

واکاوی عوامل محیطی و فنی و تکنولوژیکی مؤثر بر پنهان سازی دانش در فضای علمی

مهدی حسین پور: دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان، کرمان، ایران.
***سنجر سلاجقه:** دانشیار، گروه مدیریت دولتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان، کرمان، ایران. (نویسنده مسئول)
salajeghe_187@yahoo.com
محمدجلال کمالی: استادیار، گروه مدیریت دولتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان، کرمان، ایران.

چکیده

دریافت: ۱۴۰۰/۰۲/۱۲
پذیرش: ۱۴۰۰/۰۳/۲۵

زمینه و هدف: هدف این پژوهش مطالعه واکاوی عوامل محیطی و فنی و تکنولوژیکی مؤثر بر پنهان سازی دانش در فضای علمی می باشد. **روش:** پژوهش حاضر با رویکردی آمیخته اقدام به شناسایی عوامل محیطی و فنی و تکنولوژیکی مؤثر 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 محیطی و فنی و تکنولوژیکی مؤثر 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 نمونه گیری تصادفی انتخاب شده و از طریق پرسشنامه های استاندارد پنهان سازی دانش (دیمر کاسیگولو، ۲۰۱۶) و محقق ساخته عوامل محیطی و فنی و تکنولوژیکی مورد بررسی قرار گرفته اند. داده های آماری گردآوری شده طی ۶ ماهه ی اول سال ۱۳۹۹ و در نهایت با استفاده از روش معادلات ساختاری در محیط نرم افزار آموس مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته شده است. عوامل فنی و تکنولوژیکی شامل: سهولت دسترس پذیری، مطابقت فناوری سازمان، ترس و واکنش از کار با فناوری موجود در سازمان و رضایت از کیفیت و برای عوامل محیطی نیز محیط فیزیکی و محیط اجتماعی در نظر گرفته شد. **یافته ها:** یافته های پژوهش نشان می دهد که مقدار تأثیر محیط فیزیکی و اجتماعی بر پنهان سازی دانش به ترتیب با ضریب استاندارد ۰/۷۰- و ۰/۳۹- هست. همچنین مقدار تأثیر پذیری سهولت دسترس پذیری، عامل مطابقت فناوری سازمان، عامل رضایت از کیفیت نیز با پنهان سازی دانش به ترتیب برابر با ۰/۶۵- و ۰/۲۱- و ۰/۴۵- می باشد؛ اما متغیر ترس و واکنش از کار با فناوری موجود در سازمان با پنهان سازی دانش تأثیر مستقیم به اندازه ۰/۹۶- دارد. **نتیجه گیری:** نتایج حاکی از آن است که عوامل محیطی و فنی و تکنولوژیکی با پنهان سازی دانش رابطه معکوس و معناداری دارد.

کلیدواژه ها: پنهان سازی دانش، عوامل محیطی، فنی و تکنولوژیکی، فضای علمی، دانشگاه آزاد اسلامی خراسان رضوی

تعارض منافع: گزارش نشده است.

منبع حمایت کننده: حامی مالی نداشته است.

شیوه استناد به این مقاله

APA: Hoseinpour, M., Salajghe, S., Jalalkamali, M. (2021), Inquiring The Environmental, Technical And Technological Factors Effective On Knowledge Hiding In Scientific Space. *Human Information Interaction*, 8(2);25-37. (Persian)

Vancouver: Hoseinpour M., Salajghe S., Jalalkamali M. Inquiring The Environmental, Technical And Technological Factors Effective On Knowledge Hiding In Scientific Space. *Human Information Interaction*. 2021;8(2):25-37. (Persian)

Inquiring the Effective Factors of Environmental, Technical and Technological on Knowledge Hiding in Scientific Space

Mehdi Hoseinpour: Ph.d students in Governmental Management, Faculty of Literature and Humanities, Islamic Azad University of Kerman, Kerman, Iran.

***Sanjar Salajghe:** Associate Professor, Department of Governmental Management, Faculty of Literature and Humanities, Islamic Azad University of Kerman, Kerman, Iran. (Corresponding author) salajeghe_187@yahoo.com

Mohammad Jalalkamali: Assistant Professor, Department of Governmental Management, Faculty of Literature and Humanities, Islamic Azad University of Kerman, Kerman, Iran.

Received: 02/05/2021

Accepted: 15/06/2021

Abstract

Background and Aim: The aim of present study is the inquiring the environmental, technical and technological factors effective on knowledge hiding in scientific space.

Methods: The study is a mixed approach, inquiring the environmental, technical and technological factors effective on knowledge hiding in scientific space. Thus, this article include in the pluralism of information collection methods. Also, using the "Delphi" method, the conceptual model of Inquiring the environmental, technical and technological factors effective on knowledge hiding in scientific space.

In quantitative terms, the sample was 314 employees of Islamic Azad University of Khorasan Razavi. Sample selected randomly and surveyed through standard knowledge hiding (Demirkasimoglu, 2016) and researcher-made environmental, technical and technological factors questionnaires. Data was collected during the first six months of 2020 and analyzed, using SEM and Amos software. Technical and technological factors include: Ease of accessibility, compliance of the organization's technology, fear of working with the existing technology in the organization and satisfaction with quality, and for environmental factors, the physical environment and social environment were considered.

Results: Results show that the effect of physical and social environment on knowledge concealment with the standard coefficients of -0.70 and -0.39, respectively. Also, the amount of effectiveness of ease of accessibility, the factor of compliance with the organization's technology, the factor of fear and apprehension of working with existing technology in the organization, the factor of quality satisfaction with knowledge concealment are equal to -0.65, -0.21 and -0.45. But the fear variable has a direct effect of 0.96 by hiding knowledge.

Conclusion: Results indicate that: Environmental, technical and technological factors are inversely and significantly related to knowledge hiding.

Keywords: Knowledge Hiding, Environmental Factors, Technical and Technological, Scientific Space, Islamic Azad University of Khorasan Razavi

Conflicts of Interest: None

Funding: None.

How to cite this article

APA: Hoseinpour, M., Salajghe, S., Jalalkamali, M. (2021), Inquiring The Environmental, Technical And Technological Factors Effective On Knowledge Hiding In Scientific Space. *Human Information Interaction*, 8(2);25-37. (Persian)

Vancouver: Hoseinpour M., Salajghe S., Jalalkamali M. Inquiring The Environmental, Technical And Technological Factors Effective On Knowledge Hiding In Scientific Space. *Human Information Interaction*. 2021;8(2):25-37. (Persian)

از بروز دانش یا مخفی ماندن آن است که آن دانش از طرف فردی دیگر درخواست شده است. از نظر رفتاری این دو ساختار ممکن است شبیه هم باشند، اما انگیزه‌های پنهان کردن دانش و نبود اشتراک دانش به‌طور چشم‌گیری باهم متفاوت‌اند. پنهان کردن دانش ممکن است به دلایلی از قبیل تنبلی، خیرخواهی، ابزاری و غیره باشد. حال آنکه ممکن است که نقص در اشتراک دانش به علت نبود خود دانش باشد (درگاهی و دست افکن، ۱۳۹۶). پنهان‌سازی دانش درون سازمان‌ها اتفاق می‌افتد و نیازمند توجه بیشتر به تأثیر بی‌اعتمادی بر رفتارهای انتقال دانش می‌باشد. پنهان‌سازی دانش را به‌عنوان تلاش عمدی یک فرد در خودداری و پنهان کردن دانشی که دیگران از او درخواست کرده‌اند، تعریف می‌کنند.

در همین راستا پنهان کردن دانش در سازمان موضوعی نوین در بحث مدیریت دانش می‌باشد. علی‌رغم پژوهش‌های بسیاری که متغیرهای سهیم در اشتراک دانش را بررسی کرده‌اند، آن‌هایی که در پنهان کردن دانش مشارکت دارند، شخصاً بررسی شده‌اند. 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 اشتراک‌گذاری به حساب می‌آید، یکی از پیچیده‌ترین موانع چه به لحاظ تشخیص و چه به لحاظ درمان و مقابله می‌باشد (درگاهی و دست افکن، ۱۳۹۶). از آنجایی که سازمان‌ها در عمل مالک دارایی‌های فکری کارکنان خود نیستند، لذا نمی‌توانند آن‌ها را وادار به انتقال دانش به دیگر اعضای سازمان کنند. علیرغم تلاش‌های طراحی شده برای افزایش انتقال دانش در سطح سازمان موفقیت‌چندانی حاصل نشده است. این بی‌میلی به انتقال حتی زمانی که کارکنان تشویق می‌شوند و پاداش می‌گیرند، بازهم باقی می‌ماند. اهمیت پرداختن به این موضوع هنگامی خود را نشان می‌دهد که بدانیم عدم انتقال مؤثر دانش در سازمان‌ها باعث کاهش بهره‌وری و به هدر رفتن سالانه ۶ درصد از بودجه سازمان‌ها می‌شود (دمگارد و همکاران، ۲۰۰۸).

در این میان فرض پژوهش حاضر بر وجود رابطه میان عوامل محیطی (محیط فیزیکی و اجتماعی) و عوامل فنی و تکنولوژیکی (سهولت دسترس‌پذیری، مطابقت فناوری با نیازهای کارکنان، ترس و واهمه از کار با فناوری موجود در سازمان، رضایت از کیفیت فناوری) با پنهان‌سازی دانش می‌باشد. لذا با عنایت به توضیحات گفته‌شده و با توجه به این‌که تاکنون پژوهش تجربی که به واکوی عوامل محیطی و فنی و تکنولوژیکی مؤثر بر

امروزه دانش سازمانی به‌عنوان یک منبع ناملموس بسیار ارزشمند برای کسب برتری رقابتی شناخته شده است. در سال‌های اخیر سازمان‌ها به مدیریت چنین دارایی‌های نامحسوسی جهت به دست آوردن و حفظ مزیت رقابتی سازمانی توجه بسیار داشته‌اند. یکی از عوامل کلیدی و مهم در مدیریت دانش، توانایی سازمان‌ها در انتقال و به اشتراک‌گذاری و تعمیم دانش شناخته شده است. زمانی که دانش گردآوری شده به‌وسیله یک فرد، گروه یا اداره با دیگر کارکنان به اشتراک گذارده شود، به دانش سازمانی تبدیل می‌شود. به این ترتیب اشتراک دانش در سازمان به تولید دانش جدید منجر می‌شود که در نهایت بهبود و اثربخشی عملکرد سازمانی را به دنبال خواهد داشت (لبافی و قلی پور، ۱۳۹۵). در بسیاری از موارد حتی زمانی که سازمان‌ها تدابیری برای تسهیل در انتقال دانش به کار می‌گیرند کارکنان چندان علاقه‌مند نیستند و دانش خود را پنهان می‌کنند. از دیگر سو، پنهان کردن دانش می‌تواند به از بین رفتن بهره‌وری و کاهش سود منتج شود و در موارد وخیم‌تر حتی می‌تواند اثرات بسیار مخربی داشته باشد؛ و در مواردی ممکن است پنهان کردن دانش به شرایطی بالقوه پرخطر منتج شود (فورد و چن، ۲۰۰۳). پنهان کردن دانش به تلاشی عمدی توسط افراد برای مخفی کردن و یا خودداری از بروز دانشی که از سوی فردی دیگر درخواست شده است، اطلاق می‌شود (کانلی و همکاران، ۲۰۱۱). به همین منظور، در این حیطه بر روی حالتی که دانشی مشخص از سوی فرد طلب شده است تمرکز می‌شود. یکی از موارد موردبررسی پنهان کردن دانش در حالت بین فردی می‌باشد زیرا افراد اصلی‌ترین راه انتقال دانش در سازمان‌ها هستند (درگاهی و دست افکن، ۱۳۹۶). عوامل فردی مانند اعتماد ممکن است بر پنهان کردن دانش مؤثر باشند. به نظر می‌رسد افراد به هر میزان که اعتماد بیشتری نسبت به هم داشته باشند، از در اختیار گذاردن دانش کمتر دریغ می‌ورزند. همچنین در یک سازمان، ساختار سازمانی، جوسازمانی، فرهنگ سازمانی و شیوه رهبری به‌عنوان عاملی تأثیرگذار بر پنهان‌سازی دانش می‌باشد. به نظر می‌رسد پنهان کردن دانش همراه با رفتارهای دیگر در سازمان‌ها اتفاق می‌افتد، اگرچه ممکن است بین پنهان کردن دانش و دیگر رفتارها در محل کار همپوشانی وجود داشته باشد. پنهان کردن دانش ساختار منحصربه‌فرد در نظر گرفته می‌شود (کانلی و همکاران، ۲۰۱۱). شایان توجه است که پنهان کردن دانش نبود اشتراک دانش نیست، بلکه پنهان کردن دانش، تلاشی عمدی برای جلوگیری

³ Demghard et al¹ Ford and Chen² Connelly et al

یکی از نمونه‌های پنهان‌سازی دانش موقیعی است که در آن همکار دانشی را به همکار خود ارائه می‌دهد اما نه همه آن را که در این مورد فریبکاری دخیل است و نوعی پنهان‌سازی دانش است (تالاکا و همکاران^۳، ۱۹۹۱). علاوه بر این پنهان کردن دانش ممکن است نیت مثبت و یا نتایج مثبت از دید فرد در برداشته باشد و یا حتی در سازمان دروغ سفید نامیده شود. ممکن است این رفتار برای محافظت از احساسات طرف مقابل، حفظ محرمانه بودن برخی مسائل و یا حفاظت از منافع شخص ثالث انجام شود. به این ترتیب این رفتار به‌طور یکنواخت در سازمان‌ها منفی محسوب نمی‌شود (هیسلوپ و همکاران^۴، ۲۰۰۲). اگرچه ممکن است همپوشانی مفهومی بین پنهان‌سازی دانش و رفتارهای دیگر در محل کار وجود داشته باشد، اما پنهان‌سازی دانش مفهوم منحصر به فردی است که گسترش درک ما از انتقال دانش در سازمان‌ها را موجب خواهد شد (هیسلوپ و همکاران، ۲۰۰۲).

عوامل محیطی و فنی و تکنولوژیکی

ویژگی‌های محیطی از جمله عواملی هستند که حدود فعالیت‌های سازمان را تعیین می‌کنند. تمام این عوامل عینی توسط سازمان قابل کنترل بوده و برای تقویت اعمال و رفتار کارکنان و مشتریان و بهبود درک آن‌ها از خدمات باید مورد توجه قرار گیرند. به‌طور کلی می‌توان گفت محیط فیزیکی درک شده توسط مشتریان و کارکنان نتیجه ترکیبی از ابعاد سه‌گانه شرایط محیطی، فضا و کارکردها و علائم یا نمادها و مصنوعات می‌باشد. شرایط محیطی در واقع مواردی مانند دما، نور، سروصدا، موسیقی و بوها و رایحه‌ها می‌باشند که بر تمام پنج حس ما تأثیر می‌گذارند. آرایش فضایی و کارکرد آن‌ها نیز همانند: چیدمان مبلمان و تجهیزات و ارتباط میان آن‌ها، یک چشم‌انداز بصری و عملیاتی از ارائه خدمات خلق می‌کند. این چشم‌انداز می‌تواند به کارکنان سازمان و مشتریان، نظم و کارایی یا هرج و مرج و نا اطمینانی را منتقل کند (صالح نیا و همکاران، ۱۳۹۲). در همین راستا تکنولوژی اساساً به‌عنوان ابزار دست انسان در نظر گرفته می‌شود که نه تنها ماشین‌ها، کامپیوترها و ربات‌ها را شامل می‌شود بلکه شیوه‌ها و تکنیک‌ها را نیز در برمی‌گیرد. اما امروزه تکنولوژی مفهوم پیچیده‌تری را شامل می‌شود که در آن تکنولوژی را مرتبط با افراد، سازمان، فرایندها، اطلاعات و غیره در نظر می‌گیرند (چول^۵، ۱۹۹۸ نقل قول از قنبر نژاد، ۱۳۹۲). در طی دهه ۱۹۸۰ صاحب‌نظران

پنهان‌سازی دانش در فضای علمی 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 سؤال می‌باشیم که واکاوی عوامل محیطی و فنی و تکنولوژیکی مؤثر بر پنهان‌سازی دانش در فضای علمی به چه صورت می‌باشد؟

ادبیات نظری

پنهان‌سازی دانش

پنهان کردن دانش به تلاشی عمدی توسط افراد برای مخفی کردن و یا خودداری از بروز دانشی که از سوی فردی دیگر درخواست شده است، اطلاق می‌شود. به همین منظور در این حیطه بر روی حالتی که دانشی مشخص از سوی فرد طلب شده است تمرکز می‌شود. به‌عنوان مثال؛ فردی ممکن است یک نسخه از گزارشی را بخواهد که همکار او با استدلال این‌که آن گزارش محرمانه است از دادن اطلاعات خودداری کند. در این مثال، دانش خواسته شده ارائه نمی‌شود، اگرچه در آن فریب‌کاری نبوده است. مثال دیگری از پنهان کردن دانش حالتی است که همکار فقط بخشی از اطلاعات درخواستی فرد را در اختیارش قرار می‌دهد. لذا در اینجا ممکن است فریب‌کاری رخ دهد. با در نظر گرفتن دو مثال فوق به نظر می‌رسد که پنهان کردن همیشه فریب‌کاری نیست. از این رو مدیران نیز پنهان کردن دانش را لزوماً فریب‌کاری در نظر نمی‌گیرند (کانلی و همکاران، ۲۰۱۱). علاوه بر این ممکن است پنهان کردن دانش دلایل و نتایج مثبت به دنبال داشته باشد و صرفاً برای جلوگیری از جریحه‌دار شدن احساسات طرف مقابل یا حفظ اسرار و یا حفظ منافع شخص ثالثی انجام شود، از این رو همیشه پنهان کردن دانش رفتاری منفی نیست (دیمر کاسیگولو^۱، ۲۰۱۶). پنهان کردن دانش در حالت بین فردی بررسی می‌شود، زیرا افراد اصلی‌ترین راه انتقال دانش در سازمان‌ها هستند. عوامل فردی مانند اعتماد ممکن است بر پنهان کردن دانش مؤثر باشند. به نظر می‌رسد افراد به هر میزان که اعتماد بیشتری نسبت به هم داشته باشند، از در اختیار گذاردن دانش کمتر دریغ می‌ورزند. همچنین دیدگاه افراد نسبت به دانش یعنی بازخورد شهرت و احساس مالکیت فردی بر دانش، از جمله عواملی هستند که ارتباط آن‌ها با پنهان کردن دانش چندان مورد توجه قرار نگرفته است (ویستر و همکاران^۲، ۲۰۰۸). پنهان‌سازی دانش را به‌عنوان یک تلاش عمدی به‌وسیله فرد برای خودداری و یا پنهان کردن دانشی که از طرف فرد دیگری درخواست شده است تعریف کرده‌اند (کانلی و همکاران، ۲۰۱۱).

⁴ Hisloup et al

⁵ Chul

¹ Demirkasimoglu

² Webster

³ Talacka et al

مدیریت استراتژیک دریافته‌اند که تکنولوژی یکی از عناصر مهم در تعریف تجارت، بازرگانی و همچنین استراتژی رقابتی است. پورتر (۱۹۸۳) دریافت که تکنولوژی یکی از مهم‌ترین عوامل تعیین‌کننده رقابت است. در واقع تکنولوژی یک عامل رقابتی بسیار مهم برای کشورها در سطح کلان و برای سازمان‌ها در سطح خرد است. تکنولوژی یک عامل کلیدی برای رشد اقتصادی پایدار است و انتظار می‌رود که در قرن ۲۱، رقابت بر پایه تکنولوژی باشد (شائو و همکاران، ۲۰۱۱).

پیشینه پژوهش

کمرئی و حسن‌زاده (۱۳۹۵) در پژوهشی به بررسی «عوامل مؤثر بر پنهان‌سازی دانش در سازمان» پرداختند. پژوهشگران مذکور به این موضوع اشاره کردند که در پی افزایش تقاضاها به منظور بررسی شکست طرح‌های تسهیم دانش در سازمان‌ها، مفهوم پنهان‌سازی دانش مطرح گردید و در همین زمینه نتایج تحقیقات حاکی از آن است که پنهان‌سازی دانش درون سازمان‌ها رخ می‌دهد؛ بعضی کارمندان در روابط میان فردی با همکاران اقدام به پنهان‌سازی دانش خویش می‌نمایند و عمداً از پاسخ دادن امتناع می‌ورزند که این مسئله می‌تواند اثرات مخربی چون از بین رفتن بهره‌وری و کاهش سود را برای سازمان در پی داشته باشد، چراکه بدون تسهیم دانش، بهره‌مندی از تخصص و مهارت‌های کارشناسان برای اتمام کارهای پیچیده و نوآورانه در سازمان میسر نیست. از این رو پنهان‌سازی دانش به‌عنوان پدیده‌ای نوظهور در بحث رفتار سازمانی، نیازمند بررسی و توجه بیشتری باشد. همچنین پژوهش حاضر سعی در بررسی دلایل رفتار پنهان‌سازی دانش در سازمان نموده است. در نهایت مدل پیشنهادی پژوهش حاضر برای پنهان‌سازی دانش بر پایه چهار عامل فنی، فرهنگی، انسانی و سازمانی استوار است که هر کدام مؤلفه‌هایی دارند. این مدل در شناسایی عوامل مؤثر بر پنهان‌سازی دانش به سازمان‌ها کمک می‌نماید. قلی پور و لبافی (۱۳۹۵) در پژوهشی به «ارائه مدل زمینه‌ای پنهان‌سازی دانش در شرکت‌های تولید نرم‌افزار» پرداختند. پژوهشگران مذکور به این موضوع اشاره کردند که در سال‌های اخیر، انتقال و تعمیم دانش سازمانی در میان کارکنان که موجب هم‌افزایی کارکردی سازمان‌ها می‌شود از اهمیت ویژه‌ای برخوردار شده است. همچنین مدیران نیز به این موضوع بیش‌ازپیش اقبال نشان داده‌اند لذا تحقیقات زیادی نیز به این سمت متمایل گردیده است. در پژوهش حاضر، محققان با مطالعه پیشینه تحقیقات در این خصوص دریافته‌اند که اکثر تحقیقات

صورت گرفته خصوصاً در ایران در ارتباط با موضوع تسهیم دانش در سازمان‌ها می‌باشد و با رویکرد پنهان‌سازی دانش به این پدیده در سازمان پرداخته نشده است. لذا مسئله اصلی پژوهش مذکور با عنوان عوامل ایجادکننده پدیده پنهان‌سازی دانش در سازمان‌های دانش‌بنیان و همچنین راهکارها و پیامدهای این مسئله در سازمان‌ها شکل گرفت. از این رو شرکت‌های تولید نرم‌افزار و متخصصان مشغول به کار در آن به‌عنوان جامعه موردنظر پژوهش در نظر گرفته شد. روش مورد استفاده در این تحقیق، روش نظریه داده بنیان بوده است که بر آن اساس ۱۷ مقوله اصلی از داده‌های تحقیق استخراج شد که این ۱۷ مقوله در قالب یک مدل مفهومی در پژوهش ارائه گردید. در نهایت نتایج پژوهش نشان داد که پنهان‌سازی دانش سه نوع مختلف، پنهان‌سازی گریزان و طفره رفتن، پنهان کردن عقلانی و بازی خاموش می‌باشد. هر یک از این رفتارهای پنهان‌سازی دانش در سازمان به‌وسیله عامل پیش‌بینی کننده مهم بی‌اعتمادی، قابل تبیین است. باین‌حال هر یک از این سه نوع رفتار پنهان‌سازی دانش نیز دارای مجموعه متفاوتی از پیامدهای فردی و سازمانی هستند. درگاهی و دست افکن (۱۳۹۶) به بررسی «ارتباط میان فرهنگ‌سازمانی و پنهان کردن دانش در سطح فردی آزمایشگاه‌های بالینی در بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی تهران» پرداختند. پژوهشگران مذکور به این موضوع اشاره کردند که علیرغم تلاش زیاد برای انتقال و به اشتراک‌گذاری دانش در سازمان‌ها، تلاش‌های انجام‌شده در این زمینه با چالش‌های زیادی روبرو است. در بسیاری از موارد حتی زمانی که تسهیلات مناسب برای به اشتراک‌گذاری دانش در سازمان‌ها وجود دارد، کارکنان چندان علاقه‌مند به انجام این کار نیستند و دانش خود را پنهان می‌کنند. از سوی دیگر، پنهان کردن دانش می‌تواند منجر به کاهش بهره‌وری و حتی کاهش سود در سازمان‌ها به‌ویژه سازمان‌های بهداشتی و درمانی و بالأخص آزمایشگاه‌های بالینی گردد. لذا پژوهش حاضر باهدف تعیین رابطه بین فرهنگ‌سازمانی با پنهان‌سازی دانش فردی و سازمانی در آزمایشگاه‌های بیمارستانی و مراکز بهداشتی درمانی دانشگاه علوم پزشکی تهران انجام شد. در همین راستا پژوهش توصیفی تحلیلی حاضر در سال ۱۳۹۴-۹۵ و در بین کارکنان آزمایشگاه‌های بیمارستان‌ها و مراکز بهداشتی درمانی دانشگاه علوم پزشکی تهران انجام شد. جامعه آماری پژوهش نیز شامل کل کارکنان آزمایشگاه‌ها به تعداد ۷۵۰ نفر بود که از این تعداد با استفاده از جدول مورگان تعداد ۲۵۶ نفر به‌صورت تصادفی برحسب تعداد کارکنان هر یک از

یک مطالعه میدانی و بر روی ۲۴۰ کارمند مستقر در ۳۴ گروه می‌باشد. در نهایت نتایج پژوهش نشان داد که پنهان کردن دانش به‌طور مستقیم و منفی با خلاقیت فردی مرتبط است؛ بنابراین مشاهده شد شخصی که سطح بالایی از دانش پنهان دارد، خلاقیت کمتری خواهد داشت.

بورمیستر و همکاران^۲ (۲۰۱۸) در پژوهشی، «پیامدهای پنهان‌سازی دانش» را بررسی کردند. در پژوهش حاضر ماهیت عواقب پنهان‌سازی دانش، به‌عنوان یک تلاش عمدی برای از بین بردن دانش مورد درخواست قرار گرفته است و مکانیسم‌هایی که از طریق آن پنهان‌سازی دانش بر نتایج تأثیر می‌گذارد، زیر تئوری شده است. در همین راستا پژوهشگران مذکور به این موضوع اشاره کردند که به سه نوع پنهان‌سازی دانش (پنهان کردن اجتناب‌ناپذیر، بازی گنگ و پنهان کردن منطقی) نزدیک می‌شوند و پیش‌بینی می‌کنند که نوع پنهان‌سازی اطلاعات فریبنده، یعنی پنهان کردن اجتناب‌ناپذیر و بازی گنگ، موجب احساسات قوی‌تر از گناه و شرم نسبت به پنهان‌سازی منطقی می‌شود. آن‌ها بیشتر استدلال می‌کنند که گناه و شرم‌سازی سازوکارهای جسمانی مشتمل بر عاطفه مبتنی بر تفکر است، به‌گونه‌ای که گناه موجب انگیزه برای اصلاح گناهان خود از طریق رفتار شهروندی سازمانی می‌شود، درحالی‌که شرم باعث تمایل به عقب‌نشینی پس از پنهان کردن دانش می‌شود، روش استفاده‌شده در پژوهش حاضر استفاده از یک آزمایش مبتنی بر سناریو می‌باشد. در نهایت نتایج تحقیق نشان داد که پنهان شدن دانش می‌تواند گناه و شرم را در عاملان پنهان‌کار دانش ایجاد کند. مالیک و همکاران^۳ (۲۰۱۸) پژوهشی تحت عنوان «ادراک از سیاست‌های سازمانی، پنهان‌سازی دانش و خلاقیت کارکنان با نقش تعدیل‌کننده تعهد حرفه‌ای» انجام دادند. در همین راستا نمونه مطالعه پژوهش شامل ۳۱۶ نفر از اعضای هیئت‌علمی و سرپرستان همسان از سه دانشگاه بزرگ بخش دولتی شهر اسلام‌آباد در کشور پاکستان بوده است. همچنین داده‌های پژوهش با استفاده از پرسشنامه محقق ساخته جمع‌آوری و فرضیه‌ها با استفاده از روش رگرسیون خطی مورد آزمایش قرار گرفت. در نهایت نتایج پژوهش نشان داد که ادراک از سیاست سازمانی با خلاقیت کارکنان رابطه منفی دارد و تعهد حرفه‌ای به‌عنوان متغیر میانجی رابطه بین ادراک از سیاست سازمانی و پنهان‌سازی دانش را تضعیف می‌کند. باری و همکاران^۴ (۲۰۱۹) به بررسی «پنهان‌سازی دانش و خلاقیت تیمی» پرداختند. پژوهش حاضر ترکیبی از دو مطالعه می‌باشد بدین‌صورت که

آزمایشگاه‌های بیمارستانی و مراکز بهداشتی درمانی با روش نمونه‌گیری تخصیص متناسب انتخاب شدند. همچنین ابزار پژوهش شامل پرسشنامه‌های پنهان‌سازی و پرسشنامه فرهنگ‌سازمانی دنیسون همراه با سؤالات دموگرافیک کارکنان بود. در نهایت نتایج پژوهش نشان داد که تقویت فرهنگ‌سازمانی و مؤلفه‌های آن شامل مشارکت سازمانی، وحدت و یکپارچگی، سازگاری کارکنان و توجه خاص بر مأموریت سازمان، موجب کاهش پنهان‌سازی دانش فردی و سازمانی در آزمایشگاه‌های بالینی می‌شود. احمدی (۱۳۹۷) در پژوهشی تحت عنوان «عوامل مؤثر بر رفتار پنهان‌سازی دانش در سازمان با استفاده از مدل رفتار برنامه‌ریزی‌شده» پرداخت و به این موضوع اشاره کرد که امروزه مدیران مشتاق به مدیریت دانش سازمانی هستند تا بتوانند از نتایج مفید آن بهره‌مند شوند. یکی از رفتارهای ضروری جهت مدیریت دانش، تسهیم دانش بین افراد سازمان است و این رفتار زمانی اتفاق می‌افتد که فرد تمایل به کمک به دیگران یا یادگیری از دیگران جهت توسعه توانمندی‌های جدید در سازمان داشته باشد. از آنجایی‌که سازمان نمی‌تواند کارمندان را مجبور به تسهیم دانششان با سایر کارمندان کند و اجباری در کار نیست، اشتراک دانش تا زمانی که فرد نخواهد اتفاق نخواهد افتاد. مفهوم پنهان‌سازی دانش به‌اندازه خود مبحث مدیریت دانش قدمت دارد، اما رفتاری است که کمتر مورد تحقیق قرار گرفته است. شناسایی و تبیین عوامل مؤثر بر پنهان‌سازی دانش از جمله راهکارهایی است که می‌تواند سازمان را برای حرکت به‌سوی یک سازمان دانش‌محور و یادگیرنده یاری دهد. در همین راستا نمونه آماری پژوهش شامل ۱۴۸ نفر از کارکنان سه شرکت نفتی می‌باشند. همچنین ابزار مورداستفاده در این پژوهش به‌منظور گردآوری اطلاعات، پرسشنامه و مصاحبه با خبرگان می‌باشد. در نهایت نتایج نشان داد که عواملی همچون حس مالکیت روانی، توقع کارمندان از سیستم پاداش، تأثیرات سرپرست، کمبود خودباوری و کمبود شرایط تسهیل‌کننده به‌طور غیرمستقیم باعث تمایل به پنهان کردن دانش در سازمان می‌شوند و این رفتار در نهایت منجر به عادت خواهد شد.

کیرن و همکاران^۱ (۲۰۱۷) در پژوهشی تحت عنوان «پنهان‌سازی دانش، درک جو انگیزشی و خلاقیت» پرداختند. پژوهشگران مذکور به این موضوع اشاره کردند که با استناد بر تئوری تبادل اجتماعی وقتی کارمندان دانش را پنهان می‌کنند، باعث ایجاد یک حلقه بی‌اعتمادی متقابل می‌شوند که در آن همکاران تمایلی به اشتراک دانش با آن‌ها ندارند. پژوهش حاضر

³ Malick et al⁴ Bari et al¹ Cerne et al² Bormister et al

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 اعضای گروه را آسان می کند. اساس و پایه روش دلفی بر این است که نظر متخصصان هر قلمرو علمی در مورد پیش بینی آینده، صاحب ترین نظر است؛ بنابراین اعتبار روش دلفی نه به شمار شرکت کنندگان در پژوهش که به اعتبار علمی متخصصان شرکت کننده بستگی دارد. شرکت کنندگان در روش دلفی از ۵ تا ۲۰ نفر را شامل می شوند. کمیت تعداد شرکت کنندگان بستگی به چگونگی طراحی روش تحقیق دارد. در این روش، پانلی (گروهی) از متخصصان تشکیل می شود که در آن ارتباط میان اعضا، توسط رئیس یا ناظر پانل انجام می شود. ارتباطات داخلی شرکت کنندگان به صورت ناشناس بوده و نظرات، پیش بینی ها و تمایلات به ارائه دهندگان آن ها منتسب نمی شود. انتشار این اطلاعات بدون اعلام هویت ارائه دهندگان صورت می گیرد. به رغم تفاوت های قابل توجهی که در کاربرد روش دلفی وجود دارد، معمولاً پژوهش دلفی با یک پرسشنامه که توسط یک تیم کوچک طراحی شده و به گروه بزرگ تری از متخصصان فرستاده می شود آغاز می شود. پرسشنامه ها به طریقی تنظیم می شوند که این امکان به وجود آید تا مخاطبین ضمن استنباط کردن و فهمیدن مسئله مطرح شده، واکنش های فردی خود را بروز دهند. وقتی پرسشنامه ها برگشت، طیف پاسخ ها و دلایلی که متخصصان برای پاسخ هایشان بیان کرده اند مورد بررسی قرار گرفته و خلاصه نویسی می شوند. در این مرحله، مواردی که مرتبط با اهداف زمینه پژوهش نباشد حذف می شود. پس از آن، گزارش خلاصه شده برای متخصصان فرستاده می شود. متخصصان اجازه دارند که پاسخ هایشان را بر اساس نتایج تغییر دهند و این نتایج دور دوم دوباره مورد ارزیابی متخصصان قرار می گیرد. بدین طریق در طول زمان و با پیشرفت کار، دیدگاه های مخاطبین با موضوع مطروحه تطابق خواهد یافت. این فرآیند ادامه می یابد تا این که اجماعی در مورد نظرات حاصل شود. جهت یافتن مؤلفه های مؤثر از دیدگاه خبرگان شرکت کننده در روش دلفی، میانگین نظرات پاسخگویان به وسیله 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.

مطالعه شماره یک، تحقیقی با استفاده از روش نمونه گیری تجربی و از بین ۴۱ نفر شرکت کننده در رسانه های اجتماعی می باشد که نتایج این مطالعه وجود شیوه های پنهان سازی دانش در پاکستان را تأیید می کند. در مطالعه شماره دو، رویکرد مدل سازی معادلات ساختاری با حداقل مربعات جزئی بر روی داده های تأخیر زمانی که به صورت تصادفی انتخاب شده است و شامل ۲۸۲ نفر از پاسخ دهندگان که در دانشگاه های دولتی پاکستان می باشند اعمال گردید. در نهایت 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.

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نوع طرح های تحقیق آمیخته اکتشافی می باشد. پژوهش های آمیخته، پژوهش هایی 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 می دارد (بازرگان، ۱۳۸۷). بر این اساس ابتدا با استفاده از رویکرد کیفی عوامل محیطی و فنی و تکنولوژیکی مؤثر بر پنهان سازی دانش در فضای علمی شناسایی و سپس با استفاده از روش دلفی مدل طراحی شده اولیه به تأیید 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. هم زمان 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 نظر خواهی از آن ها 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 آن ها، استخراج سنجها و دسته بندی مناسب آن ها بوده است. سپس به منظور نهایی سازی فهرست ابعاد و مؤلفه ها، از روش نظرسنجی

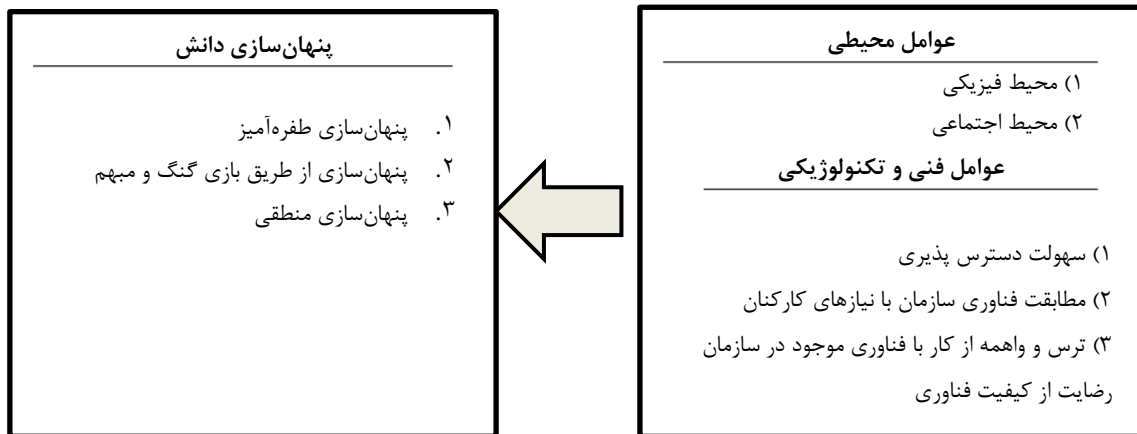
جدول ۱. بررسی نتایج پرسشنامه مؤلفه عوامل محیطی و فنی و تکنولوژیکی

| عوامل | مؤلفه | میانگین | انحراف معیار | آماره t | p-مقدار | نتیجه |
|------------|----------------------------------------------|---------|--------------|---------|---------|-------|
| محیطی | محیط فیزیکی | ۳/۵۴ | ۰/۷۳ | ۵/۱۰ | ۰/۰۰۰ | تأیید |
| | محیط اجتماعی | ۳/۹۷ | ۱/۱۰ | ۴/۲۹ | ۰/۰۰۰ | تأیید |
| فنی و | سهولت دسترس پذیری | ۳/۳۱ | ۰/۷۳ | ۴/۴۸ | ۰/۰۰۰ | تأیید |
| تکنولوژیکی | مطابقت فناوری با نیازهای کارکنان | ۴/۶۱ | ۱/۱۰ | ۴/۱۶ | ۰/۰۰۰ | تأیید |
| | ترس و واهمه از کار با فناوری موجود در سازمان | ۳/۷۰ | ۰/۹۷ | ۳/۸۰ | ۰/۰۰۰ | تأیید |
| | رضایت از کیفیت فناوری | ۳/۳۵ | ۰/۴۴ | ۷/۵۸ | ۰/۰۰۰ | تأیید |

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 محیطی و فنی و تکنولوژیکی مؤثر بر پنهان سازی 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 محیطی و فنی و تکنولوژیکی مؤثر بر پنهان سازی دانش در فضای علمی که بر اساس مطالعات کتابخانه‌ای و نظر خبرگانی (دلفی) می‌باشد، در قالب شکل (۱) طراحی و ارائه شده است:

با توجه به نتایج جدول (۱) مؤلفه‌های بُعد محیطی و فنی و تکنولوژیکی 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 به عنوان «شناسایی مشکل» نام برده 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



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

استفاده شده است. شاخص‌های موردسنجش 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 موردتوافق به عنوان ابزار جمع‌آوری داده‌ها استفاده شد. پس از آن که روایی پرسشنامه به لحاظ روایی محتوا توسط افراد متخصص و اساتید تأیید گردید، به لحاظ روایی سازه نیز نتایج به دست آمده مشخص گردید که تمام نشانگرهای سازه‌های مورد مطالعه به دلیل بیشتر بودن مقادیر بارهای عاملی از ۰/۴، از اهمیت لازم برای

داده‌های آماری این پژوهش طی ۶ ماهه اول سال ۱۳۹۹ گردآوری گردید. همچنین 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 موردبررسی، 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 پنهان سازی دانش از پرسشنامه استاندارد دیمر کاسیگولو (۲۰۱۶) و برای عوامل محیطی و فنی و تکنولوژیکی از پرسشنامه محقق ساخته

جدول ۳. نتایج بررسی نرمال بودن متغیرهای پژوهش

| متغیر | کجی (چولگی) نسبت بحرانی | کشیدگی | نسبت بحرانی |
|------------------|-------------------------|--------|-------------|
| محیط فیزیکی | -۰/۲۶۹ | ۰/۳۶۸ | ۱/۷۵۲ |
| محیط اجتماعی | -۰/۳۳۱ | -۰/۲۵۸ | -۱/۲۲۹ |
| سهولت | -۰/۲۵۸ | ۰/۲۶۴ | ۱/۲۵۷ |
| دسترس پذیری | | | |
| مطابقت فناوری با | -۰/۱۹۹ | -۰/۴۴۷ | -۲/۱۲۹ |
| نیازهای کارکنان | | | |
| عدم ترس و | ۰/۰۵۱ | -۰/۴۷۸ | -۲/۲۷۶ |
| واهمه کار با | | | |
| فناوری های | | | |
| موجود سازمان | | | |
| رضایت از کیفیت | -۰/۰۸۵ | -۰/۴۹۸ | -۲/۳۷۱ |
| فناوری | | | |
| پنهان سازی | -۰/۲۶۹ | ۰/۳۶۸ | ۱/۷۵۲ |
| طفره آمیز | | | |
| پنهان سازی بازی | -۰/۳۳۱ | -۰/۲۵۸ | -۱/۲۲۹ |
| گنگ و مبهم | | | |
| پنهان سازی | ۰/۲۳۱ | -۰/۵۳۵ | -۲/۵۴۸ |
| منطقی | | | |

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 مؤلفه های عوامل مرتبط با پنهان سازی دانش برقرار است؛ بنابراین برای بررسی سؤال های پژوهش می توان از آزمون های آماری پارامتریک (آزمون هایی که به شرط نرمال بودن نیازمند هستند) استفاده کرد.

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 می شود و سپس با استفاده از این روش فرضیه های پژوهش مورد آزمون قرار می گیرد. با توجه به شکل های (۲) و (۳)، خلاصه نتایج به دست 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 می شود. همان طور که گفته شد مسیرهایی که مقدار آماره تی (t) آن ها بیشتر از ۱/۹۶ و یا کمتر از -۱/۹۶ باشد، معنادار هستند.

اندازه گیری سازه های خود برخوردار هستند. برای سنجش پایایی پرسشنامه ها، یک مرحله پیش آزمون انجام گرفت که بیانگر پایایی مناسب و قابل قبول ابزار سنجش می باشد. همچنین نتایج پایایی متغیرهای پژوهش در جدول (۲) ارائه شده است:

جدول ۲. پایایی متغیرهای پژوهش

| نام متغیر | تعداد سؤالات | پایایی |
|--------------------------------|--------------|--------|
| عوامل محیطی و فنی و تکنولوژیکی | ۲۰ | ۰/۹۳۱ |
| پنهان سازی دانش | ۱۲ | ۰/۸۷۶ |

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 آنجاکه 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 فرضیات پژوهش مورد آزمون قرار گرفت.

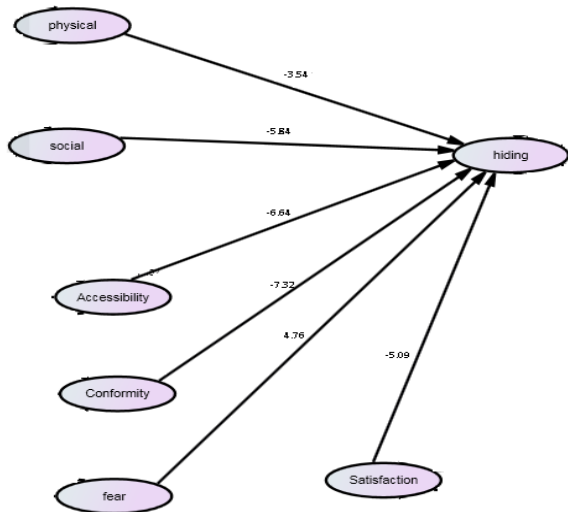
یافته های پژوهش

نتایج آمار توصیفی

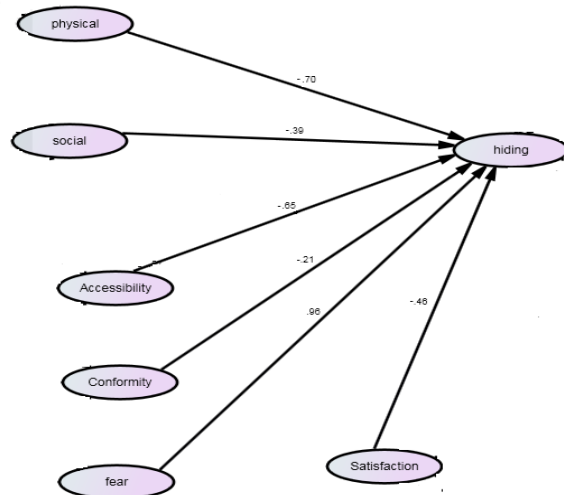
نتایج آمار توصیفی پژوهش به لحاظ جنسیت نشان می دهد که ۲۳۲ نفر (۶۵/۱۶ درصد) از پاسخ دهندگان مرد و ۱۳۴ نفر (۳۷/۶۴ درصد) زن می باشند. همچنین بیشترین توزیع فراوانی سنی مربوط به بازه ۵۰-۴۱ سال با ۱۵۰ نفر (۴۷/۷۷ درصد) می باشد. همچنین به لحاظ سابقه کار بیشترین فراوانی مربوط به ۱۹-۱۱ سال سابقه کار با ۱۷۵ نفر (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. همچنین به لحاظ حوزه خدمت بیشترین فراوانی مربوط به حوزه دانشجویی با ۶۴ نفر (۲۰/۳۸ درصد) می باشد. در نهایت نیز به لحاظ عنوان مسئولیتی بیشترین فراوانی مربوط به کارشناس با ۱۰۹ نفر (۳۴/۷۱ درصد) می باشد.

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 داده هایی نرمال هستند که نسبت بحرانی آن ها در فاصله (۲/۸۵ و -۲/۸۵) باشد. نتایج بررسی نرمال بودن متغیرهای پژوهش در جدول (۳) آمده است.



شکل ۳. ضرایب عاملی و ضریب مسیر مدل فرضیه‌های پژوهش در حالت **t-value**



شکل ۲. ضرایب عاملی و ضریب مسیر مدل فرضیه‌های پژوهش در حالت استاندارد

به منفی بودن ضرایب محاسبه‌شده این رابطه‌ها از نوع معکوس (کاهش) هستند. بدین معنی که با افزایش سطح عوامل فنی و محیطی در جامعه مورد مطالعه، اجرای پنهان‌سازی دانش نیز تضعیف و کاهش می‌یابد. در ادامه نتایج تحلیل عاملی جهت آزمون فرضیه‌های پژوهش در جدول (۵) گزارش شده است:

جدول ۵. نتایج تحلیل عاملی جهت آزمون فرضیه‌های پژوهش

| فرضیات | ضریب مسیر | مقدار t | نتیجه | نوع رابطه |
|-------------------------------------------------------------|-----------|---------|-------------|-----------|
| محیط فیزیکی ← پنهان‌سازی دانش | -۰/۷۰ | ۳/۵۴*** | تأیید فرضیه | معکوس |
| محیط اجتماعی ← پنهان‌سازی دانش | -۰/۳۹ | ۵/۸۵*** | تأیید فرضیه | معکوس |
| سهولت دسترسی ← پنهان‌سازی دانش | -۰/۶۵ | ۶/۶۴*** | تأیید فرضیه | معکوس |
| مطابقت فناوری سازمان با نیازهای کارکنان ← پنهان‌سازی دانش | -۰/۲۱ | ۷/۳۲*** | تأیید فرضیه | معکوس |
| ترس و واکنش کار با فناوری موجود در سازمان ← پنهان‌سازی دانش | ۰/۹۶ | ۴/۷۶*** | تأیید فرضیه | مستقیم |
| رضایت از کیفیت فناوری ← پنهان‌سازی دانش | -۰/۴۵ | ۵/۰۹*** | تأیید فرضیه | معکوس |

در ادامه شاخص کلی برازش مدل‌های اندازه‌گیری حاصل از تحلیل عاملی تأییدی در جدول (۴) آمده است:

جدول ۴. شاخص‌های برازش الگوی پیشنهادی پژوهش

| شاخص | حد قابل قبول | مقدار گزارش شده |
|-----------------------------------------|--------------------------|-----------------|
| ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA) | برابر یا کوچک‌تر از ۰/۰۸ | ۰/۰۶۸ |
| کای اسکوتر بهنجار شده (CMIN/DF) | برابر یا کوچک‌تر از ۵ | ۳/۵۸۳ |
| شاخص نیکویی برازش (GFI) | برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹ | ۰/۹۶۸ |
| شاخص نیکویی برازش اصلاح‌شده (AGFI) | برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹ | ۰/۹۳۶ |
| شاخص برازش تطبیقی (CFI) | برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹ | ۰/۸۵۳ |
| شاخص برازش هنجار شده (NFI) | برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹ | ۰/۸۹۱ |
| شاخص تاکر-لوییس (TLI) | برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹ | ۰/۹۲۹ |
| شاخص برازش افزایشی (IFI) | برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹ | ۰/۹۲۳ |

با توجه به نتایج جدول (۴)، مقدار ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA) برابر با (۰/۰۶) است، مقدار کای اسکوتر بهنجار شده (CMIN/DF) برابر با (۳/۵۸) است و مقدار شاخص نیکویی برازش (GFI) برابر با (۰/۹۶) است. نتایج ارائه‌شده در جدول (۵) نشان‌دهنده رابطه منفی و معنادار بین متغیر عوامل محیطی و فنی تکنولوژیکی با پنهان‌سازی دانش است ($p < ۰/۰۵$). با توجه

همان طور که در جدول (۵) مشاهده می شود 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 می باشند، زیرا مقدار معناداری آن ها کمتر از ۰/۰۵ می باشد و آماره t تمام متغیرها بالاتر ۱/۹۶ می باشد. همان طور که مشاهده می شود مقدار تأثیر محیط فیزیکی و اجتماعی بر پنهان سازی دانش به ترتیب با ضریب استاندارد ۰/۷۰ - و ۰/۳۹ - می باشد. این بدان معناست که یک واحد بهبود در وضعیت محیط اجتماعی و فیزیکی کارکنان به ترتیب به اندازه ۰/۷۰ - و ۰/۳۹ - پنهان سازی دانش کاهش می یابد. همچنین مقدار تأثیرپذیری سهولت دسترس پذیری، عامل مطابقت فناوری سازمان، عامل ترس و واهمه از کار با فناوری موجود در سازمان، عامل رضایت از کیفیت نیز با پنهان سازی دانش به ترتیب برابر با ۰/۶۵ - و ۰/۲۱ - و ۰/۴۵ - می باشد؛ اما متغیر ترس و واهمه با پنهان سازی دانش تأثیر مستقیم به اندازه ۰/۹۶ دارد.

بحث و نتیجه گیری

در پژوهش حاضر در ابتدا تأثیر عوامل محیطی و فنی 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 مورد نظر به آزمون گذاشته شد. در همین راستا مدل مفهومی پژوهش حاضر از یک سو مشتمل بر عوامل محیطی (محیط فیزیکی و اجتماعی) و عوامل فنی و تکنولوژیکی (سهولت دسترس پذیری، مطابقت فناوری با نیازهای کارکنان، ترس و واهمه از کار با فناوری موجود در سازمان، رضایت از کیفیت فناوری) و از سوی دیگر شامل پنهان سازی دانش (پنهان سازی طفره آمیز، پنهان سازی از طریق بازی گنگ و مبهم، پنهان سازی منطقی) می باشد.

فرضیه اول: عامل محیط فیزیکی با پنهان سازی دانش در جامعه مورد مطالعه، رابطه منفی و معناداری داشت، در این راستا یافته های بایک و همکاران (۲۰۱۸) نشان می دهد که پنهان سازی دانش به عنوان اطلاعات عمداً محروم شده در هنگام درخواست برای به اشتراک گذاشتن آن تعریف شده است. در همین رابطه تحقیقات اخیر نشان داده است که پنهان سازی دانش اغلب در محل کار رخ می دهد و چندین نتیجه منفی در کار ایجاد می کند، مانند عدم اعتماد به نفس، آسیب رساندن به روابط بین فردی و کاهش سطح خلاقیت. همچنین یافته های بورمیستر و همکاران (۲۰۱۸) نیز نشان داد که پنهان شدن دانش می تواند گناه و شرم را در عوامل پنهان کار دانش ایجاد کند؛ بنابراین می توان چنین استدلال کرد که بخشی از نظام نگهداری منابع انسانی در سازمان، اعمال تدابیر و برنامه ریزی های لازم برای

تأمین بهداشت و امنیت کارکنان در محیط کارشان می باشد. شرایط مناسب برای کار ایمن و راحت و عدم حضور عوامل نامساعد در محیط کار از جمله موارد مهمی است که می تواند در تأمین و حفظ سلامت جسمی و روانی کارکنان و افزایش بهره وری تأثیر بسزا داشته باشد. اینکه این فضا و محیط در سازمان دولتی باشد یا خصوصی، مهم نیست. آنچه اهمیت دارد ایجاد خشنودی و رضایتمندی در نیروی انسانی است تا بتواند با روحیه ای شاد و احساس امنیت در شغل به فکر یا تلاش در جهت انجام هر چه بهتر وظایف بوده و بدین ترتیب نتایج ارزنده ای را نصیب سازمان خود کند بنابراین محیط فیزیکی باعث کاهش پنهان سازی دانش می شود.

فرضیه دوم: عامل محیط اجتماعی با پنهان سازی دانش در جامعه مورد مطالعه، رابطه منفی و معناداری داشت. در این راستا یافته های ژائو و همکاران (۲۰۱۶) نشان داد که پنهان سازی دانش به عنوان پدیده ای مؤثر در محیط کار در سازمان های خدماتی می تواند منجر به ضرر اقتصادی به شرکت ها شود. همچنین یافته های هه و همکاران (۲۰۱۴) نشان داد که سازمان ها به منظور تسهیل تسهیم دانش، اقدامات زیادی انجام داده اند ولی هنوز این میزان مشارکت، انتظارات مدیران را برآورده نمی کند و پنهان سازی دانش همچنان در محیط کار امروزی رایج است؛ بنابراین می توان چنین استدلال کرد که عامل اجتماعی به معنی هماهنگی اجزای نظام اجتماعی جهت دستیابی به اهداف نظام یکی از خصوصیات مهم جامعه ایده آل می باشد و این امر هنگامی حاصل می گردد که اعضای آن جامعه به عنوان عناصر تشکیل دهنده اجزای نظام اجتماعی وظایف خود را شناخته و به آن عمل نمایند؛ بنابراین هنگامی که محیط اجتماعی در سازمان به خوبی برقرار باشد پنهان سازی دانش در بین کارکنان کمتر می شود.

فرضیه سوم: عامل سهولت دسترس پذیری با پنهان سازی دانش در جامعه مورد مطالعه، رابطه دارد. در این راستا یافته های قلی پور و لبافی (۱۳۹۵) در خصوص الگوی پنهان سازی دانش به این نکته اشاره کرد که ارتباط کم کارکنان در سطوح عملیاتی با یکدیگر، گروهی نسبت به کارهای فردی، رقابت ناپذیری سازمان ها با سازمان های مشابه خارجی و نبود فناوری، دلایل فرآیند پنهان سازی دانش است؛ بنابراین می توان چنین استدلال کرد که وقتی درجه دسترسی پذیری و درجه آسان بودن دسترسی در مورد تکنولوژی و فناوری برای کارکنان سازمان باشد پنهان سازی دانش هم کاهش می یابد.

فرضیه چهارم: عامل مطابقت فناوری سازمان با نیازهای کارکنان با پنهان سازی دانش در جامعه مورد مطالعه، رابطه دارد. در این

می‌دهد و افزایش رضایت از کیفیت فناوری باعث کاهش پنهان‌سازی دانش می‌شود.

پیشنهادهای کاربردی

مطالعه حاضر قویاً پیشنهاد می‌کند که سازمان‌ها به تأثیر عوامل محیطی بر عملکرد کارکنان خود توجه داشته باشند و همچنین فضای فیزیکی مناسب و متناسب با نیاز کارکنان خود را فراهم سازد. همچنین سازمان‌ها لازم است کارکنان خود را بیشتر با اهداف سازمانی آشنا نمایند و فعالیت‌های تیمی در سازمان را افزایش دهند. به دانشگاه آزاد اسلامی خراسان رضوی پیشنهاد می‌گردد که تلاش مجموعه را در جهت بهبود استانداردهای ارگونومی محیطی (صدا و ارتعاشات، نور و روشنایی، درجه حرارت) را برای کارکنان خود صورت دهد. همچنین فناوری‌های موجود در دانشگاه، باید حجم کارهای روتین اداری کارکنان را کاهش دهد. در همین رابطه پیشنهاد می‌گردد فناوری‌های مذکور در دسترس کارکنان قرار گیرد و برای ایشان قابل‌اعتماد و اتکا باشند، سپس یادگیری چنین فناوری‌هایی برای کارکنان تسهیل و تشویق گردد. در این میان مطابقت این فناوری‌ها با نیاز کارکنان نیز مهم تلقی می‌گردد. در همین راستا می‌بایست به این نکته اشاره نمود که این فناوری‌ها می‌بایست انتظارات کارکنان را برآورده کرده و درنهایت منجر به ایجاد رضایت در حوزه امنیت گردش کار کارکنان شود، لذا در ارتباط با این موضوع پیشنهاد می‌گردد که دسته‌بندی این گونه فناوری‌ها برای کارکنان دانشگاه منطقی و قابل فهم باشد. درنهایت پیشنهاد می‌شود آموزش‌های ضمن خدمت به گونه‌ای طراحی و اجرا شود که کارکنان به راحتی فناوری‌های جدید را آموخته و به کار گیرند.

تقدیر و تشکر

بدین وسیله از کلیه افرادی که در انجام پژوهش حاضر همکاری نمودند، تشکر و قدردانی به عمل می‌آید.

تعارض منافع

نویسندگان، اعلام می‌دارند در رابطه با انتشار مقاله ارائه شده، هیچ‌گونه تعارض منافی وجود ندارد.

منبع حمایت کننده

پژوهش حاضر، پژوهشی مستقل و بدون دریافت هرگونه حمایتی انجام شده است.

راستا یافته‌های کیرن و همکاران (۲۰۱۷) نیز نشان‌دهنده این مورد می‌باشد که پنهان کردن دانش به طور مستقیم و منفی با خلاقیت فردی مرتبط است؛ بنابراین می‌توان چنین استدلال کرد که توجه به توانایی‌های بالقوه فناوری‌های اطلاعات و ارتباطات در سازمان و نیز برآورده ساختن نیازهای سازمان از طریق فناوری می‌تواند توانمندی کارکنان را توسعه دهد؛ بنابراین وقتی فناوری سازمان با مطابقت نیازهای کارکنان باشد، پنهان‌سازی کارکنان تضعیف خواهد شد.

فرضیه پنجم: بین عامل ترس و واکنش از کار با فناوری موجود در سازمان با پنهان‌سازی دانش در جامعه مورد مطالعه، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. در این راستا یافته‌های دیمیر کاسیگولو (۲۰۱۶) نیز بیان کرد که هر چه ترس و واکنش از کار با فناوری موجود در سازمان بیشتر باشد بنابراین پنهان‌سازی دانش در سازمان نیز بیشتر می‌شود؛ بنابراین می‌توان چنین استدلال کرد که

ترس و واکنش از کار با فناوری باعث می‌شود کارکنان نتوانند خلاق شوند و ایده‌های خود را بازگو کنند و توانمندی‌های خود را شکوفا کنند و این امر نیز باعث تقویت پنهان‌سازی دانش می‌شود وقتی ترس و واکنش از کار با فناوری وجود داشته باشد باعث می‌شود پنهان‌سازی دانش بیشتر شود.

فرضیه ششم: بین عامل رضایت از کیفیت فناوری با پنهان‌سازی دانش در جامعه مورد مطالعه، رابطه منفی و معناداری وجود دارد. در همین راستا نتایج یافته‌های احمدی (۱۳۹۷) نشان داد که عواملی همچون حس مالکیت روانی، توقع کارمندان از سیستم پاداش، تأثیرات سرپرست، کمبود خودباوری و کمبود شرایط تسهیل‌کننده به طور غیرمستقیم باعث تمایل به پنهان کردن دانش در سازمان می‌شوند و این رفتار درنهایت منجر به عادت خواهد شد؛ بنابراین می‌توان چنین استدلال کرد که وقتی کارکنان از لحاظ احساسی زمانی راضی خواهند شد که حاصل کار آن‌ها با نیازمندی‌ها، انتظارات، جهت کاری و اهداف تعیین شده همسو باشد و این رضایت از دو عامل نشاءت می‌گیرد یکی ادراک سودمندی، باور فرد را درباره ارزش ابزاری استفاده از فناوری را نشان می‌دهد و دیگری ادراک سهولت استفاده از فناوری را نشان می‌دهد که این دو عامل رضایت کارکنان از فناوری را بالا نشان

References

Ahmadi, R. (2018). Factors Influencing Knowledge Hiding Behavi. Master Disertation in Information Technology Management- Knowledge Management, Shahid Beheshti University, Faculty of Accounting and Management. (In Persian)

Burmeister, Anne, Gerpott, Fabiola, Fashbender, Ulrike. (2018). Consequences of Knowledge Hiding: An Emotion-based Reparatory Mechanism. Academy of Management Proceedings. 2018 (1). DOI: 0.5465/AMBPP.2018.11763abstract.
Bari, M, Abrar, M, Shaheen, S, Bashir, M, Fanchen, M. (2019). Knowledge Hiding Behaviors and

- Team Creativity: The Contingent Role of Perceived Mastery Motivational Climate. *Original Research Journal*. No2.
- Bazarghan, A. (2008). Introduction to Qualitative and Mixed Research Methods: Common Approaches in Behavioral Sciences, Didar publication. (In Persian)
- Černe, M. Nerstad, C. G. Dysvik, A. & Škerlavaj, M. (2017). What goes around comes around: Knowledge hiding, perceived motivational climate, and creativity. *Academy of Management Journal*, 57, 172–192.
- Chul, W. M. (1998). Technological capacity as a determinant of governance form in international strategic combinations. *The Journal of High Technology Management Research*, 9 (1): 35-53.
- Connelly Catherin E. David Zweig Jan Webster, Trougakos J. P. (2011). Knowledge hiding in organizations. *Journal of organizational behavior*, Vol. 33, pp. 64-88.
- Damgard, I, Buus, N, J, Wiels, D. (2008). Isolated proofs of knowledge and isolated zero knowledge. *Annual International Conference on the Theory and Application of Cryptographic Techniques Eurocrypt*. 509-526.
- Dargahi, H, Dastafkan, A. (2017). A study of the relationship between organizational culture and individual knowledge hiding among clinical laboratories of the hospitals in Tehran University of Medical Sciences. *Journal of Laboratory and Diagnosis*. 9(35): 24-39. (In Persian)
- Demirkasimoglu N. (2016). Knowledge hiding in Academia: is personality a key factor? *International Journal of Higher Education*. 5(1): 1-13.
- Ford, DP, Chen, YE. (2003). Knowledge sharing in a multi-cultural setting: a case study. *Knowledge Management Research & Practice*. 1(1): 11-27.
- Ghanbarinejad, M, Mohammadi, A. (2013). Investigating the Impact of Technology Management and Research and Development (Comprehensive Innovation Management) on Organizational Performance in terms of Innovation and Quality. *Journal of Innovation in the Humanities*. Vol 2, Number 2, Pages 1. (In Persian)
- Gholipur, A, Labafi, S. (2016). How is the underlying model of knowledge concealment presented? In software development companies. *Journal of Human Resource Management Research*. Volume 5, Number 1. (In Persian)
- He, H. Baruch, Y. & Lin, C.P. (2014). Modeling team knowledge sharing and team flexibility: The role of within-team competition. *Human relations*, 67(8), 947–978.
- Hislop D. (2002). "Mission impossible? Communicating and sharing knowledge via information technology"; *Journal of Information Technology*, 17, pp.165–177.
- Kamreie, M, Hasanzadeh, A. (2016). What are the factors affecting the secrecy in the knowledge organization? *Second International Conference Accounting and Management with Modern Applied and Research Approaches*. (In Persian)
- Katja, Babič, Matej, Černe, Miha, Škerlavaj, Pengcheng, Zhang. (2018). The interplay among prosocial motivation, cultural tightness, and uncertainty avoidance in predicting knowledge hiding. *Economic and business review*, 20(3): 395-422.
- Malik, O, M, Shahzad, A Raziq, Khan, M Yusaf, S Khan, A. (2018). Perceptions of organizational politics, knowledge hiding, and employee creativity: The moderating role of professional commitment. *Journal Personality and Individual Differences*. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2018.05.005>.
- Sahoo, T. Banwet, D. K. and Momaya, K. (2011). Strategic technology management in the auto component industry in India: A case study of select organizations. *Journal of Advances in Management Research*, 8(1): 9-29.
- Salehnia, M, Ahmadzadehjazi, M. (2013). The Influence of the Physical Environment of the Hospital on its Mental Imagery: A Customer Viewpoint. *Journal of Hakim Research*. Volume 15, Number 14, pp. 321. (In Persian)
- Takala T. Urpilainen J. (1991). "Managerial work and lying: A conceptual framework and an explorative case study"; *Journal of Business Ethics*, 20, 181–195 Saxe, L.
- Webster J, Brawn G, Zwely D, Connelly CE, Brodt S, Sitkin S. (2008). Beyond knowledge sharing: withholding knowledge at work. *Personnel and Human Resource Management*; 27: 1-37.
- Zhao, Hongdan, Qingxia, He, Peixu, Sheard, A. Wan, Pei. (2016). Workplace ostracism and knowledge hiding in service organizations. *International Journal of Hospitality Management*. 59. [10.1016/j.ijhm.2016.09.009](https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2016.09.009).

