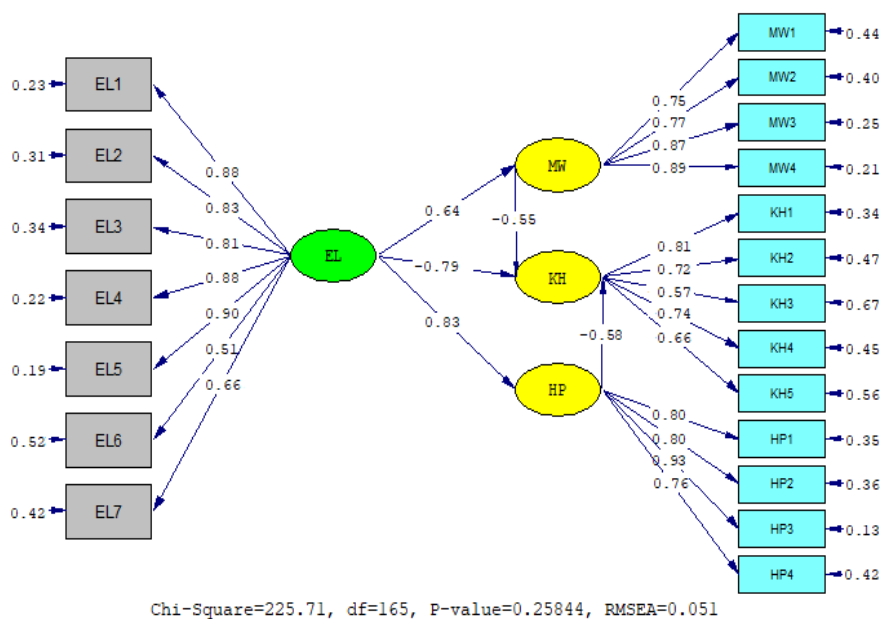
جدول ۳. بارهای عاملی و مقادیر t متناظر هر یک از بارهای عاملی

مقادیر t	بارهای عاملی	نماد معرف	سازه
۱۳/۱۵	۰/۸۹	EL1	رهبری اخلاقی
۱۲/۰۴	۰/۸۴	EL2	
۱۱/۳۲	۰/۸۱	EL3	
۱۳/۱۷	۰/۸۹	EL4	
۱۳/۴۲	۰/۹۰	EL5	
۱۱/۴۵	۰/۹۷	EL6	
۹/۸۵	۰/۹۶	EL7	
۱۰/۲۰	۰/۷۶	MW1	معنی داری کار
۱۰/۳۲	۰/۷۶	MW2	
۱۳/۱۵	۰/۹۰	MW3	
۱۲/۳۳	۰/۸۶	MW4	
۱۰/۱۴	۰/۷۶	KH1	پنهان سازی دانش
۹/۲۳	۰/۷۱	KH2	

۱۱/۱۱	۰/۸۱	KH3	اشتیاق هماهنگ
۱۲/۱۲	۰/۸۵	KH4	
۱۱/۸۰	۰/۸۴	KH5	
۱۰/۸۰	۰/۸۰	HP1	
۱۰	۰/۷۵	HP2	
۱۴/۲۲	۰/۹۷	HP3	
۱۰/۲۶	۰/۹۹	HP4	

نتایج جدول ۳ نشان می‌دهد که مقادیر بارهای عاملی برای هر یک از مولفه‌ها مناسب بوده است.

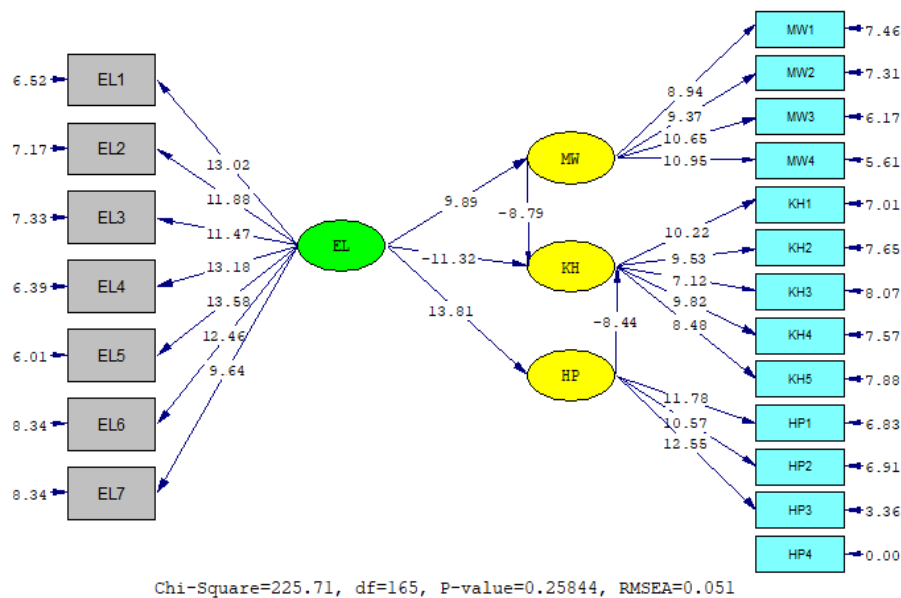
پس از اطمینان از بخش اندازه‌گیری مدل تحقیق با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی، مدل ساختاری مورد آزمون قرار گرفته است. بر همین اساس مدل تحقیق در نرم افزار لیزرل پیاده سازی گردیده است که نتایج برای ضرایب استاندارد شده مسیر به صورت شکل ۲ بدست آمده است.



شکل ۲. ضرایب استاندارد شده و شاخص‌های برآوردی مدل تحقیق

با توجه به شکل ۲ حاصل پیاده سازی مدل کلی در نرم افزار لیزرل، نتایج نشان دهنده برآورد مناسب شاخص‌ها می‌باشد. مطابق با آنچه که در شکل مشاهده می‌شود مقدار کای دو برابر ۲۲۵/۷۱ با سطح معنی داری ۰/۲۵۸ می‌باشد. با توجه به اینکه سطح معنی داری بزرگتر از ۰/۰۵ می‌باشد می‌توان ادعا نمود که ماتریس واریانس- کوواریانس داده‌های مشاهده شده با ماتریس واریانس- کوواریانس برآوردی مدل در سطح اطمینان ۹۵ درصد برابر بوده و مدل به درستی برآورد شده است. همچنین شاخص کای دو بهنجار شده که حاصل تقسیم کای دو به درجه آزادی می‌باشد برابر ۱/۳۶۷ محاسبه شده است که چون کمتر از ۲ می‌باشد، برازش مناسب مدل را نشان می‌دهد. شاخص ریشه میانگین مربعات خطای تقریب برابر ۰/۰۵۱ بدست آمده است که نشان دهنده برازش خوب مدل می‌باشد. در صورتی که مقدار این شاخص کمتر از ۰/۹ باشد، برازش مناسب مدل و در صورتی که پایین تر از ۰/۰۵ باشد، برازش عالی مدل را نشان می‌دهد.

پس از اطمینان از برازش مناسب مدل تحقیق، در ادامه مقادیر t متناظر هر ضریب مسیر برای بررسی معنی داری ضرایب در شکل ۳ استخراج شده است.



شکل ۳. مقادیر t متناظر با هر ضریب مسیر مدل تحقیق

نتایج شکل ۳ نشان می‌دهد که مقدار t تمامی ضرایب بزرگتر از $1/96$ بوده است که نشان دهنده تایید تمامی ضرایب و معناداری آنها بوده است. خلاصه نتایج مربوط به ضرایب مسیر در جدول ۴ نشان داده شده است.

جدول ۴. خلاصه نتایج مربوط به فرضیه های تحقیق

مسیر	نماد مسیر	ضریب مسیر	مقدار t	نتیجه
رهبری اخلاقی → پنهان سازی دانش	EL→KH	-۰/۷۹	-۱۱/۳۲	تأیید
رهبری اخلاقی → اشتیاق هماهنگ	EL→HP	۰/۸۳	۱۳/۸۱	تأیید
رهبری اخلاقی → معنی داری کار	EL→MW	۰/۶۴	۹/۸۹	تأیید
اشتیاق هماهنگ → پنهان سازی دانش	HP→KH	-۰/۵۸	-۹/۴۴	تأیید
معنی داری کار → پنهان سازی دانش	MW→KH	-۰/۵۵	-۸/۷۹	تأیید

بر اساس خلاصه نتایج بدست آمده و بر اساس شاخص های برآوردی مدل، می توان تمامی فرضیه های تحقیق را مورد تأیید قرار داد.

۵- بحث و نتیجه گیری

این پژوهش به دنبال بررسی ساختاری از تأثیر رهبری اخلاقی بر پنهان سازی دانش بر اساس اشتیاق هماهنگ و معنی داری کار در شرکت طراحی مهندسی سایپا بوده است. در راستای هدف اصلی تحقیق، پنج فرضیه مطرح شده است.

نتایج مرتبط با فرضیه اول پژوهش بر اساس مدلسازی مسیری ساختاری نشان داد که رهبری اخلاقی بر پنهان سازی دانش در شرکت طراحی مهندسی سایپا تأثیر با ضریب استاندارد شده -۰/۷۹ و مقدار t، -۱۱/۳۲- تأثیر منفی و معنی داری دارد. مطالعات نزدیک به این فرضیه پژوهش مانند مطالعه بروجردی و کیاکجوری (۱۴۰۱) که در آن به بررسی و تبیین رابطه رهبری اخلاقی و پنهان سازی دانش در اداره کل بنادر و دریانوردی استان مازندران، منطقه ویژه اقتصادی بندر نوشهر پرداخته بودند نشان می دهد که بین رهبری اخلاقی و سه مولفه آن (تسهیم قدرت، رهنمودهای اخلاقی و انصاف) با پنهان سازی دانش رابطه معکوس و معناداری وجود دارد و تنها بین بعد

صداقت با پنهان سازی دانش رابطه معناداری یافت نشد. که با نتایج حاصل از این فرضیه هماهنگ بوده است. در مطالعه‌ای دیگر نوری و درودی (۱۴۰۱) به بررسی نقش میانجی انگیزه کنترل شده و هویت اخلاقی کارکنان در تاثیرگذاری رهبری اخلاق بر اشتراک دانش در مرکز تحقیقات کشاورزی زنجان پرداخته و نشان داده‌اند که رهبری اخلاقی بر اشتراک گذاری دانش تاثیر معناداری دارد. در تبیین این فرضیه می‌توان بیان کرد رهبری اخلاق مدار تلاش می‌کند، کارکنان را با انگیزه و علاقمند نمایند تا دانش کسب شده توسط خود را با دیگران به اشتراک بگذارد، از طرفی اخلاق، سازهایی کلیدی در فهم علت رفتارهای افراد است که برخورداری از رفتارهای مثبت و مطلوب در سازمان نه تنها رسیدن به اهداف را تسهیل می‌کند بلکه می‌تواند به عنوان یک مزیت رقابتی برای سازمان نیز باشد. از این رو رهبران سازمان با استفاده از قدرت نفوذ خود، سعی می‌کنند تا رفتارهای مطلوب را در کارکنان، در جهت اهداف سازمان و محیط هدایت نمایند.

نتایج مرتبط با فرضیه دوم پژوهش بر اساس مدل سازی مسیری ساختاری نشان داد که رهبری اخلاقی بر اشتیاق هماهنگ در شرکت طراحی مهندسی سایپا تأثیر با ضریب استاندارد شده ۰/۸۳ و مقدار t ، ۱۳/۸۱ تاثیر مثبت و معنی داری دارد. در تبیین این فرضیه باید گفت که استفاده از پتانسیل منابع انسانی برای هر سازمان موهبت بزرگی است. در دنیایی که دانش و ارتباط با مشتریان بیش از پیش اهمیت یافته است، سرمایه انسانی که نشان دهنده حجم دانش، مهارت های فنی، خلاقیت و تجربه سازمان است، اهمیت فزاینده ای می یابد و به همین شیوه نیروی کار دارایی های هزینه بردار محسوب نمی شود؛ رهبران اخلاقی به زیردستان خود در تصمیم گیری ها حق اظهار نظر می دهند و به ایده ها و طرز فکر آنها گوش می کنند. آنها از پیروان خود با صحبت حمایت می کنند. روی هم رفته رهبری مثبت یک عامل مهم تاثیرگذار بر رفتار شغلی پویا تلقی می شود. می توان استدلال نمود که واکنش مثبت رهبران به رفتار شغلی پویای کارکنان، بر اشتیاق آنها جهت مشارکت در چنین رفتاری تاثیر می گذارد. نتایج بدست آمده برای این فرضیه پژوهش با مطالعات وارث و همکاران (۱۴۰۰) و میرزاوی

گنجگاه (۱۴۰۰) همسو بوده است. نتایج مرتبط با فرضیه سوم پژوهش بر اساس مدلسازی مسیری ساختاری نشان داد که رهبری اخلاقی بر معنی داری کار در شرکت طراحی مهندسی سایپا تأثیر با ضریب استاندارد شده $0/64$ و مقدار t ، $9/89$ تأثیر مثبت و معنی داری دارد. نتایج بررسی پیشینه نظری مرتبط با موضوع این فرضیه نشان داد تاکنون در هیچ تحقیقی به بررسی این دو متغیر توجه نشده است.

نتایج مرتبط با فرضیه چهارم پژوهش بر اساس مدلسازی مسیری ساختاری نشان داد که اشتیاق هماهنگ بر پنهان سازی دانش در شرکت طراحی مهندسی سایپا تأثیر با ضریب استاندارد شده $-0/58$ و مقدار t ، $-9/44$ تأثیر منفی و معنی داری دارد. بررسی مطالعات نشان می دهد تاکنون در هیچ تحقیقی به بررسی دو متغیر اشتیاق هماهنگ و پنهان سازی دانش به طور همزمان توجه نشده است. می توان چنین بیان کرد که دانش، به عنوان دارایی استراتژیک و کلیدی شناخته می شود که سازمانها را قادر می سازد به مزیت های رقابتی مهمی دست یابند. از طرف دیگر امروزه اشتیاق کارکنان به شغل خود و مدیریت دانش موجود در ذهن این کارکنان از عوامل موثر بر موفقیت و بقای سازمانی محسوب می شوند که ضرورت مطالعه این دو متغیر را ایجاب می کند. نتایج بدست آمده برای این فرضیه با نتایج مطالعه قوامی (۱۴۰۰) همسو بوده است.

نتایج مرتبط با فرضیه پنجم پژوهش بر اساس مدلسازی مسیری ساختاری نشان داد که معنی داری کار بر پنهان سازی دانش در شرکت طراحی مهندسی سایپا تأثیر با ضریب استاندارد شده $-0/55$ و مقدار t ، $-8/79$ تأثیر منفی و معنی داری دارد. نتایج بدست آمده برای این مطالعه به طور ضمنی با نتایج بدست آمده با مطالعه منصوری (۱۴۰۰) همسو بوده است.

به طور کلی بایستی توجه نمود که نتایج این مطالعه نشان می دهد که رهبری اخلاقی بر پنهان سازی دانش در شرکت طراحی مهندسی سایپا تأثیر دارد لذا به مدیران و تصمیم گیرندگان این شرکت پیشنهاد می شود جلساتی را با کارکنان به منظور تبادل اطلاعات و بررسی نظریات کارکنان برگزار کرده و خلاصه ی جلسات را به منظور

اعتمادسازی و ایجاد ارزش برای کارکنان به منظور تبادل دانش ضبط و در جلسات آتی مورد ارزیابی و بررسی قرار دهند. همچنین پیشنهاد می شود با ایجاد سیستمهای تشویقی براساس کارهای تیمی روحیه اشتراک گذاری اطلاعات و دانش و ایجاد اشتیاق برای توسعه فردی را در کارکنان ایجاد نمایند.

از محدودیت های تحقیق می توان به این موارد اشاره نمود که محدود بودن تحقیق در بحث جمع آوری داده های تحقیق به پرسشنامه بوده است که بایستی در تحلیل های انجام گرفته به این محدودیت توجه شود. همچنین، محدود بودن به جامعه ای از کارکنان شرکت طراحی مهندسی سایپا است که در تعمیم نتایج به سایر سازمانهای خدماتی و تولیدی احتیاط لازم مبذول گردد.

فهرست منابع

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*, 2403.

Agarwal, U. A., Gupta, M., & Cooke, F. L. (2022). Knowledge hide and seek: Role of ethical leadership, self-enhancement and job-involvement. *Journal of Business Research*, 141, 770-781.

Aghamoradi, I., & Tarasi, R. (2021). Investigating the role of ethical leadership in improving organizational knowledge in banks. *The Second National Conference on New Management and Start-up Businesses*, Shiraz. (In Persian)

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.

Altinay, L., & Taheri, B. (2019). Emerging themes and theories in the sharing economy: A critical note for hospitality and tourism. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 31(1), 180–193.

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.

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.

Astakhova, M. N. (2015). The curvilinear relationship between work passion and organizational citizenship behavior. *Journal of Business Ethics*, 130(2), 361–374.

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.

Brown, M. E., & Treviño, L. K. (2006). Ethical leadership: A review and future directions. *The Leadership Quarterly*, 17(6), 595–616.

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.

Bueno, E. V., Weber, T. B. B., Bomfim, E. L., & Kato, H. T. (2019). Measuring customer experience in service: A systematic review measuring customer experience in service. *The Service Industries Journal*, 39(11-12), 779–798.

Burke, R. J., Astakhova, M. N., & Hang, H. (2015). Work passion through the lens of culture: Harmonious work passion, obsessive work passion, and work outcomes in Russia and China. *Journal of Business and Psychology*, 30(3), 457–471.

Černe, M., Hernaus, 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.

Connelly, C. E., Zweig, D., Webster, J., & Trougakos, J. P. (2012). Knowledge hiding in organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 33(1), 64–88.

De Clercq, D., Sofyan, Y., Shang, Y., & Romani, L. E. (2021). Perceived organizational politics, knowledge hiding and diminished promotability: how do harmony motives matter?. *Journal of Knowledge Management*.

Georgian, E., & T, T. (2020). The effect of organizational policies and transformational leadership with the moderating role of professional commitment and the mediation of knowledge hiding on creativity. *International conference on economic studies and management in the Islamic..Tehran*, (In Persian)

Holbeche, L., & Springett, N. (2009). Search of meaning at work. Roffey Park Institute.

Khodayari, F., & Hosseini, S.(2021). Investigating the effect of ethical leadership on knowledge sharing with the mediating role of job motivation and moral identity variables of employees (Case study: Tehran Province Gas Administration). *First e-Conference on Ethical Business Management Researches, yazd*. (In Persian)

Kirillova, K., Fu, X., & Kucukusta, D. (2020). Workplace design and well-being: Aesthetic perceptions of hotel employees. *The Service Industries Journal*, 40(1-2), 27–49.

Koay, K. Y., & Lim, P. K. (2021). Ethical leadership and knowledge hiding: testing the mediating and moderating mechanisms. *Journal of Knowledge Management*.

Lysova, E. I., Allan, B. A., Dik, B. J., Duffy, R. D., & Steger, M. F. (2019). Fostering meaningful work in organizations: A multi-level review and integration. *Journal of Vocational Behavior*, 110, 374– 389.

Mansouri, A. (2021). Investigating the effect of perception of organizational policies on job creativity with regard to the mediating role of knowledge concealment. *The 7th International Conference on Management Sciences and Accounting papers*(In Persian).

Men, C., Fong, P. S., Huo, W., Zhong, J., Jia, R., & Luo, J. (2018). 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.

Sarikhani, T. (2021). The role of ethical leadership of managers on job satisfaction of tourism bank personnel. *Fourth International Conference on New Developments in Management, Economics and Accounting*. (In Persian)

Scuotto, V., Nespoli, C., Tran, P. T., & Cappiello, G. (2022). An alternative way to predict knowledge hiding: The lens of transformational leadership. *Journal of Business Research*, 140, 76-84.

Teng, H. Y. (2019). Job crafting and customer service behaviors in the hospitality industry: Mediating effect of job passion. *International Journal of Hospitality Management*, 81(1), 34–42.

Trépanier, S. G., Fernet, C., Austin, S., Forest, J., & Vallerand, R. J. (2014). Linking job demands and resources to burnout and work engagement: Does passion underlie these differential relationships? *Motivation and Emotion*, 38(3), 353–366.

Usman, M., Javed, U., Shoukat, A., & Bashir, N. A. (2021). Does meaningful work reduce cyberloafing? Important roles of affective commitment and leader-member exchange. *Behaviour & Information Technology*, 40(2), 206-220.

Wang, E. S., & Lin, C. L. (2018). How work design characteristics affect service employees' work-family conflicts. *The Service Industries Journal*, 38(13-14), 925–947.

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.

A structural investigation of the effect of ethical leadership on knowledge concealment based on harmonious passion and meaningfulness of work (Case Study: Saipa Engineering Design Company)

Mohamad Hatamlu*
Vahid Fattahi sarand**
Ali Abbasi***

Abstract:

The present study has been conducted with the aim of structural investigation of the effect of ethical leadership on knowledge concealment based on the harmonious and meaningful passion of working in the Saipa Engineering Design Company. In order to achieve the purpose of the study, five hypotheses were developed and evaluated. This study was applied from the point of view of the topic and purpose, and based on the method and nature of doing the work, it was descriptive. The statistical population of this research consisted of all the employees of Saipa Engineering Design Company in Tabriz, and the number of employees of this company in Tabriz was 230 people. The number of statistical sample was estimated to be 140 employees. In this research, in order to collect the necessary data to test the research hypotheses, four standard questionnaires were used based on the research variables. The study questionnaires were distributed among the statistical sample after checking validity and reliability. In order to analyze the information obtained from the research questionnaires, descriptive methods and structural equation modeling were used. The obtained results showed that ethical leadership, meaningfulness of work, and harmonious enthusiasm have a negative and significant relationship with hiding knowledge, and ethical leadership has a positive and significant relationship with harmonious enthusiasm and meaningfulness of work.

Keywords: ethical leadership, hiding knowledge, harmonious passion, meaningfulness of work

* MA , Department of Management, Mizan University, Iran

** Assistant Professor, Department of Management, Shabestar Branch, Islamic Azad University, Shabestar, Iran
(Corresponding Author)

*** MA , Department of Management, shabestar Branch, Islamic Azad University, shabestar,, Iran