

مدل‌سازی ساختاری تأثیر پنهان‌سازی منطقی دانش بر عملکرد با تأکید بر نقش میانجی رضایت شغلی کارکنان (مورد مطالعه: صداوسیما مرکز یزد)

دکتر حمید بابایی میبدی*، اسداله علیرضایی ✉

چکیده

با توجه به اینکه مهم‌ترین ویژگی جهان امروز را رقابت رسانه‌ای می‌دانند و سازمان صداوسیما همواره در صدد مقابله با تهاجم فرهنگی و جنگ‌های روانی و رسانه‌ای بوده است، لذا وضعیت سازمان ایجاب می‌کند که اطلاعات محرمانه سازمان در اختیار همه نباشد، این کار می‌تواند باعث بهبود رضایت فرد نسبت به سازمان شود. هدف از پژوهش حاضر، بررسی تأثیر پنهان‌سازی منطقی دانش بر عملکرد با نقش میانجی رضایت شغلی کارکنان بوده است. این پژوهش به لحاظ هدف، کاربردی و از نظر ماهیت و روش، از نوع پیمایشی است. نمونه آماری از ۲۳۱ نفر تشکیل شده است. نتایج پژوهش نشان داده است: پنهان‌سازی منطقی دانش به‌طور مستقیم، با ضریب مسیر ۰/۶۹ و به‌طور غیرمستقیم، با نقش واسطه‌ای رضایت شغلی با ضریب مسیر ۰/۶۶ بر عملکرد شغلی تأثیر مثبت دارد. علاوه بر این، پنهان‌سازی منطقی دانش با ضریب مسیر ۰/۹۱ بر رضایت شغلی و رضایت شغلی نیز با ضریب مسیر ۰/۷۳ بر عملکرد شغلی مثبت بوده است.

کلید واژه‌ها: پنهان‌سازی منطقی دانش، عملکرد شغلی، رضایت شغلی کارکنان

* دکترای مدیریت، استادیار دانشگاه میبد، میبد، ایران

✉ نویسنده مسئول: دانشجوی دکترای مدیریت صنعتی، باشگاه پژوهشگران جوان و نخبگان، واحد سیرجان، دانشگاه آزاد اسلامی، سیرجان، ایران

Email: alirezai.emba@gmail.com

پذیرش نهایی: ۹۸/۹/۲

تاریخ دریافت: ۹۸/۶/۲

DOI: 10.22082/CR.2020.113346.1913

مقدمه

نیروی انسانی به‌عنوان باارزش‌ترین منبع سازمانی، محور رویکردها و فعالیت‌های سازمانی است و در تعالی اهداف و آرمان سازمان، نقش اساسی ایفا می‌کند (مرادی و جلیلیان، ۱۳۹۴: ۲). لازمه توسعه و تحول سازمانی، کیفیت عملکرد است، عملکرد فرایندی است که به بخش و اندازه‌گیری، ارزش‌گذاری و قضاوت، طی دوره‌ای مشخص و معین می‌پردازد. درواقع، از سازوکارهایی است که اجرا و استفاده از آن در سازمان‌ها، سبب بهبود دائمی عملکرد کارکنان می‌شود و کمک می‌کند تا سازمان یا شرکت بهتر بتواند اهداف خود را تحقق بخشد (کاواک^۱ و همکاران، ۲۰۱۹: ۴۳). عملکرد شغلی یک مفهوم چندبعدی است. به‌طور معمول، عملکرد شغلی را به‌عنوان اعمال و رفتارهایی تعریف می‌کنند که تحت کنترل کارکنان هستند و منجر به دستیابی آنان به اهداف سازمانی می‌شوند (کاوه‌هاک^۲ و پارک^۳، ۲۰۱۸ و جانسون^۴ و مید^۵، ۲۰۱۰: ۲). پنهان‌سازی دانش بر رضایت شغلی (حیب‌گل^۶ و همکاران، ۲۰۱۸) و عملکرد شغلی (عمار، ۲۰۱۸) تأثیر دارد. رضایت شغلی یکی از عواملی است که در موفقیت شغلی نقش مهمی دارد، این عامل موجب بهبود کارایی و نیز احساس رضایت فرد می‌شود. رضایت شغلی، به معنای احساس خوب شخص نسبت به شرایط یک شغل است (یوان^۷ و همکاران، ۲۰۱۸). رضایت شغلی همان داشتن نگرش مثبت و احساس خوبی است که افراد نسبت به شغل خود دارند (کاواک و همکاران، ۲۰۱۹: ۴۷).

تلاش‌های صورت گرفته برای انتقال و به اشتراک‌گذاری دانش در سازمان‌ها، در این زمینه با چالش‌های زیادی روبه‌رو بوده است. در بسیاری از موارد حتی زمانی که تسهیلات مناسب برای به اشتراک‌گذاری دانش در سازمان‌ها وجود دارد، کارکنان چندان علاقه‌ای به این کار نشان نمی‌دهند و دانش خود را پنهان می‌کنند. از سوی دیگر، پنهان کردن دانش می‌تواند منجر به کاهش بهره‌وری و حتی کاهش سود در سازمان‌ها شود (پان^۸ و همکاران، ۲۰۱۸: ۳۸ و مارتینسونز^۹ و همکاران، ۲۰۱۷: ۳۲۷). پنهان‌سازی منطقی دانش رضایت شغلی را تحت تأثیر

-
- | | | |
|------------|----------|---------------|
| 1. Kwak | 2. Kwahk | 3. Park |
| 4. Johnson | 5. Meade | 6. Habib Gula |
| 7. Yuen | 8. Pan | 9. Martinsons |

مدل‌سازی ساختاری تأثیر پنهان‌سازی منطقی دانش بر عملکرد ... ❖ ۶۳

قرار می‌دهد. پنهان کردن دانش به تلاش تعمدی افراد برای مخفی کردن و یا خودداری از بروز دانشی اطلاق می‌شود که از سوی فرد دیگری درخواست شده است (پان و همکاران، ۲۰۱۸: ۳۷ و فونگ^۱ و همکاران، ۲۰۱۸: ۳۳۰). به همین منظور، پنهان‌سازی دانش بر حالتی تمرکز دارد که دانشی مشخص از سوی فرد طلب شده است اما فقط بخشی از اطلاعات درخواستی او را در اختیارش قرار می‌دهند؛ به همین دلیل در اینجا ممکن است فریبکاری‌هایی رخ دهد؛ پنهان کردن، همیشه فریبکاری نیست. به همین دلیل، مدیران نیز پنهان کردن دانش را لزوماً فریبکاری نمی‌دانند. 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 منافع شخص ثالثی صورت گیرد؛ از این رو، همیشه نمی‌توان پنهان کردن دانش را رفتاری منفی دانست (دمیرکاسیمگل^۲، ۲۰۱۶). پنهان‌سازی دانش شامل سه رویکرد متفاوت؛ پنهان‌سازی گریزان (طفره‌آمیز)، گنگ‌بازی و پنهان‌سازی منطقی است (عمار، ۲۰۱۸)؛ اما پژوهش حاضر، با حذف دو رویکرد دیگر، به پنهان‌سازی منطقی دانش می‌پردازد. به این ترتیب، می‌توان گفت در سازمان‌هایی که اطلاعات محرمانه دارند، پنهان‌سازی دانش، پدیده‌ای مثبت است که می‌تواند به بهبود عملکرد و بهره‌وری سازمان کمک کند.

سازمان صداوسیما یزد به‌عنوان یکی از نهادهای تأثیرگذار بر سرمایه اجتماعی، ایجاد اعتماد و انعکاس مسائل مرتبط، بیش از دیگر سازمان‌ها، نیازمند بهبود عملکرد کارکنان و به تبع آن، بهبود عملکرد سازمان است، چراکه دامنه فعالیت گسترده و بسیار وسیعی دارد و شدت و دوام اثرات فرهنگی مثبت و منفی آن بی‌نظیر است و می‌تواند در همه ابعاد زندگی انسان در جامعه نفوذ کند، به همین دلیل ناچار است که با تکیه بر کارکنان سازمان به‌عنوان مهم‌ترین سرمایه، آنان را به درک، فهم و ارائه دانسته‌ها و ایده‌های جدید و همچنین استفاده عملی از این / ایده‌ها در پیشبرد مقاصد سازمان تشویق کند و این فعالیت، نیازمند پنهان‌سازی دانش (اطلاعات محرمانه) است، چراکه اطلاعات محرمانه در صداوسیما نقش فوق‌العاده مهمی را ایفا می‌کند و می‌تواند به خشنودی کارکنان و بهبود بهره‌وری منجر شود. بر همین اساس، هدف اصلی پژوهش حاضر، بررسی تأثیر پنهان‌سازی دانش بر عملکرد با نقش میانجی رضایت شغلی کارکنان بوده و پرسش

اصلی به این صورت مطرح شده است که آیا پنهان‌سازی دانش بر عملکرد با نقش میانجی رضایت شغلی کارکنان در صداوسیما استان یزد تأثیر دارد؟

پیشینه پژوهش

در زمینه پنهان‌سازی دانش، رضایت شغلی و عملکرد شغلی، پژوهش‌های متعددی انجام شده است در خصوص ارتباط بین متغیرهای، رضایت شغلی و عملکرد شغلی نیز مطالعاتی در داخل و خارج از کشور صورت گرفته است که در جدول ۱ به تعدادی از جدیدترین آنها اشاره می‌شود، اما در خصوص پنهان‌سازی منطقی دانش به نظر می‌رسد، پژوهشی در داخل و خارج از کشور انجام نشده است.

جدول ۱. پژوهش‌های پیشین مرتبط با پنهان‌سازی دانش، رضایت شغلی و

عملکرد شغلی

نویسنده	عنوان	نتایج
میرزایی و گل‌پرور (۱۳۹۸)	تأثیر سرمایه روان‌شناختی بر عملکرد شغلی با توجه به نقش واسطه‌ای رضایت شغلی و تعهد سازمانی	نتایج حاصل از الگوسازی معادله ساختاری (SEM) نشان داد که سرمایه روان‌شناختی بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی، رضایت شغلی بر تعهد سازمانی و تعهد سازمانی بر عملکرد شغلی دارای اثر مستقیم هستند. همچنین سرمایه روان‌شناختی از طریق رضایت شغلی و تعهد سازمانی بر عملکرد شغلی دارای اثر غیرمستقیم است. در مجموع نتایج حاصل از این پژوهش نشان داد که رضایت شغلی و تعهد سازمانی متغیرهای واسطه‌ای در رابطه بین سرمایه روان‌شناختی و عملکرد شغلی هستند.

ادامه جدول ۱

نویسنده	عنوان	نتایج
درگاهی و دست‌افکن (۱۳۹۷)	بررسی ارتباط میان فرهنگ سازمانی و پنهان کردن دانش در سطح فردی آزمایشگاه‌های بالینی در بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی تهران	تقویت فرهنگ سازمانی و مؤلفه‌های آن شامل مشارکت سازمانی، وحدت و یکپارچگی، سازگاری کارکنان و توجه خاص به مأموریت سازمان، موجب کاهش پنهان‌سازی دانش فردی و سازمانی در آزمایشگاه‌های بالینی می‌شود.
اسماعیلی و سیدزاده (۱۳۹۶)	تأثیر رضایت شغلی بر عملکرد با نقش میانجی وفاداری سازمانی	نتایج مدل معادلات ساختاری نشان داد که رضایت شغلی به‌طور مستقیم با ضریب مسیر ۵۳ صدم و به‌طور غیرمستقیم با نقش واسطه‌ای وفاداری سازمانی با ضریب مسیر ۶۲ صدم بر عملکرد شغلی تأثیر مثبت دارد. به‌علاوه، رضایت شغلی با ضریب مسیر ۷۴ صدم بر وفاداری سازمانی و وفاداری سازمانی نیز با ضریب مسیر ۷۶ صدم بر عملکرد شغلی تأثیر مثبت دارد.
کمرئی و حسن‌زاده (۱۳۹۴)	عوامل مؤثر بر پنهان‌سازی دانش در سازمان	عوامل مؤثر بر پنهان‌سازی دانش بر پایه چهار عامل فنی، فرهنگی، انسانی و سازمانی استوار است.
عمار (۲۰۱۸)	رابطه بین پنهان‌سازی دانش فردی و عملکرد تیم با واسطه پنهان‌سازی دانش تیم	بین پنهان‌سازی دانش فردی و عملکرد تیم با نقش واسطه پنهان‌سازی دانش تیم رابطه وجود دارد.
باکوتیک ^۱ (۲۰۱۶)	بررسی رابطه بین رضایت شغلی و عملکرد سازمانی	رضایت شغلی باعث بهبود عملکرد سازمانی می‌شود.
فادلله ^۲ (۲۰۱۵)	تأثیر رضایت شغلی بر عملکرد کارکنان	رضایت شغلی بر عملکرد کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد.
جاود ^۳ و همکاران (۲۰۱۴)	عوامل مؤثر بر رضایت شغلی و تأثیر آن بر عملکرد کارمندان و اهداف گردش مالی	عوامل توانمندسازی کارکنان، محیط کار، وفاداری و عملکرد شغلی با رضایت شغلی همبستگی مثبت و معناداری دارند.

1. Bakotic

2. Fadalalh

3. Javed

چارچوب نظری پژوهش

پنهان‌سازی دانش یک عمل عمدی است و بنابراین، از مفهوم ذخیره‌سازی دانش متمایز است (عمار، ۲۰۱۸). مالیک^۱ و همکاران (۲۰۱۸) اظهار کرده‌اند که پنهان‌سازی دانش منجر به کاهش خلاقیت در سازمان می‌شود، همچنین می‌تواند عملکرد را کاهش دهد (عمار، ۲۰۱۸). اکثر مطالعات مرتبط با پنهان‌سازی دانش، به جنبه‌های منفی آن اشاره کرده‌اند، اما این پدیده همیشه هم جنبه‌های منفی ندارد، در سازمان‌هایی که اطلاعات‌شان محرمانه است، از افشای اطلاعات جلوگیری می‌کند و منجر به بهبود عملکرد شغلی می‌شود. بسیاری از مدیران نیز پنهان کردن دانش را لزوماً فریبکاری در نظر نمی‌گیرند. علاوه بر این، ممکن است پنهان کردن دانش، دلایل و نتایج مثبت به دنبال داشته باشد (دمیرکاسیمگل، ۲۰۱۶) با این حال، مطالعه حاضر با مطالعات قبلی متفاوت است و از این‌رو، با اتخاذ یک مفهوم جدید از پنهان‌سازی منطقی دانش (اطلاعات محرمانه‌ای که نباید افشا شود) بر پیامدهای مثبت آن بر عملکرد متمرکز شده است.

پنهان‌سازی دانش

پنهان کردن دانش در سازمان، موضوعی نوین در بحث مدیریت دانش است. با وجود پژوهش‌های بسیاری که متغیرهای سهم در تسهیم دانش را بررسی کرده‌اند، مواردی که در پنهان کردن دانش مشارکت دارند، به‌طور مشخص بررسی نشده‌اند. بررسی تلاش‌های عامدانه اعضای سازمان برای پنهان کردن دانش و توجه به ریشه‌های آن، بسیار مهم است. پنهان‌سازی دانش به خودداری از تسهیم دانش یا اطلاعات درخواست شده از سوی یک فرد گفته می‌شود (درگاهی و دست‌افکن، ۱۳۹۷: ۲۶). پنهان‌سازی دانش شامل سه رویکرد متفاوت؛ پنهان‌سازی گریزان، گنگ‌بازی و پنهان‌سازی منطقی است (کانلی^۲ و زویگ^۳، ۲۰۱۴: ۵). گنگ‌بازی به معنای رد نکردن درخواست دانش به‌طور مستقیم و وانمود کردن به این است که اطلاعات مورد نظر را نمی‌داند. پنهان‌سازی گریزان (طفره‌آمیز) یعنی توافق کردن در زمینه دادن اطلاعات مورد نظر اما در واقع ندادن اطلاعات یا دادن اطلاعات متفاوت یا ناقص است

1. Malik

2. Connelly

3. Zweig

مدل سازی ساختاری تأثیر پنهان سازی منطقی دانش بر عملکرد ... ❖ ۶۷

(پان و همکاران، ۲۰۱۸: ۴۱)؛ اما پنهان سازی منطقی عبارتست از پنهان سازی اطلاعات محرمانه سازمان که نباید افشا شود؛ بنابراین پژوهش حاضر دو رویکرد دیگر را حذف کرده و به پنهان سازی منطقی دانش می پردازد، پنهان سازی دانش هم همیشه یک رفتار منفی نیست و می تواند با نتیجه مثبت همراه باشد، مانند حفظ اطلاعات محرمانه سازمان (کانلی و همکاران، ۲۰۱۲).

رضایت شغلی

رضایت شغلی یکی از موضوعات مهم در حفظ و نگهداری نیروی انسانی در سازمان است چنان که بی توجهی به آن در گذر زمان، نظام اجتماعی سازمان را مختل می کند و موجب کاهش مسئولیت پذیری و در نهایت، ترک خدمت می شود. رضایت شغلی به معنای نگرش فرد نسبت به شغل خود و جنبه های گوناگون آن است (اسماعیلی و صیدزاده، ۱۳۹۶: ۵۳). رضایت شغلی همان احساس خوب به کار و شرایط فیزیکی و اجتماعی محل کار است؛ به عبارت دیگر، نگرش کلی فرد را نسبت به شغل خود، رضایت شغلی می گویند (کاستلاکی^۱ و ویناس - باردالت^۲، ۲۰۱۸: ۱۴۳). رضایت شغلی عامل مهمی در افزایش کارایی و رضایت فردی کارکنان سازمان است. فرد با توجه به اهمیتی که عوامل مختلف مانند درآمد، جایگاه اجتماعی و شرایط محیط کار برای او دارند، از میزان معینی از رضایت شغلی برخوردار خواهد بود. رضایت شغلی یعنی دوست داشتن شرایط و لوازم یک شغل، شرایطی که در آن کار انجام می گیرد و پاداشی که برای آن دریافت می شود (علیرضایی، ۱۳۹۳).

عملکرد شغلی

عملکرد به انجام وظایف یک شغل اشاره دارد و نشان می دهد که کارمند چگونه الزامات شغلش را انجام می دهد. عملکرد اغلب با «تلاش» که اشاره به صرف انرژی دارد، یکسان تلقی می شود، در حالی که خود، بر اساس نتایج فعالیت ها بررسی می شود. به عقیده بایرز^۳ و رو^۴ (۲۰۰۸) عملکرد شغلی افراد در یک موقعیت می تواند به عنوان نتیجه ارتباط متقابل بین: تلاش، توانایی ها و ادراکات نقش تلقی شود. «تلاش» که از برانگیختگی نشئت می گیرد و اشاره به

1. Castellacci

2. Viñas-Bardolet

3. Byars

4. Rue

میزان انرژی (فیزیکی یا ذهنی) دارد که یک فرد در انجام وظایفش صرف می‌کند. «توانایی‌ها»، ویژگی‌های شخصی مورد استفاده در انجام یک شغل هستند و «ادراکات نقش» به مسیرهایی که افراد باور دارند باید تلاش‌هایشان را در جهت انجام شغلشان هدایت کنند، اشاره می‌کنند (امیری و پرتابیان، ۱۳۹۳). عملکرد شغلی به درجه انجام وظایفی که شغل یک کارمند را تکمیل می‌کند، اشاره دارد و نشان می‌دهد که چگونه کارمندان الزامات شغل خود را به انجام می‌رسانند (بایرز و رو، ۲۰۰۸). از دیدگاه پاترسون عملکرد شغلی دارای ۴ بعد است که عبارت‌اند از: رعایت نظم و انضباط در کار، احساس مسئولیت در کار، همکاری در کار و بهبود کار.

رعایت نظم و انضباط در کار

انضباط ابزاری برای اصلاح رفتار نامطلوب کارکنان از سوی سرپرست است (بهارلو و همکاران، ۱۳۹۲). به‌طورکلی، رعایت نظم و عواملی که نظم را حاکم می‌سازند، به‌ویژه در کارهای جمعی ضرورت دارد. دقت و جامع‌نگری در تنظیم قوانین و دستورالعمل‌های انضباطی و اجرای آن از مفاهیم ضروری است تا اهداف زیر حاصل شوند:

- حفاظت و حراست از منابع سازمان
- حمایت از حقوق انسانی، اجتماعی و اقتصادی کارکنان
- بالا بردن کیفیت کار و عملکرد شغلی
- کاهش ضایعات تولید و مواد
- افزایش بهره و کیفیت زندگی کاری (سیدجوادین، ۱۳۹۱).

احساس مسئولیت در کار

از دیدگاه هرزبرگ، رشد و پیشرفت در کار، مطابق شأن و منزلت بودن کار، جایگاه شغل در داخل و خارج از سازمان، احساس موفقیت در انجام کار، احساس مسئولیت در کار، استقلال و آزادی عمل در کار، جالب و مورد علاقه بودن کار و توجه و قدردانی در مقابل انجام، در ایجاد انگیزه برای عملکرد بهتر هر یک از کارکنان مؤثر است (نصیری پور و همکاران، ۱۳۹۲).

همکاری در کار

همکاری و مشارکت کارکنان باعث افزایش تلاش آنان در سازمان و در نتیجه، افزایش عملکرد و تولید محصولات بیشتر می شود. همچنین به کاهش نظارت بر کارکنان و افزایش تعهد آنان می انجامد. همکاری و مشارکت، کارکنان را در پی بردن به راه های دستیابی به اهداف و به ویژه انگیزش بیشتر یاری می دهد و از آنان تقدیر و تشکر می کند، همچنین کارکنان را برمی انگیزد تا در کوشش های گروه خود مسئولیت بپذیرند و به کار گروهی تشویق شوند (مهاجرانی، ۱۳۸۹).

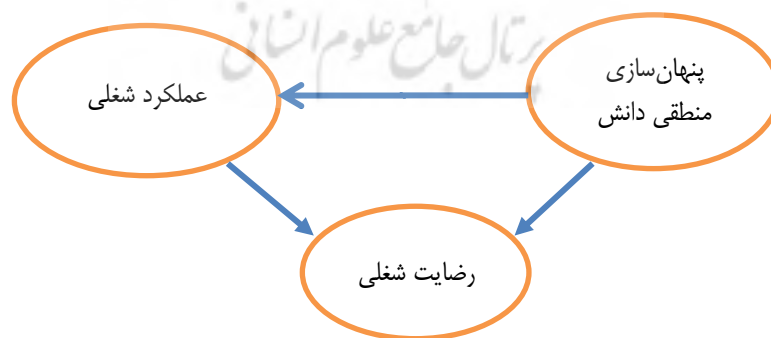
بهبود کار

بهبود کار ضمن بهبود بخشیدن به شایستگی فعلی افراد و کل سیستم، ایجاد ارتباط بین شایستگی افراد و کارکرد واقعی شان را مورد توجه قرار می دهد و (هماهنگ سازی شایستگی بالقوه با عملکرد و توانایی بالفعل) به دنبال بهبود و توسعه شایستگی های جدید افراد برای هماهنگی با فناوری های مدرن و دنیای متحول فرد است.

مدل مفهومی

پس از مطالعه و جمع بندی ادبیات پژوهش، مدل مفهومی پیشنهادی شناسایی شد که در ادامه قابل مشاهده است. این مدل روابط میان سه متغیر پنهان سازی منطقی دانش، رضایت شغلی و عملکرد شغلی را در برمی گیرد.

شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش



فرضیه اول: پنهان‌سازی منطقی دانش بر عملکرد شغلی تأثیر معناداری دارد.
 فرضیه دوم: پنهان‌سازی منطقی دانش بر رضایت شغلی تأثیر معناداری دارد.
 فرضیه سوم: رضایت شغلی بر عملکرد شغلی تأثیر معناداری دارد.
 فرضیه چهارم: پنهان‌سازی منطقی دانش بر عملکرد شغلی با نقش میانجی رضایت شغلی تأثیر دارد.

روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش از نظر ماهیت و روش، از نوع توصیفی - همبستگی و از لحاظ هدف، کاربردی است. ابزار جمع‌آوری داده‌ها، سه پرسشنامه استاندارد پنهان‌سازی منطقی دانش (۴ پرسشی پان و همکاران)، رضایت شغلی (۴ پرسشی تیلور^۱) و عملکرد شغلی (۱۶ پرسشی پاترسون^۲) بوده است. جامعه آماری را همه کارکنان صداوسیما شهر یزد تشکیل می‌دهند که تعداد ۲۳۱ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. از ۲۲۴ پرسشنامه برگردانده شده، ۲۱۶ پرسشنامه کامل تجزیه و تحلیل شدند و برای این کار از نرم‌افزار Lisrel استفاده شد. به‌منظور حصول اطمینان از روایی پرسشنامه‌ها، روایی سازه به‌کار گرفته شد.

برای اطمینان از مناسب بودن داده‌ها، آزمون بارتلت انجام گرفت و شاخص KMO بررسی شد. نتایج این تحلیل در جدول ۲ بیان شده است. شاخص KMO که بزرگ‌تر از ۰/۶ و نزدیک به عدد ۱ است به همراه ضریب معناداری آزمون بارتلت که کوچک‌تر از ۰/۰۵ است، نشان می‌دهد، تحلیل عاملی برای شناسایی ساختار و مدل عاملی مناسب است.

جدول ۲. آزمون بارتلت و شاخص KMO

۰/۹۱۷	آزمون KMO		عملکرد شغلی
۷۹۹/۵۶۶	مقدار χ^2	آزمون بارتلت	
۳۰۰	درجه آزادی		
۰/۰۰۰	سطح معناداری (Sig)		

1. Taylor

2. Paterson

ادامه جدول ۲

آزمون KMO		رضایت شفقی
۰/۹۴۵	مقدار χ^2	
۹۵۴/۹۸۰	درجه آزادی	
۱۳۰	سطح معناداری (Sig)	
۰/۰۰۰		
آزمون KMO		پنهان‌سازی منطقی دانش
۰/۹۵۳	مقدار χ^2	
۷۰۹/۸۰۵	درجه آزادی	
۱۲۱	سطح معناداری (Sig)	
۰/۰۰۰		

با توجه به اینکه در حالت معناداری ارزش تی برای هر سه پرسشنامه بزرگ‌تر از ۱/۹۶ بوده، رابطه بین پرسش‌ها و متغیرها معنادار است. در حالت تخمین استاندارد نیز بارهای عاملی بالاتر از ۰/۵ بوده، بنابراین، پرسش‌ها برای متغیرهای پژوهش مناسب بوده‌اند. همچنین، با توجه به جدول ۳ روایی همگرایی متغیرهای پژوهش مورد تأیید قرار گرفت و به منظور سنجش پایایی پرسشنامه‌ها ضریب آلفای کرونباخ و شاخص پایایی ترکیبی محاسبه شد. به این منظور ۳۰ پرسشنامه در جامعه آماری توزیع شد. با توجه به جدول ۳ مقدار CR و آلفای کرونباخ برای همه متغیرها تأیید می‌شود زیرا بزرگ‌تر از ۰/۷ هستند.

جدول ۳. ضریب آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و روایی همگرا

گویه‌ها	AVE	CR	آلفای کرونباخ
KRH1	۰/۷۳	۰/۷۹۶	۰/۷۹۵
KRH 2	۰/۷۲	۰/۷۱۷	۰/۷۱۵
KRH 3	۰/۶۸	۰/۹۱۰	۰/۹۰۷
KRH 4	۰/۷۵	۰/۸۰۳	۰/۸۱۰
JS 1	۰/۷۰	۰/۹۴۳	۰/۹۴۵
JS 2	۰/۶۶	۰/۹۲۶	۰/۹۲۹
JS 3	۰/۷۹	۰/۸۸۲	۰/۸۸۵
JS 4	۰/۷۷	۰/۸۲۰	۰/۸۲۴

ادامه جدول ۳

گویه‌ها	AVE	CR	آلفای کرونباخ
JP 1	۰/۶۳	۰/۷۶۸	۰/۷۶۹
JP 2	۰/۶۰	۰/۸۶۵	۰/۸۶۷
JP 3	۰/۵۸	۰/۸۶۷	۰/۸۶۸
JP 4	۰/۵۵	۰/۸۰۲	۰/۸۰۴
JP 5	۰/۶۳	۰/۷۹۶	۰/۷۹۷
JP 6	۰/۷۹	۰/۷۱۷	۰/۷۱۸
JP 7	۰/۷۴	۰/۸۸۵	۰/۸۸۶
JP 8	۰/۷۸	۰/۸۴۲	۰/۸۴۴
JP 9	۰/۶۹	۰/۹۰۰	۰/۹۰۳
JP 10	۰/۶۶	۰/۸۵۹	۰/۸۶۱
JP 11	۰/۸۴	۰/۸۸۳	۰/۸۸۳
JP 12	۰/۷۶	۰/۸۲۹	۰/۸۳۰
JP 13	۰/۶۳	۰/۷۸۸	۰/۷۹۰
JP 14	۰/۶۸	۰/۸۶۹	۰/۸۷۰
JP 15	۰/۶۵	۰/۸۶۴	۰/۸۶۵
JP 16	۰/۵۹	۰/۸۱۰	۰/۸۱۲

یافته‌های پژوهش

الف) یافته‌های توصیفی

از ۲۱۶ پاسخگو در گروه مورد بررسی ۱۲۳ نفر (۵۶/۹ درصد) مرد و ۹۳ نفر (۴۳/۱ درصد) زن بودند. ۱۳۴ نفر (۶۲ درصد) متأهل و ۸۲ نفر (۳۸ درصد) مجرد بودند. ۲۶ نفر (۱۲ درصد) دیپلم، ۴۱ نفر (۱۹ درصد) فوق‌دیپلم، ۷۸ نفر (۳۶/۱ درصد) لیسانس، ۶۰ نفر (۲۷/۸ درصد) فوق‌لیسانس و ۱۱ نفر (۵/۱ درصد) دکترا بودند. ۵۸ نفر (۲۶/۹ درصد) کمتر از ۳۰ سال، ۷۰ نفر (۳۲/۴ درصد) بین ۳۱-۴۰ سال، ۷۳ نفر (۳۳/۸ درصد) بین ۴۰-۵۰

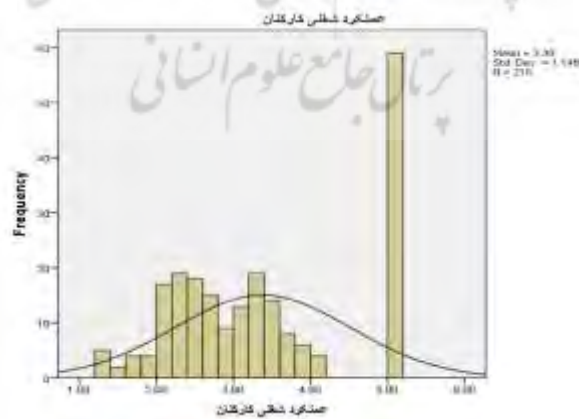
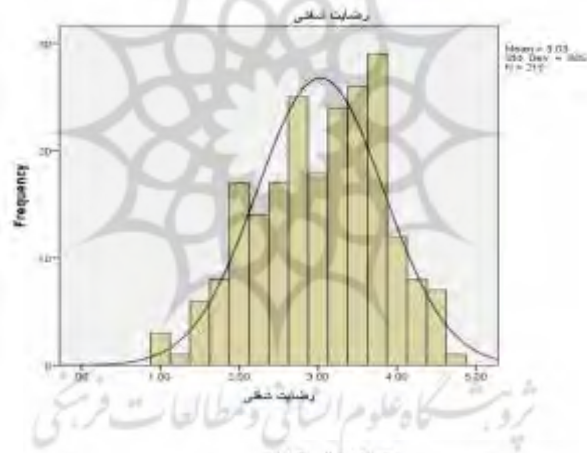
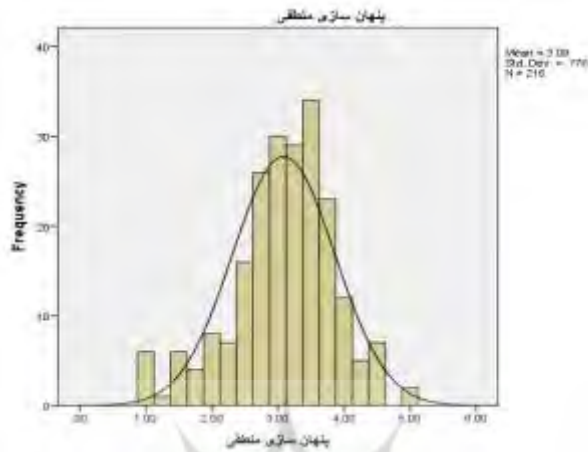
مدل سازی ساختاری تأثیر پنهان سازی منطقی دانش بر عملکرد ... ❖ ۷۳

۴۱ سال و ۱۵ نفر (۶/۹ درصد) ۵۱ سال و بیشتر سال سن داشتند. ۲۵ نفر (۱۱/۶ درصد) بین ۱ تا ۵ سال، ۲۸ نفر (۱۳ درصد) ۶ تا ۱۰ سال، ۴۵ نفر (۲۰/۸ درصد) بین ۱۱ تا ۱۵ سال، ۴۰ نفر (۱۸/۵ درصد) بین ۱۶ تا ۲۰ سال، ۳۴ نفر (۱۵/۷ درصد) بین ۲۱ تا ۲۵ سال و ۳۲ نفر (۱۴/۸ درصد) بین ۲۶ تا ۳۰ سال سابقه خدمت داشتند.

جدول ۴. آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیرها	پنهان سازی منطقی	رضایت شغلی	عملکرد شغلی کارکنان	رعایت انضباط و نظم در کار	احساس مسئولیت در کار	همکاری در کار	بهبود در کار
تعداد	۲۱۶	۲۱۶	۲۱۶	۲۱۶	۲۱۶	۲۱۶	۲۱۶
میانگین	۳/۰۸۶۸	۳/۰۲۷۸	۳/۳۷۷۹	۳/۰۴۲۸	۳/۰۹۰۳	۳/۷۸۰۱	۳/۵۹۸۴
میانه	۳/۲۵۰۰	۳	۳/۲۵۰۰	۳	۳	۳/۷۵۰۰	۳/۲۵۰۰
انحراف معیار	۰/۷۷۶۲	۰/۸۰۴۶۶	۱/۱۴۷۹۵	۰/۷۵۸۰۳	۱/۲۰۲۹۳	۱/۲۳۹۴۸	۱/۱۹۸۵۴
واریانس	۰/۶۰۳	۰/۶۴۷	۱/۳۱۸	۰/۵۷۵	۱/۴۴۷	۱/۵۳۶	۱/۴۳۶
چولگی	-۰/۵۳۱	-۰/۲۶۸	-۰/۲۶۳	-۰/۲۸۴	-۰/۳۱۵	-۰/۴۴۳	-۰/۴۲
کشیدگی	۰/۵۲۰	-۰/۵۳۵	-۱/۲۰۳	۰/۴۳۷	-۰/۹۸۰	-۱/۱۳۲	-۱/۵۳۴
کمترین	۱	۱	۱/۲۲	۱	۱	۱	۱
بیشترین	۵	۴/۷۵	۵	۵	۵	۵	۵

نمودار ۱. توزیع پراکندگی متغیرهای مستقل، وابسته و میانجی پژوهش



مدل‌سازی ساختاری تأثیر پنهان‌سازی منطقی دانش بر عملکرد ... ❖ ۷۵

پنهان‌سازی منطقی دانش متغیر مستقل، دارای میانگین $۳/۰۸$ ، انحراف معیار $۰/۷۷۶۲$ ، چولگی $۰/۵۳۱-$ و کشیدگی $۰/۵۲۰$ است. اگر میانگین به دست آمده در بازه $(۲/۳۳) -$ (۱) قرار گیرد، در سطح ضعیف، اگر در بازه $(۲/۳۴-۳/۶۶)$ قرار گیرد، در سطح متوسط و اگر در بازه $(۳/۶۷-۵)$ قرار گیرد، در سطح قوی برآورد می‌شود. با توجه به اینکه میانگین به دست آمده در بازه $(۲/۳۴-۳/۶۶)$ واقع شده، در سطح متوسط قرار دارد. منفی بودن چولگی متغیر نشان‌دهنده طولانی بودن توزیع به سمت چپ است. از طرف دیگر، کشیدگی مثبت به این معنی است که شکل متغیر از توزیع نرمال بلندتر است.

رضایت شغلی متغیر وابسته، دارای میانگین $۳/۰۲$ ، انحراف معیار $۰/۸۰۴۶۶$ ، چولگی $۰/۲۶۸-$ و کشیدگی $۰/۵۳۵-$ است. با توجه به اینکه میانگین به دست آمده در بازه $(۲/۳۴-۳/۶۶)$ قرار می‌گیرد، بنابراین در سطح متوسط قرار دارد. منفی بودن چولگی متغیر نشان‌دهنده طولانی بودن توزیع به سمت چپ است از طرف دیگر کشیدگی منفی به این معنی است که شکل متغیر از توزیع نرمال کوتاه‌تر است.

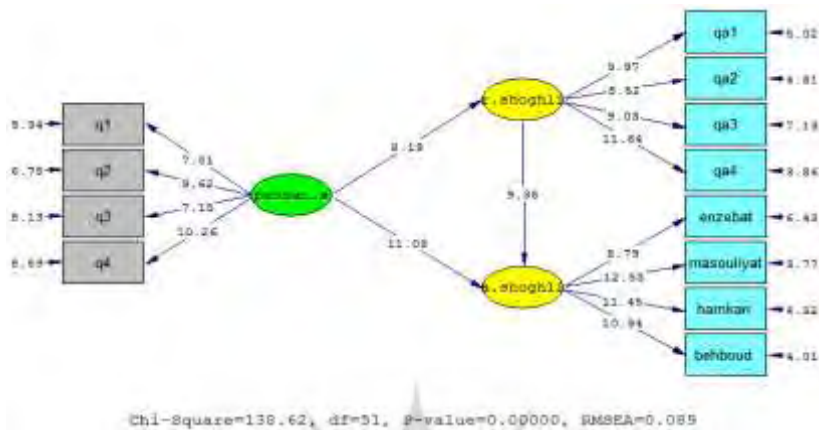
متغیر عملکرد شغلی که دارای میانگین $۳/۳۷$ ، انحراف معیار $۱/۱۴۷۹$ ، چولگی $۰/۲۶۳$ و کشیدگی $۱/۲۰۳-$ است. با توجه به اینکه میانگین به دست آمده در بازه $(۲/۳۴-۳/۶۶)$ واقع شده، در سطح متوسط قرار دارد. مثبت بودن چولگی متغیر، نشان‌دهنده طولانی بودن توزیع به سمت راست است از طرف دیگر، کشیدگی منفی به این معنی است که شکل متغیر از توزیع نرمال کوتاه‌تر است.

ب) یافته‌های استنباطی: روابط بین فرضیه‌ها

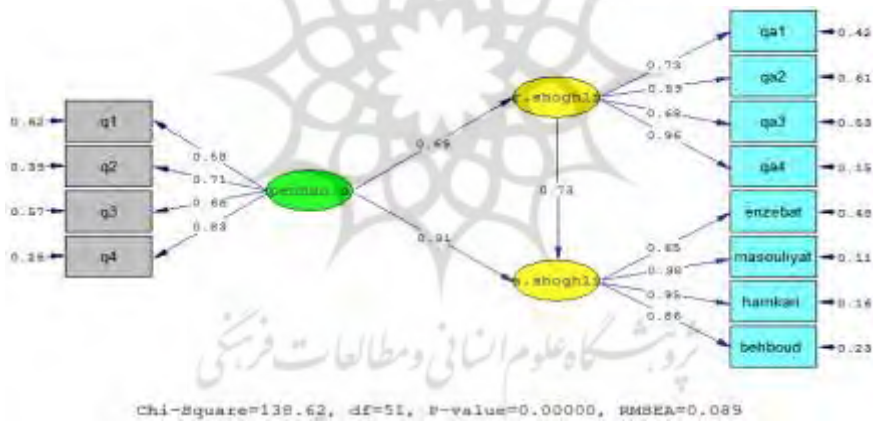
به منظور بررسی روابط بیان شده در فرضیه‌ها، از آزمون معادلات ساختاری استفاده شده است.

با توجه به شکل ۲ در صورتی که مقدار t ، بین $+۱/۹۶$ و $-۱/۹۶$ باشد، روابط بین متغیرها در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار نخواهد بود و در صورتی که مقدار t ، بزرگ‌تر از $+۱/۹۶$ یا کوچک‌تر از $-۱/۹۶$ باشد، روابط بین متغیرها در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار خواهد بود که بر این اساس همه روابط موجود در مدل معنادار است.

شکل ۲. مقادیر معناداری حاصل از الگویابی معادلات ساختاری فرضیه‌ها



شکل ۳. مقادیر ضرایب استاندارد شده حاصل از الگویابی معادلات ساختاری فرضیه‌ها



Normed Fit Index (NFI) = 0.92
 Non-Normed Fit Index (NNFI) = 0.94
 Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.93
 Comparative Fit Index (CFI) = 0.94
 Incremental Fit Index (IFI) = 0.91
 Relative Fit Index (RFI) = 0.92
 Critical N (CN) = 141.18
 Root Mean Square Residual (RMR) = 0.10
 Standardized RMR = 0.007
 Goodness of Fit Index (GFI) = 0.91
 Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.93
 Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.94

فرضیه اول: پنهان‌سازی منطقی دانش بر عملکرد شغلی تأثیر معناداری دارد.

عدد معناداری بین پنهان‌سازی منطقی دانش و عملکرد شغلی $۸/۱۹$ است؛ همچنین بر اساس شکل ۳ ضریب استاندارد بین پنهان‌سازی منطقی دانش و عملکرد شغلی برابر $۰/۶۹$ برآورد شده که بزرگ‌تر از $۰/۶$ و نشان‌دهنده تأثیر قوی و معنادار پنهان‌سازی منطقی دانش بر عملکرد شغلی است. این ضریب مثبت است و بنابراین، با افزایش پنهان‌سازی منطقی دانش، عملکرد شغلی افزایش می‌یابد. با توجه به خروجی‌های نرم‌افزار ضریب همبستگی بین این دو متغیر $۰/۶۹$ است.

فرضیه دوم: پنهان‌سازی منطقی دانش بر رضایت شغلی تأثیر معناداری دارد.

عدد معناداری بین پنهان‌سازی منطقی دانش و رضایت شغلی $۱۱/۰۸$ است؛ همچنین بر اساس شکل ۳ ضریب استاندارد بین پنهان‌سازی منطقی دانش و رضایت شغلی برابر $۰/۹۱$ برآورد شده که بزرگ‌تر از $۰/۶$ و نشان‌دهنده تأثیر قوی و معنادار پنهان‌سازی منطقی دانش بر رضایت شغلی است. این ضریب مثبت است و بنابراین، با افزایش پنهان‌سازی منطقی دانش، رضایت شغلی افزایش می‌یابد. با توجه به خروجی‌های نرم‌افزار، ضریب همبستگی بین این دو متغیر $۰/۹۱$ است.

فرضیه سوم: رضایت شغلی بر عملکرد شغلی تأثیر معناداری دارد.

عدد معناداری بین رضایت شغلی و عملکرد شغلی $۹/۳۶$ است؛ همچنین بر اساس شکل ۳ ضریب استاندارد بین رضایت شغلی و عملکرد شغلی برابر $۰/۷۳$ برآورد شده که بزرگ‌تر از $۰/۶$ و نشان‌دهنده تأثیر قوی و معنادار رضایت شغلی بر عملکرد شغلی است. این ضریب مثبت است و بنابراین، با افزایش رضایت شغلی، عملکرد شغلی افزایش می‌یابد. با توجه به خروجی‌های نرم‌افزار ضریب همبستگی بین این دو متغیر $۰/۷۳$ است.

فرضیه چهارم: پنهان‌سازی منطقی دانش بر عملکرد شغلی با نقش میانجی

رضایت شغلی تأثیر دارد.

همان‌طور که گفته شد، عدد معناداری بین پنهان‌سازی منطقی دانش و عملکرد شغلی $۸/۱۹$ است؛ همچنین بر اساس شکل ۳ ضریب استاندارد بین پنهان‌سازی منطقی

دانش و عملکرد شغلی برابر $0/69$ برآورد شده که بزرگ‌تر از $0/6$ و نشان‌دهنده تأثیر قوی و معنادار پنهان‌سازی منطقی دانش، بر عملکرد شغلی است. این ضریب مثبت است و بنابراین، با افزایش پنهان‌سازی منطقی دانش، عملکرد شغلی افزایش می‌یابد. عدد معناداری بین پنهان‌سازی منطقی دانش و رضایت شغلی $11/08$ است؛ همچنین بر اساس شکل ۳ ضریب استاندارد بین پنهان‌سازی منطقی دانش و رضایت شغلی برابر $0/91$ ارزیابی شده که بزرگ‌تر از $0/6$ و نشان‌دهنده تأثیر قوی و معنادار پنهان‌سازی منطقی دانش بر رضایت شغلی است. این ضریب مثبت است و بنابراین، با افزایش پنهان‌سازی منطقی دانش، رضایت شغلی افزایش می‌یابد. عدد معناداری بین رضایت شغلی و عملکرد شغلی $9/36$ است؛ همچنین بر اساس شکل ۳ ضریب استاندارد بین رضایت شغلی و عملکرد شغلی برابر $0/73$ برآورد شده که بزرگ‌تر از $0/6$ و نشان‌دهنده تأثیر قوی و معنادار رضایت شغلی بر عملکرد شغلی است. این ضریب مثبت است؛ بنابراین، با افزایش رضایت شغلی، عملکرد شغلی افزایش می‌یابد. به این ترتیب، پنهان‌سازی منطقی دانش از طریق رضایت شغلی بر عملکرد شغلی تأثیر دارد. خلاصه نتایج الگویابی معادلات ساختاری در جدول ۵ ارائه شده است:

جدول ۵. نتایج اجرای الگویابی معادلات ساختاری فرضیه اصلی و فرعی اول، دوم و سوم

روابط متغیرهای پژوهش	ارزش t	اثر مستقیم (R)	اثر غیرمستقیم	اثر کل	نتیجه	رابطه
پنهان‌سازی منطقی دانش - عملکرد شغلی	۸/۱۹	۰/۶۹	-	۰/۶۹	تأیید	مثبت و معنادار
پنهان‌سازی منطقی دانش - رضایت شغلی	۱۱/۰۸	۰/۹۱	-	۰/۹۱	تأیید	مثبت و معنادار
رضایت شغلی - عملکرد شغلی	۹/۳۶	۰/۷۳	-	۰/۷۳	تأیید	مثبت و معنادار
پنهان‌سازی منطقی دانش - رضایت شغلی - عملکرد شغلی	-	-	$0/664 = 0/73 * 0/91$	۰/۶۶	تأیید	مثبت و معنادار

مدل‌سازی ساختاری تأثیر پنهان‌سازی منطقی دانش بر عملکرد ... ❖ ۷۹

در جدول ۶ شاخص‌های برازش مدل در الگویابی معادلات ساختاری ارائه شده است. همان‌گونه که ملاحظه می‌شود، مدل پژوهش از برازش مناسبی برخوردار است و سطح پذیرش شاخص‌ها برآورده شده است.

جدول ۶. شاخص‌های برازش برای مدل

معیار	χ^2/df	RMSEA	GFI	RMR	IFI	CFI	NFI	NNFI
محاسبه شاخص	۲/۷۱	۰/۰۸۹	۰/۹۱	۰/۱۰	۰/۹۱	۰/۹۴	۰/۹۲	۰/۹۴
سطح مناسب	< ۵	< ۰/۱	> ۰/۹۰	< ۰/۵	> ۰/۹۰	> ۰/۹۰	> ۰/۹۰	> ۰/۹۰
نتیجه	مناسب	مناسب	مناسب	مناسب	مناسب	مناسب	مناسب	مناسب

بحث و نتیجه‌گیری

نیروی انسانی، مهم‌ترین عامل تعیین‌کننده در رسیدن به اهداف سازمانی است. پنهان‌سازی منطقی دانش و رضایت شغلی می‌توانند از عوامل مهم و تأثیرگذار بر عملکرد کارکنان هر سازمان باشند. هدف از پژوهش حاضر، بررسی تأثیر پنهان‌سازی منطقی دانش با نقش میانجی رضایت شغلی بر عملکرد کارکنان در صداوسیما استان یزد بوده است. داده‌ها با روش مدل‌سازی معادلات ساختاری تجزیه و تحلیل شدند و نتایج مدل‌سازی معادلات ساختاری نشان داد که مدل پژوهش برازش مناسبی دارد. بر اساس نتایج آزمون فرضیه‌ها، پنهان‌سازی منطقی دانش از طریق رضایت شغلی، باعث بهبود عملکرد می‌شود؛ یعنی در زمان‌هایی که اطلاعات محرمانه‌ای در سازمان وجود دارد و شرایط ایجاب می‌کند که این اطلاعات (دانش) پنهان بماند، نوعی احساس رضایت درونی در فرد شکل می‌گیرد که منجر به بهبود عملکرد می‌شود. به این ترتیب

پنهان‌سازی منطقی دانش و رضایت شغلی در بهبود عملکرد مؤثر است. نتایج نشان داده است که پنهان‌سازی منطقی دانش بر عملکرد شغلی تأثیر معناداری دارد؛ به این معنی که وقتی کارکنان اطلاعات محرمانه را افشا نمی‌کنند، عملکردشان بهبود می‌یابد. همچنین پنهان‌سازی منطقی دانش بر رضایت شغلی تأثیر معناداری دارد. پنهان‌سازی عقلایی دانش همواره می‌تواند برای سازمان‌هایی مانند صداوسیما که با اطلاعات خاصی سروکار دارند، مفید واقع شود و به خشنودی کارکنان بینجامد. فرضیه‌ای دیگر نشان داد که رضایت شغلی بر عملکرد شغلی تأثیر معناداری دارد؛ یعنی اگر نگرش فرد نسبت به شغل خود و جنبه‌های گوناگون آن مثبت باشد، به دلیل بالا رفتن روحیه، عملکردش بهبود می‌یابد. عمار (۲۰۱۸) در پژوهشی به بررسی رابطه بین پنهان‌سازی دانش فردی و عملکرد تیم با واسطه پنهان‌سازی دانش تیم پرداخت. نتایج نشان داد که بین پنهان‌سازی دانش فردی و عملکرد با نقش واسطه پنهان‌سازی دانش تیم رابطه وجود دارد. در مطالعاتی دیگر، باکو تیک (۲۰۱۶)، فادلاله (۲۰۱۵) و جاود و همکاران (۲۰۱۳) به بررسی ارتباط رضایت شغلی و عملکرد پرداختند، نتایج پژوهش آنان نشان داد که رضایت شغلی باعث بهبود عملکرد می‌شود. نتایج مطالعات یاد شده با برخی از فرضیات این پژوهش همخوانی دارد.

بر اساس یافته‌های این پژوهش، پیشنهاد می‌شود که مدیران صداوسیما با ارائه پاداش و مزایای شغلی به کارکنان فعال، اقدام مؤثری در راه بهبود رضایت آنان و جبران خدمات‌شان صورت دهند؛ اقدامی که به نوبه خود، موجب رضایت شغلی بیشتر و در نهایت، عملکرد شغلی بالاتر کارکنان این سازمان خواهد شد. همچنین کارکنان خود را تشویق به پنهان‌سازی اطلاعات محرمانه نمایند، (زیرا برخی اطلاعات خاص می‌تواند تبعات نامناسبی برای ارائه‌دهنده و دریافت‌کننده اطلاعات داشته باشند) این امر می‌تواند به بهبود رضایت شغلی و به تبع آن، عملکرد شغلی منجر شود، همچنین به پژوهشگران آتی پیشنهاد می‌شود که پژوهش در این زمینه را به روش کیفی انجام دهند و با تکنیک‌های تصمیم‌گیری چندمعیاره، عوامل مؤثر بر پنهان‌سازی منطقی دانش را بررسی کنند.

منابع

- اسماعیلی، محمودرضا و صیدزاده، حیدر. (۱۳۹۶). تأثیر رضایت شغلی بر عملکرد با نقش میانجی وفاداری سازمانی. *مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)*، ۲۵(۸۳).
- امیری، مهدی و پرتابیان، اکبر. (۱۳۹۳). ارزشیابی عملکرد کارکنان دانشگاه پیام‌نور مرکز لامرد. *مطالعات اندازه‌گیری و ارزشیابی آموزشی*، ۴(۸)، ۹۳-۶۳.
- بهارلو، مصطفی؛ محمودی‌کیا، مریم و احمدی‌چگنی، سحر. (۱۳۹۲). بررسی رابطه شخصیت پویا با عملکرد شغلی با میانجی‌گری دگرگون‌سازی شغل و اشتیاق شغلی در کارکنان دفاتر آژانس‌های هواپیمایی شهر تهران. *روانشناسی اجتماعی*، ۸(۲۸)، ۶۸-۵۳.
- درگاهی، حسین و دست‌افکن، آرزو. (۱۳۹۷). بررسی ارتباط میان فرهنگ سازمانی و پنهان کردن دانش در سطح فردی آزمایشگاه‌های بالینی در بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی تهران. *آزمایشگاه و تشخیص*، ۳، ۳۹-۲۴.
- سیدجوادین، سیدرضا. (۱۳۹۱). *مدیریت منابع انسانی*. تهران: نگاه دانش، چاپ ششم.
- عبدالملکی، حسین؛ گودرزی، محمود و نوریزاده، علی. (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی استان همدان. *مدیریت سرمایه اجتماعی*، ۱(۱)، ۸۰-۶۵.
- علیرضایی، اسداله. (۱۳۹۳). *بررسی رابطه بین مدیریت زمان و رضایت شغلی مدیران در شهرداری‌های سیرجان و نجف شهر*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد سیرجان.
- کمرئی، ملیحه و حسن‌زاده، علیرضا. (۱۳۹۴). عوامل مؤثر بر پنهان‌سازی دانش در سازمان. *چهارمین کنفرانس ملی و دومین کنفرانس بین‌المللی حسابداری و مدیریت*، تهران: شرکت خدمات برتر.
- مرادی، مرتضی و جلیلیان، حمیدرضا. (۱۳۹۴). تأثیر توانمندسازی روان‌شناختی بر عملکرد سازمانی کارکنان ناجا، نقش میانجی‌گری تنش شغلی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی. *نظارت و بازرسی*، ۹(۳۱)، ۹۸-۷۳.

مهاجرانی، محمدامین. (۱۳۸۹). *کیفیت زندگی کاری و مشارکت سازمانی کارکنان*. تهران: امید، چاپ اول.

میرزایی، زینت و گل‌پرور، محسن. (۱۳۹۸). تأثیر سرمایه روان‌شناختی بر عملکرد شغلی با توجه به نقش واسطه‌ای رضایت شغلی و تعهد سازمانی در کارکنان شرکت مخابرات. *دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی*، ۲۰ (۱)، ۱-۱۲.

نصیری‌پور، امیراشکان؛ دلگشایی، بهرام و کلهر، روح‌اله. (۱۳۹۲). عوامل مؤثر بر رضایت شغلی کارکنان بر اساس نظریه هرزبرگ در بیمارستان‌های قزوین. *پیاورد سلامت*، ۴(۷)، ۳۶۳-۳۵۴.

Amar, O. (2018). **The Relationship between Individual Knowledge Hiding and Team Performance Mediated by Team Knowledge Hiding: An Upper-Level Mediation in a Two-Level Model**. Master's thesis Human Resource Studies, Tilburg University.

Bakotić, D. (2016). Relationship between Job Satisfaction and Organisational Performance. **Economic Research-Ekonomika Istraživanja**, 29 (1), 118-130.

Byars, L.I. & Rue, L.W. (2008). **Human Resource Management: 9th Edition**. New York: Mc GrawHill.

Castellacci, F. & Viñas-Bardolet, C. (2018). **Internet use and job Satisfaction**. *Computers in Human Behavior* 90 (2019), 141-152.

Connelly, C.E. & Zweig, D. (2014). How Perpetrators and Targets Construe Knowledge Hiding in Organizations. **European Journal of Work and Organizational Psychology**, 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.

Demir kasimoglu, N. (2016). Knowledge Hiding in Academia: Is Personality A Key Factor?. **International Journal of Higher Education**, 5 (1), 1-13.

Fadlallah, A. (2015). Impact of Job Satisfaction on Employees Performance an Application on Faculty of Science and Humanity Studies University of Salman Bin Abdul-Aziz-Al Aflaj. **International Journal of Innovation and Research in Educational Sciences**, 2(1), 2349–5219.

Fong, P. S. W.; Men, C.; Luo, J. & Jia, R. (2018). Knowledge Hiding and Team Creativity: The Contingent Role of Task Interdependence. **Management Decision**, 56(2), 329–343.

Habib Gula, M. U.; Yuxin, L.; Zahid, R. & Khalil, J. (2018). **Does The Effect of Power Distance Moderate the Relation between Person Environment Fit and job Satisfaction Leading to Job Performance?** Evidence from Afghanistan and Pakistan. *Future Businessjourn*, 14 (2018), 68–83.

Javed, M.; Rifat, B. & Fatima, H. (2014). Determinants of Job Satisfaction and its Impact on Employee Performance and Turnover Intentions. **International Journal of Learning & Development**, 2014, 4(2).

Johnson, E. C. & Meade, A. W. (2010). **A Multi – Level Investigation of Overall Job Performance Ratings**. Paper Presented at the 25th Annual Meeting of the Society For Industrial and Organizational Psychology, Atlanta, GA, 1-8.

Kwahk, K.-Y. & Park, D.-H. (2018). Leveraging Your Knowledge to my Performance: The Impact of Transactive Memory Capability on

Job Performance in a Social Media Environment. **Computers in Human Behavior**, 80, 314–330.

Kwak, H.; Anderson, R. E.; Leigh, T. W. & Bonifield, S. D. (2019). Impact of Salesperson Macro-Adaptive Selling Strategy on Job Performance and Satisfaction. **Journal of Business Research**, 94, 42–55.

Malik, O. F.; Shahzad, A.; Raziq, M. M.; Khan, M. M.; Yusaf, S. & Khan, A. (2018). **Perceptions of Organizational Politics, Knowledge Hiding, and Employee Creativity: The Moderating Role of Professional Commitment. Personality and Individual Differences.**

Martinsons, M. G.; Davison, R. M. & Huang, Q. (2017). Strategic Knowledge Management Failures in Small Professional Service Firms in China. **International Journal of Information Management**, 37(4), 327–338.

Pan, W.; Zhang, Q.; Teo, T. S. H. & Lim, V. K. G. (2018). The Dark Triad and Knowledge Hiding. **International Journal of Information Management**, 42, 36–48.

Taylor, J. (2014). Public Service Motivation, Relational Job Design, and Job Satisfaction in Local Government. **Public Administration**, 92(4), 902–918, DOI:10.1111/j.1467-9299.2012.02108.x

Yuen, K. F.; Loh, H. S.; Zhou, Q. & Wong, Y. D. (2018). Determinants of job Satisfaction and Performance of Seafarers. **Transportation Research Part A: Policy and Practice**, 110, 1–12.