

بررسی رابطه بین پنهان‌سازی دانش و هوش هیجانی: نقش میانجی استرس شغلی

سیف‌اله اندایش*

استادیار، گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشگاه خلیج فارس، بوشهر، ایران

مدیریت

اطلاعات

دوره ۹، شماره ۱

بهار و تابستان ۱۴۰۲

چکیده: هدف از اجرای این پژوهش، بررسی تأثیر پنهان‌سازی دانش بر هوش هیجانی با نقش میانجی استرس شغلی، در بین اساتید علوم پزشکی دانشگاه تهران است. روش پژوهش حاضر، توصیفی و از نوع پیمایشی و براساس هدف، کاربردی است. جامعه آماری پژوهش، اساتید علوم پزشکی دانشگاه تهران و نمونه پژوهش، ۳۳۱ نفر بوده است. این افراد به روش نمونه‌گیری تصادفی انتخاب شدند. ابزار گردآوری اطلاعات این پژوهش برای سنجش پنهان‌سازی دانش، پرسش‌نامه سرنکو و بونتیس بوده است. داده‌های مورد نیاز برای سنجش پنهان‌سازی دانش، از طریق توزیع پرسش‌نامه جمع‌آوری شده است. این پرسش‌نامه حاوی ۱۲ گویه است که در سه بخش پنهان‌سازی پفره‌آمیز، گنگ‌بازی کردن و پنهان‌سازی منطقی طراحی شده است. برای سنجش هوش هیجانی، از پرسش‌نامه ۱۶ گویه‌ای هوش هیجانی وانگ و لاو و برای سنجش استرس شغلی، از پرسش‌نامه استرس شغلی ۴ گویه‌ای نتمیر و همکاران استفاده شد. پایایی پرسش‌نامه از طریق آزمون آلفای کرونباخ و روایی آن از طریق روایی هم‌گرا و روایی واگرا به تأیید رسید. تحلیل داده‌ها با استفاده از شاخص‌های آمار توصیفی، از جمله توزیع فراوانی و آمار استنباطی و روش مدل‌سازی معادلات ساختاری از طریق اسمارت‌پی‌ال‌اس انجام شد. یافته‌ها نشان داد که هوش هیجانی بر پنهان‌سازی دانش، تأثیر منفی و معنادار و بر استرس شغلی تأثیر منفی دارد. افزون‌براین، استرس شغلی بر پنهان‌سازی دانش تأثیر مثبت و معناداری می‌گذارد. نتایج نشان داد که استرس شغلی به‌عنوان یک میانجی کامل در رابطه بین هوش هیجانی و پنهان‌سازی دانش عمل می‌کند.

کلیدواژه‌ها: پنهان‌سازی دانش، هوش هیجانی، استرس شغلی، علوم پزشکی دانشگاه تهران، تسهیم دانش.

مقدمه

با توسعه هوش مصنوعی (AI)^۱، داده‌های کلان^۲ و فناوری‌های ابری^۳، دانش به‌طور فزاینده‌ای برای اقتصاد جهانی، جوامع و شرکت‌ها اهمیت پیدا کرده است (Zhang, Zhao & Chen, 2021). مطالعات نشان داده‌اند که کلید موفقیت سازمانی، به‌اشتراک‌گذاری مؤثر دانش است (Han, Masood, Cudjoe & Wang, 2021). به‌اشتراک‌گذاری دانش می‌تواند عملکرد سازمان و توانایی‌های نوآورانه را بهبود بخشد و در عین حال هزینه‌ها را کاهش دهد (Mohsin, Jamil, Naseem, Sarfraz & Ivascu, 2022). استقرار نرم‌افزار برای به‌اشتراک‌گذاری دانش، اجرای سیستم‌های تشویقی، ایجاد روابط بلندمدت با کارکنان و پرورش محیطی که به‌اشتراک‌گذاری دانش را در میان کارکنان تشویق کند، چندین روش دارد که شرکت‌ها از طریق آن‌ها رفتارهایی را آغاز می‌کنند که به‌اشتراک‌گذاری دانش را تقویت می‌کند (Kmieciak, 2021)؛ اما با وجود چنین تلاش‌هایی، میزان به‌اشتراک‌گذاری کارکنان همچنان پایین است. آن‌ها اغلب اطلاعات را از همکاران خود پنهان می‌کنند (Mohsin et al., 2022). این رفتار می‌تواند بر افراد و سازمان‌ها اثرهای مخربی داشته باشد و مانع همکاری، نوآوری و عملکرد کلی شود (Kurniawanti, Zain, Thoyib & Rahayu, 2023). موفقیت در اشتراک دانش نیز به میزان زیادی به تمایل و احساسات کارکنان در محیط کار وابسته است (Shrivastava, Pazzaglia & Sonpar, 2021)؛ اما زمانی که کارکنان با ترس یا استرس مواجه می‌شوند، داوطلبانه دانش خود را به‌اشتراک نمی‌گذارند و حتی ممکن است آن را پنهان کنند (Qureshi & Evans, 2015). این چالش نشان می‌دهد که برای تقویت به‌اشتراک‌گذاری دانش، لازم است سازمان‌ها بر کاهش موانع روانی و ایجاد محیط کاری امن تمرکز کنند.

پنهان‌کاری دانش^۴ که به‌عنوان یک پدیده فراگیر در محیط‌های کاری شناخته شده است (Connelly, Zweig, Webster & Trougakos, 2012)، تنها در دهه گذشته مورد توجه پژوهش قرار گرفته است (Yang & Ribiere, 2020). پنهان‌کردن دانش به‌معنای امتناع عمدی از ارائه اطلاعات مرتبط با کار، ایده‌ها، تخصص، مشاوره و درس‌های آموخته شده (Sergeeva & Andreeva, 2016) در پاسخ به درخواست‌های همکاران در محیط کار است (Connelly et al., 2012). پنهان‌کردن دانش برای جریان دانش در یک سازمان زیان‌آور است (Ma, Zhang & Ding, 2020)؛ اما این با رفتارهای ضد بهره‌وری^۵ متفاوت است؛ زیرا پنهان‌کردن دانش، به‌طور طبیعی بدخواهانه است، اما هدف آن آسیب رساندن به افراد یا سازمان‌ها نیست (Mohsin et al., 2022). پیامدهای پنهان‌کاری عمدی اطلاعات برای عملکرد سازمانی، شرکت‌ها و توسعه مضر است (Issac, Baral & Bednall, 2021). اگرچه این رفتار می‌تواند برای افراد کوتاه‌مدت مزایایی به همراه داشته باشد (Venz & Nesher Shoshan, 2022)؛ اما آثار زیان‌باری برای افراد و سازمان‌ها از نظر روابط (Connelly & Zweig, 2015)، نگرش‌ها (Offergelt & Venz, 2023) و عملکرد

1. Artificial Intelligence (AI)
2. Big Data
3. Cloud Technologies
4. Knowledge Hiding
5. Counterproductive Behavior (CWB)

(Singh, 2019) دارد. همچنین جریان دانش را کاهش می‌دهد (Serenko & Bontis, 2016) و در نتیجه عملکرد بین‌فردی و سازمانی را تضعیف می‌کند (Singh, 2019). همچنین، پنهان‌سازی به ایجاد فرهنگی از بی‌اعتمادی و خصومت میان کارکنان منجر می‌شود و میزان ترک خدمت کارکنان را افزایش می‌دهد، در نهایت به کارکنان و سازمان آسیب می‌رساند (Anand & Hassan, 2019). برای درک جامع پویایی دانش در سازمان‌ها، توجه به پنهان‌کاری دانش در کنار اشتراک‌گذاری دانش ضروری است. گزارش شده است که شرکت‌های فورچون ۵۰۰^۱ سالانه حداقل ۳۱/۵ میلیارد دلار را به دلیل به اشتراک‌نگذاشتن دانش از دست می‌دهند (Bock, Zmud, Kim & Lee, 2005). در یک نظرسنجی که در ایالات متحده انجام شد، ۷۶ درصد از پاسخ‌دهندگان اعتراف کردند که یک بار دانش را پنهان کرده‌اند (Connelly et al., 2012). به‌طور مشابه، ۴۶ درصد از پاسخ‌دهندگان در یک نظرسنجی در چین گزارش دادند که یک بار در محیط کار پنهان‌کاری دانش انجام داده‌اند (Peng, 2013). این آمار و شواهد نشان می‌دهد که پنهان‌کاری دانش نه تنها یک رفتار رایج در محیط‌های کاری است، بلکه پیامدهای گسترده و زیان‌باری برای سازمان‌ها از نظر بهره‌وری، روابط کاری، و فرهنگ سازمانی به همراه دارد.

یکی از عواملی که در عصر دیجیتال و هوش مصنوعی اهمیت دارد؛ اما توجه محدودی به آن شده است، هوش هیجانی (EI)^۲ است که به توانایی فرد برای نظارت بر احساسات و هیجانات خود و دیگران، تمییز آن‌ها و هدایت افکار و اقدامات خود بر این اساس اشاره دارد. هوش هیجانی به هماهنگ‌سازی روابط کمک می‌کند، اعتماد ایجاد می‌کند و برای عملکرد فردی و سازمانی بسیار مؤثر است (Elfering, Grebner & de Tribolet-Hardy, 2013). مطالعات قبلی تأیید کرده‌اند که تصمیم کارکنان برای پنهان کردن دانش تحت تأثیر عوامل مختلفی قرار می‌گیرد. برای مثال، تحقیقات منابع شغلی (Schieman, 2013)، فشار زمانی (Volkoff, Buisset & Mardon, 2010)، سبک‌های رهبری (Syrek, Apostel & Antoni, 2013)، اهداف (Connolly & Zweig, 2015) و طرد شدن در محیط کار (Zhao, Xia, He, Sheard & Wan, 2016) را به‌عنوان عواملی که می‌توانند رفتارهای پنهان‌کاری دانش را در سازمان‌ها متوقف کنند یا ترویج دهند، مورد تأکید قرار داده‌اند. برخی از محققان خواستار نیاز فوری به رمزگشایی پایه‌های رفتاری پنهان‌کاری دانش شده‌اند (Feng & Wang, 2019). با توجه به این موضوع، نقشی که هوش هیجانی می‌تواند در تحریک رفتارهای پنهان‌کاری دانش ایفا کند تا حد زیادی نادیده گرفته شده است (Troth, Jordan, Lawrence & Tse, 2012). اخیراً برخی مطالعات وضعیت موجود را تغییر داده‌اند و رهبران با درک هیجانی (Vidarthi, Anand & Liden, 2014) و تنظیم هیجان‌ها (Tuncdogan, Acar & Stam, 2017) را به‌عنوان عوامل مهم در رفتارهای پنهان‌کاری دانش کارکنان بررسی کرده‌اند. با این حال، نقش دیگر احساسات، مانند هوش هیجانی، در تحریک رفتارهای پنهان‌کاری دانش، حوزه مهمی است که کمتر بررسی شده است (Wang & Dong, 2022a). درحقیقت، هوش هیجانی با وجود تأثیر بالقوه آن بر

1. Fortune Global 500

2. Emotional intelligence

کاهش یا تحریک رفتارهای پنهان کاری دانش، به‌عنوان یک عامل کلیدی، در پویایی سازمانی نیازمند بررسی‌های عمیق‌تر و جامع‌تر است.

اخیراً محققان تلاش کردند تا دریابند که در هر ساختار سازمانی چه افرادی به احتمال بیشتری دانش را پنهان می‌کنند. محققان به این نتیجه رسیدند که کیفیت تماس با همکاران و انتظارات از همکاران در این کار نقش مهمی ایفا می‌کند (Fatima, Bilal, Imran, Ayub & Arshad, 2024). اگرچه تحقیقات زیادی در مورد پنهان‌سازی دانش انجام شده است؛ اما متأسفانه این موضوع به اندازه کافی در مؤسسه‌های آموزش عالی مانند دانشگاه‌ها بررسی نشده است (Han, tunnisa, Ghayas & Shahab, 2024). تأکید شده که مطالعه پنهان‌سازی دانش در بخش‌های آموزش عالی مهم است (Wang, Li, Liu & Zaggia, 2023). پنهان‌سازی دانش مانعی در محیط علمی نوآورانه است (Mahmood, Imran, Fayaz & Ahmad, 2021) و ممکن است از یک فرهنگ به فرهنگ دیگر و از یک زمینه به زمینه دیگر متفاوت باشد (Ellithy, Aly, Abou Hashish & Ahmed Mohamed Elbassal, 2024). اگرچه درک ما از رفتارهای پنهان کاری دانش به‌طور فزاینده‌ای از سوی محققان با دیدگاه ارزیابی شناختی بررسی شده است (Vidyarathi et al., 2014)، هنوز شکافی مهم در خصوص بینش‌هایی وجود دارد که نشان می‌دهد چگونه رفتارهای پنهان کاری دانش می‌توانند به عوامل احساسی، به‌ویژه در قالب هوش هیجانی، مرتبط باشند (Wang & Dong, 2022a). در واقع، هوش هیجانی می‌تواند درک جدیدی از وضعیت کنونی ایجاد کند و با نمایش عملکردهای خاص خود، به‌عنوان یک نیروی نامرئی رفتارهای مدیریتی دانش را که شرکت را به جلو هدایت می‌کند، تحت تأثیر قرار دهد (Wang & Dong, 2022a). بنابراین، هوش هیجانی در رفتارهای پنهان کاری دانش اهمیت زیادی دارد. بدون شک، تجزیه و تحلیل تأثیر هوش هیجانی بر رفتارهای پنهان کاری دانش چالشی مهم است (Wang & Dong, 2022a). مطالعه پنهان‌سازی دانش در مؤسسه‌های آموزش عالی، به‌ویژه در میان اساتید علوم پزشکی، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است، زیرا این مؤسسه‌ها به‌عنوان مراکز تولید و انتشار دانش، مسئولیت بزرگی در پیشرفت علمی و بهبود سلامت جامعه دارند. در محیط‌های دانشگاهی، به‌ویژه در رشته‌های علوم پزشکی، به‌اشتراک‌گذاری دانش، به‌عنوان ابزاری حیاتی برای پیشرفت تحقیقات، حل مسائل پیچیده بهداشتی و آموزش نسل آینده متخصصان ضروری است. پنهان‌سازی دانش در چنین محیط‌هایی می‌تواند به کاهش نوآوری، اختلال در روند تحقیقات میان‌رشته‌ای و کاهش کیفیت آموزش منجر شود. علاوه‌براین، استرس شغلی یکی از عوامل مهم تأثیرگذار در رفتارهای پنهان‌سازی دانش در میان اساتید علوم پزشکی است. این گروه از اساتید، علاوه بر مسئولیت‌های پژوهشی و آموزشی با فشارهای مضاعفی همچون ارائه خدمات بالینی، رقابت علمی شدید، انتظارات بالای سازمانی و محدودیت‌های زمانی و منابع مواجهند. چنین شرایطی می‌تواند به افزایش استرس شغلی و کاهش تمایل آن‌ها به به‌اشتراک‌گذاری دانش منجر شود. با توجه به اینکه علوم پزشکی به‌طور مستقیم با سلامت و رفاه جامعه مرتبط است، تأثیرهای منفی پنهان‌سازی دانش در این حوزه می‌تواند به مشکلات گسترده‌تری منجر شود. مطالعه حاضر با تمرکز بر رابطه میان هوش هیجانی، استرس شغلی و پنهان‌سازی دانش در میان اساتید

دانشگاه علوم پزشکی، تلاش دارد تا ضمن درک عمیق تر این روابط، به ارائه راه‌کارهایی برای کاهش این رفتار و بهبود محیط علمی در دانشگاه‌ها کمک کند.

پیشینه پژوهش

نتایج پژوهش تیان و همکاران نشان داد که هوش هیجانی، تأثیر غیرمستقیم مالکیت روان‌شناختی بر پنهان‌سازی دانش را تضعیف می‌کند (Tian, Mao, Zhou & Cao, 2021). نتایج پژوهش محمود و تاکر نشان داد که هوش هیجانی تأثیر مثبتی بر اشتراک‌گذاری و پنهان‌سازی دانش دارد. کارکنانی که احساسات خود و دیگران را درک می‌کنند، تمایل بیشتری به اشتراک‌گذاری دانشی دارند (Mahmood & Tokar, 2021). بر اساس نتایج پژوهش محسن و همکاران، طرد شدن در محیط کار و رفتارهای بی‌ادبانه در محیط کار، تأثیر مثبتی بر رفتار پنهان‌کاری دانش کارکنان دارند و استرس شغلی به‌طور معناداری رابطه بین طرد شدن در محیط کار، بی‌ادبی در محیط کار و رفتار پنهان‌کاری دانش کارکنان را میانجی‌گری می‌کند (Mohsin et al., 2022). نتایج پژوهش وانگ و دانگ نشان داد که استرس شغلی در حسابداری برای رابطه بین هوش هیجانی و رفتارهای پنهان‌سازی دانش نقش میانجی دارد (Wang & Dong, 2022a). نتایج پژوهشی نشان داد که مواجهه مداوم با پنهان‌سازی دانش، باعث کاهش عملکرد شغلی کارکنان از طریق خستگی عاطفی می‌شود؛ با این حال، این رابطه منفی برای کارکنانی که سطوح بالاتری از هوش هیجانی دارند، کمتر مشهود است (Ain, Azeem, Haq & Mehmood, 2024). نتایج پژوهش شیلجا و همکارانش نشان داد که هوش هیجانی بر پنهان‌سازی دانش تأثیر منفی می‌گذارد. علاوه‌براین، رهبری خدمتگزار، رابطه بین هوش هیجانی و پنهان‌سازی دانش را تعدیل می‌کند (Shailja, Kumari & Singla, 2024). نتایج پژوهش عباسی اصل و فرهادپور نشان داد که استرس شغلی تأثیر مستقیمی بر رابطه علی بین طرد سازمانی و پنهان‌کاری دانش دارد (Abbasi Asl & Farhadpoor, 2023). به‌طور خاص‌تر، طرد شدن محل کار، احساس تنش شغلی را افزایش می‌دهد، در حالی که تنش شغلی رابطه بین طرد شدن محل کار و پنهان شدن دانش را واسطه می‌کند (Riaz, Xu & Hussain, 2019). اگرچه تحقیقات زیادی در مورد پنهان‌سازی دانش انجام شده است، متأسفانه این موضوع به اندازه کافی در مؤسسه‌های آموزش عالی مانند دانشگاه‌ها بررسی نشده است (Han et al., 2024). تأکید شده است که مطالعه پنهان‌سازی دانش در بخش‌های آموزش عالی اهمیت دارد (Wang et al., 2023). پنهان‌سازی دانش مانعی در محیط علمی نوآورانه است (Mahmood et al., 2021). پیش‌تر نیز پیشنهاد شده است که نقش پنهان‌سازی دانش، باید از جنبه‌های مختلف توضیح داده شود و این رابطه ممکن است از یک فرهنگ به فرهنگ دیگر و از یک زمینه به زمینه دیگر متفاوت باشد (Elliethey et al., 2024). با توجه به اهمیت پنهان‌سازی دانش در میان اساتید دانشگاه، مطالعه حاضر قصد دارد بر نمونه‌ای از اساتید دانشگاه علوم پزشکی تمرکز کند. بنابراین هدف از این پژوهش، بررسی تأثیر رابطه بین هوش هیجانی بر پنهان‌سازی دانش با نقش میانجی استرس شغلی در میان اساتید علوم پزشکی دانشگاه تهران است.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر بر اساس هدف کاربردی و از نظر روش توصیفی - هم‌بستگی است که از یک رویکرد پژوهشی کمی برای بررسی تأثیر رابطه بین هوش هیجانی و پنهان‌سازی دانش و همچنین، نقش استرس شغلی به‌عنوان میانجی استفاده کرده است. جامعه آماری شامل اساتید علوم پزشکی دانشگاه تهران به تعداد ۲۳۷۸ بوده است. به‌منظور دسترسی به نظرهای آن‌ها، از نمونه‌گیری مورگان استفاده شده است. روش نمونه‌گیری مورگان، یک روش نمونه‌برداری تصادفی است که در تحقیقات آماری استفاده می‌شود. این روش برای اطمینان از این موضوع استفاده می‌شود که نمونه‌ها نماینده جمعیت کلی هستند. بر این اساس ۳۳۱ نفر برای نمونه انتخاب شدند.

در بخش کمی پژوهش، به‌منظور بررسی هوش هیجانی و پنهان‌سازی دانش و همچنین، نقش استرس شغلی به‌عنوان میانجی، از پرسش‌نامه‌های استاندارد استفاده شده است. از پرسش‌نامه سرنکو و بونتیس^۱ (۲۰۱۶) برای سنجش پنهان‌سازی استفاده شد. داده‌های مورد نیاز پنهان‌سازی دانش از پرسش‌نامه‌ای به‌دست آمد که حاوی ۱۲ گویه بود و مؤلفه‌های پنهان‌سازی طفره‌آمیز، گنگ بازی کردن و پنهان‌سازی منطقی را می‌سنجید. همچنین برای سنجش استرس شغلی، از پرسش‌نامه چهار گویه‌ای نتمیر و همکاران^۲ (۲۰۰۴) و برای سنجش هوش هیجانی، از پرسش‌نامه وانگ و لاو^۳ (۲۰۰۲) استفاده شد. پرسش‌نامه وانگ و لاو (۲۰۰۲) از ۱۶ گویه تشکیل شده است که ۴ مقیاس ارزیابی خود هیجانی، ارزیابی احساسات دیگران، استفاده از احساسات و تنظیم احساسات را می‌سنجد. برای اندازه‌گیری شاخص‌ها در پرسش‌نامه، مقیاس پنج‌گزینه‌ای لیکرت، از کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم در نظر گرفته شد. با استفاده از روایی هم‌گرا و روایی واگرا، روایی ابزار اندازه‌گیری به تأیید رسید. متغیرهای پژوهش در جدول ۱ نشان داده شده است.

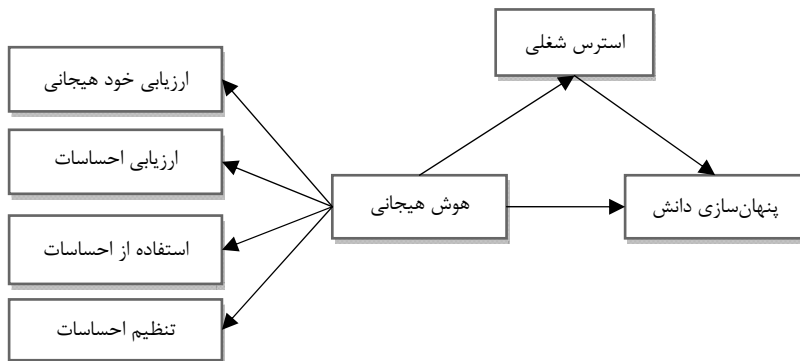
جدول ۱. متغیرهای پرسش‌نامه

متغیر	تعداد سؤال‌ها	آلفای کرونباخ	منبع
پنهان‌سازی دانش	۱۲	۰/۸۴	سرنکو و بونتیس (۲۰۱۶)
هوش هیجانی	۱۶	۰/۸۲	وانگ و لاو (۲۰۰۲)
استرس شغلی	۴	۰/۷۹	نتمیر و همکاران (۲۰۰۴)

برای ارزیابی مدل مفهومی و بررسی فرضیه‌های پژوهش، از تحلیل داده‌ها با بهره‌گیری از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شد. نرم‌افزار به‌کاررفته در این تحلیل اسمارت پی‌ال‌اس بود. اسمارت پی‌ال‌اس نرم‌افزار قدرتمندی برای مدل‌سازی ساختاری است؛ زیرا مهم‌ترین ویژگی برنامه

1. Serenko and Bontis
2. Netemeyer et al.
3. Wong and Law

اسمارت پی‌ال‌اس، فراهم کردن امکانات خود برای حل طیف گسترده‌ای از مدل‌ها برای تجزیه و تحلیل متغیرهای پنهان (LVS) است.



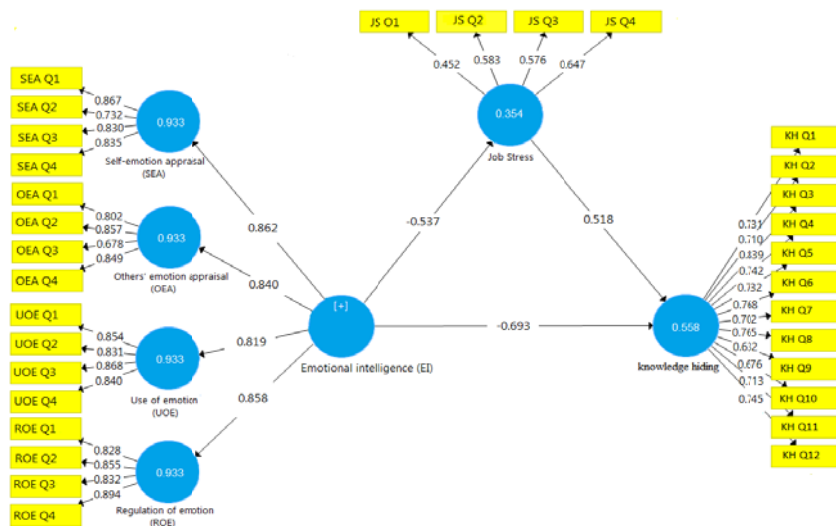
شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

یافته‌های پژوهش

همان‌طور که نتایج آمار توصیفی در جدول ۲ نشان می‌دهد، ۳۳۱ آزمودنی در پژوهش حاضر شرکت کردند، ۷۰ درصد از آنان مرد و ۳۰ درصد زن بودند. همچنین ۴۰ درصد در رده سنی ۴۰ تا ۵۰ سال و ۳۶ درصد دارای سابقه کاری بین ۲۰ تا ۳۰ سال بودند. در جدول ۲ ویژگی‌های جمعیت‌شناختی مشارکت‌کنندگان به‌طور کامل نشان داده شده است.

جدول ۲. اطلاعات جمعیت‌شناختی

درصد فراوانی	فراوانی	ویژگی‌های جمعیت‌شناختی	
۷۰	۲۳۷	مرد	جنسیت
۳۰	۹۴	زن	
۲۸	۹۵	۳۰-۴۰	رده سنی
۴۰	۱۳۳	۴۰-۵۰	
۳۲	۱۱۰	۵۰ به بالا	
۳۳	۱۱۴	۵-۱۰	سابقه کاری
۳۱	۱۰۳	۱۰-۲۰	
۳۶	۱۲۱	۲۰-۳۰	



شکل ۲. نمودار مقادیر بارهای عاملی و ضرایب مسیر استاندارد

شکل ۲ ضرایب مسیر، ضریب مسیر متغیرها و میزان تأثیر هر یک از متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته را مورد بررسی قرار می دهد. ضریب مسیر در محدوده ۱- تا ۱ قرار دارد. همان طور که در شکل ۲ مشاهده می شود، مقادیر بار عاملی تمامی گویه‌ها بالاتر از ۰/۴ است، بنابراین مدل اندازه‌گیری از همگنی برخوردار است و مقادیر بار عاملی، مقادیر قابل قبولی محسوب می‌شوند. بر اساس این تحلیل، آماره t برای تمامی گویه‌ها بیشتر از ۱/۹۶ گزارش شده است که نشان می‌دهد ارتباط بین گویه‌ها و متغیرهای مکنون مربوطه در سطح اطمینان ۹۵ درصد تأیید می‌شود. هرچه مقدار ضریب مسیر به صورت مثبت بزرگ‌تر باشد، بیانگر تأثیر بیشتر متغیر مستقل بر متغیر وابسته است.

جدول ۳. پایایی ابزارهای اندازه‌گیری و میانگین واریانس استخراج شده

متغیر	سؤال	بار عاملی	AVE	پایایی مرکب	آلفای کرونباخ	P- values
پنهان‌سازی دانش	KH Q1- KH Q12	۰/۷۳۱ - ۰/۷۴۵	۰/۷۳۹	۰/۹۲۶	۰/۸۴	۰/۰۰۰
	SEA Q1-SEA Q4	۰/۸۶۷-۰/۸۳۵	۰/۷۹۲	۰/۹۴۳	۰/۸۲	۰/۰۰۰
	OEA Q1-OEA Q4	۰/۸۰۲-۰/۸۴۹				
	UOE Q1-UOE Q4	۰/۸۵۴-۰/۸۴۰				
ROE Q1-ROE Q4	۰/۸۲۸-۰/۸۹۴					
استرس شغلی	JS Q1-JS Q4	۰/۴۵۲-۰/۶۴۷	۰/۶۴۱	۰/۹۳۹	۰/۷۹	۰/۰۰۰

همان طور که در جدول ۳ مشاهده می‌شود، ارزیابی مقادیر واریانس استخراج‌شده برای متغیرهای پنهان نشان می‌دهد که تمامی متغیرها دارای مقادیری بالاتر از ۰/۵ هستند. این یافته‌ها حاکی از آن است که روایی هم‌گرای ابزارهای اندازه‌گیری با استفاده از شاخص میانگین واریانس استخراج‌شده تأیید شده است. همچنین، نتایج بررسی ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی مرکب نشان می‌دهد که مقادیر این شاخص‌ها برای تمامی متغیرهای پنهان بالاتر از ۰/۷ بوده است. بنابراین، این نتایج نشان می‌دهد که ابزارهای اندازه‌گیری از پایایی قابل‌قبولی برخوردارند.

جدول ۴. آزمون فورنل - لارکر

هوش هیجانی	پنهان‌سازی دانش	استرس شغلی	
		۰/۸۳۶	استرس شغلی
	۰/۸۶۳	۰/۷۸۶	پنهان‌سازی دانش
۰/۸۳۸	۰/۷۶۹	۰/۷۱۹	هوش هیجانی

نتایج جدول ۴ نشان می‌دهد که جذر میانگین واریانس استخراج‌شده هر متغیر پنهان بیشتر از حداکثر هم‌بستگی آن متغیر با سایر متغیرهای پنهان است. بر این اساس، روایی واگرایی مدل اندازه‌گیری با استفاده از آزمون فورنل - لارکر تأیید شد.

برای سنجش کل مدل، از شاخصی به نام GOF استفاده شد. این شاخص جایگزین شاخص‌های برازش در رویکرد کواریانس محور است و هر دو بخش مدل ساختاری و اندازه‌گیری را به صورت هم‌زمان ارزیابی می‌کند. شاخص GOF به صورت میانگین مقادیر R^2 و میانگین مقادیر اشتراکی محاسبه می‌شود. این شاخص به صورت مجذور ضرب میانگین دو مقدار متوسط مقادیر اشتراکی و ضریب تعیین محاسبه می‌شود. از آنجا که مقدار این شاخص به دو معیار فوق وابسته است، حدود آن بین صفر و یک است. سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ را به ترتیب برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی کرده‌اند.

جدول ۵. نتایج برازش مدل کلی

نتیجه برازش	GOF	مقادیر اشتراکی	مقادیر اشتراکی	ضریب تعیین	ضریب تعیین	
			۰/۶۴۶		۰/۳۵۴	استرس شغلی
			۰/۶۲۹	۰/۴۳۷	۰/۵۵۸	پنهان‌سازی دانش
تأیید	۰/۴۸۱	۰/۶۳۷	۰/۶۱۷			هوش هیجانی

با توجه به مقدار GOF به دست آمده که ۰/۴۸۱ است. بنابراین، برازش مناسب مدل کلی تأیید می‌شود و این مقدار نشان‌دهنده کیفیت مناسب مدل اندازه‌گیری و ساختاری است.

برای ارزیابی شدت و میزان میانجیگری، شاخصی به نام آماره واریانس تبیین شده (VAF) محاسبه شد. اگر مقدار VAF کمتر از ۲۰ درصد باشد، می‌توان نتیجه گرفت که میانجیگری انجام نشده است. از طرف دیگر، اگر مقدار VAF بالای ۸۰ درصد باشد، میانجیگر کامل تفسیر می‌شود و اگر مقدار VAF بین ۲۰ تا ۸۰ درصد باشد، میانجیگر جزئی محسوب می‌شود. با توجه به مقدار محاسبه شده VAF که برابر با ۰/۸۷۴ است، می‌توان نتیجه گرفت که میانجیگری کامل بین هوش هیجانی و پنهان‌سازی دانش از طریق استرس شغلی وجود دارد.

تجزیه و تحلیل داده‌ها از طریق ضریب مسیر در مدل معادلات ساختاری (SEM) نشان می‌دهد که استرس شغلی بر پنهان‌سازی دانش تأثیر معناداری دارد ($P\text{-Value} \leq 0/05$ و $t = ۷/۴۶۱$ و $\beta = 0/518$)؛ از این رو فرضیه پژوهش با ۹۵ درصد اطمینان تأیید می‌شود. با توجه به مثبت بودن ضریب هم‌بستگی، رابطه مستقیم بین این دو متغیر وجود دارد و بر اساس ضریب مسیر (β) می‌توان گفت به ازای یک واحد افزایش در استرس شغلی، پنهان‌سازی دانش معادل ۰/۵۱۸ انحراف استاندارد افزایش پیدا می‌کند.

همچنین هوش هیجانی بر پنهان‌سازی دانش تأثیر معناداری دارد ($P\text{-Value} \leq 0/05$ و $t = ۹/۹۰۷$)؛ از این رو فرضیه پژوهش با ۹۵ درصد اطمینان تأیید می‌شود. با توجه به منفی بودن ضریب هم‌بستگی، بین این دو متغیر رابطه معکوس وجود دارد و بر اساس ضریب مسیر (β) می‌توان گفت که به ازای یک واحد افزایش در هوش هیجانی، پنهان‌سازی دانش معادل ۰/۶۹۳ انحراف استاندارد کاهش پیدا می‌کند.

در نهایت مشخص شد هوش هیجانی بر استرس شغلی تأثیر معناداری دارد ($P\text{-Value} \leq 0/05$)، $t = ۱۲/۶۵۳$ و $\beta = 0/537$)؛ از این رو فرضیه پژوهش با ۹۵ درصد اطمینان تأیید می‌شود. با توجه به منفی بودن ضریب هم‌بستگی، بین این دو متغیر رابطه معکوس وجود دارد و بر اساس ضریب مسیر (β) می‌توان گفت که به ازای یک واحد افزایش در هوش هیجانی، استرس شغلی معادل ۰/۵۳۷ انحراف استاندارد کاهش پیدا می‌کند.

جدول ۶. خلاصه نتایج

نتیجه	Sobel	VAF	P-Value	آماره t	ضریب مسیر	فرضیه
تأیید	۳/۷۴۱	۰/۸۷۴				هوش هیجانی ← استرس شغلی ← پنهان‌سازی دانش
			۰/۰۰۰		-۰/۶۹۳	اثر مستقیم
			۰/۰۰۰		-۰/۲۸۹	اثر غیر مستقیم
			۰/۰۰۰		-۰/۹۸۲	اثر کل
تأیید			۰/۰۰۰	۷/۴۶۱	۰/۵۱۸	استرس شغلی ← پنهان‌سازی دانش
تأیید			۰/۰۰۰	۹/۹۰۷	-۰/۶۹۳	هوش هیجانی ← پنهان‌سازی دانش
تأیید			۰/۰۰۰	۱۲/۶۵۳	-۰/۵۳۷	هوش هیجانی ← استرس شغلی

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از این پژوهش بررسی رابطه بین هوش هیجانی بر پنهان‌سازی دانش با نقش میانجی استرس شغلی در میان اساتید علوم پزشکی دانشگاه تهران بود. با پرداختن به این شکاف پژوهشی، این مطالعه کوشید تا بینش‌های ارزشمندی را درباره تأثیر هوش هیجانی بر پنهان‌سازی دانش در بخش مهمی از جامعه ارائه دهد.

نتایج نشان داد که هوش هیجانی بر پنهان‌سازی دانش در میان اساتید علوم پزشکی دانشگاه تهران تأثیر منفی معناداری دارد که با یافته‌های شیلجا و همکاران^۱ (۲۰۲۴) هم‌راستاست. آن‌ها نیز نشان دادند که هوش هیجانی عامل مهمی برای کاهش رفتارهای پنهان‌سازی دانش است. آن‌ها تأیید کرده‌اند افرادی که دارای سطوح بالاتری از هوش هیجانی هستند، تمایل کمتری برای پنهان‌سازی دانش دارند؛ زیرا این افراد در مدیریت احساسات خود و تعاملات سازنده با همکاران توانایی بیشتری دارند. همچنین هوش هیجانی به بهبود ارتباطات بین فردی و ایجاد محیطی دوستانه‌تر در محل کار کمک می‌کند که این امر می‌تواند از بروز رفتارهای پنهان‌سازی دانش جلوگیری کند. در نتیجه، این پژوهش تأیید می‌کند که هوش هیجانی نه تنها یک عامل فردی مؤثر در بهبود روابط کاری است، بلکه در جلوگیری از پنهان‌سازی دانش در محیط‌های دانشگاهی نقش کلیدی ایفا می‌کند.

نتایج نشان داد که استرس شغلی بر پنهان‌سازی دانش تأثیر مثبت معناداری دارد که با نتایج کیمیساک^۲ (۲۰۲۴) هم‌راستا است؛ به این معنا که با افزایش استرس شغلی، میزان پنهان‌سازی دانش نیز افزایش می‌یابد. این تأثیر مثبت می‌تواند به دلیل احساس فشار، اضطراب یا تهدید در محیط کار باشد. افراد در شرایط استرس‌زا ممکن است نگران انتقاد یا قضاوت دیگران باشند و احساس کنند که باید اطلاعات را نزد خود نگه دارند تا از آن‌ها محافظت کنند. همچنین، احساس عدم امنیت ناشی از استرس شغلی، می‌تواند افراد را وادار کند که به جای همکاری، به پنهان‌سازی اطلاعات روی بیاورند. در محیط‌های شغلی که رقابت وجود دارد، افراد ممکن است به‌اشتراک‌گذاری دانش فکر نکنند و ترجیح دهند اطلاعات را پنهان کنند تا به نفع خودشان باشد. به‌طور کلی، این یافته‌ها نشان می‌دهند که استرس شغلی می‌تواند به‌طور شایان توجهی بر رفتارهای پنهان‌سازی دانش تأثیر بگذارد و این موضوع برای مدیران و مسئولان سازمان‌ها اهمیت دارد؛ زیرا بهبود شرایط کاری و کاهش استرس می‌تواند به افزایش به‌اشتراک‌گذاری دانش و همکاری میان کارکنان منجر شود. در نتیجه، توجه به عوامل روانی و ایجاد فضایی حمایتی در محیط کار ضروری است تا از پنهان‌سازی دانش جلوگیری شود.

نتایج نشان داد که هوش هیجانی بر استرس شغلی تأثیر منفی معناداری دارد که با نتایج رخشانی و همکاران^۳ (۲۰۱۸) هم‌راستاست؛ به این معنا که با افزایش هوش هیجانی، میزان استرس شغلی کاهش می‌یابد. افرادی که هوش هیجانی بالاتری دارند، در مدیریت احساسات خود و مقابله با چالش‌های کاری

توانایی بهتری دارند. این افراد می‌توانند به‌طور مؤثرتری با فشارها و استرس‌های ناشی از محیط کار کنار بیایند و احساسات منفی خود را کنترل کنند. به همین دلیل، آن‌ها کمتر دچار استرس شغلی می‌شوند و می‌توانند به بهبود کیفیت روابط کاری و افزایش همکاری و تعاملات مثبت در محل کار کمک کنند. در نتیجه، افزایش هوش هیجانی می‌تواند به کاهش استرس شغلی منجر شود و محیط کاری سالم‌تری را ایجاد کند.

نتایج پژوهش نشان داد که استرس شغلی به عنوان یک میانجی، رابطه مثبت و معناداری بین هوش هیجانی و پنهان‌سازی دانش ایجاد می‌کند؛ یعنی افرادی با هوش هیجانی بالا در محیط‌های کاری که با استرس شغلی بیشتری مواجهند، احتمال بیشتری دارد که به پنهان‌سازی دانش روی آورند. استرس شغلی می‌تواند موجب کاهش انگیزه برای به‌اشتراک‌گذاری اطلاعات و دانش شود؛ زیرا افراد در شرایط پُراسترس به جای همکاری بیشتر، ممکن است به رفتارهای خودمحورانه و محافظه‌کارانه تمایل پیدا کنند. این نتایج با یافته‌های ونگ و دانگ (۲۰۲۲ الف) هم‌راستا است. آن‌ها نیز نشان دادند که استرس شغلی می‌تواند در رابطه بین هوش هیجانی و پنهان‌سازی دانش نقش تقویت‌کننده‌ای ایفا کند؛ به‌گونه‌ای که هرچه استرس شغلی بیشتر باشد، افراد به احتمال بیشتری از توانایی‌های هیجانی خود برای محافظت از دانش خود استفاده می‌کنند. در واقع، هوش هیجانی در شرایط استرس‌زا، ممکن است به‌جای تسهیل تعاملات سازنده، به ابزاری برای مدیریت احساسات فردی و حفظ منافع شخصی تبدیل شود. به همین دلیل، استرس شغلی می‌تواند به‌عنوان محرک منفی، رفتارهای مبتنی بر پنهان‌سازی دانش را تشدید کند. این یافته‌ها اهمیت مدیریت استرس شغلی در محیط‌های کاری را برجسته می‌کند؛ زیرا کاهش استرس می‌تواند به بهبود تعاملات میان کارکنان و افزایش اشتراک دانش منجر شود.

یافته‌های این پژوهش حاکی از آن است که هوش هیجانی، پنهان‌سازی دانش را به‌صورت منفی و معنادار تحت تأثیر قرار می‌دهد (Shailja et al., 2024). همچنین هوش هیجانی بر استرس شغلی هم تأثیر منفی دارد (Rakhshani et al., 2018). از سوی دیگر، استرس شغلی بر پنهان‌سازی دانش تأثیر مثبت دارد (Kmieciak, 2024) و در نهایت، استرس شغلی به‌طور مثبت رابطه بین هوش هیجانی و پنهان‌سازی دانش را تحت تأثیر قرار می‌دهد (Wang & Dong, 2022b). این مطالعه پیامدهای مهمی در محیط‌های کاری، به‌ویژه محیط‌های آموزشی دارد. این پژوهش به سازمان‌ها کمک خواهد کرد تا فضای کاری سالم ایجاد کنند که همکاری، اشتراک دانش و رفاه اساتید، به‌ویژه اساتید دانشگاهی را تشویق کند. با توجه به یافته‌های پژوهش که نشان می‌دهد هوش هیجانی به‌طور منفی و معناداری پنهان‌سازی دانش و استرس شغلی را تحت تأثیر قرار می‌دهد و از سوی دیگر، استرس شغلی به‌طور مثبت پنهان‌سازی دانش و رابطه بین هوش هیجانی و پنهان‌سازی دانش را تقویت می‌کند، پیشنهادها زیر ارائه می‌شود:

دانشگاه‌ها، به‌ویژه در میان اساتید علوم پزشکی، می‌توانند برای توسعه هوش هیجانی برنامه‌های آموزشی متمرکزی ارائه دهند. این دوره‌ها می‌تواند شامل مهارت‌هایی نظیر مدیریت احساسات، ارتباطات مؤثر و حل تعارض باشد که به کاهش پنهان‌سازی دانش و استرس شغلی کمک می‌کند. از آنجا که استرس شغلی به‌طور مثبت بر پنهان‌سازی دانش تأثیر می‌گذارد، دانشگاه‌ها باید سیاست‌هایی برای کاهش

استرس شغلی اساتید اتخاذ کنند. افزایش تعادل بین کار و زندگی، کاهش بار کاری از طریق تقسیم وظایف یا حمایت روان‌شناختی از کارکنان، می‌تواند بعضی از این اقدام‌ها باشد.

یافته‌ها نشان دادند که استرس شغلی می‌تواند تعاملات میان کارکنان را مختل و رفتارهای پنهان‌سازی دانش را تشدید کند. ایجاد محیط حمایتگر که در آن، اساتید احساس امنیت شغلی و روانی داشته باشند، می‌تواند اشتراک دانش را افزایش دهد. برای مثال، برگزاری جلسه‌های تیمی منظم، ارائه بازخورد سازنده و تقویت فرهنگ همکاری از جمله اقدامات مؤثر در این زمینه است. از آنجا که استرس شغلی، در رابطه بین هوش هیجانی و پنهان‌سازی دانش، میانجی تأثیرگذاری است، دانشگاه‌ها می‌توانند برنامه‌های خاصی نظیر کارگاه‌های مدیریت استرس، مشاوره روان‌شناختی یا فعالیت‌های تفریحی گروهی برای اساتید برگزار کنند. این اقدام‌ها می‌تواند در کاهش استرس و بهبود فضای علمی نقش مهمی داشته باشد.

با توجه به تأثیر مثبت هوش هیجانی بر کاهش پنهان‌سازی دانش، سیاست‌هایی که همکاری و تعاملات مثبت را تسهیل کنند، می‌توانند سودمند باشند. برای مثال، ارائه پاداش برای اشتراک دانش، ایجاد پلتفرم‌های دیجیتال برای تسهیل تبادل اطلاعات و تشویق به مشارکت در پروژه‌های مشترک، می‌تواند انگیزه‌های اشتراک دانش را افزایش دهد.

فهرست منابع

- Abbasi Asl, A. & Farhadpoor, M. R. (2023). The effect of job stress on the relationship between organizational ostracism and knowledge hiding. *International Journal of Organizations*(31), 179-198. doi:<https://doi.org/10.17345/rio31.410>
- Ain, N. U., Azeem, M. U., Haq, I. U. & Mehmood, I. (2024). When does knowledge hiding hinder employees' job performance? The roles of emotional exhaustion and emotional intelligence. *Knowledge Management Research & Practice*, 22(2), 210-222. doi:10.1080/14778238.2023.2297972
- Anand, P. & Hassan, Y. (2019). Knowledge hiding in organizations: everything that managers need to know. *Development and Learning in Organizations: An International Journal*, 33(6), 12-15. doi:<https://doi.org/10.1108/DLO-12-2018-0158>
- Bock, G.-W., Zmud, R. W., Kim, Y.-G. & Lee, J.-N. (2005). Behavioral intention formation in knowledge sharing: Examining the roles of extrinsic motivators, social-psychological forces, and organizational climate. *MIS quarterly*, 87-111. doi:<https://doi.org/10.2307/25148669>
- Connelly, C. E. & Zweig, D. (2015). How perpetrators and targets construe knowledge hiding in organizations. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(3), 479-489. doi:10.1080/1359432X.2014.931325
- Connelly, C. E., Zweig, D., Webster, J. & Trougakos, J. P. (2012). Knowledge hiding in organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 33(1), 64-88. doi:<https://doi.org/10.1002/job.737>

- Elfering, A., Grebner, S. & de Tribolet-Hardy, F. (2013). The long arm of time pressure at work: Cognitive failure and commuting near-accidents. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(6), 737-749. doi:10.1080/1359432X.2012.704155
- Elliethey, N. S., Aly Abou Hashish, E. & Ahmed Mohamed Elbassal, N. (2024). Work ethics and its relationship with workplace ostracism and counterproductive work behaviours among nurses: a structural equation model. *BMC nursing*, 23(1), 126. doi:https://doi.org/10.1186/s12912-024-01785-4
- Fatima, T., Bilal, A. R., Imran, M. K., Ayub, A. & Arshad, H. (2024). Who is likely to hide knowledge after peer ostracism? An exchange-based perspective of contact quality and need to belong. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 54(1), 108-128. doi:https://doi.org/10.1108/VJIKMS-06-2021-0097
- Feng, J. & Wang, C. (2019). Does abusive supervision always promote employees to hide knowledge? From both reactance and COR perspectives. *Journal of Knowledge Management*, 23(7), 1455-1474. doi:10.1108/JKM-12-2018-0737
- Han, M. S., Masood, K., Cudjoe, D. & Wang, Y. (2021). Knowledge hiding as the dark side of competitive psychological climate. *Leadership & Organization Development Journal*, 42(2), 195-207. doi:https://doi.org/10.1108/LODJ-03-2020-0090
- Han, R., tunnisa, A., Ghayas, S. & Shahab, M. (2024). Relationship between workplace ostracism and knowledge hiding: mediational role of reciprocity beliefs among college teachers. *Heliyon*, 10(8), e29134. doi:https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e29134
- Issac, A. C., Baral, R. & Bednall, T. C. (2021). What is not hidden about knowledge hiding: Deciphering the future research directions through a morphological analysis. *Knowledge and Process Management*, 28(1), 40-55. doi:https://doi.org/10.1002/kpm.1657
- Kmieciak, R. (2021). Trust, knowledge sharing, and innovative work behavior: empirical evidence from Poland. *European Journal of Innovation Management*, 24(5), 1832-1859. doi:https://doi.org/10.1108/EJIM-04-2020-0134
- Kmieciak, R. (2024). The contagious effect of bullying knowledge hiding: exploring the role of job stress and power values. *Journal of Knowledge Management*, 28(6), 1566-1587. doi:10.1108/JKM-05-2023-0420
- Kurniawanti, I. A., Zain, D., Thoyib, A. & Rahayu, M. (2023). Knowledge hiding and individual task performance: The role of individual creativity as mediator. *Heliyon*, 9(11), e21035. doi:10.1016/j.heliyon.2023.e21035
- Ma, L., Zhang, X. & Ding, X. (2020). Enterprise social media usage and knowledge hiding: a motivation theory perspective. *Journal of Knowledge Management*, 24(9), 2149-2169. doi:10.1108/JKM-03-2020-0234
- Mahmood, N. & Toker, A. (2021). Impact of emotional intelligence on knowledge sharing and knowledge hiding behavior. *Eurasian Journal of Management & Social Sciences*, 2(4), 8-29. doi:https://doi.org/10.23918/ejmss.V2i4p8
- Mahmood, Y., Imran, M., Fayaz, M. & Ahmad, Z. (2021). Factors Influencing the Knowledge Hiding Behavior and Assessing its Role as an Obstacle of Innovation in Education Sector. *Ilkogretim Online*, 20(2). doi:http://10.17051/ilkonline.2021.02.70

- Min, J. (2014). The Relationships Between Emotional Intelligence, Job Stress, and Quality of Life Among Tour Guides. *Asia Pacific Journal of Tourism Research*, 19(10), 1170-1190. doi:10.1080/10941665.2013.839459
- Mohsin, M., Jamil, K., Naseem, S., Sarfraz, M. & Ivascu, L. (2022). Elongating Nexus Between Workplace Factors and Knowledge Hiding Behavior: Mediating Role of Job Anxiety. *Psychology Research and Behavior Management*, 15(null), 441-457. doi:10.2147/PRBM.S348467
- Netemeyer, R. G., Maxham, J. G., and Pullig, C. (2005). Conflicts in the work-family interface: links to job stress, customer service employee performance, and customer purchase intent. *J. Mark.* 69, 130-143. doi: 10.1509/jmkg.69.2.130.60758
- Offergelt, F. & Venz, L. (2023). The joint effects of supervisor knowledge hiding, abusive supervision, and employee political skill on employee knowledge hiding behaviors. *Journal of Knowledge Management*, 27(5), 1209-1227. doi:https://doi.org/10.1108/JKM-08-2021-0655
- Peng, H. (2013). Why and when do people hide knowledge? *Journal of Knowledge Management*, 17(3), 398-415. doi:https://doi.org/10.1108/JKM-12-2012-0380
- Qureshi, A. M. A. & Evans, N. (2015). Deterrents to knowledge-sharing in the pharmaceutical industry: a case study. *Journal of Knowledge Management*, 19(2), 296-314. doi:10.1108/JKM-09-2014-0391
- Rakhshani, T., Motlagh, Z., Beigi, V., Rahimkhanli, M. & Rashki, M. (2018). The Relationship between Emotional Intelligence and Job Stress among Nurses in Shiraz, Iran. *Malays J Med Sci*, 25(6), 100-109. doi:10.21315/mjms2018.25.6.10
- Riaz, S., Xu, Y. & Hussain, S. (2019). Workplace ostracism and knowledge hiding: the mediating role of job tension. *Sustainability*, 11(20), 5547. doi:https://doi.org/10.3390/su11205547
- Schieman, S. (2013). Job-related resources and the pressures of working life. *Soc Sci Res*, 42(2), 271-282. doi:10.1016/j.ssresearch.2012.10.003
- Serenko, A. & Bontis, N. (2016). Understanding counterproductive knowledge behavior: antecedents and consequences of intra-organizational knowledge hiding. *Journal of Knowledge Management*, 20(6), 1199-1224. doi:https://doi.org/10.1108/JKM-05-2016-0203
- Sergeeva, A. & Andreeva, T. (2016). Knowledge Sharing Research:Bringing Context Back In. *Journal of Management Inquiry*, 25(3), 240-261. doi:https://doi.org/10.1177/1056492615618271
- Shailja, S., Kumari, P. & Singla, H. (2024). Impact of emotional intelligence on knowledge hiding behaviour of teachers: a moderated mediation analysis. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, ahead-of-print(ahead-of-print). doi:10.1108/VJKMS-09-2022-0315
- Shrivastava, S., Pazzaglia, F. & Sonpar, K. (2021). The role of nature of knowledge and knowledge creating processes in knowledge hiding: Reframing knowledge hiding. *Journal of Business Research*, 136, 644-651. doi:https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.08.019

- Singh, S. K. (2019). Territoriality, task performance, and workplace deviance: Empirical evidence on role of knowledge hiding. *Journal of Business Research*, 97, 10-19. doi:<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.12.034>
- Syrek, C. J., Apostel, E. & Antoni, C. H. (2013). Stress in highly demanding IT jobs: transformational leadership moderates the impact of time pressure on exhaustion and work-life balance. *J Occup Health Psychol*, 18(3), 252-261. doi:10.1037/a0033085
- Tian, Y., Mao, L., Zhou, M. & Cao, Q. (2021). Knowledge-based psychological ownership and knowledge hiding: The roles of loss of knowledge power and emotional intelligence. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 49(8), 1-13. doi:<https://doi.org/10.2224/sbp.10530>
- Troth, A. C., Jordan, P. J., Lawrence, S. A. & Tse, H. H. M. (2012). A multilevel model of emotional skills, communication performance, and task performance in teams. *Journal of Organizational Behavior*, 33(5), 700-722. doi:<https://doi.org/10.1002/job.785>
- Tuncdogan, A., Acar, O. A. & Stam, D. (2017). Individual differences as antecedents of leader behavior: Towards an understanding of multi-level outcomes. *The Leadership Quarterly*, 28(1), 40-64. doi:<https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2016.10.011>
- Venz, L. & Neshor Shoshan, H. (2022). Be smart, play dumb? A transactional perspective on day-specific knowledge hiding, interpersonal conflict, and psychological strain. *Human Relations*, 75(1), 113-138. doi:<https://doi.org/10.1177/0018726721990438>
- Vidyardhi, P. R., Anand, S. & Liden, R. C. (2014). Do emotionally perceptive leaders motivate higher employee performance? The moderating role of task interdependence and power distance. *The Leadership Quarterly*, 25(2), 232-244. doi:<https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2013.08.003>
- Volkoff, S., Buisset, C. & Mardon, C. (2010). Does intense time pressure at work make older employees more vulnerable? A statistical analysis based on a French survey "SVP50". *Appl Ergon*, 41(6), 754-762. doi:10.1016/j.apergo.2009.12.014
- Wang, G.-H., Li, J.-H., Liu, H. & Zaggia, C. (2023). The association between workplace ostracism and knowledge-sharing behaviors among Chinese university teachers: The chain mediating model of job burnout and job satisfaction. *Frontiers in Psychology*, 14. doi:<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1030043>
- Wang, X. & Dong, B. (2022a). Emotional Intelligence and Knowledge Hiding Behaviors: The Mediating Role of Job Stress. *Frontiers in Psychology*, 13. doi:10.3389/fpsyg.2022.845782
- Wang, X. & Dong, B. (2022b). Emotional intelligence and knowledge hiding behaviors: the mediating role of job stress. *Frontiers in Psychology*, 13, 845782. doi:<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.845782>
- Wong, C.-S., and Law, K. S. (2002). The effects of leader and follower emotional intelligence on performance and attitude: an exploratory study. *Leadersh. Q.* 13, 243-274. doi:10.1016/S10489843(02)000991
- Yamani, N., Shahabi, M. & Haghani, F. (2014). The relationship between emotional intelligence and job stress in the faculty of medicine in Isfahan University of Medical Sciences. *J Adv Med Educ Prof*, 2(1), 20-26.

- Yang, K. & Ribiere, V. (2020). Drivers of knowledge hiding in the university context. *Online Journal of Applied Knowledge Management*, 7, 99-116. doi:[http://dx.doi.org/10.36965/OJAKM.2020.8\(1\)99-116](http://dx.doi.org/10.36965/OJAKM.2020.8(1)99-116)
- Yusoff, R. B. M., Khan, A. & Azam, K. (2013). Job stress, performance and emotional intelligence in academia. *Journal of Basic and Applied Science Resesearch*, 3(6), 1-8.
- Zhang, M., Zhao, L. & Chen, Z. (2021). Research on the relationship between high-commitment work systems and employees' unethical pro-organizational behavior: the moderating role of balanced reciprocity beliefs. *Frontiers in Psychology*, 12, 776904. doi:<http://10.3389/fpsyg.2021.776904>
- Zhao, H. & Jiang, J. (2022). Role stress, emotional exhaustion, and knowledge hiding: The joint moderating effects of network centrality and structural holes. *Current Psychology*, 41(12), 8829-8841. doi:[10.1007/s12144-021-01348-9](https://doi.org/10.1007/s12144-021-01348-9)
- 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. doi:<https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2016.09.009>

Examining the Relationship between Knowledge Hiding and Emotional Intelligence: The Mediating Role of Job Stress

Seifallah Andayesh *¹

Assistant Prof., Department of Information Science and Epistemology, Persian Gulf University, Bushehr, Iran

Abstract

The purpose of this research is to examine the impact of emotional intelligence on knowledge hiding, with the mediating role of job stress, among faculty members of Tehran University of Medical Sciences. The research method is descriptive and survey-based, and in terms of its objective, it is applied. The statistical population consists of faculty members of Tehran University of Medical Sciences, and the research sample includes 331 individuals selected through random sampling. The data collection tool used to measure knowledge hiding was the questionnaire by Serenko and Bontis (2016), which included 12 items divided into three sections: evasive hiding, playing dumb, and rationalized hiding. To assess emotional intelligence, the 16-item emotional intelligence questionnaire by Wong and Law (2002) was used. Job stress was measured using the 4-item job stress questionnaire by Netemeyer et al. (2004), whose reliability was confirmed through Cronbach's alpha and its validity through content and discriminant validity. Data analysis was conducted using descriptive statistics such as frequency distribution, and inferential statistics, including structural equation modeling via Smart PLS software. The results showed that emotional intelligence has a significant negative effect on knowledge hiding and also negatively affects job stress. Job stress, in turn, has a significant positive effect on knowledge hiding. The findings indicate that job stress acts as a full mediator in the relationship between emotional intelligence and knowledge hiding.

Keywords: Knowledge hiding, Emotional intelligence, Job stress, Tehran University of Medical Sciences, Knowledge sharing.