

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۹/۰۶

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۲/۰۱

## واکاوی عوامل فردی موثر بر پنهان سازی دانش در فضای علمی مهدی حسین پور<sup>۱</sup>، سنجر سلاجقه<sup>۲</sup>، محمد جلال کمالی<sup>۳</sup>

### چکیده

پژوهش حاضر با رویکردی آمیخته اقدام به شناسایی عوامل فردی موثر بر پنهان سازی دانش در فضای علمی نموده است لذا مقاله حاضر مشتمل بر کثرت گرایی روش گردآوری اطلاعات است. همچنین در ادامه با استفاده از روش "دلفی" مدل مفهومی واکاوی عوامل فردی موثر بر پنهان سازی دانش در فضای علمی ارائه گردیده است. در روش کمی نمونه آماری این پژوهش ۳۱۴ نفر از کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی خراسان رضوی تعیین و به روش نمونه‌گیری تصادفی انتخاب شده و از طریق پرسشنامه‌های استاندارد پنهان سازی دانش (دیمر کاسیگولو، ۲۰۱۶) و محقق ساخته عوامل فردی مورد بررسی قرار گرفته‌اند. داده‌های آماری گردآوری شده طی ۶ ماهه ی اول سال ۱۳۹۹ و با استفاده از روش معادلات ساختاری (SEM) در محیط نرم افزار آموس مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته شده است. نتایج حاکی از آن است که عوامل فردی با پنهان سازی دانش رابطه معکوس و معناداری دارد.

**کلید واژه‌ها:** عوامل فردی، پنهان سازی دانش، فضای علمی، دانشگاه آزاد اسلامی خراسان رضوی.

<sup>۱</sup> دانشجوی دکتری مدیریت دولتی گرایش رفتار سازمانی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی اسلامی واحد کرمان. ایران.

<sup>۲</sup> دانشیار گروه مدیریت دولتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی اسلامی واحد کرمان. ایران. (نویسنده مسئول)

<sup>۳</sup> استادیار گروه مدیریت دولتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی اسلامی واحد کرمان. ایران.

## ۱. مقدمه

توسعه جوامع منوط به داشتن انسانهای توسعه یافته است و شاخص اصلی توسعه یافتگی انسانها، دانش و خرد فردی و جمعی است که عنصر اساسی و حیاتی توسعه سیستمهای اجتماعی است. در نهایت این خرد جمعی است که ظرفیت توسعه سیستم را تعیین می کند (آتش زاده شوریده و همکاران، ۱۳۹۵). سازمانها با اعتقاد به نقش حیاتی دانش در دستیابی به برتری رقابتی پایدار می کوشند تا با به کارگیری سیستمهای نوین، ارزش داراییهای دانشی خود را به طور سیستماتیک در جهت دستیابی به اهداف استراتژیک مهار نموده و از این داراییها برای بهینه سازی عملکرد خود بهره مند شوند. افراد در پروژهها معمولاً براساس رویهها و فرآیندهای جدید که توسط متخصصین سازمان تعریف می شود، عمل نمی کنند. آنها ترجیح می دهند تا براساس تجربیات گذشته خود به وظایف محوله بپردازند و آن را به عنوان پایه و اساس وظایف خود قرار می دهند (مقصود<sup>۱</sup>، ۲۰۰۶). در این رابطه دانش به عنوان مهم ترین منبع جهت اتخاذ تصمیمات مدیریتی و دستیابی به مزیت رقابتی برای سازمانهایی که پروژههای متعددی را اجرا می کنند به حساب می آید (رضائی نور و همکاران، ۱۳۹۳). همچنین با توسعه سریع در اقتصادهای دانش بنیان، دانش به عنوان یک اقدام مهم برای ایجاد شکوفایی و موفقیت تلقی می شود (ابوبکر و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۱۹). پنهان کردن دانش در سازمان موضوعی نوین در بحث مدیریت دانش می باشد. علی رغم پژوهش های بسیاری که متغیرهای سهمیم در اشتراک دانش را بررسی کرده اند، آنهایی که در پنهان کردن دانش مشارکت دارند، مشخصاً بررسی نشده اند. بررسی وجود تلاشهای عامدانه توسط اعضای سازمان جهت پنهان کردن دانش و ریشههای آن در سازمان بسیار مهم است. پنهان کردن دانش که مانعی برای اشتراک گذاری به حساب می آید، یکی از پیچیده ترین موانع چه به لحاظ تشخیص و چه به لحاظ درمان و مقابله می باشد. از آنجایی که سازمانها در عمل مالک داراییهای فکری کارکنان خود نیستند، لذا نمی توانند آنها را وادار به انتقال دانش به دیگر اعضای سازمان بکنند. علیرغم تلاشهای طراحی شده برای افزایش انتقال دانش در سطح سازمان موفقیت چندانی حاصل نشده است. این بی میلی به انتقال حتی زمانی که کارکنان تشویق می شوند و سیستم پاداش می گیرند، باز هم باقی می ماند. اهمیت پرداختن به این موضوع هنگامی خود را نشان می دهد که بدانیم عدم انتقال موثر دانش سازمانها باعث کاهش بهره‌وری و به هدر رفتن سالانه ۶ درصد از بودجه سازمانها می شود (دامگارد و

---

<sup>۱</sup> Maghsoud

<sup>۲</sup> Aboubackr et al

واکاوی عوامل فردی موثر بر پنهان سازی دانش در فضای علمی ۱۰۳ □

همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۰۸). در همین راستا یکی از موارد مورد بررسی پنهان کردن دانش در حالت بین فردی می باشد زیرا افراد اصلی ترین راه انتقال دانش در سازمانها هستند. عوامل فردی مانند پایداری اعتقادی ممکن است بر پنهان کردن دانش موثر باشند. به نظر می رسد افراد به هر میزان که پایداری اعتقادی بیشتری نسبت به هم داشته باشند، از در اختیار گذاردن دانش کمتر دریغ می ورزند. همچنین در یک سازمان، عواملی فردی دیگر همانند ویژگی های شخصیتی و مهارت های ارتباطی نیز به عنوان عاملی تاثیر گذار بر پنهان سازی دانش می باشد. لذا با عنایت به توضیحات گفته شده و با توجه به این که تاکنون پژوهش تجربی که به بررسی عوامل فردی بر پنهان سازی دانش در فضای علمی و در دانشگاه آزاد اسلامی خراسان رضوی پرداخته شده باشد، انجام نشده است بنابراین پژوهش حاضر از این جنبه دارای نوآوری میباشد، در نهایت در این پژوهش به دنبال پاسخگویی به این سوال میباشیم که واکاوی عوامل فردی موثر بر پنهان سازی دانش و در فضای علمی به چه صورت میباشد؟

## ۲. چارچوب نظری پژوهش

### ۱.۲. پنهان سازی دانش

نویسندگان مختلف از دیدگاههای مختلف و با رویکردهای متفاوت و انگیزه‌های گوناگون، به تعریف مدیریت دانش پرداخته‌اند. اغلب، مدیریت دانش به طور کلی تعریف شده و آن را به عنوان هر آنچه که سازمان برای داشتن نحوه ی انجام وظایف و فعالیت‌هایش نیاز دارد، تعریف کرده‌اند. این تعریف از مدیریت دانش، شامل دانش رسمی، قوانین برنامه‌ها و رویه‌ها و دانش فنی ناملموس، مهارت‌ها و تجارب افراد است. همچنین تعریف بالا از مدیریت دانش، شامل روش انجام کار توسط سازمان‌ها، ارتباط، تجزیه و تحلیل موقعیت، ارایه ی راه‌حل‌های جدید برای مسائل و توسعه ی روش‌های جدید انجام کسب و کار است. علاوه بر آن، تعریف بالا شامل مباحث فرهنگی، قومی و ارزش‌ها و روابط با تامین کنندگان و مشتریان نیز هست. مدیریت دانش، شامل همه‌ی روش‌هایی است که سازمان، دارایی‌های دانش خود را اداره می‌کند که شامل چگونگی جمع‌آوری، ذخیره سازی، انتقال، بکارگیری، به روز سازی و ایجاد دانش است (ویکاراماسینگ و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۰۷). همچنین مدیریت دانش به دانشگاه‌ها کمک خواهد کرد که به واسطه استفاده از دانش جدید در کاهش هزینه‌ها، افزایش سرعت و برآوردن نیازهای مشتریان رقابتی تر شوند (فتاحیان و همکاران، ۱۳۹۳). مهمترین هدف به کارگیری مدیریت دانش در انواع مؤسسات، انطباق سریع با تغییرات محیط پیرامون، به منظور ارتقاء کارایی و سودآوری بیشتر میباشد در نتیجه مدیریت دانش به فرآیند چگونگی

<sup>۱</sup> Damghard et al

<sup>۲</sup> Vickaramasing et al

خلق، انتشار و بکارگیری دانش در سازمان اشاره دارد (ایرانبان، ۱۳۹۶). محققین و دانشگاهیان دیدگاه متفاوتی در خصوص مدیریت دانش اتخاذ کرده و گستره ای از راه حل های فناوری تا مجموعه ای از دستورات عملی را در نظر دارند (هاشمی، ۱۳۹۳). آنتئوس و فیبریرو (۲۰۲۰) بیان کردند که شیوه های مدیریت دانش به توسعه شرکت های کوچک و متوسط و فعالیت های آنها کمک می کند تا برای ماندگاری طولانی تر، قوی تر و مؤثرتر شوند. بنابراین، سازمان هایی با شیوه های مدیریت دانش برتر احتمالاً به عملکرد سازمانی بهتری دست می یابند (لوپز و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۱۷؛ شجاهت و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۱۹). پنهان سازی دانش موقعیتی است که در آن همکار دانشی را به همکار خود ارایه می دهد اما نه همه آن را، که در این مورد فریبکاری دخیل است و نوعی پنهان سازی دانش است (تالاکا و همکاران<sup>۳</sup>، ۱۹۹۱). علاوه بر این پنهان کردن دانش ممکن است نیت مثبت و یا نتایج مثبت از دید فرد در بر داشته باشد و یا حتی در سازمان دروغ سفید نامیده شود. ممکن است این رفتار برای محافظت از احساسات طرف مقابل، حفظ محرمانه بودن برخی مسایل و یا حفاظت از منافع شخص ثالث انجام شود. به این ترتیب این رفتار به طور یکنواخت در سازمان ها منفی محسوب نمی شود. اگر چه ممکن است همپوشانی مفهومی بین پنهان سازی دانش و رفتارهای دیگر در محل کار وجود داشته باشد، اما پنهان سازی دانش مفهوم منحصر به فردی است که گسترش درک ما از انتقال دانش در سازمان ها را موجب خواهد شد (هیسلپ و همکاران<sup>۴</sup>، ۲۰۰۲).

## ۲.۲. عوامل فردی

عوامل فردی پژوهش حاضر شامل: پایبندی اعتقادی، ویژگی های شخصیتی و مهارت های ارتباطی می باشند، در همین راستا و در توصیف پایبندی اعتقادی می توان به این مسئله اشاره نمود که با فعالیتهای دینی بیشتر، افسردگی، اضطراب حالتی، اضطراب صفتی و احتمال سوء مصرف مواد کاهش می یابد. تعدادی از دانشمندان معتقدند که مذهب عامل پیشگیری کننده مهمی از بروز و شیوع بیماریهای روانی است. و میتواند باعث ارتقا بهداشت روانی گردد مذهب علاوه بر بهداشت روانی بر بهداشت عمومی نیز مؤثر است. مذهبیت پرخاشگری را کاهش داده و انرژی روانی منفی در مذهبیان کمتر است. بنابراین به نظر میرسد مذهب به طور غیرمستقیم مانند اثر بر افسردگی و آرامش روانی، آرامش و توکل بر خدا و یا به طور مستقیم مانند تغذیه سالم و غذای حلال می تواند بر وزن بدو تولد مؤثر باشد (وطن پرست و همکاران، ۱۳۹۳). عملکرد افراد تحت تأثیر متغیرهای

<sup>۱</sup> Lopez et al

<sup>۲</sup> Shojahat et al

<sup>۳</sup> Talacka et al

<sup>۴</sup> Hisloup et al

واکاوی عوامل فردی موثر بر پنهان سازی دانش در فضای علمی ۱۰۵ □

زیادی است که یکی از مهمترین آن‌ها ویژگی‌های شخصیتی آنان است. نتایج به دست آمده از بررسی خصوصیات شخصیتی افراد حاکی از آن است که رفتار افراد به منش‌ها و خصوصیات شخصیتی آنها بستگی دارد و بنابراین، ویژگی‌های شخصیتی افراد زمینه ساز رفتارهای آنان است (مغانلو، ۱۳۸۶). یک راه آشکار برای یادگیری در باره وابستگی یک فرد به یک ویژگی شخصیتی، صرفاً تحقیق مستقیم در باره آن شخصیت است (گوسلینگ و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۰۳). همچنین ماتسون (۱۹۹۰) معتقد است که مهارت‌های ارتباطی رفتارهایی هستند که رشد آنها می‌تواند بر روابط بین افراد از یک سو و سلامت اجتماعی آنان و نیز عملکرد مفید و موثر در اجتماع از سوی دیگر، تأثیر داشته باشد (مانسون<sup>۲</sup>، ۱۹۹۰). اشنایدر و همکاران (۱۹۸۵) نیز مهارت‌های ارتباطی را به عنوان وسیله ارتباط میان فرد و محیط، تعریف می‌کنند که این وسیله برای شروع و ادامه یک ارتباط سازنده و سالم با همسالان، به عنوان بخش مهمی از سلامت، مورد استفاده واقع می‌شود (اشنایدر و همکاران<sup>۳</sup>، ۱۹۸۵؛ حسین چاری و همکاران، ۱۳۸۵).

### ۳. پیشینه پژوهش

گارگ و همکاران (۲۰۲۱) به بررسی "پنهان سازی دانش در دانشگاه: مطالعه تجربی دانشجویان آموزش عالی هند" پرداختند. نتایج نشان داد که انگیزه عملکرد و قلمروگرایی با پنهان سازی دانش ارتباط مثبت دارد، که این رابطه بیشتر متأثر از عملکرد تحصیلی دانش آموزان می‌باشد. باری و همکاران<sup>۴</sup> (۲۰۱۹) به بررسی "پنهان سازی دانش و خلاقیت تیمی" پرداختند. نتایج نشان داد که پنهان سازی دانش و پنهان سازی از طریق بازی گنگ و مبهم رابطه منفی معنی داری با خلاقیت تیم دارد. با این حال پنهان سازی منطقی بر خلاقیت تیم تأثیر معنی داری ندارد. کانلی<sup>۵</sup> (۲۰۱۱) عوامل موثر بر پنهان سازی دانش را ویژگی‌های دانش مانند پیچیدگی و مرتبط بودن آن با وظایف سازمانی و پویایی‌های میان فردی بین فرد درخواست کننده و فرد پنهان کننده دانش مانند بی اعتمادی و در نهایت عوامل سازمانی مانند جو تسهیم دانش بیان نمود. نتایج پژوهش وبستر و همکاران<sup>۶</sup> (۲۰۰۸) نشان داد که عوامل پنهان سازی دانش عبارتند از: قدرت و سیاست در سازمانها، قلمروگرایی، مالکیت روانی و رفتارهای مالک مآبانه میباشد. منصوری (۱۴۰۰) در پژوهشی تحت عنوان "بررسی تاثیر ادراک از سیاست های سازمانی بر خلاقیت شغلی با توجه به نقش میانجی گری

<sup>۱</sup> Gosling et al

<sup>۲</sup> Manson

<sup>۳</sup> Shnider et al

<sup>۴</sup> Bari et al

<sup>۵</sup> Connely

<sup>۶</sup> Webster et al

پنهان سازی دانش " پرداخت. 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. کمالی پور و همکاران (۱۳۹۸) در پژوهشی تحت عنوان " بررسی عوامل موثر بر پنهان سازی دانش با تأکید بر طردشدگی در محیط کار در سازمان تامین اجتماعی استان های شمال کشور " پرداختند. نتایج تحقیق نشان داد که مولفه های پنهان سازی دانش شامل: عدم اعتماد بین فردی، منحصر به فرد بودن دانش، عدم مشارکت سازمانی، روشن نبودن وظایف، نبود مشوق های سازمانی، پیچیدگی دانش، قدرت شخص درخواست کننده دانش، میزان فرهنگ دانشی سازمانی، سطح مبادلات اطلاعاتی در بین کارکنان، سطح محیط کار رقابتی برای کسب دانش جدید، سطح عدم امنیت شغلی درک شده، تاثیر ارزش های شخص بوده است. احمدی (۱۳۹۷) در پژوهشی تحت عنوان " عوامل موثر بر رفتار پنهان سازی دانش در سازمان با استفاده از مدل رفتار برنامه ریزی شده " پرداخت. نتایج نشان داد که عواملی همچون حس مالکیت روانی، توقع کارمندان از سیستم پاداش، تاثیرات سرپرست، کمبود خودباوری و کمبود شرایط تسهیل کننده به طور غیرمستقیم باعث تمایل به پنهان کردن دانش در سازمان میشوند و این رفتار در نهایت منجر به عادت خواهد شد. نتایج پژوهش درگاهی و دست افکن (۱۳۹۶) نشان داد در بسیاری از موارد حتی زمانی که تسهیلات مناسب برای به اشتراک گذاری دانش در سازمان ها وجود دارد، کارکنان چندان علاقه مند به انجام این کار نیستند و دانش خود را پنهان می کنند. از سوی دیگر، پنهان کردن دانش می تواند منجر به کاهش بهره وری و حتی کاهش سود در سازمان های به ویژه سازمان های بهداشتی و درمانی و بالاخص آزمایشگاه های بالینی گردد. نتایج تحقیقات کمرئی و حسن زاده (۱۳۹۴) حاکی از آن بود که پنهان سازی دانش درون سازمانها رخ می دهد و در بعضی موارد کارمندان دانش خود را پنهان کرده و آن را به اشتراک نمی گذارند. پنهان سازی دانش می تواند علل متفاوت و پیامدهای مخربی چون کاهش بهره وری و سود را برای سازمان در پی داشته باشد. لذا شناسایی علل این موضوع و ارائه راهکارهایی در زمینه رفع آنها، بسیار حائز اهمیت می باشد. نتایج پژوهش قلی پور و لبافی (۱۳۹۴) نشان داد که پنهان سازی دانش سه نوع مختلف، پنهان سازی گریزان و طفره رفتن، پنهان کردن عقلانی و بازی خاموش می باشد. هر یک از این رفتارهای پنهان سازی دانش در سازمان به وسیله عامل یش بینی کننده مهم بی اعتمادی، قابل تبیین است. با این حال هر یک از این سه نوع رفتار پنهان سازی دانش نیز دارای مجموعه متفاوتی از پیامدهای فردی و سازمانی هستند. ناصری (۱۳۹۲) برخی از عوامل موثر بر پنهان سازی دانش را مورد بررسی قرار داد که عبارت اند از: جو سازمان از نظر فضای سازمان و همدلی، منحصر به فرد بودن دانش، احساس مالکیت فردی با دانش و باز خورد شهرت منفی.

واکاوای عوامل فردی موثر بر پنهان سازی دانش در فضای علمی ۱۰۷ □

براساس مطالب عنوان شده، لذا فرضیه های این پژوهش عبارتند از:

فرضیه اول: بین پایبندی اعتقادی و پنهان سازی دانش در دانشگاه آزاد اسلامی خراسان رضوی رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه دوم: بین ویژگی های شخصیتی و پنهان سازی دانش در دانشگاه آزاد اسلامی خراسان رضوی رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه سوم: بین مهارت های ارتباطی و پنهان سازی دانش در دانشگاه آزاد اسلامی خراسان رضوی رابطه معناداری وجود دارد.

#### **۴. روش شناسی پژوهش**

پژوهش حاضر از نوع طرح های تحقیق آمیخته اکتشافی میباشد. پژوهشهای آمیخته، پژوهشهایی هستند که با استفاده از ترکیب دو مجموعه تحقیق کمی و کیفی به انجام می رسند و شواهد بیشتری برای درک بهتر پدیده ها به دست می دهد و محدودیت طرح های تحقیق کمی و تحقیق کیفی را از میان بر میدارد (بازرگان، ۱۳۹۸). بر این اساس ابتدا با استفاده از رویکرد کیفی عوامل فردی موثر بر پنهان سازی دانش در فضای علمی شناسایی و سپس با استفاده از روش دلفی مدل طراحی شده اولیه به تایید صاحب نظران تحقیق رسید. در این پژوهش برای طراحی متغیرهای عوامل پنهان سازی دانش، ابتدا ابعاد و مؤلفه ها از طریق مطالعات کتابخانه ای (مراجعه به اسناد و مدارک مکتوب از قبیل کتب، مجلات و ...) مورد بررسی قرار گرفته است. همزمان با شناسایی ابعاد و مؤلفه ها هر یک از متغیرها، مصاحبه خبرگی با خبرگان مربوطه (شامل اساتید و متخصصان آگاه به موضوع مدیریت منابع انسانی) ترتیب داده شده است. مصاحبه خبرگی عمدتاً از نوع مصاحبه های نیمه ساختاریافته بوده است. در چنین مصاحبه هایی، مصاحبه کننده واقعیت های مختلفی را از مصاحبه شونده در حین مصاحبه به دست می آورد. چنین مصاحبه هایی، به مصاحبه شونده امکان می دهد تا عقاید و نظرات خود را بدون تحت تأثیر قرار گرفتن توسط نظرات مصاحبه کننده بیان کند. مصاحبه خبرگی با دو هدف انجام گرفته است: ارائه ابعاد و مؤلفه های استخراج شده ناشی از مطالعات کتابخانه ای به خبرگان و نظرخواهی از آنها در خصوص ابعاد و مؤلفه های استخراج شده و شناسایی ابعاد و مؤلفه هایی که در مطالعات کتابخانه ای مورد لحاظ قرار نگرفته اند. هدف دیگر مصاحبه خبرگی، درک بهتر متغیرها جهت تعریف عملیاتی آنها، استخراج سنجها و دسته بندی مناسب آنها بوده است. سپس به منظور نهایی سازی فهرست ابعاد و مؤلفه ها، از روش نظرسنجی از خبرگان (شامل اساتید دانشگاه و متخصصین در حوزه مدیریت منابع انسانی) به روش دلفی استفاده شده است. به منظور نظرسنجی از خبرگان، از نوعی خاصی پرسشنامه به صورت باز و بسته استفاده شده است.

دلفی، ابزار ارتباطی سودمندی بین گروهی از خبرگان است که فرموله کردن آرای اعضاء گروه را آسان می‌کند. اساس و پایه روش دلفی بر این است که نظر متخصصان هر قلمرو علمی در مورد پیش‌بینی آینده، صاحب‌ترین نظر است؛ بنابراین اعتبار روش دلفی نه به شمار شرکت‌کنندگان در پژوهش که به اعتبار علمی متخصصان شرکت‌کننده بستگی دارد. شرکت‌کنندگان در روش دلفی از ۵ تا ۲۰ نفر را شامل می‌شوند. کمیته تعداد شرکت‌کنندگان بستگی به چگونگی طراحی روش تحقیق دارد. در این روش، پانلی (گروهی) از متخصصان تشکیل می‌شود که در آن ارتباط میان اعضاء، توسط رئیس یا ناظر پانل انجام می‌شود. ارتباطات داخلی شرکت‌کنندگان به صورت ناشناس بوده و نظرات، پیش‌بینی‌ها و تمایلات به ارائه‌دهندگان آن‌ها منتسب نمی‌شود. انتشار این اطلاعات بدون اعلام هویت ارائه‌دهندگان صورت می‌گیرد. به‌رغم تفاوت‌های قابل‌توجهی که در کاربرد روش دلفی وجود دارد، معمولاً پژوهش دلفی با یک پرسشنامه که توسط یک تیم کوچک طراحی شده و به گروه بزرگ‌تری از متخصصان فرستاده می‌شود آغاز می‌شود. پرسشنامه‌ها به طریقی تنظیم می‌شوند که این امکان به وجود آید تا مخاطبین ضمن استنباط کردن و فهمیدن مسئله مطرح شده، واکنش‌های فردی خود را بروز دهند. وقتی پرسشنامه‌ها برگشت، طیف پاسخ‌ها و دلایلی که متخصصان برای پاسخ‌هایشان بیان کرده‌اند مورد بررسی قرار گرفته و خلاصه‌نویسی می‌شوند. در این مرحله، مواردی که مرتبط با اهداف زمینه پژوهش نباشد حذف می‌شود. پس از آن، گزارش خلاصه شده برای متخصصان فرستاده می‌شود. متخصصان اجازه دارند که پاسخ‌هایشان را بر اساس نتایج تغییر دهند و این نتایج دور دوم دوباره مورد ارزیابی متخصصان قرار می‌گیرد. بدین طریق در طول زمان و با پیشرفت کار، دیدگاه‌های مخاطبین با موضوع مطروحه تطابق خواهد یافت. این فرآیند ادامه می‌یابد تا این‌که اجماعی در مورد نظرات حاصل شود. جهت یافتن مؤلفه‌های مؤثر از دیدگاه خبرگان شرکت‌کننده در روش دلفی، میانگین نظرات پاسخگویان به‌وسیله آزمون تی تست با مقدار نظری (۳/۰۰) مقایسه شد. چنانچه نمره مؤلفه در نظر گرفته شده بیشتر از مقدار نظری (۳/۰۰) باشد، مؤلفه پیشنهادی در مدل باقی خواهد ماند. نتایج حاصل از این آزمون برای هر یک از متغیرهای در جدول (۱) آورده شده است.

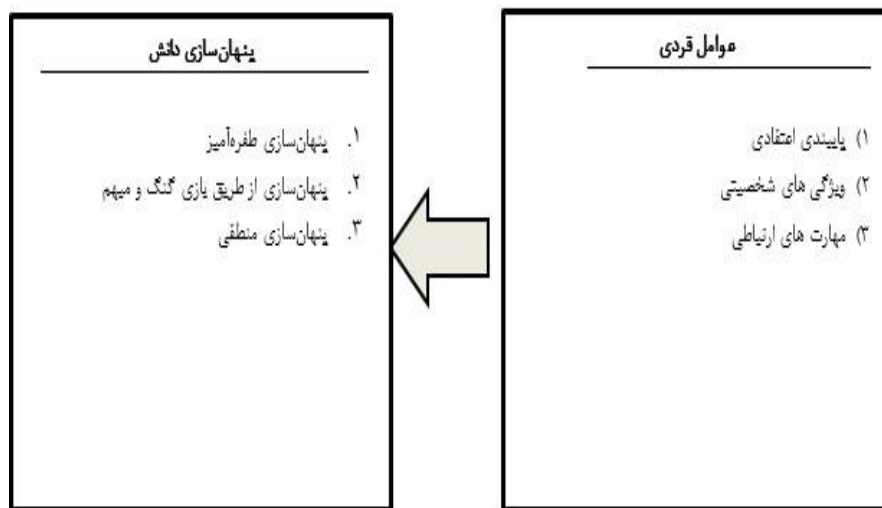


### جدول (۱) - بررسی نتایج پرسشنامه مولفه عوامل فردی

مؤلفه	میانگین	انحراف معیار	آماره t	p-مقدار	نتیجه
پایبندی اعتقادی	۲/۷۶	۰/۸۱	۵/۸۵	۰/۰۰۰	تأیید
ویژگی های شخصیتی	۳/۴۸	۰/۴۱	۵/۳۵	۰/۰۰۰	تأیید
مهارت های ارتباطی	۳/۱۳	۰/۶۱	۴/۷۹	۰/۰۰۰	تأیید

با توجه به نتایج جدول (۱) مؤلفه‌های بُعد فردی مورد تأیید خبرگان قرار گرفته‌اند (۳ > میانگین). در این راستا فرآیند پژوهش حاضر شامل ۴ مرحله بوده است که به شرح ذیل می‌باشند:

در مرحله اول که از آن به‌عنوان «شناسایی مشکل» نام‌برده شده، شناسایی موضوع، مسئله و اهداف پژوهش پیگیری گردید. در مرحله دوم که «تبیین» نام دارد، تدوین مدل پیشنهادی تحقیق با بهره‌گیری از مطالعات اکتشافی آغاز شد که هدف اصلی در تحقیق اکتشافی، شناخت وضعیتی است که درباره آن آگاهی‌های لازم وجود ندارد. در مرحله سوم یعنی «تحلیل» بر مبنای مدل پیشنهادی پژوهش، دو پرسشنامه تنظیم گردید. لازم به ذکر است که با توجه به این که در ذهن محقق این سؤال مطرح بود که عوامل فردی مؤثر بر پنهان‌سازی دانش در فضای علمی چه مواردی هستند؟ لذا پرسشنامه‌ها بدین منظور طراحی و بین جامعه آماری توزیع شده است. در مرحله چهارم با عنوان مرحله «تصدیق»، با توجه به نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل‌های میدانی و با مرور ادبیات و پیشینه پژوهش و در نظر گرفتن محوریت هدف پژوهش، مدل مفهومی واکاوی عوامل فردی مؤثر بر پنهان‌سازی دانش در فضای علمی که بر اساس مطالعات کتابخانه‌ای و نظر خبرگانی (دلفی) می‌باشد، در قالب شکل (۱) طراحی و ارائه شده است:



شکل (۱) - مدل مفهومی پژوهش

داده‌های آماری این پژوهش طی ۶ ماهه اول سال ۱۳۹۹ گردآوری گردید. نمونه آماری به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده و ۳۱۴ نفر از کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی خراسان رضوی انتخاب شده است. با توجه به نامحدود بودن جامعه مورد بررسی، در پژوهش حاضر از فرمول کوکران برای تعیین تعداد نمونه‌های مورد نیاز استفاده شده است. با توجه به توضیحات فوق در این پژوهش، جهت اندازه‌گیری متغیر پنهان‌سازی دانش از پرسشنامه استاندارد دیمر کاسیگولو (۲۰۱۶) و برای عوامل فردی از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شده است. شاخص‌های مورد سنجش در پژوهش، پیش از آنکه در قالب پرسشنامه به نظرسنجی گذاشته شود، در معرض قضاوت ۲۰ تن از خبرگان و نیز کارشناسان سازمان مرتبط با موضوع پژوهش قرار گرفت و در نهایت از پرسشنامه مورد توافق به عنوان ابزار جمع‌آوری داده‌ها استفاده شد. پس از آن که روائی پرسشنامه به لحاظ روایی محتوا توسط افراد متخصص و اساتید تایید گردید، به لحاظ روایی سازه نیز نتایج بدست آمده مشخص گردید که تمام نشانگرهای سازه‌های مورد مطالعه به دلیل بیشتر بودن مقادیر بارهای عاملی از ۰/۴، از اهمیت لازم برای اندازه‌گیری سازه‌های خود برخوردار هستند. برای سنجش پایایی پرسشنامه‌ها، یک مرحله پیش‌آزمون انجام گرفت که بیانگر پایایی مناسب و قابل قبول ابزار سنجش می‌باشد. همچنین نتایج پایایی متغیرهای پژوهش در جدول (۲) ارائه شده است:

واکاوی عوامل فردی موثر بر پنهان سازی دانش در فضای علمی ۱۱۱ □

### جدول (۲) - پایایی متغیرهای پژوهش

پایایی	تعداد سوالات	نام متغیر
۰/۹۳۱	۱۸	عوامل فردی
۰/۸۷۶	۱۲	پنهان سازی دانش

در این پژوهش جهت آزمون فرضیه های تحقیق از مقدار احتمال حاصل از برازش مدل در حالت معناداری پارامترها با استفاده از مدل یابی معادلات ساختاری و تحلیل مسیر استفاده شد. از آن جا که سطح اطمینان مورد نظر ۹۵ درصد می باشد. لذا عدد معناداری در سطح ۹۵ درصد که در بازه (۱/۹۶، ۱/۹۶-) قرار گیرند در ناحیه رد واقع شده و اعدادی که خارج از این بازه قرار گیرند مورد پذیرش واقع می شوند. در نهایت نیز با نرم افزار آموس روابط بین متغیرهای عوامل فردی با پنهان سازی دانش بررسی شد.

### ۵. تجزیه و تحلیل داده ها

#### ۱.۵. آمار توصیفی

نتایج آمار توصیفی پژوهش به لحاظ جنسیت نشان می دهد که ۲۳۲ نفر (۶۵ /۱۶ درصد) از پاسخ دهندگان مرد و ۱۳۴ نفر (۳۷/۶۴ درصد) زن می باشند. همچنین بیشترین توزیع فراوانی سنی مربوط به بازه ۴۱-۵۰ سال با ۱۵۰ نفر (۴۷/۷۷ درصد) می باشد. همچنین به لحاظ سابقه کار بیشترین فراوانی مربوط به ۱۱-۱۹ سال سابقه کار با ۱۷۵ نفر (۵۵/۷۳ درصد) می باشد. به لحاظ میزان تحصیلات نیز بیشترین فراوانی مربوط به مقطع کارشناسی ارشد با ۱۴۰ نفر (۴۴/۵۸ درصد) می باشد. در حوزه شاخه تحصیلی نیز بیشترین فراوانی مربوط به حوزه علوم انسانی با ۱۶۵ نفر (۵۲/۵۴ درصد) می باشد.

#### ۲.۵. بررسی وضعیت متغیرها

با استفاده از ضرایب چولگی و کشیدگی متغیرهای پژوهش، نرمال بودن متغیرهای پژوهش مورد بررسی قرار می گیرد در این پیش فرض داده‌هایی نرمال هستند که نسبت بحرانی آن‌ها در فاصله (۲/۸۵ و ۲/۸۵-) باشد. نتایج بررسی نرمال بودن متغیرهای پژوهش در جدول (۳) آمده است.

### جدول (۳) - نتایج بررسی نرمال بودن متغیرهای پژوهش

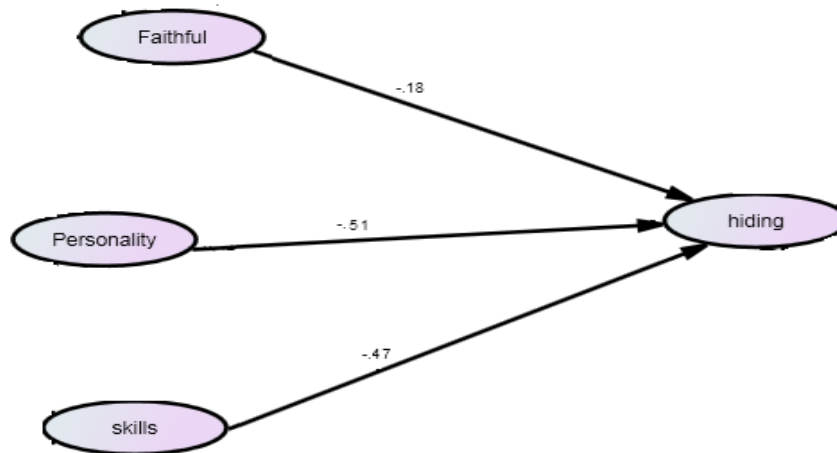
متغیر	کجی (چولگی)	نسبت بحرانی	کشیدگی	نسبت بحرانی
پایبندی اعتقادی	-۰/۲۹۲	-۲/۷۸۱	-۰/۱۰۴	-۰/۴۹۵
ویژگی های شخصیتی	۰/۰۴۷	۰/۴۴۸	-۰/۴۸۶	-۲/۳۱۴
مهارت های ارتباطی	-۰/۲۹۸	-۲/۳۳۸	۰/۱۷۹	۰/۸۵۲
پنهان سازی طفره آمیز	-۰/۲۶۹	-۲/۵۶۲	۰/۳۶۸	۱/۷۵۲
پنهان سازی بازی گنگ و مبهم	-۰/۲۳۱	-۲/۲۰۰	-۰/۲۵۸	-۱/۲۲۹
پنهان سازی منطقی	۰/۲۳۱	۲/۲۰۰	-۰/۵۳۵	-۲/۵۴۸

با توجه به نتایج جدول (۳) تمامی ضرایب به دست آمده در فاصله (۲/۸۵ و -۲/۸۵) قرار گرفته است؛ بنابراین این مفروضه برای تمامی مؤلفه‌های عوامل مرتبط با پنهان سازی دانش برقرار است؛ بنابراین برای بررسی سؤال‌های پژوهش می‌توان از آزمون‌های آماری پارامتریک (آزمون‌هایی که به شرط نرمال بودن نیازمند هستند) استفاده کرد.

#### ۳.۵. بررسی فرضیه های پژوهش

در این بخش به توضیح روش تجزیه و تحلیل مورد نظر در این پژوهش یعنی مدل یابی معادلات ساختاری که با استفاده از نرم افزار آموس صورت گرفته است پرداخته می‌شود و سپس با استفاده از این روش فرضیه های پژوهش مورد آزمون قرار می‌گیرد. با توجه به شکل (۲) و خلاصه نتایج بدست آمده از برازش مدل پژوهش در جدول (۵) نشان داده شده است که با استفاده از نتایج این جدول به آزمون فرضیه های پژوهش پرداخته می‌شود. همانطور که گفته شد مسیرهایی که مقدار آماره تی (t) آنها بیشتر از ۱/۹۶ و یا کمتر از -۱/۹۶ باشد، معنادار هستند.

واکاوی عوامل فردی موثر بر پنهان سازی دانش در فضای علمی ۱۱۳ □



شکل (۲) - ضرایب عاملی و ضریب مسیر مدل فرضیه های پژوهش در حالت استاندارد

در ادامه شاخص کلی برازش مدل های اندازه گیری حاصل از تحلیل عاملی تاییدی در جدول (۴) آمده است:

جدول (۴) - شاخص های برازش الگوی پیشنهادی پژوهش

مقدار گزارش شده	حد قابل قبول	شاخص
۰/۰۶۳	برابر یا کوچکتر از ۰/۰۸	ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA)
۱/۳۸۷	برابر یا کوچکتر از ۵	کای اسکوتر بهنجار شده (CMIN/DF)
۰/۹۵۳	برابر یا بزرگتر از ۰/۹	شاخص نیکویی برازش (GFI)
۰/۹۱۳	برابر یا بزرگتر از ۰/۹	شاخص نیکویی برازش اصلاح شده (AGFI)
۰/۹۲۵	برابر یا بزرگتر از ۰/۹	شاخص برازش تطبیقی (CFI)
۰/۹۵۲	برابر یا بزرگتر از ۰/۹	شاخص برازش هنجار شده (NFI)
۰/۹۳۹	برابر یا بزرگتر از ۰/۹	شاخص تاکر - لوئیس (TLI)
۰/۹۵۸	برابر یا بزرگتر از ۰/۹	شاخص برازش افزایشی (IFI)

با توجه به نتایج جدول (۴)، مقدار ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA) برابر با - (۰/۰۶۳) است، مقدار کای اسکوتر بهنجار شده (CMIN/DF) برابر با (۱/۳۸۷) است و مقدار شاخص

۱۱۴ فصلنامه علمی - پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی - سال سیزدهم، شماره سوم، بهار ۱۴۰۱

نیکویی برآزش (GFI) برابر با (۰/۹۵۳) است. نتایج ارائه شده در جدول (۴) نشان‌دهنده رابطه منفی و معنادار بین متغیر عوامل فردی با پنهان سازی دانش است ( $p < ۰/۰۵$ -مقدار). با توجه به منفی بودن ضرایب محاسبه شده این رابطه‌ها از نوع معکوس (کاهش) هستند. بدین معنی که با افزایش سطح عوامل فردی در جامعه مورد مطالعه، اجرای پنهان سازی دانش نیز تضعیف و کاهش می‌یابد. در ادامه نتایج تحلیل عاملی جهت آزمون فرضیه های پژوهش در جدول (۵) گزارش شده است:

#### جدول (۵) - نتایج تحلیل عاملی جهت آزمون فرضیه های پژوهش

نوع رابطه	نتیجه	مقدار t	ضریب مسیر	فرضیات
معکوس	تأیید فرضیه	۴/۴۲	-۰/۱۶	پایبندی اعتقادی ← پنهان سازی دانش
معکوس	تأیید فرضیه	۵/۳۶	-۰/۵۱	ویژگی های شخصیتی ← پنهان سازی دانش
معکوس	تأیید فرضیه	۶/۸۱	-۰/۴۷	مهارت های ارتباطی ← پنهان سازی دانش

همانطور که در جدول (۵) مشاهده می‌شود مقدار معناداری و اثر هر کدام از ضرایب مدل آورده شده است. طبق این نتایج همه ضرایب بر پنهان سازی دانش با ۹۵ درصد اطمینان معنادار می‌باشند، زیرا مقدار معناداری آنها کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد و آماره t تمام متغیرها بالاتر ۱/۹۶ می‌باشد. همانطور که مشاهده می‌شود مقدار تاثیر پایبندی اعتقادی و ویژگی های شخصیتی و مهارت های ارتباطی بر پنهان سازی دانش به ترتیب با ضریب استاندارد ۰/۱۶ - و ۰/۵۱ - و ۰/۴۷ - می‌باشد. این بدان معناست که یک واحد بهبود در وضعیت پایبندی اعتقادی و ویژگی های شخصیتی و مهارت های ارتباطی کارکنان به ترتیب به اندازه ۰/۱۶ - و ۰/۵۱ - و ۰/۴۷ - پنهان سازی دانش کاهش می‌یابد.

#### ۶. بحث و نتیجه گیری

در پژوهش حاضر در ابتدا تاثیر عوامل فردی بر پنهان سازی دانش از طریق معاملات اکتشافی و نظرسنجی از خبرگان مورد شناسایی قرار گرفت و سپس این عوامل در قالب الگوی طراحی شده در جامعه آماری موردنظر به آزمون گذاشته شد.

عامل پایبندی اعتقادی با پنهان سازی دانش در دانشگاه آزاد اسلامی استان خراسان رضوی رابطه منفی و معناداری داشت، در تبیین نتایج حاصل از این فرضیه می‌توان به این مورد اشاره نمود که ارزش های دینی، معنویت و اعتقادات مذهبی از عناصر مهم شخصیت انسان است. در گذشته، باورهای مذهبی تنها به عنوان یک جنبه فردی تلقی میشد، اما در دهه های اخیر توجه زیادی به اثرات باورهای مذهبی در زندگی اجتماعی و از جمله زندگی سازمانی معطوف شده است. برخورداری از

واکاوای عوامل فردی مؤثر بر پنهان سازی دانش در فضای علمی ۱۱۵ □

اعتقادات مذهبی و ایمان و عشق به خالق، منجر به ثبات و سلامت روانی شده و انسان را برای کار و فعالیت توأم با ایثار و فداکاری بر می انگیزاند. نتایج حاصل از این فرضیه با پژوهش وبستر و همکاران (۲۰۰۸) و درگاهی و دست افکن (۱۳۹۶) در یک راستا میباشد.

عامل مهارت های ارتباطی با پنهان سازی دانش در دانشگاه آزاد اسلامی استان خراسان رضوی رابطه منفی و معناداری داشت در تبیین نتایج حاصل از این فرضیه می توان به این مورد اشاره نمود که ارتباط یکی از عناصر کلیدی موفقیت کارکنان است چرا که اطلاعات به عنوان یک واردهی مهم در سیستم سازمانی در سایه ارتباطات مؤثر وارد سازمان می شود و همین که به سازمان راه یافت، باز نیازمند یک سیستم ارتباطی کارآمد است تا مورد پردازش قرار گرفته و بسان خون در رگهای سازمان جریان یابد. ارتباطات مؤثر نه تنها کلید فتح تمام درهای بسته در جهان است، بلکه فعالیتی اجتناب ناپذیر و الزام آور برای زندگی فردی، گروهی، سازمانی در تمام جوامع بشری می باشد. ارتباطات مؤثر مستلزم آن است که افراد منظور شما را درست درک کنند و پاسخ آنها به نحوی باشد که جریان تبادل اطلاعات را ترجیحاً در مسیری که مد نظر شماست، پیش ببرد. مهارتهای ارتباطی برای اثربخشی بیشتر ارتباطات، بایستی به مهارتهای ارتباطی توجه لازم شود. نتایج حاصل از این فرضیه با پژوهش کانلی (۲۰۱۱) و قلی پور و لبافی (۱۳۹۴) در یک راستا میباشد.

عامل ویژگی های شخصیتی با پنهان سازی دانش در دانشگاه آزاد اسلامی استان خراسان رضوی رابطه منفی و معناداری داشت در تبیین نتایج حاصل از این فرضیه می توان به این مورد اشاره نمود که عملکرد افراد تحت تأثیر متغیرهای زیادی است که یکی از مهمترین آن ها ویژگی های شخصیتی آنان است. خصوصیات شخصیتی افراد حاکی از آن است که رفتار افراد به منش ها و خصوصیات شخصیتی آنها بستگی دارد و بنابراین، ویژگی های شخصیتی افراد زمینه ساز رفتارهای آنان است. شخصیت افراد در اکثر اوقات در ساختار شخصیتی اولیه، ژنتیک، تعارضات پایداری هستند که با تلاش آنها به طور قابل توجهی در هر موقعیت زندگی وابسته به شناخت و حواس طبیعی خود فرد جهت یافتن یک الگوی زندگی تغییر می کند. مدارک قوی یافت شده است که افراد می توانند دارای پنج ویژگی شخصیتی پایه، شامل روان آزرده گرای، برونگرایی، موافق بودن، گشودگی برای تجربه و با وجدان بودن باشند. که این عوامل باعث کاهش پنهان سازی دانش می شوند. نتایج حاصل از این فرضیه با پژوهش احمدی (۱۳۹۷) و ناصری (۱۳۹۲) در یک راستا میباشد.

در همین راستا به مدیران دانشگاه آزاد اسلامی خراسان رضوی پیشنهاد می گردد که بهتر است کارکنانی را استخدام کنند که از ارزش های مذهبی بالاتری برخوردار باشند، زیرا این افراد تمایل بیشتری برای در اختیار گذاشتن دانش سازمانی خود به سایر همکاران دارند. همچنین کارکنانی را گزینش نمایند که دارای وجدان کاری باشند و با وجدان کاری فعالیت نمایند. اهل تعامل و همکاری و

۱۱۶ □ فصلنامه علمی - پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی - سال سیزدهم، شماره سوم، بهار ۱۴۰۱

پر جنب و جوش و فعال باشند. همچنین باید کارکنانی را به کار گیرند که دارای مهارت کلامی بالایی باشند و به راحتی با سایرین بتوانند ارتباط برقرار کنند. همچنین مدیران میبایست تلاش نمایند با آموزش های ضمن خدمت، مهارتهای ارتباطی کارکنان خود را افزایش دهند.

## ۷. منابع

- آتش زاده شوریده فروزان، ایمانی الهام، زاغری تفرشی منصوره. (۱۳۹۵). مروری بر مدیریت دانش و اهمیت آن در عملکرد پرستاری. *راهبردهای توسعه در آموزش پزشکی*. ۳ (۱): ۲۰-۳۴.
- ایرانیان، سیدجواد. (۱۳۹۶). شناسایی و اولویت بندی عوامل مؤثر بر استقرار مدیریت دانش و رابطه آن با مزیت رقابتی و عملکرد سازمانی. *فصلنامه علمی - پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، ۸ (۳۰)، ۱۲۷-۱۴۲.
- بازرگان هرندی، عباس. (۱۳۹۸). *مقدمه ای بر روش های تحقیق کیفی و آمیخته: رویکردهای متداول در علوم رفتاری*. انتشارات دیدار: تهران.
- حسین چاری، مسعود، دلاورپور، محمد آقا. (۱۳۸۵). آیا افراد کمرو فاقد مهارتهای ارتباطی اند؟. *روانشناسی تحولی (روانشناسان ایرانی)*. ۳ (۱۰)، ۱۲۳-۱۳۵.
- درگاهی، حسین. دست افکن، آرزو. (۱۳۹۶). بررسی ارتباط میان فرهنگ سازمانی و پنهان کردن دانش در سطح فردی آزمایشگاه های بالینی در بیمارستان های دانشگاه علوم پزشکی تهران. *فصلنامه آزمایشگاه و تشخیص*، ۹ (۳۵)، ۲۴-۳۹.
- رضائی نور، جلال، شاه حسینی، محمد علی، خسروی، سروش. (۱۳۹۳). ارائه مدل مفهومی براساس عوامل مؤثر بر پیاده سازی سیستم مدیریت دانش در گروه شرکت های همکاران سیستم. *فصلنامه مدیریت توسعه فناوری*، ۱ (۴)، ۷۹-۱۰۴.
- روشنگر، احمدی. (۱۳۹۷). عوامل مؤثر بر رفتار پنهان سازی دانش در سازمان با استفاده از مدل رفتار برنامه ریزی شده. پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت فناوری اطلاعات گرایش مدیریت دانش. دانشگاه شهید بهشتی. دانشکده حسابداری و مدیریت.
- فتاحیان، سیما، هویدا، رضا، سیادت، سید علی، طالبی، هوشنگ. (۱۳۹۳). رابطه بین توانمندسازها و فرآیندهای مدیریت دانش با عملکرد دانشگاه-ها (مورد مطالعه: دانشگاه های دولتی منتخب استان اصفهان). *فصلنامه علمی - پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، ۵ (۲۰)، ۱-۱۸.
- قلی پور، آریین. لبافی، سمیه. (۱۳۹۴). ارائه مدل زمینه ای پنهان سازی دانش چگونه است؟ در شرکت های تولید نرم افزار. *پژوهش های مدیریت منابع انسانی*. ۵ (۱)، ۱-۲۳.
- کمالی پور، ناصر، شجاعی، سامره، سمیعی، روح اله، آزما، فریدون. (۱۳۹۸). بررسی عوامل مؤثر بر پنهان سازی دانش با تاکید بر طردشدگی. چشم انداز مدیریت دولتی، ۱۰ (۲)، ۲۱۶-۲۳۷.
- کمرئی، ملیحه. حسن زاده، علیرضا. (۱۳۹۴). عوامل مؤثر بر پنهان سازی دانش چگونه است؟ در سازمان. دومین کنفرانس بین المللی. حسابداری و مدیریت با رویکردهای کاربردی و پژوهشی نوین.



واکاوی عوامل فردی موثر بر پنهان سازی دانش در فضای علمی ۱۱۷ □

- مغانلو، مهناز. (۱۳۸۶). رابطه الگوی پنج عاملی شخصیت، سبک های هویت و دینداری؛ پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس.
- منصوری، عبدالجواد. (۱۴۰۰). بررسی تاثیر ادراک از سیاست های سازمانی بر خلاقیت شغلی با توجه به نقش میانجی گری پنهان سازی دانش، هفتمین کنفرانس بین المللی علوم مدیریت و حسابداری، تهران.
- ناصری، علیرضا. (۱۳۹۲). پنهان کردن دانش سازمانی: بررسی عوامل موثر بر پنهان کردن دانش در سطح فردی. پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت اجرایی. دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی. دانشکده مدیریت و حسابداری.
- هاشمی، سید احمد. (۱۳۹۳). رابطه‌ی بین مدیریت دانش و بهره‌وری با نقش واسطه‌گری فرهنگ سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد لامرد. *فصلنامه علمی - پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، ۵(۲۰)، ۱۱۱-۱۲۸.
- وطن پرست، شعله محمدی، مصطفی، رازقی فام، عادل، یادگاری، امید علی، پورحیدر، اعظم. (۱۳۹۳). بررسی رابطه التزام عملی به اعتقادات اسلامی با وزن نوزاد بدو تولد، *مجله دانشکده پرستاری و مامایی ارومیه*، ۱۲(۵)، ۳۹۴-۴۰۰.

- Abubakar, A. M., Elrehail, H., Alatailat, M. A., and Elçi, A. (۲۰۱۹). Knowledge management, decision-making style and organizational performance. *Journal of Innovation & Knowledge*. ۴, ۱۰۴-۱۱۴.
- Antunes, H. D. J. G., and Pinheiro, P. G. (۲۰۲۰). Linking knowledge management, organizational learning and memory. *Journal of Innovation & Knowledge*. ۵, ۱۴۰-۱۴۹.
- Bari, M, w, Abrar, M, Shaheen, S, Bashir, M, Fanchen, M. (۲۰۱۹). Knowledge Hiding Behaviors and Team Creativity: The Contingent Role of Perceived Mastery Motivational Climate. *Original Research Journal*. (۲).
- Connelly, Catherin E, Zweig, D, Webster, J, Trougakos J. P. (۲۰۱۱). Knowledge hiding in organizations. *Journal of organizational behavior*, 33, ۶۴-۸۸.
- Damgard, I, Buus Nielsen J, Wiels, D. (۲۰۰۸). Isolated proofs of knowledge and isolated zero knowledge. Annual International Conference on the Theory and Application of Cryptographic Techniques.
- Demirkasimoglu, N. (۲۰۱۶). Knowledge hiding in Academia: is personality a key factor?. *International Journal of Higher Education*. 5(1), ۱-۱۳.
- Garg, N, Talukdar, A, Ganguly, A, Kumar, C. (۲۰۲۱). Knowledge hiding in academia: an empirical study of Indian higher education students. *Journal of Knowledge Management*. ۲۵(۹), ۲۱۹۶-۲۲۱۹.
- Gosling, S. D, Rentfrow, P. J, Swann, W. B. (۲۰۰۳). A very brief measure of the big-five personality domains. *Journal of Research in Personality*, 37, ۵۰۴-۵۲۸.
- Hislop, D. (۲۰۰۲). Mission impossible? Communicating and sharing knowledge via information technology. *Journal of Information Technology*, 17, ۱۶۵-۱۷۷.
- Lopes, C. M, Scavarda, A, Hofmeister, L. F, Thomé, A. M. T, Vaccaro, G. L. R. (۲۰۱۷). An analysis of the interplay between organizational sustainability, knowledge management, and open innovation. *Journal of Cleaner Production*. ۱۴۲, ۴۷۶-۴۸۸.
- Maqsood, T, Finegan, A, Walker, D. (۲۰۰۶). Applying project histories and project learning through knowledge management in an Australian construction company. *Learning Organization*, 13 (1), ۸۰-۹۰.
- Schneider, B. H, Rubin, K. H, Ledingham, J. E. (۱۹۸۵). *Childrens peer relations: issues in assessment and intervention*. New York: Springer-Verlag.

۱۱۸ فصلنامه علمی - پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی - سال سیزدهم، شماره سوم، بهار ۱۴۰۱

- Shujahat, M, Sousa, M. J, Hussain, S, Nawaz, F, Wang, M., Umer, M. (۲۰۱۹). Translating the impact of knowledge management processes into knowledge-based innovation: the neglected and mediating role of knowledge-worker productivity. *Journal of Business Research*, ۹۴, ۴۴۲-۴۵۰.
- Takala T, Urpilainen J. (۱۹۹۱). Managerial work and lying: A conceptual framework and an explorative case study. *Journal of Business Ethics*, 20, ۱۸۱-۱۹۵.
- Webster, J, Brawn G, Zwely D, Connelly CE, Brodt S, Sitkin S. (۲۰۰۸). Beyond knowledge sharing: withholding knowledge at work. *Personnel and Human Resource Management*, 27, ۱-۳۷.
- Wickramasinghe, N, Von Lubitz, D. (۲۰۰۷). *Knowledge-based Enterprise: Theories and Fundamentals*. Idea Group Publishing.